

## Research Paper

# Thematic Network Analysis of Deviant Behaviors: Presenting a Typology

Sara Touri<sup>1</sup>, Hamed Abbaspour<sup>2\*</sup>

1. PhD in Behavioral Management, Faculty of Economics and Management, Kharazmi University, Tehran, Iran.  
email: touri.sa@pomcak.com

2. PhD in Public Administration, Management Department, Institute for Management and Planning studies, Tehran, Iran (\*Corresponding Author).

email: abbaspour.h@arogov.ir

DOI: 10.22034/jipas.2024.407200.1675

Received: 07/03/2024

Accepted: 24/06/2024

## Abstract

**Purpose:** Significant wave of researchers and theorists have paid attention to deviant behaviors and various typologies have been presented in this field, which have shortcomings and defects. So, provide a comprehensive typology of deviant behaviors based on the analysis of the network of themes was the main goal of this research.

**Methodology:** In terms of its purpose, this research is developmental research that was carried out with an exploratory strategy with a mix method. This research has been carried out in two stages, qualitative and quantitative. In the qualitative stage, thematic analysis method was used to analyze collected data through systematic review, and data coding process were first manually and then with MAXQDA software. In the quantitative stage, in order to express expert's opinion about the degree of relevance of deviant behavior components, basic themes extracted in the questionnaire form. To analyze quantitative data, SPSS 23 software was used.

**Findings:** Qualitative data analysis led to the identification of 300 primary codes, 24 basic themes, 6 organizing themes and 2 global themes, which were presented in the form of theme network. Analysis of the theme network in the form of a demographic questionnaire (in the quantitative section) was given to 21 academic experts in behavioral management. The results of quantitative analysis confirmed the obtained themes. The typology of organizational deviant behaviors was based on Bailey method was typified.

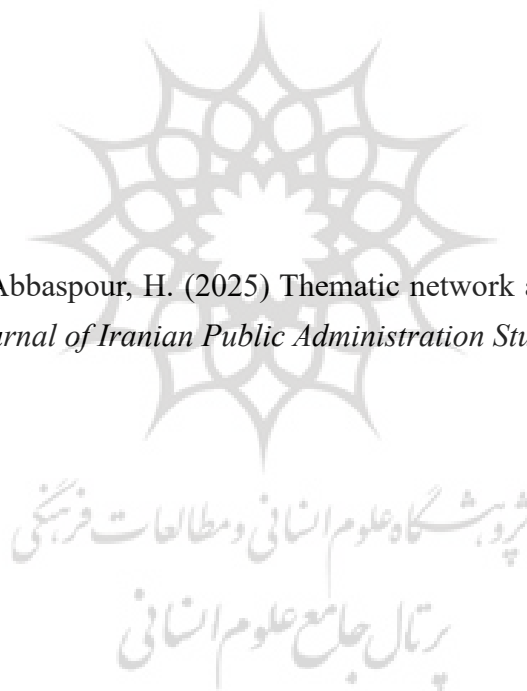
**Conclusion:** The biggest and most important capital of any organization is its human capital, which overshadows other investments of the organization. One of the problems of today's organizations is the existence of deviant behaviors. These behaviors affect both the performance of organizations and the spirit of cooperation of employees and their interpersonal relationships. The occurrence of such behaviors can prevent the proper functioning of the organization and lead to a decrease in income or damage to its reputation, and also have consequences for society. Dismissal employees, losing customers, and ultimately bankruptcy of enterprises are considered among the negative consequences of such behaviors. Therefore, controlling this problematic



phenomenon is very important. The results of this study showed for the first time that deviant behavior should be recognized, seen and analyzed simultaneously in all possible situations. Accordingly, the study presented a typology of destructive deviant behavior in four dimensions: individual versus interpersonal and organizational versus interorganizational, and also presented a typology of constructive deviant behavior in two desirable and undesirable dimensions, which in itself can be a new and original basis for the development of research literature. The typology showed that deviant behavior includes six types of deviant behavior: anti-productive, anti-self, anti-other, anti-organizational, unethical pro-organizational behavior and ethical pro-organizational behavior.

**Keywords:** Thematic Network Analysis, Typology, Positive Deviant Behavior, Negative Deviant Behavior.

**Citation:** Touri, S., & Abbaspour, H. (2025) Thematic network analysis of deviant behaviors: presenting a typology. *Journal of Iranian Public Administration Studies*, 8(2), 97-130.



### تحلیل شبکه مضامین رفتارهای انحرافی: ارائه یک نوع‌شناسی

سارا طوری<sup>۱</sup>، حامد عباس‌پور<sup>۲</sup>

۱. دکتری مدیریت رفتاری، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

۲. دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، تهران، ایران (\*نویسنده مسئول).

email: touri.sa@pomcak.com

email: abbaspour.h@arogov.ir

DOI: 10.22034/jipas.2024.407200.1675



## چکیده

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۴/۰۴

**هدف:** موج قابل توجهی از پژوهش‌گران و نظریه‌پردازان به رفتارهای انحرافی توجه نشان داده‌اند و نوع‌شناسی‌های مختلفی هم در این زمینه ارائه گردیده است که کاستی‌ها و نواقصی دارند. بنابراین هدف اصلی پژوهش ارائه نوع‌شناسی جامعی از رفتارهای انحرافی مبتنی بر تحلیل شبکه مضامین بود.

**روش‌شناسی:** این پژوهش از نظر هدف از نوع مطالعات توسعه‌ای به شمار می‌رود که با استراتژی اکتشافی و به روش ترکیبی انجام پذیرفت. این تحقیق در دو مرحله کیفی و کمی اجرا شده است. در مرحله کیفی، به منظور تحلیل داده‌های گردآوری شده از طریق مرور سیستماتیک، از روش تحلیل مضمون استفاده شد که این داده‌ها به صورت دستی و سپس با نرم‌افزار MAXQDA کدگذاری شدند. در مرحله کمی، مضامین پایه استخراج شده در قالب پرسشنامه در اختیار خبرگان قرار گرفت تا نظر خود را درباره میزان مرتبط بودن مولفه‌ها با رفتار انحرافی اعلام نمایند. برای تحلیل داده‌های کمی از نرم‌افزار SPSS 23 استفاده گردید.

**یافته‌های پژوهش:** تحلیل داده‌های کیفی منجر به شناسایی ۳۰۰ کد اولیه، ۲۴ مضمون پایه، ۶ مضمون سازمان‌دهنده و ۲ مضمون فراگیر بود که در قالب شبکه مضامین ارائه شد. تحلیل شبکه مضامین به شکل پرسشنامه سخت‌سنجی (در بخش کمی) در اختیار ۲۱ نفر از خبرگان دانشگاهی مدیریت رفتاری قرار گرفت. نتایج تحلیل کمی موید مضامین احصا شده بود. نوع‌شناسی رفتارهای انحرافی سازمانی نیز بر همین اساس و با تکیه بر روش بیللی صورت گرفت.

**نتیجه‌گیری:** بزرگترین و اصلی‌ترین سرمایه هر سازمان، سرمایه انسانی آن است که سایر سرمایه‌گذاری‌های سازمان را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. یکی از معضلات سازمان‌های امروزی، وجود رفتارهای انحرافی است. این رفتارها هم بر عملکرد سازمان‌ها و هم بر روحیه همکاری کارکنان و روابط بین‌شخصی آنان تاثیر می‌گذارد. بروز چنین رفتارهایی می‌تواند مانع کارکرد درست سازمان شده و به کاهش درآمد و یا خدشه‌دار شدن اعتبار آن منجر


## واژگان کلیدی:

تحلیل شبکه مضامین،  
نوع‌شناسی، رفتار انحرافی  
مثبت، رفتار انحرافی منفی.



شده و تبعاتی را نیز برای جامعه در پی داشته باشد. اخراج کارکنان و از دست دادن مشتریان و در نهایت ورشکستگی بنگاه‌ها، از جمله پیامدهای منفی اینگونه رفتارها تلقی می‌شود. بنابراین، کنترل این پدیده مسئله‌ساز بسیار مهم است. نتایج این پژوهش برای اولین بار، نشان داد که رفتار انحرافی را باید در تمام حالات ممکن شناخته به صورت همزمان دید و مورد تحلیل قرار داد. بر این اساس، پژوهش به ارائه نوع‌شناسی رفتار انحرافی مخرب در چهار بعد فردی در مقابل بین فردی و سازمانی در برابر بین سازمانی و نیز ارائه نوع‌شناسی رفتار انحرافی سازنده در دو بعد مطلوب و نامطلوب پرداخت که در نوع خود، می‌تواند مبنایی جدید و بکر جهت توسعه ادبیات پژوهش قرار گیرد. نوع‌شناسی انجام شده نشان داد که رفتار انحرافی شامل شش نوع رفتار انحرافی ضد بهره‌ور، ضد خود، ضد دیگران، ضد سازمان، سازمان‌یار اخلاقی و سازمان‌یار غیراخلاقی است.

**استناد:** طوری، سارا؛ و عباس‌پور، حامد (۱۴۰۴). تحلیل شبکه مضامین رفتارهای انحرافی: ارائه یک نوع‌شناسی. *مطالعات مدیریت دولتی ایران*، ۸(۲)، ۹۷-۱۳۰.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## مقدمه

رفتار انحرافی در محل کار موضوعی است که سازمان‌ها و گروه‌های مختلف کارمندان و کارگران را درگیر می‌کند و می‌توان آن را به‌عنوان تمایل عمدی برای آسیب رساندن به یک سازمان تعریف کرد (De Clercq & Ul Haq & Azeem, 2020). به‌عبارت دقیق‌تر، رفتار انحرافی در محل کار به رفتاری گفته می‌شود که عامدانه هنجارهای سازمانی را نقض کرده و هماهنگی درونی یک سازمان را تهدید می‌کند (Bachok & D'Silva & Ismail, 2022). بنابراین درک رفتارهای کارکنان اهمیت فزاینده‌ای دارد (Uysal & Tekmen, 2018). اخیراً انحراف کاری به موضوعی مهم در سازمان‌ها تبدیل شده و توجه پژوهش‌گران را به خود جلب کرده است (Bodankin & Tziner, 2009). رفتارهای انحرافی گاه هزینه‌های واقعی و قابل‌سنجشی برای سازمان مانند پیامدهای اقتصادی مثل دزدی اموال، زیان‌های مربوط به رفتار ضد تولید و ناکارآمد (زارع و همکاران، ۱۳۹۶) به بار می‌آورد و گاه هزینه‌های غیرمستقیم و نامحسوس مانند پیامدهای روانی و جامعه‌شناختی برای کارکنانی که در معرض چنین رفتارهایی قرار می‌گیرند، به‌دنبال دارد (Bodankin & Tziner, 2009). هرچند اثرات زیان‌بار رفتار انحرافی که موضوع پژوهش بسیاری از پژوهش‌گران داخلی و خارجی بوده و نوع‌شناسی‌های متعددی هم در رابطه با آن انجام شده است ولیکن، برخی از رفتارهای انحرافی دارای اثرات سازنده بوده و به نفع سازمان هستند که به اندازه رفتار انحرافی مخرب به آن پرداخته نشده است. رفتار انحرافی سازنده به این موضوع اشاره می‌کند که کارکنانی که داوطلبانه هنجارهای سازمان را نقض می‌کنند می‌توانند منابع مهم نوآوری و کارآفرینی باشند (Galperin & Burke, 2006) و به کسب مزیت رقابتی سازمان کمک کنند (Howell & Higgins, 1990; Howell & Shea & Higgins, 1998; Krau, 2008).

بزرگترین و اصلی‌ترین سرمایه هر سازمان، سرمایه انسانی آن است که سایر سرمایه‌گذاری‌های سازمان را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. یکی از معضلات سازمان‌های امروزی، وجود رفتارهایی همچون کم‌کاری، قلدری، لجبازی و کینه‌توزی است. این رفتارها هم بر عملکرد سازمان‌ها و هم بر روحیه همکاری کارکنان و روابط بین‌شخصی آنان تأثیر می‌گذارد. بروز چنین رفتارهایی می‌تواند مانع کارکرد درست سازمان شده (Krau, 2008) و به کاهش درآمد و یا خدشه‌دار شدن اعتبار آن منجر شده و تبعاتی را نیز برای جامعه در پی داشته باشد. اخراج کارکنان و از دست دادن مشتریان و در نهایت ورشکستگی بنگاه‌ها، از جمله پیامدهای منفی این‌گونه رفتارها تلقی می‌شود. بنابراین، کنترل این پدیده مسئله‌ساز بسیار مهم است (عباس‌پور و همکاران، ۱۳۹۹).

اخیراً توجه بیشتری به رفتارهای متفاوت کارکنان در محل کارشان جلب شده است (Tarurhor & Opatayo, 2022). چندین مطالعه، رفتارهای افراد در محل کار را از منظر سازنده و مخرب بودن نوع رفتار بررسی کرده‌اند. پژوهش‌گرانی که بر دیدگاه سازنده تمرکز دارند معتقدند که این رفتارها منجر به افزایش بهره‌وری و بهبود محیط کار می‌شود (Abbasi & Amran, 2023). با این حال، دیدگاه مخرب، پیامدهای منفی ناشی از این رفتارها را بیان می‌کند (De Clercq & Ul Haq & Azeem, 2020; Adekanmbi, 2020; Ukpere, 2019; Naseer et al., 2020). علی‌رغم اهمیت فزاینده رفتار انحرافی سازنده، مطالعات نسبتاً کمی در مورد ماهیت مثبت رفتارهای انحرافی انجام شده است (Narayanan & Murphy, 2017; Mertens et al., 2016).

یکی از مسائل اصلی موجود این است که متأسفانه در حوزه رفتارهای انحرافی در ایران، آمار و ارقام رسمی در دست نیست. با این حال، اگر واقع‌بینانه و با نظر اصلاح و تعالی بنگریم، به‌نظر نمی‌رسد که در ایران نیز آمار و ارقام در سطح پایینی باشد؛ به‌ویژه در کنار آمار و ارقام مربوط به هزینه رفتارهای انحرافی برای سازمان‌ها به این واقعیت نیز باید توجه داشت که رفتارهای انحرافی اثرات غیرقابل محاسبه‌ای نیز بر اثربخشی در سازمان‌ها بر جای می‌گذارند (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۶; De Clercq & Ul Haq & Azeem, 2020).

نوع‌شناسی رفتارهای انحرافی سازمانی در کشور، هنوز به‌صورت دقیق و جامع مورد توجه و پژوهش قرار نگرفته است و احتمالاً به‌دلیل حساس بودن موضوع، پژوهش‌گران رفتار سازمانی رغبتی جدی به ورود به این عرصه نداشته‌اند. با این وجود، پژوهش‌هایی پیرامون این موضوع تحت عناوین مختلفی مانند رفتارهای ضد تولید، تعلل، رفتارهای انحرافی، رفتارهای ضد شهروندی و رفتارهای غیراخلاقی

انجام شده که مطالعات پژوهش‌گرانی همچون قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۶)، گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۳) و ارشدی و همکاران (۱۳۹۱) از آن جمله‌اند. نتایج این پژوهش‌ها نشان می‌دهد که اگرچه گونه‌هایی از سوءرفتار در میان کارکنان سازمان‌های مختلف کشور ما هم رایج است، اما پژوهش‌های رفتار سازمانی نظام‌مند و مستقل در مورد این پدیده اندک و نامنجم است. بر این اساس، مسئله اصلی پژوهش، عدم وجود نوع‌شناسی جامع و کامل که مشتمل بر رفتارهای مخرب و سازنده باشد، است. بر این اساس، در این پژوهش ادبیات گسترده رفتار انحرافی مورد مطالعه قرار گرفته، نوع‌شناسی‌های مربوط با رفتار انحرافی مخرب و سازنده بررسی شده و با نقد و تحلیل نوع‌شناسی‌های موجود، سعی در برطرف کردن کاستی‌های نوع‌شناسی‌های موجود شده است. بنابراین هدف اصلی این پژوهش ارائه نوع‌شناسی جامعی از رفتارهای انحرافی (مخرب و سازنده) با رویکرد تحلیل مضمون است.

## ادبیات نظری پژوهش

### مفهوم رفتار انحرافی

برای تعریف رفتار انحرافی ابتدا بهتر است ادبیات انحراف در جامعه‌شناسی مورد بررسی قرار گیرد. در این صورت پایه نظری کار بر روی یکی از موضوعات مورد مطالعه جامعه‌شناسی بنا می‌شود (Anis & Emil, 2022; Spreitzer & Sonenshein, 2004). در جامعه‌شناسی، پژوهش‌گران دو رویکرد را برای تعریف انحراف به رسمیت شناخته‌اند؛ رویکرد برچسب‌زنی و رویکرد رفتاری (Warren, 2003). نظریه پردازان رویکرد برچسب‌زنی معتقدند که انحراف، محصول ساخت اجتماعی است (Goffman, 1963; Becker, 1963). از نظر آن‌ها، انحراف یک پدیده اجتماعی است و کج‌روی‌های اجتماعی، ناشی از عوامل روان‌شناختی یا زیست‌شناختی نیست بلکه این جامعه است که هویت انحرافی را در افراد پدید می‌آورد. به عبارت دیگر، این نظریه پیشنهاد می‌دهد که انحراف، بیشتر محصول ادراک است تا رفتار (Goffman, 1963). رویکرد برچسب‌زنی هر دو دیدگاه مثبت و منفی انحراف را شامل می‌شود مانند برچسب‌هایی که به زبان جامعه است (مانند مجرمان) و برچسب‌هایی که به سود جامعه است (مانند کارآفرینان اخلاقی) (Becker, 1963). در رویکرد دوم؛ جامعه‌شناسان، اصطلاح انحراف را با رفتارهای خاصی مرتبط می‌دانند که جنبه‌های ناکارآمد جامعه را منعکس می‌کند (Warren, 2003). این گروه، کج‌رفتاری را پدیده‌ای واقعی و دارای صفتی می‌دانند که از رفتارهای بهنجار قابل تشخیص و تفکیک است. گرچه مرتون<sup>۱</sup> (۱۹۹۵) احتمال انحراف مثبت را در این رویکرد مورد بررسی قرار داد اما عموماً نظریه وی بیشتر به اشکال منفی انحراف، مانند انحراف در محل کار پرداخته است (Merton, 1995). هر دو رویکرد جامعه‌شناسی برای تعریف انحراف قانع‌کننده است و وارن (۲۰۰۳) برای مفهوم‌سازی انحراف از هر دو رویکرد استفاده کرده است.

با مبنا قرار دادن نظریه جامعه‌شناسی بهتر می‌توان به مفهوم‌سازی انحراف در مباحث رفتار سازمانی پرداخت. چهار دیدگاه عمده در زمینه انحراف وجود دارد که عبارتند از: رویکرد آماری<sup>۲</sup>، رویکرد انطباق‌بیش از حد<sup>۳</sup>، رویکرد واکنشی<sup>۴</sup> و رویکرد هنجاری<sup>۵</sup> (Spreitzer & Sonenshein, 2004).

### رویکرد آماری

رویکرد آماری اشاره به رفتارهایی دارد که با تجربیات عادی و نرمال متفاوت است و شامل رفتارهایی می‌شود که اکثریت اعضای گروه مرجع آن را انجام نمی‌دهند (Spreitzer & Sonenshein, 2004). با توجه به شکل ۱، انحراف سازنده یا مثبت در سمت راست، رفتار عادی و نرمال در وسط و انحراف منفی یا مخرب در سمت چپ قرار گرفته است (Ridic & Aidoo, 2016). رایج‌ترین رویکرد نسبت به انحراف، رویکرد آماری است (Spreitzer & Sonenshein, 2004; Budiman et al., 2022).

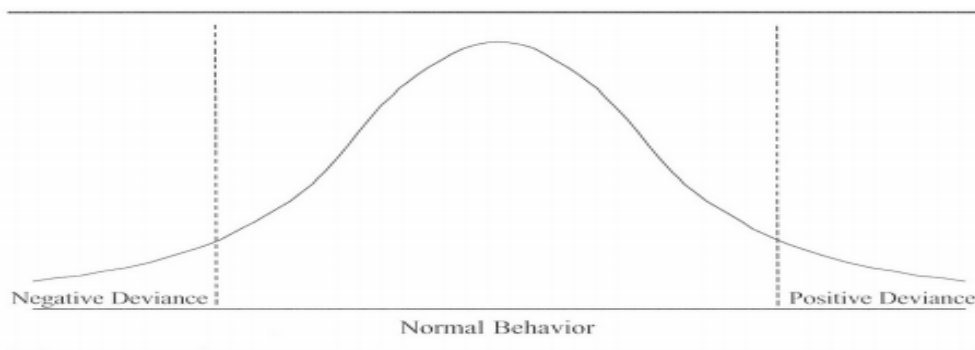
<sup>1</sup> Merton

<sup>2</sup> Statistical Approach

<sup>3</sup> Supraconformity Approach

<sup>4</sup> Reactive Approach

<sup>5</sup> Normative Approach



شکل ۱. رویکرد آماری نسبت به انحراف

### رویکرد انطباق بیش از حد

این نوع رفتار فراتر از هنجارهاست و به این دلیل انحرافی تلقی می‌شود که از مرزهای مورد نظر گروه مرجع فراتر می‌رود (Dodge, 1985). با توجه به این رویکرد، رفتارهای مثبت هم در صورت زیاده‌روی می‌تواند زیان‌آور و غیر کارآمد باشد (Spreitzer & Sonenshein, 2004).

### رویکرد واکنشی

رویکرد سوم به واکنش مخاطبان رفتار توجه دارد. انحراف واکنشی، رفتاری را انحرافی تلقی می‌کند که محکومیت مخاطبان را در پی داشته باشد (Dodge, 1985). در این رویکرد نه تنها فعالیت انحرافی باید مشاهده شود بلکه همزمان واکنش منفی نسبت به آن باید ایجاد شود (Anggraini, 2017; Norland & Hepburn & Monette, 1977). در این رویکرد فعالیت‌های متعالی یا خوب انحرافی تلقی نمی‌شوند زیرا انحراف حتماً نیازمند واکنش منفی است.

### رویکرد هنجاری

دیدگاه هنجاری، «انحراف» را خروج از هنجارها تعریف می‌کند. رویکرد هنجاری نسبت به انحراف در ادبیات مطالعات رفتار سازمانی بسیار رایج‌تر است (Spreitzer & Sonenshein, 2004). رایبسون و بنت<sup>۱</sup> (۱۹۹۵) انحراف را رفتار عمدی می‌دانند که هنجارهای سازمان را نقض می‌کند. اگرچه اکثر مطالعات سازمانی بر روی انحراف هنجاری بر رفتارهای مخرب و منفی مانند دزدی و دروغ‌گویی تمرکز داشته‌اند اما مطالعات اندکی در زمینه انحراف هنجاری مثبت نیز انجام گرفته است (Spreitzer & Sonenshein, 2004).

### رفتار انحرافی مخرب

رفتارهایی در محیط کار رفتار انحرافی مخرب 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 شده و نقض شود؛ (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 بیندازد (De Clercq & Ul Haq & Azeem, 2020; Christian & Ellis, 2014; De Jonge & Peeters, 2009; Krischer & Penney & Hunter, 2010).

با بررسی پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه رفتار انحرافی مخرب، مشخص شد که برخی از پژوهش‌گران، رفتار انحرافی مخرب را نوع‌شناسی کرده‌اند که عبارت‌اند از: هالینگر و کلارک<sup>۲</sup> (۱۹۸۲)، رایبسون و بنت (۱۹۹۵)، واردی و وینر<sup>۳</sup> (۱۹۹۶)، گیاکالون و گرینبرگ<sup>۴</sup>

<sup>1</sup> Robinson & Bennett

<sup>2</sup> Hollinger & Clark

<sup>3</sup> Vardi & Weiner

<sup>4</sup> Giacalone & Greenberg

(۱۹۹۷)، گریفین، الیری، کلی و کولینز<sup>۱</sup> (۱۹۹۸)، بنت و رابینسون (۲۰۰۰)، اسپکتور و فاکس<sup>۲</sup> (۲۰۰۲)، واردی و ویتز<sup>۳</sup> (۲۰۰۴)، کالبرت و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۰۴)، فرگوسن<sup>۵</sup> (۲۰۰۷)، گالپرین و بورک<sup>۶</sup> (۲۰۰۶) و بازی<sup>۷</sup> (۲۰۱۲)؛ چیراشا و ماهاپا<sup>۸</sup> (۲۰۱۲). با بررسی نوع‌شناسی‌های ارائه‌شده در زمینه رفتار انحرافی مشخص شد که هرکدام از این نوع‌شناسی‌ها دارای خلأهایی هستند. خلأها و انتقادات وارد بر نوع‌شناسی‌های ارائه‌شده به شرح زیر است:

- رابینسون و بنت (۱۹۹۵) رفتارهای انحرافی را براساس معیارهای سازمانی در برابر بین فردی و معیارهای جدی (اصلی) در برابر جزئی (فرعی) تقسیم‌بندی کرده‌اند. یکی از انتقادات مهمی که به نوع‌شناسی رابینسون و بنت وارد می‌شود این است که در مقابل بعد سازمانی، بعد بین فردی قرار گرفته است، در حالی که به زعم پژوهش‌گر، در برابر بعد سازمانی باید بعد برون‌سازمانی (مانند طبقه‌بندی گیاکالون و گرینبرگ، ۱۹۹۷) قرار گرفته و در برابر بعد بین فردی باید از بعد فردی رفتارهای انحرافی (مانند طبقه‌بندی گریفین، الیری، کلی و کولینز، ۱۹۹۸) استفاده کرد.
- در تقسیم‌بندی واردی و وینر (۱۹۹۶) عمدتاً به رفتارهای انحرافی سازنده اشاره شده است و رفتارهای انحرافی مخرب مورد غفلت واقع شده است.
- گونه‌شناسی گیاکالون و گرینبرگ (۱۹۹۷) به ابعاد بین فردی، سازمانی و برون‌سازمانی اشاره کرده ولیکن بعد فردی مورد بررسی قرار نگرفته است.
- گریفین، الیری، کلی و کولینز (۱۹۹۸) گونه‌شناسی خود را مبتنی بر معیارهای فردی، بین فردی و سازمانی انجام داده‌اند و معیار برون‌سازمانی مغفول واقع شده است.
- در گونه‌شناسی کالبرت و همکاران (۲۰۰۴) صرفاً به معیارهای فردی و سازمانی اشاره شده در حالی که معیارهای بین فردی و برون‌سازمانی در طبقه‌بندی آن‌ها مدنظر قرار نگرفته است.
- فرگوسن (۲۰۰۷) در طبقه‌بندی که ارائه داده است به معیارهای درون‌فردی و برون‌فردی اشاره کرده و به معیارهای درون‌سازمانی و برون‌سازمانی توجهی نکرده است.
- گالپرین و بورک (۲۰۰۶) رفتارهای انحرافی را صرفاً از نظر نوع تأثیری که بر عملکرد سازمان دارند، مورد دسته‌بندی قرار داده است.
- بازی (۲۰۱۲) و چیراشا و ماهاپا (۲۰۱۲) معیارهای درون‌سازمانی و بین فردی را مورد بررسی قرار داده و معیارهای فردی و برون‌سازمانی را در دسته‌بندی خود لحاظ نکرده‌اند.

#### رفتار انحرافی سازنده

وادارا و همکاران<sup>۹</sup> (۲۰۱۳) طی بررسی‌هایی نشان دادند که رفتارهای انحرافی می‌تواند هم مخرب و هم سازنده باشد. رفتار انحرافی سازنده به این صورت تعریف شده است: رفتار داوطلبانه‌ای که هنجارهای سازمانی را نقض می‌کند و در انجام این کار به رفاه سازمان یا اعضای آن یا هر دو کمک می‌کند (عباس‌پور و همکاران، ۱۳۹۹) و از ۳ معیار اصلی برخوردار است: ۱) انحراف از رفتارهای گروه مرجع (۲) مفید بودن برای گروه مرجع (۳) مطابق با هنجارهای جامعه (هایپر نرم). گالپرین<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۳)، رفتار انحرافی سازنده را این چنین

1 Griffin, O'Leary-Kelly & Collins

2 Sepctor & Fox

3 Vardi & Weitz

4 Colbert et al.

5 Ferguson

6 Galperin & Burke

7 Bazy

8 Chirasha, & Mahapa

9 Vadera et al.

10 Galperin

تعریف کرده است: «رفتار داوطلبانه‌ای که هنجارهای سازمانی را نقض می‌کند و در انجام این کار به رفاه سازمان یا اعضای آن یا هر دو کمک می‌کند». وارن (۲۰۰۳) همچنین بیان می‌کند که رفتار انحرافی سازنده اصطلاحی چترگونه است و شامل رفتارهای مختلفی مانند مخالفت اصولی سازمانی<sup>۱</sup> (Graham, 1986)، رفتار ضد نقش<sup>۲</sup> (Staw & Boettger, 1990)، تندروی خشن<sup>۳</sup> (Meyerson & Scully, 1995)، افشاکاری<sup>۴</sup> (Near & Miceli, 1985)، تمرین صدا<sup>۵</sup> (Van Dyne & LePine, 1998)، برخی از انواع رفتارهای فرا اجتماعی<sup>۶</sup> (O'Reilly & Chatman, 1986; Puffer, 1987) و برخی از رفتارهای شهروندی سازمانی (Van Dyne & Graham, 1994) و ناسازگاری عملی یا خلاقانه<sup>۷</sup> (Brief & Buttram & Dukerich, 2001) می‌شود. تاکنون رفتار انحرافی سازنده به دو صورت طبقه‌بندی شده است و این طبقه‌بندی‌ها مبنای کار سایر پژوهش‌گران قرار گرفته است:

(۱) گالپرین (۲۰۰۲)

- انحراف فردی: انحرافی که در اعضا متمرکز می‌شود.

- انحراف سازمانی: انحرافی که در سازمان هدایت می‌شود.

(۲) گالپرین و بورک (۲۰۰۶)

- انحراف سازنده بین فردی اشاره به رفتارهایی مانند نافرمانی و یا ارائه گزارش اشتباه به همکاران در جهت تغییر سازمانی مثبت، دارد.

- انحراف سازنده سازمانی چالش‌برانگیز اشاره به رفتارهایی مانند نقض هنجارها و قوانین مهم سازمانی در جهت رفاه سازمان، دارد.

- انحراف سازنده سازمانی نوآورانه اشاره به رفتارهایی مانند جست‌وجوی روش‌های خلاقانه برای انجام امور روزمره و خلق راه‌حل‌های خلاقانه برای حل مشکلات دارد.

### جمع‌بندی

در این پژوهش، رویکرد هنجاری به رفتار انحرافی، مبنای قرار گرفته است؛ یعنی از نظر پژوهش‌گران، رفتار انحرافی، رفتاری عمدی و ارادی است که هنجارهای گروه مرجع (سازمان، شرکت، مؤسسه، کارگروه و...) را نقض کند. تشخیص این که کدام‌یک از این رفتارهای ناقض هنجارها در دسته رفتار انحرافی مخرب یا رفتار انحرافی سازنده قرار می‌گیرند در ادامه توضیح داده شده است.

بیشتر پژوهش‌گران رفتار سازمانی، رفتار انحرافی را رفتارهایی می‌دانند که حتماً هنجارهای سازمان را نقض کرده و به فرد یا خود سازمان آسیب وارد می‌کنند. در واقع، این مطالعات، رفتارهایی را به‌عنوان رفتار انحرافی در نظر گرفته‌اند که حتماً هنجارها و اصول سازمانی را نقض کرده و منجر به آسیب به خود فرد، سایر کارکنان و یا سازمان می‌شوند. این نوع از رفتارها تحت عنوان رفتارهای انحرافی مخرب نام‌گذاری شده‌اند. طی سال‌های ۱۹۸۲ تا ۲۰۲۰ کل مقالاتی که در این دسته وجود داشت برابر ۷۳۶ عنوان مقاله بود. همچنین بررسی‌های انجام‌شده حاکی از آن است که گروه اندکی از پژوهش‌گران، رفتارهای انحرافی را که ناقض هنجارهای سازمان است، رفتار انحرافی سازنده تلقی کرده و معتقدند چنین رفتارهایی می‌تواند پیامدهای مثبتی برای سازمان داشته باشد. طی سال‌های ۱۹۸۲ تا ۲۰۲۰ کل مقالاتی که در این دسته وجود داشت برابر ۱۸۲ عنوان مقاله بود.

<sup>1</sup> principled organizational dissent

<sup>2</sup> counter-role behavior

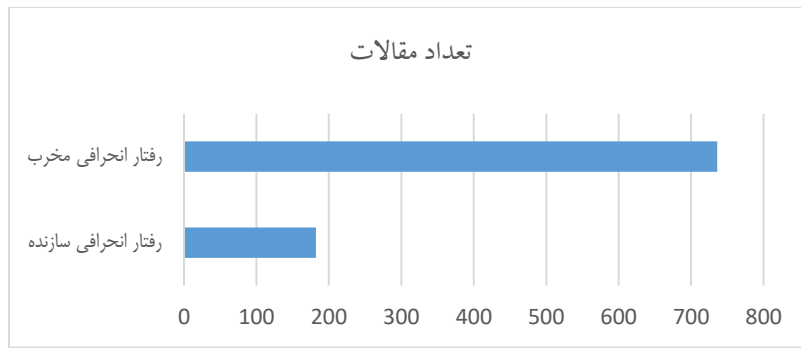
<sup>3</sup> tempered radicalism

<sup>4</sup> whistle-blowing

<sup>5</sup> exercising voice

<sup>6</sup> prosocial behaviors

<sup>7</sup> functional or creative disobedience



نمودار ۱. تعداد مقالات تدوین شده در هر بخش

همان گونه که در ادبیات مشاهده می‌شود طبقه‌بندی و نوع‌شناسی جامعی در زمینه رفتارهای انحرافی سازنده انجام نگرفته است. برای رفع خلأ موجود در ادبیات، این پژوهش در تلاش است تا با مرور دقیق ادبیات با رویکرد مرور سیستماتیک و روش تحلیل مضمون، نوع‌شناسی جامعی از رفتارهای انحرافی ارائه دهد. در واقع، حوزه مورد بررسی پژوهش‌گر از نظر زمانی سال‌های ۱۹۸۲ تا ۲۰۲۰ را دربرمی‌گیرد و از نظر تعداد مقالات مورد بررسی شامل ۹۱۸ عنوان مقاله است. پژوهش‌گر با مطالعه حوزه مورد بررسی به این نتیجه رسید که یکی از خلأهای پژوهشی مهم این است که گونه‌شناسی کاملی از رفتارهای انحرافی مخرب و سازنده وجود ندارد. بر این اساس هدف اصلی پژوهش این است که با روش تحلیل مضمون، نوع‌شناسی کاملی از رفتارهای انحرافی (مخرب و سازنده) ارائه نماید.

## روش‌شناسی پژوهش

به‌منظور تعیین روش پژوهش، از پیاز پژوهش ارائه‌شده توسط ساندرز<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۳) استفاده شده است. پیاز فرایند پژوهش در شکل زیر نشان داده شده است:



شکل ۲. مدل پیاز فرایند پژوهش (ساندرز و همکاران، ۲۰۰۳)

<sup>1</sup> Saunders

با توجه به شکل ۲ این پژوهش را هم می‌توان جزو پارادایم اثبات‌گرایی و هم تفسیری دانست؛ جهت‌گیری پژوهش، توسعه‌ای و کاربردی است. از لحاظ روش گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز این پژوهش از دو مرحله کیفی و کمی تشکیل شده است و بنابراین می‌توان آن را جزو پژوهش‌های آمیخته در نظر گرفت، و از آنجایی که در این پژوهش از روش آمیخته (کمی و کیفی) استفاده شده است، بنابراین رویکرد پژوهش تلفیقی از استقرایی و قیاسی است. پژوهش شیوه‌های ترکیبی بیانگر نوعی پژوهش است که مستلزم گردآوری، تحلیل و تفسیر داده‌های کیفی و کمی در یک یا در چند مجموعه پژوهش است که پدیده مشابهی را مطالعه می‌کنند. نحوه گردآوری اطلاعات به‌طور مشخص، از نوع میدانی و کتابخانه‌ای است (رئیس و همکاران، ۱۴۰۳). لازم به ذکر است استراتژی پژوهش، متوالی اکتشافی است که در آن، اولویت با رویکرد کیفی است. پژوهش‌هایی که به این روش انجام می‌شوند به‌طور معمول دومارحله‌ای هستند. در گام نخست، پژوهش‌گر از روش کیفی استفاده کرده، داده را گردآوری و آن را تجزیه و تحلیل می‌کند. سپس در گام بعد از این نتایج در روش کمی بهره می‌برد. از نظر هدف، این پژوهش، پژوهشی اکتشافی است. طرح اکتشافی، همانند طرح تبیینی شامل دو مرحله مجزا از هم، و برخلاف طرح تبیینی تأکید بیشتری بر رویکرد کیفی دارد (خیراندیش و همکاران، ۱۳۹۸). این طرح با جمع‌آوری و تحلیل داده‌های کیفی شروع شده و به رویکرد کمی ختم می‌شود. نهایتاً این که داده‌های پژوهش از طریق مصاحبه و ابزار پرسشنامه گردآوری شد.

به‌منظور تحلیل رفتار انحرافی، با توجه به گستردگی موجود در ادبیات رفتار انحرافی سازمان از رویکرد کیفی تحلیل مضمون و نوع‌شناسی استفاده شده است. تحلیل مضمون، روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است. این روش، فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند (Braun & Clarke, 2006). در این پژوهش پس از استخراج مضامین از درون کدها از روش تحلیل شبکه مضامین نیز استفاده شده است. در مرحله آخر، نوع‌شناسی رفتار انحرافی براساس نتایج حاصل از تحلیل مضمون و با استفاده از روش بیلی<sup>۱</sup> (۱۹۹۴) ارائه شده است.

برای استخراج مضامین، پس از انجام کدگذاری، کدهای مشابه در کنار یکدیگر قرار داده شدند تا درباره نحوه ترکیب و تلفیق کدهای مختلف جهت تشکیل مضامین پایه تصمیم‌گیری شود. در این مرحله، مضامین پایه و کدها چندین بار مرتب و بازبینی شدند تا در نهایت جمع‌بندی نهایی حاصل شد. پس از شناسایی و نام‌گذاری مضامین پایه، مضامین سطح بالاتر یعنی مضامین سازمان‌دهنده شناسایی شدند. به این منظور، مضامین پایه‌ای که حول یک موضوع خاص بودند با هم ترکیب شده و یک مضمون سازمان‌دهنده را شکل داده‌اند. سپس مضامین سازمان‌دهنده نیز به همین صورت دسته‌بندی شدند تا در نهایت مضامین فراگیر را تشکیل دهند.

شبکه مضامین، روش مناسبی در تحلیل مضمون است که آتراید- استیرلینگ<sup>۲</sup> (۲۰۰۱)، آن را توسعه داده است. آنچه شبکه مضامین عرضه می‌کند نقشه‌ای شبیه تارنما به‌مثابه اصل سازمان‌دهنده و روش نمایش است. شبکه مضامین، براساس روندی مشخص، مضامین پایه (کدها و نکات کلیدی متن)، مضامین سازمان‌دهنده (مضامین به‌دست آمده از ترکیب و تلخیص مضامین پایه)، و مضامین فراگیر (مضامین عالی در برگرفته اصول حاکم بر متن به‌مثابه کل) را نظام‌مند می‌کند؛ سپس این مضامین به‌صورت نقشه‌های شبکه تارنما، رسم و مضامین برجسته هریک از این سه سطح همراه با روابط میان آن‌ها نشان داده می‌شود. برای تحلیل مضمون و ترسیم شبکه مضامین از نرم‌افزار MAXQDA استفاده شده است.

در مرحله بعد به‌منظور تکمیل و ترکیب دسته‌بندی‌ها و نوع‌شناسی‌های موجود، نوع‌شناسی جامعی از رفتارهای انحرافی با استفاده از نتایج تحلیل شبکه مضمونی ارائه می‌شود. نوع‌شناسی، نظام پیچیده و مترقی ذخیره و بازیابی اطلاعات است که امکان نظم‌دهی، مقایسه و دسته‌بندی مصادیق مختلف پدیده مورد مطالعه را بدون از دست دادن غنای محتوایی و تنوع موجود در گونه‌ها فراهم می‌کند (Rich, 1992). نوع‌شناسی‌ها عموماً چند بعدی و مفهومی (Bailey, 1994) و یکی از محبوب‌ترین قالب‌های نظریه هستند. یکی از دلایل محبوبیت نوع‌شناسی‌ها این است که چارچوبی ساده برای توصیف پدیده‌های پیچیده فراهم می‌کنند (Doty & Glick, 1994). اگرچه

<sup>1</sup> Bailey

<sup>2</sup> Attride-Stirling

نوع‌شناسی، فرایندی ذهنی و خلاقانه است که روش مشخصی ندارد اما بیلی، شیوه‌هایی را برای گونه‌شناسی و نوع‌شناسی طرح کرده است که در این فرایند با ضرب ابعاد و ویژگی‌های گونه‌ها در یکدیگر می‌توان نوع‌شناسی کاملی ایجاد نمود (Bailey, 1994). در این پژوهش از استراتژی‌های مطرح‌شده در کتاب بیلی (ترجمه اعرابی و دامغانی، ۱۳۹۲) مانند نظریه نوع ساخته‌شده (نوع مفهومی) و مدل سه سطحی بیلی، جهت دستیابی به اهداف مطالعه استفاده شده است.

جامعه هدف این پژوهش به دو دسته تقسیم می‌شود. جامعه هدف بخش کیفی همان منابعی هستند که برای تحلیل مضمون استفاده شدند و نحوه نمونه‌گیری نیز هدفمند بود. با توجه به این که رفتار انحرافی یکی از مباحث روبه‌رشد در مدیریت رفتار سازمانی است و از سوی دیگر، نوع‌شناسی آن نیازمند مطالعه دقیق و کامل پیشینه آن است، بنابراین مرور ادبیات مربوط به رفتار انحرافی زمان‌بر بوده و به دقت و توجه بسیار نیاز دارد. با توجه به مطالعات انجام‌شده، رفتار انحرافی از زمان شروع آن یعنی سال ۱۹۸۲ تا سال ۲۰۲۰ مورد بررسی قرار گرفت که مقالات موجود در این دوره، جامعه هدف بخش کیفی پژوهش را تشکیل می‌دهند. مقالات منتشرشده در زمینه رفتار انحرافی با کلیدواژه‌های: رفتار سازمانی، رفتار انحرافی، پرخاشگری، رفتار ضد اجتماعی، رفتار ناکارا یا ضد بهره‌ور، بزه‌کاری، کینه‌توزی، بی‌تمدنی در محل کار، رفتارهای جامعه‌ستیز، سوءرفتارهای سازمانی، انحراف در سازمان، رفتارهای مخرب سازمانی، رفتار انحرافی مخرب، رفتار انحرافی منفی، رفتار آسیب‌زننده، رفتارهای کژکارکردی کاری، رفتار انحرافی سازنده، رفتار انحرافی مثبت، انحراف مثبت سازمانی از پایگاه‌های اطلاعاتی Science Direct, Trade & industry doc, SID, Magiran, civilica, ProQuestDiscoverly, ProQuestDissertations, LibdenArticle, Libgen, HeinOnline, EbscoAll, Ebrary, Sage و Wiley, Jstor, Emerald, Springer جستجو شد که تعداد ۹۱۸ مقاله احصا شد.

محدوده مورد بررسی در این پژوهش از نظر زمانی شامل سال‌های ۱۹۸۲ تا سال ۲۰۲۰ و از نظر تعداد پژوهش‌ها مشتمل بر ۹۱۸ پژوهش است که از این ۹۱۸ مقاله احصا شده، صرفاً مقالاتی مورد بررسی قرار گرفت که در مجلات معتبر Q1 و علمی و پژوهشی بوده و محتوای آن معتبر باشد. بر این اساس، جهت انجام مرور سیستماتیک، تعداد ۲۴۱ مقاله مورد بررسی قرار گرفتند. از این تعداد مقاله، ۲۵ مقاله به دلیل تکراری بودن و ۵۴ مقاله و کتاب دیگر نیز به دلیل عدم دسترسی به متن کامل از فرایند بررسی کنار گذاشته شدند که در نهایت، تعداد ۱۶۲ منبع معتبر جهت بررسی باقی ماند. مطالعه چکیده منابع مذکور مشخص کرد که ۳۲ مقاله با معیارهای پژوهش انطباق نداشته و بررسی محتوای منابع نیز حاکی از آن بود که ۲۹ مقاله دیگر به علت بررسی صرف مسائلی چون پیشایندها و پیامدهای رفتار انحرافی، بایستی از فرایند بررسی کنار گذاشته شوند. بر این اساس، ۱۰۱ منبع شامل ۹۱ مقاله خارجی و ۱۰ مقاله داخلی جهت انجام تحلیل مضمون مورد بررسی قرار گرفتند.

جامعه هدف بخش کمی پژوهش، خبرگان حوزه مدیریت رفتار سازمانی بودند که ۲۱ نفر از خبرگان دانشگاهی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. مضامین پایه استخراج‌شده در قالب پرسشنامه سنخیت‌سنجی در اختیار خبرگان قرار گرفت تا نظر خود را درباره میزان مرتبط بودن مؤلفه‌ها با رفتار انحرافی اعلام کنند. پرسشنامه با طیف پنج امتیازی از کاملاً مخالفم (امتیاز ۱) تا کاملاً موافقم (امتیاز ۵) طراحی شد. برای تحلیل داده‌های کمی از نرم‌افزار SPSS 23 استفاده شد.

برای بررسی پایایی پژوهش از روش هولسی که یکی از روش‌های پیشنهادی نئوندروف است استفاده شد. در این روش، کدگذاری باید در دو مرحله انجام شود. فرمول آن عبارت است از:

$$PAO = \frac{2M}{(n1+n2)}$$

PAO به معنی درصد توافق مشاهده‌شده یا همان ضریب پایایی، M تعداد توافق در دو مرحله کدگذاری، و n1 تعداد کدهای استخراج‌شده در مرحله اول و n2 تعداد کدهای استخراج‌شده در مرحله دوم است. درصد توافق مشاهده‌شده بین صفر تا یک متغیر است. در این پژوهش، کدگذاری در مرحله اول به‌صورت دستی و در مرحله دوم با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA انجام شد. تعداد کدهای استخراج‌شده در مرحله اول ۳۴۵ واحد و در مرحله دوم ۳۰۰ واحد بود. همچنین مجموع کدهای موافق در دو مرحله کدگذاری

۲۶۵ است که با قرار دادن این مقادیر در فرمول فوق، مقدار ضریب پایایی ۸۲٪ به دست می‌آید که نشان می‌دهد نتایج بخش کیفی از پایایی مناسبی برخوردار است.

### یافته‌های پژوهشی

مطالب مختلفی که از مقالات و کتب گوناگون به دست آمد، نشان می‌دهد که رفتار انحرافی از زمان پیدایش این مفهوم مورد توجه پژوهش‌گران قرار گرفته و نوع‌شناسی‌های گوناگونی برای آن انجام شده است که گرچه این نوع‌شناسی‌ها مشابه هم هستند اما هر کدام از زوایای مختلف به این مفهوم نگریسته‌اند و انتقادهایی به طبقه‌بندی‌های موجود وجود دارد. بنابراین بررسی و مطالعه مقالات و منابع، یافتن مضامین و ارائه نوع‌شناسی جامعی از رفتار انحرافی که دربرگیرنده تمام طبقه‌بندی‌های موجود باشد را می‌توان سهم نظری این پژوهش دانست. مرحله اول تا سوم کدگذاری پژوهش، در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱. جدول تحلیل مضمون

مضمون فراگیر	مضامین سازنده	مضامین پایه	کدها	منابع
رفتار انحرافی مخرب	سازمانی	انحراف تولید	غیبت‌ها و تأخیرهای بی‌جا. خرابکاری. کارشکنی. اتلاف منابع. کندکاری عمدی. ترک محل کار زودتر از ساعات کاری. مرخصی گرفتن غیر ضروری. اقدامات مخرب. غیبت. استراحت بدون اجازه. انجام کارهای شخصی. سوءاستفاده کارکنان از ظرفیت‌های اینترنتی. غیبت غیرموجه. کم‌کاری. دیر آمدن. غیبت بی‌برنامه. استفاده شخصی از وسایل سازمان. زود ترک کردن کار. مرخصی‌های بیش از اندازه. آهسته کار کردن عمدی. استراحت بیش از حد. دیر آمدن. دروغ درباره ساعت کار. استفاده از وسایل سازمان برای مقاصد شخصی. رفتارهای ضد بهره‌وری. استفاده نادرست از زمان کاری. کارکردن بدون کیفیت. سوءاستفاده از زمان و منابع. حضور ضعیف. کیفیت پایین کار. طفره‌روی اینترنتی (خواندن مطالب سایت‌های خبری، بازی و سرگرمی، چک کردن ایمیل شخصی، وب‌گردی). اجتناب از کار (سرباز زدن، تأخیر یا فراموش کردن کار یا تعهدات و مسئولیت‌های کاری، زود از کار دست کشیدن، ثبت نکردن حساب‌ها، در دست نبودن افراد زمانی که مدیران به آن‌ها نیاز دارند). اتلاف وقت. کندکاری. امتناع از تلاش‌ها. مضایقه تلاش‌ها. کم‌کاری عمدی. کندکاری عمدی. دیر رسیدن. رفتار خراب‌کارانه. کارشکنی. تأخیر و غیبت بدون هماهنگی و اطلاع قبلی.	گریفین و اولری-کلی (۲۰۰۴)، گیاکالون و گرینبرگ (۱۹۹۷)، بارون (۱۹۹۴)، رایبسون و بنت (۱۹۹۵)، آنالوئی و کاکابادسه (۱۹۹۲)، هانت (۱۹۹۶)، لیم (۲۰۰۲)، گریفیتز (۲۰۰۳)، واردی و ویتز (۲۰۰۴)، پیرس و گیاکالون (۲۰۰۳)، بازی (۲۰۱۲)، چیراشا و ماهاپا (۲۰۱۲)، موچینسکی (۲۰۰۶)، اپل‌بام و همکاران (۲۰۰۷)، کولن و ساکت به نقل از مهداد (۱۳۸۹)، ریشیپال (۲۰۱۲)، اورتون (۲۰۰۵)، قلی‌پور (۲۰۰۹)، واردی و وینر (۱۹۹۶)، کالبرت و همکاران (۲۰۰۴)، ندیم و همکاران (۲۰۱۱)، ین و تنگ (۲۰۱۳)، بری و همکاران (۲۰۰۶)، رایبسون و بنت (۱۹۹۷)، لوین (۲۰۱۰).
انحراف دارایی			دزدیدن دارایی‌ها و سرمایه‌های سازمان. تخریب دارایی‌ها و سرمایه‌های سازمان. آتش‌سوزی عمدی. کلاهبرداری. دزدی. تخریب اموال و دارایی‌ها. تخریب لوازم و تجهیزات. بی‌دقتی در استفاده از تجهیزات. دزدی از سازمان. دله‌دزدی و سرقت. اقدامات بازدارنده و سوءاستفاده از امکانات. تخریب امکانات و لوازم سازمان. سرقت. خرابکاری در تجهیزات. دزدی از شرکت. تخریب اموال سازمان. زیان رساندن به منابع سازمان.	گریفین و اولری-کلی (۲۰۰۴)، گیاکالون و گرینبرگ (۱۹۹۷)، بارون (۱۹۹۴)، رایبسون و بنت (۱۹۹۵)، آنالوئی و کاکابادسه (۱۹۹۲)، هانت (۱۹۹۶)، پیرس و گیاکالون (۲۰۰۳)، بازی (۲۰۱۲)، چیراشا و ماهاپا (۲۰۱۲)، موچینسکی (۲۰۰۶)، اپل‌بام و همکاران (۲۰۰۷)، کولن و ساکت به نقل از مهداد (۱۳۸۹)، ریشیپال (۲۰۱۲)، اورتون (۲۰۰۵).

مضمون فراگیر	مضامین سازنده	مضامین پایه	کدها	منابع
			سرقت اموال. سوءاستفاده از امکانات سازمان. انحراف اقتصادی. اختلاس و دزدی. دزدی‌های خردوکلان. دزدی اموال سازمان.	واردی و وینر (۱۹۹۶)، بنت و رایبسون (۲۰۰۰)، کالبرت و همکاران (۲۰۰۴)، گالپرین و بارک (۲۰۰۶)، ندیم و همکاران (۲۰۱۱)، ین و تنگ (۲۰۱۳)، بری و همکاران (۲۰۰۶)، لوین (۲۰۱۰).
		انحراف کاری	تخطی از قوانین و مقررات. رفتارهای سیاسی ویران‌گر. نقض رازداری. جاسوسی. دروغ‌گویی. پیمان‌شکنی. مضایقه کردن از همکاری. قانون‌شکنی. عدم همکاری. عدم صداقت در شغل. ارائه گزارش ناقص. رفتار ضد اجتماعی. فرد شاغل که تمعداً سرپرست خود را از وجود مشکل کاری آگاه نمی‌کند. نادیده گرفتن عمدی مقررات. تصمیمات غیر اخلاقی. نقض قوانین. استفاده نادرست از اطلاعات سازمان. سوءاستفاده از اطلاعات. مقاومت در برابر اقتدار (بیان ایده‌های متفاوت، احترام قائل نشدن به مرزهای خصوصی سازمان). اعمال نادرست در محل کار. مقاومت‌های ضعیف. تخلفات کارکنان. خلاف‌کاری.	گریفین و اولری-کلی (۲۰۰۴)، گیاکالون و گرینبرگ (۱۹۹۷)، بارون (۱۹۹۴)، آنالوئی و کاکابادسه (۱۹۹۲)، واردی و ویتز (۲۰۰۴)، فرگوسن (۲۰۰۷)، اسپکتور و فاکس (۲۰۰۲)، بازی (۲۰۱۲)، چیراشا و ماهاپا (۲۰۱۲)، اپل‌بام و همکاران (۲۰۰۷)، رایبسون و بنت (۱۹۹۵)، کولن و ساکت به نقل از مهداد (۱۳۸۹)، ریشیپال (۲۰۱۲)، واردی و وینر (۱۹۹۶)، ین و تنگ (۲۰۱۳)، بری و همکاران (۲۰۰۶)، قلی‌پور (۲۰۰۹).
	سوءاستفاده مالی		رشوه‌خواری. پذیرش هدیه از بیماران. پذیرش رشوه. دزدی از مراجعان.	گیاکالون و گرینبرگ (۱۹۹۷)، واردی و ویتز (۲۰۰۴)، اپل‌بام و همکاران (۲۰۰۷)، رایبسون و بنت (۱۹۹۵)، لوین (۲۰۱۰).
	برون سازمانی	سوءاستفاده رفتاری	مجادله شدید با مراجعین. بدرفتاری با بیماران. صحبت کردن غیر مؤدبانه با مراجعین. نادیده گرفتن صدای بیمار. ایجاد نارضایتی در مشتریان. دروغ‌گویی به مشتری.	بارون (۱۹۹۴)، واردی و ویتز (۲۰۰۴)، اپل‌بام و همکاران (۲۰۰۷)، رایبسون و بنت (۱۹۹۵)، واردی و وینر (۱۹۹۶).
		سوءاستفاده اطلاعاتی	جاسوسی. افشای اسرار سازمان.	گیاکالون و گرینبرگ (۱۹۹۷)، واردی و وینر (۱۹۹۶).
	فردی	آسیب جسمی	سیگار کشیدن. عملیات کاری غیر ایمن. خودکشی. سوءمصرف مواد. استفاده از الکل و مواد مخدر در محیط کار. رفتارهای ناامن.	گریفین و اولری-کلی (۲۰۰۴)، فرگوسن (۲۰۰۷)، کولن و ساکت به نقل از مهداد (۱۳۸۹)، ریشیپال (۲۰۱۲)، رایبسون و بنت (۱۹۹۵).
		آسیب روانی	زیاده‌خواهی. عصبانیت شدید و تهدید به خودکشی. خشم. کینه‌توزی. لجبازی و خودسری.	گیاکالون و گرینبرگ (۱۹۹۷)، بارون (۱۹۹۴)، ریشیپال (۲۰۱۲)، جلینگ (۲۰۰۶)، رایبسون و بنت (۱۹۹۵).
	بین فردی	خشونت کلامی	خشونت‌های روانی و زبانی. اصرار در مجادله. استفاده از کلام توهین‌آمیز. مجادله شدید با سرپرست و همکاران. تهدیدهای زبانی. روابط غلط با همکاران. سرزنش و توهین به سرپرستان. فریاد زدن بر سر سرپرست. خشونت رفتاری-کلامی. دشنام شفاهی. رفتارهای نامناسب کلامی (مثل جروبحث کردن). پرخاشگری کلامی. عمل کلامی نامناسب. بدهنی. عدم رعایت احترام به همکاران. رفتار گستاخانه با همکاران. مجادله با دیگران.	گریفین و اولری-کلی (۲۰۰۴)، بارون (۱۹۹۴)، واردی و ویتز (۲۰۰۴)، اسپکتور و فاکس (۲۰۰۲)، بازی (۲۰۱۲)، چیراشا و ماهاپا (۲۰۱۲)، اپل‌بام و همکاران (۲۰۰۷)، رایبسون و بنت (۱۹۹۵)، کولن و ساکت به نقل از مهداد (۱۳۸۹)، ریشیپال (۲۰۱۲)، ین و تنگ (۲۰۱۳)، رایبسون و بنت (۱۹۹۷).
		خشونت جسمی	خشونت‌های فیزیکی. خشونت بین فردی. زدوخورد فیزیکی. استفاده از سلاح گرم. ارتکاب به قتل. پرخاشگری. خشونت. نزاع. مشاجره	گریفین و اولری-کلی (۲۰۰۴)، گیاکالون و گرینبرگ (۱۹۹۷)، بارون (۱۹۹۴)، رایبسون و بنت (۱۹۹۵)، فرگوسن (۲۰۰۶)، فرگوسن،

مضمون فراگیر	مضامین سازنده	مضامین پایه	کدها	منابع
				و خشونت فیزیکی. رفتارهای نامناسب جسمانی (مثل تنه زدن). پرخاشگری فیزیکی. اقدام فیزیکی و جسمی نامناسب. درگیری. (۲۰۰۷)، پیرس و گیاکالون (۲۰۰۳)، بازی (۲۰۱۲)، چیراشا و ماهاپا (۲۰۱۲)، اپل‌بام و همکاران (۲۰۰۷)، ریشیپال (۲۰۱۲)، نیومن و بارون (۱۹۹۸)، ندیم و همکاران (۲۰۱۱).
		خشونت جنسی	آزار جنسی. تجاوز. تجاوز جنسی. تجاوز و زیان رساندن به افراد. آزار و اذیت جنسی.	گریفین و اولری-کلی (۲۰۰۴)، بارون (۱۹۹۴)، فرگوسن (۲۰۰۶)، اپل‌بام و همکاران (۲۰۰۷)، رایبسون و بنت (۱۹۹۵)، ریشیپال (۲۰۱۲)، ندیم و همکاران (۲۰۱۱).
		تخریب سیاسی	تبعیض. پس زدن. انحراف سیاسی. نیرنگ‌بازی. شایعه‌سازی در مورد همکاران. طرفداری نشان دادن. رقابت غیر مفید. ترور شخصیت. باندبازی. شایعه‌سازی. غیبت در مورد همکاران. شکایت غیر ضروری. رقابت ناکارآمد. عیب‌جویی و سرزنش همکاران. تعارض. انشار شایعه و بدگویی.	گیاکالون و گرینبرگ (۱۹۹۷)، رایبسون و بنت (۱۹۹۵)، فرگوسن (۲۰۰۶)، اپل‌بام و همکاران (۲۰۰۷)، بلانکو و همکاران (۲۰۱۲)، ندیم و همکاران (۲۰۱۱) بارون (۱۹۹۴).
		تخریب عاطفی	جریحه‌دار کردن احساسات افراد. شوخی. تمسخر. تحقیر کردن دیگران. دست انداختن یکدیگر. انحراف عاطفی. شوخی رکیک با همکاران. افشای رازهای دیگران علی‌رغم میل باطنی آن‌ها.	بارون (۱۹۹۴)، پیرس و گیاکالون (۲۰۰۳)، بازی (۲۰۱۲)، چیراشا و ماهاپا (۲۰۱۲)، اپل‌بام و همکاران (۲۰۰۷)، رایبسون و بنت (۱۹۹۵)، بنت و رایبسون (۲۰۰۰)، رایبسون و بنت (۱۹۹۷)، لوین (۲۰۱۰).
		تخریب مالی	اخاذی. دزدی از همکاران.	گیاکالون و گرینبرگ (۱۹۹۷)، بازی (۲۰۱۲)، چیراشا و ماهاپا (۲۰۱۲)، اپل‌بام و همکاران (۲۰۰۷)، رایبسون و بنت (۱۹۹۵)، لوین (۲۰۱۰).
رفتار انحرافی سازنده	مثبت	رفتارهای نوآورانه	فعالیت‌هایی که مربوط به سازمان بوده، نوآورانه و خارج از امور روزمره‌ای است که ایجاد ارزش می‌کند و مفید است. رفتارهایی که از طریق راه‌های غیرمعمول به رفاه سازمان کمک می‌کنند. رفتارهایی که موجب تغییرات مثبت شده و نقش مهمی را در شروع تغییرات مثبت ایفا می‌کند. توسعه شیوه‌های نو برای انجام امور روزمره و یافتن راه‌حل‌های غیر معمول برای مشکلات ایجاد شده در فرایند کاری. کارکنانی که تمایل به بروز رفتارهای انحرافی سازنده برای خلق راه‌حل‌های خلاقانه دارند به شکاف عملکردی توجه می‌کنند که از دید همکارانشان پنهان می‌ماند. انحراف سازنده نوآورانه نیازمند نگاه پیشگامانه بوده و بنابراین همراه با قبول ریسک است. رفتار خلاقانه در نقش. خلاقیت در نقش. خلاقیت و نوآوری. نوآوری در نقش. یک کارمند ممکن است برای حل یک مشکل عمداً به سوی یک سیاست یا رویه سازمانی ناکارآمد حرکت کند. یک مدیر برای حل مشکل مشتری، روندهای شرکت را نقض کند.	گالپرین (۲۰۰۲)، یلدیز و همکاران (۲۰۱۵)، رایبسون و گالپرین (۲۰۱۰)، هاول، شی و هیگگینز (۲۰۰۵)، گالپرین و بارک (۲۰۰۶)، ین و تنگ (۲۰۱۳)، اپلبام و همکاران (۲۰۰۷).
		رفتار جامعه‌یار	اقداماتی هستند که در شرح وظایف مشخص نشده‌اند اما برای سازمان مفید است و مستقیماً به نفع فرد نیست. گروه بزرگی از رفتارهای اختیاری افراد است که به قصد منفعت دیگران انجام	اوریلی و چاتمن (۱۹۸۶)، صفاری‌نیا و همکاران (۱۳۹۵)، بارتال و همکاران (۲۰۱۴)، بارون و

مضمون فراگیر	مضامین سازنده	مضامین پایه	کدها	منابع
			می‌شود. این رفتار ممکن است به اشکال گوناگونی مانند کمک کردن، تقسیم کردن سهم خود <sup>۱</sup> ، به آسایش رساندن <sup>۲</sup> ، اطلاع‌رسانی و همکاری باشد. هیچ سود مستقیمی به فردی که آن اعمال را انجام می‌دهد، نمی‌رساند و حتی ممکن است خطراتی برای او به همراه داشته باشد. رفتار جامعه‌پسند، عملی است که موجب بهزیستی دیگران می‌شود. اعمالی مانند؛ کمک کردن، به اشتراک گذاشتن، هدیه کردن، همکاری کردن و داوطلب شدن، اشکالی از رفتارهای فرا اجتماعی هستند.	همکاران (۱۳۸۸)، ایزنبرگ و همکاران (۲۰۰۶)، بریف و موتوویلدو (۱۹۸۶).
	رفتارهای فرانتش		رفتارهای فرانتش، رفتارهایی خارج از شرح شغل رسمی افراد است که در مقابل رفتارهای درون‌نقش یا رفتارهایی که در شرح شغل رسمی می‌آیند، قرار می‌گیرد. اهمیت رفتارهای فرانتش از آن جهت است که این رفتارها فراتر از الزامات رسمی شغل بوده و چنانچه این همکاری‌های داوطلبانه کارکنان در طول زمان تکرار شود، میزان اثربخشی سازمانی مضاعف خواهد شد.	ریس (۲۰۰۲)، سبحانی‌نژاد و همکاران (۱۳۸۹).
	آوای کارکنان		هرگونه تلاش برای تغییر، به‌جای فرار از مسائل قابل اعتراض. آوا به‌صورت فرصتی برای بیان دیدگاه‌ها به تصمیم‌گیرندگان تعریف شده است. رفتاری ترویجی به‌جای نگویش صرف که بر بیان دیدگاه‌های سازنده با هدف بهبود شرایط تأکید دارد. آوا به تصمیم‌گیرندگان برای اعتراض به وضع موجود به‌جای ساکت ماندن، تسلیم شدن یا ترک سازمان. آوای کارکنان شامل گفتگو در مورد مشکلات با سرپرستان، ارائه راهکارها و پیشنهادها به واحدهای منابع انسانی، به زبان آوردن ایده‌ها برای تغییر یک سیاست کاری یا رایزنی با اتحادیه‌ها یا متخصصان سازمانی است. کارکنان چهار هدف خاص را در مقابل بروز رفتار آوا دنبال می‌کنند: (۱) بیان نارضایتی خود از مدیریت یا سازمان، (۲) نشان دادن همبستگی جمعی با همکاران به مدیریت، (۳) مشارکت در تصمیم‌گیری مدیران و (۴) حفظ روابط متقابل بین کارفرما و کارکنان. رفتارهایی مانند: تصمیم‌گیری مشارکتی، اعتراض رسمی، مباحثه و مناظره، ارائه/دریافت اطلاعات مؤثر و ارائه پیشنهادها، مرادده اجتماعی، حرف‌شنوی، حمایت غیرزبانی از طریق سکوت و همکاری بدون اشکال‌تراشی نشانگر رفتار آوای کارکنان هستند.	هیبرچمان (۱۹۷۰)، لیو و همکاران (۲۰۱۰)، ون داین و لیبیان (۱۹۹۸)، ایزنبرگ و گودال (۲۰۰۱)، تراویس و همکاران (۲۰۱۱)، آرمسترانگ (۲۰۰۶)، گوردون (۱۹۸۸).
	برخی از رفتار شهروندی سازمانی		رفتار شهروندی سازمانی رفتارهایی هستند که کارکنان به‌صورت داوطلبانه در جهت تسهیل عملکرد سازمانی انجام می‌دهند که جزو وظایف کاری آن‌ها نیست. رفتار شهروندی سازمانی مانند همکاری با همسالان، انجام وظایف اضافی بدون شکایت، وقت‌شناسی، کمک به دیگران به‌صورت داوطلبانه، حفظ منابع و به اشتراک گذاشتن ایده‌ها. اما آن‌دسته از رفتارهای شهروندی جزو رفتارهای	اورگان (۱۹۸۸)، اپل‌بام و همکاران (۲۰۰۷)، وادرا (۲۰۱۳)، نادای و قهرمانی (۱۳۹۲).

<sup>1</sup> Sharing

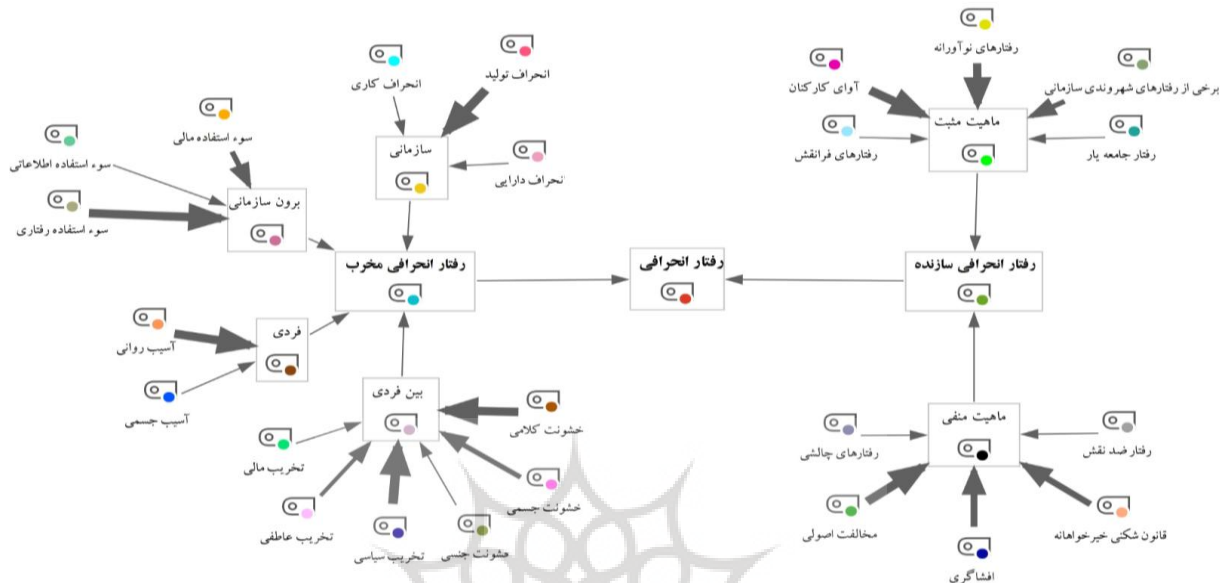
<sup>2</sup> Comforting

مضمون فراگیر	مضامین سازنده	مضامین پایه	کدها	منابع
			انحرافی سازنده محسوب می‌شود که هنجارهای سازمان را نقض کرده و مطابق با هنجارهای جامعه باشد؛ مانند کمکی که باعث آسفتگی در وظایف سازمان شود.	
	منفی	قانون شکنی خیرخواهانه	این نوع رفتار شامل رفتارهای انحرافی است که دارای مقاصد سازنده بوده و به نفع سازمان یا سهامداران آن است. فعالیت‌های قانون شکنی به منظور انجام وظایف سازمانی به شیوه‌ای کارآمد است. فعالیت‌های قانون شکنی به منظور کمک به همکاران در راستای انجام وظایف شغلی. فعالیت‌های که قانون را نقض می‌کنند تا خدمات مشتری بهتری ارائه کنند. رفتارهای قانون شکنی خیرخواهانه به وضوح خط‌مشی‌ها و قوانین سازمانی که توسط مدیران تدوین شده است را نقض می‌کند. در انجام چنین اقداماتی، اهداف خاصی را مدنظر قرار می‌دهند تا اوضاع سازمان یا دیگران را بهتر کنند. هر نمونه از فعالیت‌هایی که در آن یک کارمند عمداً سیاست رسمی سازمانی، مقررات و یا ممنوعیت را با هدف اصلی بهبود رفاه سازمان و یا یکی از سهامداران آن نقض می‌کند. قانون شکنی خیرخواهانه یک تبادل بین نگرش‌های وظیفه‌گرایانه و سودگرایانه به منظور تصمیم‌گیری ارائه می‌دهد. افرادی که قانون شکنی خیرخواهانه را به کار می‌گیرند، بین آن چه (که فکر می‌کنند) برای سازمان و قوانین سازمان بهترین است تبادل ایجاد می‌کنند. بنابراین، قانون شکنی خیرخواهانه به عنوان یک تصمیم فایده‌گرا به نظر می‌رسد، که با تمایل برای ایجاد و یا به حداقل رساندن پیامدهای مثبت تحریک می‌شود. این رفتار، قانون شکنی سازمانی فداکارانه و عاری از خودخواهی است.	وادرمن و همکاران (۲۰۱۴)، سیدنقوی و ثابت (۱۳۹۵)، موریسون (۲۰۰۶).
		رفتار ضدنقش	رفتارهایی هستند که از هنجارهای سازمانی انحراف داشته و مطابق با هنجارهای جامعه باشند و در عین حال به نفع سازمان باشند. این رفتار می‌تواند برای سازمان مفید باشد حتی اگر مدیر سازمان به انجام آن دستور نداده باشد. رفتارهایی که نه در شرح شغلی است و نه در تصور مدیر از یک کارمند ایده‌آل است.	کنز و کان (۱۹۶۶)، استو و بوتگر (۱۹۹۰)، وادرا (۲۰۱۳).
		رفتارهای چالشی	انحراف از هنجارها با نقض مقررات سازمانی برای حل مشکلات سازمان یا مشتریان و منفعت رساندن به سازمان. عدم مطابقت با دستورالعمل‌های ناکارآمد. عدم سازگاری با دستورات غیرکارکردی. یک کارمند ممکن است برای حل یک مشکل عمداً به سوی یک سیاست یا رویه سازمانی ناکارآمد حرکت کند.	اویسال و ارینلر تکمن (۲۰۱۸)، گالپرین و بارک (۲۰۰۶)، ین و تنگ (۲۰۱۳)، لوین (۲۰۱۰).
		مخالفت اصولی	تلاش افراد برای اعتراض یا تغییر وضعیت موجود سازمان؛ زیرا وجدان آن‌ها با سیاست‌ها و فعالیت‌های جاری مخالف است. مخالفت اصولی در پاسخ به ادراکات افراد از اشتباهات اخلاقی در	گراهام (۱۹۸۶)، کندی و اندرسون (۲۰۱۷)، بریف و همکاران (۲۰۰۱)، نیمت و استاو (۱۹۸۹)، هیریشمن (۱۹۷۰)، میکیلی و نیر

مضمون فراگیر	مضامین سازنده	مضامین پایه	کدها	منابع
			محل کار نشأت می‌گیرد. مخالفت اصولی تلاش افراد برای اعتراض یا تغییر شیوه‌های اخلاقی ناخوشایند است. مخالفت اصولی اولین قدم در جهت بهبود رفتار اخلاقی در سازمان است و روش نسبتاً کارآمدتری برای جلوگیری از فعالیت‌های غیراخلاقی است. مخالفت اصولی اشکال مختلفی دارد که شامل انتقاد سازنده، اعتراض به افراد داخل سازمان، گزارش به مخاطبان خارج از سازمان، مسدود کردن اقدامات و استعفا همراه با توضیح می‌شود. عنصر تعریف‌شده، اعتراض به اشتباهات اخلاقی ادراک شده است. انتقاد از سرپرستان نالایق. انتقاد از مدیران ناشایست. ناسازگاری با رئیس نالایق.	(۱۹۹۲)، گالپرین و بارک (۲۰۰۶)، بین و تنگ (۲۰۱۳)، اپلبام و همکاران (۲۰۰۷)
		افشاگری	افشاگر به کسی گفته می‌شود که افکار عمومی یا مقامات صلاحیت‌دار را از وجود فرد (یا افراد) نادرست‌کار یا فعالیت‌های نادرست‌کارانه در بخش دولتی، عمومی، یا خصوصی آگاه می‌کند. فعالیت‌های نادرست‌کارانه طیف گسترده‌ای از کارهای غیرقانونی، زیر پا گذاشتن مقررات، و تهدید منافع عمومی یا خصوصی، مثل تقلب و فساد مالی را در بر می‌گیرد. افشاگری نوعی گزارش‌دهی توسط اعضای قبلی و یا فعلی سازمان از فعالیت‌های غیرقانونی، غیراخلاقی و نامشروع صورت گرفته است و به افراد یا سازمان‌هایی منتقل می‌شود که توانایی تأثیر بر آن فعالیت‌ها و یا کنترل آن را داشته باشند. افشاگری یعنی فعالیتی که دربرگیرنده کشف اطلاعات توسط یکی از کارکنان است. فعالیتی که افشا می‌شود، همیشه شامل اطلاعاتی است که در فرایند عادی سازمان هرگز آشکار نمی‌شود. افشاگری در رفع موضوعات مربوط به فساد مالی نیز مؤثر است. افشاگری داخلی، فرد افشاگر نسبت به فعالیت غیراخلاقی آگاهی بیشتری دارد، اما به دلیل ترس از دست دادن شغل یا طردشدن از سازمان، آن را به فرد مؤثری در سازمان اعلام می‌کند. منظور از افشاگری رسمی، گزارش خطا از طریق دنبال کردن کانال‌های ارتباطات رسمی سازمان است. افشاگری غیررسمی مطلع کردن فردی است که به او اعتماد می‌شود. افشاگری، به‌عنوان یک رفتار اخلاقی مطلوب مدنظر است و پیامدهای مثبت بالقوه‌های را برای سازمان‌ها در پی دارد، اما ناقص هنجارهای سازمان است.	قاسمی (۱۳۹۰)، میسلی و نیر (۱۹۸۶)، کاستر (۲۰۱۰)، علینقیان و همکاران (۱۳۹۵)، رید و راما (۲۰۰۳)، توکر گوکچه (۲۰۱۳)، عریضی و منجوقی (۱۳۹۲).

پس از استخراج مضامین پایه، مضامین سازمان‌دهنده و مضامین فراگیر، شبکه مضامین رفتار انحرافی با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA ترسیم شد تا رابطه بین مضامین به صورتی شفاف مشخص شود. شبکه مضامین ابزاری مناسب برای آن است که بتوان به کمک آن به نوع‌شناسی جامعی از رفتار انحرافی پرداخت که در شکل ۲ آمده است. از نتایج تحلیل مضمون، ۳۰۰ کد از مطالعه عمیق مبانی نظری استخراج شد. ۲۴ مضمون پایه و ۶ مضمون سازمان‌دهنده و ۲ مضمون فراگیر مربوط به رفتار انحرافی شناسایی شد. برای تصمیم‌گیری در مورد حذف مضامینی که از نظر خبرگان ارتباط چندانی قوی با مدل

مورد نظر ندارند از آزمون T تک نمونه‌ای استفاده شد. به این منظور برش را ۳ تعیین نمودیم. نتایج این آزمون نشان داد که میانگین تمامی گویه‌ها یا همان مضامین پایه بیشتر از ۳ است. ضمن این که سطح معنی‌داری برای تمامی گویه‌ها کمتر از ۵ درصد به دست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌های این بخش حاکی از آن است که از نظر خبرگان تمامی مضامین شناسایی شده کاملاً مرتبط هستند. خلاصه نتایج تحلیل مضمون در جدول ۲ ارائه شده است.



شکل ۲. شبکه مضامین رفتار انحرافی

جدول ۲. مضامین فراگیر، سازنده و پایه

ردیف	مضامین فراگیر	مضامین سازنده	مضامین پایه	
۱	رفتار انحرافی مخرب	سازمانی	انحراف تولید	
۲			انحراف دارایی	
۳			انحراف کاری	
۴			سوء استفاده مالی	
۵			سوء استفاده رفتاری	
۶		سوء استفاده اطلاعاتی	برون سازمانی	
۷		فردی	فردی	آسیب جسمی
۸				آسیب روانی
۹			بین فردی	خشونت کلامی
۱۰				خشونت جسمی
۱۱				خشونت جنسی
۱۲				تخریب سیاسی
۱۳				تخریب عاطفی
۱۴				تخریب مالی
۱۵			مثبت	رفتارهای نوآورانه

ردیف	مضامین فراگیر	مضامین سازنده	مضامین پایه
۱۶	رفتار انحرافی سازنده		رفتار جامعه‌یار
۱۷			رفتارهای فراتنش
۱۸			آوای کارکنان
۱۹			برخی از رفتارهای شهروندی سازمانی
۲۰	منفی		قانون شکنی
۲۱			خیرخواهانه
۲۲			رفتار ضد نقش
۲۳			رفتارهای چالشی
۲۴			مخالفت اصولی
			افشاگری

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش، نوع‌شناسی رفتار انحرافی سازمانی با استفاده از تحلیل مضمون بود. همان‌طور که از جدول ۲ مشخص می‌شود، رفتار انحرافی سازمانی بر دو نوع رفتار انحرافی مخرب و رفتار انحرافی سازنده است. رفتار انحرافی، رفتاری عمدی و ارادی است که هنجارهای گروه مرجع (سازمان، شرکت، مؤسسه، کارگروه و ...) را نقض کند. رفتار انحرافی مخرب، رفتارهایی هستند 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 شده و نقض شود؛ (۳) با به خطر انداختن سلامتی افراد و سازمان، هزینه‌های آشکار و نهان قابل توجهی را به سازمان تحمیل کند. هالینگر و کلارک (۱۹۸۲)، آللوئی و کاکابادسه (۱۹۹۲)، بارون (۱۹۹۴)، رابینسون و بنت (۱۹۹۵، ۲۰۰۰)، واردی و وینر (۱۹۹۶)، هانت (۱۹۹۶)، گیاکالون و گرینبرگ (۱۹۹۷)، گریفین، الیری، کلی و کولینز (۱۹۹۸)، لیم (۲۰۰۲)، اسپکتور و فاکس (۲۰۰۲)، گریفینتر (۲۰۰۳)، پیرس و گیاکالون (۲۰۰۳)، واردی و ویتز (۲۰۰۴)، کالبرت و همکاران (۲۰۰۴)، فرگوسن (۲۰۰۶، ۲۰۰۷)، گالپرین و بارک (۲۰۰۶)، قلی‌پور (۲۰۰۹)، بازی؛ چیراشا و ماهاپا (۲۰۱۲)، ین و تنگ (۲۰۱۳) به این دسته از رفتارهای انحرافی پرداختند و رفتارهایی مانند آتش‌سوزی عمدی، اخاذی، رشوه‌خواری، تبعیض، جاسوسی، زیاده‌خواهی، کلاهبرداری، پس زدن، دروغ‌گویی، خرابکاری، دزدی، پیمان‌شکنی و خشونت بین فردی، مضایقه کردن از همکاری، انتشار شایعه و بدگویی، اصرار در مجادله، تجاوز و استفاده از کلام توهین‌آمیز، مجادله شدید با سرپرستان، همکاران و مراجعین، نمایش عصبانیت شدید و تهدید به خودکشی، زدوخورد فیزیکی، تخریب اموال و دارایی‌ها، استفاده از سلاح گرم، ارتکاب به قتل، تجاوز جنسی، سوءاستفاده کارکنان از ظرفیت‌های اینترنتی سازمان، کم‌کاری، دیرآمدن، غیبت بی‌برنامه، نادیده گرفتن عمدی مقررات و استفاده شخصی از وسایل سازمان و... را از مصادیق این رفتارها مطرح کردند. با تحلیل مضمون انجام‌شده مشخص شد که ابعاد رفتار انحرافی مخرب در چهار بعد سازمانی، برون‌سازمانی، فردی و بین فردی طبقه‌بندی می‌شود. بعد سازمانی، طیف وسیعی از رفتارهایی را شامل می‌شود که به کارایی، بهره‌وری و عملکرد سازمان صدمه می‌زند. بعد برون‌سازمانی، طیفی از رفتارهایی است که به افراد خارج از سازمان آسیب می‌زند و یا از طریق آن‌ها صدماتی به سازمان وارد می‌کند. بعد فردی، طیفی از رفتارهایی است که فرد در محیط کاری به خود آسیب می‌رساند. بعد بین فردی، طیفی از رفتارهایی است که فرد در محیط کاری به دیگران (همکاران، کارکنان و...) آسیب می‌رساند.

جزء دوم رفتار انحرافی که به تازگی در ادبیات رفتار سازمانی مطرح شده، رفتار انحرافی سازنده است. رفتار انحرافی سازنده، رفتارهای داوطلبانه‌ای هستند که هنجارهای سازمانی را نقض می‌کنند و در انجام این کار به رفاه سازمان یا اعضای آن یا هر دو کمک می‌کنند و از ۳ معیار اصلی برخوردارند: (۱) انحراف از رفتارهای گروه مرجع. (۲) مفید بودن برای گروه مرجع. (۳) مطابق با هنجارهای جامعه

(هایپر نرم). گالپرین (۲۰۰۲، ۲۰۰۳)، وارن (۲۰۰۳)، اسپریتزر و سوننشاین (۲۰۰۴)، هاول و همکاران (۲۰۰۵)، گالپرین و بورک (۲۰۰۶) ، بوداکین و همکاران (۲۰۰۹)، رایبیز و گالپرین (۲۰۱۰)، وادارا و همکاران (۲۰۱۳) به این دسته از رفتارهای انحرافی پرداخته‌اند و رفتارهایی مانند مخالفت اصولی سازمانی، افشاگری، رفتار ضد نقش، تندروی خشن، آوای کارکنان، برخی از انواع رفتارهای فرا اجتماعی، برخی از رفتارهای شهروندی سازمانی و ناسازگاری عملی یا خلاقانه را از مصادیق آن مطرح کردند. با تحلیل مضمون انجام شده مشخص شد ابعاد رفتار انحرافی سازنده در دو دسته، رفتار سازنده مطلوب و رفتار سازنده نامطلوب طبقه‌بندی می‌شوند. رفتار سازنده مطلوب شامل رفتارهایی هستند که با وجود نقض هنجارهای سازمان، ماهیتی مطلوب و خوب داشته و انجام این رفتارها به رفاه سازمان یا اعضای آن یا هر دو کمک می‌کنند. رفتار سازنده نامطلوب شامل رفتارهایی می‌شود که نه تنها هنجارهای سازمان را نقض می‌کنند بلکه ماهیتی منفی و بد نیز دارند، گرچه در نهایت انجام این رفتارها به رفاه سازمان یا اعضای آن یا هر دو کمک می‌کند. بعد از به دست آمدن یافته‌های فوق به نوع‌شناسی رفتار سازمانی که هدف اصلی پژوهش حاضر است می‌پردازیم. در ساده‌ترین حالت، دسته‌بندی به معنای قرار دادن و مرتب کردن موجودیت‌هایی در گروه‌ها یا طبقاتی بر مبنای شباهت آن‌هاست. در دسته‌بندی، گروه‌هایی تشکیل می‌شوند که از هم متمایز بوده و تا حد امکان هم‌پوشانی ندارند اما اعضای هر گروه با یکدیگر مشابهند. این موارد، اهداف کلی فون طبقه‌بندی هستند. بنابراین، دسته‌بندی، هم یک فرایند و هم یک نتیجه نهایی محسوب می‌شود. دسته‌بندی، فرایند کلی گروه‌بندی موضوعات براساس شباهت است که می‌تواند هم تک‌بعدی و هم چندبعدی باشد. در حالت چندبعدی، ابعاد باید به هم مرتبط بوده یا دارای همبستگی باشند. نوع‌شناسی، اصطلاحی دیگر برای دسته‌بندی است. دو ویژگی عمده، تفاوت بین نوع‌شناسی و دسته‌بندی‌های کلی و عمومی را مشخص می‌کند؛ ۱. نوع‌شناسی در کل چندبعدی و مفهومی است و از طریق نام‌گذاری طبقاتشان تشخیص داده می‌شود، و ۲. تفاوت نوع‌شناسی<sup>۱</sup> و گونه‌شناسی<sup>۲</sup> این است که نوع‌شناسی موضوعی مفهومی است که بیشتر در علوم اجتماعی مورد استفاده قرار می‌گیرد و به‌عنوان روش کیفی معرفی می‌شود، ولی گونه‌شناسی موضوعی تجربی است و در علوم زیستی مورد استفاده قرار می‌گیرد و روش‌های کمی برای آن وجود دارد. معمولاً نوع‌شناسی‌ها دارای طبقات واحد هستند. طبقه‌های واحد، طبقاتی هستند شامل مواردی که همگی آن‌ها بر مبنای متغیرها یا ابعادی که اندازه‌گیری می‌شوند، برابر و مشابه هستند. غالباً بعد از ساخت انواع، آن‌ها را به موضوعاتی جزئی‌تر تقسیم می‌کنند «همچون نوعی از نوع». مشهورترین روش نوع‌شناسی توسط ماکس وبر (۱۹۴۷، ۱۹۴۹) به نام «نوع ایده‌آل» ایجاد شد. بکر و شاگردش مک کینی (۱۹۶۶) نیز نظریه مربوط به نوع ساخته‌شده (نوع مفهومی) را عرضه کرد که در این پژوهش از استراتژی‌های مربوط به آن استفاده شده است. نوع مفهومی برای کاهش پیچیدگی، کاهش تعداد انواع مورد نیاز، کمک به مقایسه‌ها و تعریف مفاهیم چندبعدی مفید هستند. برای این منظور دو روش تقلیل و ترکیب وجود دارد که در این پژوهش از روش ترکیب و مدل سه‌سطحی بیلی<sup>۳</sup> استفاده شده است. بیلی معتقد است که سه سطح از واقعیت به نام سطح مفهومی (X)، سطح تجربی (X') و سطح عملیاتی (X'') وجود دارد. سطح عملیاتی می‌تواند ترکیبی از سطح مفهومی و تجربی باشد. براساس روش بیلی، چه دسته‌بندی از مفاهیم شروع شود چه از داده‌های تجربی، زمانی که با هم ترکیب شوند نوع‌شناسی انجام می‌گیرد (بیلی، ۱۳۹۲). با توجه به آن‌چه گفته شد و همچنین با استفاده از نتایج برآمده از تحلیل مضمون و شبکه مضامین، نوع‌شناسی رفتار انحرافی سازمانی به صورت زیر انجام شده است:

جدول ۳. نوع‌شناسی رفتار انحرافی مخرب

ابعاد	رفتار انحرافی مخرب
سازمانی	ضد بهره‌ور
برون سازمانی	ضد وجهه سازمان

<sup>1</sup> Typology

<sup>2</sup> Taxonomy

<sup>3</sup> Bailey's three-level model

ابعاد	رفتار انحرافی مخرب
فردی	ضد خود
بین فردی	ضد دیگران

جدول ۴. نوع‌شناسی رفتار انحرافی سازنده

ابعاد	رفتار انحرافی سازنده
مطلوب	سازمان‌یار اخلاقی
نامطلوب	سازمان‌یار غیر اخلاقی

جدول ۳ و ۴ دارای ۶ نوع رفتار انحرافی شامل رفتار انحرافی ضد بهره‌ور، ضدوجهه سازمان، ضد خود، ضد دیگران، سازمان‌یار اخلاقی و سازمان‌یار غیر اخلاقی به شرح زیر می‌شود.

- ❖ رفتار انحرافی ضد بهره‌ور (مخرب- سازمانی): در این فضای خاص، تمام مواردی که به رفتار انحرافی مخرب مربوط است و باعث صدمه به سازمان می‌شود، قرار می‌گیرد. برای مثال، زمانی که کارکنان رفتارهایی مانند دزدی، غیبت، عدم صداقت، سوءاستفاده از اموال و منابع سازمان از خود نشان می‌دهند و منجر به صدمات به سازمان می‌شود. مانند: انحراف تولید، انحراف دارایی، انحراف کاری.
- ❖ رفتار انحرافی ضد سازمان (مخرب- برون سازمانی): در این فضای خاص، تمام مواردی که به رفتار انحرافی مخرب مربوط است و باعث صدمه به افراد خارج از سازمان می‌شود، قرار می‌گیرد. برای مثال؛ زمانی که کارکنان رفتارهایی مانند جاسوسی، دروغ‌گویی به مشتریان، رشوه و هدیه گرفتن از ارباب رجوع، بدرفتاری و... از خود نشان می‌دهند و منجر به صدمات به اشخاص خارج سازمان می‌شود. مانند: سوءاستفاده مالی، سوءاستفاده رفتاری، سوءاستفاده اطلاعاتی.
- ❖ رفتار انحرافی ضد خود (مخرب- فردی): در این فضای خاص، تمام مواردی که به رفتار انحرافی مخرب مربوط است و باعث صدمه به خود فرد می‌شود، قرار می‌گیرد. برای مثال، زمانی که کارکنان رفتارهایی مانند مصرف مواد مخدر، عصبی شدن، خودخوری و... از خود نشان می‌دهند و منجر به صدمه به خودشان می‌شود. مانند: آسیب جسمی و آسیب روانی.
- ❖ رفتار انحرافی ضد دیگران (مخرب- بین فردی): در این فضای خاص، تمام مواردی که به رفتار انحرافی مخرب مربوط است و باعث صدمه به افراد شاغل در سازمان (سرپرستان، همکاران) می‌شود، قرار می‌گیرد. زمانی که کارکنان رفتارهایی مانند تحقیر و تمسخر دیگران، زیرآب‌زنی، شایعه‌سازی، اخاذی و دزدی از همکاران، برخورد فیزیکی و کلامی و آزار جنسی و... از خود نشان می‌دهند و منجر به صدمه به افراد شاغل در سازمان می‌شود. مانند: خشونت کلامی، خشونت جسمی، خشونت جنسی، تخریب سیاسی، تخریب عاطفی، تخریب مالی.
- ❖ رفتار انحرافی سازمان‌یار اخلاقی (سازنده- مثبت): در این فضای خاص، تمام مواردی که به رفتار انحرافی سازنده مربوط است و ماهیتاً مثبت بوده و به نفع سازمان است، قرار می‌گیرد. این رفتارها ناقض هنجارهای سازمان بوده و در شرح وظایف شغلی کارکنان قرار نمی‌گیرد اما نه تنها ماهیت منفی ندارد بلکه ماهیت چنین رفتارهایی مثبت است و در نهایت به نفع سازمان است. مثلاً زمانی که کارکنان نوآوری‌هایی در نقش خود بروز می‌دهند تا کارها سرعت یابد یا برخلاف رضایت مدیر، اطلاعات شغلی در اختیار همکاران قرار می‌دهند، اعتراض خود را بیان می‌کنند و به صورت خودجوش در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت

می‌کنند. این‌گونه رفتارها ماهیت مثبتی دارد که به نفع سازمان است. مانند: رفتارهای نوآورانه، رفتار جامعه‌یار، رفتارهای فرانتش، آوای کارکنان و برخی از رفتارهای شهروندی سازمانی.

❖ رفتار انحرافی سازمان‌یار غیراخلاقی (ادراکی - منفی): در این فضای خاص، تمام مواردی که به رفتار انحرافی سازنده مربوط است و ماهیتاً منفی و به نفع سازمان است، قرار می‌گیرد. این رفتارها، ناقض هنجارهای سازمان است و در شرح وظایف کاری کارکنان قرار نمی‌گیرد و با اینکه ماهیت منفی دارد، در نهایت به نفع سازمان است. مثلاً زمانی که کارکنان به نفع سهام‌داران قوانین را نقض می‌کنند یا از سرپرستان خود به‌خاطر بی‌لیاقتی یا بی‌کفایتی انتقاد می‌کنند و یا کارهای غیر اخلاقی و نادرست سازمان را افشا می‌کنند و... مصادیق مرتبط با هر نوع رفتار انحرافی، در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۵. مثال‌هایی از نوع‌شناسی ارائه‌شده رفتار انحرافی

سطح اثر	مخرب	سازنده	جهت
سازمانی	<b>ضد بهره‌ور</b> - انحراف تولید - انحراف دارایی - انحراف کاری	<b>سازمان‌یار اخلاقی</b> - رفتارهای نوآورانه - رفتار جامعه‌یار - رفتارهای فرانتش	مثبت
برون‌سازمانی	<b>ضد سازمان</b> - سوءاستفاده مالی - سوءاستفاده رفتاری - سوءاستفاده اطلاعاتی	- آوای کارکنان - برخی از رفتارهای شهروندی سازمانی	
فردی	<b>ضد خود</b> - آسیب جسمی - آسیب روانی	<b>سازمان‌یار غیر اخلاقی</b> - قانون‌شکنی خیرخواهانه - رفتار ضد نقش - رفتارهای چالشی - مخالفت اصولی - افشاگری	منفی
بین فردی	<b>ضد دیگران</b> - خشونت کلامی - خشونت جسمی - خشونت جنسی - تخریب سیاسی - تخریب عاطفی - تخریب مالی		

بنابراین، براساس یافته‌های پژوهش می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که رفتار انحرافی شامل شش نوع رفتار انحرافی ضد بهره‌ور، ضد خود، ضد دیگران، ضد سازمان، سازمان‌یار اخلاقی، و سازمان‌یار غیراخلاقی است. نظر به مراتب فوق، سهم نظری این پژوهش در ادبیات تحقیق به شرح مندرج در جدول شماره ۶ است:

جدول ۶. سهم‌یاری پژوهش

ردیف	پژوهشگر/ پژوهش‌گران	نوع‌شناسی ارائه‌شده در ادبیات	انتقادات وارده و خلأها
۱	بازی (۲۰۱۲) و پیراشا و ماهاپا (۲۰۱۲)	معیارهای درون‌سازمانی و بین فردی را مورد بررسی قرار داده‌اند.	معیارهای فردی و برون‌سازمانی را در دسته‌بندی خود لحاظ نکرده‌اند.

ردیف	پژوهشگر / پژوهش‌گران	نوع‌شناسی ارائه‌شده در ادبیات	انتقادات وارده و خلاصه‌ها
۲	فرگوسن (۲۰۰۶)	به معیارهای درون‌فردی و برون‌فردی اشاره کرده است.	به معیارهای درون‌سازمانی و برون‌سازمانی توجهی نکرده است.
۳	گالپرین و پارک (۲۰۰۶)	رفتارهای انحرافی را صرفاً از نظر نوع تأثیری که بر عملکرد سازمان دارند، دسته‌بندی کرده است.	معیارهای فردی، بین فردی، سازمانی و بین سازمانی مورد بررسی قرار نگرفته است.
۴	کارلبرت و همکاران (۲۰۰۴)	صرفاً به معیارهای فردی و سازمانی اشاره شده است.	معیارهای بین فردی و برون‌سازمانی در طبقه‌بندی آنها مدنظر قرار نگرفته است.
۵	گریفین، الیری، کلی و کولینز (۱۹۹۸)	نوع‌شناسی خود را مبتنی بر معیارهای فردی، بین فردی و سازمانی انجام داده‌اند.	معیار برون‌سازمانی مغفول واقع شده است.
۶	گیاکالون و گرینبرگ (۱۹۹۷)	به ابعاد بین فردی، سازمانی و برون‌سازمانی اشاره شده است.	بعد فردی مورد بررسی قرار نگرفته است.
۷	واردی و وینر (۱۹۹۶)	عمدتاً به رفتارهای انحرافی سازنده اشاره شده است.	رفتارهای انحرافی مخرب مورد غفلت واقع شده است.
۸	رایبسون و بنت (۱۹۹۶)	رفتارهای انحرافی را براساس معیارهای سازمانی در برابر بین فردی و معیارهای جدی (اصلی) در برابر جزئی (فرعی) تقسیم‌بندی کرده‌اند.	در برابر بعد سازمانی باید بعد برون‌سازمانی و در برابر بعد بین فردی باید از بعد فردی رفتارهای انحرافی استفاده کرد.

با توجه به جدول فوق، سهم نظری و ارزش افزوده این پژوهش عبارت است از: ۱. ارائه نوع‌شناسی رفتار انحرافی مخرب در چهار بعد فردی در مقابل بین فردی و سازمانی در برابر بین سازمانی، و ۲. ارائه نوع‌شناسی رفتار انحرافی سازنده در دو بعد مطلوب و نامطلوب است که در نوع خود، می‌تواند به‌عنوان مبنایی جدید جهت توسعه ادبیات پژوهش قرار گیرد.

### حمایت مالی

نویسندگان این مقاله هیچ‌گونه حمایت مالی برای انجام پژوهش، نگارش یا انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

### سپاسگزاری

نویسندگان از داوران ناشناس مقاله که با پیشنهادهای خود به بهبود کیفیت آن کمک کردند، قدردانی می‌کنند. شایان ذکر است مسئولیت محتوای این مقاله به‌طور کامل بر عهده نویسندگان است.

### تعارض منافع

نویسندگان اعلام می‌دارند که در ارتباط با این مقاله، هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

## مآخذ

- ارشدی، نسرین؛ پیریایی، صالحه و زارع، راضیه (۱۳۹۱). نقش تعدیل‌کننده صفات شخصیتی در رابطه بین ادراک پردشدگی در محیط کار و رفتارهای انحرافی محیط کار. *مجله علوم رفتاری*، ۶(۳)، ۲۲۱-۲۳۰.
- بارون، رابرت؛ بیرن، دان؛ و برنسکامپ، نایلا (۱۳۸۸). *روان‌شناسی اجتماعی*، ترجمه یوسف کریمی، تهران: نشر روان.
- بیلی، کنت دی (۱۳۹۲). *نوع‌شناسی و گونه‌شناسی، مقدمه‌ای بر فنون دسته‌بندی*. ترجمه سید محمد اعرابی و کاوه خلیلی دامغانی (۱۳۹۲)، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- خیراندیش، مهدی؛ عباس‌پور، حامد؛ و بارانی، صمد (۱۳۹۸). الگوی جامع عوامل تسهیل‌گر یادگیری در سازمان‌های دفاعی. *مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی*، ۲(۲)، ۱-۲۸.
- رئیس، پوران؛ مرتضوی، مهدی؛ و سیدنقوی، میرعلی (۱۴۰۳). طراحی الگوی شایستگی منابع انسانی در وزارت نیرو با رویکرد معماری. *مطالعات مدیریت دولتی ایران*، ۷(۱)، ۱۴۷-۱۸۸.
- زارع، امین؛ ابراهیمی، مسیح؛ سنجقی، محمدابراهیم؛ و رمضان، مجید (۱۳۹۶). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر ایجاد جو مسموم سازمانی به‌عنوان پیشاینده فرهنگ مسموم سازمانی. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۶(۱)، ۱-۳۲.
- سبحانی‌نژاد، مهدی؛ یوزباشی، علیرضا؛ و شاطری، کریم (۱۳۸۹). *رفتار شهروندی سازمانی*، تهران: انتشارات سیطرون.
- سید نقوی، میرعلی؛ و ثابت، عباس (۱۳۹۷). تحلیل تأثیر ابعاد مدل ویژگی‌های شغلی بر قانون‌شکنی خیرخواهانه براساس نقش میانجی خودکارآمدی کارکنان. *فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۷(۸۷)، ۱۲۶-۱۰۱.
- صفری‌نیا، مجید؛ آقاییوسفی، علیرضا؛ و ایمانفر، حمیدرضا (۱۳۹۵). پیش‌بینی‌کننده‌های شخصیتی و خلقی جامعه‌پسندی، مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران. *مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران*، ۵(۴)، ۲۷۱-۲۵۵.
- عباس‌پور، حامد؛ سیدنقوی، میرعلی؛ عابدی جعفری، حسن؛ و رسولی قهرودی، مهدی (۱۳۹۹). مفهوم‌شناسی رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار با رویکرد مرور سیستماتیک. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۳(۵۰)، ۵۷-۹۱.
- عباس‌پور، حامد؛ سیدنقوی، میرعلی؛ عابدی جعفری، حسن؛ رسولی قهرودی، مهدی؛ و مهریار، امیر هوشنگ (۱۳۹۹). تدوین مدل تبیین رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار در شرکت‌های دولتی. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۹(۲)، ۱۸۹-۲۱۸.
- عریضی، حمیدرضا؛ و منجوقی، نرجس (۱۳۹۲). رابطه برون‌گرایی و نورزگرایی با افشاگری تخلف سازمانی، *روان‌شناسی معاصر*، ۸(۱)، ۶۱-۷۲.
- علینقیان، نسرین؛ اصفهانی، علی نصر؛ و صفری، علی (۱۳۹۵). تأثیر عوامل ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی بر تمایل به افشاگری در سازمان. *مدیریت دولتی*، ۸(۳)، ۴۵۸-۴.
- قاسمی، محسن (۱۳۹۰). افشاگران نامدار تقلب. *ماهنامه حسابدار (انجمن حسابداران خبره ایران)*، ۲۴۰، ۴۷-۴۴.
- قلی‌پور، آرین؛ پورعزت، علی اصغر؛ و سعیدی‌نژاد، مجید (۱۳۸۶). عوامل موجد رفتارهای ضد شهروندی در سازمان‌ها. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، ۲(۸)، ۱-۲۹.
- گل‌پرور، محسن؛ واقفی، زهرا؛ و اشجع، آرزو (۱۳۹۳). تبیین رفتارهای انحرافی براساس نقش تعدیل‌کننده اسناد شناختی استرس به علل استرس. *مجله روان‌شناسی معاصر*، ۹(۱)، ۷۱-۸۲.
- مهرداد، علی (۱۳۸۹). *روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*. تهران: انتشارات جنگل.
- نادی، محمدعلی؛ و قهرمانی، نسرین (۱۳۹۲). رابطه بین رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار با رضایت از تدریس در دانشگاه. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۸(۱)، ۳۷-۴۸.

- Abbaspour, H., Seyed Naghavi, M. A., Abedi Jafari, H., & Rasouli Ghahroodi, M. (1399). Conceptualization of organizational unethical behavior with a systematic review approach. *Public Management Research*, 13(50), 57–91. (in Persian)
- Abbaspour, H., Seyed Naqvi, M. A., Abedi Jafari, H., Rasouli Ghahroodi, M., & Mehryar, A. H. (1399). Developing a model to explain organizational unethical behavior in state-owned companies. *Organizational Behavior Studies*, 9(2), 189–218. (in Persian)
- Adekanmbi, F. P., & Ukpere, W. I. (2019). The relationship between work stress and workplace deviant behaviors in the Nigerian banking industry. *Journal of Reviews on Global Economics*, 8(1), 1190–1202.
- Alinaghian, N., Esfahani, A. N., & Safari, A. (1395). The impact of organizational structure and culture on the tendency to whistleblowing in organizations. *Public Administration*, 8(3), 458–474. (in Persian)
- Analoui, F., & Kakabadse, A. (1992). Unconventional practices at work: Insight and analysis through participant observation. *Journal of Managerial Psychology*, 7(1), 1–31.
- Anggraini, P. A. F. N. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan spiritualitas di tempat kerja sebagai variabel moderator pada Divisi Kelola SDM dan Pelayanan Pelanggan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1–8.
- Anis, M., & Emil, D. (2022). The impact of job stress on deviant workplace behavior: The mediating role of job satisfaction. *American Journal of Industrial and Business Management*, 12, 123–134.
- Appelbaum, H., & Laconi, M. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: Causes, impacts and solutions. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 7(5), 586–598.
- Arizi, H. R., & Manjoughi, N. (1392). The relationship between extraversion and neuroticism with whistleblowing of organizational misconduct. *Contemporary Psychology*, 8(1), 61–72. (in Persian)
- Armstrong, M. (2006). *Handbook of Human Resource Management Practice* (10th ed.). London: Kogan Page.
- Arshadi, N., Piriayai, S., & Zare, R. (1391). The moderating role of personality traits in the relationship between perceived workplace ostracism and deviant workplace behaviors. *Journal of Behavioral Sciences*, 6(3), 221–230. (in Persian)
- Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: An analytic tool for qualitative research. *Qualitative Research*, 1(3), 385–405.

- Bachok, A. B., D'Silva, J. L., & Ismail, I. A. (2022). Workplace deviant behavior: A theoretical highlights. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(7), 1950–1963.
- Bailey, K. D. (1392). *Typologies and taxonomies: An introduction to classification techniques* (S. M. Arabi & K. Khalili Damghani, Trans.). Tehran: Cultural Research Office. (in Persian)
- Bailey, K. D. (1994). *Typologies and taxonomies: An introduction to classification techniques*. Sage University Papers.
- Baron, R. A. (1994). The physical environment of work settings: Effects on task performance, interpersonal relations, and job satisfaction. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 16(1), 1–46.
- Baron, R., Byrne, D., & Branscombe, N. (1388). *Social psychology* (Y. Karimi, Trans.). Tehran: Nashr-e Ravan. (in Persian)
- Barrie, L., Kimberly, E., & Deborah, K. (2006). The good, the bad, and the misguided: How managers inadvertently encourage deviant behaviors. *Academy of Management Perspectives*, 20(3), 15–24.
- Bartal, I. A., Rodgers, D. A., Sarria, M. B., Decety, J., & Mason, P. (2014). Prosocial behavior in rats is modulated by social experience. University of Chicago. (Online publication, January 14).
- Bazzy, J. D. (2012). Integrity, self-control, and the impact of ego depletion on counterproductive behavior. *Unpublished doctoral dissertation*, University of Tennessee.
- Becker, H. S. (1963). *Outsiders: Studies in the sociology of deviance*. New York: Free Press.
- Bella, L., Galperin, N., & Ronald, J. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 331–347.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349–360.
- Blanco, A., de Aragon, U., Carlos, A., & Ana Julia, G. (2012). Aim fire character assassination in Cuba. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(1), 12–21.
- Bodankin, M., & Tziner, A. (2009). Constructive deviance, destructive deviance and personality: How do they interrelate? *Amfiteatru Economic Journal*, 11(26), 549–564.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.

- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4), 710–725.
- Brief, A. P., Buttram, R. T., & Dukerich, J. M. (2001). Collective corruption in the corporate world: Toward a process model. In M. E. Turner (Ed.), *Groups at work: Theory and research* (pp. 471–499). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Budiman, B., Ardianty, S., Wigati, I., Baharudin, B., & Abdul Aziz, S. (2022). Workplace deviant behaviour of healthcare workers in Islamic hospital. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 8(2), 263–276.
- Chirasha, V., & Mahapa, M. (2012). An analysis of the causes and impact of deviant behavior in the workplace: The case of secretaries in state universities. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*, 3(1), 415–421.
- Christian, J. S., & Ellis, P. J. (2014). The crucial role of turnover intentions in transforming moral disengagement into deviant behavior at work. *Journal of Business Ethics*, 119(1), 193–208.
- Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L. A., & Barrick, M. R. (2004). Interactive effects of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 599–609.
- Coster, T. D. (2010). Examining the relationship between ethical environment, loyalty, and whistle-blowing in the insurance industry. *Doctoral dissertation*, Northcentral University, San Diego.
- Cullen, M. J., & Sackett, P. R. (2003). Personality and counterproductive workplace behavior. In M. Barrick & A. M. Ryan (Eds.), *Personality and work*. New York: Jossey-Bass/Pfeiffer.
- De Clercq, D., Ul Haq, I., & Azeem, M. U. (2020). When does job dissatisfaction lead to deviant behavior? The critical roles of abusive supervision and adaptive humour. *Australian Journal of Management*, 45(2), 294–316.
- De Jonge, J., & Peeters, M. C. W. (2009). Convergence of self-reports and coworker reports of counterproductive work behavior: A cross-sectional multi-source survey among health care workers. *International Journal of Nursing Studies*, 46(1), 699–707.
- Dodge, D. (1985). The over-negativized conceptualization of deviance: A programmatic exploration. *Deviant Behavior*, 6(1), 17–37.
- Doty, D. H., & Glick, H. W. (1994). Typologies as a unique form of theory building: Toward improved understanding and modeling. *Academy of Management Review*, 19(2), 230–251.
- Eisenberg, E. M., & Goodall, H. L. (2001). *Organizational communication: Balancing creativity and constraint*. Boston: Bedford/St. Martin's.

- Eisenberg, N., Fabes, R. A., & Spinrad, T. (2006). Pro-social development. In N. Eisenberg (Ed.), *Handbook of child psychology: Social, emotional, and personality development* (6th ed., pp. 646–718). Hoboken, NJ: Wiley.
- Ferguson, M. (2007). *From bad to worse: A social contagion model of organizational misbehavior*. Doctoral dissertation, Vanderbilt University.
- Galperin, B. L. (2003). Can workplace deviance be constructive? In A. Sagie, S. Stashevsky, & M. Koslowsky (Eds.), *Misbehavior and dysfunctional attitudes in organizations* (pp. 154–170). Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.
- Galperin, B. L., & Burke, R. J. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study. *International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 331–347.
- Ghasemi, M. (1390). Famous fraud whistleblowers. *Mohandese Hesabdari Monthly (Iranian Association of Certified Accountants)*, 240, 44–47. (in Persian)
- Gholipour, A. S. (2009). The explanation of anti-citizenship behaviors in the workplaces. *International Business Research*, 2(4), 76–87.
- Gholipour, A., Pourezzat, A., & Saeidianejad, M. (1386). Factors leading to counterproductive behaviors in organizations. *Iranian Journal of Management Sciences*, 2(8), 1–29. (in Persian)
- Giacalone, R. A., & Greenberg, J. (1997). *Antisocial behavior in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Goffman, E. (1963). *Stigma*. New York: Simon and Schuster. (Cited in Warren, D. E. (2003). Constructive and destructive deviance in organization. *Academy of Management Review*, 28, 623.)
- Golparvar, M., Vathiqi, Z., & Ashja, A. (1393). Explaining deviant behaviors based on the moderating role of cognitive stress appraisal on stress causes. *Contemporary Psychology Journal*, 9(1), 71–82. (in Persian)
- Gorden, W. I. (1988). Range of employee voice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1(4), 283–299.
- Graham, J. W. (1986). Principled organizational dissent: A theoretical essay. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior*, 8, 1–52.
- Griffin, R. W., & O'Leary-Kelly, A. M. (2004). *The dark side of organizational behavior*. The Organizational Frontiers Series. John Wiley & Sons.
- Griffin, R. W., O'Leary-Kelly, A. M., & Collins, J. (1998). Dysfunctional work behavior in organizations. In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior* (Vol. 5). John Wiley & Sons.
- Griffiths, M. (2003). Internet abuse in the workplace: Issues and concerns for employers and employment counselors. *Journal of Employment Counseling*, 40(2), 87–96.

- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Hollinger, R. C., & Clark, J. P. (1982). Formal and informal social controls of employee deviance. *The Sociological Quarterly*, 23(1), 333–343.
- Howell, J. M., & Higgins, C. A. (1990). Champions of technological innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 317–341.
- Howell, J. M., Shea, C. M., & Higgins, C. A. (1998). Champions of product innovation: Defining, developing, and validating a measure of champion strength. *Unpublished manuscript*, The University of Western Ontario, Ontario, Canada.
- Howell, J. M., Shea, C. M., & Higgins, C. A. (2005). Champions of product innovations: Defining, developing, and validating a measure of champion behavior. *Journal of Business Venturing*, 20(1), 641–661.
- Hunt, S. T. (1996). Generic work behavior: An investigation into the dimensions of entry level, hourly job performance. *Journal of Personnel Psychology*, 49(1), 51–83.
- Jelinek, R. (2006). The ABC's of ACB: Unveiling a clear and present danger in the sales force. *Industrial Marketing Management*, 35(4), 457–467.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Kennedy, J. A., & Anderson, C. (2017). Hierarchical rank and principled dissent: How holding higher rank suppresses objection to unethical practices. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 139(1), 30–49.
- Kheirandish, M., Abbaspour, H., & Barani, S. (1398). Comprehensive model of learning facilitators in defense organizations. *Innovation Management in Defense Organizations*, 2(2), 1–28. (in Persian)
- Krau, E. (2008). Work, creativity, inventions and society. *Journal of Man and Work*, 16(3), 46–54.
- Krischer, M. K., Penney, L. M., & Hunter, E. M. (2010). Can counterproductive work behaviors be productive? CWB as emotion-focused coping. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(2), 154–166.
- Levine, E. L. (2010). Emotion and power (as social influence): Their impact on organizational citizenship and counterproductive individual and organizational behavior. *Human Resource Management Review*, 20(1), 4–17.
- Lim, V. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing, and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675–694.
- Liu, W., Zhu, R., & Yang, Y. (2010). I warn you because I like you: Voice behavior, employee identifications, and transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 21(2), 189–202.

- Mehdad, A. (1389). *Industrial and organizational psychology*. Tehran: Jangal Publications. (in Persian)
- Mertens, W., Recker, J., Kohlborn, T., & Kummer, T. F. (2016). A framework for the study of positive deviance in organizations. *Deviant Behavior*, 37(11), 1288–1307.
- Merton, R. K. (1995). Opportunity structure: The emergence, diffusion, and differentiation of a sociological concept, 1930s–1950s. In F. Adler & W. S. Laufer (Eds.), *The legacy of anomie theory* (pp. 3–78). New Brunswick, NJ: Transaction.
- Meyerson, D. E., & Scully, M. A. (1995). Tempered radicalism and the politics of ambivalence and change. *Organization Science*, 6(2), 585–600.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1985). Characteristics of organizational climate and perceived wrongdoing associated with whistleblowing decisions. *Personnel Psychology*, 38(1), 525–544.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (1993). Explaining the whistle-blowing process: Suggestions from power theory and justice theory. *Organization Science*, 4(4), 393–411.
- Morrison, E. W. (2006). Doing the job well: An investigation of pro-social rule breaking. *Journal of Management*, 32(1), 5–28.
- Muchinsky, P. M. (2006). *Psychology applied to work* (8th ed.). Wadsworth, USA.
- Nadi, M. A., & Ghahremani, N. (1392). The relationship between organizational citizenship behavior and deviant behaviors in the workplace with teaching satisfaction in universities. *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, 8(1), 37–48. (in Persian)
- Narayanan, K., & Murphy, S. E. (2017). Conceptual framework on workplace deviance behaviour: A review. *Journal of Human Values*, 23(3), 1–16.
- Naseer, S., Bouckenooghe, D., Syed, F., Khan, A. K., & Qazi, S. (2020). The malevolent side of organizational identification: Unraveling the impact of psychological entitlement and manipulative personality on unethical work behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 35(3), 333–346.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 4, 1–16.
- Nemeth, C. J., & Staw, B. M. (1989). The tradeoffs of social control and innovation in groups and organizations. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, 22(5), 175–209.
- Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management*, 24(3), 391–419.
- Norland, S., Hepburn, J. R., & Monette, D. (1977). The effects of labeling and consistent differentiation on the construction of positive deviance. *Sociology and Social Research*, 61(4), 83–95.

- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(12), 492–499.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington.
- Pearce, C. L., & Giacalone, R. A. (2003). Teams behaving badly: Factors associated with anti-citizenship behavior in teams. *Journal of Applied Social Psychology*, 33(1), 58–75.
- Puffer, S. M. (1987). Prosocial behavior, noncompliant behavior, and work performance among commission salespeople. *Journal of Applied Psychology*, 72(5), 615–621.
- Raiesi, P., Mortazavi, M., & Seyed Naghavi, M. A. (1403). Designing a Human Resource Competency Model in the Ministry of Energy of Iran with an Architectural Approach. *Journal of Iranian Public Administration Studies*, 7(1), 147–188. (in Persian)
- Read, W. J., & Rama, D. V. (2003). Whistle-blowing to internal auditors. *Managerial Auditing Journal*, 18(5), 354–362.
- Reis, M. J. (2002). *The effects of supervisor feedback behavior on employee organizational citizenship behaviors: The role of perceived supervisor fairness in the social exchange process* (Doctoral dissertation, Claremont, California). UMI Number: 3053053.
- Rich, P. (1992). The organizational taxonomy: Definition and design. *Academy of Management Review*, 17(4), 758–781.
- Ridic, O., & Aidoo, A. W. (2016). Constructive deviance in organizational behavior. In *Second Sarajevo International Conference by Faculty of Business Administration – EU Integration and Balkan Countries, International University of Sarajevo (IUS)*, 1–14.
- Rishipal, K. C. (2012). Counterproductive work behavior and locus of control among managers. *Journal of Applied Psychology*, 2(12), 94–110.
- Robbins, D. L., & Galperin, B. L. (2010). Constructive deviance: Striving toward organizational change in healthcare. *Journal of Management and Marketing Research*, 5(2), 1–11.
- 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.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1997). Workplace deviance: Its definition, its manifestations, and its causes. *Research on Negotiations in Organizations*, 6(3), 3–27.
- Safari Nia, M., Aghayousefi, A., & Imanfar, H. R. (1395). Personality and moral predictors of prosocial behavior. *Social Studies and Research in Iran*, 5(4), 255–271. (in Persian)
- Saunders, M. N. K., Lewis, P., & Thornhill, A. (2003). *Research methods for business students*. Harlow: FT Prentice Hall.

- Seyed Naghavi, M. A., & Sabet, A. (1397). Analysis of the effects of job characteristics model dimensions on prosocial rule-breaking based on the mediating role of employee self-efficacy. *Journal of Management Studies (Improvement and Transformation)*, 27(87), 101–126. (in Persian)
- Sobhani Nejad, M., Youzbashi, A., & Shateri, K. (1389). *Organizational citizenship behavior*. Tehran: Citron Publications. (in Persian)
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 12, 1–24.
- Spreitzer, G. M., & Sonenshein, S. (2004). Toward the construct definition of positive deviance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 828–847.
- Staw, B. M., & Boettger, R. D. (1990). Task revision: A neglected form of work performance. *Academy of Management Journal*, 33(3), 534–559.
- Tarurhor, E. M., & Opatayo, K. T. (2022). Determinants of workplace deviant behaviors among non-academic staff in universities in South-South Nigeria. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 22(22), 121–131.
- Toker Gökçe, A. (2013). Teachers' value orientations as determinants of preference for external and anonymous whistleblowing. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(4), 47–59.
- Travis, D. J., Gomez, R. J., & Mor Barak, M. E. (2011). Speaking up and stepping back: Examining the link between employee voice and job neglect. *Children and Youth Services Review*, 33(4), 46–68.
- Uysal, D., & Tekmen, E. (2018). Constructive deviant workplace behavior. *Economic and Management Issues in Retrospect and Prospect*, 13(3), 413–424. IJOPEG Publication.
- Vadera, A. K., Pratt, M. G., & Mishra, P. (2013). Constructive deviance in organizations: Integrating and moving forward. *Journal of Management*, 39(5), 1221–1276.
- Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41(2), 108–119.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 37(11), 765–802.
- Vardaman, J. M., Gondo, M. B., & Allen, D. G. (2014). Ethical climate and pro-social rule breaking in the workplace. *Human Resource Management Review*, 24(1), 108–118.
- Vardi, Y., & Weiner, Y. (1996). Misbehavior in organizations: A motivational framework. *Organizational Science*, 7(3), 151–165.
- Vardi, Y., & Weitz, E. (2004). *Misbehavior in organizations: Theory, research and management*. Mahwah, NJ: LEA.
- Warren, D. E. (2003a). Constructive and destructive deviance in organization. *Academy of Management Review*, 28(1), 62–75.

- Warren, D. E. (2003b). Constructive and destructive deviance in organizations. *Academy of Management Review*, 28(4), 622–632.
- Yen, C. H., & Teng, H. U. (2013). The effect of centralization on organizational citizenship behavior and deviant workplace behavior in the hospitality industry. *Tourism Management*, 36(5), 401–410.
- Yildiz, B., Alpkın, L., Ates, H., & Sezen, B. (2015). Determinants of constructive deviance: The mediator role of psychological ownership. *International Business Research*, 8(4), 107–121.
- Zare, A., Ebrahimi, M., Sanjaghi, M. E., & Ramadan, M. (1396). Identification and ranking of factors affecting the creation of a toxic organizational climate as a precursor to toxic organizational culture. *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*, 6(1), 1–32. (in Persian)

