

Presenting the model of toxic behavior employees in government organizations

Received: 2022-09-24

Pp. 207-248

Accepted: 2023-07-20

Zeinab Banisheykholslami¹, Davood Kiakojouri², Mohammad Javad Taghipourian³,
Maryam Rahmaty⁴

Abstract

Background and purpose: The suffering and pain caused by toxic behaviors has permeated not only human life but also organizational life. Therefore, the purpose of this research is to provide a model of toxic behavior of employees in the public sector.

Method: This research is basic in terms of purpose and mixed (qualitative-quantitative) in terms of method. In the qualitative phase of the research, a semi-structured interview was conducted through the foundation's data theory, and for this purpose, 13 people were selected purposefully and snowballed from experts and management experts in the public sector. And in the quantitative part, the validity and evaluation of the research model was evaluated through the model indicators in PLS software version 3. For this purpose, using a questionnaire and through multi-stage cluster sampling, 385 employees of government organizations were evaluated. Selection and questionnaire will be distributed among them and opinions will be asked.

Findings: Based on the results of the research and data analysis, open coding, central coding, and selective coding were done in three stages, and then based on the foundation theory model (causal factors, main phenomenon, intervening conditions, contextual conditions, strategies and Results) The target model was developed. And based on the findings of structural equation modeling, the results showed that the measurement model has validity (divergent and convergent), reliability (Cronbach's alpha, shared and combined reliability) and appropriate quality. Also, the assumptions were confirmed in the structural model.

Conclusion: The model of this research, in addition to enriching the literature on the toxic behavior of employees, can help managers of government organizations in planning to identify and screen contaminated behaviors and achieve organizational health, and in the face of such deadly behaviors from employees, positive leadership and adopt a reasonable

Keywords: Toxic behavior, toxic behavior of employees, government organizations, mixed approach.

Citation (APA): Banisheykholslami, Zeinab; Kiakojouri, Davood; Taghipourian, Mohammad; Javad & Rahmaty, Maryam (1402). Presenting the model of toxic behavior employees in government organizations, *Quarterly of Supervision and Inspection*, 17 (66), 207-248.
DOI: <https://doi.org/10.22034/SI.2023.101719>

1- Ph.D. student, public administration, Chalus branch, Islamic Azad University, chalus,Iran.
z.sheykholslami@yahoo.com

2- Associate Professor, Public Administration, Chalus branch, Islamic Azad University, Chalus,Iran(Corresponding Author). davoodkia@iauc.ac.ir

3- Assistant Professor, Business Administration, Chalus branch, Islamic Azad University, Chalus, Iran.
mj.pourian@iauc.ac.ir

4- Assistant professor, industrial Administration, Chalus branch, Islamic Azad University, Chalus,Iran.
rahmaty.maryam61@gmail.com



ارائه مدل رفتار سمی کارکنان در سازمان‌های دولتی^۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۲۹

صص ۲۴۸-۲۰۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۰۲

زینب بنی‌شیخ‌الاسلامی^۲، داود کیاکجوری^۳، محمدجواد تقی‌پوریان^۴، مریم رحمتی^۵

چکیده

زمینه و هدف: درد و رنج ناشی از رفتارهای سمی، علاوه بر زندگی انسان در زندگی سازمانی نیز رسوخ پیدا کرده است. این درد تأثیر منفی بر عزت نفس کارکنان گذاشته و تمرکز آنان را از وظایف کاری می‌کاهد. از این‌رو، هدف پژوهش حاضر ارائه مدل رفتار سمی کارکنان در بخش دولتی است.

روش: این پژوهش از نظر هدف، بنیادی است و از حیث روش، آمیخته (کیفی-کمی) است. در مرحله کیفی پژوهش از طریق نظریه داده‌بنیاد و بدین‌منظور از خبرگان و صاحب‌نظران مدیریت در بخش دولتی به تعداد ۱۳ نفر که به‌صورت هدف‌مند و گلوله‌برفی انتخاب شدند، مصاحبه نیمه ساختاریافته به‌عمل آمد و در بخش کمی، اعتبار و سنجش مدل پژوهش از طریق شاخص‌های مدل در نرم‌افزار پی‌آل‌اس نسخه ۳ مورد سنجش قرار گرفت. بدین‌منظور با استفاده از پرسش‌نامه و از طریق نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای، ۳۸۵ نفر از کارکنان سازمان‌های دولتی انتخاب و پرسش‌نامه بین آنان توزیع و نظرخواهی شد.

یافته‌ها: بر اساس نتایج پژوهش و تجزیه و تحلیل داده‌ها، طی سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی انجام و سپس بر اساس مدل نظریه داده‌بنیاد (عوامل علی، پدیده اصلی، شرایط مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای، راهبردها و پیامدها) الگوی مورد نظر تدوین شد. و بر اساس یافته‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری نتایج نشان داد مدل اندازه‌گیری از روایی (واگرا و هم‌گرا)، پایایی (آلفای کرونباخ، پایایی اشتراکی و ترکیبی) و کیفیت مناسب برخوردار است. هم‌چنین در مدل ساختاری فرضیه‌ها مورد تأیید قرار گرفته شد. نتیجه‌گیری: الگوی این پژوهش، علاوه بر غنای ادبیات رفتار سمی کارکنان، می‌تواند به مدیران سازمان‌های دولتی در برنامه‌ریزی به‌منظور شناسایی و غربال‌گری رفتارهای آلوده و دست‌یابی به سلامت سازمانی یاری رسانده و در مواجهه با این‌گونه رفتارهای کشنده از سوی کارکنان، راهبری مثبت و معقولی را اتخاذ کند.

کلیدواژه‌ها: رفتار سمی، رفتار سمی کارکنان، سازمان‌های دولتی، رویکرد آمیخته.

استناد (APA): بنی‌شیخ‌الاسلامی، زینب؛ کیاکجوری، داود؛ تقی‌پوریان، محمدجواد و رحمتی، مریم (۱۴۰۲). ارائه مدل رفتار سمی کارکنان در سازمان‌های دولتی. *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۱۷ (۶۶)، ۲۴۸-۲۰۷.
DOI: <https://doi.org/10.22034/SI.2023.101719>

۱- مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری رشته مدیریت دولتی-گرایش رفتار سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس است.

۲- دانشجوی دکتری، مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران. (رایانامه: z.shvehkholslami@yahoo.com)

۳- دانشیار، مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران. (رایانامه نویسنده مسئول: davoodkia@iauc.ac.ir)

۴- استادیار، مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران. (رایانامه: mj.pourian@iauc.ac.ir)

۵- استادیار، مدیریت صنعتی، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران. (رایانامه: rahmaty.marvam61@gmail.com)

سازمان‌های امروزی جزئی از ارکان زندگی بشر تلقی می‌شوند و نمی‌توان از مقوله مهمی که افراد را در قالب کارمند به‌عنوان عنصر اصلی و کلیدی سازمان بر می‌شمارد به‌سادگی عبور کرد (یاو، لیم، گو، یو و ژانگ^۱، ۲۰۲۲: ۱۹۶). کارمندان هر سازمانی، عامل اصلی حیات آن سازمان محسوب می‌شوند (گارج، ماهیپلان و شارما^۲، ۲۰۲۳: ۲۵۱) و این مفهوم مؤید آن است که سازمان متأثر از آنان درصدد ایجاد ارزش افزوده و هم‌گامی به‌سوی دست‌یابی به اهداف و مأموریت‌های خویش خواهد بود (دانایی‌فرد، کاظمی و دلخواه، ۱۴۰۱: ۵۵۵). از همین‌رو اخیراً توجه به بحث‌های علوم رفتاری به‌گونه‌های مختلف رفتار کارکنان اعم از مثبت و منفی جلب شده است (گورلک^۳، ۲۰۲۱: ۳۳۹). موفقیت سازمان شدیداً وابسته به فرهنگ سازمانی، محیط و رفتار کارکنان است (چن، یانگ، یای، لی، دنگ و فانگ^۴، ۲۰۲۱: ۷).

هرگونه شکافی بین این سه رکن، منجر به سازمانی غیراثربخش یا ناکارآمد می‌شود. مهم‌ترین رکن کارکنان هستند که مشکل اصلی، تعامل با آنهاست هر یک از کارکنان ویژگی‌های روان‌شناختی متفاوتی دارند (میرکمالی، ۱۳۹۳: ۴۵) بنابراین پاسخ آن‌ها به موقعیت‌های گوناگون و متنوع است، از این‌رو کار کردن با کارکنان نیازمند سطح بالایی از هوش عاطفی و هوش اجتماعی است (کولیوند، آزادی و کریمی، ۱۳۹۹: ۱۸). یکی از رهیافت‌های عمده در حوزه منابع انسانی، رهیافت‌هایی مبتنی بر رفتار است که توجه به گروه‌های کاری، مدیریت و محیط اجتماعی محیط کار دارد (رضاییان، ۱۴۰۱: ۲۵). عمده پژوهش‌های انجام‌شده در این رهیافت مرتبط با سازمان، تمرکز خود را به جنبه‌های مثبت کارکنان جلب کرده است (سیلوا و راناسینگ^۵، ۲۰۱۷: ۳۷). علی‌رغم این‌که سوی دیگری از رفتارهای کارکنان به‌گونه‌ای فزاینده در حال

1- Yao, Lim, Guo, Qu & Xuan

2- Garg, Mahipalan & Sharma

3- Gürlek

4- Chen, Yang, Xia, Li, Deng & Fan

5- Silva & Ranasinghe

گسترش و سرایت در سازمان است (یاو، لیم، گو، یو و ژانگ^۱، ۲۰۲۲: ۱۹۸). عارضه‌یابی رفتاری کارکنان که در سطوح مختلف سازمانی است با پدیده‌ای جدید به نام کارکنان با رفتار سمی و یا انحرافی تشخیص داده شد. کارکنان مسموم به‌عنوان کارکنانی که تنها با منافع شخصی (قدرت، پول نقد، پست ویژه) و با استفاده از تکنیک‌های دست‌کاری غیرقانونی یا غیر اخلاقی برانگیخته می‌شوند و عملکرد و کارایی منفی خود را نمی‌بینند. کارکنان مسموم در کل با الگوهای رفتاری و هنجارهای سازمان منطبق نیستند. کارکنان مسموم می‌توانند عامل ظهور محیط‌های کاری مسموم در سازمان باشند زیرا آنان باعث نگرانی، استرس و حتی افسردگی کارکنان می‌شوند (گارج و همکاران، ۲۰۲۳: ۲۵۱). آن‌چنان که به‌زعم کوشش مدیران و مسئولان در ایجاد محیطی مناسب برای کار و فعالیت، این دست از رفتارها موجب تخریب و صدمه در سازمان می‌شوند (وو، وانگ، وانگ و استی^۲، ۲۰۲۲: ۷۵۲).

قدرت تخریب و آسیب‌زایی این‌گونه از رفتارها آن‌چنان بالا است که سازمان‌های امروزی را با خطر بسیار مواجه می‌کند (رابینسون، وانگ و کریستین^۳، ۲۰۱۴: ۱۲۵). حال سازمان در مواجهه با رفتارهایی است که از دسته رفتارهای پرخطر و پرهزینه با میزان بالایی از آلودگی به‌شمار می‌آید، آن‌چنان که دانشمندان و نظریه‌پردازان حوزه رفتار و مدیریت از آن به‌عنوان رفتارهای سمی یا رفتارهای مسموم یاد می‌کنند (راسول، وانگ، تانگ، سعید و اقبال^۴، ۲۰۲۱: ۶). مشکل اصلی و عمده این است که رفتارهای سمی کارکنان در سازمان‌ها دامنه بسیار گسترده‌ای دارد و بخش‌های وسیعی را آلوده می‌کند (لوگوسی^۵، ۲۰۱۹: ۸۴) و با هدف آسیب و ضرر رساندن به روند عادی در سازمان انجام می‌شود که این زیان طیفی از رفتارهای سمی نسبتاً جزئی تا بسیار جدی را در بر می‌گیرد. رفتار سمی به رفتار ظالمانه، دردآور و اغلب موارد خشونت‌آمیز و تحقیرکننده با افراد اشاره دارد و ایمنی و سلامت کارکنان را

1- Yao, Lim, Guo, Qu & Xuan

2- Wu, Wang, Wang, & Estay

3- Robinson, Wang, & Kiewitz

4- Rasool, Wang, Tang, Saeed & Iqbal

5- Lugosi

به‌خطر می‌اندازد (راسول، مقبول و ژائو^۱، ۲۰۱۹: ۵). کارکنانی که رفتارهای سمی و مسموم دارند برای سازمان تهدید محسوب می‌شوند زیرا می‌توانند بقیه کارکنان، مشتریان و ارباب رجوعان را نیز مبتلا کنند (لین، برنت و فادل^۲، ۲۰۱۸: ۱۲). این رفتارها، رفتارهای تنگ‌نظرانه، غیرقانونی و ارادی است که اقتدار رسمی و ایدئولوژی سازمان آن‌را مجاز نمی‌داند. رفتار سمی با رفتار خودشیفته تعریف می‌شود و به تجربه برخورد با کارمندی و رهبری مهاجم و دیکتاتور، زیست‌سازمانی با رفتارهای تهدیدآمیز مدیران و همکاران، آزار و اذیت کلامی و غیر کلامی، میزان بالایی قلدری و خشونت، و طردشدگی می‌انجامد (آنجوم، مینگ، سیدیقی و راسول^۳، ۲۰۱۸: ۱۰۳۵).

عدم تعادل جسمی و روانی به‌طور منظم در محیط‌هایی با آلودگی سمی مشاهده می‌شود که به‌دلیل وجود ریشه‌های عمیق و سطوح بالای استرس و فرسودگی شغلی نگران‌کننده خواهد بود و منبع عظیم فشار روانی بر سلامت کارکنان است. فشارهای کاری باعث ایجاد رفتار کاری غیرمولد در محل کار می‌شود و کارایی سازمان را از بین می‌برد (راسول و همکاران، ۲۰۲۱: ۶). وجود چنین کارکنانی موجب کاهش بهره‌وری سازمان و سایر کارکنان و رایج شدن رفتارهای سمی در محیط کار و افزایش هزینه‌های سازمانی می‌شود (هادوی‌نژاد، ۱۳۹۹: ۷۸). به‌ویژه در سازمان‌های دولتی، دیدگاه روانی کارکنان، خلق و خود و نوع رفتار آنان بسیار مهم است، زیرا آنان نقش و تأثیر به‌سزایی در عملکرد سازمان، خروجی و رضایت ارباب‌رجوعان دارند (بدری، یاپ و راموس^۴، ۲۰۲۲: ۴۸۳).

بنابر آنچه گفته شد، کوشش سازمان‌ها برای بهبود عملکرد شغلی کارکنان خود، تشخیص وجود رفتارهای سمی در آنان، سعی در علت‌یابی این رفتارها و از همه مهم‌تر تدوین برنامه‌ها و راه‌حل‌هایی برای مقابله و یا کاهش دادن این رفتارها، منجر خواهد شد تا کارکنان ارتباط بهتری با مدیریت و یکدیگر و نهایتاً

1- Rasool, Maqbool, & Zhao

2- Lin, Brent & Fadel

3- Anjum, Ming, Siddiqi & Rasool

4- Badri, Yap & Ramos

ارباب رجوعان برقرار کنند و خدمات را با کیفیت بهتری ارائه دهند (رئیس و ناستی زای، ۱۳۹۸: ۱۲۳) و در نتیجه، فرآیند اعتبار، سودآوری و رضایت مشتریان سازمان افزایش پیدا می‌کند (پورصفر و افکانه، ۱۴۰۰: ۴۹۵). بروز رفتارهای سمی و از جمله مصادیق آن که منجر به انحراف و فساد اداری می‌شود در جمهوری اسلامی ایران به‌عنوان یک کشور در حال توسعه بسیار شایع است. گفتنی است بر اساس گزارش سازمان جهانی شفافیت^۱ در سال ۲۰۲۲ کشور ایران در شاخص ادراک فساد^۲ در بین ۱۸۰ کشور جهان رتبه ۱۴۷ قرار دارد که نشان‌دهنده فساد زیاد در سازمان‌های ایرانی است.

بنابراین مسئله اصلی برای سازمان‌های دولتی آن است تا با توجه به شیوع فزاینده رفتارهای سمی در محیط کار و هزینه‌های مرتبط با آن عوامل و ابعادی را شناسایی کنند که زمینه شکل‌گیری و چرایی و چگونگی ظهور چنین رفتارهایی می‌شود (کونور، استون، والکر و اکچن^۳، ۲۰۱۷: ۲۱). با وجود اهمیت فراوان مسئله کارمندان سمی و پیامدهای منفی حضور آن‌ها در سازمان‌های دولتی (به‌واسطه عمومیت آن نسبت به سایر بخش‌ها)، متأسفانه در ایران پژوهش‌های معدودی در این زمینه انجام شده است.

شایان ذکر است در این حوزه مطالعاتی، دانش غالب و عمده پژوهش‌های داخلی عموماً در حوزه رهبری، فرهنگ و سازمان‌های سمی توسط پژوهش‌گران صورت پذیرفته است که واژه سمی با معادل‌هایی نظیر زهرآکین، شرنگ‌آلود در ادبیات نظری این حوزه به‌چشم می‌خورد. در سطح جهانی نیز پژوهش‌های صورت‌گرفته در این رابطه، آشکارا دچار کاستی‌ها و ضعف‌هایی در روش پژوهش مبهم، جامعه آماری و نفوذ نظرات شخصی در این حوزه است که اغلب قریب به اتفاق این مطالعات بر محیط کار سمی تمرکز دارد و به‌صورت مشخص بر کارکنان تکیه نمی‌کند. بنابراین با توجه به خلاءهای موجود در پژوهش‌های کیفی و کمی گذشته داخلی، خارجی و از آن‌جا که موضوع رفتار سمی کارکنان به‌صورت مشخص به‌زعم پژوهش‌گر این پژوهش تاکنون به‌صورت جدی مطرح

1- www.transparency.org

2- Corruption Perceptions Index

3- Connor, Stone, Walker & ackson

و ابعاد آن مشخص نشده است و پیشینه آن در حد موضوعات مطرح‌شده در علوم رفتاری است و مبانی نظری آن به‌طور خاص تا زمان نگارش پژوهش مشاهده نشد، از این‌رو مطالعه‌ای به‌عنوان یک پژوهش آمیخته با تمرکز بر رفتار سمی کارکنان و ابعاد آن ضروری به‌نظر می‌رسد.

پیشینه

به‌دلیل این‌که رفتار سمی کارکنان هنوز در دوران رشد خود به‌سر می‌برد تعریفی مشخص و پایدار از آن و هم‌چنین قلمرو تعریف‌شده و چارچوب مفهومی بر اساس پژوهش‌های تجربی وجود ندارد. پژوهش‌های داخلی و خارجی اندکی صرفاً به رفتارهای سمی کارکنان پرداخته‌اند، اما شرح برخی از رفتارهای سمی را در ادبیات انواع دیگر رفتارهای انحرافی، کج‌رفتاری‌ها و رفتارهای مخرب در محل کار یافت. قائد ایمنی و همکارانش (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان طراحی الگوی مدیریت رفتارهای انحرافی در محیط کار در دانشگاه آزاد اسلامی به این نتیجه دست یافتند که مؤلفه‌هایی نظیر عوامل فردی، عوامل مدیریتی، عوامل سازمانی، رهبری مستبد، نگرش‌های شغلی، ضعف سیستم و ساختار، جو ناسالم، ادراک ناقص از محیط، ویژگی‌های شخصیتی، رفتارهای سیاسی، رفتارهای منفعت‌طلبانه می‌توانند در دسته عوامل زمینه‌ای، علّی و مداخله‌گر قرار گیرند. فرهادی و همکارانش (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان پیشایندها و پسایندهای رفتارهای ضد تولید در سازمان‌های دفاعی دانش‌بنیان و فناور، مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی به این نتیجه رسیدند که پیشایندهای رفتارهای ضد تولید در سازمان‌های دانش‌بنیان و فناور شامل چهار بُعد عوامل مدیریتی، عوامل سازمانی، عوامل فرهنگی اجتماعی و عوامل فردی و پسایندهای رفتارهای ضد تولید نیز در دو بُعد فردی و سازمانی شناسایی و طبقه‌بندی شدند.

قلی‌زاده و همکارانش (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان شناسایی و تحلیل عوامل ایجادکننده رهبری زهرآگین و ارائه راه‌کارهای پیش‌گیرانه در فرماندهی انتظامی استان مازندران نتایج نشان داد عوامل ایجادکننده رهبری زهرآگین در

فرماندهی انتظامی استان مازندران شامل ۴۷ مؤلفه در قالب شش بُعد (ویژگی‌های روان‌شناختی رهبر، خودشیفتگی، رهبری خودکامه، سرپرستی توهین‌آمیز، رفتارهای غیرقابل پیش‌بینی، جاه‌طلبی) است. صارمی و همکارانش (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان ارائه مدل رفتارهای مسموم‌مدیران به نتایجی دست یافتند عواملی نظیر جهان‌بینی و نوع نگرش، ناکارآمدی محیط، ضعف سازمانی شامل فرهنگ سازمانی ناکارآمد، ضعف ساختاری و منابع انسانی غیرکارکردی را شناسایی کردند. گارج و همکارانش (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان آیا محل کار سمی در قصد جابه‌جایی کارکنان بخش دولتی کشور هند با نقش میانجی قدردانی تأثیر دارد به نتایجی دست یافتند که محل کار مسموم به میزان ۴۵/۸ درصد در قصد جابه‌جایی کارکنان تأثیر دارد و هم‌چنین تأثیر معنادار متغیر قدردانی بر سمیت محل و قصد جابه‌جایی به‌عنوان میانجی تأیید شد.

موتی (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «سوءرفتار کارکنان و مدیریت کارمندان آکادمیک و غیرآکادمیک دانشگاه ابوجا، نیجریه» به نگرانی در مورد رفتار منفی در محل کار که افزایش یافته و رفتارهای نادرست کارمندان که به‌عنوان یک کار منفی ضد اجتماعی یا انحرافی در نظر گرفته می‌شود، به وضوح هزینه‌بر است، عملکرد را کاهش می‌دهد و می‌تواند بر کل سازمان تأثیر منفی بگذارد پرداخته است. رفتارهایی از قبیل اقدامات خشونت‌آمیز و تهاجمی کارکنان، کلاه‌برداری مالی و بدآموزی، آزار و اذیت جنسی در محیط کار، اختلالات جسمی و روانی و رفتارهای ضد تولید، انجم و همکارانش^۱ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «یک مطالعه تجربی تحلیل بهره‌وری شغل در محیط‌های سمی محل کار» با استفاده از ابزارها و تکنیک‌های آماری متعدد، اثبات کردند که استرالیسم، تحریک‌پذیری، آزار و اذیت اثرات منفی و معنی‌داری مستقیم بر روی بهره‌وری شغل دارد. نتایج حاکی از آن است که سازمان‌ها برای اطمینان از رونق و موفقیت خود باید عوامل محیط‌های سمی محل کار را ریشه‌کن کنند. مک کی و همکارانش (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «فرا تحلیل پژوهش

انحراف محیط کار بین فردی و سازمانی» به این نتیجه رسیدند که با روش‌های بسط نظریه به درک دقیق‌تری از رابطه انحراف در محل کار بین فرد و سازمان منجر خواهد شد و با بررسی ۲۳۵ مطالعه توانستند دریابند که تفاوت‌های فردی، جو سازمان، ویژگی‌های شخصیتی، نبود انگیزه و نگرش‌های بدبینانه و خشونت و پرخاش‌گری و گاهی تحقیر و توهین رهبران و ساختارهای سازمانی، فساد مالی عواملی در این‌گونه از رفتارها هستند.

از آن‌جا که موضوع رفتار سمی کارکنان به‌صورت مشخص به‌زعم پژوهش‌گر این پژوهش و با توجه به پیشینه بررسی‌شده تاکنون به‌صورت جدی مطرح و ابعاد و عوامل ریشه‌ای آن مشخص نشده است و پیشینه آن در حد موضوعات مطرح‌شده در حوزه رفتارهای انحرافی، مخرب و بدرفتاری‌های سازمانی در علوم مدیریت است و مبانی آکادمیک و سازمانی آن به‌طور خاص تا زمان نگارش این پژوهش مشاهده نشده است. از این‌رو پرداختن به آن را ضروری می‌کند.

مبانی نظری

رفتار هر شخص، مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌هایی است که در پاسخ به متغیرهای محیطی پیرامونش شکل می‌گیرد. همان‌طور که رفتارگراها معتقدند، کنش انسان‌ها بدون نیت نیست (رابینسون، وانگ و کریستین^۱، ۲۰۱۴: ۱۲۶). و بر با تفکیک رفتار از کنش، وجه ممیز کنش را خودآگاه بودن آن می‌داند: رفتار هنگامی کنش است که فاعل برای رفتار خویش معنایی می‌پذیرد، بنابراین کنش‌ها نتیجه نیت فرد هستند (هادوی‌نژاد، ۱۳۹۹: ۳۴). نیاتی که در رفتار انسان تجلی می‌یابند و مسلماً این نیات همیشه رفتارهای مثبت و سالم را موجب نمی‌شوند (گارج^۲، ۲۰۲۲: ۳). گاهاً باعث بروز انحرافات، تعارضات و تنش‌هایی جبران‌ناپذیری می‌شود و به‌دلیل اهمیت فراوانی که در اثربخشی سازمان دارد به موضوعات و چالش‌های پیش‌روی مدیریت و سازمان تبدیل شده است (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۴۰۱: ۵۵۷).

1- Robinson, Wang, & Kiewitz

2- Garg

در بیانی دیگر، بدرفتاری سازمانی هرگونه فعالیت ارادی کارکنان است که هنجارها و انتظارات مشترک سازمانی یا اجتماعی (عرفی) یا ارزش‌های اجتماعی و شیوه‌های رفتار استاندارد را نقض می‌کند (باو و همکاران، ۲۰۲۲: ۱۹۷). زمانی که کارمندان برای انجام وظایف سازمان استخدام می‌شوند امکان دارد برخی از آن‌ها مضر باشند و حضور آن‌ها تأثیر منفی داشته باشد. آن‌ها علاوه بر محیط کار، بر همکاران و دارایی‌های سازمان نیز تأثیرگذارند و به رفتارهای مسموم توجه می‌کند و آن‌را ناشی از صفات شخصیتی مسموم، اختلالات خلق و خوی یا اقدام بدون دوراندیشی می‌داند (پریانتي، روسید و آدویا^۱، ۲۰۲۲: ۱۵۷۲). کارمند با رفتار سمی، رفتاری را انجام می‌دهد که برای یک سازمان مضر است (مک کی، آلیستر و آلین و کارسون^۲، ۲۰۲۱: ۶۰۲).

در دهه‌های اخیر وجود کارمندان سمی در سازمان‌ها، پدیده‌ای رایج شده است. به گزارش پژوهش‌های موجود تقریباً ۱۵ درصد الی ۲۰ درصد از کارمندان، سمی محسوب می‌شوند. آن‌ها عملکرد پایینی داشته و کار را برای دیگر کارمندان مشکل‌تر و طاقت‌فرساتر می‌کنند، بنابراین عموماً بهره‌وری و بازدهی را کاهش می‌دهند. این کارمندان به‌شدت در ایجاد یک محیط کاری با هیجانات منفی سهیم هستند و عموماً در تعارض‌های بین فردی با همکاران و رؤسا بوده و احتمال بالایی دارد که تحکم و خشونت کرده و از دیگران سوء استفاده کنند (رای و آگاروال^۳، ۲۰۱۸: ۲۳۰) سازمان را به‌عنوان بیمار در نظر گرفت و مسمومیت در سیستم سازمانی را مانند حمله به سیستم ایمنی بدن انسان تشبیه کرد.

در این بین، رفتار مسموم یک قاتل خاموش است (گارج و همکاران، ۲۰۲۳: ۲۵۷). رهبران مسموم کارکنان با رفتار سمی مانند یک مار زهردار، با وارد کردن سم به بدنه سازمان، انرژی سازمان را تحلیل می‌برند. آنان زیرآب کارکنان دیگر را می‌زنند، با نظرات تند و زننده و قصور عمدی از انجام درست کار (یاداو و رای^۴، ۲۰۲۰: ۵۰۰)، کارکنان شایسته و خلاق را دلسرد و مأیوس

1- Pariyanti, Rosid, & Adawiyah

2- Mackey, McAllister, Ellen & Carson

3- Rai & Agarwal

4- Yadav & Rai

می‌کنند و با بی‌انضباطی و خودشیفتگی و آزار و اذیت جسمی و روحی یک فضای آلوده و تضعیف‌شده غیرانسانی و رنج‌آور به‌وجود می‌آورند، به‌گونه‌ای که سازمان را فلج می‌کند (ساکسنا، گارج، پونیا و پراساد^۱، ۲۰۲۰: ۷۸۶).

طیف وسیعی از رفتارهای سمی از ضعیف کردن، تحقیر، به حاشیه راندن، تهدید، تضعیف روحیه و عدم وجود حق اعتراض تا ناتوان کردن، زندانی، ارباب و ترس، کینه‌توزی، زیرآب‌زنی، شکنجه و یا حتی کشتن بیان شده است (طولایی، محمودی و خدادایان، ۱۳۹۸: ۱۴). رفتارهای منفی رایج در سازمان در گروه‌های مختلف از سرقت، خراب‌کاری و تخریب تا آزار و اذیت و تخریب اموال قرار می‌گیرد و سلامت و ایمنی کارکنان را به‌خطر می‌اندازد. برجسته‌ترین مطالعات درباره رفتار ضد اجتماعی، رفتار ضد تولید، رفتار ناکارآمد و سازمانی انجام شده است (قائد ایمنی، ابراهیم‌زاده و ابراهیم‌پور، ۱۴۰۰: ۳۸)، پژوهش‌گران برای این رفتارها اسامی مختلفی ذکر کرده‌اند. از جمله: انحراف در محیط کار، رفتار ضد تولید و رفتارهای ضد اجتماعی و بدرفتاری‌ها (منتو، سلوستری، برونو، موکلتو و پاندولوف^۲، ۲۰۲۰: ۱۰۴).

در واقع رفتارهایی در محیط کار رفتارهای مخرب و انحرافی محسوب می‌شوند که؛ ۱- عمدی و ارادی باشند، ۲- رسوم و قواعد و هنجارهای پذیرفتنی در سازمان را نادیده گرفته و نقض شوند، ۳- سلامت سازمان و کارکنان را در معرض خطر قرار دهد (قائد ایمنی، ابراهیم‌زاده و ابراهیم‌پور، ۱۴۰۱: ۸۶)، البته هر رفتاری که هنجار را نقض کند، سمی نیست و ممکن است ملاک فقط تهدید کردن سازمان باشد (حتاب، سیلتروی، برونو، ماسکتو و پاندولوف^۳، ۲۰۰۷: ۳۲۰). هزینه‌های ناشی از جنبه تاریک رفتار سازمانی، انواع مختلفی دارد؛ برای مثال، ممکن است واقعی و قابل اندازه‌گیری مانند «سرقت از اموال سازمان» (یاو و همکاران، ۲۰۲۲: ۱۹۴)؛ «فساد اداری مشهود» (نظامی، رضاییان و قمصری، ۱۴۰۰: ۴۰) یا غیر مستقیم باشند، مانند «از

1- Saxena, Garg, Punia & Prasad

2- Ment., Silvestri, Bruno., Muscatello & Pandolfo

3- Hattab, Wirawan, Salam, Daswati & Niswati

دست دادن منابع» (آشنا، عباس‌پور، دهقانان و حقیقی، ۱۳۹۸: ۴۲)، و «تصمیمات نادرست سازمان» (لین، برنت و فادل^۱، ۲۰۱۸: ۱۳). تاستان^۲، ۲۰۱۷: ۸۶) خاطرنشان کرد که ادبیات مربوط به مسمومیت رفتار سمی ناشی از رفتار کارکنان را به‌عنوان، یک قطع ارتباط روان‌شناختی خودمحو‌رانه از انسانیت و متعاقب آن قطع روابط هم‌دلانه و دوستانه با افراد دیگر توصیف می‌کند. کارکنان با کاهش شدید سطح روحیه و بهره‌وری، احساس کم‌ارزش شدن می‌کنند (سلطانی، مختاری، تقی‌چوریان و فرخ‌سرشت، ۱۴۰۱: ۱۷) و به دفعات تجربه خصومت، کنترل‌های شدید، قلدری و خشونت‌های کلامی و غیر کلامی از جمله تحقیر، تخریب را خواهند داشت. علاوه‌بر این پرخاش‌گری، انحرافات سیاسی، منفی‌نگری و نگرش‌های مشکوک، انفعال و عدم اعتبار به‌عنوان نمونه‌هایی از سمیت ذکر شده است (ساکسنا و همکاران، ۲۰۲۰: ۷۸۲). این طرح‌واره‌های مسمومیت در محل کار تا حد زیادی فراگیر است، زیرا سمیت را به‌عنوان پدیده‌ای شناسایی می‌کند که توسط تعاملات مداوم بین اقدامات منفی، موقعیت‌ها، ادراکات و ویژگی‌های سازمانی نامطلوب به‌وقوع می‌پیوندد (گارج، ماهیپلان و شارما^۳، ۲۰۲۳: ۲۵۹).

مطالعات دیگر، رفتارهای سمی خاصی را که می‌تواند در محل کار توسط کارکنان ظاهر شود، مانند طردشدگی، بی‌ادبی و آزار و اذیت مشخص کرد (آنجوم و همکاران، ۲۰۱۸: ۱۰۳۶). در گستره‌ای از زمان، پژوهش‌گران ویژگی‌های مشترک یک محل کار سمی مانند پاداش عملکرد ضعیف به جای عملکرد مبتنی بر شایستگی، جابه‌جایی بالای کارکنان، مدیرانی که تمایل به عصبانیت‌های مداوم و بیش از حد دارند (لشکری و پاک‌نهاد، ۱۴۰۲: ۱۱۶)، تمرکز شدید فقط بر روی پیشرفت خود، سرایت عواطف منفی و استرس زیاد در میان کارکنان می‌توان اشاره نمود (گارج و همکاران، ۲۰۲۳: ۲۵۹). با این حال، نگاهی دقیق‌تر به عوامل مؤثر در شکل‌گیری یک رفتار سمی از سوی کارمند نشان می‌دهد که نقش خودمحوری رهبران/مدیران نسبتاً تمرکز اصلی

1- Lin, Brent & Fadel

2- Tastan

3- Garg, Mahipalan & Sharma

را به خود اختصاص داده است (حاتاب، ویروان، سلام، داستواتی و نیسواتی^۱، ۲۰۲۲: ۳۲۲)، ویژگی‌های شخصیتی، عقب‌ماندگی‌های شغلی، مقاومت در برابر تغییر، محیط‌های کاری مستبدانه، کوچک‌سازی و سایر اقدامات مدیریتی باعث ایجاد رفتارها و فضاهای کاری سمی می‌شوند. توجه را به سمت رفتارهای قلدرمابانه و گزنده در سازمان جلب می‌کند، به‌گونه‌ای که می‌تواند یک عامل استرس‌زای قوی باشد و با از بین بردن باورهای افراد نسبت به خود و محیط اطراف، ترومای پایدار را القاء کند (اسمیت و فردریک لومن^۲، ۲۰۲۰: ۵۴۰). علاوه بر این، بدرفتاری در محل کار می‌تواند صدای کارکنان را به لحاظ روانی تضعیف و آن‌ها را به سمت سکوت اختیاری و یا اجباری سوق دهد (رأی و آگاروال^۳، ۲۰۱۸: ۲۲۷). پژوهش‌گران بر پیامدهای گسترده رفتارهای سمی که فراتر از رابطه ظاهری است، تأکید کرده‌اند، زیرا افرادی که شاهد قلدری یا آزار و اذیت و تخریب هستند، نقض ایمنی روانی در محل کار را تجربه می‌کنند.

روش‌شناسی

این پژوهش با هدف ارائه مدل رفتار سمی کارکنان در سازمان‌های دولتی اجرا شد، بدین‌منظور پژوهش حاضر از حیث هدف، بنیادی و از نظر روش از نوع پژوهش‌های اکتشافی محسوب می‌شود که به‌صورت کیفی و کمی (آمیخته) با استفاده از روش‌های نظریه داده‌بنیاد و تحلیل مسیر انجام شد.

در بخش کیفی این پژوهش ابتدا مؤلفه‌های مؤثر در رفتار سمی کارکنان، از طریق پیشینه موضوع و دانش موجود و نظریه‌های پشتیبان، شناسایی تا از خروجی آن بتوان در انتخاب مجموعه پرسش‌های اولیه برای مصاحبه کردن که به‌صورت نیمه‌ساختاریافته و بر اساس پرسش‌های اصلی پژوهش طراحی شده بود، استفاده کرد؛ بدین منظور لیستی از مؤلفه‌های اولیه، به‌دست‌آمده از بخش پیشینه نظری، برای طراحی پروتکل اولیه پرسش‌های مصاحبه، انتخاب شد و سپس فرایند مصاحبه به‌صورت فردی با خبرگان و متخصصان آشنا با مباحث

1- Hattab, Wirawan, Salam, Daswati & Niswati

2- Smith & Fredricks-Lowman

3- Rai & Agarwal

رفتاری و رفتار سومی کارکنان شروع شد. گفتنی است، بعد از هر مصاحبه داده‌های به‌دست‌آمده از مصاحبه، تجزیه و تحلیل شد تا علاوه بر استخراج کدهای مفهومی اولیه و دسته‌بندی مقوله پروتکل اولیه پرسش‌های مصاحبه، تکمیل و در جهت هرچه بهتر انجام دادن مصاحبه بعدی استفاده شود.

این مصاحبه‌ها، به تعداد ۱۳ مصاحبه، در متوسط زمانی بین ۴۰ تا ۶۰ دقیقه انجام پذیرفت و تا میزانی تکرار شد که به پاسخ‌های کم و بیش تکراری برسد. سپس، با استفاده از روش داده‌بنیاد، داده‌های جمع‌آوری شده در این بخش، که خود دارای سه مرحله اصلی کدگذاری باز و کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی بودند، به دو صورت دستی و نرم‌افزاری مکس کیودی‌ای. ۱۲ تجزیه و تحلیل شد. در مرحله دوم پژوهش، به منظور اعتبارسنجی مدل ایجادشده، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار اسمارت پی.آل.اس ۳ بهره گرفته شد.

جامعه آماری این پژوهش، علاوه بر پیشینه و متون موجود در خصوص موضوع پژوهش، خبرگان و متخصصان بخش دولتی بودند.

جدول شماره ۱: مشخصات مصاحبه‌شوندگان

ردیف	تحصیلات	جنسیت	سن	حوزه تخصصی فعالیت
۱	دکتری	مرد	۵۹	مدیریت
۲	کارشناس ارشد	مرد	۴۵	مهندسی
۳	دانشجوی پسادکتری	مرد	۵۲	مدیریت
۴	دکتری	زن	۴۰	روانشناسی
۵	دکتری	زن	۴۸	مدیریت
۶	کارشناس ارشد	مرد	۵۴	مدیریت
۷	دکتری	مرد	۴۷	مدیریت
۸	دکتری	مرد	۵۵	مدیریت
۹	دکتری	مرد	۵۱	روانشناسی
۱۰	کارشناس ارشد	مرد	۴۹	مدیریت
۱۱	دکتری	مرد	۵۷	مدیریت
۱۲	دکتری	مرد	۶۰	مدیریت
۱۳	دکتری	مرد	۵۳	مدیریت

در خصوص انتخاب جامعه آماری برای توزیع پرسش‌نامه و بخش کمی کارکنان سازمان‌های دولتی در سطح کشور (بخش‌های پنج‌گانه شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز کشور) تقسیم و از هر بخش یک استان به صورت تصادفی انتخاب شدند. در این پژوهش و در بخش کیفی، نمونه‌گیری بر اساس روش نمونه‌گیری نظری و گلوله‌برفی کمک گرفته شد. و در بخش کمی این پژوهش برای انتخاب روش نمونه‌گیری به منظور تکمیل پرسش‌نامه از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای استفاده شد. برای تعیین تعداد حجم نمونه مورد نیاز، با توجه به این‌که مجموع سقف نمونه پیشنهادی برای این نوع ۳۸۵ نمونه است. ۴۰۰ پرسش‌نامه به صورت دستی و الکترونیکی (سایت پرسش‌نامه الکترونیکی پرس‌لاین^۱) توزیع شد، که پس از بررسی پرسش‌نامه‌های جمع‌آوری شده و کنار گذاشتن پرسش‌نامه‌های بی‌کیفیت و مخدوش تعداد ۳۸۵ مورد قبول واقع شد. در این پژوهش برای بررسی روایی در بخش کیفی از ضریب کاپا کوهن و برای سنجش پایایی از معیار مقبولیت در ارزش‌یابی پژوهش‌های مبتنی بر داده‌بنیاد به جای معیارهای روایی و پایایی استفاده شد که از ترکیب ۳ روش شامل: نظارت اساتید راهنما و مشاورین بر کلیه مراحل پژوهش، تبادل نظر با هم‌تایان علمی در حوزه رفتار سازمانی در حین و انتهای کار و سنجش اعتبار مدل با بازخورد از مشارکت‌کنندگان و مصاحبه‌شوندگان است.

جهت محاسبه شاخص کاپا از یک فرد خبره در امر موضوع خواسته می‌شود بدون اطلاع از کدگذاری پژوهش‌گر، نسبت به کدگذاری و دسته‌بندی مفاهیم اقدام کند. سپس مفاهیم ارائه شده توسط پژوهش‌گر با مفاهیم ارائه شده توسط فرد خبره مقایسه شده است. چنان‌چه کدهای این دو پژوهش‌گر نزدیک به هم باشند، نشان‌دهنده توافق بالا بین این دو کدگذار و بیان‌کننده پایایی است. همان طور که در ادامه نشان داده شده است، مقدار شاخص کاپا برابر با ۰/۷۱۹ محاسبه شده که با توجه به جدول شماره (۲) در سطح توافق‌پذیری معتبر قرار گرفته است.

1- <https://survey.porsline.ir>

جدول شماره ۲: وضعیت شاخص کاپا و نتایج آماره ضریب توافق کاپای کوهن

وضعیت توافق	مقدار عددی شاخص کاپا	نتایج آماره (ضریب توافق کاپای کوهن)	
ضعیف	کمتر از ۰	۰/۷۱۹	ارزش
بی‌اهمیت	۰ - ۰/۲	۹۵	تعداد نمونه‌ها
متوسط	۰/۲۱ - ۰/۴		
مناسب	۰/۴۱ - ۰/۶		
معتبر	۰/۶۱ - ۰/۸	۰/۰۰۰۱	معنی‌داری
عالی	۰/۸۱ - ۱		

و در بخش کمی این پژوهش برای روایی پرسش‌نامه از نسبت روایی محتوایی لاوشه، روایی هم‌گرا و واگرا و برای پایایی از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد.

نسبت روایی محتوایی یک روش سنجش روایی است که لاوشه آن را طراحی کرده است. برای محاسبه این نسبت از نظرات کارشناسان متخصص در زمینه محتوای آزمون مورد نظر استفاده می‌شود. به‌منظور تعیین روایی صوری در اختیار ۱۱ تن از خبرگان حوزه مدیریت و روان‌شناسی قرار گرفت تا نظرات خود را در خصوص زیباسازی کلمات و چینش گویه‌ها، استفاده از کلمات و جمله‌بندی مناسب ارائه دهند. در مرحله دوم برای بررسی روایی محتوا به شکل کمی از ضریب نسبی روایی محتوا (سی‌وی‌آر)^۱ استفاده شد. طبق نظر حاجی‌زاده و اصغری (۱۳۹۰) برای تعیین از متخصصان درخواست می‌شود تا هر گزینه را براساس طیف سه قسمتی ضروری است^۲، مفید است ولی ضرورتی ندارد^۳ و ضرورتی ندارد^۴ بررسی کنند. سپس برای هرگویه تعداد متخصصانی که ضروری است را علامت زده‌اند از تعداد نصف تمام متخصصان کم و بر همین تعداد تقسیم می‌کنیم، اگر حاصل از مقدار گفته شده در جدول لاوشه با توجه به تعداد متخصصان بزرگ‌تر بود، محتوا در سطح ۰/۹۵ دارای روایی ارزیاب است. آرای اعضای گروه پانل که به گزینه ضروری تعلق گرفته است از طریق نسبت روایی محتوایی که از این پس با اختصار سی‌وی‌آر نشان داده

1- CVR

2- Essential

3- Useful but not essential

4- Not necessary

می‌شود، کمی‌سازی می‌شود. فرمول زیر بدین‌منظور به‌کار می‌رود:

N_e تعداد اعضایی است که آن پرسش را «ضروری» تشخیص داده‌اند و N تعداد کل اعضای گروه است.

$$CVR = \frac{n_E - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

در نهایت، پس از اجرای این روش، اگر در نتایج به‌دست‌آمده مقدار محاسبه‌شده از مقدار جدول بزرگ‌تر باشد، اعتبار محتوای آن گزینه پذیرفته می‌شود.

یافته‌ها

در بخش یافته‌های این پژوهش، ابتدا به‌شرح مختصر یافته‌های به‌دست‌آمده در بخش کیفی (روش تحلیل داده‌بنیاد) و سپس بخش کمی (روش‌های برازش مدل) پرداخته خواهد شد. در این پژوهش تحلیل داده‌ها در روش داده‌بنیاد طی سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی با کمک مدل استراوس و کوربین انجام پذیرفت. پس از کدگذاری باز و در گام بعدی کدگذاری محوری، ضمن پیش رفتن مصاحبه‌کدبرداری‌هایی حین مصاحبه نیز انجام و ارتباطات مقوله‌ها از کدهای مصاحبه مشخص شد. مقوله‌ها و مفاهیم به‌دست‌آمده از داده‌های کیفی در جدول شماره (۱) به‌صورت ۶ دسته‌بندی شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها، پیامدها و پدیده اصلی نمایش داده شده است.

جدول شماره ۳: دسته‌بندی کدهای باز و محوری و انتخابی

دسته‌بندی	کد انتخابی	کد محوری	کد باز				
		شخصیت	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ذات بد ▪ ناسازگار ▪ پرخاش‌گر ▪ قلدر ▪ انتقام‌جو ▪ کینه‌توز ▪ روان رنجور ▪ ماکیاوول 				
			عوامل فردی	نگرش خاکستری	<ul style="list-style-type: none"> ▪ نگاه مشکوک به پیرامون ▪ بدبینی به جهان ▪ تقدیرگرایی و اعتقاد به شانس 		
					کاهلی ادراک	<ul style="list-style-type: none"> ▪ درک نادرست از جامعه ▪ عدم تشخیص موقعیت ▪ ناتوانی در پذیرش تغییرات ▪ بالا بودن خطاهای ادراکی 	
			عوامل علی	واماندگی انگیزش		<ul style="list-style-type: none"> ▪ واماندگی ▪ حسادت ▪ بی‌تفاوتی و سکوت ▪ خودقربانی نشان دادن 	
						محیطی - سازمانی	محیط فنی ناکارآمد
					<ul style="list-style-type: none"> ▪ عدم شفافیت اطلاعات بین کارکنان ▪ بروکراسی فزاینده ▪ مدیریت استبدادی و دیکتاتوری ▪ توزیع نامتوازن قدرت 		
			عوامل	جوّ ناسالم روانی		<ul style="list-style-type: none"> ▪ فرهنگ سمی و تزلزل‌گرا ▪ فضای آلوده سیاسی کاری ▪ فرهنگ ترس و ارعاب 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ انتقام‌جویی ▪ عدم شایسته‌سالاری ▪ تعارض‌های بین فردی و گروهی ▪ فشارهای بالادستی 							

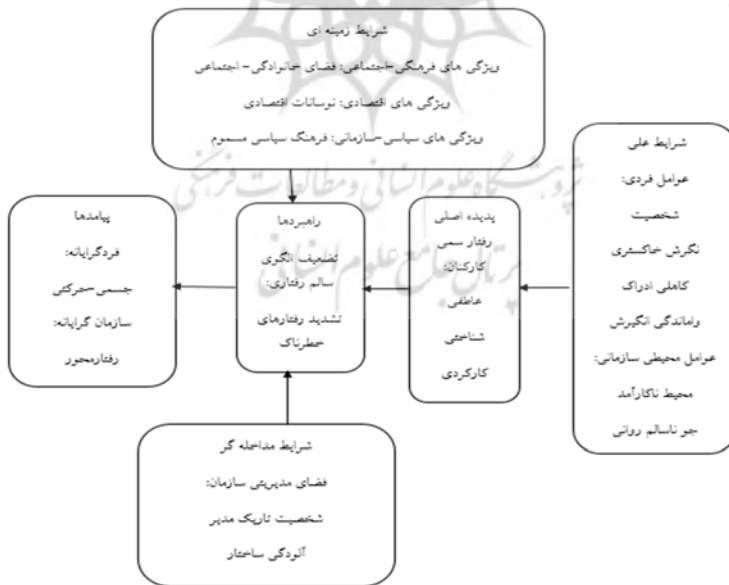


دسته بندی	کد انتخابی	کد محوری	کد باز
	ویژگی‌های فرهنگی-اجتماعی	فضای خانوادگی - اجتماعی	<ul style="list-style-type: none"> تجربه تبعیض در خانواده خشونت‌های کلامی و فیزیکی تجاوز جو استرس‌زا بیمارهای روحی موروثی فرهنگ ارباب رعیتی تنبلی مذهبی
شرایط زمینه‌ای	ویژگی اقتصادی	نوسانات اقتصادی	<ul style="list-style-type: none"> عدم ثبات اقتصادی رشد تورم تجربه فقر دریافت پاداش‌های غیرهمسان
	ویژگی سیاسی-سازمانی	فرهنگ سیاسی مسموم	<ul style="list-style-type: none"> سوگرایی سیستم نظارتی رانت اطلاعاتی ترویج فرهنگ بله قربان‌گویی حزب‌گرایی و باندبازی تبعیض و تسامح
شرایط مداخله‌گر	فضای مدیریتی سازمان	شخصیت تاریک مدیر	<ul style="list-style-type: none"> خودکامه و خشونت‌گرا تحقیرگرا سیاست‌گرای افراطی قدرت‌طلبی بی‌ثبات در تصمیم‌گیری ایجاد رعب و وحشت و استرس در کارمندان افزایش دایره خودی و غیر خودی
	تضعیف الگوی سالم رفتاری	تشدید رفتارهای خطرناک	<ul style="list-style-type: none"> ابهام در ساختار ابهام در نقش بار زیادشغل عدم استقلال سازمانی چالش‌های قومی و قبیله‌ای خواب‌گهواره‌ای سازمان دو پهلو بیان کردن نظرات دیگران را سپر بلا کردن تفرقه‌افکنی پنهان کردن اطلاعات شایعه پراکنی زیرآب‌زنی

دسته‌بندی	کد انتخابی	کد محوری	کد باز
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ سوءاستفاده مذهبی ▪ تحقیر و تخریب ▪ حيله‌گری و دروغ‌پردازی ▪ برهم زدن تعادل رفتاری دیگران ▪ نادیده گرفتن زحمات دیگران ▪ پارتی‌بازی
	فردگرایانه	جسمی - حرکتی	<ul style="list-style-type: none"> ▪ افزایش سطح استرس و هراس ▪ بی‌خوابی مستمر ▪ تیک‌های عصبی = عضلانی ▪ اختلال در عملکرد مغز و ضعف حافظه ▪ گسلسش عاطفی ▪ تمایل به انزواطلبی ▪ احساس نامفیدی ▪ تمایل به خودکشی
پیامدها	سازمان‌گرایانه	رفتارمحور	<ul style="list-style-type: none"> ▪ افزایش رفتارهای کناره‌گیرانه ▪ تمایل به غیبت و ترک کار ▪ کاهش بهره‌روی و عملکرد شغلی ▪ رفتارهای منافقانه و ریاکارانه ▪ رفتارهای غیر اخلاقی و جنسیتی ▪ بی‌اعتمادی به نظام مدیریتی و حاکمیتی ▪ تخریب نیکویی و شهرت سازمان ▪ رفتارهای ضد تولید
پدیده اصلی	رفتار سمی کارکنان	عاطفی	<ul style="list-style-type: none"> ▪ رنج‌آوری ▪ ایجاد حس‌های متضاد در افراد ▪ ناتوانی در بروز احساسات ▪ انباشت خشم ▪ نگاه جنسیتی و ابزارگونه ▪ ضربه زدن به روح و روان دیگران ▪ سوق دادن افراد به رفتارهای خشن و خطرناک ▪ رواج بی‌اعتمادی ▪ نبودن حس همدلی ▪ قرار دادن اجباری دیگران در جوّ بددهنی و ناسزا ▪ خود برتربینی مریض‌گونه

دسته‌بندی	کد انتخابی	کد باز
شناختی		<ul style="list-style-type: none"> عدم تمرکز در فعالیت‌ها نابه‌سامانی در تصمیم‌گیری ناتوانی حل مسئله تعارضات بالا ماندگی در درون ذهن مشغولی و نُشخوار فکری ضعف در درک موضوعات و موقعیت‌های حساس شغلی نداشتن مرز رفتاری نوسانات خلقی سوء برداشت
		<ul style="list-style-type: none"> بی‌تفاوتی در کار و کاهش عمدی کارایی عدم تلاش در جهت پیش‌برد اهداف سازمان عدم رعایت حضور و غیاب (شانه خالی کردن از کار)
		کارکردی

پس از اتمام فرایند کد گذاری با توجه به مدل پارادایمی استراوس و کوربین دسته‌بندی عوامل در چارچوب زیر است:



شکل شماره ۱: مدل پارادایمی پدیده رفتار سَمی کارکنان در سازمان‌های دولتی

یافته‌های بخش کمی

در ابتدا به جهت بررسی روایی پرسش‌نامه پژوهش که از مدل مفهومی بخش کیفی استخراج شد از شاخص سی‌وی‌آر استفاده شد که در ادامه پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌های تکمیل‌شده توسط خبرگان، پژوهش‌گر مقدار سی‌وی‌آر را به ازای هر گویه محاسبه کرده که در جدول شماره (۴) به‌ترتیب آورده شده و برای تصفیه گویه‌ها از شاخص لاوشه به‌عنوان اعتبار خبرگان استفاده کرده است.

جدول شماره ۴: حداقل مقدار سی‌وی‌آر برای تعدادهای متفاوت از اعضا

تعداد اعضا	حداقل مقادیر مورد قبول	تعداد اعضا	حداقل مقادیر مورد قبول	تعداد اعضا	حداقل مقادیر مورد قبول
۵	۰/۹۹	۱۱	۰/۵۹	۲۵	۰/۳۷
۶	۰/۹۹	۱۲	۰/۵۶	۳۰	۰/۳۳
۷	۰/۹۹	۱۳	۰/۵۴	۳۵	۰/۳۱
۸	۰/۷۸	۱۴	۰/۵۱	۴۰	۰/۲۹
۹	۰/۷۷	۱۵	۰/۴۹		
۱۰	۰/۶۲	۲۰	۰/۴۲		

جدول شماره ۵: مقادیر شاخص لاوشه و روایی محتوایی برای پرسش‌نامه (اعتبار سنجی خبرگان)

گویه‌ها	CVR > ۰/۵۹	گویه‌ها	CVR > ۰/۵۹	گویه‌ها	CVR > ۰/۵۹	گویه‌ها	CVR > ۰/۵۹	گویه‌ها	CVR > ۰/۵۹
۱	۰/۶۳۶	۲۶	۰/۹۹۹	۵۱	۰/۹۹۹	۷۶	۰/۶۴۰	۱۰۱	۰/۹۹۹
۲	۰/۶۴۰	۲۷	۰/۶۳۶	۵۲	۰/۶۳۶	۷۷	۰/۸۱۸	۱۰۲	۰/۶۳۶
۳	۰/۴۵۵	۲۸	۰/۶۴۰	۵۳	۰/۹۹۹	۷۸	۰/۲۷۳	۱۰۳	۰/۶۴۰
۴	۰/۶۴۰	۲۹	۰/۸۱۸	۵۴	۰/۶۳۶	۷۹	۰/۸۱۸	۱۰۴	۰/۴۵۵
۵	۰/۶۳۶	۳۰	۰/۴۵۵	۵۵	۰/۸۱۸	۸۰	۰/۹۹۹	۱۰۵	۰/۶۴۰
۶	۰/۸۱۸	۳۱	۰/۹۹۹	۵۶	۰/۸۱۸	۸۱	۰/۶۴۰	۱۰۶	۰/۸۱۸
۷	۰/۶۳۶	۳۲	۰/۶۴۰	۵۷	۰/۶۳۶	۸۲	۰/۴۵۵	۱۰۷	۰/۶۳۶
۸	۰/۶۴۰	۳۳	۰/۸۱۸	۵۸	۰/۸۱۸	۸۳	۰/۶۴۰	۱۰۸	۰/۹۹۹
۹	۰/۸۱۸	۳۴	۰/۸۱۸	۵۹	۰/۸۱۸	۸۴	۰/۹۹۹	۱۰۹	۰/۶۳۶
۱۰	۰/۶۴۰	۳۵	۰/۶۴۰	۶۰	۰/۴۵۵	۸۵	۰/۶۳۶	۱۱۰	۰/۸۱۸
۱۱	۰/۸۱۸	۳۶	۰/۸۱۸	۶۱	۰/۹۹۹	۸۶	۰/۹۹۹	۱۱۱	۰/۶۴۰

CVR > ۰/۵۹	گویه ها	CVR > ۰/۵۹	گویه ها	CVR > ۰/۵۹	گویه ها	CVR > ۰/۵۹	گویه ها	CVR > ۰/۵۹	گویه ها
۰/۲۷۳	۱۱۲	۰/۶۴۰	۸۷	۰/۸۱۸	۶۲	۰/۸۱۸	۳۷	۰/۱۶۳۶	۱۲
۰/۹۹۹	۱۱۳	۰/۹۹۹	۸۸	۰/۹۹۹	۶۳	۰/۶۴۰	۳۸	۰/۸۱۸	۱۳
۰/۶۳۶	۱۱۴	۰/۶۳۶	۸۹	۰/۸۱۸	۶۴	۰/۶۴۰	۳۹	۰/۶۴۰	۱۴
۰/۸۱۸	۱۱۵	۰/۸۱۸	۹۰	۰/۰۹۱	۶۵	۰/۸۱۸	۴۰	۰/۶۳۶	۱۵
۰/۶۴۰	۱۱۶	۰/۹۹۹	۹۱	۰/۹۹۹	۶۶	۰/۸۱۸	۴۱	۰/۸۱۸	۱۶
۰/۶۳۶	۱۱۷	۰/۶۳۶	۹۲	۰/۹۹۹	۶۷	۰/۶۴۰	۴۲	۰/۶۴۰	۱۷
۰/۸۱۸	۱۱۸	۰/۶۳۶	۹۳	۰/۶۳۶	۶۸	۰/۴۵۵	۴۳	۰/۶۳۶	۱۸
۰/۹۹۹	۱۱۹	۰/۴۵۵	۹۴	۰/۹۹۹	۶۹	۰/۹۹۹	۴۴	۰/۹۹۹	۱۹
۰/۶۴۰	۱۲۰	۰/۸۱۸	۹۵	۰/۶۳۶	۷۰	۰/۶۴۰	۴۵	۰/۶۴۰	۲۰
۰/۰۹۱	۱۲۱	۰/۹۹۹	۹۶	۰/۹۹۹	۷۱	۰/۹۹۹	۴۶	۰/۰۹۱	۲۱
۰/۹۹۹	۱۲۲	۰/۹۹۹	۹۷	۰/۶۳۶	۷۲	۰/۶۴۰	۴۷	۰/۶۴۰	۲۲
۰/۶۳۶	۱۲۳	۰/۶۳۶	۹۸	۰/۹۹۹	۷۳	۰/۶۴۰	۴۸	۰/۹۹۹	۲۳
		۰/۹۹۹	۹۹	۰/۴۵۵	۷۴	۰/۹۹۹	۴۹	۰/۶۳۶	۲۴
		۰/۸۱۸	۱۰۰	۰/۹۹۹	۷۵	۰/۶۴۰	۵۰	۰/۶۴۰	۲۵

جدول شماره (۵) پرسش‌هایی که مقدار سی‌وی‌آر آن‌ها در دامنه قابل قبول و بالاتر از ۰/۵۹ قرار دارد را نشان می‌دهد. براساس یافته‌های فوق، از میان ۱۲۳ پرسش، تعداد ۱۱ پرسش به دلیل پایین بودن مقدار سی‌وی‌آر از ۰/۵۹ از تحلیل‌های بعدی حذف شدند و ادامه تحلیل‌ها، بخش کمی با تعداد ۱۱۲ پرسش ادامه یافت. شاخص روایی محتوایی^۱ نیز نشان دهنده جامعیت قضاوت‌های مربوط به روایی یا قابلیت اجرای ابزار است و هرچه از ۰/۷۹ بالاتر و به یک نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده روایی محتوایی بهتری است.

$$CVI = \frac{\sum_n CVR}{\text{Retained numbers}}$$

از آن‌جاکه میزان سی‌وی‌آی برابر با ۰/۸۳۹ و بالاتر از ۰/۷۹ است، بنابراین شاخص روایی محتوایی پرسش‌نامه قابل قبول و مناسب است. در ادامه به بررسی برآزش مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری متشکل از متغیرهای شرایط علی، پدیده‌محوری، راهبردها، شرایط مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای و پیامدها می‌پردازیم.

اعتبارسنجی مدل پژوهش

تحلیل مدل‌ها در روش معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی از دو مرحله اصلی شامل بررسی برازش مدل و سپس آزمودن فرضیه‌های پژوهش تشکیل می‌شود و مرحله بررسی برازش مدل شامل سه بخش مدل‌های اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵). با بررسی مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد مشاهده می‌شود که کلیه بارهای عاملی پرسش‌های پرسش‌نامه طراحی شده که با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای بیش‌تر از ۰/۴ بوده و بدین‌صورت روایی هم‌گرا در سطح معرف مورد تأیید قرار می‌گیرد. جدول شماره (۶) بارهای بیرونی را برای مدل مفهومی پژوهش نشان می‌دهد.

جدول شماره ۶: مقادیر بار عاملی

بار عاملی	نام متغیر	بار عاملی	نام متغیر	بار عاملی	نام متغیر
۰/۷۵۰		۰/۶۵۷		۰/۸۵۳	
۰/۶۹۸		۰/۶۹۵		۰/۸۵۴	
۰/۷۶۲		۰/۶۹۱		۰/۸۰۰	
۰/۷۲۰		۰/۶۸۶		۰/۸۱۶	شخصیت
۰/۷۰۳		۰/۶۷۴		۰/۸۴۸	
۰/۷۱۲	تشدید رفتارهای خطرناک	۰/۷۰۰	عاطفی	۰/۸۵۶	
۰/۶۹۳		۰/۶۸۳		۰/۸۲۱	
۰/۷۲۵		۰/۷۲۷		۰/۸۲۸	
۰/۷۳۳		۰/۶۷۴		۰/۸۳۷	نگرش خاکستری
۰/۷۲۲		۰/۶۵۶		۰/۸۳۵	
۰/۶۷۵		۰/۶۵۸		۰/۸۲۲	
۰/۷۴۳		۰/۷۰۲		۰/۷۷۵	
۰/۷۴۶		۰/۷۳۴		۰/۷۵۶	کاهلی ادراک
۰/۷۴۹		۰/۷۲۶		۰/۷۵۵	
۰/۷۱۲		۰/۷۲۸		۰/۷۹۵	
۰/۷۱۲	جسمی حرکتی	۰/۷۱۶	شناختی	۰/۷۴۲	
۰/۷۱۰		۰/۷۱۴		۰/۷۵۷	واماندگی انگیزش
۰/۷۵۰	۰/۶۹۸		۰/۷۳۶		
۰/۷۴۳	۰/۶۴۱		۰/۷۵۱		

نام متغیر	بار عاملی	نام متغیر	بار عاملی	نام متغیر	بار عاملی
محیط ناکارآمد	۰/۷۴۵	۰/۶۱۶	۰/۷۰۷	۰/۷۴۵	۰/۷۰۷
	۰/۸۲۱	۰/۶۱۸	۰/۷۲۱	۰/۸۲۱	۰/۷۲۱
	۰/۸۱۹	۰/۸۱۵	۰/۶۷۱	۰/۸۱۹	۰/۶۷۱
	۰/۷۸۳	۰/۷۸۸	۰/۶۸۳	۰/۷۸۳	۰/۶۸۳
آلودگی ساختاری	۰/۷۹۲	۰/۷۷۶	۰/۷۲۳	۰/۷۹۲	۰/۷۲۳
	۰/۷۵۰	۰/۷۸۴	۰/۷۱۹	۰/۷۵۰	۰/۷۱۹
	۰/۷۷۳	۰/۷۳۱	۰/۶۵۸	۰/۷۷۳	۰/۶۵۸
	۰/۸۰۱	۰/۷۵۱	۰/۶۹۷	۰/۸۰۱	۰/۶۹۷
جو ناسالم روانی	۰/۷۸۳	۰/۷۶۸	۰/۷۴۱	۰/۷۸۳	۰/۷۴۱
	۰/۷۹۲	۰/۷۴۱	۰/۷۴۱	۰/۷۹۲	۰/۷۴۱
	۰/۷۵۷	۰/۷۷۶	۰/۷۷۶	۰/۷۵۷	۰/۷۷۶
	۰/۷۶۷	۰/۸۰۴	فضای خانوادگی - اجتماعی	۰/۷۶۷	۰/۸۰۴
کارکردی	۰/۸۰۰	۰/۷۶۶	۰/۷۶۶	۰/۸۰۰	۰/۷۶۶
	۰/۷۷۱	۰/۸۱۴	۰/۸۱۴	۰/۷۷۱	۰/۸۱۴
	۰/۷۹۸	۰/۷۹۰	۰/۷۹۰	۰/۷۹۸	۰/۷۹۰
	۰/۷۴۲	۰/۷۸۲	۰/۷۸۲	۰/۷۴۲	۰/۷۸۲
شخصیت تاریک مدیر	۰/۷۶۲	۰/۷۸۸	۰/۷۸۸	۰/۷۶۲	۰/۷۸۸
	۰/۷۵۰	۰/۸۳۰	۰/۸۳۰	۰/۷۵۰	۰/۸۳۰
	۰/۷۳۶	نوسانات اقتصادی	۰/۷۳۶	۰/۷۳۶	۰/۷۳۶
	۰/۷۳۷	۰/۸۰۵	۰/۸۰۵	۰/۷۳۷	۰/۸۰۵
۰/۷۵۹	۰/۷۵۹	۰/۷۵۹	۰/۷۵۹	۰/۷۵۹	۰/۷۵۹

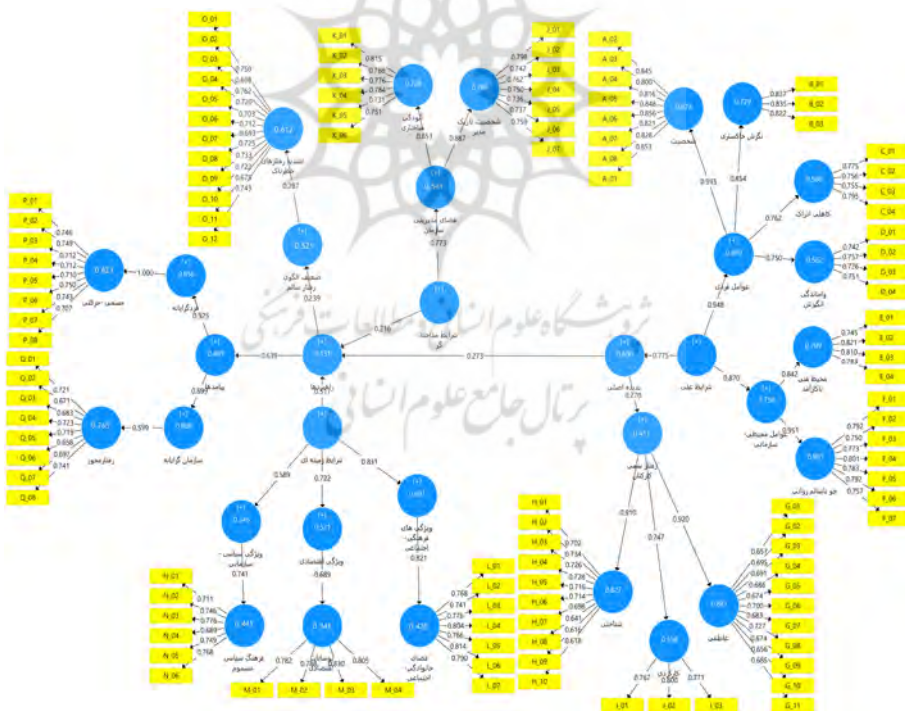
معیار بعدی برای ارزیابی، عموماً پایایی سازگاری درونی است. معیار سنتی برای سازگاری درونی آلفای کرونباخ است که برآوردی از پایایی بر اساس همبستگی درونی متغیرهای معرف مشاهده شده ارائه می‌کند. جدول شماره (۷) مقدار این شاخص را برای سازه‌های پژوهش نشان می‌دهد.

جدول شماره ۷: مقادیر آلفای کرونباخ، روایی هم‌گرا و پایایی ترکیبی

متغیرهای پژوهش	آلفای کرونباخ	روایی پایایی هم‌گرا ترکیبی	متغیرهای پژوهش	آلفای کرونباخ	روایی پایایی هم‌گرا ترکیبی
آلودگی ساختاری	۰/۸۶۶	۰/۶	شرایط عالی	۰/۹۵	۰/۵۱۱
تشدید رفتارهای خطرناک	۰/۹۱۵	۰/۵۱۹	شرایط مداخله‌گر	۰/۸۹۵	۰/۵۴۲
جسمی حرکتی	۰/۸۷۴	۰/۵۳۱	شناختی	۰/۸۷۷	۰/۵۷۷
جو ناسالم روانی	۰/۸۹۲	۰/۶۰۶	تضعیف الگوی رفتار سالم	۰/۹۱۵	۰/۵۱۹

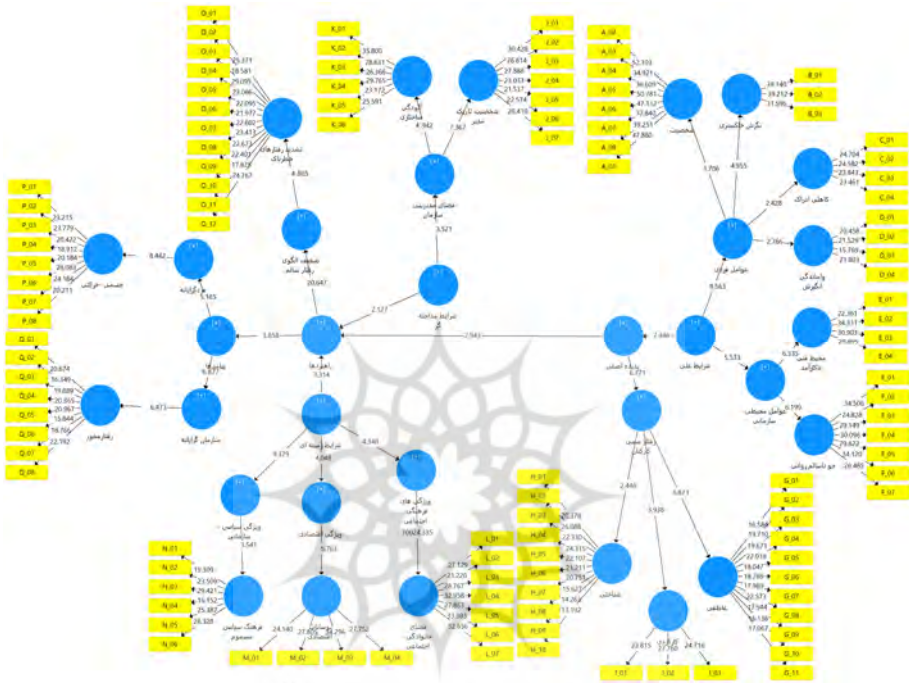
متغیرهای پژوهش	آلفای کرونباخ	روایی هم‌گرا	پایایی ترکیبی	متغیرهای پژوهش	آلفای کرونباخ	روایی هم‌گرا	پایایی ترکیبی
راهبردها	۰/۹۱۵	۰/۵۱۸	۰/۹۲۸	عاطفی	۰/۸۸۷	۰/۵۶۹	۰/۹۰۷
رفتار سمی کارکنان	۰/۹۳۱	۰/۵۸۸	۰/۹۳۸	عوامل فردی	۰/۹۳۶	۰/۵۷۳	۰/۹۴۴
رفتارمحور	۰/۸۵۳	۰/۵۹۳	۰/۸۸۶	عوامل محیطی-سازمانی	۰/۹۰۳	۰/۵۱۱	۰/۹۱۹
سازمان‌گرایانه	۰/۸۵۳	۰/۵۹۳	۰/۸۸۶	فردگرایانه	۰/۸۷۴	۰/۵۳۱	۰/۹۰۱
شخصیت	۰/۹۳۷	۰/۶۹۵	۰/۹۴۸	فرهنگ سیاسی مسموم	۰/۸۳۵	۰/۵۴۸	۰/۸۷۹
شخصیت تاریک مدیر	۰/۸۷۴	۰/۵۷	۰/۹۰۳	فضای خانوادگی-اجتماعی	۰/۸۹۳	۰/۶۰۹	۰/۹۱۶
شرایط زمینه‌ای	۰/۹۴۱	۰/۵۷۹	۰/۹۴۱	فضای مدیریتی سازمان	۰/۸۹۵	۰/۵۴۳	۰/۹۱۲
محیط فنی ناکارآمد	۰/۷۹۹	۰/۶۲۴	۰/۸۶۹	ویژگی سیاسی-سازمانی	۰/۸۳۵	۰/۵۴۸	۰/۸۷۹
نوسانات اقتصادی	۰/۸۱۵	۰/۶۴۳	۰/۸۷۸	ویژگی‌های فرهنگی-اجتماعی	۰/۸۹۳	۰/۶۰۹	۰/۹۱۶
نگرش خاکستری	۰/۷۷۶	۰/۶۹۱	۰/۸۷۱	پدیده اصلی	۰/۹۳۱	۰/۵۸۸	۰/۹۳۸
واماندگی انگیزش	۰/۷۳۱	۰/۵۵۴	۰/۸۳۲	پیامدها	۰/۹۱۰	۰/۵۲۷	۰/۹۲۲
ویژگی اقتصادی	۰/۸۱۵	۰/۶۴۳	۰/۸۷۸	کارکردی	۰/۷۷۷	۰/۶۰۷	۰/۸۲۳
				کاهلی ادراک	۰/۷۷۲	۰/۵۹۳	۰/۸۵۴

در ادامه مدل مفهومی پژوهش همراه با ضرایب مسیر ارائه شده است:



شکل شماره ۲: مدل مفهومی پژوهش همراه با ضرایب مسیر و بارهای بیرونی

در این بخش به بررسی برازش مدل ساختاری از حیث مقدار معنی‌داری ضرایب Z بارهای عاملی، مقدار ضریب تعیین، اندازه تأثیر و معیار پیش‌بینی Q2 می‌پردازیم.



شکل شماره ۴: مدل مفهومی پژوهش همراه با مقادیر t-value

مطابق شکل شماره (۳)، تمامی ضرایب معناداری Z از ۱/۹۶ بیش‌تر هستند که این امر معنادار بودن تمامی پرسش‌ها یا گویه‌ها و روابط میان متغیرها را در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان می‌دهد.

ضریب تعیین (مقدار R²)

رایج‌ترین سنجه مورد استفاده برای ارزیابی مدل ساختاری ضریب تعیین (مقدار R²) است. مقدار R² برابر با ۰/۷۵، ۰/۵۰ یا ۰/۲۵ برای متغیرهای مکنون درون‌زا، به‌عنوان یک قاعده کلی، به‌ترتیب به‌عنوان قابل‌توجه، متوسط و ضعیف می‌تواند توصیف شود. جدول شماره (۸) مقدار ضریب تعیین برای سازه‌های

درون‌زای مدل پژوهش را نشان می‌دهد. براساس یافته‌های پژوهش، برای عمده متغیرهای وابسته مقدار ضریب تعیین بالای ۰/۵۰ و ۰/۷۵ بوده که نشان‌دهنده برازش مطلوب و قابل قبول بخش ساختاری براساس این مدل است.

جدول شماره ۸: ضریب تعیین سازه درون‌زای مدل پژوهش

ضریب تعیین	متغیر پنهان	ضریب تعیین	متغیر پنهان
۰/۷۵۸	عوامل محیطی-سازمانی	۰/۷۲۸	آلودگی ساختاری
۰/۸۵۶	فردگرایانه	۰/۶۱۲	تشدید رفتارهای خطرناک
۰/۴۴۱	فرهنگ سیاسی مسموم	۰/۶۳۳	جسمی حرکتی
۰/۴۲۰	فضای خانوادگی-اجتماعی	۰/۹۰۵	جو ناسالم روانی
۰/۵۴۱	فضای مدیریتی سازمان	۰/۱۳۱	راهبردها
۰/۷۰۹	محیط فنی ناکارآمد	۰/۴۵۱	رفتار سمی کارکنان
۰/۳۴۱	نوسانات اقتصادی	۰/۲۶۵	رفتار محور
۰/۷۲۹	نگرش خاکستری	۰/۸۰۸	سازمان‌گرایانه
۰/۵۶۲	واماندگی انگیزش	۰/۸۷۴	شخصیت
۰/۵۲۱	ویژگی اقتصادی	۰/۷۸۶	شخصیت تاریک مدیر
۰/۳۴۶	ویژگی سیاسی-سازمانی	۰/۸۲۷	شناختی
۰/۶۹۱	ویژگی‌های فرهنگی-اجتماعی	۰/۵۲۱	ضعیف‌الگوی رفتار سالم
۰/۶۱۱	پدیده اصلی	۰/۸۴۷	عاطفی
۰/۴۰۹	پیامدها	۰/۸۹۹	عوامل فردی
۰/۵۵۸	کارکردی	۰/۵۸۱	کاهلی ادراک

معیار چشم‌پوشی و تناسب پیش‌بین Q^2

علاوه بر ارزیابی بزرگی مقدار R^2 به‌عنوان معیاری برای دقت پیش‌بینی، پژوهش‌گران باید مقدار Q^2 استون-گیسر را بررسی کنند (استون-گیسر^۱، ۱۹۷۴: ۶۵) این سنج یک معرف تناسب پیش‌بین مدل است. در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یک سازه درون‌زا سه میزان ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب کند، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه با سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد. نتایج جدول شماره (۹) نشان از قدرت پیش‌بینی مناسب مدل در خصوص سازه‌های درون‌زای پژوهش دارد و برازش مدل ساختاری را تأیید می‌کند.

جدول Error! No text of specified style in document. شماره ۹: نتایج معیار Q^2 برای

سازه‌های درون‌زا

$Q^2 (=1-SSE/SSO)$	SSE	SSO	
۰/۴۳۲	۶۸۱/۹۷	۱۲۰۰	آلودگی ساختاری
۰/۵۱۳	۱۱۶۷/۸۶۴	۲۴۰۰	تشدید رفتارهای خطرناک
۰/۵۲۷	۷۵۷/۱۵۷	۱۶۰۰	جسمی - حرکتی
۰/۵۴۳	۶۳۹/۲۴۴	۱۴۰۰	جو ناسالم روانی
۰/۰۶۶	۲۲۴۱/۴۳۴	۲۴۰۰	راهبردها
۰/۳۸۲	۲۹۶۴/۷۰۲	۴۸۰۰	رفتار سنی کارکنان
۰/۴۸۷	۸۲۰/۸۰۱	۱۶۰۰	رفتار محور
۰/۳۹۲	۹۷۲/۲۷۶	۱۶۰۰	سازمان‌گرایانه
۰/۶۰۳	۶۳۵/۹۲۷	۱۶۰۰	شخصیت
۰/۴۴۲	۷۸۰/۵۷	۱۴۰۰	شخصیت تاریک مدیر
۰/۳۸۷	۱۲۲۵/۶۰۳	۲۰۰۰	شناختی
۰/۵۱۳	۱۱۶۸/۰۵	۲۴۰۰	ضعیف‌الگوی رفتار سالم
۰/۳۹۲	۱۳۴۱/۰۹۲	۲۲۰۰	عاطفی
۰/۴۲۱	۲۲۰۵/۵۸۲	۳۸۰۰	عوامل فردی
۰/۳۸۱	۱۳۶۲/۱۹۵	۲۲۰۰	عوامل محیطی - سازمانی
۰/۴۴۹	۸۸۲/۰۵۹	۱۶۰۰	فردگرایانه
۰/۵۴۴	۵۴۷/۵۱	۱۲۰۰	فرهنگ سیاسی مسموم
۰/۶۰۳	۵۵۵/۳۲۸	۱۴۰۰	فضای خانوادگی - اجتماعی
۰/۴۳۷	۱۴۶۳/۵۳۵	۲۶۰۰	فضای مدیریتی سازمان
۰/۴۳۷	۴۵۰/۵۳۹	۸۰۰	محیط فنی ناکارآمد
۰/۶۳۸	۲۸۹/۷۶	۸۰۰	نوسانات اقتصادی
۰/۴۹۹	۳۰۰/۳۰۷	۶۰۰	نگرش خاکستری
۰/۳۰۷	۵۵۴/۵۲۱	۸۰۰	واماندگی انگیزش
۰/۳۲۹	۵۳۷/۱۱۲	۸۰۰	ویژگی اقتصادی
۰/۱۸۵	۹۷۸/۳۹۴	۱۲۰۰	ویژگی سیاسی - سازمانی
۰/۴۱۵	۸۸۱/۵۴۴	۱۴۰۰	ویژگی‌های فرهنگی - اجتماعی
۰/۲۲۸	۳۷۰۴/۹۶۱	۴۸۰۰	پدیده اصلی
۰/۱۷۲	۲۶۵۴/۶۵۲	۳۲۰۰	پیامدها
۰/۳۳۲	۴۰۰/۵۶۷	۶۰۰	کارکردی
۰/۳۳۹	۵۲۸/۶	۸۰۰	کاهلی ادراک

مقدار Q^2 بزرگ‌تر از صفر نشان می‌دهد که مدل برای یک سازه درون‌زای معنی‌دارای تناسب پیش‌بین است. در مقابل مقادیر صفر و پایین‌تر فقدان تناسب پیش‌بین را نشان می‌دهند. مقدار Q^2 مربوط به بیش‌تر سازه‌های پژوهش بیش‌تر از ۰/۱۵ و ۰/۳۵ بوده و حکایت از برازش خوب و قوی مدل ساختاری دارد.

برازش مدل کلی

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری، حال به بررسی برازش مدل کلی پژوهش می‌پردازیم. هنسلر و سارستد (۲۰۱۲) اخیراً سودمندی این شاخص را از نظر مفهومی و تجربی به چالش کشیده‌اند. مطالعه آن‌ها نشان می‌دهد که جی او اف^۱ معیار نیکویی برازشی برای پی‌آل‌اس-سم^۲ ارائه نمی‌دهد. از آن‌جا که جی‌اواف برای مدل‌های اندازه‌گیری تک‌وینی قابل‌استفاده نیست و تلاش‌های بیش برآوردی پارامترها را گوش‌زد نمی‌کند و جریمه‌ای برای آن‌ها قائل نمی‌شود، پژوهش‌گران استفاده از این سنج را پیشنهاد نمی‌کنند (آذر، غلام‌زاده، ۱۳۹۵). به‌طور کلی وقتی از اسمارت پی‌آل‌اس نسخه سوم استفاده می‌کنیم، دو شاخص برازش مدل داریم که یکی اس‌آرام‌آر^۳ بوده که باید مقدار آن کم‌تر از ۰/۰۸ باشد. اگر مقدار این شاخص کم‌تر از ۰/۰۸ باشد برازش قابل قبولی نتیجه‌گیری می‌شود. در پژوهش حاضر این مقدار برابر است با: ۰/۰۴۹.

جدول شماره ۱۰: مقادیر برازش مدل

مقدار	شاخص اس‌آرام‌آرام
۰/۰۴۹	کم‌تر از ۰/۰۸

و شاخص بعدی که یکی دیگر از شاخص‌های برازش مدل کلی می‌باشد، شاخص ان‌اف‌آی^۴ است. مقدار ملاک برای این شاخص کسب ضریب بالای ۰/۹۰ بوده و بر اساس یافته‌های پژوهش مقدار این شاخص برای این مدل

1- GOF
2- PLS-SEM
3- SRMR
4- NFI

پژوهش برابر با ۰/۹۸ برآورد شده است. از این‌رو به استناد جدول شماره (۱۰)، این شاخص نیز در آستانه قابل قبول خود قرار دارد، از این‌رو می‌توان ادعا کرد که مدل پژوهش حاضر دارای برازش بسیار مناسبی است. حال پس از تحلیل برازش مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری و در نهایت برازش مدل کلی اجازه پیدا می‌کنیم که به اثبات و رد روابط بین متغیرهای پژوهش بپردازیم.

جدول شماره ۱۱: مقادیر برازش مدل

مقدار	شاخص ان‌اف‌آی
۰/۹۸	بیش‌تر از ۰/۹۰

بررسی روابط بین متغیرهای مدل پارادایمی

جدول شماره (۱۲) نتایج اثبات و رد فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌طور که می‌دانیم برای اثبات معناداری یک رابطه کافی است که مقدار آماره تی^۱ بالای ۱/۹۶ باشد. آن‌گاه در سطح خطای ۵ درصد و یا سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توانیم ادعا کنیم که آن فرضیه اثبات شده است. از سوی دیگر، از طریق آماره پی^۲ (سطح معناداری) نیز می‌توان فرضیه‌ای را اثبات کرد به این‌صورت که اگر این مقدار کم‌تر از ۰/۰۵ باشد، آنگاه فرضیه مورد نظر تأیید و اثبات و اگر بالای مقدار ۰/۰۵ باشد آن فرضیه رد می‌شود. به استناد یافته‌های پژوهش، همه روابط بین متغیرها با سطح خطای ۰/۵ درصد با اطمینان ۹۵ درصد تأیید و پذیرش می‌شوند.

جدول شماره ۱۲: مقدار آماره تی، مقدار ضریب مسیر و خطای استاندارد ابعاد اصلی

مسیر رابطه	ضریب مسیر	انحراف استاندارد	آماره تی	سطح معناداری وضعیت رابطه
راهبردها -> پیامدها	۰/۶۳۹	۰/۰۴۶	۳/۸۵۸	۰/۰۰۰ معنادار
شرایط زمینه‌ای -> راهبردها	۰/۵۱۷	۰/۱۵۶	۳/۳۱۴	۰/۰۰۱ معنادار
شرایط علی -> پدیده اصلی	۰/۷۷۵	۰/۰۲۸	۷/۹۴۶	۰/۰۰۰ معنادار
شرایط مداخله گر -> راهبردها	۰/۲۱۶	۰/۱۲۷	۲/۱۲۷	۰/۰۰۱ معنادار
پدیده اصلی -> راهبردها	۰/۲۷۳	۰/۰۹۳	۲/۹۴۳	۰/۰۰۳ معنادار

1- t-value

2- p-value

نتیجه‌گیری

با توجه به ویژگی‌های منحصربه‌فرد کارکنان و نقش کلیدی آنان در سازمان، لزوم دقت نظر بالا در رابطه با رفتارهای کارکنان محسوس‌تر می‌شود. آنچه از سمیت در اذهان نقش بسته است، آلودگی و خطرآفرینی آن و هم‌چنین تأثیرپذیری هر سیستم زنده و پویایی از مسمومیت ناشی از سم خواهد بود. سازمان نیز به‌مثابه یک سیستم پویا و فعال در معرض این آلودگی‌ها قرار دارد. که واکنش به این آلودگی‌ها در هر میزان و سطحی مستقیماً عملکرد و بازدهی سازمان را متأثر خواهد کرد. به‌طوری‌که منابعی را که می‌بایست صرف رسیدن به اهداف و پیش‌برد امور خود کند، اجباراً در بخش دیگری صرف می‌کند. وجود سمیت در بدنه سازمان، بخش عظیمی از سرمایه‌های سازمان از جمله مهم‌ترین و کلیدی‌ترین آن یعنی سلامت سازمان را دست‌خوش تغییرات ماهیتی و شکلی می‌کند. آن‌چنان‌که سازمان از درون و بیرون به‌صورت یک اجتماع بیمارگونه تلقی می‌شود. از سوی دیگر بین درک ما از معنا و مفهوم رفتارهای سمی کارکنان پیش از انجام پژوهش که با رفتارهای مخرب و انحرافی مترداف قرار می‌گرفت و پس از آن تفاوت فاحشی به‌وجود آمد، چرا که مشخص شد بسیاری از مفاهیم در رفتارهای سمی از معانی چندلایه برخوردارند که پیش از این درک عمیقی از آن وجود نداشت و در زمره رفتارهای مخرب و انحرافی قرار گرفته است، که پژوهش‌گران را بر آن داشت با وجود خلاءهای نظری و تحقیقاتی و با هدف ارائه الگویی از رفتار سمی کارکنان در سازمان‌های دولتی به درک درستی از رفتارهای سمی رسیده و لایه‌های عمیق‌تری از رفتارها را که هم‌فرد و هم‌سازمان را متضرر و به‌مرز نابودی می‌کشاند را شناسایی کرده و در پی آزمون الگوی به‌دست‌آمده در سازمان‌های دولتی به‌علت تنوع و گستردگی وظایفی که کارکنان با آن مواجه‌اند، باشند.

همان‌طور که گفته شد هدف پژوهش در بخش کیفی شناسایی مؤلفه‌های کلیدی عوامل مرتبط با رفتارهای سمی کارکنان در سازمان‌های دولتی با رویکرد نظریه داده‌بنیاد است که بر این اساس یافته‌های پارادایمی مربوط به آن

به‌شرح زیر ارائه می‌شود: شناسایی شرایط علی مؤثر بر رفتارهای سمی کارکنان در قالب دو مقوله کلی و شش مقوله فرعی که عبارتند از: (عوامل فردی و محیطی - سازمانی). شناسایی شرایط مداخله‌گر مؤثر بر راهبردهای رفتارهای سمی کارکنان در قالب یک مقوله کلی و دو مقوله فرعی که عبارتند از: (فضای مدیریتی سازمان). شناسایی شرایط زمینه‌ای مؤثر بر راهبردهای رفتارهای سمی کارکنان در قالب سه مقوله کلی و سه مقوله فرعی که عبارتند از: (ویژگی‌های اجتماعی - فرهنگی، ویژگی‌های اقتصادی و ویژگی‌های سیاسی - سازمانی).

شناسایی راهبردهای مؤثر بر پیامدهای رفتارهای سمی کارکنان در قالب یک مقوله کلی و یک مقوله فرعی که عبارتند از: (تشدید رفتارهای خطرناک). شناسایی پیامدهای رفتارهای سمی کارکنان در قالب دو مقوله کلی و دو مقوله فرعی که عبارتند از: (فردگرایانه و سازمان‌گرایانه). و شناسایی پدیده اصلی در قالب یک مقوله کلی و سه مقوله فرعی که عبارتند از: (رفتار سمی کارکنان). در همین راستا شخصیت، نگرش خاکستری، کاهلی ادراک و واماندگی انگیزش که به‌عنوان عوامل فردی و محیط ناکارآمد و جو ناسالم روانی به‌عنوان عوامل محیطی-سازمانی در شرایط علی تأثیرگذار بر رفتار سمی کارکنان در پژوهش حاضر به‌دست آمد، با نتایج پژوهش‌های صارمی و همکاران (۱۳۹۸) و بلیس و پرویسر (۲۰۱۷) تا حدودی هم‌خوانی دارد. فضای خانوادگی-اجتماعی، نوسانات اقتصادی و فرهنگ سیاسی مسموم که به‌عنوان شرایط زمینه‌ای در پژوهش حاضر استحصال شد با نتایج پژوهش آشنا و همکاران (۱۳۹۸) و بنت و همکاران (۲۰۱۹) هم‌راستایی را نشان داده است. در مقوله‌های احصاء‌شده برای شرایط مداخله‌گر از جمله شخصیت تاریک مدیر و آلودگی ساختار کلرک و همکاران (۲۰۱۹) و کریس و همکاران (۲۰۲۲) دریافتند که شخصیت مدیر و واکنش‌های رفتاری کارکنان به آن تا حدود زیادی تعیین‌کننده است و با نتایج پژوهش هم‌راستایی دارد. تضعیف الگوی رفتار سالم که به‌عنوان راهبرد رفتار سمی کارکنان احصاء شد موجب دست‌یابی به ابزارهایی برای کارکنان خواهد شد که راهبردهای متفاوتی را برای اعمال رفتارهای سمی بر می‌گزینند. یادوا و

رأی (۲۰۲۰) نیز دریافتند که رفتارهای منفی (انحرافی، مخرب و بدرفتاری‌ها) نیازمند پررنگ کردن شاخص‌هایی است که با نتایج پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد. منظور از پیامدهای رفتاری و جسمی-حرکتی احصاء‌شده در پژوهش حاضر، عواقبی است که این‌دست از رفتارها از خود برجای می‌گذارند و این نتایج هم‌راستایی با نتایج پژوهش‌های آشنا و همکاران (۱۳۹۸) و وو و همکاران (۲۰۲۲) دارد.

هم‌چنین هدف پژوهش در بخش کمی، اعتباریابی مدل رفتارهای سمی کارکنان در سازمان دولتی در مرحله کیفی با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری است که بر همین اساس نتایج حاصل از معادلات ساختاری نشان می‌دهد، روایی هم‌گرا در تمامی سازه‌ها بالای ۰/۵ و این به آن معنا است که میزان تبیین متغیرهای پنهان مدل رفتارهای سمی کارکنان توسط گویه‌های آن به‌خوبی مورد سنجش قرار گرفته است، نتایج روایی واگرا نیز نشان می‌دهد که سازه‌ها در مدل رفتار سمی کارکنان منحصربه‌فرد هستند و میزان آلفای کرونباخ و پایایی مرکب سازه بالای ۰/۷ که از معیارهای مهم برازش مدل هستند به‌ترتیب در حد مطلوبی است و در ارتباط با بررسی روابط مدل پارادایمی نتایج حاکی از ارتباط معنادار بین متغیرهای مدل رفتار سمی کارکنان بوده است. هم‌چنین در مدل ساختاری فرضیه‌های مورد تأیید قرار گرفتند. در حقیقت نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری نشان داد که شرایط علی با عوامل فردی و محیطی-سازمانی با رفتار سمی کارکنان رابطه معنادار دارد. شرایط زمینه‌ای از طریق ویژگی‌های فرهنگی-اجتماعی، ویژگی‌های اقتصادی و ویژگی‌های سیاسی-سازمانی با راهبردهای رفتار سمی کارکنان رابطه معنادار داشته و شرایط مداخله‌گر در قالب فضای مدیریتی سازمان با راهبردهای رفتار سمی کارکنان رابطه معنادار دارد. و راهبردها از طریق تشدید رفتارهای خطرناک با پیامدهای رفتار سمی کارکنان رابطه معنادار دارد و سه عامل رفتار سمی کارکنان عاطفی، شناختی و کارکردی با راهبردهای رفتار سمی کارکنان رابطه معنادار دارد.

در پایان، پژوهش‌گر توانست با سه رویکرد ریشه‌یابی، اصلاحی و مقابله‌ای پیشنهادهای کاربردی را ارائه دهد، که در ذیل به آن‌ها اشاره شده است:

- پیشنهاد می‌شود به دلیل عدم وجود تحقیقات، مطالعات و کمبود ادبیات آکادمیک در این حوزه، سازمان و مدیران دولتی با صرف وقت و هزینه به مطالعه علل ریشه‌ای و بسترهای لازم رفتارهای سمی در سازمان خویش به منظور درک عمیق‌تر و کسب قدرت و توانایی بیشتر به جهت پیش‌گیری و کنترل این‌گونه رفتارها و هزینه‌های گزاف و گاهاً غیرقابل جبران بآیند.
- حضور مستمر و پررنگ مدیریت منابع انسانی در سازمان و تسلط بیشتر بر نگرانی‌های و دغدغه‌های کارکنان و به‌کارگیری تکنیک‌های گوش کردن عمیق و مربی‌گری شبکه‌ای از ارتباطات کارآمد و حرفه‌ای را در سازمان ایجاد شود.
- به‌کارگیری از ابزارهای استاندارد روان‌شناختی مانند پرسش‌نامه‌ها در زمان جذب و استخدام و غربال‌گری مناسب به‌منظور عدم ورود افرادی با عارضه‌های سمیت در سازمان.
- پیشنهاد می‌شود سازمان در مهار و مبارزه با فساد به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین مصادیق رفتار سمی اعم از مالی، اخلاقی و غیره بخش نظارتی تحت عنوان واحد حفاظت یا کمیته شناسایی را ایجاد و با بیان آن به‌طور واضح به کارکنان میزان اطلاعات آنان را بالا برده و به‌نحوی به فرد دارای رفتار سمی بفهماند که با رفع آلودگی ساختارها و کارآمد شدن، مهارسازی رفتار صورت خواهد پذیرفت.
- به‌علت رشد این پدیده و میزان نفوذ، خطرات و خسران‌های فزاینده برای سازمان و کارکنان، پیشنهاد می‌شود سازمان و مدیریت با برنامه‌ریزی دوره‌های آموزشی و با هدف بالابردن مهارت‌های انسانی و اداری نظیر: تاب‌آوری، عاطفه‌گرایی، معنویت‌گرایی، اجتناب‌ورزی، مدیریت هوش

هیجانی، خود زنده‌انگاری و خودتنظیمی میزان کنش و واکنش کارکنان را با این‌گونه رفتارها مدیریت کند.

- با در نظر گرفتن نقش کلیدی مدیریت و رهبری در سازمان‌های دولتی، پیشنهاد می‌شود مدیران عالی در انتصاب مدیران میانی سخت‌گیری و جدیت بیشتری نشان داده و مدیرانی را سر کار آورند که روحیه بالای حمایتی و تقویت‌کنندگی را در جهت فرهنگ سازمانی شفاف، قدرت‌دهی به سرمایه‌های اجتماعی در سازمان، کاهش و حذف رفتارهای سیاسی نامشروع را دارا باشد.
- پیشنهاد می‌شود با توجه به حساسیت سازمان‌های دولتی در جنبه عمومی سازوکارهای نظارت اجتماعی به‌وسیله نهادهای توانمند اجتماعی (احزاب، مطبوعات آزاد، سازمان‌های مردم‌نهاد) نهادینه و شفاف‌سازی شود.
- پیشنهاد می‌شود سازمان‌های دولتی از مشاوران متخصص، آگاه و دلسوز در کنار مجموعه مدیریت استفاده کند تا زمینه‌های سمیت در سازمان شناسایی و در زمان بروز رفتارهای سمی، راهبردهای متنوعی را با دانستن نوع سمیت و تأثیرگذاری آن بر سازمان انتخاب کنند.

سپاس‌گزاری

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

- احمدی الوار، زهرا، فیض، داود، و مدرسی، میثم (۱۴۰۱). فراترکیب و فراروش تحقیقات رفتارهای انحرافی در سازمان‌های ایرانی: بررسی پیامدها. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۲۰(۲)، ۳۲۱-۳۵۱. & <https://doi.org/10.22059/jomc.2021.324089.1008291>
https://journals.ut.ac.ir/article_84728.html
- آشنا، مصطفی، عباس‌پور، عباس، دهقانان، حامد، و حقیقی کفاش، مهدی (۱۳۹۸). شناسایی رفتارهای منحرف سازمانی کارکنان و ساز و کارهای کاهش آن در سازمان‌های نظارتی. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۰(۳۷)، ۳۹-۵۷. & <https://doi.org/10.48308/jpap.2019.96481>
https://jpap.sbu.ac.ir/article_96481.html
- پورصفر، میثم، و افکنه، محمد (۱۴۰۰). گونه‌شناسی کارمندان ستمی در سازمان‌های دولتی. دو فصلنامه علمی‌اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت)، ۱۴(۲)، ۴۹۳-۵۵۲. & <https://www.doi.org/10.30497/smt.2021.240437.3197>
https://smt.isu.ac.ir/article_75711.html
- دانایی‌فرد، حسن، کاظمی، سید حسین، و دلخواه، جلیل (۱۴۰۱). فهم راهبردهای ارتقای به‌زیستی منابع انسانی در محل کار در سازمان‌های دولتی ایران: پژوهشی کیفی. فصلنامه مدیریت دولتی، ۱۴(۴)، ۵۵۴-۵۷۹. & <https://doi.org/10.22059/jipa.2022.343684.3163>
https://jipa.ut.ac.ir/article_90642.html & رضاییان، علی (۱۴۰۱). مبانی مدیریت رفتار سازمانی. تهران: سمت.
- رئیزی، آسیه، و ناستی‌زایی، ناصر (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین بدبینی سازمانی و رفتار ضد شهروندی سازمانی با نقش میانجی حسادت سازمانی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۱(۳۸)، ۱۱۷-۱۳۶. & <https://doi.org/10.29252/jcoc.11.1.117>
https://jcoc.sbu.ac.ir/article_99911.html
- سلطانی، هدایت‌الله، مختاری، مهران، تقی‌پوریان، یوسف، و فرخ‌سرشت، بهزاد (۱۴۰۱). عوامل مؤثر بر پیشگیری از فساد اداری در دستگاه‌های آموزشی کشور (مورد مطالعه: دانشگاه‌های دولتی کلانشهر تهران). فصلنامه نظارت و بازرسی، ۶۲(۵)، ۱۳-۳۶. & <https://doi.org/10.22034/si.2023.100114>
http://si.jrl.police.ir/article_100114_fc08a475241ba5061c918f25fc916ed5.pdf
- شول، حسین، دامغانیان، حسین، رستگار، عباسعلی، دانایی‌فرد، حسن، و آذر، عادل (۱۳۹۸). ارائه الگویی از پیشایندهای رفتارهای انحرافی کارکنان با استفاده از روش

- فرا ترکیب. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۲(۴۴)، ۳۰-۵.
 & <https://doi.org/10.22111/jmr.2019.27715.4305>
https://jmr.usb.ac.ir/article_5038.html
- صارمی، علیرضا، موغلی، علیرضا، سرلک، محمدعلی، و کمانی، محمدحسین (۱۳۹۸).
 ارائه مدل رفتارهای سمی مدیران. مطالعات رفتار سازمانی، ۸(۴)، ۱۷۵-۲۰۳.
 & <https://dori.net/dor/20.1001.1.23221518.1398.8.4.7.4>
http://obs.sinaweb.net/article_38107.html
- طولایی، زینب، محمودی، اسفندیار، و خدادادیان، برومند (۱۳۹۸). ارائه الگویی برای
 درک بدرفتاری کارکنان شعب بانک‌ها. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۸(۹۴)،
 ۳۸-۱ & <https://doi.org/10.22054/jmsd.2020.32326.2808>
https://jmsd.atu.ac.ir/article_10712.html
- فرهادی، علی، و جواشی جدید، سلمان (۱۴۰۱). پیشایندها و پسایندهای رفتارهای
 ضد تولید در سازمان‌های دفاعی دانش‌بنیان و فناور. مدیریت نوآوری در
 سازمان‌های دفاعی، ۵(۲)، ۷۴-۵۱.
 & <https://doi.org/10.22034/QJIMDO.2022.328883.1487>
http://www.qjimdo.ir/article_152712.html
- قائد ایمنی هارونی، عباس، ابراهیم‌زاده دستجردی، رضا، و ابراهیم‌پور، علیرضا (۱۴۰۱).
 طراحی الگوی مدیریت رفتارهای انحرافی در محیط کار در دانشگاه آزاد اسلامی.
 پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران، ۱۱(۱)، ۸۱-۱۰۸.
 & <https://doi.org/10.22108/srsp.2022.129504.1720>
https://ssoss.ui.ac.ir/article_26644.html
- قائد ایمنی هارونی، عباس، ابراهیم‌زاده دستجردی، رضا، و ابراهیم‌پور، علیرضا (۱۴۰۰).
 بررسی تأثیر قلدری در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق
 رهبری زهرآگین و رهبری مخرب (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد
 اصفهان (خوراسگان). مطالعات جامعه‌شناسی، ۱۵(۵۴)، ۳۵-۵۹.
 & <https://doi.org/10.30495/jss.2021.1916663.1271>
https://jss.tabriz.iau.ir/article_681114.html
- قلی‌زاده، فاطمه، شجاعی، سامره، و تجری، طیبه (۱۴۰۰). شناسایی و تحلیل عوامل
 ایجادکننده رهبری زهرآگین و ارائه راهکارهای پیشگیرانه. فصلنامه نظارت و
 بازرسی، ۱۵(۵۶)، ۱۰۳-۱۲۴. & <https://doi.org/10.22034/si.2021.96760>
http://si.jrl.police.ir/article_96760.html

کولیوند، علیرضا، آزادی، حمید، و کریمی، علی (۱۳۹۹). بررسی و تبیین پیامدهای بی‌اعتنایی سازمانی در نیروی انتظامی. فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۴(۵۳)، ۱۳-

۳۸. & <https://doi.org/10.22034/si.0621.95527>

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

لشکری، عبدالله، و پاک‌نهاد، محمدرضا (۱۴۰۲). ارائه مدل عوامل مؤثر در شکل‌گیری فساد اداری با تأکید بر جرم اخذ رشوه (مطالعه موردی مرزبانی استان هرمزگان). فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۷(۶۳)، ۱۱۱-۱۳۶. & <https://doi.org/10.22034/si.2023.100366>

http://si.jrl.police.ir/article_100366_58182f42fffc3457f5ced130dfcce833.pdf

میرکمالی، سید محمد (۱۳۹۳). رفتار و روابط در سازمان و مدیریت، تهران: یسپرون.

نظامی، فرهاد، رضائیان، غلامرضا، و قمصری، محمد (۱۴۰۰). بررسی و تبیین عدالت و مبارزه با فساد در ناجا در بیانیه گام دوم انقلاب. فصلنامه نظارت و بازرسی،

۱۵(۵۶)، ۳۹-۷۸. & <https://doi.org/10.22034/si.2021.96756>

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

هادوی‌نژاد، مصطفی (۱۳۹۹). سازمان‌های شرنگ آلود. رفسنجان: دانشگاه ولیعصر.

Anjum, A., Ming, X., Siddiqi, A. F., & Rasool, S. F. (2018). An Empirical Research Analyzing Job Productivity in Toxic Workplace Environments. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(5), 1035-1049. doi: 10.3390/ijerph15051035 & <https://www.mdpi.com/1660-4601/15/5/1035>

Badri, S.K.Z., Yap, W.M., & Ramos, H.M. (2022). Workplace affective well-being: gratitude and friendship in helping millennials to thrive at work. *International Journal of Organizational Analysis*, 30 (2), 479-498. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2020-214> & <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJOA-04-2020-2148/full/html>

Chen, H., Yang, X., Xia, W., Li, Y., Deng, Y.L., & Fan, C. (2021). The relationship between gratitude and job satisfaction: the mediating roles of social support and job crafting. *Current Psychology*, 42(3), 3134-3141. DOI:10.1007/s12144-021-01658-y & <https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-021-01658-y>

Connor, J., Stone, S., Walker, B., & ackson, J. (2017). Deviant behavior in constrained environments: Sensation-Seeking predicts workplace deviance in shallow learners. *Personality and Individual Differences*, 44(108), 20-25. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.11.062> & <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886916311722>

Garg, N. (2020). Exploring role of gratitude in developing teacher leadership in Indian universities. *International Journal of Educational Management*, 34 (5), 881-901. <https://doi.org/10.1108/IJEM-07-2019-0253> & <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJEM-07-2019-0253/full/html>

- Garg, N., Mahipalan, M., & Sharma, N. (2023). Does workplace toxicity influence turnover intentions among Indian healthcare employees? Investigating the moderating role of gratitude. *Journal of Health Organization and Management*, 37(2), 250-272. DOI: 10.1108/JHOM-08-2022-0233 & <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JHOM-08-2022-0233/full/html>
- Gürlek, M. (2021). Workplace ostracism, Syrian migrant workers' counterproductive work behaviors, and acculturation Evidence from Turkey. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46(2), 336-346. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.01.012> & <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1447677021000139>
- Hattab, S., Wirawan, H., Salam, R., Daswati., D. & Niswaty, R. (2022). The effect of toxic leadership on turnover intention and counterproductive work behaviour in Indonesia public organisations. *International Journal of Public Sector Management*, 35 (3), 317-333. DOI:10.1108/IJPSM-06-2021-0142 & <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ijpsm-06-2021-0142/full/html>
- Kasalak, G. (2019). Toxic behaviors in workplace: Examining the effects of the demographic factors on faculty members' perceptions of organizational toxicity. *International Journal of Research in Education and Science (IJRES)*, 5(1), 272-282. <https://www.ijres.net/index.php/ijres/article/view/512>
- Lin, S., Brent A., & Fadel, K. (2018). The dark side of transformational leader behaviors for leader themselves: A conservation of resources perspective. *Academy of Management Journal*, 62(5), 1-59. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.1255> & <https://journals.aom.org/doi/10.5465/amj.2016.1255>
- Lugosi, P. (2019). Deviance, deviant behaviour and hospitality management: Sources, forms and drivers. *Tourism Management*, 74(3), 81-98. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.02.014> & <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0261517719300433>
- Mackey, J., P. McAllister, Ch., Ellen, P., & Carson, J. (2021). A Meta-Analysis of Interpersonal and Organizational Workplace Deviance Research. *Journal of Management*, 74(3), 597-622. <https://doi.org/10.1177/0149206319862612> & <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206319862612?journalCode=joma>
- Mento, C., Silvestri, M., Bruno, A., Muscatello, M. R., Cedro, C., Pandolfo, G., & Zoccali, R. (2020). Workplace violence against healthcare professionals: A systematic review. *Aggression and Violent Behavior*, 51(2), 101-138. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2020.101381> & <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1359178919301181>
- Pariyanti, E., Rosid, A., & Adawiyah, W. R. (2021). Workplace deviant behavior among employees of Islamic-based universities in Lampung: the moderating role of Islamic workplace spirituality. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 14(4), 1567-1591. <https://doi.org/10.1108/JARHE-03-2021-0089> &

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JARHE-03-2021-0089/full/html>

- Rai, A., & Agarwal, U. (2018). Workplace bullying and employee silence: A moderated mediation model of psychological contract violation and workplace friendship. *Personnel Review*, 47(1), 226-256. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2017-0071> & <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PR-03-2017-0071>
- Robinson, L., Wang, W., & Kiewitz, Ch. (2014). Coworkers Behaving Badly: The Impact of Coworker Deviant Behavior upon Individual Employees. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 123-143. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091225> & <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091225>
- Rasool, S., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment affects the employee engagement: the mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2294), 1-17. doi: 10.3390/ijerph18052294 & <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/5/2294>
- Rasool, S., Maqbool, R., & Zhao, Y. (2019). Positioning depression as a critical factor in creating a toxic workplace environment for diminishing worker productivity. *Sustainability*, 11(2589), 1-18. <https://doi.org/10.3390/su11092589> & <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/9/2589>
- Saxena, A., Garg, N., Punia, B.K., & Prasad, A. (2020). Exploring role of Indian workplace spirituality in stress management: a study of oil and gas industry. *Journal of Organizational Change Management*, 33 (5), 779-803. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JOCM-11-2019-0327/full/html> & <https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2019-0327>
- Silva, H., & Ranasinghe, R. (2017). The impact of job stress on deviant workplace behaviour: a study of operational level employees of comfort apparel solutions company in sri lanka. *International Journal of Human Resource Studies*, 7 (1), 74-85. <https://doi.org/10.1188/JOCM-11-2019-0327> & <https://www.researchgate.net/publication/316188071>
- Smith, N., & Fredricks-Lowman, I. (2020). Conflict in the workplace: a 10-year review of toxic leadership in higher education. *International Journal of Leadership in Education*, 23(5), 538-551. <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1591512> & <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13603124.2019.1591512>
- Tastan, S. (2017). Toxic Workplace Environment In Search for the Toxic Behaviors in Organizations with a Research in Healthcare Sector. *Postmodern Openings*, 8(1), 10-83. DOI:10.18662/po/2017.0801.07 & <https://www.researchgate.net/publication/318196603>
- Yao, J., Lim, S., Yang Guo., Ch., YQu, A., & Wei Xuan Ng, J. (2022). Experienced incivility in the workplace: A meta-analytical review of its construct validity and nomological network. *Journal of Applied Psychology*, 107(2), 193-220. DOI:10.1037/apl0000870 & <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33914571/>

Yadav, P., & Rai, A. (2020). the moderating role of emotional intelligence in the relation between organizational stress and workplace deviant behavior. *In International Conference on Computation, Automation and Knowledge Management (ICCAKM)*, 499-504. DOI: 10.1109/ICCAKM46823.2020.9051492 & <https://ieeexplore.ieee.org/document/9051492>

Wu, M., Wang, R., Wang, H., & Estay, C. (2022). The formation mechanism of destructive leadership behavior: from the perspective of moral deconstruction process. *Leadership & Organization Development Journal*, 43(5),750-772. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2020-0433> & <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/LODJ-10-2022->

