

مقاله پژوهشی

فرا ترکیب پیشایندهای رفتارهای انحرافی در سازمان‌های ایرانی

زهرا احمدی الوار^۱، داود فیض^{۲*}، میثم مدرسی^۳

چکیده

هدف: هدف پژوهش برجسته کردن مفهوم رفتار انحرافی سازمانی از طریق بررسی مطالعات پیشین و درک پویایی این رفتارها و ارائه تصویری جامع از این روند و فراهم آوردن بینشی ارزشمند از وضعیت پژوهش رفتارهای انحرافی در ایران و کمک به هدایت پژوهش‌های آتی در راستای پوشش شکاف‌های تحقیقاتی موجود این حوزه است.

روش: با استفاده از روش فرا ترکیب، یافته‌های پژوهش‌های کیفی و کمی مرتبط ترکیب و الگوی نهایی طراحی شد. بر این اساس، ۹۰ پژوهش در حوزه رفتارهای انحرافی سازمانی، مرتبط با اهداف مطالعه حاضر با استفاده از الگوی هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) بررسی شد و با تحلیل محتوای آنها و تجمیع، ترکیب و تفسیر یافته‌های این پژوهش‌ها، ابعاد و کدهای مربوطه استخراج گردید تا با بسط مدل جدید مبتنی بر پیشایندها، تصویر جامع و بدیعی از رفتارهای انحرافی سازمانی ارائه شود.

یافته‌ها: الگوی رفتارهای انحرافی در این پژوهش، ۲۷۹ شاخص را در قالب ۲۶ بعد فرعی و ۴ بعد اصلی شناسایی کرده است. مدل یاد شده دارای ابعاد اصلی عوامل فردی، سازمانی، محیطی و پدیده محوری است. بعد عوامل سازمانی با ۱۵ بعد فرعی و ۱۵۷ شاخص دارای بیشترین گستردگی است.

محدودیت‌ها: با توجه به گستردگی مفهومی رفتارهای انحرافی، ممکن است مقالاتی که در متن اصلی مرتبط با مفاهیم رفتارهای انحرافی هستند، ولی از نظر عنوان و واژگان کلیدی نامرتبط می‌باشند، بررسی نشده باشند.

پیامدهای عملی: معرفی پیشایندهای رفتارهای انحرافی در سازمان‌های ایرانی.

ابتکار: رفتارهای انحرافی سازمانی در اکثر پژوهش‌ها در قالب دسته‌بندی رایینسون و بنت بررسی شده است. پژوهش حاضر با نگاهی دقیق، این رفتارها را بررسی کرده و دسته‌بندی جدیدی از این رفتارها و الگویی جامع از پیشایندهای آن در کشور ارائه می‌دهد.

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

مشخصات نویسندگان

۱. دانشجوی دکترا، مدیریت بازرگانی، گرایش مدیریت بازاریابی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

z. ahmadi@semnan.ac.ir

۲. گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران (*نویسنده مسئول).

Feiz1353@semnan.ac.ir

۳. گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران. mmodarresi@semnan.ac.ir

کلمات کلیدی: رفتارهای انحرافی، پیشایندها، مرور پژوهش، فرا ترکیب

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۱/۲۵ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۹/۰۵ تاریخ چاپ مقاله: ۱۴۰۱/۰۴/۰۱

منتشر شده توسط دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران





Research Paper

Meta-Synthesis of Antecedents of Deviant Behavior in Iranian Organizations

Zahra Ahmadi alvar¹, Davood Feiz^{2*}, Meysam Modarresi³

Authors

1. Ph. D. Candidate, Business Management, Faculty of Economic, Management & Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran.
z. ahmadi@semnan.ac.ir
2. Business Management Group, Faculty of Economic, Management, and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran (*Corresponding Author)
Feiz1353@semnan.ac.ir
3. Business Management Group, Faculty of Economic, Management, and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran.
mmodarresi@semnan.ac.ir

Abstract

Objective: The purpose of this study is to highlight the concept of organizational deviant behavior by reviewing previous studies and understanding the dynamics of these behaviors. It also wants to provide a comprehensive picture of this trend and provide a valuable insight into the status and aspects of research on deviant behaviors in Iran and help to guide future research to cover existing research gaps in this field.

Methods: By Meta-Synthesis approach, a combination of the findings of the quantitative and the qualitative studies was used to design the final pattern. Accordingly, 90 studies in the field of organizational deviant behaviors, related to the objectives of the present study were reviewed using the seven-stage model of Sandelowski and Barroso (2007). By content analysis of these articles, and summarizing, combining and interpreting their findings, the relevant dimensions and codes were extracted to provide a comprehensive, new and original picture of organizational deviant behaviors by developing a new model based on antecedents.

Results: By the pattern of deviant behaviors 279 indicators in the framework of 26 themes and 4 main dimensions were identified. The proposed model has the main dimensions of individual, organizational, Environmental factors, and the central phenomenon. In this research, Organizational factors with 15 themes and 157 indicators have the greatest extent.

Limitations: Deviant behaviors are conceptually broad. Some articles are relevant in terms of Main text and irrelevant in terms of title and keywords. Therefore, not all articles may be reviewed.

Practical Consequences: Introducing the antecedents of deviant behaviors in Iranian Organizations.

Innovation: Organizational deviant behaviors have been studied in most studies in the form of Robinson and Bennett classification. The present study examines these behaviors with a close look and provides a new classification of these behaviors and a comprehensive model of its antecedents in the country.

Paper Type: Research Article

Keywords: Deviant Behaviors, Antecedents, Research Review, Meta-Synthesis

مقدمه

در دوره کنونی، مطالعه رفتار فرد در سازمان به دلیل جهانی شدن، صنعتی شدن و پیشرفت فناوری ضروری شده است (Appelbaum et al, 2005). رفتار انحرافی سازمانی یکی از حیاتی‌ترین حوزه‌های تحقیقاتی است که بر رفتار کارکنان در محل کار تأثیر می‌گذارد (Appelbaum et al, 2007) و این خود نیز بر سلامت سازمان تأثیرگذار است (Yildiz et al, 2015). رفتار انحرافی سازمانی به دلیل تکامل آن (Yildiza & Alpan, 2015) و رشد سطح و نتیجه احتمالی تأثیر آن (Fox et al, 2001)، یک نگرانی اساسی برای تحقیق است. رفتار انحرافی سازمانی دانش تازه‌ای برای بحث در دنیای شرکت‌ها نیست (Javed et al, 2014) بلکه واقعیت این است که منابعی که رفتار انحرافی سازمانی را ایجاد می‌کنند، با گذشت زمان و تغییر شرایط، هنوز ابعاد جدیدی را برای بررسی ارائه می‌دهند. بررسی ادبیات نشان می‌دهد که محققان مختلف، رفتار انحرافی سازمانی را تعریف (Appelbaum et al, 2007) و نتایج رفتارهای انحرافی سازمانی را روشن کرده‌اند (Punia and Rana, 2013). اما همچنان لازم است که مطالعات راجع به رفتارهای انحرافی سازمانی در نظر گرفته شود. رفتارهای انحرافی مخرب در سازمان یکی از مهمترین مباحث تحقیقاتی است که بر بهزیستی عملکرد و هنجارهای سازمانی تأثیر می‌گذارد (Yildiz et al, 2015). رفتار انحرافی سازمانی یک مشکل اساسی برای هر سازمانی محسوب می‌شود (Bashir et al, 2012). بنابراین، درک این رفتار در سازمان و نگرش‌های مربوط به کار به یک بخش تحقیقاتی قابل توجه (Yildiz et al, 2015) و پدیده نوظهور تبدیل شده است (Novalien, 2017). رفتار انحرافی محل کار، چه داخلی و چه سازمانی، بیشتر در بین کارمندان محل کار رخ داده (Novalien, 2017) و تحت اصطلاحات مختلفی مانند رفتارهای تلافی جویانه و رفتار ناکارآمد، رفتار نامناسب سازمانی (Vardi and Wiener, 1996) و رفتار غیرمولد سازمانی (Fox et al, 2001) مورد مطالعه قرار گرفته است. به گفته رایبسون و گرینبرگ (۱۹۹۸) هیچ تعریف متداولی در مورد انحراف سازمانی وجود ندارد، به همین دلیل در مراحل ابتدایی تحقیق در این زمینه به تعریف دو دانشمند برجسته استناد می‌شود که ساختار رفتار انحرافی سازمان را شرح داده‌اند، آنرا عملیاتی و ابعاد اصلی را تعیین و مرزهای آنرا شناسایی کرده‌اند (Javed et al, 2014). رایبسون و بنت (۱۹۹۵) رفتار انحرافی سازمانی را چنین تعریف کردند: «رفتاری داوطلبانه توسط کارمندان که مغایر با هنجارهای مهم سازمانی است و تهدیدی برای رفاه سازمان و/یا اعضای آن می‌باشد». محققان اصطلاحات مختلفی راجع به رفتار انحرافی سازمانی مانند رفتار ضدتولید در محیط کار (Mangione and Quinn, 1975) رفتار ضداجتماعی، رفتار نامناسب سازمانی، خرابکاری در محل کار (Harris and Ogbonna, 2002)، مقاومت کارگر، رفتار ناکارآمد و رفتار غیرشاکیبانه، رفتار بد در سازمان‌ها (Griffin and Lopez, 2005) را به کار برده‌اند. به گفته رایبسون و موریسون (۱۹۹۵) «انحراف سازمانی» به‌عنوان «رفتار داوطلبانه اعضای سازمان که هنجارهای سازمانی قابل توجهی را نقض می‌کند و با اینکار بهزیستی سازمان و/یا اعضای آن را تهدید می‌کند» تعریف می‌شود. رفتارهای انحرافی کارکنان برای سازمان یا سایر کارمندان سازمان مستقیماً مضر است (Spector et al, 2006) که می‌تواند از نسبتاً جزئی تا بسیار جدی متغیر باشد (Kanten and Er Ulker, 2013). گریفین و لوپز (۲۰۰۵) خاطر نشان کردند که همه افرادی که به سازمان‌ها وارد می‌شوند، توانایی نمایش این رفتار مخرب را دارند که در قالب انحراف‌های جزئی و بزرگ طبقه‌بندی می‌شود. اولین

انحراف تولید، جزئی است (Robinson and Bennett, 1995) و شامل کندکاری عمدی، وقفه‌های بیش از حد، شایعات در مورد موضوعات غیر شغلی با همکاران در ساعات رسمی کار، ورود دیر هنگام و ترک زود هنگام محل کار، خواب و رویاپردازی هنگام کار (Bashir et al, 2012) و درگیر شدن در گشت‌زنی اینترنتی (Lim, 2002) می‌شود. دومین بخش انحراف از تولید که شدید و عمده است شامل سرقت از سازمان، انجام کار کند برای به دست آوردن اضافه‌کاری غیر ضروری، استفاده از دستگاه‌های فتوکپی برای اهداف شخصی بدون دریافت اجازه و بردن لوازم اداری یا تجهیزات به خانه (Anjum and Parvez, 2013) می‌شود. از طرف دیگر، انحراف بین فردی نیز دارای دو دسته جزئی و عمده است، اولین مورد، انحراف سیاسی شامل مسخره کردن، بی ادبی در معامله کردن و سرزنش همکاران برای اشتباهات در کار و نافرمانی از دستورالعمل‌های سرپرست است؛ و مورد دوم، پرخاشگری شخصی (عمده)، شامل تحقیر، قلدری، گفتن حرف‌های آسیب‌رسان به همکاران و حمله به همکاران (Brown, 2008) می‌باشد. در دهه‌های اخیر، روند پژوهش‌های حوزه رفتارهای انحرافی در ایران، تحت تأثیر گسترش فزاینده محتوا و مرزهای این حوزه نوین علم مدیریت در جهان، سیر صعودی داشته است. حجم روزافزون پژوهش‌های داخلی در حوزه رفتارهای انحرافی و نبود تصویر کلی از روند پژوهش‌های صورت گرفته و نبود اطلاعات لازم برای مقایسه روند داخلی این حوزه با روند بین‌المللی آن، پژوهشگران را بر آن داشت تا تحلیلی بر پژوهش‌های انتشار یافته در داخل کشور انجام دهند. در واقع رویکرد فرا ترکیب در این پژوهش این امکان را به وجود می‌آورد که با ترکیب تمامی معیارهای پیشین (بدون حذف هیچ معیار خاص) و ادبیات موضوع در این زمینه، به مدلی جامع که تمامی پژوهش‌های پیشین در زمینه رفتارهای انحرافی سازمانی در ایران را پوشش می‌دهد دست یابیم. استفاده از روش فرا ترکیب به منظور دستیابی به مدلی جامع از نوآوری‌های این پژوهش است. داشتن تصویر کلی همراه با اطلاعات اساسی پژوهش‌های صورت گرفته، می‌تواند محققان را در تعریف و بازنمایشی پژوهش‌های معطوف به آسیب‌شناسی حوزه نظر و عمل رفتارهای انحرافی در کشور یاری رساند. این مطالعه با بررسی سیستماتیک پژوهش‌های پیشین در رابطه با رفتارهای انحرافی سازمانی، درک گسترده‌ای نسبت به پژوهش‌های پیشین و حوزه‌های مطالعاتی آنها ارائه می‌دهد. اهداف پژوهش را می‌توان به صورت زیر بیان کرد. هدف اصلی، ارزیابی الگوی رفتاری پژوهش‌های رفتارهای انحرافی سازمانی در ایران و ارائه تصویری جامع و کمک به آسیب‌شناسی روند پژوهش‌های رفتارهای انحرافی در کشور و ارائه دیدگاهی ارزشمند از جایگاه و فرایند پژوهش‌ها در این حوزه به منظور کمک به جهت‌گیری پژوهش‌های آتی برای پوشش شکاف‌های موجود در تحقیقات این حوزه است. هدف دوم، مطالعه روند تحول و مستندسازی رشد و تکامل پژوهش‌های رفتارهای انحرافی تاکنون، به منظور کمک به بازنمایشی در روند پژوهش‌های این حوزه در ایران با توجه به تحولات جهانی این حوزه است. هدف سوم، شناسایی و توصیف پیشایندهایی که کارکنان را به انجام رفتارهای انحرافی سوق می‌دهد و همچنین درک، تعریف و توضیح پویایی رفتارهای انحرافی سازمانی و عوامل موثر بر رفتارهای انحرافی سازمانی است. این مطالعه پیشایندهای وقوع انحراف در سازمان‌های مختلف را ارائه می‌دهد. اهمیت مطالعه از این جنبه قابل طرح است که به ادبیات دانشگاهی در مورد رفتارهای ضد تولید یا انحراف در محیط کار کمک می‌کند و درک جامعی را نسبت به رفتار انحرافی کارکنان در بین محققان، متخصصان و مدیران افزایش می‌دهد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

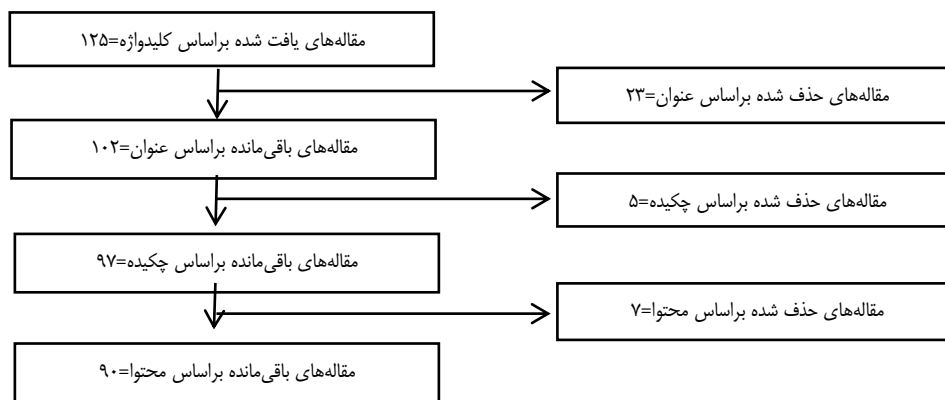
رفتار انحرافی محل کار عملی داوطلبانه است که هنجارهای مهم سازمانی را نقض و رفاه سازمان، اعضای آن یا هر دو را تهدید می‌کند (Robinson & Bennett, 1995). ادبیات مربوط به رفتارهای انحرافی سازمانی بیشتر بر رفتارهای منفی محیط کار متمرکز است (Appelbaum et al, 2007). رفتار انحرافی سازمانی معیار ارزیابی جدیدی برای سنجش اثربخشی کارکنان همراه با عملکرد در حین کار است (O'Neill & Hastings, 2011). رفتار انحرافی محل کار رفتاری مخرب است که افراد خاصی در داخل سازمان یا کل سازمان هدف قرار می‌دهد (Robinson & Bennett, 1995). چنین رفتاری بر رشد اقتصادی کلی سازمان و منافع اعضای آن تأثیر منفی می‌گذارد (Detert et al, 2007). از متغیرهای مختلفی برای پیش‌بینی اینکه آیا کارکنان رفتارهای مناسب یا انحرافی در سازمان ایجاد می‌کنند، استفاده شده است. به‌عنوان مثال، احساسات می‌توانند رفتارهای کارمندان را هدایت کنند. کارکنانی که احساسات خود را تشخیص می‌دهند به قوانین اخلاقی سازمان احترام گذاشته و از آن پیروی می‌کنند و رفتارهای انحرافی کمتری نشان می‌دهند (Van Rooy & Viswesvaran, 2004). مواردی مانند بار سنگین کار، پاداش مالی نامطلوب، روابط ضعیف با همکاران و پشتیبانی ناپسندیده نیز می‌تواند باعث انحراف در محل کار شود (Fagbohunge et al, 2012). درک کارمندان از سازمان و تجربه کاری نیز ممکن است با رفتارهای محل کار همراه باشد (Colquitt et al, 2001). وقتی کارمندان به دلیل جنسیت، قومیت یا نژاد با تبعیض روبرو می‌شوند، تمایل دارند به‌عنوان شکلی از اعتراض، رفتارهای انحرافی را انجام دهند (Wright et al, 1990). بی‌عدالتی سازمانی می‌تواند دلیل دیگری برای رفتارهای ضدتولید باشد (Ambrose et al, 2002). شفیق و همکاران (۲۰۲۰) بیان می‌کنند محرومیت رابطه مثبتی با رفتار انحرافی دارد. کارکنان محروم شده فرسودگی شغلی بالاتر و عزت نفس و هویت سازمانی کمی را تجربه می‌کنند. یاداو و رائی (۲۰۲۰) نشان دادند استرس سازمانی بر رفتار انحرافی محل کار، انحراف سازمانی و انحراف بین فردی تأثیر مثبت دارد. عظیم و همکاران (۲۰۲۰) نشان دادند اعتماد سازمانی بر رفتار انحرافی سازمانی تأثیر می‌گذارد. حمایت نظارتی و اعتماد سازمانی بر قراردادهای روانشناختی، و قراردادهای روانشناختی بر رفتار انحرافی سازمانی تأثیر می‌گذارد. حمایت نظارتی و اعتماد سازمانی باعث افزایش قراردادهای روانشناختی و کاهش رفتار انحرافی سازمانی می‌شود. کاظمی و همکاران (۲۰۲۰) بیان می‌کنند رهبری ماکیاوولی و بدبینی سازمانی به‌طور مثبت بر رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیرگذار است. فتاحی و همکاران (۲۰۲۰) نشان دادند رفتارهای سیاسی مدیران (پارته‌بازی، تشکیل ائتلاف، تمایل به کنترل و عدم مراعات) بر رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیر مثبت دارند.

بررسی پیشینه نشان می‌دهد، رفتارهای انحرافی سازمانی در رابطه با متغیرهای مختلفی بررسی شده است. اما هریک از این پژوهش‌ها، فقط با شناسایی زمینه‌های خاص و محدودی، این رفتارها را بررسی کرده و نگاهی کلی به موضوع داشته‌اند. رفتارهای انحرافی سازمانی در اکثر پژوهش‌ها در قالب دسته‌بندی رابینسون و بنت (۱۹۹۵) بررسی شده است. متمرکز شدن اکثر پژوهش‌ها بر رفتارهای انحرافی صرفاً در قالب دسته‌بندی ذکر شده می‌تواند منجر به عدم بسط این رفتارها در حیطه‌های مختلف آن شود که نشان‌دهنده یک خلا پژوهشی است. از این‌رو، پژوهش حاضر سعی دارد، با نگاهی موشکافانه و دقیق، رفتارهای انحرافی سازمانی را بررسی کرده

ودسته‌بندی جدیدی از این رفتارها و الگویی جامع از پیشایندهای آن در کشور ارائه دهد. همین موضوع، وجه تمایز و نوآوری آن در مقایسه با سایر پژوهش‌های انجام شده در رابطه با رفتارهای انحرافی سازمانی است.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر، از لحاظ هدف، جزء پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد. از لحاظ روش، فراروش و فراترکیب مطالعات پیشین است. برای دستیابی به هدف پژوهش، از روش فراترکیب مطابق با الگوی سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) استفاده شده است. هفت مرحله شامل طرح سوال، مرور نظام‌مند ادبیات، انتخاب متون مناسب، استخراج اطلاعات متون، تجزیه و تحلیل یافته‌ها، کنترل کیفیت و ارائه یافته‌ها است. فراروش، مرور بخش روش‌شناسی تحقیقات به صورت انتقادی و توجه به ابعاد مختلف روش‌شناسی پژوهش‌ها است (Barnett-Page&Thomas, 2009). در مرحله تجزیه و تحلیل، به بررسی کمی و کیفی پژوهش‌ها پرداخته شده است. در پژوهش، سوال‌های زیر کنکاش شده‌اند: ۱. موضوعات رایج در زمینه پژوهش‌های رفتارهای انحرافی سازمانی کدامند؟ ۲. روش‌شناسی پژوهش‌های رفتارهای انحرافی سازمانی چگونه است؟ ۳. مضامین و شاخص‌های رفتارهای انحرافی سازمانی کدامند؟ ۴. پیشایندهای رفتارهای انحرافی سازمانی کدامند؟ جامعه آماری را تمام مقاله‌های موجود در زمینه رفتارهای انحرافی سازمانی در پایگاه‌های داده و نشریه‌های علمی-پژوهشی داخلی و در دسترس، در سال‌های ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۹ تشکیل داده است. واژه‌های کلیدی پژوهش [رفتارهای انحرافی (سازمانی، کارکنان)، انحراف در سازمان، انحراف کارکنان]، از طریق وبسایت نشریه‌ها و پایگاه‌های مگیران، مجله‌های نور و اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی جست‌وجو شد. در نتیجه، ۱۲۵ مقاله یافت و سپس به بررسی تناسب موضوع مقالات با هدف و سوال پژوهش پرداخته شد. برای بررسی کیفیت مطالعات از ابزار برنامه ارزیابی مهارت‌های حیاتی، استفاده شد (شکل ۱).



شکل ۱. فرایند انتخاب مقاله‌ها

در مرحله بعد، مقاله‌های منتخب به منظور دستیابی به عوامل محتوایی رفتارهای انحرافی سازمانی، چند بار مطالعه و این عوامل، شاخص‌های شناسایی شده در نظر گرفته شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

بخش (۱) تجزیه و تحلیل یافته‌های کمی: روند پژوهش‌ها (شکل ۲)، طبقه‌بندی موضوعی (جدول ۱) و روند انتشار مقالات طبق روش تحقیق (شکل ۳) در ادامه ارائه شده است.



شکل ۲. روند پژوهش‌ها

جدول ۱. طبقه‌بندی موضوعی

تعداد	موضوع
۲۸	فشارهای عصبی و روانی در سازمان
۲۵	رهبری و مدیریت غیراخلاقی
۱۷	بی‌عدالتی سازمانی
۱۳	ادراکات منفی
۱۱	چونامناسب سازمانی
۹	عدم تعهد سازمانی
۸	رفتارهای ضدشهروندی
۸	ویژگی‌های فردی و شخصیتی
۷	تعارض
۷	سرمایه روان‌شناختی ضعیف
۶	ارتباطات مخرب
۵	نابهنجاری‌های رفتار
۴	بدبینی سازمانی
۴	عدم رضایت سازمانی
۴	عدم دلبستگی سازمانی
۳	ترک خدمت
۳	عدم هویت سازمانی
۲	سکوت سازمانی
۲	عزت نفس سازمانی پایین
۲	عدم اعتماد سازمانی



شکل ۳. روند انتشار مقالات طبق روش تحقیق

بخش (۲) تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی: شاخص‌های استخراج شده به‌دقت مطالعه و سعی در کشف مفاهیم مشترک شده است. در ادامه، با تحلیل مضامین بر اساس وجه اشتراک آنها، مضامین یافت شده مرتبط، در یک بعد دسته‌بندی شدند و در اختیار ۸ خبره قرار گرفتند (جدول ۲).

جدول ۲. طبقه‌بندی شاخص‌ها

منبع	شاخص‌ها	مقوله فرعی	مقوله کلی
Golparvar et al(2012,a)	جبران منفعل بی‌عدالتی ضعیف (بخشش و گذشت و واگذاری مجازات عاملان بی‌عدالتی به خداوند و مراجع قانونی)	عوامل اعتقادی مذهبی	عوامل فردی
Shool et al(2019)	عوامل مذهبی ضعیف		
Golparvar et al(2010,a),Golparvar et al(2012,b),Poladi Kharasha& Ismaili Shad(2018),Golparvar et al(2010,c),Golparvar et al(2011),Golparvar et al(2008),Golparvar et al(2010,b),Golparvar et al(2012,c),Kamali Zarch& Shekari(2017),Golparvar et al(2013)	فردسودگی هیجانی	عوامل روانی	
Shool et al(2019)	فشارهای روانی		
	اختلالات روانی		
	حالت‌های احساسی و عاطفی نامطلوب		
Shool et al(2019)	عوامل زیستی	عوامل	
Golparvar et al(2011,b),Golparvar et al(2012,c)	احساس ضعیف انرژی در کار	فیزیولوژیک	
Arshadi et al(2011),Salehi Sedghiani et al(2019)	ادراک طرد شدگی	ادراکات	
Golparvar et al(2010,a),Hadavi Nejad&Darzi(2015),Hosseini et al(2013),Ebrahimi&Meshbaki(2013)	حمایت سازمانی ادراک شده ضعیف		
Hadavi Nejad& Darzi(2015),Tavakoli et al(2020),Vaezi et al(2016)	ادراک بی‌عدالتی سازمانی		
Hosseini et al(2013),Qasemzadeh et al(2018)	ادراک استرس شغلی بالا		
Ebrahimi& Meshbaki(2013)	درک سیاست‌های سازمانی به‌طور نامطلوب		
Hadizadeh Moghadam et al(2014)	کنترل درک شده بالا		
Saei et al(2020)	سیاسی‌کاری ادراک شده		
Pirayesh& Akbarian(2018)	ادراک ضعیف از رهبری اخلاقی		
Jafari Sirizi et al(2019),Shool et al(2019),Aghaz et al(2016)	سن	ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	
Baghbanian& Khamernia(2013)	درآمد بالا		
	نوع شغل		
Shool et al(2019),Baghbanian&Khamernia(2013)	تحصیلات بالا		
Shool et al(2019)	جنسیت		
Aghaz et al(2016)	تجربه کاری		
Hemmati Nadoost Gilani& Gholami(2018),Hosseini et al(2019),Hakimi(2020)	عزت نفس پایین	ویژگی‌های شخصیتی	
Golparvar& Salahshour(2016)	خودمحوری و زورگویی		
	تمایل به خشونت		
Golparvar& Salahshour(2016),Golparvar&Qureshi(2015)	سوءاستفاده و تهدید؛ ارباب		

فرا ترکیب پیش‌بینی‌های
رفتارهای انحرافی . . .

۷۰ | صفحه

Sadeghi& Grossi(2017),Aghaz et al(2016),Shool et al(2019),Salehi Sedghiani et al(2019),Hakimi(2020)	روان رنجوری؛ روان‌آزردگی		
Sadeghi&Grossi(2017),Shool et al(2019)	برون‌گرایی پایین		
Sadeghi&Grossi(2017)	عدم تجربه‌پذیری همسازی		
Sadeghi& Grossi(2017),Hadavi Nejad&Darzi(2015),Aghaz et al(2016),Shool et al(2019)	عدم وظیفه‌شناسی		
Hadavi Nejad&Darzi(2015),Shool et al(2019),Aghaz et al(2016)	ناسازگاری		
Qasemzadeh et al(2015),Pirayesh&Akbarian(2018)	بی‌وجدانی		
Qasemzadeh et al(2015)	عدم پاسخگویی		
Shool et al(2019)	خودشیفتگی		
Hadizadeh Moghadam et al(2014)	تمايلات رفتاری قوی نگرش ذهنی هنجار ذهنی		
Shool et al(2019)	کنترل درونی خودمراقبتی		
Golparvar& Qureshi(2015)	تظاهر به ناتوانی		
Shool et al(2019),Naghsh&Peykari(2019)	اخلاقیات ضعیف		
Shool et al(2019)	نگرش منفی ماکیاولی‌گری		
Hadavi Nejad& Darzi(2015)	ناکامی		
Yazdani et al(2017),Momenpour et al(2018),Maleki Minbash Razgah et al(2019)	سرمایه روانشناختی ضعیف		
Shool et al(2019)	تجارب پیشین فرد		
Jafari Sirizi et al(2019),Shool et al(2019)	هوش هیجانی پایین		
Golparvar et al(2012,c)	مهارت‌های کاری ضعیف خلاقیات ضعیف		
Golparvar et al(2012,a)	جبران فعال عدالت		
Javadian& Golparvar(2015)	نیاز به پیشرفت نیاز به پیوندجویی نیاز به قدرت	نیازهای روانی اجتماعی	
Golparvar et al(2010,a),Hemmati Nadoost Gilani& Gholami(2018),Montakhab Yeganeh et al(2016)	رفتارهای غیراخلاقی مدیر	عوامل رفتاری سرپرستان	عوامل سازمانی
Golparvar et al(2012,b)	خطرپذیری شخصی سرپرست		
Fattahi et al(2020)	رفتارهای سیاسی مدیران پارتی‌بازی مدیران تشکیل ائتلاف مدیران تمایل به کنترل بوسیله مدیران عدم مراعات مدیران		
Pourmokhtari& Karimi(2016,b)	عدم شفافیت رابطه‌ای جنبه‌های غیراخلاقی درونی شده عدم پردازش متون		
Shool et al(2019)	ضعف مدیران		

Arshadi et al(2011),Hakimi(2020)	مبادله ضعیف رهبر-عضو	ارتباطات ضعیف و مخرب
Golparvar et al(2013,a),Golparvar et al(2013,b)	تعارض با سرپرست و تعارض با همکاران	
Shool et al(2019)	ارتباطات مبتنی بر مداخله سیاسی	
	درگیری با مدیران	
	تضاد و تعارض	
	ضعف در سبک رهبری	
Ashna et al(2019)	عوامل سازمانی ضعیف (جو، اهداف، خط‌مشی)	ضعف ساختاری
	قوانین ناعادلانه	
	ساختار جبران خدمات/پاداش	
	کنترل‌های رسمی و غیررسمی	
	فعالیت‌های ساختاریافته در مقابل ساختاریافته	
	ابهام در مورد عملکرد شغلی	
Ghodratipour& Hassan Moradi(2014)	ابهام در عملکرد شغل	
	ساختار جبران خدمات	
Rafiei& Barghi(2018)	نظارت و ارزیابی ضعیف	
Shool et al(2019)	ساختار سازمان متمرکز	
	اهداف مبهم	
Fattahi et al(2019,a)	قوانین ناعادلانه	
	استفاده ابزاری	
Shool et al(2019)	سیستم ارزیابی عملکرد ضعیف	
	مشکلات سیستمی و فناوری	
	سیستم نامناسب جبران خدمات	
	اطلاع‌رسانی ضعیف در سازمان	
Salmani& Radmand(2009)	ساختار نامناسب پاداش و جبران خدمات	
Moradi& Hakimi(2018),Shool et al(2019)	تناسب ضعیف فرد-سازمان	عدم تطبیق شغل و شاعر
	تناسب ضعیف فرد-شغل	
Shool et al(2019)	عدم تناسب از نظر جنسیتی	
Adibi et al(2012)	تعارض نقش(تقاضاهای شغلی)	ویژگی‌های شغلی
	عدم حمایت سرپرست	
Poladi Kharasha& Ismaili Shad(2018),Adibi et al(2012), Adibi et al(2011)	گزارشگری نقش	
	ابهام نقش	
Adibi et al(2011),Adibi et al(2012)	کنترل شغلی	
	ماهیت شغلی	
Shool et al(2019)	ماهیت شغلی	
Adibi et al(2012)	عدم آموزش	
	عدم قدردانی	
Zeinali et al(2019),Golparvar et al(2010,c),Golparvar et al(2012,c),Golparvar et al(2013,b),Mahdad& Malekzadeh(2018),Golparvar et al(2010,b),Golparvar& Vaseghi(2011,b)	استرس شغلی	فشارهای عصبی و روانی در سازمان
	فرسودگی شغلی	
Khorasani Torghi(2015),Sadeghi& Grossi(2017)	فرسودگی شغلی	
Khorasani Torghi(2015)	تحلیل رفتگی هیجانی	

	مسخ شخصیت		
	ناکارآمدی شغلی		
Golparvar et al(2008)	استرس ناشی از ناکارآمدی تصویری		
	استرس ناشی از تضاد و تعارض		
	استرس ناشی از محدودیت مسئولیت و اختیار		
Golparvar& Vaseghi(2011,c)	فشار بی‌عدالتی تعاملی		
	فشار بی‌عدالتی توزیعی		
	فشار ادراکی-عاطفی		
Hosseini et al(2019)	طرز شدگی		
Nasr Esfahani&Heidari Agha Goli(2019),Hakimi(2020)	حسادت سازمانی		
Nasr Esfahani& Heidari Agha Goli(2019)	آزردگی از موفقیت دیگران		
	احساس محرومیت و حقارت		
	علاقه به سلب نعمت از دیگران		
	اندوه مقایسه		
Azar et al(2020)	سرخوردگی شغلی		
Shool et al(2019)	حجم بالای کار		
	ویژگی‌های مخرب محیط کار		
Shool et al(2019),Siavashi& Esmati Moghadam(2019)	عدم امنیت شغلی		
Fattahi et al(2020)	فشار ادراکی-عاطفی بی‌عدالتی تعاملی		
	فشار ادراکی-عاطفی بی‌عدالتی توزیعی		
Hosseini et al(2019)	بی‌عدالتی سازمانی ادراک شده		
Hadizadeh Moghadam et al(2014)	ترس از تنبیه شدن		
Golparvar et al(2014,a)	اسناد استرس به خود		
Pourmokhtari& Karimi(2016,a),Ashna et al(2019)	بی‌اعتمادی سازمانی	بی اعتمادی سازمانی	
Pourmokhtari& Karimi(2016,a)	بی‌اعتمادی موسسه‌ای		
Ghodratipour& Hassan Moradi(2014)	بی‌اعتمادی کارکنان		
Kazemi et al(2020),Salehi Sedghiani et al(2019),Shool et al(2019),Moghadam&Mahmoudi Meymand(2018),Fattahi et al(2019,a)	بدبینی سازمانی		
Ashna et al(2019),Ghodratipour&Hassan Moradi(2014)	نگرش‌های منفی و بدبینانه		
Fattahi et al(2019,a)	نگرش منفی		
Shool et al(2019)	کاهش اعتماد		
Arshadi&Piriaei(2012)	عدم اعتمادپذیری		
	عدم قابلیت اعتماد سرپرست		
	عدم توانایی اعتماد		
	عدم خیرخواهی		
	عدم صداقت		
Golparvar& Nadi(2011),Andishmand et al(2020)	عدم وفاداری سازمانی	نارضایتی شغلی	
Nadi& Islami Harandi(2016)	عدم رضایت از پرداخت		
	عدم رضایت از همکار		

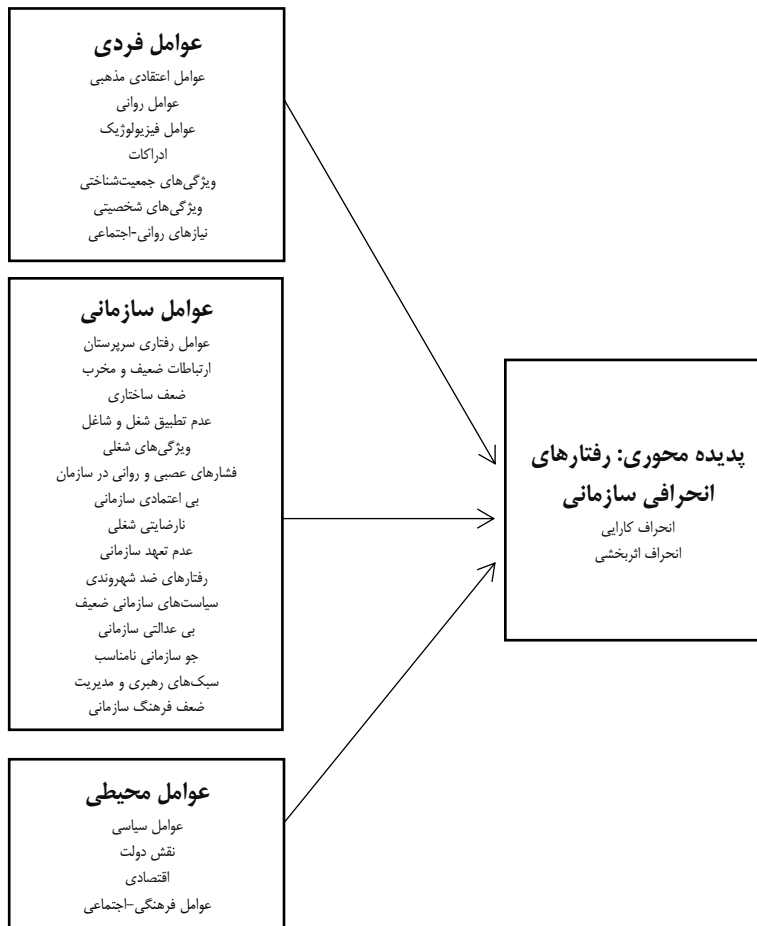
Nadi& Islami Harandi(2016),Mahmoud Roshanzamir et al(2017),Fattahi et al(2019,a)	نارضایتی شغلی	
Gol Mimi et al(2018),Nadi&Islami Harandi(2016),Mahmoud Roshanzamir et al(2017)	عدم تعهد سازمانی	عدم تعهد سازمانی
Yazdani et al(2017)	عدم پایبندی سازمانی	
	تعلق خاطر کاری	
Kamali Zarch&Shekari(2017)	کاهش درگیری شغلی	
Hakak et al(2018)	کاهش دلبستگی سازمانی	
Golparvar et al(2014,b),Golparvar et al(2011)	ترک خدمت، تمایل به ترک خدمت	
Montakhab Yeganeh et al(2016),Adibzadeh et al(2019)	تعهد عاطفی ضعیف	
Adibzadeh et al(2019)	احساس همبستگی معنوی پایین	
	مسئولیت اجتماعی اخلاقی پایین	
Rahimnia&Khorasani Torghi(2016)	مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل ضعیف	
	مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان ضعیف	
Nadi& Ghahremani(2013),Jafari Sirizi et al(2019)	رفتار ضدشهروندی	رفتارهای ضدشهروندی
Adibi et al(2011),Golparvar et al(2012,c)	رفتارهای ضد مدنی-سازمانی	
Jafari Sirizi et al(2019)	عدم احترام و تکریم	
Golparvar et al(2009)	ارزش‌های ضعیف معطوف به کیفیت و مشتریان	سیاست‌های سازمانی ضعیف
Hakak et al(2018)	تبعیض جنسیتی	
Golparvar&Heidarian(2017)	فاصله قدرت	
	عدم اجتناب از تردید	
	عدم غایتگری زمانی	
Shool et al(2019)	تبعیض‌گرایی	
	رقابت	
	قدرت	
	سیاسی‌بازی در سازمان	
	عدم حمایت سازمانی	
	تغییرات سازمانی	
Golparvar& Heidarian(2017)	مردانگی/زنانگی	
Moradi& Hakimi(2018),Nadi&Islami Harandi(2016),Hakak et al(2018),Shool et al(2019),Rafiei&Barghi(2018),Fattahi et al(2019,a),Vaezi et al(2016)	بی‌عدالتی سازمانی	بی‌عدالتی سازمانی
Golparvar& Vaseghi(2011,a),Rafiei&Barghi(2018)	بی‌عدالتی رویه‌ای	
Golparvar& Vaseghi(2011,a),Golparvar et al(2013,b),Rafiei& Barghi(2018)	بی‌عدالتی تعاملی؛ بی‌عدالتی مرادده‌ای	
Golparvar& Vaseghi(2011,a)	فشار ادراکی-عاطفی بی‌عدالتی تعاملی	
Rafiei&Barghi(2018),Azar et al(2020),Golparvar et al(2013,b)	بی‌عدالتی عدالت توزیعی	
Golparvar& Heidarian(2017)	بی‌عدالتی ادراک شده توزیعی	
	بی‌عدالتی ادراک شده رویه‌ای	

Shool et al(2019),Mahdavi&Iranzadeh(2019)	بی تفاوتی و سکوت سازمانی	جو سازمانی نامناسب	
Mahdavi&Iranzadeh(2019)	سوگیری روانشناختی		
Salmani& Radmand(2009)	بی عدالتی در قوانین		
Zeinali et al(2019),Montakhab Yeganeh et al(2016),Mousavi et al(2014)	جو غیراخلاقی		
Zeinali et al(2019)	خودخواهی		
	عدم نیک خواهی		
	عدم اصول گرایی		
Dehghanan& Shojaei(2017)	جو اخلاقی مراقبتی ضعیف		
	جو اخلاقی غیر حرفه گرایی		
	جو اخلاقی ابزاری		
Golparvar et al(2012,a)	جو غیر اخلاقی شامل(عدم خدمت- رسانی، استقلال)		
Golparvar& Nadi(2011),Ahdi et al(2020),Maleki Minbash Razgah et al(2019)	اخلاق کاری اسلامی ضعیف		
Mousavi et al(2014)	رفتار سازمانی منفی		
Shool et al(2019)	جو منفی حاکم بر سازمان		
Qasemzadeh et al(2014)	اخلاق غیر حرفه ای		
GolMimi et al(2018)	کیفیت زندگی کاری ضعیف		
Andishmand et al(2020)	عدم فضیلت سازمانی		
Forouzandeh Junghani&Tavakoli(2018)	جو خودخواه	سبک های رهبری و مدیریت	
Zeinali et al(2019)	رهبری ستمگرانه		
Dehghanan&Shojaei(2017)	رهبری تحول آفرین		
Moghadam&Mahmoudi Meymand(2018)	رهبری تبدیلی		
Kazemi et al(2020)	رهبری ماکیاولی		
Golparvar et al(2012,b)	رهبری خودمدارانه		
Abbasi Rostami et al(2019)	رهبری غیر اخلاقی		
Maleki Minbash Razgah et al(2019)	سرپرستی ظالمانه		
Khorasani Torghi et al(2017)	سبک رهبری سوء استفاده گر		
	رهبری غیراصیل		
Pourmokhtari&Karimi(2016,b)	رهبری ناموثق	ضعف فرهنگ سازمانی	
Fattahi et al(2019,a)	رهبری مخرب		
Fattahi et al(2019,b)	فرهنگ کار ضعیف		
Ebrahimpour Ahandani et al(2019)	فرهنگ سازمانی مخرب		
Forouzandeh Junghani&Tavakoli(2018)	فرهنگ سازمانی غیر کارکردی		
Golparvar et al(2012,b)	ارزش های سازمانی نامناسب		
Ashna et al(2019)	فرهنگ سازمانی ضعیف		
Salmani&Radmand(2009)	ضعف فرهنگی سازمان		
Qasemzadeh et al(2014)	هویت سازمانی ضعیف		
Fattahi et al(2019,b)	وابستگی سیاسی		
Ebrahimpour Ahandani et al(2019)	عدم ثبات سیاست های داخلی		
Shool et al(2019)	عدم عزم سیاسی دولتمردان با در برخورد با فساد اداری		
Fattahi et al(2019,b)	پیچیدگی قوانین و مقررات	نقش دولت	

Ebrahimipour Ahandani et al(2019)	قوانین ناعادلانه، ابهام در قوانین و مقررات، عدم وجود قانون مشخص و روشن، عدم اجرای قوانین موجود		
Shool et al(2019)	ضعف قانونی و نظارتی		
Shool et al(2019),Fattahi et al(2019,b)	شرایط نامناسب بازار کار	اقتصادی	
Ebrahimipour Ahandani et al(2019)	تورم و افزایش عمومی سطح قیمت کالاهای اساسی		
Shool et al(2019)	عوامل فرهنگی جامعه	عوامل فرهنگی - اجتماعی	
Naghsh& Peykari(2019)	عوامل اجتماعی		
	بستر آماده		
Khorasani Torghi et al(2018)	نداشتن تخصص و مهارت رهبران	انحراف کارایی	رفتارهای انحرافی
	بی هدفی و بی برنامه‌گی رهبران		
Khorasani Torghi et al(2018),Forouzandeh Junghani& Tavakoli(2018)	سوءاستفاده از منابع سازمان توسط رهبران		
Forouzandeh Junghani&Tavakoli(2018)	حضور ضعیف		
	قصور عمدی از انجام درست کار		
	هدر دادن منابع		
	از زیر کار شانه خالی کردن		
	سوءاستفاده از زمان		
	رقابت غیرمفید		
	تحریف اطلاعات		
	رفتار غیر کارکردی		
	سوءاستفاده از اطلاعات		
	یاغی‌گری درباره زمان		
	سوءاستفاده از امتیازات		
	نادیده گرفتن دیگران یا تضعیف توانایی آنان برای کار موثر		
Forouzandeh Junghani&Tavakoli(2018)	دزدی	انحراف اثربخشی	
	استبداد		
	دنیاگرایی شدید؛ دنیاگرایی		
	زیاده‌خواهی		
	کینه‌توزی		
	انتقام‌جویی		
	بدرفتاری؛ رفتار بد		
	قساوت		
	شرک ورزیدن		
	بیان نظرات تند و زننده		
	نزادپرستی		
	تبعیض		
	بی‌تقوایی		
	خشونت		
	پرخاشگری خصمانه و ایزاری		
	حمله به دیگران		
	عهدشکنی		
	بی‌مسئولیتی		

	دروغ			
	سنگدلی			
	تحقیر			
	اظهار طرفداری (کجروی سیاسی)			
	بی‌عدالتی (توزیعی)			
	سوءاستفاده از امتیاز			
	تهدید کردن			
	نادیده گرفتن دیگران			
	خود بزرگ‌شماری در محیط کار			
	اختلاس			
	بدعهدی			
	رفتار غیرشهروندی			
	بخطر انداختن همکاران			
	تفرقه‌افکنی			
	شایعه‌پراکنی			
	رشوه			
	رفتارهای ضداجتماعی			
	خلاف جمعی			
	Khorasani Torghi et al(2018)			رفتارهای ناشایست رهبران
				عدم صداقت رهبران
	کنترل بیش از حد رهبران			
	رفتارهای سیاسی نامطلوب رهبران			
	خودشیفتگی رهبران			
	ضعف در انگیزش بخشی توسط رهبران			

جهت کنترل کیفیت، از ابزار ارزیابی حیاتی استفاده شد. این ابزار ۱۰ سوال دارد که شامل اهداف مطالعه، منطق روش، طرح مطالعه، روش نمونه‌برداری، جمع‌آوری داده‌ها، انعکاس‌پذیری، ملاحظات اخلاقی، دقت تجزیه-وتحلیل، بیان روشن یافته‌ها و ارزش پژوهش می‌باشد و تمامی مقالات بر اساس این ۱۰ شرط مورد ارزیابی و تایید قرار گرفتند. در نهایت مدل پیشنهادی رفتارهای انحرافی در سازمان در شکل ۴ ارائه شده است.



شکل ۴. مدل پیش‌بیننده‌های رفتارهای انحرافی سازمانی

نتیجه‌گیری

امروزه رفتارهای انحرافی سازمانی به تدریج افزایش می‌یابد و میلیاردها تومان برای سازمان هزینه دربردارد. بسیاری از شرکت‌ها با پیامدهای مخرب رفتارهای انحرافی روبرو هستند. اهمیت رفتارهای انحرافی سازمانی و نقش کلیدی آن و فقدان مدل جامعی در این زمینه و مطالعات پیشین اندکی که هر یک، تعداد محدودی از شاخص‌ها و ابعاد رفتارهای انحرافی سازمانی را به صورت پراکنده بررسی کرده است، نگارندگان مقاله را بر آن داشت تا با بررسی نظام‌مند پژوهش‌های انجام شده در حوزه رفتارهای انحرافی سازمانی و استفاده از روش کیفی فرا ترکیب، به شناسایی و استخراج ابعاد رفتارهای انحرافی سازمانی و تدوین الگوی پیش‌بیننده‌های رفتارهای انحرافی سازمانی اقدام کنند. محققان با دید جامع به بررسی، جمع‌آوری و ترکیب و تفسیر ابعاد و شاخص‌های رفتارهای انحرافی سازمانی پرداختند و مدل پیش‌بیننده‌ها را در قالب ۲۷۹ شاخص، ۲۶ بعدفرعی و ۴ بعداصلی استخراج کردند.

یافته‌های بخش کمی نشان می‌دهد که فشارهای عصبی-روانی در سازمان، پرطرفدارترین موضوعی است که نظر پژوهشگران داخلی را به خود جلب کرده است. از طرفی متغیرهایی مانند اعتماد سازمانی، هویت سازمانی و ترک خدمت، موضوعاتی هستند که با توجه به اهمیت روزافزونی که در زمینه‌های مختلف سازمانی برای آنها

فائند و نقش مهمی که در سازمان دارند، به آنها توجه کافی نشده است و طبق یافته‌های این پژوهش کمترین سهم را در پژوهش‌های انتشاریافته داخلی حوزه رفتارهای انحرافی به خود اختصاص داده‌اند. لذا با توجه به اهمیت موضوعات ذکر شده، انجام پژوهش در این موضوعات ضروری است. همچنین باید به این مسئله نیز اشاره شود که رفتارهای انحرافی دارای دو جنبه منفی و مثبت هستند که در پژوهش‌های انتشاریافته داخلی به جنبه مثبت و سازنده این رفتارها توجهی نشده است. نتایج نشان می‌دهد روند رو به رشدی در استفاده از روش مدلسازی معادلات ساختاری جهت تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش‌های منتشر شده در مجلات داخلی وجود دارد. این نتایج نشان می‌دهد که اکثریت پژوهش‌های منتشر شده بر اساس روش‌های کمی انجام گرفته و داده‌های جمع‌آوری شده به وسیله پرسشنامه است. اگرچه پرسشنامه هنوز بیشترین کاربرد در گردآوری داده‌ها را دارد، اما استفاده از داده‌ها و روش‌های تحلیل کیفی و ترکیبی می‌تواند در افزایش سطح کیفی و نتایج پژوهش‌ها اثرگذار باشد. در پژوهش‌های رفتاری به خصوص بررسی رفتارهایی مانند رفتارهای انحرافی سازمانی (که افراد تمایل به بیان واقعیت‌ها در این زمینه ندارند) استفاده از روش‌های کیفی مانند مطالعه موردی یا قوم‌نگاری و ... می‌تواند اطلاعات بسیار ارزشمندی را در اختیار پژوهشگران قرار دهد (که از طریق روش‌های کمی و پرسشنامه قابل دسترسی نمی‌باشد). همچنین پژوهش‌های کیفی می‌توانند باعث بسط ماهیت رفتارهای انحرافی در زمینه‌های مختلف سازمانی شوند و واقعیت‌های دیگری از این رفتارها را کشف کنند (زمینه‌ها و واقعیت‌هایی که تا پیش از این از چشم پژوهشگران مخفی مانده است). بررسی صنایع مورد مطالعه نشان داد که بیشترین پژوهش‌ها در شرکت‌های تولیدی-صنعتی انجام شده است. با بررسی این بخش می‌توان به خلاء در موارد زیر اشاره کرد:

۱. جنسیت: بیشترین جوامعی که مورد بررسی قرار گرفته به گونه‌ای است که نقش مردان در آنها بیشتر و پررنگ‌تر است (شرکت‌های تولیدی-صنعتی، سازمان‌های نظامی، معدن و ...). ۲. نادیده گرفتن بخش‌های مختلف سازمان با توجه به ماهیت کاریشان: برای مثال بررسی رفتارهای انحرافی کارکنانی که در برخورد مستقیم با ارباب رجوع هستند نسبت به کارکنانی که در برخورد مستقیم با ارباب رجوع نیستند می‌تواند نتایج بسیار متفاوتی را نشان دهد. در اکثریت این پژوهش‌ها، نتایج منفی رفتارهای انحرافی صرفاً محدود به درون سازمان و در ارتباط با اعضا و مدیران شده است. یکی از نتایج منفی رفتارهای انحرافی، تاثیر آن بر مشتریان و ذی‌نفعان سازمان است که خود می‌تواند اثرات چشمگیری در عدم موفقیت سازمان به دنبال داشته باشد. البته شاید یکی از دلایل این مسئله، وجود خلاء بررسی همه‌جانبه جوامع مورد بررسی باشد. پژوهش‌های رفتارهای انحرافی سازمانی بیشتر منحصر به جوامع دولتی است بررسی رفتارهای انحرافی در صنایع تجاری و بخش بازاریابی و همچنین نتایج این رفتارها بر مشتریان، می‌تواند در گسترش و جامعیت نتایج تاثیرگذار باشد. در بخش دوم یافته‌ها، پس از فرایند تحلیل مقالات در بخش کیفی، ۴ مقوله اصلی شامل عوامل فردی، سازمانی، محیطی، و پدیده محوری شناسایی شد. طبق نتایج، مشخص شد که گستره‌ای از عوامل تاثیرگذار بر رفتارهای انحرافی در سازمان مورد بررسی قرار گرفته است. بعد عوامل سازمانی، با ۱۵ بعد فرعی و ۱۵۷ شاخص دارای بیشترین گستردگی است. عوامل رفتاری سرپرستان، ارتباطات ضعیف و مخرب، ضعف ساختاری، عدم تطبیق شغل و شاغل، ویژگی‌های شغلی، فشارهای عصبی-روانی در سازمان، بی‌اعتمادی سازمانی، نارضایتی شغلی، عدم تعهد سازمانی، رفتارهای ضدشهروندی، سیاست‌های سازمانی ضعیف، بی‌عدالتی سازمانی، جو سازمانی نامناسب، سبک‌های رهبری و مدیریت و ضعف فرهنگ سازمانی مضامین معرفی‌کننده این بعد هستند. این مسئله نشان

می‌دهد که طیف وسیعی از عوامل سازمانی در سطح خرد و کلان مورد توجه قرار گرفته است. در اکثر پژوهش‌ها، رفتارهای انحرافی با در نظر گرفتن نوع‌شناسی رایبسنسون و بنت، انجام و از این حیث نیز صرفاً دو بعد فردی و سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. در حیطه رفتارهای انحرافی نیاز به نوع‌شناسی رفتارهای انحرافی به صورت بومی-اسلامی وجود دارد. محدود کردن این رفتارها به نوع‌شناسی رایبسنسون و بنت؛ احتمالاً باعث درک ناقص از این رفتارها می‌شود و از طرفی ممکن است بسیاری از واقعیت‌ها، سرپوشیده و بدون بررسی باقی بماند. لذا جهت ارتقای نوآوری پژوهش‌ها و ایجاد نوع‌شناسی رفتارهای انحرافی به صورت بومی، نیاز به افزایش پژوهش‌های کیفی در این حوزه است. از طرفی با گسترش فناوری اطلاعات و گرایش شرکت‌ها به استفاده از اینگونه بسترها، نوع رفتارهای انحرافی می‌تواند تحت تاثیر قرار گیرد و گونه‌های متفاوتی از رفتارهای انحرافی بروز یابد. در پژوهش حاضر، در بعد پدیده محوری، رفتارهای انحرافی در قالب دو بعد انحراف کارایی و انحراف اثربخشی ارائه شده است. رفتارهای انحرافی با تحت تاثیر قرار دادن اثربخشی و کارایی سازمانی در نهایت منجر به کاهش بهره‌وری سازمانی می‌شوند. مسئله‌ای که در بخش کیفی یافته‌ها نیازمند دقت و تأمل بسیار است، مربوط به راهبردها و استراتژی‌های به کار گرفته شده در جهت اجرا و پیاده‌سازی اینگونه رفتارها می‌باشد. طبق بررسی‌های انجام شده، پیشینه پژوهشی به صورت ضعیف به این مسئله پرداخته است. لذا یکی از زمینه‌های نیازمند بررسی، مربوط به پیامدهای حاصل از رفتارهای انحرافی سازمانی می‌باشد. بر مبنای تحلیل انجام شده و محدودیت‌هایی که در این پژوهش بر نتایج آن تاثیرگذار است، پیشنهاداتی ارائه می‌شود. مسئله اول اینکه حیطه جست‌وجو به آثار انتشار یافته و در دسترس به صورت برخط محدود بوده است. همچنین انتخاب اولیه آثار مورد بررسی در این پژوهش، طبق جست‌وجو در عناوین و واژگان کلیدی این آثار صورت گرفته است. با توجه به گستردگی حیطه مفهومی رفتارهای انحرافی، لذا ممکن است مقالاتی که در متن اصلی مرتبط با مفاهیم رفتارهای انحرافی هستند، ولی از نظر عنوان و واژگان کلیدی نامرتب می‌باشند، در این پژوهش مورد بررسی قرار نگرفته‌اند. در این پژوهش پایان‌نامه‌های ارشد و دکتری و مقالات انتشار یافته پژوهشگران ایرانی در مجله‌های بین‌المللی در زمینه رفتارهای انحرافی سازمانی بررسی نشده و صرفاً مقالات انتشار یافته رفتارهای انحرافی در مجله‌های علمی-پژوهشی داخلی مورد تحلیل قرار گرفته است، لذا پیشنهاد می‌گردد پایان‌نامه‌های ارشد و دکتری ارائه شده در داخل کشور در خصوص رفتارهای انحرافی و همچنین مقالات انتشار یافته پژوهشگران ایرانی در مجله‌های بین‌المللی نیز مورد بررسی قرار گیرد. با انجام این کار می‌توان دیدگاهی گسترده‌تر و عمیق‌تر نسبت به روند تحقیقات این حوزه در ایران به دست آورد. با در نظر گرفتن این موضوع که رفتارهای انحرافی در محیط کار یک متغیر چندبعدی و وابسته به ادراکات و متاثر از متغیرهای موقعیتی و فرهنگی هستند؛ پیشنهاد می‌شود که رفتارهای انحرافی سازمانی به صورت همه‌جانبه (با در نظر گرفتن تاثیر و تاثیر عوامل خرد و کلان داخلی و خارجی سازمان) و در قالب پژوهش‌های کیفی مورد بررسی قرار گیرد. این کار می‌تواند به ساخت الگوی بومی بر مبنای واقعیت‌های رفتاری کارکنان منجر شود. با توجه به اینکه پژوهش حاضر به صورت کیفی انجام شده است، لذا به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که مدل ارائه شده را با روش‌های کمی مانند مدلسازی معادلات ساختاری بررسی کنند. می‌توان این مدل را به صورت مقایسه‌ای در سازمان‌های دولتی و تجاری مورد بررسی قرار داد.

فهرست منابع

1. AbbasiRostami,N,Rahimi,E,GhaziNoorNaeini,Sh,Ahmadi,Z(2019). Investigating the Impact of Ethical Leadership on Employee Voluntary Behaviors,Strategic Management Research,23(67),121-95. *(inPersian)*
2. Abedini,F,AliAkbari,H. (2016),Religious pattern of attitude change, self-protective factor of deviant work behaviors in the organization,protection-security research,5(18),42-23. *(inPersian)*
3. Adibi,Z,Golparvar,M,Mosahebi,M. (2011). The moderating role of job control in relations between overload, ambiguity and role conflict with positive and negative behavioral outcomes,Knowledge and Research in Applied Psychology,12(1),65-54. *(inPersian)*
4. Adibi,Z,Golparvar,M,Mosahebi,M. (2012). Investigating the relationship between job demands,job resources and job control with employees' deviant behaviors,Industrial Management,7(21),116-107. *(inPersian)*
5. Adibzadeh,Gh,Kamel Aflook Al-Hasnawi,S,Adibzadeh,M. (2019). Investigating the effect of moral social responsibility and the feeling of spiritual solidarity on the occurrence of deviant behaviors in the workplace with the mediating role of emotional commitment,job and organizational counseling,11(39),9-28. *(inPersian)*
6. Aghaz,A,Ziaei,M,Farzad,G. (2016). Investigating destructive work behaviors and organizational citizenship behaviors from the perspective of individual differences of employees,Organizational Culture Management,14(1),179-155. *(inPersian)*
7. Ahdi,S,Heidarizadeh,Z,Hassani,M,Qasemzadeh,A. (2020). The role of organizational climate in the relationship between Islamic work ethic and deviant behaviors in the workplace and service quality,Islamic Management,28(3),23-1. *(inPersian)*
8. Andishmand,V,Asadi Khanouki,A. S,Asadi Khanouki,M. (2020). Investigating the relationship between organizational loyalty and deviant behaviors in the workplace due to the role of organizational virtue,Marine Science Education,20,118-109. *(inPersian)*
9. Arshadi,N,Zare,R,Piriaei,S. (2011). Mediating role of workplace exclusion in the relationship of leader-member exchange with workplace deviance and psychological well-being,Social Psychology Research,1(3),109-92. *(inPersian)*
10. Anjum,MA,Parvez,A. (2013). Counterproductive behavior at work:A comparison of blue collar and white collar workers. Pak J Commerce Soc Sci7:417-434.
11. Ashna,M, Abbaspour,A, Dehghanan,H, Haghghi Kafash,M(2019). Identifying Organizational Deviant Behaviors of Employees and Mechanisms to Reduce It in Supervisory Organizations,Public Administration Perspectives,10(1),57-39. *(inPersian)*
12. Ambrose,M. L. ,Seabright,M. A. ,Schminke,M. (2002). Sabotage in the workplace:The role of organizational injustice. Organizational Behavior and Human Decision Processes,89(1),947-965.
13. Arshadi,N,Piriaei,S. (2012). Employee's trust propensity,supervisor's trustworthiness and interpersonal trust as antecedents of workplace deviance,job and organizational counseling,4(13),100-83. *(inPersian)*
14. Appelbaum,SH,Dequire,KJ,Lay,M. (2005)The relationship of ethical climate to deviant workplace behavior. Corporate Governance. Int J Bus Soc5:43-55.

15. Appelbaum,SH,Laconi,GD,Matousek,A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors:Causes, impacts, and solutions. Corporate Governance. Int J Bus Soc 7:586-598.
16. Azar,A,EinAli,M,Bagheri Qarabolagh,H(2020). Reflect on the antecedents of employee Deviance Behaviors with Emphasizing the Role Clarity as Moderator in Gas Company of Semnan province,Human Resources Management in Oil Industry,12(45),3-24. (inPersian)
17. Azim,A. M. ,Hassan,M. S. ,Zaid,D. S. ,Daud,M. A. (2020). The Influence of Supervisor Support,Organizational Trust on Workplace Deviant Behavior:Do Psychological Contract Matter?. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ACADEMIC RESEARCH IN BUSINESS AND SOCIAL SCIENCES*, 10(2).
18. Baghbanian,A,Khamernia,M. (2013). Investigating the deviant behaviors of the staff of Imam Ali Hospital in Zahedan in2011,Rafsanjan University of Medical Sciences,12,408-399. (inPersian)
19. Bashir,S,Nasir,M,Qayyum,S,Bashir,A. (2012). Dimensionality of counterproductive work behaviors in public sector organizations of Pakistan. *Public Org Rev*,12:357-366.
20. Barnett-Page,E. ,Thomas,J. (2009). Methods for the synthesis of qualitative research:a critical review. *BMCmedical research methodology*,9(1),1-11.
21. Brown,P. (2008). The body and society:Men, women, and sexual renunciation in early Christianity:Columbia University Press,USA.
22. Colquitt,J. ,Conlon,D. ,Wesson,M. ,Porter,C. ,Ng,K. (2001). Justice at the millennium:A meta-analytic review of 25years of organizational justice research. *Applied Psychology*,86(3),425.
23. Dehghanan,H,Shojaei,M. (2017). The moderating role of transformational leadership in the relationship between perceived ethics and destructive work behaviors, development of human resource management and support,12(44),140-97. (inPersian)
24. Detert,J. ,Trevino,L. ,Burriss,E. ,Andiappan,M. (2007). Managerial modes of influence and counter productivity in organizations:A longitudinal business-unit-level investigation. *Applied Psychology*,92(4),993.
25. Ebrahimi,S. A,Meshbaki,A. (2013). Investigating the effect of perception of organizational policies and organizational support on the occurrence of deviant behaviors,Management of Government Organizations,1(2),7-22. (inPersian)
26. Ebrahimpour Ahandani,A,Jafarinia,S,Hassanpour,A,Kheirandish,M. (2019). Pattern of deviant political behaviors in the banking industry;Application of qualitative approach,Social Development Studies of Iran,11(4),171-157. (inPersian)
27. Fagbohunbe,B. ,Akinbode,G. ,Ayodeji,F. (2012). Organizational determinants of workplace deviant behaviours:An empirical analysis in Nigeria. *International Business and Management*,7(5),207.
28. Fattahi,F,Jahangirfard,M,Mehdizadeh,A. (2019,a). Route Pattern of Employees' Deviant Behaviors in a Military Organization,Resource Management in the Police Force,7(2),100-77. (inPersian)
29. Fattahi,F,Jahangirfard,M,Mehdizadeh,A. (2019,b). The effect of underlying factors on the occurrence of deviant behaviors of employees,Military Management,19(4),126-103. (inPersian)
30. Fattahi,F,Jahangirfard,M,Mehdizadeh,A. (2020). Investigating the Effect of Managers Political Behaviors on Employees Deviant Behaviors,Disciplinary Discipline and Security,13(1),224-197. (inPersian)

31. Forouzandeh Junghani,R,Tavakoli,A. (2018). Investigating and analyzing the dark edge of organizational behaviors from the perspective of Imam Ali,Management in Islamic University,7(2),310-293. *(inPersian)*
32. Fox,S,Spector,P,Miles,D. (2001)Counterproductive work behavior in response to job stressors and organizational justice:Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. Vocational Behav59:291-309.
33. Ghodrati-pour,M,Hassan Moradi,N. (2014). Investigating the Impact of Organizational and Management Factors on the Occurrence of Deviant Work Behavior,Government Management,6(2),354-333. *(inPersian)*
34. Ghorbani,M,Mohammadi Turkmani,E,Mousavi,L. (2018). Typology of Deviant Behaviors in Physical Education Teachers,Sports Psychology Studies,33,178-157. *(inPersian)*
35. GolMimi,M,Fayyaz,B,Nasri,F. (2018). Explaining the mediating role of organizational commitment in relation to quality of work life and deviant behaviors,Marine Science Education,15,92-76. *(inPersian)*
36. Golparvar,M,Nairi,Sh,Mahdad,A. (2008). The Relationship between Stress,Emotional Exhaustion and Organizational Deviant Behaviors in Zobahan Joint Stock Company"Evidence for Stress-Exhaustion-Compensation Model,Social Psychology,2(8),34-19. *(inPersian)*
37. Golparvar,M,Nairi,Sh,Mahdad,A. (2009). The Relationship between Organizational Values and Job Stress,Emotional Exhaustion and Organizational Deviant Behaviors in the Employees of Zobahan Joint Stock Company,Knowledge and Research in Applied Psychology,42,68-46. *(inPersian)*
38. Golparvar,M,Hosseinzadeh,Kh,Aghaei,A. (2010,a). Investigating the effects of unethical behaviors of managers in the organization,ethics in science and technology,5(3,4),15-24. *(inPersian)*
39. Golparvar,M,Nairi,Sh,Mahdad,A(2010,b). Pattern of prevention of job stress,Emotional Exhaustion and deviant behaviors through management,leadership and moral values,Applied Psychology,4(1),25-7. *(inPersian)*
40. Golparvar,M,Vaseghi,Z,Mosahebi,M. (2010,c). The role of moderator of conflict with the supervisor and Partners and conflict management styles in the relationship between stress and Exhaustion with deviant behaviors,News of Industrial/Organizational Psychology,1(5),73-59. *(inPersian)*
41. Golparvar,M,Nadi,M. (2011). The mediating role of organizational loyalty in the relationship between work ethic and deviant behaviors in the workplace,Ethics in Science and Technology,6(1),53-43. *(inPersian)*
42. Golparvar,M,Vaseghi,Z. (2011,a). The role of perceptual-affective strain on determining the interaction of organizational injustice dimensions for positive and negative behaviors:Introducing the perceptual and affective strain theory(PAST),Knowledge and Research in Applied Psychology,12(1),16-4. *(inPersian)*
43. Golparvar,M,Vaseghi,Z. (2011,b). Mediating Role of Energy at Work in Connection between Stress with Creativity Citizenship Behaviors and deviant behaviors,Psychological methods and models,1(4),15-1. *(inPersian)*
44. Golparvar,M,Vaseghi,Z. (2011,c). Relationship between authoritarian management, perceptual- affective strain,organizational injustice with deviant behaviors and civil-organizational behaviors,Industrial Management,6(16),130-119. *(inPersian)*

45. Golparvar,M,Hosseinzadeh,Kh,Aghaei,A. (2011). Pattern of Relationships between Job Satisfaction and Organizational Commitment with Emotional Exhaustion,Willingness to leave the service,and Deviant Behaviors,Business Strategies,18(50),416-405. (*inPersian*)
46. Golparvar,M,Javadian,Z,Mosahebi,M. ,Alimardani,S. (2012,a). Ethical atmosphere and deviant and civil-social behaviors:a motivational approach to the role of organizational justice and compensation of justice,ethics in science and technology,7(4),53-41. (*inPersian*)
47. Golparvar,M,Javadian,Z,Nairi,Sh,Mahdad,A. (2012,b). Investigating the effect of self-reliance and personal risk of the leader of the organization on deviant behaviors,management improvement,6(4),95-76. (*inPersian*)
48. Golparvar,M,Vaseghi,Z,Javadian,Z(2012,c). The moderating role of work skills in relation to stress, energy and Exhaustion with deviant behaviors,civil-organizational and creativity,Iranian Occupational Health,4(9),70-58. (*inPersian*)
49. Golparvar,M,Vaseghi,Z,Javadian,Z,Sadeghi,Sh,Abedini,M. (2013,a). The moderating role of conflict management styles in the relationship between interpersonal conflicts and deviant behaviors in nursing women, women and culture,4(15),36-21. (*inPersian*)
50. Golparvar,M,Javadian,Z,Mosahebi,M. ,Vaseghi,Z. (2013,b). The hidden roles of interpersonal conflicts in relation to organizational injustice,Exhaustion, stress and deviant behaviors,Psychological Studies,9(2),82-49. (*inPersian*)
51. Golparvar,M,Vaseghi,Z,Ashja,A. (2014,a). Explaining the relationship between job stress and job alienation and deviant behaviors based on the moderating role of cognitive documents to the causes of stress,Contemporary Psychology,9(1),82-71. (*inPersian*)
52. Golparvar,M,Hosseinzadeh,Kh,Abedini,M,Ashja,A(2014,b). Structural pattern of psychological contract violation,organizational commitment, resignation, job satisfaction and deviant behaviors,Cognitive and Behavioral Sciences Research,4(1),70-55. (*inPersian*)
53. Golparvar,M,Qureshi,R. (2015). Prediction of Organizational Citizenship Behaviors and Deviant Behaviors Through Impression Management Components,social work,3(4),15-3. (*inPersian*)
54. Golparvar,M,Salahshour,A. (2016). Structural model of the relationship between destructive leadership and the tendency to violence and deviant behaviors in employees,Human Resource Management Research,6(2),123-93. (*inPersian*)
55. Golparvar,M,Heidarian,S. (2017). The moderating role of cultural values in relation to justice with deviant behaviors,Cultural Strategy,40,210-181. (*inPersian*)
56. Griffin,RW,Lopez,YP. (2005). Bad behaviour in organizations:A review and typology for future research. J Manage 31:988-1005.
57. Hadizadeh Moghadam,A,Rezaian,A,Tabarsa,G,Ramin Mehr,H. (2014). Presenting a model for managing abnormal work behaviors based on the theory of planned behavior,Management of Government Organizations,2(7),88-65. (*inPersian*)
58. Hadavi Nejad,M,Darzi,L. (2015). Deviant Behaviors in the Organization:Explaining the Role of Perceptions of Organizational Support and Injustice,Failure and Personality,Public Administration Perspectives,24,151-173. (*inPersian*)

59. Hakak,M,Akbari Pashm,F,Solgi,Z. (2018). The effect of gender discrimination and organizational justice on deviant behaviors in the workplace mediated by organizational attachment,tourism and development,7(4),257-241. (*inPersian*)
60. Hakimi,I. (2020). Investigating the effect of leader-member relationship on jealousy and deviant work behaviors:The moderating role of perception of organizational justice,self-esteem and neuroticism,Organizational Behavior Studies,9(1),55-29. (*inPersian*)
61. Harris,L,Ogbonna,E. (2002). Exploring service sabotage the antecedents,types and consequences of frontline,deviant,antiservice behaviors. J Serv Res 4:163-183.
62. Hemmati Nadoost Gilani,M,Gholami,F. (2018). The relationship between ethical leadership and employees' deviant behaviors with the mediating role of self-esteem,ethics in science and technology,13(3),91-85. (*inPersian*)
63. Hosseini,M,Mahdad,A,Golparvar,M. (2013). Analysis of the Relationship between Perceived Organizational Support and Perceptions of Job Stress and Deviant Behaviors Based on the Structural Equation Model,Social Psychology,8(28),17-29. (*inPersian*)
64. Hosseini,A,Ghorbani Paji,A,Akbari,A. (2019). The Effect of Workplace Ostracism on Workplace Behaviors with the Mediating Role of Organization-Based Self-Esteem and the Moderating Role of Perceived Organizational Justice,Organizational Culture Management,17(4),586-569. (*inPersian*)
65. Jafari Sirizi,M,Ismaili,A,Khodayari Zarnegh,R,Arabloo,J,Faraji,O. (2019). The Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior with Tendency to Deviant Work Behaviors,Hospital,18(2),28-21. (*inPersian*)
66. Javed,R,Amjad,M,UI-Ummi,L,Bukhari,R. (2014). Investigating factors affecting employee workplace deviant behavior. Int J Innov Appl Stud 9:1073-1078.
67. Javadian,Z,Golparvar,M. (2015). The Relationship between Job Stress and Dismissal and Deviant Behaviors with regard to the Moderating Role of Psychosocial Needs,Management and Development Process,28(1),76-55. (*inPersian*)
68. Kamali Zarch,M,Shekari,H. (2017). The mediating role of job conflict in the relationship between Exhaustion and deviant behaviors in the workplace among university faculty members,Occupational Medicine,9(4),72-61. (*inPersian*)
69. Kameli,A,Yazdani,H,NikkhahKiarmanesh,R,Hejbrafkan,H(2016). The Impact of Original Leadership on Employee Welfare and Deviant Behaviors with the Mediating Role of Psychological Capital,Organizational Behavior Studies,5(2),201-177. (*inPersian*)
70. Kanten,P,Er Ülker,F. (2013). The effect of organizational climate on counterproductive behaviors: An empirical study on the employees of manufacturing enterprises. Macro theme Rev2:144-161.
71. Kazemi,F,Nazari,Y,Zare,A,Ramezan,M. (2020). Machiavelli leadership and employees' deviant behavior:Explaining the mediating role of authoritarian immoral leadership and organizational pessimism,Ethics in Science and Technology,15(2),149-140. (*inPersian*)
72. Khorasani Torghi,H. (2015). Relationship between Exhaustion and deviant behavior,Applied research in sports management,4(3),90-79. (*inPersian*)
73. Khorasani Torghi,H,Rahimnia,F,Malekzadeh,Gh,Mortazavi,S. (2018). Discovering the components of destructive behaviors of immoral leaders,Ethics in Science and Technology,13(1),47-38. (*inPersian*)

74. Khorasani Torghi,H,Rahimnia,F, Malekzadeh,Gh,Mortazavi,S. (2017). The Relationship between Abusive Leadership Style and Deviant Behavior of Employees, *Human Resource Management in Sport*,5(1),146-133. (inPersian)
75. Lim,VK. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *J Organ Behav*23:675-694.
76. Mahdad,A, Malekzadeh,M. (2018). Structural model of the relationship between destructive leadership and job stress with deviant behaviors, *Social Psychology*,12(46),13-1. (inPersian)
77. Mahdavi,S,Iranzadeh,S(2019). The effect of mediating the role of psychological bias on organizational silence and deviant behaviors of employees, *Development and Transformation Management*,7,51-43. (inPersian)
78. Mahmoud Roshanzamir,S,Iranian,H,Yazdani,H(2017). Identifying Organizational Factors Affecting Employees' Deviant Behavior, *Culture at Islamic University*,7(2),204-183. (inPersian)
79. Mangione,T,Quinn,R(1975)Job satisfaction, counterproductive behavior, and drug use at work. *J Appl Psychol*60:114-116.
80. Maleki MinbashRazgah,M,Bagheri Qarabolagh,H,AinAli,M(2019). Reflection on the Moderating Role of Islamic Work Ethics and Psychological Capital on the Impact of Abusive Supervision on Deviant Behaviors among Semnan Public organizations Employees, *Islamic Management*,27(3),161-141. (inPersian)
81. Moghadam,A,Mahmoudi Meymand,M. (2018). The effect of organizational pessimism on the tendency to deviant behaviors, *Management Studies*,27(89),89-73. (inPersian)
82. Momenpour,N,Hassani,M,Qasemzadeh,A(2018). The moderating role of organizational identity in the relationship between psychological capital and employee citizenship and deviant behaviors, *Organizational Culture Management*,16(1),236-219. (inPersian)
83. Montakhab Yeganeh,M,Bashlideh,K,Shamsi,M,Hazarian,S. (2016). Investigating the Relationship between Ethical Leadership and Deviant Behaviors in the Workplace: The Mediating Role of Emotional Commitment and Moral Atmosphere, *Organizational Culture Management*,14(1),153-137. (inPersian)
84. Moradi,M,Hakimi,I. (2018). Individual-organization and person-job mediator fit in the relationship between organizational justice with organizational citizenship behavior and deviant behaviors, *Public Administration Perspectives*,9(34),85-67. (inPersian)
85. Mousavi,S. ,Amiri,Z,Farrokhi,M(2014). The effect of positive organizational behavior on deviant work behavior(mediating the role of organizational ethics), *Organizational Behavior Studies*,3(4),172-147. (inPersian)
86. Nadi,M. A,Islami Harandi,F(2016). Structural model of organizational justice, job satisfaction and organizational commitment with deviant behaviors of teachers in Isfahan, *A new approach in educational management*,7(4),83-59. (inPersian)
87. Nadi,M. A,Ghahremani,N(2013). The Relationship between Organizational Citizenship Behaviors and Deviant Behaviors in the Workplace with the satisfaction of teaching at the university, *Ethics in Science and Technology*,8(1),48-37. (inPersian)
88. Naghsh,E,Peykari,H(2019). The effect of prepared context on the intention to misuse information with the mediating role of motivational deviant behavior and the moderating role of individual ethics, *Information Management*,5(1),245-226. (inPersian)

89. Nasr Esfahani,A,Heidari Agha Goli,P(2019). The effect of jealousy in the workplace on employees' deviant behavior,Management Studies,28(91),138-119. (*inPersian*)
90. Novalien,CL(2017). The antecedents of deviant workplace behaviors on the employees of regional apparatus organization(odp) in maluku province. Indonesia RJOAS6.
91. O'Neill,T. ,Hastings,S. (2011). Explaining workplace deviance behavior with more than just the "Big Five". Personality and Individual Differences,50(2),268-273.
92. Pirayesh,A,Akbarian,A(2018). The Impact of Perception of Ethical Leadership on Organizational Deviant Behaviors of University Staff,Knowledge and Research in Applied Psychology,19(4),43-36. (*inPersian*)
93. Poladi Kharasha,T,Ismaili Shad,B(2018). The relationship between role overload and organizational deviant behaviors with the mediating role of emotional Exhaustion among hospital staff,Occupational Health and Health Promotion,2(4),333-320. (*inPersian*)
94. Pourmokhtari,E,Karimi,F(2016,a). Predicting deviant behaviors of Isfahan education staff based on organizational trust, leadership and educational management,10(3),66-51. (*inPersian*)
95. Pourmokhtari,E,Karimi,F(2016,b). The Relationship between Perception of Reliable Leadership and Deviant Behaviors of Isfahan Education Staff,Educational Management Innovations,12(1),68-55. (*inPersian*)
96. Punia,BK,Rana,H. (2013). Correlates,antecedents and implications of deviant workplace behavior: A review. GNA J Manage Tech8:98-104.
97. Qasemzadeh,A,Maleki,Sh,Brocki Milan,Sh(2014). The mediating role of organizational identity in the relationship between professional ethics With organizational citizenship behavior and deviant behavior of work,ethics and medical history,7(4),79-66. (*inPersian*)
98. Qasemzadeh,A,Rabiee,M,Kazemzadeh Bitali,M(2015). Investigating the Relationship between Individual Accountability With Job Stress and Deviant Behavior in Employed Nurses,Nursing and Midwifery,4(1),38-27. (*inPersian*)
99. Qasemzadeh,S,Hosseini,M. ,Valinejad,A(2018). Predicting deviant behaviors towards the organization and Partners based on the source of controlling and perceiving job stress,job and organizational counseling,10(35),112-97. (*inPersian*)
- 100.Rafiei,M,Barghi,I(2018). Identifying the manifestations of teachers' deviant behavior and examining its relationship with organizational justice and the quality of supervision and guidance programs,School Management,6(1),205-189. (*inPersian*)
- 101.Rahimnia,F,Khorasani Torghi,H(2016). The Relationship between Psychological Ownership and Deviant Behavior in Physical Education Teachers,Sports Management,8(5),707-695. (*inPersian*)
- 102.Robinson,SL,Morrison,EW(1995). Psychological contracts and OCB:The effect of unfulfilled obligations on civic virtue Behavior. Organ Behav16:289-298.
- 103.Robinson,SL,Greenberg,J(1998). Employees behaving badly:Dimensions,determinants and dilemmas in the study of workplace deviance. Organ Behav.
104. Robinson,S. ,Bennett,R. (1995). A typology of deviant workplace behaviours:A multidimensional scaling study. Academy of Management Journal,38(2),555-572.

105. Sadeghi, M., Grossi, A. (2017). The Relationship between Personality Traits and Exhaustion and Deviant Behavior of Employees, *The Mission of Public Management*, 8, 220-205. (in Persian)
106. Saei, E., Bashlideh, K., Marashi, S. A., Arshadi, N. (2020). Designing and testing a model of some perceived political antecedents and consequences of work, *Organizational Culture Management*, 18(1), 90-69. (in Persian)
107. Salehi Sedghiani, J., Karami, H., Ghorbani Paji, A. (2019). Effect of Perceived Dismissal on Deviant Behaviors of Employees with the Role of Organizational Pessimism Mediator and Neuroticism Moderator, *Disciplinary Management Research*, 14(2), 216-195. (in Persian)
108. Salmani, D., Radmand, M. (2009). Investigating the role of organization and management in the occurrence of deviant work behaviors, *Public Management*, 1(3), 68-51. (in Persian)
109. Sandelowski, M., Barroso, J. (2007). Handbook for synthesizing qualitative research. *Springer*, New York.
110. Shafique, I., Qammar, A., Kalyar, M., Ahmad, B., Mushtaq, A. (2020). Workplace ostracism and deviant behaviour among nurses: a parallel mediation model. *Asia Business Studies*.
111. Shool, H., Damghanian, H., Rastegar, A., Danaeifard, H., Azar, A. (2019). Provide Pattern for Antecedents of Employees Deviant Behaviors in Organizations by Using Meta-Synthesis Method, *Public Management Research*, 12(44), 30-5. (in Persian)
112. Siavashi, M., Esmati Moghadam, M. (2019). Investigating the role of quantitative and qualitative job insecurity in the occurrence of work deviant behaviors, *Sustainable Human Resource Management*, 1(1), 93-75. (in Persian)
113. Spector, P., Fox, S., Penney, L., Bruursema, K., Goh, A. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive Behaviors created equal? *Vocational Behav* 68:446-460.
114. Tavakoli, P., Peykari, H., Golshiri, P. (2020). The mediating role of workplace deviant behavior among nurses in the relationship between organizational justice and privacy protection, *Nursing Management*, 9(2), 9-1. (in Persian)
115. Vaezi, R., Hosseinpour, D., Ranjbar Kabutarkhani, M. (2016). The effect of organizational justice on the occurrence of deviant behavior based on the mediating role of perception of organizational justice, *Organizational Behavior Studies*, 5(3), 112-85. (in Persian)
116. VanRooy, D., Viswesvaran, C. (2004). Emotional intelligence: A meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 71-95.
117. Vardi, Y., Wiener, Y. (1996). Misbehavior in organizations: A motivational framework. *Organization Science*, 7(2), 151-165.
118. Wright, S., Taylor, D., Moghaddam, F. (1990). Responding to membership in a disadvantaged group: From acceptance to collective protest. *Personality and Social Psychology*, 58(6), 994.
119. Yadav, P., Rai, A. (2020). The moderating role of emotional intelligence in the relation between organizational stress and workplace deviant behavior. In *2020 International Conference on Computation, Automation and Knowledge Management (ICCAKM)* (499-504). IEEE.
120. Yazdani, N., Khorakian, A., Rahimnia, F. (2017). The effect of organizational commitment on deviant behaviors in the workplace in the light of work belonging and psychological capital, *Public Administration Perspectives*, 31, 41-15. (in Persian)

121. Yildiz,B,Alpkan,L,Ates,H,Sezen,B(2015). Determinants of constructive deviance:The mediator role of psychological ownership. Intl Bus Res8:107.
122. Yıldız,B,Alpkan,L(2015). A theoretical model on the proposed predictors of destructive deviant workplace behaviors and the mediator role of alienation. Procedia Soc Behav Sci210:330-338.
123. Zeinali,S,Manzari Tavakoli,A,Selajeh,S(2019). The relationship between ethical climate and job stress with employees' deviant behaviors:The moderating role of oppressive leadership style,Ethics in Science and Technology,14(3),124-116. (*inPersian*)