



## The pattern of Organizational Misbehaviors: Causes, Content and Consequences

Rahele Moharrami<sup>1</sup> | Mohammad Hossein Rahmati<sup>2\*</sup> | Seyed Mohammadbagher Jafari<sup>3</sup> | Mahdi Shami Zanjani<sup>4</sup>

1. PhD. Student, College of Farabi, University of Tehran, Qom, Iran. E-mail: [r.moharrami@ut.ac.ir](mailto:r.moharrami@ut.ac.ir)
2. Corresponding Author, Associate Professor, College of Farabi, University of Tehran, Qom, Iran. E-mail: [mhrahmati@ut.ac.ir](mailto:mhrahmati@ut.ac.ir)
3. Assistant Professor, College of Farabi, University of Tehran, Qom, Iran. E-mail: [Sm.jafari@ut.ac.ir](mailto:Sm.jafari@ut.ac.ir)
4. Associate Professor, Faculty of Management, University of Tehran, Qom, Iran. E-mail: [shamizanjani@ut.ac.ir](mailto:shamizanjani@ut.ac.ir)

### ARTICLE INFO

**Article type:**  
Research Article

**Article History:**

Received 08 January 2022  
Revised 15 May 2022  
Accepted 29 May 2022  
Published online 11 September 2024

**Keywords:**

*Organizational misbehavior,  
meta-synthesis,  
thematic analysis.*

### ABSTRACT

Organizational misbehaviors are one of the organizational weaknesses and problems that researchers have always considered due to their importance and impact on organizational performance. This study aims to provide a Pattern of organizational misbehavior extracted from the research literature using the meta-synthesis method. The statistical population includes articles published between 1995 and 2021. After screening, 60 articles were selected for final analysis. Data analysis was performed using a deductive approach to thematic analysis with MAXQDA 2020; from the analysis of articles, 281 codes were extracted and classified into 57 categories and five main themes. The main identified themes include the causes and context of the organizational misbehavior, moderating variables, mediating variables, the nature of the organizational misbehavior, the purpose of the organizational misbehavior, types of the organizational misbehavior, and its consequences. Extracting the present pattern to identify gaps in organizational misbehavior research can be useful in clarifying the direction of future research and managing them in the organization.

**Cite this article:** Moharrami, R.; Rahmati, M. H.; Jafari, M. & Shami Zanjani, M. (2024). The pattern of Organizational Misbehaviors: Causes, Content and Consequences. *Organizational Culture Management*, 22 (3), 243-257. DOI: <http://doi.org/10.22059/jomc.2022.337054.1008404>



© Rahele Moharrami, Mohammad Hossein Rahmati, Seyed Mohammadbagher Jafari, Mahdi Shami Zanjani  
**Publisher:** University of Tehran Press.  
DOI: <http://doi.org/10.22059/jomc.2022.337054.1008404>



## ارائه الگوی کژرفتاری سازمانی: علل، محتوا و پیامدها

راحله محرمی<sup>۱</sup> | محمدحسین رحمتی<sup>۲\*</sup> | سید محمدباقر جعفری<sup>۳</sup> | مهدی شامی زنجانی<sup>۴</sup>۱. گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه تهران، قم، ایران. رایانامه: [r.moharrami@ut.ac.ir](mailto:r.moharrami@ut.ac.ir)۲. نویسنده مسئول، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه تهران، قم، ایران. رایانامه: [mhrahmati@ut.ac.ir](mailto:mhrahmati@ut.ac.ir)۳. گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه تهران، قم، ایران. رایانامه: [Sm.jafari@ut.ac.ir](mailto:Sm.jafari@ut.ac.ir)۴. گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: [shamizanjani@ut.ac.ir](mailto:shamizanjani@ut.ac.ir)

## اطلاعات مقاله

## چکیده

## نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

## تاریخ‌های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۱۸

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۲/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۰۸

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۶/۲۱

کژرفتاری سازمانی از ضعف‌ها و مشکلات سازمانی هستند که به دلیل اهمیت و تأثیر آن‌ها در عملکرد سازمانی همواره مورد توجه محققان بوده‌اند. از این رو هدف پژوهش حاضر ارائه الگوی کژرفتاری سازمانی مستخرج از پیشینه تحقیق با استفاده از روش فراترکیب بود. جامعه آماری شامل مقالات منتشرشده در سال‌های ۱۹۹۵ تا ۲۰۲۱ بود که پس از غربالگری تعداد ۶۰ مقاله برای تجزیه و تحلیل نهایی انتخاب شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از تحلیل تم و از طریق نرم‌افزار مکس کیودا انجام گرفت. از تجزیه و تحلیل مقاله‌ها ۲۸۱ کد استخراج شد که در ۵۷ مقوله و ۵ تم اصلی طبقه‌بندی شد. تم‌های اصلی شناسایی شده شامل علل بروز کژرفتاری سازمانی، متغیرهای تعدیلگر، متغیرهای میانجی، ماهیت کژرفتاری سازمانی، هدف کژرفتاری سازمانی، انواع کژرفتاری سازمانی و پیامدهای آن است. استخراج الگوی حاضر برای شناسایی خلأهای موجود در تحقیقات کژرفتاری سازمانی به منظور روشن شدن مسیر تحقیقاتی در آینده و مدیریت آن‌ها در سازمان می‌تواند مفید باشد.

## کلیدواژه:

تحلیل تم،

فراترکیب،

کژرفتار سازمانی.

استناد: محرمی، راحله؛ رحمتی، محمدحسین؛ جعفری، سید محمدباقر و شامی زنجانی، مهدی (۱۴۰۳). ارائه الگوی کژرفتاری سازمانی: علل، محتوا و پیامدها. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۲۲ (۳) ۲۴۳-۲۵۷.

DOI: <http://doi.org/10.22059/jomc.2022.337054.1008404>

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

© راحله محرمی، محمدحسین رحمتی، سید محمدباقر جعفری، مهدی شامی زنجانی

DOI: <http://doi.org/10.22059/jomc.2022.337054.1008404>

## مقدمه

کژرفتاری سازمانی<sup>۱</sup> به عنوان یک ویژگی برجسته در محیط کار از مدت‌ها قبل مورد مطالعه جامعه‌شناسان صنعتی و تحلیلگران روابط صنعتی و محققان رفتار سازمانی بوده است (Cao, 2015: 1). این نوع رفتارهای منابع انسانی در محیط کار هزینه‌های مالی و قانونی زیادی برای سازمان به بار می‌آورد (Davis & Baucus, 2021: 1). میزان شیوع کژرفتاری در سازمان مشکل‌ساز شده است. ۲۸ تا ۵۰ درصد از زنان از آزار جنسی در محل کار خود و ۲۰ درصد از کارگران امریکایی از تجربه قلدری در محیط کار خود گزارش داده‌اند (Thomas & Harris, 2021: 1). با وجود این، جای تعجب نیست که موضوع کژرفتاری در سازمان مورد توجه محققان باشد (Davis & Baucus, 2021: 1).

محققان پیشین رفتارهای نامناسب منابع انسانی در سازمان را با اصطلاح‌های مختلف- مانند کژرفتاری سازمانی، رفتار ناسازگار<sup>۲</sup>، انحراف در محیط کار<sup>۳</sup>، پرخاشگری در محیط کار<sup>۴</sup>، رفتار ضداجتماعی<sup>۵</sup>، رفتار تلافی‌جویانه<sup>۶</sup>، رفتار مودیانه<sup>۷</sup> در محیط کار- به کار برده‌اند (Weitz & Vardi, 2012: 258). همچنین تحت عناوین کژکارکرد رفتار سازمانی<sup>۸</sup> (Hosbay, 2014)، رفتار بد<sup>۹</sup> در سازمان (Griffin & Lopez, 2005)، و مقاومت<sup>۱۱</sup> منابع انسانی در سازمان (Yilmaz & Kılıçoglu, 2013) به کار رفته است. از نظر آکروید<sup>۱۲</sup> و تامپسون<sup>۱۳</sup> اصطلاح کژرفتاری سازمانی برای رفتارهای نامناسب در سازمان می‌تواند بسیار شایع باشد (Cao, 2015: 6).

اگرچه مفهوم‌سازی کژرفتاری در سازمان چندین دهه مورد به مورد بررسی و تعریف شده، اولین مفهوم‌سازی کاملاً پذیرفته‌شده از کژرفتاری در سازمان، به عنوان یک ساختار کل، به طور رسمی، با استفاده از برچسب انحراف، توسط رابینسون<sup>۱۴</sup> و بنت (۱۹۹۵) ارائه شده است (Dimotakis et al., 2008: 250). رابینسون و بنت رفتار انحرافی را با اقتباس از کار کاپلان<sup>۱۵</sup> (۱۹۷۵) ارائه دادند. کاپلان بیان کرد رفتار انحرافی به دلیل نبود انگیزه انطباق با قوانین سازمانی به وجود می‌آید؛ به گونه‌ای که افراد برای نقض قانون تحریک می‌شوند. بعد از کاپلان این مفهوم در تحقیقات لوئیس<sup>۱۶</sup> (۱۹۸۵) توسعه داده شد که روی رفتار «درست» یا «غلط» متمرکز بود که در قالب دستورالعمل‌های اجتماعی قانون و عدالت و غیره تثبیت شده‌اند. در سال ۱۹۹۵ رابینسون و بنت موضوع رفتار انحرافی در محیط کار را تحت عنوان «رفتار داوطلبانه اعضای سازمان که هنجارهای سازمانی قابل توجهی را نقض می‌کنند و با این کار سلامتی سازمان یا اعضای آن را تهدید می‌کنند» به صورت مفهوم جامع بیان کردند (Aryati et al., 2018: 8).

کژرفتاری سازمانی به رفتارهایی در سازمان اطلاق می‌شوند که ارزش‌ها و مقررات تعیین‌شده توسط سازمان را نقض می‌کنند و به کارکنان و سازمان آسیب می‌رسانند (AL-Abrrow et al., 2019: 7) و یک جزء جدایی‌ناپذیر از واقعیت سازمانی و یک جنبه مهم از رفتار فردی و گروهی و سازمانی است نه یک رویداد حاشیه‌ای در سازمان (Weitz & Vardi, 2012: 258). داشتن درک درست از رفتار سازمانی و کژرفتاری سازمانی به رهبران کمک می‌کند کارکنان خود را بشناسند و از آن‌ها به عنوان منابع مولد برای کمک به سازمان در دستیابی به اهداف خود استفاده کنند (Johnson, 2020: 11). این رفتارها از دو جنبه با اهمیت

1. organizational misbehavior
2. noncompliant behavior
3. workplace deviance
4. workplace aggression
5. antisocial behavior
6. retaliatory behavior
7. counterproductive behavior
8. insidious
9. dysfunctional organizational behavior
10. bad behavior
11. resentment
12. Ackroyd
13. Thompson
14. Robinson
15. Kaplan
16. Lewis

تلقی می‌شود. از دیدگاه عملی کژرفتاری در محیط کار برای همه افراد و سازمان‌ها همه‌گیر و پرهزینه است. از منظر نظری این رفتارها نقش مهمی در نظریه‌ها و مدل‌هایی دارند که به دنبال تبیین عملکرد شغلی هستند. به طور عملی، کژرفتاری می‌تواند عواقب زیادی برای سازمان‌ها و افراد داشته باشند. از نظر عملکرد سازمانی کژرفتاری منبع اصلی ضرر و زیان هستند. مورفی<sup>۱</sup> (۱۹۹۳) هزینه‌های مالی انحراف را از ۶ تا ۲۰۰ میلیارد دلار ضرر سالیانه برآورد کرد. کیس<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) استدلال کرد تقریباً همه شرکت‌ها مورد هدف سرقت یا کلاهبرداری توسط کارکنانشان قرار می‌گیرند. در بعضی موارد، این رفتارها می‌توانند آن قدر شدید باشند که منجر به مرگ سازمانی شوند. کافین<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) تخمین زده است این رفتارها ممکن است تا ۲۰ درصد مشاغل ناموفق را تشکیل دهد. کاهش عملکرد فردی ناشی از رفتارهای منفی یکی از ضررهای رفتارهای انحرافی در سازمان است. مثلاً ویسوسواران<sup>۴</sup> (۲۰۰۲) همبستگی بین غیبت و بهره‌وری را ۰/۱۷ گزارش کرده است و ساکت<sup>۵</sup> (۲۰۰۲) تأثیرات منفی متعدد از انواع کژرفتاری را برشمرده است. کژرفتاری همچنین می‌تواند برای فرد مجری رفتار انحرافی نیز مضر باشند. ویسوسواران (۲۰۰۲) رابطه منفی بین اقدامات انحرافی و رتبه‌بندی‌های ناظر تلاش و رفتارهای بین فردی را گزارش کرده است. اگر از این رتبه‌بندی برای تصمیمات ارتقا و جبران خسارت استفاده شود، مجری این رفتارها سرمایه اجتماعی خود را کاهش می‌دهد و در نتیجه نتایج شغلی و درآمدهای مالی خود را به خطر می‌اندازد. علاوه بر این، این رفتارها می‌تواند برای رفاه حال کارکنان مضر باشد (Dimotakis et al., 2008: 24).

در یک بازه زمانی طولانی، پیامدهای منفی ناشی از کژرفتاری در سازمان بر قدرت رقابتی سازمان در محیط کاری تأثیر می‌گذارد. همچنین بروز کژرفتاری در سازمان به دلیل تأثیر منفی که بر عملکرد و بهره‌وری کارکنان، کیفیت کار، اتلاف وقت، هزینه‌های بهداشتی، و درک عمومی دارد موجب تحمیل هزینه‌های اضافی بر سازمان می‌شود (Aryati et al., 2018: 2). کارکنانی که چنین رفتارهایی را تجربه کرده‌اند بیشتر مستعد استعفا هستند و دچار مشکلات روحی و روانی می‌شوند که در نهایت به عزت نفس پایین، ترس بیشتر، و همچنین مشکلات روانی منجر می‌شود (Narayanan & Murphy, 2017: 2). این نتایج، تحقیقاتی را می‌طلبد که بتواند به ما در درک و تأثیر بروز کژرفتاری‌ها در سازمان کمک کند (Dimotakis et al., 2008: 4). گفتنی است در مطالعات پیشین رفتارهای نامناسب در سازمان تحت عناوین مختلف مانند کژرفتاری سازمانی، رفتارهای منفی<sup>۶</sup>، کژکارکردهای رفتاری در سازمان، و ... به کار رفته است. در این پژوهش تحت عنوان «کژرفتاری سازمانی»، که اصطلاحی جامع است، به کار رفته است.

با توجه به اینکه کژرفتاری در سازمان یکی از بحرانی‌ترین مسائل و نگرانی‌های سازمان‌هاست و پژوهش‌های زیادی در سال‌های اخیر توسط محققان این حوزه انجام شده است به مطالعه جامع و نظام‌مند نیاز است که به جمع‌آوری مطالعات صورت گرفته در این حوزه بپردازد. بنابراین در این پژوهش با بهره‌گیری از روش فراترکیب<sup>۷</sup> به ارائه الگوی دربرگیرنده عوامل مؤثر بر بروز کژرفتاری در سازمان، هدف از انجام دادن این رفتارها، ماهیت و انواع و پیامدهای بروز کژرفتاری در سازمان پرداخته می‌شود. استخراج الگوی برآمده از پیشینه پژوهش دو مزیت اساسی دارد. اول اینکه با مرور پژوهش‌های انجام شده خلأ پژوهشی مشخص و ادامه مسیر تحقیقاتی برای محققان حوزه کژرفتاری سازمانی هموار می‌شود و دوم اینکه الگوی برآمده از پیشینه موجود را می‌توان در سازمان‌های خویش بنا به تفاوت فرهنگ و بافت مسئله بومی کرد تا از پیامدهای منفی کژرفتاری در سازمان جلوگیری شود. بنابراین مسئله اصلی در پژوهش حاضر ارائه الگوی برآمده از پیشینه پژوهش در قالب پاسخگویی به سؤالات پژوهش با هدف توسعه حوزه کژرفتاری سازمانی به منظور شفاف کردن مسیر تحقیقاتی آینده و جلوگیری از بروز این رفتارها در سازمان‌هاست.

1. Murphy
2. Case
3. Coffin
4. Viswesvaran
5. Sackett
6. negative behavior
7. meta synthesis

## پیشینه نظری پژوهش

کثرفتاری سازمانی هر گونه فعالیت عمدی اعضای سازمان که هنجارهای سازمانی و اجتماعی را نقض کند تعریف شده است (Jeewandara & Kumari, 2021: 95).

هولینگر<sup>۱</sup> (۱۹۸۶) مشاهده کرد تحقیقات جامعه‌شناختی در مورد کثرفتاری سازمان، که به عنوان انحراف تعریف شده است، حول دو محور «انحراف تولید»<sup>۲</sup> و «انحراف مالی»<sup>۳</sup> متمرکز است که رفتارهای قانون‌شکنی را تشکیل می‌دهند. نوع اول شامل رفتارهایی همچون کار غیراستاندارد<sup>۴</sup>، نافرمانی<sup>۵</sup>، و ... و نوع دوم شامل اقدامات علیه اموال و دارایی‌های سازمان همچون دزدی<sup>۶</sup>، اختلاس<sup>۷</sup>، خراب‌کاری<sup>۸</sup> است (Vardi & Wiener, 1996: 152).

رابینسون و بنت (۱۹۹۵) رفتارهای انحرافی را «رفتار داوطلبانه اعضای سازمان که هنجارهای سازمانی قابل توجهی را نقض می‌کند و با این کار سلامتی سازمان یا اعضای آن را تهدید می‌کند» تعریف می‌کنند. آن‌ها یک گونه‌شناسی ایجاد کردند که در آن رفتارهای انحرافی را در چهار گروه گنجانند: انحراف تولید<sup>۹</sup> (ترک خدمت<sup>۱۰</sup>، اتلاف وقت<sup>۱۱</sup>، اتلاف منابع<sup>۱۲</sup>، و اجتناب از سعی و کوشش<sup>۱۳</sup>)، انحراف مالی<sup>۱۴</sup> (کارشکنی<sup>۱۵</sup>، رشوه گرفتن<sup>۱۶</sup>، دروغ گفتن در مورد ساعات کاری<sup>۱۷</sup>، و دزدی از سازمان<sup>۱۸</sup>)، پرخاشگری فردی<sup>۱۹</sup> (آزار جنسی<sup>۲۰</sup>، دشنام و توهین<sup>۲۱</sup>، دزدی از همکاران<sup>۲۲</sup>، و درگیری فیزیکی<sup>۲۳</sup>)، و انحراف سیاسی<sup>۲۴</sup> (شایعه‌پراکنی<sup>۲۵</sup>، پارتی‌بازی<sup>۲۶</sup>، رقابت منفی<sup>۲۷</sup>، سرزنش همکاران<sup>۲۸</sup>).

واردی<sup>۲۹</sup> و وینر (۱۹۹۶) سه نوع رفتار مضر نوع S<sup>۳۰</sup> (کثرفتارهایی که به نفع خود فرد است؛ همچون تحریف اطلاعات، سرقت، آزار و اذیت دیگران)، نوع O<sup>۳۱</sup> (کثرفتارهایی که با وجود منفی بودن به نفع کل اعضای سازمان است؛ مانند تحریف واقعیت‌ها برای برنده شدن در یک قرارداد یا تغییر اسناد به منظور برقراری ارتباط با سازمان‌های دیگر)، نوع D<sup>۳۲</sup> (کثرفتارهایی که به قصد آسیب زدن به سازمان و اعضای آن انجام می‌شود؛ مثل فروش اسرار تولیدی سازمان، اذیت کردن کارکنان) را بر اساس نیات ایجاد رفتارهای مضر برای سازمان شناسایی کرده‌اند (Bayraktar, 2017).

1. Hollinger
2. production deviance
3. property deviance
4. substandard work
5. insubordination
6. theft
7. embezzlement
8. vandalism
9. production deviance
10. leaving early
11. taking excessive breaks
12. wasting resource
13. intentionally working slow
14. property deviance
15. sabotaging equipment
16. accepting kickbacks
17. lying about hours worked
18. stealing from company
19. personal aggression
20. sexual harassment
21. verbal abuse
22. stealing from co-workers
23. endangering co-workers
24. political deviance
25. gossiping about co-workers
26. showing favoritism
27. competing nonbeneficially
28. blaming co-workers
29. Vardi
30. self
31. organization
32. destruction

### پیشینه تجربی پژوهش

پژوهش‌ها در حوزه کثرت‌رهای سازمانی توسط هولینگر (۱۹۸۶)، رابینسون و بنت (۱۹۹۵)، و واردی و وینر (۱۹۹۶) به منظور ارائه گونه‌شناسی انجام شده است. همچنین پژوهش‌های پیمایشی توسط پژوهشگران انجام شده است که در ذیل چند مورد به عنوان نمونه آورده شده است.

خطا<sup>۱</sup> و همکارانش (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای به بررسی نقش میانجی خشم در رابطه بین بی‌عدالتی درک‌شده و رفتارهای انحرافی در محیط کار نسبت به سازمان و نسبت به افراد پرداختند. طبق انتظارات، رابطه مثبتی بین خشم و رفتارهای انحرافی در محیط کار وجود دارد. همچنین خشم در روابط مثبت بین بی‌عدالتی توزیعی و تعاملی درک‌شده و رفتارهای انحرافی در محیط کار به عنوان متغیر میانجی کامل و در رابطه مثبت بین بی‌عدالتی رویه‌ای و رفتارهای انحرافی در محیط کار میانجی جزئی است. تعامل بین خشم و صفات خلقی (سازگاری و روان‌رنجوری) با رفتارهای انحرافی نیز در این پژوهش قابل توجه است.

نتایج پژوهش «تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار انحرافی محیط کار با میانجیگری جو اخلاقی و تعهد سازمانی» آریاتا<sup>۲</sup> و همکارانش (۲۰۱۸) حاکی از این است که به طور فزاینده رفتار اخلاقی رهبر می‌تواند رفتار انحرافی را کاهش دهد. نتایج این مطالعه نشان داد اگر رهبر یک رفتار هنجاری و اخلاقی مناسب در عملکرد شغلی خود اعمال کند کارکنان از مشارکت در کار احساس خوشبختی می‌کنند و نیت رفتار غیراخلاقی یا ضد تولید را کاهش می‌دهند.

در پژوهشی، معنویت محیط کار به عنوان متغیر تعدیلگر در رابطه عدالت سازمانی، جو اخلاقی، و رفتار انحرافی محل کار با رفتار شهروندی سازمانی بررسی شده است. پژوهشگران مدعی شده‌اند معنویت محیط کار با رفتار منحرف محیط کار رابطه منفی دارد. وجود معنویت در محیط کار اساس اخلاقی را فراهم می‌کند که در برابر رفتارهای ضد تولید مقاومت خواهد کرد (Haldorai et al., 2019).

با توجه به آنچه آمد، هر یک از پژوهش‌های انجام‌شده از منظری خاص به موضوع کثرت‌رهای سازمانی پرداخته‌اند. ولی به صورت جامع‌الگویی ارائه نشده است و به‌وضوح خلأ تحقیقاتی در این زمینه مشاهده می‌شود. بنابراین نیاز است الگویی برآمده از پیشینه تحقیق به منظور تجمیع کثیری از پژوهش‌ها در حوزه کثرت‌رهای سازمانی ارائه شود.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر رویکرد یک پژوهش کیفی با رویکرد فراترکیب است. فراترکیب برای مطالعه و ادغام مطالعات پیشین مناسب است. در روش یادشده برای ادغام داده‌ها و یافته‌ها می‌توان صرفاً از مطالعات کیفی یا ترکیبی از کمی و کیفی استفاده کرد (Schneider et al., 2020: 111). در حقیقت در روش فراترکیب به تجمیع کیفی مطالعات کمی و کیفی گذشته پرداخته می‌شود (Manimozhi & Srinivasan, 2018: 8). فرایند پژوهش حاضر بر اساس ترکیبی از فرایند اروین<sup>۳</sup> و همکارانش (۲۰۱۱) و کوری<sup>۴</sup> و همکارانش (۲۰۱۸) در شکل ۱ آورده شده است.

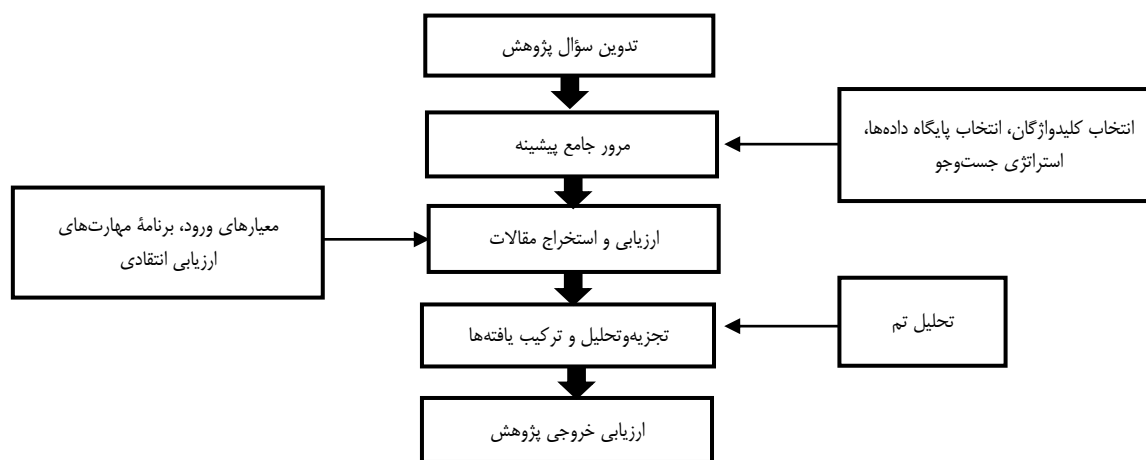
### تحلیل یافته‌های پژوهش بر اساس گام‌های فراترکیب

در مرحله اول با توجه به اهداف پژوهش سؤالات پژوهش طراحی شد؛ شامل ۱. عوامل مؤثر بر بروز کثرت‌رهای سازمانی کدام‌اند؟ ۲. انواع کثرت‌رهای سازمانی کدام‌اند؟ ۳. هدف از بروز کثرت‌رهای سازمانی چیست؟ ۴. کثرت‌رهای سازمانی چه ماهیتی دارند؟ ۵. پیامدهای کثرت‌رهای سازمانی در سازمان چیست؟

در مرحله دوم با جست‌وجو در مطالعات انجام‌شده به مرور جامع پیشینه موضوع پرداخته شد. بدین منظور با کلیدواژه‌های کثرت‌رهای سازمانی، رفتارهای منفی، رفتارهای بد، کژکاردهای رفتاری، و رفتارهای انحرافی در پایگاه‌های علمی ELSIVER.

1. Khattak  
2. Aryati  
3. Erwin  
4. Coorey

Emerald، Scopus، web of Science و Google Scholar با استفاده از استراتژی‌های روبه‌جلو<sup>۱</sup> و روبه‌عقب<sup>۲</sup> به جست‌وجوی مقالات معتبر پرداخته شد.



شکل ۱. مراحل فراترکیب

در مرحله سوم مقالات با مشخص کردن معیارهای ورود، همچون سال انتشار، از ۱۹۹۵ تا ۲۰۲۱ (به دلیل اینکه نقطه عطف زمینه کژرفتارهای سازمانی در سال ۱۹۹۵ با ارائه گونه‌شناسی رایبسنون و بنت بود)، Q1 و Q2 بودن مجلاتی که مقالات در آن‌ها منتشر شده است، در دسترس بودن، و انتشار به زبان انگلیسی انتخاب شدند. ابتدا با توجه به عناوین مقالات به بررسی آن‌ها پرداخته شد و مقالات غیرمرتبط حذف شدند. در ادامه بر اساس چکیده و کلیدواژگان برخی از مقالات نیز حذف شدند. در نهایت بر اساس معیار برنامه مهارت‌های ارزیابی انتقادی<sup>۳</sup> به ارزیابی محتوای مقالات پرداخته شد. با توجه به معیار برنامه مهارت‌های ارزیابی انتقادی ۱۰ پارامتر- شامل اهداف تحقیق، منطق روش، طرح تحقیق، روش نمونه‌برداری، چگونگی جمع‌آوری داده‌ها، انعکاس‌پذیری نتایج، ملاحظات اخلاقی، دقت تجزیه و تحلیل داده‌ها، بیان واضح و روشن یافته‌ها، ارزش تحقیق- برای ارزیابی مقالات در نظر گرفته شد و در نهایت ۶۰ مقاله برای بررسی نهایی انتخاب شد. در شکل ۲ فرایند انتخاب مقالات آورده شده است.



شکل ۲. فرایند انتخاب مقالات

1. forward snowballing
2. backwards snowballing
3. critical appraisal skills programme

۴. با توجه به اینکه حوزه مطالعه پژوهش حاضر بررسی کژرفتارهای سازمانی است، از همان ابتدا پژوهش‌های مرتبط با کژرفتارهای خارج از محیط‌های کاری- همچون مدارس، زندگی شخصی افراد، و... در فرایند انتخاب مقالات آورده نشده است.

در مرحله چهارم به تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌ها به منظور ارائه الگوی برآمده از پیشینه موجود کثرت‌فشارهای سازمانی پرداخته شد. بدین منظور از تکنیک تحلیل تم قیاسی کمک گرفته شد. تحلیل تم یک روش کیفی است که عموماً برای شناسایی و گزارش و تجزیه و تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد (Samarathunga et al., 2020: 5). در حقیقت به فرایند استخراج اشاره دارد؛ که محقق با آن معانی آشکار و پنهان داده‌ها را تشخیص می‌دهد و در نهایت یافته‌ها را ترکیب می‌کند (Finlay, 2021: 2). همچنین در مرور سیستماتیک در ترکیب نگرش‌های پراکنده به کار می‌رود (Pursell & Gould, 2021: 3). رویکرد قیاسی تحلیل تم مبتنی بر این فرض است که بر اساس قوانین و اصولی که وجود دارند (Roberts, 2019) و مضامین با بهره‌برداری از یک نظریه از پیش موجود، از داده‌ها تولید می‌شوند (Merriman et al., 2021). نگرش قیاسی برای تمرکز بر جنبه خاصی از داده یا یک یافته خاص مفید است که می‌تواند در بافت یک تئوری یا چارچوب از قبل موجود به خوبی درک شود (Kiger & Varpio, 2020: 4). در تحلیل تم ابتدا به مطالعه متون پرداخته می‌شود و کدگذاری اولیه صورت می‌گیرد. سپس به جست‌وجوی تم‌ها و بازبینی آن‌ها پرداخته می‌شود و در ادامه با ترکیب یافته‌ها تم‌های اصلی تعریف می‌شود (MacCarthy, 2021: 472). در پژوهش حاضر نیز با تجزیه و تحلیل داده‌ها با تکنیک تحلیل تم قیاسی از طریق نرم‌افزار مکس کیودا ۲۰۲۰ ابتدا به مطالعه و بررسی دقیق مقالات پرداخته شد و کدهای اولیه به تعداد ۲۸۱ کد شناسایی شد. سپس کدهای استخراج شده مرتبط با هم در ۵۷ مقوله طبقه‌بندی و در نهایت از ترکیب مقوله‌ها پنج تم اصلی شناسایی شد؛ شامل عوامل مؤثر بر بروز کثرت‌فشارهای سازمانی، متغیرهای تعدیلگر، متغیرهای میانجی، محتوای کثرت‌فشارهای سازمانی و پیامدهای آن. در جدول ۱ نمونه کدگذاری‌ها در جهت ظهور مقوله فرهنگ سازمانی و بخشی از تم اصلی عوامل مؤثر بر بروز کثرت‌فشارهای سازمانی آورده شده است.

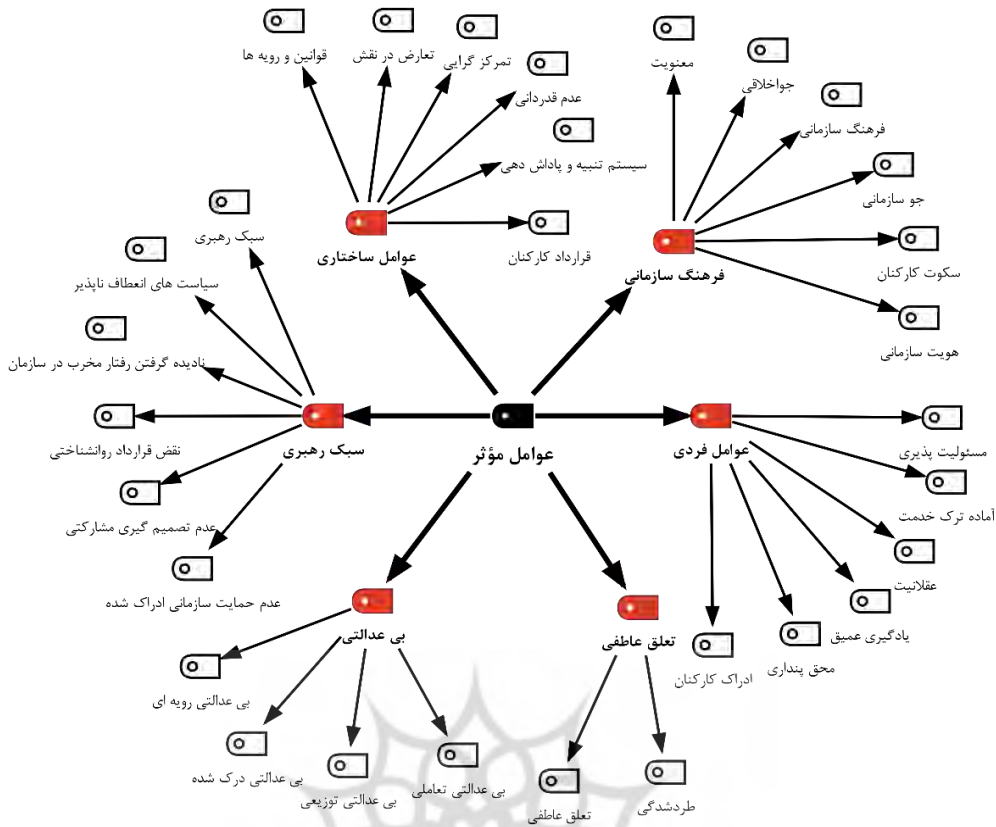
جدول ۱. ظهور عامل فرهنگ سازمانی مؤثر بر بروز کثرت‌فشارهای سازمان

| کد مقاله | مقوله   | کدگذاری اولیه | متن مقاله   |
|----------|---------|---------------|---|
| A۵       |         | فرهنگ سازمانی | فرهنگ سازمانی در بروز رفتارهای انحرافی در سازمان تأثیر دارد.                |
| A۱۲      |         | جو اخلاقی     | بین جو اخلاقی <sup>۱</sup> و رفتارهای انحرافی در محیط کار رابطه وجود دارد.  |
| A۱۲      |         | جو سازمانی    | بین جو سازمانی <sup>۲</sup> و رفتارهای انحرافی در محیط کار رابطه وجود دارد. |
| A۱۲      | فرهنگ   | سکوت کارکنان  | سکوت کارکنان <sup>۳</sup> ارتباط مثبت با رفتارهای انحرافی سازمانی دارد.     |
| A۱۲      | سازمانی | آوای کارکنان  | آوای کارکنان <sup>۴</sup> ارتباط منفی با رفتارهای انحرافی سازمانی دارد.     |
| A۱۷      |         | فرهنگ سازمانی | فرهنگ سازمانی با رفتارهای انحرافی کارکنان ارتباط دارد.                      |
| A۲۱      |         | هویت سازمانی  | هویت سازمانی <sup>۵</sup> ارتباط منفی با رفتارهای انحرافی در سازمان دارد.   |
| A۳۴      |         | هویت سازمانی  | هویت سازمانی از پیش‌بینی‌کننده‌های کلیدی رفتارهای انحرافی در سازمان است.    |
| A۴۶      |         | معنویت        | عدم معنویت در افزایش بروز رفتارهای انحرافی مؤثر است.                        |
| A۴۶      |         | جو اخلاقی     | جو اخلاقی سازمان در بروز رفتارهای انحرافی نقش دارد.                         |
| A۵۵      |         | معنویت        | معنویت در بروز رفتارهای انحرافی نقش دارد.                                   |

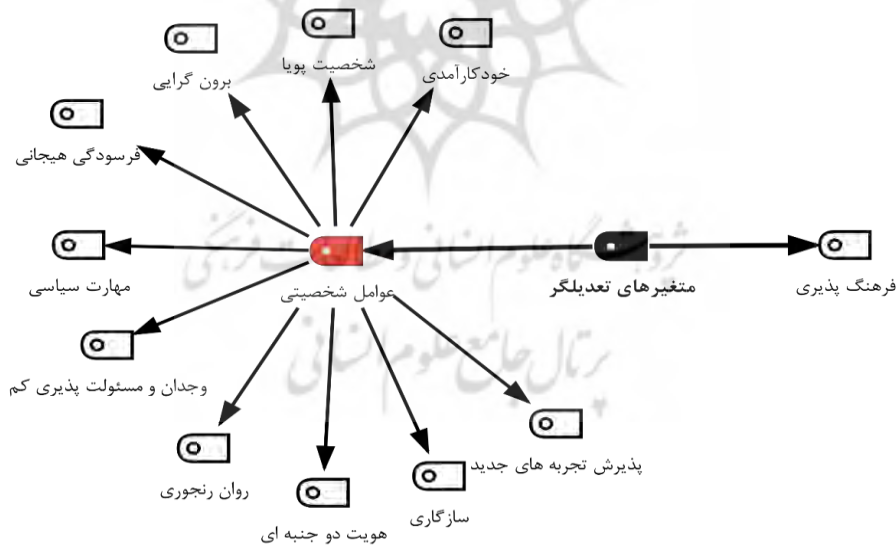
خروجی نرم‌افزار مکس کیودا ۲۰۲۰ برای تم‌های اصلی در شکل‌های ۱ تا ۵ به ترتیب عوامل مؤثر بر بروز کثرت‌فشارهای سازمانی، متغیرهای تعدیلگر، متغیرهای میانجی، محتوای کثرت‌فشارهای سازمانی و پیامدهای آن نشان داده شده است. با توجه به آنچه در شکل ۳ به نمایش گذاشته شده است از ترکیب کدهای استخراجی مقوله‌های فرهنگ سازمانی (جو سازمانی، جو اخلاقی، سکوت کارکنان، ...)، عوامل فردی (ادراک کارکنان، مسئولیت‌پذیری، ...)، بی‌عدالتی در سازمان (بی‌عدالتی رویه‌ای، بی‌عدالتی درک شده، ...)، سبک رهبری (عدم تصمیم‌گیری مشارکتی، ...)، تعلق عاطفی (طردشدگی، ...)، و عوامل ساختاری سازمان (تمرکزگرایی، قوانین، رویه‌ها، ...) شکل گرفته‌اند و در نهایت از ترکیب مقوله‌های یادشده تم اصلی تحت عنوان «عوامل مؤثر بر بروز کثرت‌فشارهای سازمانی» شکل گرفته است.

1. ethical climate
2. organizational commitment
3. employee silence
4. employee voice
5. organizational identification





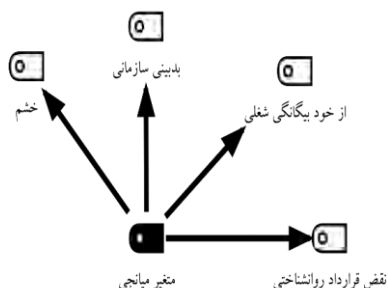
شکل ۳. عوامل مؤثر بر بروز کثرتارهای سازمانی



شکل ۴. متغیرهای تعدیلگر در رابطه بین علل بروز کثرتارهای سازمانی

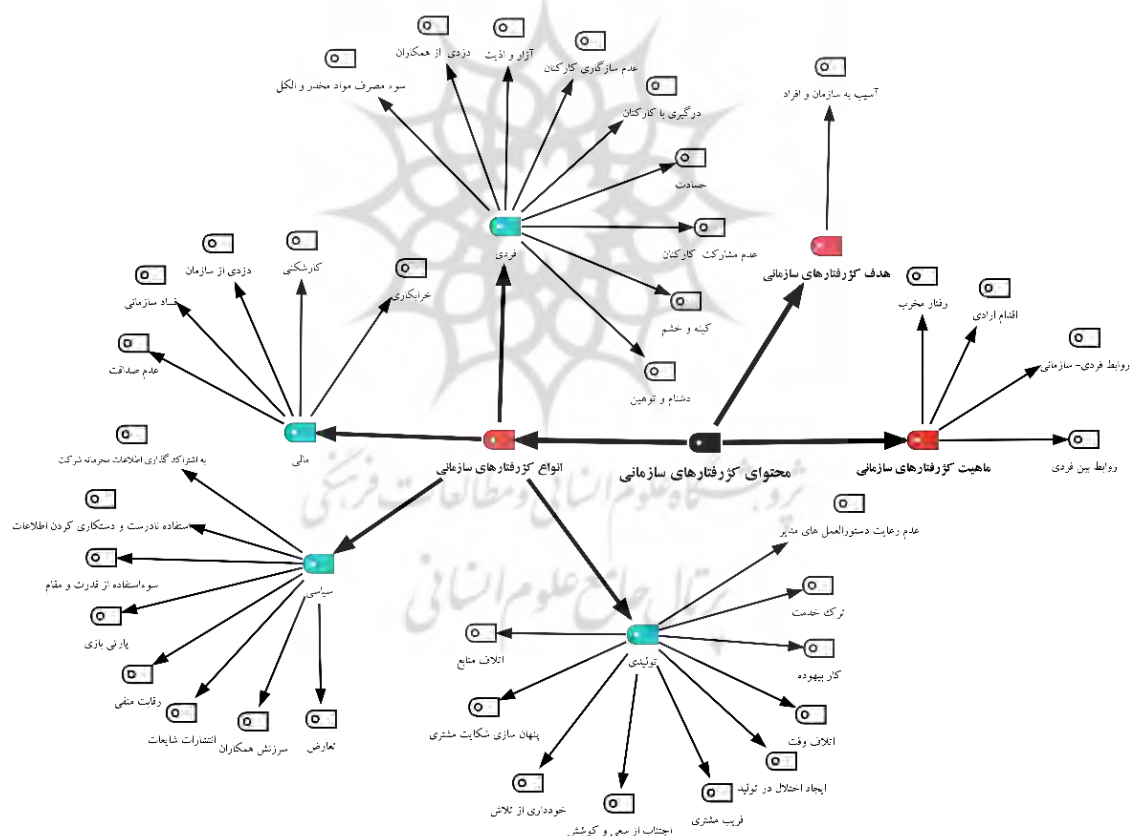
همان طور که در شکل ۴ نشان داده شده است در این پژوهش متغیرهایی تحت عنوان متغیرهای تعدیلگر با توجه به پیشینه موجود شناسایی شده‌اند. متغیر تعدیلگر<sup>۱</sup> متغیری است که تغییر در آن موجب تغییر میزان رابطه<sup>۲</sup> دو متغیر مستقل و وابسته می‌شود (Moradi & Miralmasi, 2020). در پژوهش حاضر نیز متغیرهایی همچون شخصیت پویا<sup>۲</sup>، مهارت سیاسی، برون گرایی، و ... منجر به تضعیف یا تشدید میزان تأثیر عوامل استخراج شده (شکل ۳) بر بروز کثرتارهای سازمانی می‌شوند.

1. moderator variable  
2. proactive personality



شکل ۵. متغیرهای میانجی در رابطه بین علل و بروز کژرفتارهای سازمانی

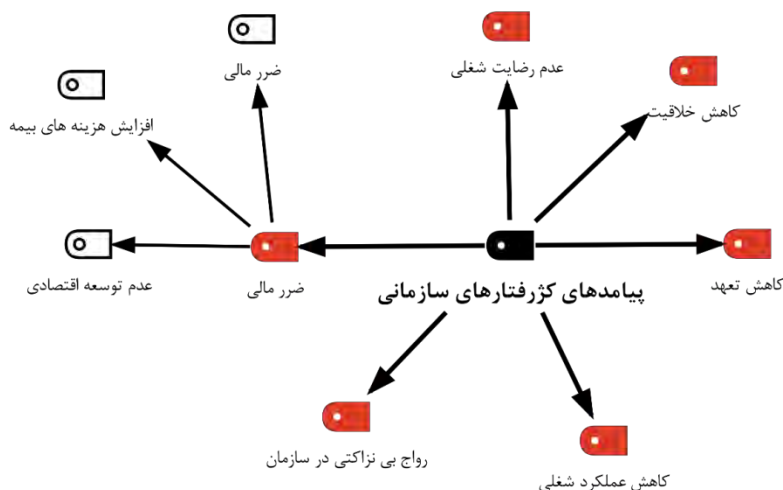
در مقالات مورد بررسی، با توجه به مطالبی همچون «خشم در رابطه بین بی‌عدالتی توزیعی و بی‌عدالتی مراوده‌ای درک شده با رفتارهای انحرافی در محل کار نقش میانجی کامل دارد» (Devonish & Greenidge, 2010)، متغیرهای میانجی شناسایی شدند. با توجه به تعریف بارون و کنی (۱۹۸۶) متغیری که کل یا بخشی از تأثیر متغیر مستقل بر وابسته را منوط به خود می‌کند تحت عنوان متغیر میانجی<sup>۱</sup> شناخته می‌شود (Moradi & Miralmasi, 2020). در پژوهش حاضر نیز با توجه به پیشینه موجود متغیرهایی همچون نقض قرارداد روان‌شناختی، از خودبیگانگی شغلی، بديبني سازمانی، و خشم در ارتباط بین عوامل استخراج شده (شکل ۳) و بروز کژرفتارهای سازمانی نقش میانجی دارند.



شکل ۶. محتوای کژرفتاری‌های سازمانی

ماهیت، انواع کژرفتاری‌های سازمانی، و هدف از رفتارهای یادشده تحت عنوان محتوای کژرفتاری‌های سازمانی آورده شده است. همان‌طور که در شکل ۶ دیده می‌شود، در پیشینه موجود کژرفتاری‌های سازمانی یک رفتار ارادی مخرب در روابط بین فردی و روابط بین فرد و سازمان است که در چهار نوع مالی، ضدتولیدی، سیاسی، فردی طبقه‌بندی شده‌اند.

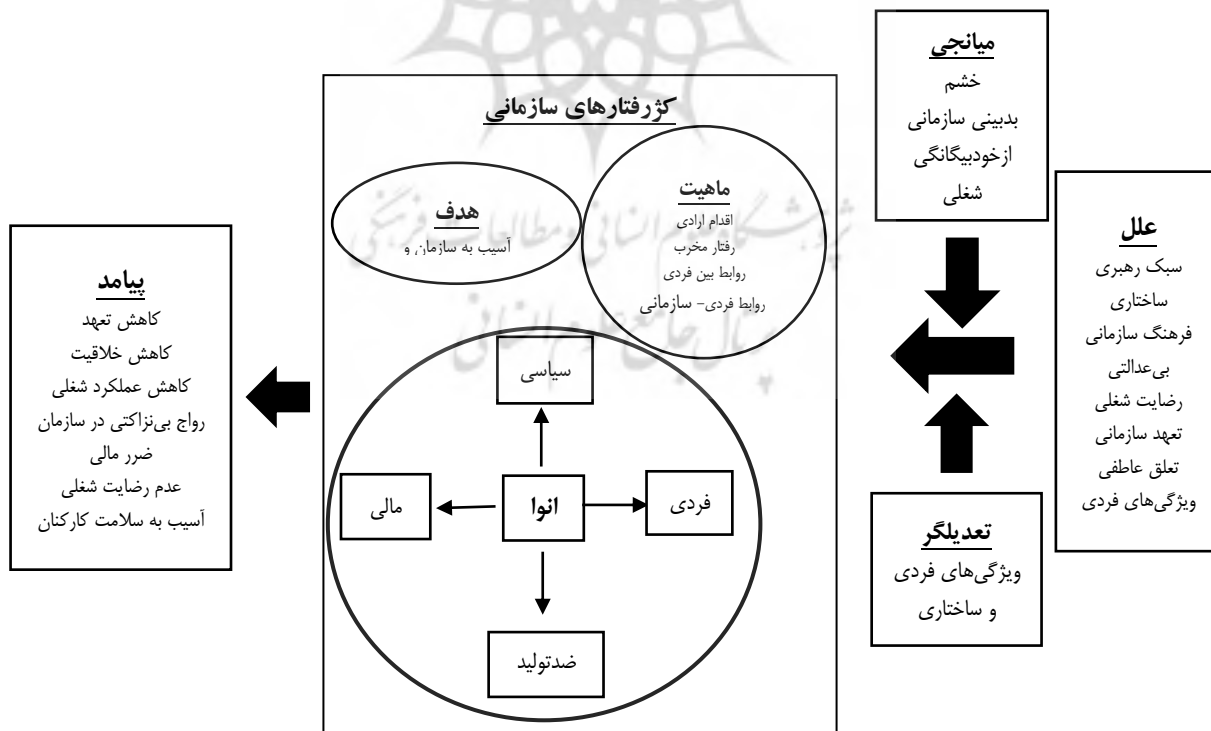
1. mediator



شکل ۷. پیامدهای بروز کزرفتاریهای سازمانی

همان‌طور که در پیشینه پژوهش اشاره شد، بروز کزرفتاریهای سازمانی پیامدهای سنگینی برای سازمان دارند. در پژوهش حاضر با بررسی پیشینه موجود پیامدهایی همچون کاهش تعهد، کاهش خلاقیت، عدم رضایت شغلی، کاهش عملکرد شغلی، رواج بی‌نزاکتی در سازمان، و ضرر مالی شناسایی شد.

در نهایت از ترکیب یافته‌های پژوهش با توجه به در نظر گرفتن پیشینه موجود و آنچه در مراحل قبلی شرح داده شد الگوی کزرفتاری سازمانی مبتنی بر پیشینه در قالب عوامل مؤثر بر بروز و محتوای کزرفتاری سازمانی و پیامدهای آن شناسایی شد. همچنین با توجه به آنچه در پژوهش‌های پیشین آمده است برخی متغیرها در ارتباط بین عوامل شناسایی شده و میزان بروز کزرفتاریهای سازمانی نقش متغیر تعدیلگر و متغیر میانجی دارند. الگوی پژوهش در شکل ۸ نمایش داده شده است.



شکل ۸. الگوی کزرفتاری سازمانی پژوهش

برای محاسبه ضریب کاپا به عنوان ابزار سنجش کیفیت، پژوهش انجام شده در اختیار سه نفر از خبرگان در این زمینه قرار گرفت و نتایج با استفاده از نرم افزار SPSS22 تحلیل شد و مقدار عددی ضریب کاپا حدوداً برابر با ۰/۸۵ به دست آمد.

### بحث و نتیجه

کژرفتاری‌های سازمانی تأثیرات عمده‌ای در سازمان دارند و یک رفتار ناکارآمد در سازمان به حساب می‌آیند. پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی کژرفتاری‌های سازمانی با بررسی و مطالعه ۶۰ مقاله طبق روش فراترکیب با استفاده از فرایند ترکیبی از الگوی فراترکیب اروین و همکارانش (۲۰۱۱) و کوری و همکارانش (۲۰۱۸) انجام شد. بر اساس تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های پژوهش الگوی ارائه شده در شکل ۶ به دست آمد که شامل عوامل مؤثر بر بروز کژرفتاری‌های سازمانی، هدف، ماهیت، انواع، و پیامدهای کژرفتاری‌های سازمانی است. عواملی همچون فرهنگ سازمانی، عوامل فردی، بی‌عدالتی در سازمان، سبک رهبری، تعلق عاطفی، و عوامل ساختاری سازمان در بروز یا عدم بروز کژرفتاری‌های سازمانی تأثیر دارد. بنابراین باید این عوامل مورد توجه مدیران جهت کاهش بروز کژرفتاری‌های سازمانی قرار گیرد. مثلاً با رعایت عدالت در بین کارکنان و افزایش عدالت سازمانی زمینه برای کاهش بروز کژرفتاری‌های سازمانی مهیا شود. همچنین متغیرهای تعدیلگر شامل فرهنگ‌پذیری، شخصیت پویا، مهارت سیاسی، سازگاری، روان‌رنجوری، برون‌گرایی، پذیرش تجربه‌های جدید، فرسودگی هیجانی، خودکارآمدی، وجدان و مسئولیت‌پذیری کم، و هویت دوجنبه‌ای شناسایی شده‌اند. بنابراین باید مدیران با کمک متغیرهای تعدیلگر در محیط‌های کاری میزان تأثیر عوامل مؤثر شناسایی شده در بروز کژرفتاری سازمانی را به حداقل ممکن برسانند. متغیرهای میانجی نیز شامل متغیرهای خشم، بدبینی سازمانی، از خودبیگانگی شغلی، و نقض قرارداد روان‌شناختی نیز استخراج شد. سپس محتوای کژرفتاری‌های سازمانی دربرگیرنده ماهیت، هدف، و انواع کژرفتاری‌های سازمانی شناسایی شدند. در نهایت پیامدهای بروز کژرفتاری‌های سازمانی استخراج شد. کژرفتاری‌های سازمانی یک رفتار ارادی مخرب در روابط بین فردی و فردی-سازمانی با هدف آسیب رساندن به سازمان و افراد است. همچنین دارای انواع ضدتولیدی، سیاسی، مالی، و فردی است. با توجه به اینکه انواع رفتارهای انحرافی ارائه شده توسط رابینسون و بنت (۱۹۹۵) تنها گونه‌شناسی شناخته شده در حوزه رفتارهای انحرافی در سازمان است، انواع کژرفتارهای شناسایی شده در پژوهش حاضر با گونه‌شناسی رابینسون و بنت در جدول ۲ مورد مقایسه قرار گرفته است.

جدول ۲. مقایسه انواع کژرفتارهای شناسایی شده در پژوهش حاضر با گونه‌شناسی رابینسون و بنت

| انواع    | رابینسون و بنت   | پژوهش حاضر  |
|----------|--|---|
| ضدتولیدی | ترک خدمت، اتلاف منابع، اتلاف وقت، اجتناب از سعی و تلاش | کار بی‌پهوده، ترک خدمت، اتلاف منابع، اتلاف وقت، اجتناب از سعی و کوشش، عدم رعایت دستورالعمل‌های مدیر، فریب مشتری، پنهان‌سازی شکایت مشتری، ایجاد اختلال در تولید            |
| مالی     | کارشکنی، رشوه، دروغ                                    | عدم صداقت، فساد سازمانی، دزدی از سازمان، خرابکاری، کارشکنی  |
| سیاسی    | شایعه‌پراکنی، پارتی‌بازی، رقابت مضر، سرزنش همکاران     | انتشار شایعات، پارتی‌بازی، رقابت منفی، سرزنش همکاران، به اشتراک‌گذاری اطلاعات محرمانه شرکت، استفاده نادرست و دستکاری کردن اطلاعات، سوءاستفاده از قدرت و مقام، تعارض، تقلب |
| فردی     | آزار و اذیت، دشنام و توهین، درگیری، دزدی               | دشنام و توهین، سوء مصرف مواد مخدر و الکل، دزدی از همکاران، آزار و اذیت، درگیری با کارکنان، عدم سازگاری کارکنان، عدم مشارکت کارکنان، حسادت، کینه، خشم                      |

همان‌طور که در جدول ۲ گزارش شده است، برخی از کژرفتاری‌های شناسایی شده از پیشینه موجود در پژوهش حاضر در گونه‌شناسی رابینسون و بنت مورد ملاحظه قرار نگرفته است و این موضوع نشان‌دهنده یک خلأ پژوهشی در این حوزه است و نیاز به ارائه گونه‌شناسی جدید احساس می‌شود.

با در نظر گرفتن نتایج پژوهش، یکی از مسیرهایی که می‌تواند به مدیریت کژرفتاری‌های سازمانی کمک کند کنترل و کاهش عوامل مؤثر بر بروز کژرفتاری‌های سازمانی است. همان‌طور که در شکل ۱ مشاهده شد، عوامل ساختاری، فردی، فرهنگ سازمانی، سبک رهبری، تعلق عاطفی، و بی‌عدالتی بر بروز کژرفتارهای سازمانی تأثیر گذار است.

با توجه به کدهای استخراجی (معنویت، سکوت کارکنان، هویت سازمانی، جوّ سازمانی، جوّ اخلاقی) قرارگرفته در طبقه فرهنگ سازمانی، برای تقویت و بهبود جوّ فرهنگی سازمان جهت کاهش کثرفتاری‌ها، از اقداماتی همچون تقویت فضای معنویت در سازمان، تدوین و اجرای منشور اخلاق حرفه‌ای، فراهم آوردن بسترهای لازم جهت دادن آزادی بیان به کارکنان به منظور ارائه نظرات و انتقادهای خود، و تقویت کار تیمی می‌توان کمک گرفت.

به منظور تقویت عوامل ساختاری در مسیر کاهش کثرفتاری‌های سازمانی نیز اقداماتی مانند بهره‌گیری از ساختار سازمانی منعطف، یکپارچگی و هماهنگی بخش‌های مختلف سازمان، سیاست‌های انعطاف‌پذیر، تدوین قوانین سختگیرانه در مقابل افرادی که مرتکب کثرفتاری می‌شوند، تشویق و قدردانی از افرادی که مرتکب کثرفتاری در سازمان نمی‌شوند، ارزیابی عملکرد کارکنان به طور مستمر، و تعریف استانداردهای کاری روشن و واضح می‌توانند مفید باشند.

به‌کارگیری مدیران با مهارت‌های ارتباطی بالا، برگزاری کلاس‌های آموزشی در جهت شناخت شخصیت خود و همکاران، فراهم آوردن محیط کاری دور از استرس و اضطراب، آموزش تحلیل مرادده‌ای به کارکنان سازمان، و تقویت مسئولیت‌پذیری افراد برای رشد و توسعه رفتار فردی کارکنان با هدف عدم بروز کثرفتارها در سازمان پیشنهاد می‌شود. نهایتاً بهتر است با استفاده از سبک مدیریت مشارکتی و مدیریت اقتضایی، حمایت عاطفی از کارکنان، ایجاد فرهنگ سازمانی حمایتی، تقویت برند سازمانی، و رعایت عدالت در برخورد با کارکنان زمینه بهبود سبک رهبری و تعلق عاطفی کارکنان و عدالت در سازمان فراهم شود.



## منابع

- AL-Abrow, H., Alnoor, A., Ismail, E., Eneizan, B., & Makhamreh, H. Z. (2019). Psychological contract and organizational misbehavior: Exploring the moderating and mediating effects of organizational health and psychological contract breach in Iraqi oil tanks company. *Cogent Business and Management*, 6(1)
- Aryati, A. S., Sudiro, A., Hadiwidjaja, D., & Noermijati, N. (2018). The influence of ethical leadership to deviant workplace behavior mediated by ethical climate and organizational commitment. *International Journal of Law and Management*.
- Bayraktar, D. H. (2017). Misbehavior in the Workplace from Managers' Perspective An Empirical Research. *International Journal of Liberal Arts and Social Science*, 5(9), 47-69
- Cao, X. (2015). *rr aaaaaa d l l l l l bbeaaii rrr nnd aa eee nnn t oo rrrll nnnnnna ' s Pbbiic Httttt ttt :: oo ttors ' ee d Psssss*.
- Coorey, G. M., Neubeck, L., Mulley, J., & Redfern, J. (2018). Effectiveness, acceptability and usefulness of mobile applications for cardiovascular disease self-management: Systematic review with meta-synthesis of quantitative and qualitative data. *European journal of preventive cardiology*, 25(5), 505-521
- Davis, M., Cox, M., & Baucus, M. (2021). Managerial aspirations and suspect leaders: The effect of relative performance and leader succession on organizational misconduct. *Journal of Business Ethics*, 171(1), 123-138.
- Dimotakis, N., Ilies, R., & Mount, M. K. (2008). Intentional negative behaviors at work. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 27(08), 247-277.
- Erwin, E. J., Brotherson, M. J., & Summers, J. A. (2011). Understanding qualitative metasynthesis: Issues and opportunities in early childhood intervention research. *Journal of Early Intervention*, 33(3), 186-200.
- Finlay, L. (2021). Thematic Analysis: The 'Good', the 'Bad' and the 'Ugly'. *European Journal for Qualitative Research in Psychotherapy*, 11, 103-116.
- Griffin, R. W., & Lopez, Y. P. (2005). " Bdd ee iii rr " n n r r z z z z z z z z z z s s : : A iii w w d d d d y y o o o o q y r r r F u u e e Research. 31(6), 988-1005.
- Haldorai, K., Gon, W., Sean, H., & Justin, J. (2019). International Journal of Hospitality Management Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior. *International Journal of Hospitality Management*.
- Hosşbay, D. (2014). *Organizational misbehavior: A research about perceptions of managers and employees in banking sector*. 7-20.
- Jeewandara, S. K., & Kumari, D. A. T. A Theoretical Review Of Deviant Workplace Behavior.
- Johnson Sr, B. D. (2020). *Recognizing and Adapting to Organizational Behaviors and Misbehaviors in the US Navy* (Doctoral dissertation, Trident University International).
- Khattak, M. N., Khan, M. B., Fatima, T., & Shah, S. Z. A. (2019). The underlying mechanism between perceived organizational injustice and deviant workplace behaviors: Moderating role of personality traits. *Asia Pacific Management Review*, 24(3), 201-211
- Kiger, M. E., & Varpio, L. (2020). Thematic analysis of qualitative data: AMEE Guide No. 131. *Medical teacher*, 42(8), 846-854.
- Manimozhi, G., & Srinivasan, P. (2018). A meta synthesis of content analysis approaches. *American Journal of Educational Research*, 6(6), 632-637.
- Merriman, S. E., Plant, K. L., Revell, K. M., & Stanton, N. A. (2021). What can we learn from Automated Vehicle collisions? A deductive thematic analysis of five Automated Vehicle collisions. *Safety Science*, 141, 105320.
- Moradi, M., & Miralmasi, A. (2020). Pragmatic research method. (F. Seydi, Ed.) (1st ed.). Tehran: School of quantitative and qualitative research. Retrieved from <https://analysisacademy.com>
- Narayanan, K., & Murphy, S. E. (2017). Conceptual Framework on Workplace Deviance Behaviour: A Review. *Journal of Human Values*, 23(3), 218-233.
- Purssell, E., & Gould, D. (2021). UNDERTAKING QUALITATIVE REVIEWS IN NURSING AND EDUCATION-A METHOD OF THEMATIC ANALYSIS FOR STUDENTS AND CLINICIANS. *International Journal of Nursing Studies Advances*.
- Roberts, K., Dowell, A., & Nie, J. B. (2019). Attempting rigour and replicability in thematic analysis of qualitative research data; a case study of codebook development. *BMC medical research methodology*, 19(1), 1-8.
- ROBINSON, S. L., & BENNETT, R. J. (1995). a Typology of Deviant Workplace Behaviors: a Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572
- Schneider, Z., Whitehead, D., LoBiondo-Wood, G., Faan, P. R., Haber, J., & Faan, P. R. (2020). *Nursing and midwifery research: Methods and appraisal for evidence based practice*. Elsevier. Edition 6

- Samarathunga, W. H. M. S., Cheng, L., & Weerathunga, P. R. (2020). Transitional domestic tourist gaze in a post-war destination: A case study of Jaffna, Sri Lanka. *Tourism Management Perspectives*, 35, 100693.
- Thomas, B. J., & Harris, S. (2021). A new, established approach to managing misbehavior: system justification theory. *Personnel Review*.
- Vardi, Y., & Weitz, E. (2003). *Misbehavior in organizations: Theory, research, and management*. Psychology Press.
- Vardi, Y., & Wiener, Y. (1996). Misbehavior in organizations: A motivational framework. *Organization science*, 7(2), 151-165.
- Weitz, E., Vardi, Y., & Setter, O. (2012). Spirituality and organizational misbehavior. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 9(3), 255-281.
- Yılmaz, D., & Kılıçoğlu, G. (2013). European Journal of Research on Education Resistance to change and ways of reducing resistance in educational organizations. *European Journal of Research on Education*.

