



Institute for Research
& Planning in Higher Education

Higher Education Letter

Print ISSN: 2008-4617



National Organization
for Educational Testing

Designing a Pattern for Changing Deviant Behaviors in the Workplace (Case Study: Islamic Azad University, Isfahan Branch)

Abbas Ghaedamini Harouni¹, Reza Ebrahimzadeh Dastjerdi², Mehrdad Sadeghi de cheshmeh³

1. Instructor, Department of Management, University of Applied Sciences of Artistic culture of Drijeno Center, Chaharmahal and Bakhtiari, Iran: (Corresponding Author). Email: abbasghaedamini2020@gmail.com

2. Assistant Professor, Faculty of Islamic Governance, Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan), Isfahan, Iran. Email: ebrahimzadeh2020@gmail.com

3. Assistant Professor, Faculty of Islamic Governance, Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan), Isfahan, Iran. Email: mehrdad.sadeghi61@yahoo.com

Article Info

Article Type:
Research Article

Received:2024.09.27

**Received in revised
form:**2025.01.24

Accepted:2025.02.25

Published online:
2025.03.22

ABSTRACT

Objective: The purpose of this research is to design a model for changing deviant behaviors in the work environment at Isfahan Islamic Azad University.

Methods: The approach of the current research was of a qualitative type, which was carried out with the systematic database method of Strauss and Corbin. The data was also collected in the form of a semi-structured interview with 20 participants who were selected by theoretical sampling. In order to check the validity of qualitative data, construct, external, descriptive and interpretive validity was used, and in order to check reliability, Rao and Perry's triple approach was used.

Results: The findings showed that the causal conditions of the causal conditions were categorized in six categories: individual factors, job factors, structural factors, organizational factors, managerial factors, and group factors. The relevant interactions and actions were identified as the strategy layer in the form of 3 categories of management, change and control of deviant behaviors. Background conditions were explained in the form of 3 categories of demographic, social and organizational characteristics. The concepts resulting from the intervening conditions were also categorized in the form of 3 categories of personality, cultural and political factors. Finally, the consequences were classified into five categories: individual, organizational, group, social and cultural consequences.

Conclusion: In order to, control and change deviant behaviors in the workplace at the university level, managers and policy makers at different levels of the university should emphasize the expansion of organizational justice in the university as well as continuous and accurate monitoring of the performance of employees.

Keywords: Deviant Behaviors in the Workplace, Causal Conditions, Strategies, Underlying Conditions, Interventional Conditions, Consequences

Cite this article: Ghaedamini Harouni, Abbas; Ebrahimzadeh Dastjerdi, Reza; Sadeghi De Cheshmeh (2025). Designing a pattern for changing deviant behaviors in the workplace (Case study: Islamic Azad University, Isfahan Branch). *Higher Education Letter*, 18(69), 22-41. DOI:10.22034/hel.2024.532695.1724

© The Author(s).



Publisher: Institute for Research & Planning in Higher Education & National Organization of Educational Testing(NOET)

طراحی الگوی تغییر رفتارهای انحرافی محیط کار (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان)

عباس قائدامینی هارونی^۱، رضا ابراهیم‌زاده دستجردی^۲، مهرداد صادقی ده‌چشمه^۳

۱. مربی، گروه مدیریت، دانشگاه جامع علمی کاربردی، مرکز فرهنگی هنری درینژنو، چهارمحال و بختیاری، ایران؛ (نویسنده مسئول)، رایانامه: abbasgheadamini2020@gmail.com

۲. استادیار، دانشکده حکمرانی اسلامی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران. رایانامه: abbasgheadamini2020@gmail.com

۳. استادیار، دانشکده حکمرانی اسلامی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران. رایانامه: mehrdad.sadeghi61@yahoo.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	هدف: هدف از اجرای پژوهش حاضر، طراحی الگوی تغییر رفتارهای انحرافی در محیط کار در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان بود.
دریافت: اصلاح: پذیرش: انتشار:	روش پژوهش: رویکرد پژوهش حاضر از نوع کیفی بود که با روش داده‌بنیاد نظام‌مند استراوس و کوربین اجرا شد. داده‌ها نیز به صورت مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۲۰ مشارکت‌کننده که با روش نمونه‌گیری نظری انتخاب شدند، گردآوری شد. به‌منظور بررسی روایی داده‌های کیفی از روایی سازه، بیرونی، توصیفی و تفسیری و به‌منظور بررسی قابلیت اعتماد از رویکرد سه‌گانه راتو و پری استفاده شد.
	یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که شرایط علی در قالب ۶ مقوله عوامل فردی، عوامل شغلی، عوامل ساختاری، عوامل سازمانی، عوامل مدیریتی و عوامل گروهی دسته‌بندی شدند. تعاملات و کنش‌های مربوطه با عنوان طبقه راهبرد در قالب ۳ مقوله مدیریت، تغییر و کنترل رفتارهای انحرافی شناسایی شدند. شرایط زمینه‌ای در قالب ۳ مقوله ویژگی‌های جمعیت شناختی، اجتماعی و سازمانی تبیین شدند. مفاهیم حاصل از شرایط مداخله‌گر نیز در قالب ۳ مقوله عوامل شخصیتی، فرهنگی و سیاسی دسته‌بندی شدند. در نهایت پیامدها شامل ۵ مقوله پیامدهای فردی، سازمانی، گروهی، اجتماعی و فرهنگی (طبقه‌بندی شد).
	نتیجه‌گیری: به‌منظور کنترل و تغییر رفتارهای انحرافی در محیط کار در سطح دانشگاه، مدیران و سیاست‌گذاران در سطوح مختلف دانشگاه باید نسبت به گسترش عدالت سازمانی در دانشگاه و همچنین نظارت مستمر و دقیق بر عملکرد کارکنان تأکید داشته باشند.
	کلیدواژه‌ها: رفتارهای انحرافی در محیط کار، عوامل فردی، عوامل شغلی، عوامل ساختاری، عوامل سازمانی، عوامل مدیریتی، عوامل گروهی

استناد: قائدامینی هارونی، عباس؛ ابراهیم‌زاده دستجردی، رضا؛ صادقی ده‌چشمه، مهرداد (۱۴۰۴). طراحی الگوی تغییر رفتارهای انحرافی محیط کار (مورد مطالعه: دانشگاه

آزاد اسلامی واحد اصفهان). *نامه آموزش عالی*، ۱۸(۶۹)، ۲۲-۴۱. DOI:10.22034/hel.2024.532695.1724

ناشر: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی و سازمان سنجش آموزش کشور حق مؤلف © نویسندگان.



مقدمه

سازمان‌ها همواره با کارکنانی مواجه می‌شوند که علی‌رغم تلاش مدیران و مسئولان در ایجاد محیطی مناسب برای کار و فعالیت، موجب ایجاد انحرافات در سازمان می‌شوند. این افراد با رفتارهایی مانند درگیری با سایر کارکنان و مدیران، سرپیچی از دستورات مافوق، نادیده گرفتن قوانین، وضعیت موجود و مطلوب سازمان را دچار آشفتگی می‌کنند و در تلاش هستند تا از این طریق قوانین را زیر پا گذاشته و امتیازی کسب نمایند (سیلوا و همکاران^۱، ۲۰۱۷). علاوه بر این، رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌تواند با جنبه‌های نامطلوب افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها مرتبط باشد (آلیس و همکاران^۲، ۲۰۱۳). به عنوان مثال، تخمین زده شده که وب‌گردی غیر مجاز در ساعات کاری، سالانه هزینه‌ای حدود ۳۰۰ میلیون پوند و کاهش بهره‌وری داشته است (تیلور^۳، ۲۰۰۷). وجود رفتارهای انحرافی در کارکنان می‌تواند موجب کاهش بهره‌وری سایر کارکنان، رایج شدن رفتارهای انحرافی در بین کارکنان و افزایش هزینه‌های سازمانی شود (چن و همکاران^۴، ۲۰۱۳). کارکنانی که رفتارهای انحرافی دارند برای سازمان تهدید محسوب می‌شوند؛ زیرا می‌توانند بقیه کارکنان و مشتریان را نیز به سوی این رفتار سوق دهند. این رفتارها، رفتارهای تنگ‌نظرانه و غیرقانونی هستند که اقتدار رسمی و ایدئولوژی سازمان آن را مجاز نمی‌داند (کلارک و والش^۵، ۲۰۱۶). بنابراین با توجه به شیوع فزاینده رفتارهای انحرافی در محیط کار و هزینه‌های مرتبط با آن، برای سازمان‌ها مفید است تا عواملی که در بروز چنین رفتارهایی سهیم هستند را شناسایی کنند و یا حداقل، عوامل بالقوه‌ای که می‌توانند وقوع این رفتارها را در محیط‌های کاری پیش‌بینی کنند، تشخیص دهند؛ زیرا تشخیص و شناسایی رفتارهای انحرافی، عملیاتی کردن برنامه‌ها و راهبردهای کاهش و مهار این رفتارها را در محیط کار میسر می‌سازد (یاو و همکاران^۶، ۲۰۰۹). به‌ویژه در سازمان‌های آموزشی، دیدگاه روانی کارکنان، خلق‌وخو و رفتار آنان بسیار مهم است؛ چراکه آنان نقشی حیاتی بر عملکرد سازمان، خروجی آن و رضایت ارباب رجوع خواهند داشت (لانزو و همکاران^۷، ۲۰۱۶، ص ۱۷۰). بنابر آنچه گفته شد، کوشش سازمان‌ها برای بهبود عملکرد شغلی کارکنان خود و همچنین تشخیص وجود رفتارهای انحرافی در آنان و سعی در علت‌یابی این رفتارها و از همه مهم‌تر تدوین برنامه‌ها و راه‌حلی برای از بین بردن و یا کاهش دادن این رفتارها، موجب خواهد شد تا کارکنان ارتباط بهتری با ارباب رجوع برقرار کنند، خدمات را با کیفیت بهتری ارائه دهند و در نتیجه این فرایند اعتبار، سودآوری و رضایت مشتریان سازمان افزایش پیدا کند. انحرافات رفتاری در محیط کار، معضل رایجی است که تقریباً در همه سازمان‌ها، به‌ویژه در کشورهای توسعه‌نیافته و یا در حال توسعه، رخ می‌دهد (نصیر و بشیر^۸، ۲۰۱۲، ص ۲۴۴). رفتارهای کاری خارج از هنجارهای سازمان، عواقب گسترده‌ای در همه سطوح سازمان از جمله فرایندهای تصمیم‌گیری، بهره‌وری و هزینه‌های مالی به دنبال خواهد داشت. بروز رفتارهای انحرافی سازمانی و فساد اداری در ایران بسیار شایع است در تأیید این گفته لازم به ذکر است که بر اساس گزارش سازمان جهانی شفافیت که در سال ۲۰۱۶ ارائه شده است ایران از نظر شاخص ادراک فساد^۹ در بین ۱۷۶ کشور در رتبه ۱۳۱ قرار دارد که نشان‌دهنده فساد بالا در سازمان‌های ایرانی^{۱۰} است. در هر جامعه‌ای، نظام آموزش عالی و دانشگاه بخش مهم و حائز اهمیت به شمار می‌رود. این نظام، اثرات گسترده و چشمگیری بر پیکره جامعه و حوزه‌های اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی دارد. این نظام و به تعبیر بهتر؛ نهاد، زمینه‌ساز رشد و توسعه فکری و همچنین بلوغ و تحقق ظرفیت‌های انسانی است (قربان‌نژاد و عیسی‌خانی، ۱۳۹۵، ص ۴۰).

با توجه به اینکه دانشگاه‌ها به عنوان یکی از مهم‌ترین سازمان‌های خدمات آموزشی شناخته شده‌اند، وقوع هر گونه رفتار انحرافی، به منزله انحراف از استانداردهای سازمانی و کاری است که باعث اتلاف منابع انسانی، کمیاب و در نتیجه، کاهش خدمات قابل ارائه و بازماندن سیستم آموزشی کشور از هدف نهایی خود (ارتقای سطح دانش) می‌شود. از اینرو، برخی پژوهشگران به بررسی رفتارهای انحرافی در دانشگاه‌های کشور پرداخته‌اند (واعظی و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۸۸). تغییر رفتارهای انحرافی در محیط کار این روزها به نگرانی اصلی سازمان‌ها تبدیل شده است، زیرا این گونه رفتارها می‌تواند سلامت مالی سازمان را تهدید کند. این رفتارها هر چه باشند از اذیت و آزار جنسی گرفته تا کارشکنی، خرابکاری یا شایعه‌پراکنی، همه و همه رفتارهای بدون اجازه و خارج از چارچوب هستند که اثرات منفی بر مجموعه دارند. رفتارهای ناهنجار کارکنان شامل:

1. Silva et al

2. Alias et al

3. Taylor

4. Chen et al

5. Clark & Walsh

6. Yao et al

7. Lanzo et al

8. Nasir & Bashir

9. Corruption Perceptions Index

10. www.Transparency.org

پیروی نکردن از مدیر، دیر آمدن، کند کردن چرخه کار، دزدی‌های کوچک، بدرفتاری و بی‌ادبی با همکاران است. مهم است تا تفاوت میان رفتارهای غیراخلاقی و رفتارهای منفی مطرح شود، اولی مربوط است به شکستن قوانین اجتماعی و دومی تخطی از قوانین خاص سازمانی است. پژوهش‌هایی در مورد شناسایی پیش‌زمینه‌های انحرافات کاری صورت گرفته است و عوامل متعددی مانند عوامل فردی (شخصیت و درک از شرایط کاری)، سبک رهبری مدیران (استبدادی، دموکراتیک یا آزاد) و عوامل سازمانی و مدیریت (بی‌عدالتی در اجرای قوانین، ساختار نامناسب پاداش، فرهنگ سازمانی ضعیف، ابهام در عملکرد شغلی و ارزشیابی کارکنان، عدم ساختاریافتگی تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها) شناخته شده‌اند که در این میان، نقش عوامل سازمانی و مدیریت در کاهش یا بروز رفتارهای کاری انحرافی پررنگ‌تر از سایرین بوده است (جیانگ و همکاران^۱، ۲۰۲۰). در مجموع اهمیت و ضرورت پژوهش حاضر از جنبه‌های مختلف زیر مورد توجه قرار گرفته است: ۱- در این پژوهش تلاش شده تا تجارب زیسته کارکنان از رفتارهای انحرافی در محیط کار، علل و پیامدهای آن شناسایی و ارائه شود؛ بنابراین، رویکرد به‌کار گرفته‌شده مبتنی بر دیدگاه‌های واقعی کارکنان بوده و نتایج حاصل از پژوهش به واقعیت‌های موجود در سازمان نزدیک‌تر است؛ ۲- پژوهش حاضر که در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان اجرا شده است، با هدف بررسی و واکاوی علل رفتارهای انحرافی در محیط کار و شناسایی پیامدهای آن از دیدگاه کارکنان این دانشگاه صورت گرفته است؛ نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران دانشگاه آزاد اسلامی کمک کند تا با شناخت دقیق‌تر عوامل مؤثر بر بروز این پدیده، اقدامات مؤثری در جهت کاهش آن در محیط سازمانی اتخاذ نمایند؛ ۳- رفتارهای انحرافی از جمله مباحثی است که طی ۲۵ سال اخیر در سطح جهان به‌طور ویژه مورد توجه و بررسی قرار گرفته است؛ باین‌حال، در ایران تاکنون پژوهش‌های جامع و میدانی کافی در این زمینه انجام نگرفته است. از این‌رو، در پژوهش حاضر تلاش شده است با بهره‌گیری از مطالعات و دستاوردهای جهانی، به‌ویژه در حوزه تخصصی سازمان و مدیریت، و با بررسی مصادیق آن در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان، گامی در جهت شناسایی این رفتارها برداشته شود؛ ۴- از آنجاکه پژوهش حاضر ماهیت کیفی دارد، می‌تواند برای دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان به‌عنوان ابزاری کاربردی جهت ارزیابی و تحلیل وضعیت موجود در زمینه رفتارهای انحرافی در محیط کار مورد استفاده قرار گیرد. بنابراین یافته‌های پژوهش می‌تواند به‌منزله یک آسیب‌شناسی اولیه و مؤثر در شناسایی مسائل رفتاری در محیط کاری این دانشگاه تلقی شود؛ ۵- از آنجاکه بخش دوم این پژوهش به شیوه کمی انجام می‌شود، یافته‌های حاصل از آسیب‌شناسی در بخش کیفی، در این مرحله به‌صورت کمی مورد ارزیابی قرار گرفته و با جزئیات بیشتری بررسی می‌شود؛ ۶- با توجه به اینکه پژوهش در یک واحد جامع دانشگاهی اجرا شده است، می‌تواند به‌عنوان رویکردی مقدماتی و راهبردی برای سایر واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی و حتی سیاست‌گذاران در سازمان مرکزی دانشگاه آزاد مطرح شود. نتایج این پژوهش می‌تواند زمینه‌ساز تدوین راهبردهای حرفه‌ای در حوزه‌های فرهنگی، عملکردی، منابع انسانی و سایر حوزه‌های مدیریتی باشد؛ به‌نحوی که از طریق این راهبردها امکان طراحی و استقرار مکانیسم‌های مدیریتی اثربخش‌تر و مثبت‌تر برای کنترل و اصلاح رفتارهای انحرافی در محیط دانشگاه فراهم شود؛ ۷- از آنجا که اساس و تمرکز این پژوهش بر مدیریت، تغییر و کنترل رفتارهای انحرافی در محیط کار است، راهبردهای استخراج‌شده و شاخص‌های اندازه‌گیری‌شده در آن نیز بر همین مبنا هستند. این راهبردها می‌توانند به سیاست‌گذاران و مدیران دانشگاه کمک کنند تا شرایط سازمانی را به‌صورت مؤثرتر و مطلوب‌تر مدیریت و کنترل کنند. در مجموع، این پژوهش می‌تواند به‌عنوان الگویی اولیه از نظر روش‌شناسی، نحوه اندازه‌گیری و تدوین راهبردهای مدیریتی برای دانشگاه‌های دولتی و سایر سازمان‌ها مورد استفاده قرار گیرد و زمینه‌ساز مطالعات بعدی در این حوزه باشد. همچنین، می‌تواند به پژوهشگران آتی در ارائه رویکردهای دقیق‌تر، نوآورانه‌تر و جامع‌تر در زمینه سنجش و مدیریت رفتارهای انحرافی در سازمان‌های مختلف یاری رساند.

رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌تواند به‌عنوان عامل منفی بر اثربخشی، بهره‌وری، کارایی، عملکرد و توسعه سازمان تأثیرگذار باشد. با توجه به ادبیات پژوهش به نظر می‌رسد شناسایی علل، پیامدها و راهبردهای تغییر این رفتارها در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان اهمیت بسیاری دارد. در پژوهش‌های پیشین عمدتاً علل، ریشه‌ها و پیامدهای رفتارهای انحرافی بررسی شده است؛ اما موضوعاتی همچون راهبردها، عوامل زمینه‌ای و مداخله‌گر در بروز این رفتارها و به‌ویژه با رویکرد کیفی کمتر مورد توجه قرار گرفته است؛ بر این اساس، در پژوهش حاضر تلاش شده است علاوه بر ارائه اطلاعاتی در خصوص ماهیت رفتارهای انحرافی در محیط کار، ریشه‌ها، عوامل مؤثر و پیامدهای آنها، راهبردهایی نیز برای تغییر و مدیریت این رفتارها پیشنهاد شود. در این راستا، با استفاده از رویکرد داده‌بنیاد، تلاش شده مدل یا الگویی طراحی شود که بر مبنای آن بتوان علل، پیامدها، عوامل زمینه‌ای و مداخله‌گر مؤثر بر رفتارهای انحرافی در محیط کار را شناسایی و تحلیل کرد و مشخص کرد که کدام راهبردها می‌توانند در تغییر رفتارهای انحرافی محیط کار تأثیرگذار باشند؟ بدین منظور پژوهشگر می‌کوشد در قالب یک مدل مفهومی، راهبردهای

¹. Jiang et al

مناسب برای مدیریت و تغییر رفتارهای انحرافی محیط کار در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) را شناسایی کرده و مدلی کاربردی برای بهبود این شرایط ارائه کند.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

رفتارهایی که به سازمان آسیب می‌رساند ممکن است دارای هزینه‌های خاص یا هزینه‌های عمومی باشند. در این شرایط، تعاملات میان افراد به دلیل بروز رفتارهای انحرافی دچار اختلال می‌شود، منابع انسانی به‌صورت تیمی کار نمی‌کند و همکاری مؤثر در سازمان از بین می‌رود. سپس این وضعیت، به بی‌احترامی، بی‌اعتمادی و نارضایتی کارکنان در فرهنگ سازمانی منجر می‌شود (نارایانان و مورفی^۱، ۲۰۱۷). کارکنان شایسته‌ای که قادر به انطباق با این نوع فرهنگ نیستند سرانجام استعفا می‌دهند و افرادی که در داخل سازمان باقی می‌مانند ناراضی خواهند بود (جانسون و ایندویک^۲، ۲۰۰۱). رفتارهای منفی رایج در سازمان می‌تواند شامل سرقت، خرابکاری و تخریب تا آزار و اذیت و تخریب اموال باشد. برجسته‌ترین پژوهش‌ها در مورد رفتار ضد اجتماعی، رفتار ضد تولید، رفتار ناکارآمد و سازمانی انجام گرفته است. پژوهشگران برای این رفتارها اسامی مختلفی ذکر کرده‌اند از جمله، انحراف در محیط کار، رفتار ضد تولید و رفتارهای ضد اجتماعی. در واقع رفتارهایی در محیط کار انحرافی محسوب می‌شوند که دارای این سه ملاک اصلی باشند: ۱- عمدی و ارادی باشند؛ ۲- رسوم، قواعد، مقررات و هنجارهای قابل قبول سازمانی در آنها نادیده گرفته و نقض شود؛ و ۳- به خطر انداختن سلامتی افراد و سازمان، هزینه‌های آشکار و نهان قابل توجهی را به سازمان تحمیل کند و از این طریق اثربخشی و عملکرد فردی و سازمانی را به مخاطره اندازد (رابینسون و بنت^۳، ۱۹۹۵).

در پیشینه‌های داخلی و خارجی پژوهشی یافت نشد که عوامل، راهبردها و پیامدهای تغییر در رفتارهای انحرافی در محیط کار را بررسی کرده باشد. در بیشتر پژوهش‌های انجام گرفته، رفتارهای انحرافی در محیط کار و ارتباط آن با سایر متغیرهای سازمانی بررسی شده و کمتر پژوهشی در سازمان‌های آموزشی در این زمینه اجرا شده است. در ادامه به برخی از این پژوهش اشاره شده است.

قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر رهبری فرهنگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی از طریق بی‌نزاکتی در محیط کار اجرا کردند. نتایج این پژوهش که با روش توصیفی از نوع همبستگی با نمونه آماری ۲۴۴ نفر از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) انجام گرفت، نشان داد: رهبری فرهنگی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری داشت و ضریب این تأثیر ۰/۶۶ بود. رهبری فرهنگی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر منفی و معنی‌داری دارد و ضریب این تأثیر ۰/۶۶- بود. نتایج آزمون بوت استرپ نشان داد که رهبری فرهنگی به‌طور غیر مستقیم از طریق بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی اثر معنی‌دار داشت. همچنین، قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۲) پژوهش دیگری با عنوان «تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعارض کار - خانواده و ویژگی‌های شخصیتی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)) با روش توصیفی از نوع همبستگی با نمونه آماری ۲۴۴ نفر از کارکنان انجام دادند. آنها به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی از طریق تعارض کار - خانواده بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر مثبت و معنی‌داری داشت. از طریق ویژگی‌های شخصیتی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر مثبت و معنی‌داری داشت. همچنین فرهنگ سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر مثبت و معنی‌داری داشت. قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی را با عنوان «شناسایی ابعاد رفتارهای انحرافی در محیط کار با استفاده از رویکرد فراترکیب» اجرا کردند و به این نتایج رسیدند: در فاز کیفی کشف ۳۳۳ مفهوم، ۱۳۳ مقوله فرعی و ۱۶ مقوله اصلی بود؛ شامل شرایط علی (۱). عوامل شغلی؛ ۲. عوامل سازمانی؛ ۳. عوامل فردی؛ ۴. عوامل گروهی، شرایط زمینه (۱. عوامل اجتماعی)؛ ۲. عوامل فرهنگی؛ ۳. عوامل قانونی و حقوقی، شرایط مداخله‌گر (۱. رفتارهای منفعت‌طلبانه؛ ۲. رفتارهای سیاسی)، راهبردها (۱. انحراف سازمانی؛ ۲. انحراف گروهی؛ ۳. انحراف فردی)، پیامدها (۱. پیامدهای فردی؛ ۲. پیامدهای سازمانی؛ ۳. پیامدهای شغلی) که در قالب مدل مفهومی ارائه شد. عباس‌پور و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «کنترل عوامل مؤثر بر رفتارهای انحرافی کاری کارکنان اداری دانشگاه‌ها» که با روش فراترکیب انجام دادند به این نتیجه رسیدند که ابعاد اصلی عوامل فردی، گروهی، سازمانی و ابعاد فرعی بی‌عدالتی سازمانی، ساختار جبران خدمات و پاداش، نظارت ناکافی، ارزیابی عملکرد نامناسب، عدم حمایت سازمانی، ضعف قوانین، ناسازگاری، نارضایتی شغلی، فقدان معنویت‌گرایی و در سطح گروه رهبری مخرب را نشان

1. Narayanan & Murphy

2. Johnson & Indvik

3. Robinson & Bennet

داد. آریونو و همکاران^۱ (۲۰۲۴) پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل فردی و سازمانی در رفتار انحرافی در محیط کار» با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۳۸۴ نفر انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بی‌نزاکتی در محیط کار با رفتار انحرافی در محیط کار رابطه مثبت دارد. کریم و همکاران^۲ (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان «مشارکت کاری به عنوان میانجی رابطه بین بی‌نزاکتی در محیط کار با رفتارهای انحرافی در محیط کار» در میان کارکنان مؤسسات عالی در ایالت زامفارا نیجریه اجرا کردند. نتایج این پژوهش که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۴۲۴ نفر اجرا شد نشان داد که بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر مثبت داشت و مشارکت کاری این رابطه را میانجی کرد. تیان و همکاران^۳ (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان «تأثیر رفتار انحرافی محیط کار بر عملکرد شغلی: نقش میانجی شرم سازمانی و نقش تعدیل‌کننده حمایت سازمانی درک شده» که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۳۵۷ نفر در چین انجام دادند به این نتیجه رسیدند که: ۱- رفتار انحرافی محیط کار به‌طور قابل توجهی شرم سازمانی را به‌طور مثبت و عملکرد شغلی را به‌طور منفی پیش بینی کرد و شرم سازمانی، عملکرد شغلی را به‌طور مثبت پیش‌بینی کرد؛ ۲- شرم سازمانی رابطه بین رفتار انحرافی محل کار و عملکرد شغلی را واسطه کرد و تفاوت‌های جنسیتی در این نقش میانجی وجود داشت؛ ۳- حمایت سازمانی درک‌شده تأثیر منفی رفتار انحرافی محیط کار را بر عملکرد شغلی تضعیف کرد. پلتزر و همکاران^۴ (۲۰۲۳) پژوهشی را با عنوان «سن و رفتارهای انحرافی در محیط کار: یک آزمون فرا تحلیلی و یک بررسی مبتنی بر ویژگی» اجرا کردند در مورد اینکه چرا کارکنان مسن کمتر درگیر انحراف در محیط کار هستند. آنها دریافتند که پنج شخصیت بزرگ با افزایش سن تغییر کرد و با رفتارهای انحرافی در محیط کار ارتباط داشت. لی و همکاران^۵ (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان «آیا رهبران بد واقعاً برای کارمندان بد هستند؟» فراتحلیل مطالعات طولی بین رهبری مخرب و نتایج کارکنان که با روش فرا تحلیل انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که نتایج حاصل از ۸۲ مقاله با ۱۰۴ مطالعه آینده‌نگر و طولی مستقل نشان‌دهنده آن است که رهبری مخرب تأثیر مخربی بر رفتار کارکنان (به‌عنوان مثال، رفتار شهروندی سازمانی، رفتارهای انحرافی در محیط کار و اجتناب) و نتایج نگرشی (مانند رضایت شغلی و تعهد کاری) داشت. زاپالا و همکاران^۶ (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان «رویکردهای کنونی، گونه‌شناسی و پیش‌بینی‌کننده‌های رفتارهای کاری انحرافی: بررسی محدوده بررسی‌ها» که با روش فراترکیب انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بررسی‌های اخیر روابط رفتار کاری انحرافی را با عملکرد شغلی و ساختارهای رفتار اخلاقی، ماهیت چندسطحی رفتار کاری انحرافی و پیامدهای آن برای کنشگر انحراف بررسی کردند. انواع خاصی از رفتارهای کاری انحرافی که در دهه گذشته بیشتر مورد بررسی قرار گرفته عبارت‌اند از: سوء استفاده در محل کار، بی‌ادبی، طردگرایی، قلدری و آزار جنسی، و رهبری توهین‌آمیز و مخرب. عبدالله و همکاران^۷ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی، رفتارهای انحرافی در محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار در مالزی» که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۹۷ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین ویژگی‌های شخصیتی و رفتارهای انحرافی در محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار رابطه معنی‌داری وجود داشت.

رفتارهای نامتعارف و غیراخلاقی همواره در سازمان‌ها وجود داشته و دارد و نمی‌توان این‌گونه رفتارها را به‌طور کامل از بین برد؛ چراکه این رفتارها از سوی انسان‌ها بروز می‌یابند و با توجه به ماهیت انسانی سازمان‌ها همیشه احتمال بروز چنین رفتارهایی وجود خواهد داشت. در حوزه رفتارهای انحرافی و غیر اخلاقی در محیط کار پژوهش‌های متعددی انجام گرفته و هر پژوهشگر عنوان و دسته‌بندی خاصی را برای معرفی رفتارها ارائه کرده است. درحالی‌که ممکن است ماهیت این رفتارها مشابه باشد و تنها در نام‌گذاری و طبقه‌بندی تفاوت‌هایی دیده شود. در ایران، بر خلاف کشورهای پیشرفته به رفتارهای انحرافی در محیط کار در سازمان‌ها و به‌ویژه در دانشگاه‌ها توجه زیادی نشده است. پژوهش حاضر با استفاده از روش داده‌بنیاد در پی استخراج تجارب کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) در زمینه رفتارهای انحرافی در محیط کار است. با استفاده از این تجارب می‌توان پیامدها، علل، عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر و راهبردهای مواجهه با این رفتارها را شناسایی و در قالب یک مدل مفهومی ترسیم کرد. مدلی که تاکنون مشابه آن در کشور ما تدوین نشده است. دستیابی به چنین مدلی می‌تواند ابعاد و مؤلفه‌های تازه‌ای را در زمینه رفتارهای انحرافی در محیط‌های دانشگاهی آشکار ساخته و به سیاست‌گذاران و مدیران دانشگاه آزاد اسلامی کمک کند تا در

1. Aryono et al

2. Kareem et al

3. Tian et al

4. Pletzer et al

5. Li et al

6. Zappalà et al

7. Abdullah et al

برنامه‌ریزی‌ها و مدیریت اثربخش‌تر منابع انسانی از یافته‌های این پژوهش بهره‌مند شوند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کیفی بوده و از روش داده بنیاد استفاده شده است. در این پژوهش از روش استراوس و کوربین استفاده شده و مبنای انتخاب این روش را می‌توان نظام‌مند بودن این روش در انجام پژوهش‌های کیفی ذکر نمود. لذا در جهت دستیابی به مدل نظام‌یافته، باید از روش استراوس و کوربین بهره گرفت. مشارکت‌کنندگان این پژوهش ۲۰ نفر از خبرگان و متخصصان حوزه مدیریت و استادان دانشگاه و مدیران ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) بودند که با روش نمونه‌گیری نظری انتخاب شدند و حجم نمونه تا رسیدن به حالت اشباع ادامه یافت.

جدول (۱) مشخصات مشارکت‌کنندگان در مصاحبه اکتشافی

نام و نام خانوادگی	سن	مدرک تحصیلی	سابقه شغلی	حوزه تخصصی فعالیت
مصاحبه‌شونده شماره ۱	۴۰	دکتری	۱۰	مدیریت
مصاحبه‌شونده شماره ۲	۴۰	دکتری	۵	مدیریت
مصاحبه‌شونده شماره ۳	۵۵	دکتری	۲۰	حقوق
مصاحبه‌شونده شماره ۴	۴۰	دکتری	۱۱	روان‌شناسی
مصاحبه‌شونده شماره ۵	۵۱	دکتری	۲۱	روان‌شناسی
مصاحبه‌شونده شماره ۶	۳۸	دکتری	۱۴	روان‌شناسی
مصاحبه‌شونده شماره ۷	۵۵	دکتری	۲۵	روان‌شناسی
مصاحبه‌شونده شماره ۸	۴۴	دکتری	۱۲	مدیریت
مصاحبه‌شونده شماره ۹	۳۸	دکتری	۱۳	مدیریت
مصاحبه‌شونده شماره ۱۰	۳۸	دکتری	۱۴	مدیریت
مصاحبه‌شونده شماره ۱۱	۵۰	کارشناسی ارشد	۱۸	اقتصاد
مصاحبه‌شونده شماره ۱۲	۵۳	کارشناسی ارشد	۲۷	جامعه‌شناسی
مصاحبه‌شونده شماره ۱۳	۳۷	کارشناسی ارشد	۱۲	حقوق
مصاحبه‌شونده شماره ۱۴	۴۰	کارشناسی ارشد	۱۶	حقوق
مصاحبه‌شونده شماره ۱۵	۳۸	کارشناسی ارشد	۱۴	روان‌شناسی
مصاحبه‌شونده شماره ۱۶	۵۰	دکتری	۲۲	جامعه‌شناسی
مصاحبه‌شونده شماره ۱۷	۵۳	دکتری	۱۷	جامعه‌شناسی
مصاحبه‌شونده شماره ۱۸	۵۵	دکتری	۱۲	مدیریت
مصاحبه‌شونده شماره ۱۹	۵۲	دکتری	۱۸	جامعه‌شناسی
مصاحبه‌شونده شماره ۲۰	۵۷	دکتری	۱۶	مدیریت

پژوهش حاضر به شیوه‌ای طراحی شده است که بتواند یافته‌های موثقی درخصوص تغییر رفتارهای انحرافی ارائه کند. برای ارزیابی قابل اتکا بودن یافته‌ها و تفسیرها از معیارهای پژوهش کیفی شامل اعتمادپذیری، انتقال‌پذیری، اتکاپذیری، تصدیق‌پذیری، راستی و معیارهای نظریه داده‌بنیاد شامل تطابق، فهم‌پذیری، عمومیت استفاده شد.

جدول (۲) روایی و پایایی بخش کیفی

معیارهای داده‌بنیاد	توضیحات
اعتمادپذیری: میزانی که نشان می‌دهد نتایج حاصل از پژوهش تا چه اندازه نماینده داده‌های پژوهش است	۱. هدایت مصاحبه‌ها به مدت ۱۲ ماه؛ ۲. مرور مصاحبه‌های مکتوب‌شده و ارزیابی تفسیرهای صورت‌گرفته توسط پژوهشگر؛ ۳. نظارت بر فرایند گردآوری و تحلیل داده‌ها توسط اعضای تیم پژوهش؛ ۴. مصاحبه دوباره با دو نفر از مشارکت‌کنندگان با هدف پالایش بهتر یافته‌ها نتیجه: پالایش تفسیرها و بسط آنها
فهم‌پذیری: میزانی که نشان می‌دهد نتایج حاصل از پژوهش تا چه حد نماینده‌ای از جهان واقعی مصاحبه‌شوندگان است.	یافته‌های پژوهش در اختیار صاحب‌نظران حوزه مدیریت و سازمان و دانشگاهی قرار گرفت و تأیید شد. نتیجه: اصلاحات مدنظر صاحب‌نظران در مدل نهایی لحاظ شد
تصدیق‌پذیری: یافته‌ها از مصاحبه‌شوندگان تحت تأثیر سوگیری پژوهشگر نبوده است	۱. گوش دادن فعال از سوی پژوهشگر در طول مصاحبه‌ها و پرهیز از ارائه دیدگاه جهت هدایت بحث؛ ۲. بررسی مجدد مصاحبه‌ها و تفسیرها با مشارکت‌کنندگان؛ ۳. ارائه خلاصه‌ای از مدل صورت‌بندی‌شده به دو نفر از مشارکت‌کنندگان و دریافت دیدگاه‌های ایشان نتیجه: پالایش تفسیرها و توسعه آنها
راستی: تفسیرها تحت تأثیر اطلاعات نادرست و طفره رفتن افراد قرار نگرفته است	۱. مصاحبه‌ها با حفظ محرمانگی به‌صورت حرفه‌ای و در فضای صمیمانه انجام گرفت. افراد مصاحبه‌شونده به‌صورت آزاد و به دور از هر گونه فشار دیدگاه‌های خود را بازگو کردند؛ ۲. علاقه‌مندی مصاحبه‌شوندگان به ادامه جلسه مصاحبه نتیجه: شواهدی مبنی بر طفره رفتن مصاحبه‌شوندگان از بیان دیدگاه دیده نشد.
تطابق: یافته‌ها با ساختار ذهنی افراد در ارتباط با پدیده تطبیق دارد	محقق شدن از طریق روش‌های استفاده‌شده در اتکاپذیری، اعتمادپذیری، تصدیق‌پذیری نتیجه‌گیری: مقوله‌ها پالایش شد. پژوهش سمت پیدا کرد که ماهیت رفتارهای انحرافی در محیط کار را نشان می‌دهد.
عمومیت: میزانی که نشان می‌دهد یافته‌ها ابعاد مختلف پدیده مورد بررسی را در خود جای داده‌اند.	۱. باز بودن مصاحبه‌ها و اختصاص دادن زمان کافی به آنها از ماهیت پدیده رفتارهای انحرافی در محیط کار پرده برداشت؛ ۲. انجام دادن ۱۷ مصاحبه در مرحله کدگذاری باز و ۳ مصاحبه دیگر در مرحله کدگذاری انتخابی با افراد خبره؛ ۳. همه‌جانبه‌گرایی و کسب شواهد تقویت‌کننده از سطوح مختلف سازمان برای روشن کردن مضامین و مفاهیم؛ ۴. بهره‌گیری از روش نظری برای پی بردن به واقعیت پدیده نتیجه: تعدد مصاحبه‌ها و مؤلفه‌های شناسایی‌شده نشان‌دهنده شناخت عمیق قابلیت‌های سازمانی و ابعاد مختلف آن است.
اتکاپذیری: ثبات و پایداری در تبیین‌های صورت‌گرفته	در مصاحبه‌ها شرکت‌کنندگان تجربه‌های جاری و پیشین خود را درباره پدیده رفتارهای انحرافی در محیط کار بیان کردند نتیجه: پی بردن به تجربه‌های مصاحبه‌شوندگان، صرف نظر از زمان وقوع
انتقال‌پذیری: قابلیت به‌کارگیری یافته‌های پژوهش در موقعیت‌های مشابه دیگر	۱. نمونه‌گیری به‌صورت نظری انجام گرفت ۲. همه مصاحبه‌شوندگان عضو جامعه دانشگاهی و مدیران ارشد دانشگاهی بوده و سابقه کار در دانشگاه آزاد اسلامی داشتند نتیجه: مفاهیم نظری ارائه‌شده از داده‌ها از همه مصاحبه‌ها استخراج شد.

گفتنی است برای بررسی پایایی فرایند کدگذاری از روش توافق بین دو کدگذار و ضریب کاپا استفاده شد و از آنجاکه شاخص کاپا برابر ۵۵۵ / ۰ و سطح معنی‌داری آن کوچک‌تر از ۰/۰۵ بود، می‌توان ادعا کرد استخراج کدها از پایایی کافی برخوردار بوده‌اند.

با توجه به انتخاب راهبرد پژوهشی داده‌بنیاد در این پژوهش با توجه به مراحل و روش‌های فرایند اجرای پژوهش، به‌صورت زیر است. گام اول: کدگذاری باز^۱: پس از هر مصاحبه شروع به پیدا کردن مفاهیم و انتخاب برجسته‌های مناسب برای آنها و ترکیب مفاهیم مرتبط می‌کنند. گام دوم: کدگذاری محوری^۲: پژوهشگر یکی از طبقه‌ها را به‌عنوان طبقه محوری انتخاب کرده و آن را با عنوان پدیده محوری در محور فرایند، مورد کاوش قرار داده و ارتباط سایر طبقه‌ها را با آن مشخص می‌کند. ارتباط با طبقه محوری در پنج عنوان می‌تواند تحقق داشته باشد (اشتراوس و کوربین^۳، ۲۰۰۸، ص ۱۱۲).

گام سوم: کدگذاری انتخابی^۴: روند انتخاب مقوله اصلی به‌طور منظم و نظام‌مند با سایر مقوله‌ها، اعتبار بخشیدن به روابط و پر کردن جاهای خالی با مقوله‌هایی که نیاز به اصلاح و گسترش دارند، ارتباط دارد. این روند شامل چند گام است: اولین گام متضمن توضیح خط اصلی داستان است. دومین گام، ربط دادن مقوله‌های تکمیلی بر حول مقوله اصلی با استفاده از یک پارادایم است (که در کدگذاری محوری توصیف شده است). سومین گام، مرتبط ساختن مقوله‌ها به یکدیگر در سطح بعدی است. گام چهارم، به تأیید رساندن «روابط در قبال داده‌هاست». آخرین گام، تکمیل مقوله‌هایی است که اصلاح و یا نیاز به بسط و گسترش دارند (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۱۲).

یافته‌ها

این پژوهش بر اساس انجام مصاحبه نیمه ساختاریافته با کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان انجام گرفته است. ابتدا از متن مصاحبه این افراد با استفاده از کدگذاری باز مضامین (مفاهیم) استخراج شده است. نمونه‌ای از مفاهیم استخراج‌شده در جدول (۲) نشان داده شده است. پس از بررسی و تحلیل مصاحبه‌های انجام‌گرفته با افراد و استخراج مفاهیم با استفاده از کدگذاری باز، مفاهیمی که دارای بار معنایی مشترک بودند با استفاده از کدگذاری محوری، در مقوله‌های یکسان قرار داده شدند. بدین‌صورت تمامی مقوله‌ها تشخیص داده شد و پس‌از آن به تشخیص پژوهشگران بر اساس مراحل مختلفی که در پژوهش ذکر شد، انجام شدند. ابعاد شش‌گانه مدل مفهومی پژوهش حاصل شد که به‌صورت زیر تشریح می‌شود.

جدول (۳) کدگذاری باز (استخراج مفاهیم)

گزاره‌های مصاحبه	مفهوم	مقوله فرعی	مقوله اصلی	مدل مفهومی
مسائل خانوادگی و نبود امنیت شغلی و مالی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان در دانشگاه می‌تواند با ایجاد اضطراب و استرس در کارکنان موجب ترغیب کارکنان به سوی رفتارهای انحرافی در دانشگاه شود.	اضطراب و استرس کارکنان	استرس شغلی	نگرش شغلی	شرایط علی

با توجه به اهمیت و ضرورت اجرای پژوهش به‌منظور داشتن یک مدل بومی تغییر رفتارهای انحرافی در محیط کار در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان، با تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه با متخصصان دانشگاهی، مدل مفهومی اولیه بر اساس کفایت نظری حاصل شد. در پژوهش حاضر، با مطالعه دقیق نکات کلیدی، ۳۱۱ کد باز برای شرایط علی، ۶۱ کد باز برای شرایط زمینه‌ای، ۶۵ کد باز برای شرایط مداخله‌گر، ۱۶۷ کد باز برای راهبردها و ۱۶۰ کد باز برای پیامدها استخراج شد.

1. Open Coding

2. Axial Coding

3. Straus & Corbin

4. Selective Coding

کدگذاری باز: برای شرایط علی ۳۱۱، شرایط زمینه‌ای ۶۱، شرایط مداخله‌گر ۶۵، راهبردها ۱۶۷ و پیامدها ۱۶۰ کد باز استخراج شد. در مجموع ۷۶۴ کد معرفی شد.



کدگذاری محوری: برای اساس ۷۶۴ کدگذاری باز انجام گرفته ۴۵ کد محوری به دست آمد:
 شرایط علی (۶): عوامل ساختاری، عوامل فردی، عوامل مدیریتی، عوامل گروهی، عوامل سازمانی و عوامل شغلی
 شرایط زمینه‌ای (۳): ویژگی‌های سازمانی، عوامل جمعیت‌شناختی و عوامل اجتماعی
 شرایط مداخله‌گر (۳): ویژگی‌های شخصیتی، عوامل سیاسی و عوامل فرهنگی
 راهبردها (۳): تغییر، مدیریت و کنترل
 پیامدها (۵): سازمانی، گروهی، فردی، اجتماعی و فرهنگی



کدگذاری گزینشی: پدیده مورد نظر بر اساس مدل مفهومی تغییر رفتارهای انحرافی در محیط کار؛ متغیرهای شرایط علی (۶)، شرایط زمینه‌ای (۳)، شرایط مداخله‌گر (۳)، راهبردها (۳) و پیامدها (۵) استخراج شده است.

شرایط علی: عوامل فردی (رفتارهای منفی فردی، رفتارهای منفی بین فردی)، عوامل مدیریتی (رفتارهای منفی مدیریتی، وجود نگرش‌های منفی مدیران) عوامل شغلی (نارضایتی شغلی، ناامیدی سازمانی، ویژگی‌های شغل، عدم تناسب شغل با شاغل، استرس شغلی، عدم درگیری با شغل، نبود تعهد سازمانی، نبود دلبستگی شغلی، وجود تعارضات شغلی و کار- خانواده، فقدان امنیت شغلی، فشار ناشی از کار، ابهام و تعارض نقش در عملکرد شغلی، نبود معنویت در محیط کار، حقوق و مزایای شغلی، حمایت سازمانی ادراک‌شده، بی‌تفاوتی سازمانی، بدبینی سازمانی، فرسودگی شغلی)، عوامل ساختاری (جو مسموم سازمانی، جو غیر اخلاقی سازمانی، ضعف قانونی و نظارتی، عدم پایبندی به قوانین، مقابله با هنجارهای سازمانی، عملکرد ضعیف کارکنان، اعمال مجازات نامناسب برای ناقضان قوانین سازمانی، وجود مافیای قدرت)، عوامل گروهی (رهبری زهرآگین، رهبری مخرب) عوامل سازمانی (بی‌عدالتی سازمانی، فناوری اطلاعات سازمان، وجود رقابت درون سازمانی ناسالم، نبود شفافیت سازمانی، ریاکاری سازمانی، فرهنگ سازمانی، بی‌نزاکتی در محیط کار، تکنو استرس در محیط کار، حسادت سازمانی، بی‌اعتمادی سازمانی، وجود ترومای سازمانی، سکوت سازمانی، قلدری سازمانی، ترس از تغییرات سازمانی، فرهنگ سازمانی، ادراک از سیاست سازمانی) طبقه‌بندی شده است.

شرایط زمینه‌ای: ویژگی‌های سازمانی (ارزش‌های سازمانی ضعیف، پیچیدگی قوانین و مقررات، ارزش‌های کاری ضعیف و ارزش‌های محوری دانشگاه)، عوامل جمعیت‌شناختی (نیازهای شغلی و خانوادگی کارکنان، طبقه اجتماعی کارکنان)، عوامل اجتماعی (نبود مقابله با رفتارهای انحرافی، وابستگی به گروه‌های مرجع منفی، بدهکاری، وجود قانون‌گریزی در فرهنگ جامعه) طبقه‌بندی شده است.

شرایط مداخله‌گر: ویژگی‌های شخصیتی (ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، ویژگی‌های شخصیتی مدیر، رفتار ناهنجار مدیر، مدیریت برداشت، رفتارهای ناهنجار دانشجویان) عوامل سیاسی (سیاسی‌بازی در دانشگاه، ویژگی‌های محیط کار و ماهیت شغلی) عوامل اجتماعی فرهنگی (تنوع فرهنگی کارکنان، تبعیض‌گرایی در دانشگاه، دین) طبقه‌بندی شده است.

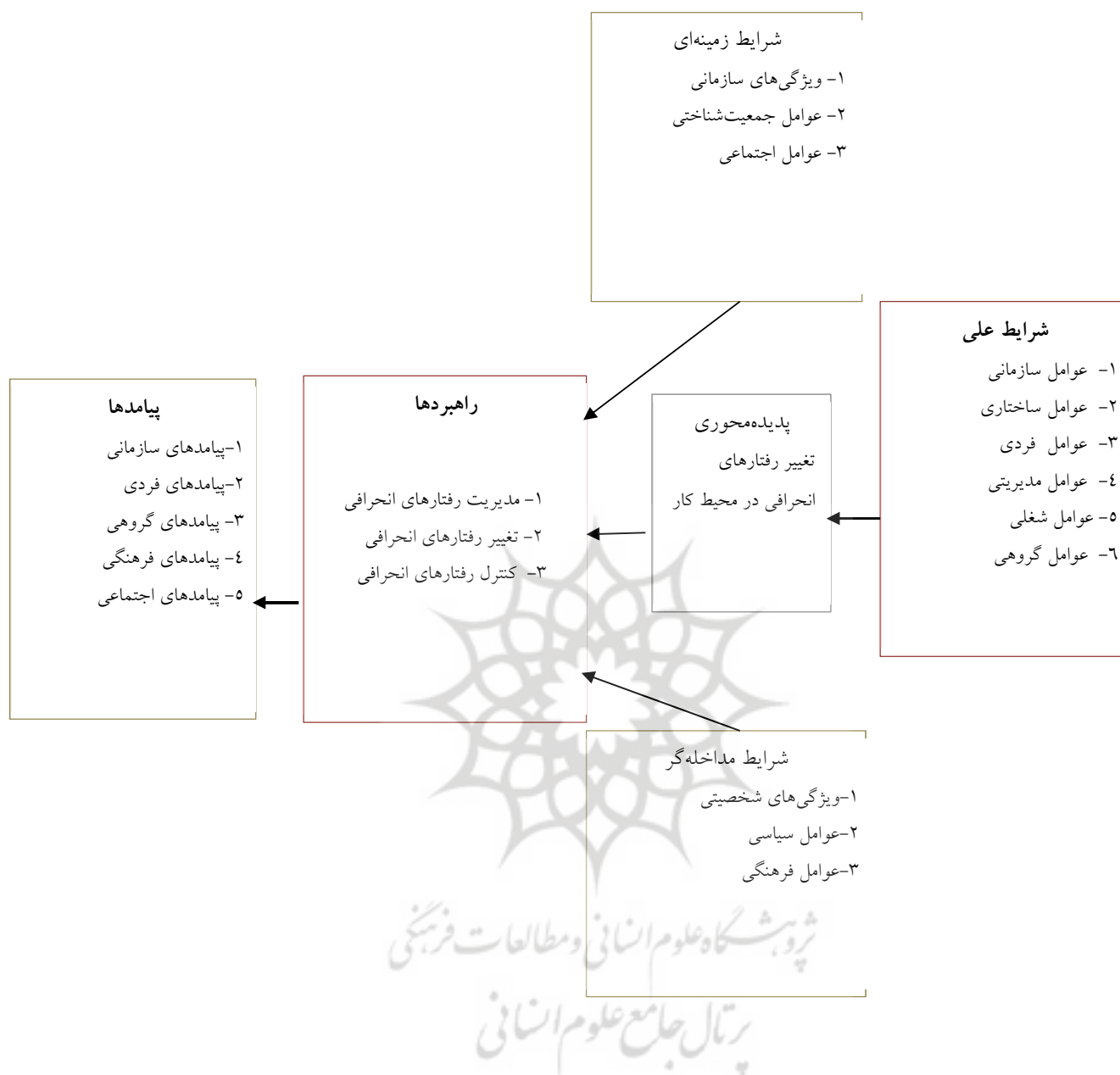
راهبردها: مدیریت (مدیریت زمان، مدیریت تغییرات سازمانی، وضوح در عملکرد شغلی، مدیریت تعارضات شغلی و خانوادگی، مدیریت دانش، کانال‌های اطلاع‌رسانی، تقویت ارزیابی عملکرد کارکنان، ارتباطات سازمانی اثربخش، مدیریت استعداد، مربیگری سازمانی، حرفه‌ای‌گرایی،

شایسته‌سالاری)، تغییر (ارتقای معنویت سازمانی، تقویت فرهنگ دینی، تقویت رفتارهای اخلاقی مدیر، تقویت رفتارهای اخلاقی کارکنان، تقویت جو اخلاقی دانشگاه، ایجاد و ترویج فرهنگ اخلاقی سازمانی، ساختن روابط مبتنی بر اعتماد، شفافیت سازمانی، سیاست و قوانین تنبیهی شدید، تأمین رفاه اقتصادی و اجتماعی کارکنان، تقویت خلاقیت و نوآوری) کنترل (جذب و استخدام افراد توانمند، سوت‌زنی سازمانی، کنترل سازمانی، رعایت عدالت در وضع و اجرای قوانین) طبقه‌بندی شده است.

پیامدها: فردی (تقویت انگیزه کارکنان، مهم شدن فعالیت‌های کارکنان، افزایش بهره‌وری کارکنان دانشگاه، تقویت ارزش‌های اخلاقی در بین کارکنان، ایجاد نگرش‌های مثبت شغلی و سازمانی، کاهش فرسودگی شغلی، بهبود رفتارهای شهروندی)، سازمانی (تقویت فضای اخلاقی سازمانی، کاهش سکوت سازمانی، افزایش گردش اطلاعات و تجربیات، افزایش تاب‌آوری سازمانی، افزایش تقوای سازمانی، افزایش امید سازمانی، کاهش تعارضات شغلی، کاهش قلدری سازمانی، رضایت ارباب رجوع، افزایش پاسخ‌گویی، ضربه به شهرت دانشگاه، افزایش سلامت سازمانی، کاهش هزینه‌های دانشگاه)، گروهی (تقویت ارزش‌های گروهی)، اجتماعی (افزایش سرمایه اجتماعی)، فرهنگی (تقویت فرهنگ سازمانی) طبقه‌بندی شده است.

با استفاده از کدگذاری انتخابی، ارتباط میان مقوله‌های شناسایی شده و الگوی مفهومی به صورت یکپارچه ارائه شده است. شکل (۱) بیانگر مدل مستخرج پژوهش با استفاده از روش داده‌بنیاد است.





شکل (۱) مدل مفهومی تغییر رفتارهای انحرافی در محیط کار

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی تغییر رفتارهای انحرافی در محیط کار در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان و با بهره گیری از روش کیفی داده بنیاد، به بررسی و استخراج شرایط علی، پدیده محوری، راهبردها، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله گر و پیامدها اقدام شد. در این مطالعه ۶۶۶ مفهوم مشترک و ۱۲۰ مقوله اصلی شناسایی شده است.

شرایط علی

یافته‌های پژوهش مشتمل بر شناسایی عوامل علی، رفتارهای انحرافی در محیط کار (شرایط علی در قالب ۶ مقوله عوامل فردی، عوامل شغلی، عوامل ساختاری، عوامل سازمانی، عوامل مدیریتی و عوامل گروهی دسته بندی شدند. شرایط علی رویدادهایی است که موقعیت‌ها، مباحث و مسائل مرتبط با پدیده را خلق و تا حدی تشریح می‌کند. درواقع منظور از شرایط علی، رویدادها یا اتفاقاتی است که بر این پدیده تأثیر می‌گذارند و منجر به بروز آن می‌شوند. نتایج به دست آمده نشان داد که مشارکت کنندگان در مصاحبه، عوامل علی رفتارهای انحرافی در محیط کار را مشتمل بر ۸ مؤلفه اصلی (نگرش‌های شغلی و سازمانی، جو ناسالم فیزیکی و روانی محیط کار، رهبری مستبد، عوامل سازمانی، عوامل فردی، ضعف مدیریتی، ضعف سیستم‌های مدیریت منابع انسانی و وجود شبکه‌های قدرت) می‌دانستند. کارکنانی که نگرش‌های شغلی مثبتی دارند، با احتمال کمتری مرتکب رفتارهای انحرافی می‌شوند. بنابراین، مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان باید با پرداخت حقوق مکفی، ارتقای به موقع، ایجاد شرایط کاری مناسب، سرپرستی حمایتی و ایجاد روابط انسانی مطلوب در دانشگاه، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان را افزایش دهد. نتایج کسب شده در این پژوهش به صورت مستقیم و غیر مستقیم با نتایج پژوهش‌های قاندامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۲)، عباس پور (۱۴۰۱)، زاپالا و همکاران (۲۰۲۲)، آگراوال و گوتام^۱ (۲۰۲۰)، جونی و همکاران (۲۰۲۰)، آموس و ودینگتن^۲ (۲۰۰۸)، کریسمس^۳ (۲۰۰۸)، ارکاتلو و چافرا^۴ (۲۰۱۳) و لیائو و همکاران (۲۰۱۶) همسو است.

رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌تواند به عنوان عمل متقابل در برابر رفتارهای ناعادلانه مشاهده شود. برای افزایش عدالت توزیعی پیشنهاد می‌شود، مدیران دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان در جهت منصفانه کردن پاداش‌ها و ایجاد سیستم جبران خدمات مبتنی بر عملکرد تلاش کنند و مشاغل سازمان را طوری طراحی کنند که وظایف و مسئولیت‌های افراد با حقوق پرداختی آنها متناسب باشد. همچنین برای افزایش عدالت رویه‌ای، کارکنان در تصمیمات سازمانی مرتبط با خود باید بتوانند مشارکت کنند. باید ملاک ارتقا و ترفیع، شایستگی باشد و همه کارکنان شانس مساوی برای ارتقا داشته باشند. برای افزایش عدالت مرادده‌ای باید در دانشگاه فرهنگ مبتنی بر اعتماد و احترام متقابل به همدیگر ایجاد شود. ارتباطات در سازمان، باید مبتنی بر ادب، صداقت و احترام بین فرستنده و گیرنده باشد؛ به طوری که کارکنان بتوانند به راحتی با مدیر ارتباط برقرار کرده و مشکلات کاری خود را با وی در میان گذارند و رابطه‌ای مبتنی بر اعتماد بین سرپرست و کارمند وجود داشته باشد. اگر کارکنان احساس کنند که دانشگاه از آنها حمایت می‌کند، با انگیزه بیشتری در جهت هدف‌های سازمانی فعالیت می‌کنند و با احتمال کمتری درگیر دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان می‌شوند. بنابراین، برای افزایش حمایت سازمانی، باید به رفاه کارکنان و رضایت کلی آنها در محیط کار توجه کرد. پرداخت‌ها باید مبتنی بر عملکرد بوده و پیشرفت‌های کاری نیز در نظر گرفته شود. رفتارهای سیاسی، عواقب ناخوشایند و منفی برای دانشگاه به دنبال دارد و در کاهش عدالت سازمانی درک شده و همچنین حمایت درک شده مؤثر است. برای کاهش رفتارهای سیاسی بایستی فرهنگی در سازمان ایجاد شود که تقویت کننده اعتماد در سازمان باشد؛ یعنی از مدیر گرفته تا کارکنان، همه در جاری سازی اعتماد کوشا باشند. همچنین باید قدرت در سازمان توزیع شود. رفتارهای مدیر نیز در کاهش رفتارهای سیاسی مؤثر است. هرچه رفتار مدیران دور از رفتار سیاسی باشد، بالطبع کارکنان هم در سازمان از آن پرهیز خواهند کرد. استرس ناشی از نقش، از جمله ابهام نقش و تعارض نقش و گرانباری نقش، در کاهش تعهد سازمانی و در نتیجه افزایش رفتارهای انحرافی در محیط کار مؤثر است. پیشنهاد می‌شود برای از بین بردن تأثیر منفی ابهام نقش و تعارض نقش در سازمان، برنامه‌ها و سیاست‌هایی نظیر روشن کردن مسئولیت‌های شغلی، ارائه بازخوردهای عملکرد و آموزش تکنیک‌های مقابله با استرس به کار گرفته شود.

1. Agrawal & Gautam

2. Amos & Weathington

3. Christmas

4. Erkutlu & Chafra

همچنین مدیران باید حجم کاری کافی و مناسب به کارکنان اختصاص دهند تا کارکنان نسبت به شغل خود و مسئولیت‌های کاری احساس مثبت داشته باشند و رفاه آنها بهبود یابد.

با توجه به اینکه جو اخلاقی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی و در نتیجه ارتکاب رفتارهای انحرافی در محیط کار مؤثر است، پیشنهاد می‌شود جو اخلاقی مناسبی در دانشگاه ایجاد و به اشتراک گذاشته شود که بتواند بر رفتار اعضای سازمان تأثیرگذار باشد و کارکنان بر اساس آن از رفتارهای مورد انتظار آگاه شوند. به‌منظور ایجاد چنین جوی، مدیر باید یک فلسفه یا بیانیهٔ مأموریت تدوین کند؛ به‌طوری‌که ارزش‌های اخلاقی را به کارکنان عملیاتی منتقل کند. اقدامات مدیر ارشد باید جو اخلاقی مورد نظر را منعکس کند. پیش‌بینی رفتارهای انحرافی در محیط کار بر اساس نظریه قرارداد روان‌شناختی بیان می‌کند که کارکنان، انتظارات و توقعاتی درخصوص وظایف، تعهدات و مزایایی دارند که در ازای کار و وفاداری خود از کارفرمایان دریافت می‌کنند. کارکنان با این انتظارات وارد سازمان می‌شوند و در آن کار می‌کنند؛ در مقابل، سازمان نیز موظف است خدمات، پاداش‌ها و فرصت‌های عادلانه‌ای را در اختیار آنان قرار دهد. در صورتی که این انتظارات از سوی دانشگاه برآورده نشود و ادراک کارکنان از عدم تحقق آنها شکل بگیرد، به نقض قرارداد روانی منجر خواهد شد. این وضعیت موجب کاهش احساس تعهد و انگیزه در کارکنان می‌شود و درنهایت، ادراک نقض قرارداد روانی می‌تواند به بروز رفتارهای انحرافی در محیط کار منجر شود که بر موفقیت دانشگاه تأثیر می‌گذارد؛ رفتارهایی مانند بی‌توجهی به مسئولیت‌های شغلی، کاهش مشارکت در فعالیت‌های تجاری به نفع دانشگاه، تمایل به جابه‌جایی شغلی و حتی کناره‌گیری از کار در این شرایط افزایش می‌یابد. علاوه بر این، نقض قرارداد روانی باعث کاهش فداکاری کارکنان، کاهش یکپارچگی سازمانی و تضعیف عملکرد دانشگاه می‌شود. با توجه به بی‌ثباتی و شرایط نامناسب بازار کار و عدم امنیت شغلی که بر رفتار و تصمیم‌گیری کارکنان و بروز رفتارهای منفی و انحرافی تأثیرگذار است؛ پیشنهاد می‌شود دانشگاه در فرایند استخدام پرسنل خود شرایط ویژه‌ای را مد نظر قرار داده و از تسهیلات مکمل در بدو استخدام افراد نیز استفاده نماید. همچنین، با توجه به شرایط نامناسب بازار کار و عدم ثبات اقتصادی، مدیران دانشگاه باید برنامه‌ریزی لازم را برای کاهش فشارهای محیطی بر کارکنان انجام دهند. در این راستا، ارائه تسهیلات رفاهی، پرداخت‌های مستقیم و غیر مستقیم، نقدی و غیرنقدی و ایجاد نظام یکپارچه حمایتی و رفاهی برای کارکنان از جمله خدمات بهداشت و درمان، مسکن، تحصیل فرزندان، فرصت‌های ارتقای شغلی ضرورت دارد. این اقدامات می‌تواند از بروز رفتارهای انحرافی در محیط کار جلوگیری کند و در جهت ارتقای تعهد، انگیزه و عملکرد کارکنان و در نتیجه موفقیت دانشگاه مؤثر واقع شود.

شرایط زمینه‌ای

یافته‌های پژوهش مشتمل بر شناسایی شرایط زمینه‌ای، رفتارهای انحرافی در محیط کار (شرایط زمینه‌ای در قالب ۳ مقولهٔ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، اجتماعی و سازمانی) دسته‌بندی شدند. شرایط زمینه‌ای به شرایط خاصی از ویژگی‌های سازمانی که بر تدوین و اجرای راهبردها تأثیر می‌گذارند، اطلاق می‌شود. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که مشارکت‌کنندگان در مصاحبه و سپس دلفی، عوامل زمینه‌ای را مشتمل بر ۵ مؤلفه (فرهنگ سازمانی ضعیف، ارضا نشدن نیازهای کارکنان، رفتار سیاسی مسئولان، عوامل اجتماعی و عوامل فرهنگی) می‌دانند. عوامل زمینه‌ای از جمله عواملی هستند که با تأثیرپذیری از محیط و فرهنگ موجود می‌توانند موجب بروز رفتارهای انحرافی در دانشگاه شوند. نتایج کسب‌شده در این پژوهش به‌صورت مستقیم و غیر مستقیم با نتایج برخی پژوهش‌ها همچون قاندامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۲)، عباس‌پور (۱۴۰۱)، فتاحی و همکاران (۱۳۹۸)، پنگ و همکاران^۱ (۲۰۱۷) و هاروی و همکاران^۲ (۲۰۱۷) هم‌راستا است. یکی از اصلی‌ترین متغیرهای عوامل زمینه‌ای وابستگی سیاسی است؛ بنابراین مدیران دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان می‌بایست به دور از جانبداری و وابستگی در انتخاب و انتصاب افراد، شایستگی، مهارت و تخصص کارکنان را معیار ترقی و ارتقای آنان قرار دهند. از این رو پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاه آزاد فارغ از جناح‌بندی‌ها و وابستگی‌های سیاسی و نگاه‌های حزبی عمل کنند و در توزیع قدرت و ثروت فارغ از جانبداری و وابستگی‌ها و بر اساس شایستگی، اصول منفعت جامعه و دانشگاه اقدام نمایند و اصل بی‌طرفی سیاسی را مد نظر قرار دهند؛ زیرا بی‌طرفی سیاسی موجب به وجود آمدن عدالت سازمانی، حرفه‌ای‌گرایی و تخصص‌گرایی، جلوگیری از بروز رفتارهای انحرافی در دانشگاه، به وجود آمدن مبنای اخلاقی برای خدمات، جلوگیری از تبعیض برای کارکنان باعث بروز رفتارهای شهروندی سازمانی و غیره می‌گردد که این موضوعات موجب گسترش اعتماد در دانشگاه آزاد واحد اصفهان می‌شود و به کاهش انحرافات و رفتارهای انحرافی در دانشگاه کمک خواهد کرد. عامل مهم دیگر که بر بروز رفتارهای انحرافی تأثیرگذار است

1. Peng & Zeng

2. Harvey et al

فرهنگ کاری ضعیف است. برای اینکه دانشگاه آزاد از گزند رفتارهای انحرافی کارکنان در امان بماند، ضروری است به مقوله فرهنگ و فرهنگ‌سازی توجه ویژه‌ای شود. تقویت شاخص‌های فرهنگی در دانشگاه می‌تواند تا حد زیادی از بروز این گونه رفتارها جلوگیری کند. با توجه به اهمیت فرهنگ کاری در کاهش رفتارهای انحرافی، پیشنهاد می‌شود گرایش‌ها، بینش‌ها و دانش لازم در خصوص ارزش‌های کاری در دانشگاه ایجاد و تقویت شود. در این راستا، ایجاد سازوکارهایی برای پذیرش اصول، الگوها، رفتارها و قواعد مناسب و نیز آگاهی‌رسانی عمومی درباره مفاهیم، جایگاه و نتایج فرهنگ کار ضروری است. همچنین باید ارزش کار بیدی و فکری تبیین شده و سازگار با شرایط روز و قواعد اجتماعی نهادینه گردد. در کنار آن، مزایا، امکانات و حمایت‌ها در قالب طرح‌های رفاهی و تشویقی در نظر گرفته شود تا افراد را به یافتن شغل، ماندن در آن و ارتقای جایگاه شغلی ترغیب کند و کارفرمایان نیز برای جذب و نگه داشتن نیروهای توانمند تشویق شوند. درنهایت، با تقویت ارتباط و تعامل میان خانواده و فرد می‌توان به صورت ضمنی و غیر مستقیم زمینه لازم برای پرورش فرهنگ کار را ایجاد کرد؛ به طوری که این فرهنگ به شکلی پایدار و ماندگار در محیط دانشگاه استمرار یابد.

شرایط مداخله‌گر

یافته‌های پژوهش مشتمل بر شناسایی شرایط مداخله‌گر، رفتارهای انحرافی در محیط کار (شرایط مداخله‌گر در قالب ۳ مقوله عوامل شخصیتی، فرهنگی و سیاسی) دسته‌بندی شدند. شرایط مداخله‌گر به شرایط عامی قلمداد می‌شود که بر راهبردها اثر می‌گذارد. بر اساس نتایج به دست آمده مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی عوامل مداخله‌گر را به صورت ۵ مؤلفه اصلی شامل ویژگی‌های شخصیتی، رفتارهای منفعت‌طلبانه، عوامل سیاسی، جایگاه شغل و محیط دانشگاه شناسایی کردند. ویژگی‌های شخصیتی افراد به طور کلی بر نگرش آنها نسبت به شغلشان، رفتار کمک کردن و کناره‌گیری تأثیرگذار است و می‌تواند به عنوان زمینه‌ساز بروز رفتارهای انحرافی در محیط کار عمل نماید. مدیران دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان در هنگام استخدام کارکنان، صفات شخصیتی آنها را مد نظر قرار داده و برنامه‌های استخدامی خود را به سمتی حرکت دهند که افرادی را شناسایی کنند که کمتر مستعد درگیر شدن در رفتارهای انحرافی هستند. این نتایج با نتایج پژوهش‌های قائدآمین‌ی هارونی و همکاران (۱۴۰۲)، عباس‌پور (۱۴۰۱)، فتاحی و همکاران (۱۳۹۸)، چن و همکاران (۲۰۱۷)، شو و لازاتخان^۱ (۲۰۱۷)، دی‌استفانو و همکاران (۲۰۱۷)، ساند و لاین (۲۰۱۷) و لی و همکاران (۲۰۱۶) همخوانی دارد. پژوهش‌های سه دهه اخیر شواهد فراوانی را نشان داد که شخصیت یکی از مؤلفه‌های مهم در محیط کار است. درحین استخدام یا دادن وظایف حیاتی به کارکنان، اگر دانشگاه‌ها بر ویژگی‌های شخصیتی تمرکز کنند، به دنبال آن بهره‌وری کارکنان افزایش پیدا می‌کند و درنهایت، دانشگاه‌ها سودمند خواهد شد. با این تحلیل‌های شخصیتی، فردی مناسب برای شغل مناسب تعیین می‌شود. دانشگاه‌ها باید به ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و رفتارهای انحرافی در محیط کار اهمیت دهند، زیرا با پیشرفت و رقابت‌پذیری دانشگاه‌ها ارتباط مستقیم دارند. اگر دانشگاه‌ها بر پیوند ویژگی‌های شخصیتی و رفتارهای انحرافی در محیط کار تمرکز نکنند، متحمل زیان بزرگی می‌شوند. بنابراین مراقبت از تک‌تک کارکنان درحین انجام دادن وظایف مهم و حیاتی است. کارکنانی که ویژگی‌های شخصیتی مناسبی دارند، کمک بیشتری کرده و در فعالیت‌های غیرمولد شرکت نخواهند کرد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان با استخدام مناسب، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان را ارزیابی می‌کند و همچنین مراقب رفتارهای انحرافی در محیط کار هستند و به دنبال آن سلامت روانی آنها اهمیت بیشتری دارد، زیرا آنها احساس‌های منفی را در کارکنان نشان می‌دهند که خود منجر به رفتار انحرافی در محیط کار می‌شود. از آنجایی که پژوهش حاضر در محیط‌های کاری ایران انجام گرفته است، مدیران شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان می‌توانند از این یافته‌ها بهره ببرند زیرا بسیاری از دانشگاه‌ها در ایران به چنین متغیرهایی توجه نمی‌کنند اگرچه این متغیرها در موفقیت سازمان بسیار مهم هستند. بیشتر دانشگاه‌ها در ایران هنگام استخدام یا ارتقای کارکنان تست‌های شخصیتی انجام نمی‌دهند که باز هم برای بهره‌وری دانشگاه‌ها مضر است. باید سازوکاری برای بررسی ویژگی‌های شخصیتی افراد درحین انجام دادن وظایف حیاتی وجود داشته باشد. کارکنان بهترین منبع در این دوره از رقابت هستند. کارهای پیچیده و دشوار مستلزم کار تیمی است و رفتارهای انحرافی در محیط کار نه تنها بر هم‌افزایی تیم اثر می‌گذارد، بهره‌وری افراد را نیز در تیم کاهش می‌دهد. درنهایت، توصیه می‌شود که قبل از تشکیل تیم، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان برای کارهای پیچیده و مهم بررسی شود. دانشگاه‌ها ممکن است زیان مالی مربوط به این مفهوم را نادیده بگیرند زیرا درصد بسیار فراوانی است که درنهایت، بر سودآوری دانشگاه آزاد اثر می‌گذارد. مهم‌ترین عوامل سیاسی معرفی شده از سوی مصاحبه‌شوندگان، دخالت افراد سیاسی در امور دانشگاه، نداشتن ثبات سیاست داخلی و وجود جناح‌ها و حزب‌های مختلف در تصمیم‌گیری‌ها است. حوزه نفوذ رفتارهای سیاسی در دانشگاه آزاد واحد اصفهان بسیار قوی است. به گونه‌ای که موفقیت دانشگاه آزاد

1. Shu & Lazatkhan

به ثبات سیاسی جامعه، استقلال و کنترل دخالت دولت در امور داخلی آن بستگی دارد. محیط‌های به‌شدت سیاسی به دلیل درگیری‌های مداوم و ابهام فراوان، منشأ پیدایش رفتارهای انحرافی در محیط کار است. میزان ادراک و فرهنگ سازمانی می‌تواند به میزان قابل توجهی بر نمرات رفتارهای انحرافی فردی و سازمانی بیفزاید؛ تیپ شخصیتی برون‌گرا، نرووتیک و پایین بودن انعطاف‌پذیری (البته در نمونه حاضر برون‌گرایی با رفتارهای انحرافی رابطه مثبت نداشته است) نیز می‌تواند بر میزان رفتارهای انحرافی بیفزاید. در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) کارکنانی که درجه بالای برون‌گرایی داشتند احتمال بروز رفتارهای انحرافی در محیط کار و ناکارآمد شغلی بیشتر به نظر می‌رسد. با توجه به این مورد می‌توان به این نتیجه رسید که برون‌گرایی کارکنان یکی از مؤلفه‌های مهم در زمینه شناسایی احتمال بروز رفتارهای انحرافی در محیط کار یا ناکارآمدی شغلی محسوب می‌شود. از سوی دیگر کارکنانی که با سطوح بالاتر وجدان‌گرایی در دانشگاه مشغول به کار بودند، رفتارهای ناهنجار یا ناکارآمد کمتری بروز داده و کمتر برای سازمان مشکل‌آفرین هستند. برای بررسی متغیر روان‌رنجوری در دانشگاه، می‌توان گفت متغیر روان‌رنجوری به توانایی فرد به تسلط بر شرایط مکانی و زمانی اشاره دارد و بروز رفتارهای ناگهانی از فرد در محیط کار را مد نظر قرار می‌دهد. کارکنان با درجه بالای روان‌رنجوری در سازمان کنترل کمتری بر شرایط داشته و در موقع حساس رفتارهای بی‌باکانه از خود نشان می‌دهند. به نظر می‌رسد افراد دارای سطح روان‌رنجوری بالا بیشتر مستعد بروز رفتارهایی برخلاف قوانین و مقررات سازمان هستند. در مقابل، کارکنانی با قدرت سازگاری بالا در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان توانایی بیشتری در وفق دادن خود با موقعیت‌های مختلف دارند و بهتر می‌توانند شرایط را تحمل کنند. بر اساس تجربه‌های مشاهده‌شده در این دانشگاه، کارکنان دارای این ویژگی، در شرایط مختلف رفتارهای سازگارتری از خود نشان می‌دادند و کمتر برای دانشگاه مشکل ایجاد می‌کردند. همچنین، کارکنانی که دارای شخصیت خودگشودگی بودند تمایل زیادی به کسب تجارب جدید و انتخاب راه‌های متنوع داشتند. به همین دلیل، موقعی که در شرایط نامساعد قرار می‌گرفتند، تمام تلاش خود را می‌کردند تا از آن شرایط عبور کنند و برای رسیدن به این هدف از هیچ کاری فروگذاری نمی‌کردند. کارکنانی که در مؤلفه گشودگی نمره بالایی می‌گیرند معمولاً دارای تمایلات روشنفکرانه گسترده، جستجوی فعالانه چالش‌ها و پذیرش تغییر هستند. این گزارش نشان می‌دهد که عامل گشودگی می‌تواند، با تعارض کار با خانواده به‌طور غیرمستقیم رابطه منفی داشته باشد. به این معنا که کارکنانی دارای نمرات بالا در ویژگی شخصیتی گشودگی، تعارض کار با خانواده کمتری دارند و افراد دارای نمرات پایین در در ویژگی شخصیتی گشودگی، تعارض کار با خانواده بیشتری دارند. احساسات مثبت در محیط کار - خانواده، فشار ناشی از تعارض کار - خانواده را در کارکنان کاهش می‌دهد و این امر نشان می‌دهد که کارکنان برون‌گرا دارای علایق متنوع، کم‌عمق و کلی‌نگر هستند در نتیجه کارها را با اشتباه و تکرار بیشتر انجام می‌دهند و به‌منظور دیده شدن و تحسین زمان بیشتری را برای دستیابی به بهره‌وری مناسب صرف می‌کنند. در مقابل، افراد درون‌گرا با دقت کافی و عدم نیاز به دیده شدن، کارها را در زمان مقرر انجام می‌دهند و مدیریت بهتری بر تعادل کار- خانواده دارند.

راهبردها

تعاملات و کنش‌های مربوطه با عنوان طبقه راهبرد در قالب ۳ مقوله مدیریت، تغییر و کنترل رفتارهای انحرافی شناسایی شدند. در بخش راهبردهای مدل مفهومی ارائه‌شده در پژوهش راهبردها در قالب سه بخش مدیریت، تغییر و کنترل رفتارهای انحرافی در محیط کار شناسایی شد. براساس پژوهش‌های انجام گرفته می‌توان گفت پژوهش‌های قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۱)، عباس‌پور (۱۴۰۱) و زاپالا و همکاران (۲۰۲۲) با مؤلفه‌های شناسایی‌شده در این بخش تا حدی مطابقت دارد. برای مدیریت رفتار انحرافی در محیط کار، ویژگی‌های فردی و وضعیت محیط کار از اهمیت خاصی برخوردار است. اگر به کارکنان فرصت داده شود، بیشتر درگیر برخی از رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌شوند. به‌ویژه اگر پول یک محرک اصلی باشد، کارکنان تمایل دارند هر کاری را که برای پول درآوردن انجام دهند، خواه این «هر آنچه که باشد» اخلاقی باشد یا غیر اخلاقی. به‌ویژه کارکنان جوان و بی‌تجربه و دارای پست کوتاه‌مدت و پست کم‌درآمد بیشتر مستعد بروز رفتار انحرافی در محیط کار هستند. هرچه کارکنان از تحصیلات بالاتری برخوردار باشند، احتمال انجام اقدامات انحرافی کمتر خواهد بود. علاوه بر این، زنان کمتر به این رفتارها روی می‌آورند. با این وجود، متغیرهای فردی تنها بخش کوچکی از رفتار انحرافی در محیط کار را توضیح می‌دهند. دانشگاه‌ها و مدیران تأثیر قابل توجهی در کارکنان خود دارند، زیرا اطلاعاتی راجع به آنچه قابل قبول است و آنچه در محیط کار قابل قبول نیست، ارائه می‌دهند. گروه‌های کاری نیز تأثیر زیادی بر اعضای خود دارند، زیرا به عنوان الگو ایفای نقش می‌کنند. متأسفانه، حتی کارکنانی که دارای معیارهای اخلاقی محکم هستند ممکن است با محیط‌های انحرافی سازگار شوند. کارکنان ممکن است در دانشگاه احساس نارضایتی و ناراحتی کنند، اما همچنان قصد ترک آن را نداشته باشند. در چنین شرایطی اگر این کارکنان وارد گروه‌های کاری منحرف شوند، ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی برای آنان کم‌اهمیت خواهد شد و احتمال گرایش آنها به رفتارهای انحرافی افزایش می‌یابد. علاوه بر این، وقتی که کارکنان ز نظر جمعیت‌شناختی و شخصیتی با گروه‌های

کاری منحرف سازگاری داشته باشد - با وجود برخی استثناءها - این سازگاری می‌تواند به تکرار و گسترش رفتارهای انحرافی منجر شود. سازمان‌هایی که در زمینه خاص فعالیت می‌کنند، مانند دانشگاه‌ها و از جمله دانشگاه آزاد واحد اصفهان بیشتر درگیر فعالیت‌های غیرقانونی هستند. دانشگاه آزاد اسلامی به دلیل اینکه یک مؤسسه غیرخصوصی، غیردولتی است. سیاسی‌بازی، وسعت زیاد و نبود نظارت و بازرسی دولتی و پاسخ‌گویی کمتر به مقامات دولتی و باندبازی موجود در دانشگاه کارکنان آن بیشتر به رفتار انحرافی در محیط کار روی می‌آورند. رفتار مدیران و فرهنگی که ایجاد می‌کنند، بسیار تأثیرگذار است. کارکنان متعهد به سازمان خود احتمالاً از هنجارهای سازمان پیروی می‌کنند در نتیجه، آنها کمتر به اقدامات انحرافی دست می‌زنند. اگر کارکنان احساس کنند که از طرف سازمان خود حمایت می‌شوند، از بروز رفتارهای انحرافی خودداری می‌کنند. از این‌رو، ایجاد جو اخلاقی قوی برای جلوگیری از اعمال غیر اخلاقی بسیار مهم است. در دانشگاه‌هایی که با جو سود و پول شناخته می‌شوند، رفتارهای انحرافی بیشتر از دانشگاه‌هایی رواج دارد که با جو خیرخواهانه و اصولی مشخص می‌شوند. با نصب کدهای اخلاقی، جو اخلاقی و اصولی می‌توان از رفتارهای انحرافی در محیط کار جلوگیری کرد. علاوه بر این، ایجاد جو خیرخواهانه و اصول‌گرا «رفتار شهروندی سازمانی» را تقویت و از بروز رفتارهای انحرافی در محیط کار جلوگیری می‌کند. بسیاری از رفتارهای انحرافی در محیط کار را می‌توان نوعی واکنش تلافی‌جویانه در برابر رفتارها و شرایط ناعادلانه در محیط کاری (نبود عدالت سازمانی) دانست. اگر دانشگاه‌ها و رهبران آن از سوی کارکنان به عنوان عادلانه و حامی شناخته شوند، تعهد کارکنان به سازمان افزایش خواهد یافت. رفتارهای انحرافی معمولاً با رفتارهای کوچک شروع می‌شوند و به اعمال شدیدتر تشدید می‌شوند. حوادث جزئی در محیط کار می‌توانند به تدریج زمینه‌ساز بروز پرخاشگری، غیبت‌های غیر موجه و حتی اقدامات مخرب علیه دانشگاه شوند. مدیران باید درک کنند که کارکنانی که قربانی رفتارهای انحرافی بین فردی می‌شوند، ممکن است با اشکال دیگری از رفتارهای انحرافی سازمانی مانند غیبت یا آهسته‌کاری واکنش نشان دهند. از سوی دیگر، اگر رفتارهای انحرافی که به‌طور مستقیم مشاهده نمی‌شوند بدون بازخورد یا مجازات باقی بمانند، احتمال تکرار و گسترش این رفتارها افزایش می‌یابد. همچنین اگر احتمال شناسایی و پیامدهای منفی برای این رفتارها کم باشد، احتمال وقوع رفتارهای انحرافی بیشتر می‌شود. از این‌رو، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان باید به شیوه‌های مؤثر و آشکار نشان دهد که رفتارهای انحرافی در محیط کاری را تحمل نمی‌کند و با جدیت با این‌گونه رفتارها برخورد می‌کند. قوانین اخلاقی این امکان را دارند که بتوانند شرایط کار را اصلاح کرده و از رفتار انحرافی در محیط کار جلوگیری کنند. مدیریت، تغییر و کنترل رفتارهای انحرافی در محیط کار به دلایل مختلفی که پیش از چنین رفتاری ایجاد می‌کنند، بسیار چالش‌برانگیز است. کنترل و انتخاب کارکنان با استعداد، توانمند و باصلاحیت مهم‌تر از فراهم آوردن فرهنگ مناسب و تقویت رهبری اخلاقی، معنوی و اسلامی برای تضمین رضایت کارکنان از دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان است. رهبران اخلاقی باید افراد اخلاقی باشند. آنها باید الگو باشند. از جمله دوره‌های اخلاق کار اسلامی و حرفه‌ای می‌تواند به ایجاد حساسیت بیشتر اخلاقی و اصلاح رفتار اخلاقی مدیران آینده منجر شود. اگر کارکنان از تصمیم‌گیری اخلاقی در دانشگاه استفاده کنند، احتمال استفاده از همان استراتژی‌ها در زندگی کاری و خانوادگی بیشتر است. قوانین ناعادلانه و ساختار نامتناسب جبران خدمات باعث نادیده گرفتن قوانین و تمایل افراد به رفتارهای انحرافی برای جبران بی‌عدالتی و کسب درآمد بیشتر و منصفانه‌تر می‌گردد. همچنین فرهنگ سازمانی ضعیف که ارزش‌های دانشگاه و مرز بین رفتارهای صحیح و انحرافی و پیامدهای آنها را به کارکنان آموزش نمی‌دهد، باعث ایجاد جو سازمانی بیماری می‌شود که زمینه را برای بروز رفتارهای کاری انحرافی فراهم می‌آورد.

پیامدها

در نهایت پیامدها شامل ۵ مقوله پیامدهای فردی، سازمانی، گروهی، اجتماعی و فرهنگی شناسایی شدند. تغییر رفتارهای انحرافی در محیط کار، باعث افزایش شایسته‌سالاری در دانشگاه می‌شود و این امر سبب کاهش پارتی‌بازی‌ها و لابی‌گری‌ها، رابطه کاری ناسالم در بین کارکنان و جایگزین شدن ضابطه به جای رابطه، فراموش نشدن هدف‌های دانشگاه، سیستم صحیح ارتقای شغلی سالم، مکانیسم‌های صحیح پاداش و تنبیه و در نهایت افزایش بهره‌وری و عملکرد کارکنان و آسیب نرساندن به سایر کارکنان و کاهش هزینه‌های ناشی از تخریب اموال، ورشکستگی و نابودی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان می‌شود. کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار، باعث افزایش روابط مبتنی بر اعتماد بین کارکنان و مدیر می‌شود. ضمن اینکه اثر مثبت بر رضایت کارکنان و دانشجویان دارد. از دیگر پیامدهای مدیریت رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌توان به افزایش سلامتی جسمی و روانی و کاهش اضطراب، افسردگی، استرس، شکایت از مشکلات جسمی، ماندن افراد در دانشگاه اشاره کرد. مدیریت رفتارهای انحرافی در محیط کار در دانشگاه آزاد اسلامی سبب می‌شود که نیروی انسانی در این دانشگاه که مهم‌ترین رکن هر سازمان است تقویت شود و همین امر باعث کاهش هزینه‌های زیادی برای دانشگاه می‌شود. مدیریت و تغییر رفتارهای انحرافی در محیط کار در تیم‌های کاری، موجب افزایش عملکرد و بهبود فعالیت متقابل اعضا، افزایش نوآوری، خلاقیت و انعطاف‌پذیری شده که این عوامل با توجه به محیط پیچیده فعلی

به اثربخشی سازمانی منجر می‌شود. به‌طور کلی استفاده از تیم‌های کاری در دانشگاه به دستیابی به هدف‌ها سازمانی با اثربخشی و بازده بالاتر، کاهش مکاتبات سازمانی منجر شده و به‌عنوان ابزاری برای غلبه بر ضعف‌های سازماندهی رسمی است. بنابراین، یافته‌ها حاضر نشان‌دهنده آن است که مدیریت و تغییر رفتارهای انحرافی در تیم‌های کاری به آنها امکان رشد فساد اداری از طریق وجود رفتارهای انحرافی در محیط کار را نمی‌دهد. مدیریت و تغییر رفتارهای انحرافی در محیط کار، باعث کاهش اختلاف قومی کارکنان، احترام به خرده‌فرهنگ‌ها، احترام به هویت دینی، افزایش فرهنگ مشارکت، ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب می‌شود. تغییر این گونه رفتارها در دانشگاه باعث می‌شود که کارکنان با کاهش این گونه رفتارها و کاهش فشارهای ناشی از آن اعتقادات و باورهای خود را تقویت و ارزش‌های اخلاقی را جایگزین کنند. همچنین، این امر سبب می‌شود فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی در دانشگاه نهادینه شود و کارکنان با مشکلی مواجه نشوند و به همین دلیل دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان نیز دچار مشکلی در این زمینه نخواهد شد.

از این رو پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود: ۱- رعایت عدالت در وضع و اجرای قوانین برای ایجاد تعهد و وفاداری در کارکنان، کاهش رفتارهای تلافی‌جویانه، جلوگیری از نادیده گرفتن قوانین از سوی کارکنان و غیره؛ ۲- اصلاح نظام جبران خدمات و پاداش از طریق ارائه معیارهای صریح و روشن در خصوص پرداخت‌ها، تشویق رقابت‌های مفید، در نظر گرفتن رعایت اصول اخلاقی در پرداخت‌ها و رعایت عدالت و ثبات در ارزیابی عملکرد و سیستم پاداش و تنبیه؛ ۳- تقویت جو اخلاقی مبتنی بر اعتماد و پرورش احساس تعلق و تعهد کارکنان؛ ۴- تقویت فرهنگ سازمانی از طریق فراهم کردن امکان مشارکت افراد، استفاده از برنامه‌های مشاوره‌ای در صورت بروز مشکل، استفاده از برنامه‌های آموزشی و اخلاقی در مورد رفتارهای انحرافی، آثار و پیامدهای آنها و هدایت کارکنان در زمینه بروز احساسات؛ ۵- شناسایی صحیح رفتارهای کاری انحرافی در صورت بروز و پیاده‌سازی اعمال انضباطی به‌طور عادلانه، ثابت، به‌موقع و مرتبط.

References

- Abbaspour, A., Nik Murad, Z., Taheri, M., & Rahimian, H. (2022). Controlling factors affecting deviant work behaviors of university administrative staff. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 11(44), 69-91. [Persian]
- Abdullah, N. A., Nasruddin, A. N. M., & Mokhtar, D. M. (2021). The Relationship Between Personality Traits, Deviant Behavior and Workplace Incivility. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 11(3), 169-184.
- Agrawal, P., & Gautam, O. (2020). The effects of leaders' behavior on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and job performance of employees. in *Analyzing Workplace Deviance in Modern Organizations*, ed N. Sharma (Pennsylvania: IGI Global), 100-113. doi: 10.4018/978-1-5225-9996-8.ch006
- Amos, E. A., & Weathington, B. L. (2008). An analysis of the relation between employee organization value congruence and employee attitudes. *The Journal of Psychology*, 142(6), 615-632.
- Aryono, D., Gunawan, R., & Udin, U. (2024). Exploring individual and organizational contributors to workplace deviant behavior. *International Journal of Human Capital in Urban Management*, 11(1)1-11.
- Alias, M., Mohd Rasdi, R., Ismail, M., & Abu Samah, B. (2013). Predictors of workplace deviant behaviour: HRD agenda for Malaysian support personnel. *Eur. J. Train. Dev.*, 37, 161-182.
- Chen, Chi-Ting, Hsin-Hui Sunny Hu, Brian King (2018). Shaping the **organizational citizenship behavior** or workplace **deviance**: Key determining factors in the hospitality workforce. *Journal of Hospitality and Tourism Management* 35 . 1-8
- Chen, C. C., Chen, M. Y. C., & Liu, Y. C. (2013). Negative affectivity and workplace deviance: The moderating role of ethical climate. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(15), 2894-2910.
- Chen, Y., Li, S., Xia, Q., & He, C. (2017). The Relationship Between Job Demands and Employees' Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effect of Psychological Detachment and Job Anxiety. *Frontiers in psychology*, 8, 1890.

- Clark, O. L., & Walsh, B. M. (2016). Civility climate mitigates deviant reactions to organizational constraints. *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 186-201.
- Christmas, K. (2008). How work environment impacts retention. *Nursing Economics*, 26(5), 316.
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2013). Effects of trust and psychological contract violation on authentic leadership and organizational deviance. *Management Research Review*, 36(9), 828-848.
- Fatahi, F., Jahangirfard, M., & Mahdizadeh, A. (2019). Path Patterns of Propellants of Personnel Deviant Behaviors in a Military Organization. *Resource Management in Police*, 7(2), 77-100. [Persian]
- Vancouver: Copy
- Ghaedamini Harouni, A., Ebrahimzadeh Dastjardi, R., & Sadeghi Deh Cheshmeh, M. (2022). Identifying the dimensions of deviant behaviors in the workplace using a metacomposite approach. *Journal of Organizational Culture Management*, 20(3), 647-676. [Persian]
- Guaedamini Harouni, A., Ebrahimzadeh Dastjardi, R., & Sadeghi Deh Cheshme, M. (2023). The effect of organizational culture on deviant behaviors in the workplace through work-family conflict and personality traits (case study: Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan)). *Management Quarterly in Islamic University*, 13(48), 1-20. [Persian]
- Ghorbannejad, P., & Isakhani, A. (2016). Developing Academic Manager's Competency Model Based on Islamic Models: Comparative Study. *Iranian Journal of Management in the Islamic University*, 5(11), 37-48. [Persian]
- Harvey, P., Martinko, M. J., & Borkowski, N. (2017). Justifying deviant behavior: the role of attributions and moral emotions. *Journal of Business Ethics*, 141(4), 779-795.
- Jiang, H., Jiang, X., Sun, P., & Li, X. (2020). Coping with workplace ostracism: the roles of emotional exhaustion and resilience in deviant behavior. *Management Decision*, 58, 1-30.
- Johnson, P. R., & Indvik, J. (2001). The boomer blues: Depression in the workplace. *Public Personnel Management*, 26(3), 359-365.
- Lanzo, L., Aziz, S., & Wuensch, K. (2016). Workaholism and incivility: stress and psychological capital's role. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(2), 165-183.
- Li, P., Yin, K., Shi, J., Damen, T. G. E., & Taris, T. W. (2023). Are Bad Leaders Indeed Bad for Employees? A Meta-Analysis of Longitudinal Studies Between Destructive Leadership and Employee Outcomes. *Journal of Business Ethics*. 15(1)1-15.
- Kareem, R. F., Ojeleye, C. I., & Sodamade, I. O. (2023). Work Engagement as the Mediator of the Relationship between Workplace Civility and Workplace Deviant Behaviour among Employees of Tertiary Institutions in Zamfara State. *Lapai Journal of Economics*, 7(1), 70-87.
- Narayanan, K., & Murphy, S. E. (2017). Conceptual Framework on Workplace Deviance Behaviour: A Review. *Journal of Human Values*, 23(2), 218-233.
- Nasir, M., & Bashir, A. (2012). Examining workplace deviance in public sector organizations of Pakistan. *International Journal of Social Economics*, 39(4), 240-253.
- Peng, A. C., & Zeng, W. (2017). Workplace ostracism and deviant and helping behaviors: the moderating role of 360 degree feedback. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 833-855
- Pletzer, J. L., Oostrom, J., & Voelpel, S. C. (2023). Age and workplace deviance: A meta-analytic test and a trait-based examination of why older employees engage in less workplace deviance. *Work, Aging & Retirement*, 9(2), 153-168.
- Robinson, S., & Bennett, R. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: a Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Silva, H. M. S., & Ranasinghe, R. M. I. D. (2017). The Impact of Job Stress on Deviant Workplace Behaviour: A Study of Operational Level Employees of Comfort Apparel Solutions Company in Sri Lanka. *International Journal of Human Resource Studies*, 7(1), 74-85.
- Shu, C. Y., & Lazatkhan, J. (2017). Effect of leader-member exchange on employee envy and work behavior moderated by self-esteem and neuroticism. *Journal of Work & Organizational Psychology*, 33(1), 69-81. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.12.002>

- Straus, A., & Corbin, J. (2008). *Basic of Qualitative Research: Techniques and Procedures for developing Grounded Theory*. Third Edition, Los Angeles: stage publication, pp: 156.
- Taylor, A. (2007). Re: Gambling at Work "Costs Employers£ 300M a Year". Available at: <http://www.ft.com/cms/s/0/55009c0e-a43d-11db-bec4-0000779e2340.html#axzz2mZJbxzmB>
- Tian, X., & Guo, Y. (2023). The Effect of Deviant Workplace Behavior on Job Performance: The Mediating Role of Organizational Shame and Moderating Role of Perceived Organizational Support. *Behavioral Sciences*, 13(7), 561-581.
- Vaezi, R., Hosseinpour, D., & Ranjabr Kaboter Khani, M. (2015). The effect of organizational justice on the occurrence of deviant behavior based on the mediating role of perception of organizational justice. *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 5(19), 112-85. [Persian]
- Yao, Y. H., Wang, R. T., & Wang, K. Y. (2009). The influence of emotional intelligence on job performance: Moderating effects of leadership. *2009 International Conference on Management Science and Engineering*. 10.1109/ICMSE.2009.5318156
- Zappalà, S., Sbaa, M. Y., Kamneva, E. V., Zhigun, L. A., Korobanova, Z. V. & Chub, A. A. (2022). Current Approaches, Typologies and Predictors of Deviant Work Behaviors: A Scoping Review of Reviews. *Front. Psychol*, 5(12), 674066.
- Zhang, H., Luo, X. R., Liao, Q., and Peng, L. (2015). Does IT team climate matter? An empirical study of the impact of co-workers and the Confucian work ethic on deviance behavior. *Inform. Manage.* 52, 658-667.

