



Antecedents of destructive organizational behaviors based on social exchange theory using metasynthesis method

Hosein namdar^{1*}, Davood Ghafoori², Ali Darzian³

Abstract

Purpose:Organizational destructive behaviors impose many direct and indirect costs on organizations, therefore, in the current situation, paying attention to it has gone beyond a choice and has become a necessity.

Method:This research was done with the aim of identifying the antecedents of destructive organizational behavior in the Ports and Maritime Organization. The type of research is developmental in terms of purpose. For this purpose, after searching the databases, 671 articles were evaluated in the field of destructive organizational behaviors between 2000 and 2022, and finally 65 articles were selected in a targeted way and entered the analysis stage.

Findings:Based on the final framework of the research, the antecedents of destructive organizational behaviors were categorized in the form of two main categories and six subcategories. The main categories resulting from the research results are: facilitating antecedents and limiting antecedents of destructive organizational behaviors. Facilitating and limiting antecedents of destructive organizational behaviors each include three categories of behavioral, structural and contextual facilitating and limiting factors.

Conclusion:The obtained framework can be used as a tool for strategic planning in the field of destructive organizational behaviors.

Keywords:Destructive organizational behaviors, social exchange theory, metasynthesis method.

1.Assistant Professor, Faculty of Management, Shahid Sattari University of Aeronautical Sciences and Technology. Tehran, Iran Corresponding Author: Email:h.namdarcu@gmail.com

2.Assistant Professor, Faculty of Management, Shahid Sattari University of Aeronautical Sciences and Technology. Tehran, Iran.

3.Lecturer, Faculty of Management, Shahid Sattari University of Aeronautical Sciences and Technology. Tehran, Iran.

Journal of Maritime management sciences studies,2025,vol. 5,No 18,pp.5-29

Doi [10.22034/mmr.2025.316762.1165](https://doi.org/10.22034/mmr.2025.316762.1165)

Article Type: Research-based Published by Faculty of Management and Marine Commissary

Receivd:2024/09/18

Accepted: 2025/02/13





پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



پیشایندهای رفتارهای مخرب سازمانی مبتنی بر نظریه مبادله اجتماعی به روش فراترکیب

حسین نامدار^۱، داود غفوری^۲، علی درزیان^۳

چکیده

هدف: رفتارهای مخرب سازمانی هزینه‌های مستقیم و غیر مستقیم زیادی را بر سازمانها تحمیل می‌نماید لذا در شرایط کنونی، توجه به آن از یک انتخاب فراتر رفته و به یک ضرورت تبدیل گردیده است. این پژوهش با هدف شناسایی پیشایندهای رفتارهای مخرب سازمانی در سازمان بنادر و دریانوردی انجام شده است.

روش: این پژوهش از نظر هدف توسعه‌ای و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع اسنادی - فراترکیب می‌باشد. بدین منظور پس از جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی، در فاصله زمانی سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۴، تعداد ۶۷۱ مقاله در حوزه رفتارهای مخرب سازمانی مورد ارزیابی قرار گرفت و در نهایت تعداد ۶۵ مقاله با استفاده از روش هدفمند انتخاب شده و سپس وارد مرحله تحلیل شدند.

یافته‌ها: براساس چارچوب نهایی پژوهش حاضر، پیشایندهای رفتارهای مخرب سازمانی در قالب دو مقوله اصلی و شش مقوله فرعی دسته‌بندی گردیدند. مقوله‌های اصلی حاصل از نتایج پژوهش عبارتند از: پیشایندهای تسهیل‌گر و پیشایندهای محدود کننده رفتارهای مخرب سازمانی. پیشایندهای تسهیل‌گر و محدود کننده رفتارهای مخرب سازمانی هر یک شامل سه مقوله عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای تسهیلگر و محدودکننده نیز می‌باشند.

نتیجه‌گیری: چارچوب به دست آمده را می‌توان به عنوان ابزاری برای برنامه‌ریزی راهبردی در حوزه رفتارهای مخرب سازمانی در سازمان مورد مطالعه مورد استفاده قرار داد.

کلیدواژه‌ها: رفتارهای مخرب سازمانی، نظریه مبادله اجتماعی، روش فراترکیب

استناد: نامدار حسین، الهام، غفوری، داود، درزیان، علی (۱۴۰۳). پیشایندهای رفتارهای مخرب سازمانی مبتنی بر نظریه مبادله اجتماعی به روش فراترکیب، مطالعات علوم مدیریت دریایی (۴) ۵-۲۹

۱. استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری. تهران، ایران نویسنده مسئول:
رایانامه: h.namdaru@gmail.com

۲. استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری. تهران، ایران

۳. مدرس دانشکده مدیریت دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری. تهران، ایران

نوع مقاله: علمی و پژوهشی ناشر: دانشکده مدیریت و کمپس دریایی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)

Doi: 10.22034/mmr.2025.316762.1165

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۱۱/۲۵

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۶/۲۸



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

امروزه کارکنان سازمان‌ها، بویژه در سازمان‌ها یکی از مهم‌ترین عوامل موثر در راستای ایجاد تحول و رشد حرفه‌ای سازمانی^۱ می‌باشد (بیسواکارما^۲، ۲۰۱۶؛ ولاس و همکاران^۳، ۲۰۲۰). برای دستیابی به این مهم، وجود تعهد سازمانی و عدم بروز رفتارهای مخرب در بین کارکنان یک الزام است (رانتو^۴ و همکاران، ۲۰۲۲، سیبینز^۵، ۲۰۲۰؛ هانایشا^۶، ۲۰۱۶؛ دیهوراپ و همکاران^۷، ۲۰۱۶؛ فاتیما و همکاران^۸، ۲۰۱۳). لذا در سال‌های اخیر، مطالعه رفتارهای آن به طور فزاینده‌ای مورد توجه قرار گرفته است (ووسن و هافمنز^۹، ۲۰۲۱؛ کارپنتر، میتمان و امرهین^{۱۰}، ۲۰۲۱). رفتارهای مخرب و عمدی زیان‌آور در سازمان‌ها، به معنی عدم همسویی نیروی انسانی با اهداف سازمانی است که یک مانع و چالش حیاتی برای سازمان‌ها می‌باشد (اسپریورز و همکاران^{۱۱}، ۲۰۲۰؛ سیبینوزکا^{۱۲}، ۲۰۲۰)، با بروز رفتارهای مخرب، حتی اگر یک سازمان از نظر تجهیزات و امکانات در سطح بسیار خوبی باشد، سرعت و پیشرفت در کار به مقدار قابل توجهی از ایده‌آل خود فاصله خواهد داشت و سازمان از درون از بین خواهد رفت؛ چرا که نیروی انسانی که در حکم یک سنگربان باید عمل نماید، به عنوان یک منافق نقش‌آفرینی خواهد داشت و به سرعت موجب فروپاشی ساختار یک سازمان و ایجاد فاصله عمیق میان تلاش‌های مدیران با دستیابی به اهداف سازمانی می‌نماید (اوکی‌کی^{۱۳} و همکاران، ۲۰۲۲، میائو و همکاران^{۱۴}، ۲۰۲۰).

شواهد تجربی متعددی این گزاره را تایید نمودند که نمی‌توان با نیروی انسانی غیرمتعهد و دارای رفتارهای مخرب اهداف سازمانی را محقق نمود. این اصل موجب شده است تا در سال‌های اخیر تلاش‌های فزاینده‌ای در بین محققان در ارتباط با شناسایی عوامل موثر بر شکل‌گیری رفتارهای مخرب صورت گیرد. برخی از این عوامل به شکل منفی و برخی به شکل اثرات مثبت عمل خواهند نمود. باید موانع را شناسایی و رفع نمود و از سویی دیگر از پیشران‌ها و عوامل کمک‌کننده بهره گرفت تا بتوان عوامل ایجادکننده رفتار مخرب را کنترل و مدیریت نمود. با این حال هنوز مطالعات جامع و مروری در این زمینه به چشم نمی‌خورد و این امر نشان می‌دهد که باید پژوهش‌گران به طور جد نسبت به شناسایی و آزمون نمودن

1. Organizational Career Growth
2. Biswakarma
3. Wallace
4. Ranto
5. Siebens
6. Hanaysha
7. Dhurup
8. Fatima, Iqbal, & Imran
9. Vossen, & Hofmans
10. Carpenter, Whitman & Amrhein
11. Schreurs et al.
12. Sypniewska
13. Okeke
14. Miao

و تبیین این عوامل اقدام نمایند تا بتوان درک روشنی از نقش آفرینی این عوامل در سازمان داشت که این امر نیز در حیطه مدیریت رفتار سازمانی باید تعقیب گردد (یو و کیم، ۲۰۲۱، ۱؛ کان و لی، ۲۰۲۱، ۲؛ تیبولت و کیلووای، ۲۰۲۰، ۳).

مطالعات انجام شده نشان می‌دهد بهره‌گیری از سه عنصر اصلی؛ کار تیمی، توانمندسازی کارکنان و آموزش کارکنان می‌تواند اثرات مثبتی را در ایجاد همسویی کارکنان با سازمان به همراه داشته باشد. این در حالی است که این مطالعات در صنعت‌های دیگر انجام شده است و بر همین اساس تعمیم‌پذیری آن در سازمان بنادر و دریانوردی مسئله‌ای است که باید مورد بررسی قرار گیرد. (آراوانا، ۲۰۱۹، ۴). علاوه بر این مطالعه مشابه دیگری که توسط کریم و ریحمان (۲۰۱۲) در پاکستان انجام شده است، نشان داده که علاوه بر توانمندسازی کارکنان دو مولفه دیگر یعنی عدالت سازمانی و رضایتمندی شغلی کارکنان نیز در کنار توانمندسازی کارکنان از جمله مواردی هستند که می‌توانند بر گرایش رفتاری مثبت کارکنان نسبت به سازمان (عدم گرایش به رفتارهای مخرب) موثر باشند. با این حال هر دو مطالعه مورد نظر در غیر سازمان بنادر و دریانوردی انجام شده‌اند و صرفاً عواملی را بررسی کرده که دارای تاثیرات مثبت بر بروز رفتار مثبت و متعهدانه کارکنان داشته‌اند. از سال ۲۰۱۳ و براساس مطالعه فاتیما و همکاران (۲۰۱۳)، آن روی سکه با نام رفتار کاری مخرب یا معکوس^۸ ارائه شد و از سویی شواهد بدست آمده موید آن است که این رفتارهای مخرب خود از جمله عوامل تاثیرگذار منفی بر تعهد نیروی انسانی می‌باشد. افزون بر این خلاء مطالعاتی دیگری نیز در مطالعه فاتیما و همکاران (۲۰۱۳)، مشهود است؛ نقش عوامل مثبت موثر (عدالت سازمانی و رضایتمندی شغلی و کار تیمی، توانمندسازی کارکنان و آموزش کارکنان) که در مطالعات آراوانا (۲۰۱۹)، هانایشا (۲۰۱۶) و کریم و ریحمان (۲۰۱۲) بر رفتارهای مخرب بررسی نشده و مغفول واقع شده است. برآیند موارد مذکور نشان می‌دهد که با ترکیب الگوهای نظری ارائه شده در مطالعات اخیر به طور نمونه سیبینز، (۲۰۲۰)، و لاس و همکاران (۲۰۲۰)، هانایشا (۲۰۱۶)، فاتیما و همکاران (۲۰۱۳)، کریم و ریحمان (۲۰۱۲) می‌تواند یک مدل جامعی را ارائه نمایند که تا کنون مورد بررسی قرار نگرفته و با یک شکاف مطالعاتی روبرو است.

مسئله اصلی تحقیق بروز رفتارهای مخرب از سوی برخی از کارکنان در سازمان‌های خدماتی از جمله سازمان بنادر و دریانوردی کشور است؛ که از یک سوء با رفتارهای دارای پیامد منفی مستقیم بر سازمان مانند سکوت سازمانی و یا ایجاد نارضایتی در بین خدمت گیرندگان و مشتریان نمود پیدا می‌کند. رفتارهای مخرب در سازمان بنادر و دریانوردی، می‌توانند علاوه بر اثرات خسارت بار درون سازمانی همچون پایین آمدن بهره‌وری، موجب بروز رویگردانی مشتریان سازمان در نتیجه کاهش شهرت سازمانی نیز بشوند. این در حالی است که جذب مشتریان جدید نسبت به حفظ و نگهداشت مشتریان فعلی، نزدیک به ۹۵ درصد هزینه بیشتری را دارد. بر همین اساس باید به بروز رفتارهای مخرب سازمانی در سازمان‌های خدماتی

1. Yoo & Kim
2. Kwon & Lee
3. Thibault & Kelloway
4. Aravena
5. Organizational Justice
6. Job Satisfaction
7. Fatima, Iqbal, & Imran
8. CWB: Counterproductive Work Behavior

توجه ویژه‌ای داشت؛ با این حال مطالعات محدودی در این زمینه قابل اشاره هستند و مدل‌های نظری ارائه شده، کمتر به سازمان‌های خدماتی توجه داشته و اغلب در بین شرکت‌های تولیدی انجام داشته‌اند (سیبینز، ۲۰۲۰؛ دیهوراپ و همکاران، ۲۰۱۶).

بنابراین به نظر می‌رسد جهت حذف یا به حداقل رساندن پیامدهای ناشی از عدم وجود الگوی پیشایندهای رفتارهای مخرب سازمانی که با روش فراترکیب طراحی شده باشد، نیاز به تدوین الگویی در این زمینه به منظور پوشش نسبی خلأ دانشی مزبور، ضروری است. اهمیت و ضرورت پژوهش حاضر در دو بُعد نظری و کاربردی قابل بررسی می‌باشد. در بُعد نظری، علیرغم وجود ادبیات گسترده در خصوص رفتارهای مخرب سازمانی، شناخت موجود در این خصوص در حوزه خدمات، از غنای کافی برخوردار نبوده و هنوز ابهامات فراوانی در این زمینه وجود دارد که مستلزم انجام پژوهش و گردآوری داده‌های تجربی بیشتری است، لذا این پژوهش می‌تواند از جهت پر کردن خلأ نظری، شناسایی هر چه بیشتر مفهوم، مولفه‌ها و شاخص‌ها و نحوه تعامل آنها به صورت دقیق‌تر و عملیاتی‌تر یاری رسانده و منجر به یک الگوی یکپارچه و منسجم گردد. از نقطه نظر کاربردی نیز، این پژوهش می‌تواند با تبیین پیشایندهای رفتارهای مخرب سازمانی، نقش مؤثری در بهبود عملکرد سازمان بنادر و دریانوردی و تحقق اهداف و برنامه‌های اسناد بالادستی کشور به خصوص سند قانون برنامه ششم توسعه کشور در حوزه بنادر داشته باشد. افزایش شناخت موجود در این زمینه می‌تواند به ایجاد و توسعه الگوی پیشایندهای رفتارهای مخرب سازمانی کمک نموده و زمینه مناسبی برای تقویت بهره‌وری سازمان بنادر و دریانوردی ایجاد کند. از این رو این پژوهش با هدف شناسایی پیشایندهای رفتارهای مخرب سازمانی در سازمان بنادر و دریانوردی انجام شده است و سعی دارد تا با بررسی متون علمی و ادبیات موجود در زمینه رفتارهای مخرب سازمانی، ضمن بیان مفاهیم مربوط به رفتارهای مخرب سازمانی، پیشایندها و عوامل مؤثر بر افزایش آن را با رویکرد نظریه مبادله اجتماعی مورد مطالعه و بررسی قرار دهد.

مبانی نظری

رفتار مخرب

رفتار مخرب کاری در سطح عمومی در مورد کلیه رفتارهای عمدی از طرف یک عضو سازمان اشاره دارد که به نظر می‌رسد توسط سازمان خلاف منافع آن است. «رفتار مخرب» از «زیانبار» متمایز می‌باشد زیرا دومی به عنوان نتایج ملموس رفتار مخرب تلقی می‌شود. رفتار مخرب به عنوان جنبه‌ای از عملکرد شغلی مشاهده می‌شود. مطابق با مفهوم سازی فعلی عملکرد شغلی، عملکرد به عنوان پیامدهای رفتارهای منعکس کننده تلقی می‌شود. بنابراین تخلف عمدی از رویه‌های معمول نمونه‌ای از رفتارهای مخرب است (گریجالوا و همکاران^۱، ۲۰۱۵). هزینه آسیب‌های ناشی از رفتارهای مخرب می‌تواند بسیار باشد و این در حالی است که در عمل نمی‌توان آن را اندازه‌گیری و سنجش نمود، تنها می‌توان به بررسی

این مهم اقدام نمود که رفتارهای مخرب متأثر از چه عوامل زمینه‌ای مثبتی و منفی می‌باشند (کروپانزانو و همکاران^۱، ۲۰۱۷). در یک دوره زمانی معین، نقض رویه‌های معمول و مورد انتظار ممکن است منجر به هیچ گونه پیامد خاص نشود، اما تداوم آن قطعاً باعث بروز زیان‌های متعددی برای سازمان مبتنی بر انحراف از دستیابی به اهداف آن می‌گردد، به عبارتی رفتارهای مخرب در واقع زمینه ساز فاصله‌گیری سازمان از اهداف و خط مشی‌های خود می‌باشد (گریجالوا و همکاران، ۲۰۱۵).

تعریف فوق از رفتار مخرب، به وضوح چشم‌انداز سازمان را در نظر می‌گیرد. برخی از رفتارها (به عنوان مثال ترک شغل شخصی برای بهبود شغلی) به معنای مغایر با منافع سازمان هستند، اما هنوز مفهوم رفتارهای مخرب را ندارند که همراه با ویژگی‌هایی است که غیرقانونی، غیراخلاقی و یا مخرب می‌باشد (هو^۲، ۲۰۱۷). از سویی دیگر عدم تمایل به انجام این مشارکت فعال و خودجوش، معنای اقدامات نادرست را ندارد. از این رو اصطلاح مشروع در تعریف رفتار مخرب به عنوان رفتاری مغایر با منافع قانونی سازمان در نظر گرفته شده است (کروپانزانو و همکاران، ۲۰۱۷).

رفتارهای مخرب را می‌توان در دو دسته وسیع قرار داد. اولین دسته انحراف مالی^۳ یا موقعیتی است که شامل سوء استفاده از دارایی‌ها و امتیازات در اختیار قرار گرفته برای کارکنان است. به عنوان مثال می‌توان به سو استفاده از موقعیت، تبعیض قائل شدن، خسارت به دارایی‌ها و سوء استفاده از امتیازات اشاره کرد. دومین دسته انحراف کاری^۴ است که شامل نقض هنجارها در مورد چگونگی انجام کار می‌شود. این شامل عدم حضور در کار به طور برنامه‌ریزی شده (غیبت، کم تحرکی، استراحت طولانی) و رفتارهایی است که در هنگام کار از سازندگی جلوگیری می‌کند (ناشی‌گری یا بی دقتی) (پلتزر و همکاران^۵، ۲۰۱۹). در جدول ۱ ذیل مهم‌ترین تعاریف و طبقه‌بندی از رفتارهای مخرب از دیدگاه محققان آورده شده است:

جدول ۱ تعاریف و طبقه‌بندی رفتارهای مخرب کارکنان

عنوان	تعریف	طبقه‌بندی / مثال	محقق و سال
رفتار ناهنجار کارمند ^۶	رفتار اختیاری ناقض هنجارهای مهم سازمان که «خوب بودن» سازمان، اعضای آن را تهدید می‌کند.	ناهنجاری کم اهمیت بین فردی: مثل شایعه سازی و عیب جویی در مورد همکاران؛ ناهنجاری کم اهمیت سازمانی: مثل اتلاف منابع و کندکاری عمدی؛ ناهنجاری جدی بین فردی: مثل بددهنی و به خطر انداختن همکاران؛ ناهنجاری جدی سازمانی: مثل تخریب لوازم یا دزدی از سازمان.	کانگ (۲۰۲۱)
رفتار ضداجتماعی ^۷	رفتارهای منفی آسیب زننده یا دارای توان	رفتار در داخل سازمان و آسیب به افراد: مثل دزدی؛ رفتار در خارج سازمان و آسیب به سازمان: مثل ایجاد حریق؛ رفتار در خارج سازمان	فیلپ و پایل ^۸ (۲۰۲۱)

1. Cropanzano et al

2. Hou

3. property deviance

4. production deviance

5. Pletzer et al

6. Employee Deviance

7. Antisocial Behavior

8. Organizational Misbehavior

عنوان	تعریف	طبقه بندی / مثال	محقق و سال
	بالقوه‌ای برای آسیب به افراد و یا دارایی‌ها	و آسیب به افراد: مثل اخاذی و رشوه خواری؛ رفتار در خارج سازمان و آسیب به سازمان: مثل جاسوسی	
بدرفتاری سازمانی ^۱	هر اقدام عمدی اعضای سازمان، ناقض هنجارهای محوری یا اجتماعی	مثل نقض مقررات، رفتار به قصد منافع فردی (دروغ گویی)، رفتار به قصد منتفع کردن سازمان، رفتار به قصد از بین بردن تعارض بین هنجارهای سازمان (مثل غلو کردن درباره کارکرد سازمان در جامعه)	بیون و همکاران ^۲ (۲۰۲۰)
رفتار ناکارآمد ^۳	رفتاری به قصد آسیب زدن به سازمان یا سایر اعضای آن	رفتار آسیب زنده به افراد: مثل تعرض فیزیکی؛ رفتار آسیب زنده به سازمان: مثل خرابکاری؛ رفتار آسیب زنده به هردو: مثل دزدی از افراد و سازمان.	مائو و همکاران ^۴ (۲۰۱۹)
پرخاشگری در سازمان ^۵	رفتارهای خشونت آمیز که جو روانی حاکم بر سازمان را تهدید می‌کنند.	ابراز خصومت و دشمنی: مثل شکلک درآوردن و تهاجم زبانی که در بلندمدت ضایعه عاطفی ایجاد می‌کند؛ اشکال تراشی و خرابکاری: مثل مانع شدن از ابراز تونلایی فرد یا دستکاری در تونلایی سازمان؛ پرخاشگری آشکار: مثل خشونت در محل کار.	لی و چن ^۶ (۲۰۱۸)
رفتار غیرکارکردی ^۷	رفتارهای برانگیخته توسط یک کارمند یا گروهی از کارمندان که برای افراد سازمان، گروه‌های فعال در آن، یا خود سازمان، پیامدهایی منفی دارند.	رفتار معطوف به صدمه به خود: مثل خودکشی، و اقدامات شغلی نالایمن؛ رفتار معطوف به صدمه به دیگران: آزار جنسی و خشونت فیزیکی؛ رفتارهایی که به سازمان آسیب می‌زنند با هزینه اختصاصی: مثل غیبت و دزدی؛ با هزینه های عمومی: مثل رفتارهای سیاسی غیرکارکردی.	کنایت و بائون ^۸ (۲۰۱۷)

برخی از عواملی که به عنوان پیشایندهای رفتارهای مخرب کاری مورد بررسی قرار گرفتند شامل ویژگی‌های شخصیتی، حمایت سازمانی درک شده، رهبری تحول‌گرا و عدالت‌سازمانی است. سازمان‌ها می‌توانند این عوامل را کاهش دهند تا رفتارهای مخرب کاری را بکاهند. با این حال، با توجه به اینکه رفتارهای فردی غالباً با ویژگی‌های شخصیتی و موقعیت‌هایی که دارند، تعیین می‌شوند و عوامل موقعیتی تأثیر بیشتری بر رفتارها می‌گذارند تا ویژگی‌های شخصیتی، ممکن است بررسی عوامل موقعیتی مؤثرتر از عوامل فردی باشد که در این زمینه شکاف مطالعاتی محرز است (کروپانزانو و همکاران، ۲۰۱۷).

تنها راه برای به حداقل رساندن رفتارهای مخرب کاری از طریق آگاهی از عوامل فردی و انتخاب افرادی است که کمتر تمایل به شرکت در رفتارهای مخرب کاری را دارند. در مقابل، سازمان‌ها از طریق آگاهی از عوامل موقعیتی مانند رهبری تحول‌گرا و حمایت‌های سازمانی، گزینه‌های وسیع‌تری برای مواجهه با رفتارهای مخرب کاری دارند. علاوه بر این، محققان هنوز به طور کامل به بررسی این مسئله نپرداختند که آیا عوامل موقعیتی می‌توانند رفتارهای مخرب سازمانی را

1 ..Philp & Pyle

2 ..Byun et al.

3 ..Counterproductive work behavior

4 ..Mao et al.

5 ..Organization Aggression

6 ..Li & Chen

7 ..Dysfunction Work behavior

8 ..Knight & Baune

فراتر از عوامل فردی (مثل ویژگی‌های شخصیتی) پیش‌بینی کنند (لوگوسی ۱، ۲۰۱۹). در پرتو نظریه برابری ۲ پیشنهادی توسط آدامز ۳ (۱۹۶۳)، فولگر و کروپنزو ۴ (۲۰۰۱) مطرح شده است که کنترل کردن کارکنان با رفتار ناعادلانه (مخرب)، صرفاً باعث نمی‌شود که آن‌ها احساس نارضایتی داشته باشند. در واقع، آن‌ها احساس خشم را نیز نسبت به سازمان توسعه می‌دهند. این چنین احساسات، آن‌ها را وادار به انجام اعمال خاصی می‌کند، مانند (کم کاری، سو استفاده از اختیارات و کارشکنی). ددی ۵ (۲۰۱۲) معتقد بود که تخلف در قرارداد کار در سطح روانی، منجر به رخداد تعدادی از رفتارهای منفی و سهل انگاری و مقاومت در برابر تغییر می‌شود. همچنین منجر به کاهش سطح وفاداری سازمانی کارکنان می‌گردد. این چنین رفتارهای مخرب می‌تواند سازمان را با رویگردانی مشتریان روبرو سازد و این مسئله نیز منجر به ورشکستگی سازمان خواهد شد (الواساع ۲۰۱۸).

پریسمات و همکاران (۲۰۱۳) به مطالعه تئوری یادگیری اجتماعی ۷ پیشنهادی و نظریه پردازش اطلاعات اجتماعی ۸ پیشنهادی توسط سالانیک و پیففر ۹ (۱۹۷۸) پرداخته‌اند. این محققان معتقد بودند که کارکنان سازمان، رفتارهای مخرب و ناعادلانه را از سوی دیگران مشاهده کرده و یاد می‌گیرند و یا نشانه‌های مربوط به برابری را در محیط خود تفسیر می‌کنند که موجب رفتار مناسب در آینده می‌شود. این محققان همچنین مطرح کردند که اگر عادلانه با کارمند برخورد شود، او نگرش مثبت و روحیه بالا را از خود نشان می‌دهد و به گروه کاری خود افتخار می‌کند و از بروز رفتارهای مخرب اجتناب می‌ورزد. این امر موجب می‌شود تا او سطح بالایی از وفاداری شغلی و احساس تعلق داشته باشد و رفتارهای مثبت از خود نشان دهد. اگر با کارمند ناعادلانه رفتار شود، او سطح پایین وفاداری شغلی و حس عدم تعلق را نشان می‌دهد و ترغیب می‌شود که رفتارهای مخرب و اقداماتی که تنها به منافع شخصی خود او منجر می‌شود را انجام دهد (الواساع، ۲۰۱۸). بریمکامب و همکاران ۱۰ (۲۰۱۳) نشان دادند که مفاهیم و ارزش‌های عدالت ادراک شده، تأثیر عمده‌ای بر رفتار کارکنان و رویه‌هایی که آنها انجام می‌دهند، دارد. استفاده از قدرت و پست سازمانی، و یا برای کنترل کارکنان، موجب می‌شود تا گروه‌های کاری پایین دست، نگرش‌های منفی و رفتارهای منفی و مخربی را از خود بروز داده و حس نفرت را در خود ایجاد کنند. این امر همچنین منجر به وقوع اختلاف بین کارکنان می‌شود. بر اساس مطالعه لی‌روی و همکاران ۱۱ (۲۰۱۲) نشان داده شده است که از نظر آماری، عدالت تعاملی تأثیر معناداری بر رفتار کاری معکوس دارد. همان طور که انصاری و همکاران (۲۰۱۳) نتیجه گرفتند، بین انواع مهارت‌ها و عدالت توزیعی از یک سو و رفتار کاری مخرب از سوی دیگر رابطه

1. Lugosi
2. Theory of equity
3. Adams
4. Folger & Cropanzo
5. Dadi
6. Al-A'wasa
7. Social learning theory
8. Social information processing theory
9. Salancik & Pfeffer
10. Brimecombe et al
11. Le Roy

منفی وجود دارد. همچنین مطرح کردند که بین محدودیت‌های سازمانی و رفتار کاری مخرب، رابطه مثبت وجود دارد. همچنین به این نتیجه رسیدند که بین عوامل فردی و رفتار کاری مخرب، ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین مونانو و همکاران^۱ (۲۰۱۵) رابطه بین ابعاد عدالت ادراک شده (یعنی عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) و ابعاد رفتار کاری مخرب (به عنوان مثال سوء استفاده بین فردی، خرابکاری، کج رفتاری و رویگردانی) را مورد بررسی قرار دادند. سالم و گوپیناث^۲ (۲۰۱۵) تاثیر نگرش کارکنان نسبت به سازمان را بر ابعاد رفتار کاری مخرب (به عنوان مثال کج رفتاری و رویگردانی) بررسی کردند. آن‌ها همچنین تاثیر فشار کار (به عنوان یک متغیر واسطه) را مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها نتیجه گرفتند که نگرش کارکنان، از نظر آماری تاثیر معناداری بر ابعاد رفتار کاری مخرب دارد. همچنین فشار کاری (به عنوان یک متغیر واسطه) بر رابطه بین عدالت ادراکی و رفتار کاری مخرب، تاثیر قابل توجهی دارد.

نظریه مبادله اجتماعی^۳ تحت تاثیر مکتب روانشناختی رفتارگرایی^۴ توسط هومنز^۵ شکل گرفته است. از دیدگاه وی انسان‌ها موجوداتی کنش‌گر هستند که در حال مبادله پاداش هستند و همواره به محاسبه شادی‌ها، لذت‌ها و نیز آلام خود می‌پردازند؛ تا سود خود را حداکثر نمایند و از زیان بکاهند. مطابق این مکتب انسان موجودی است با سازوکارهای عصبی، که دو کار عمده بر عهده دارد: ۱. یادگیری ارزش‌ها و هنجارها در برخورد با محیط و ۲. انطباق با محیط براساس آموخته‌ها. براساس این مکتب انسان دارای قوه و توانایی یادگیری است و قادر به سازگاری و همسازی با شرایط محیطی است که این قوه «هوش» نامیده می‌شود. علاوه بر هوش، آنان به قوه دیگری در انسان اشاره دارند که سبب کنش به سوی خوشی و گریز از امور ناخوشایند و محرومیت‌زا می‌شود که این حالت را گرایش به خوشی و دردگریزی نام‌گذاری کرده‌اند (چنگ^۶ و همکاران، ۲۰۲۲). صاحب‌نظران این مکتب بر این باروند که ذهن انسان تحت تاثیر محیط اجتماعی و فرهنگ و طبق اصول گرایش به خوشی و دردگریزی و خردگرایی (خرد محاسبه‌گر و مآل اندیش)، آنچه که لازم است را می‌آموزد و قصد نهایی رفتارهای انسان را به سمت سود و منفعت سازماندهی نموده و انسان را به فعالیت‌هایی که دارای منفعت مضاعفی باشند، هدایت می‌کند. طبق این نظریه، تعامل انسان‌ها و روابط حاکم بر رفتارهای آنان با هم، مبتنی بر مبادله‌ای است که اساس آن سنجش سود و زیان بوده و باعث بروز رفتارهای مشابه در آنان می‌گردد (شی^۷ و همکاران، ۲۰۲۱).

ارتباط بین رفتارهای مخرب سازمانی و نظریه مبادله اجتماعی را می‌توان به شرح زیر تبیین نمود: سازمان ماهیتی اجتماعی داشته و رفتارهای اکثر افراد در سازمان، متأثر از فضای اجتماعی سازمان است. حال چنانچه در سازمان کنش رفتارهای مخرب سازمانی به عنوان پدیده‌ای با ارزش تلقی شود، به عنوان رفتاری خوشایند به حساب خواهد آمد. چرا که براساس نظریه مبادله اجتماعی، افراد در سازمان، به توافق اجتماعی، قرارداد اجتماعی و پذیرش اجتماعی روی می‌آورند و

1. Monanu et al.

2. Saleem & Gopinath

3. Social Exchange theory

4. Behaviorism

5. George Caspar Homans

6. Cheng

7. Shi

چنانچه این رفتارها در سازمان مورد اقبال و پذیرش قرار گرفته باشد، سایر افراد نیز با الهام و تاثیرپذیری از انگاره‌های موجود در سازمان، آنها را از خود بروز خواهند داد.

پیشینه

طبق نتایج مطالعه موسوی و همکاران (۱۴۰۰)، رهبری اقتدارگرا و قرارداد روان شناختی به صورت مستقیم با رفتارهای مخرب سازمانی کارکنان ارتباط دارند. همچنین درمطالعه انجام شده توسط فتاحی و همکاران (۱۳۹۹) رفتارهای سیاسی مدیران همچون پارتی بازی، تشکیل ائتلاف، تمایل به کنترل و عدم مراعات بر بروز رفتارهای مخرب سازمانی کارکنان تاثیر معناداری دارند. براساس تحقیق جعفری سیریزی و همکاران (۱۳۹۸) میان هوش هیجانی، رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای مخرب سازمانی رابطه آماری معنادار وجود دارد. همچنین نتایج تحقیق روشن ضمیر (۱۳۹۵) نشان داد که رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عدالت سازمانی، حمایت سازمانی، سیاست سازمانی، استرس شغلی، جو اخلاقی بر رفتارهای مخرب سازمانی کارکنان تاثیر دارند. نتایج مطالعه صادقی و گروسی (۱۳۹۵) نشان داد که بین فرسودگی شغلی و دو بعد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت با رفتارهای انحرافی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. گارسیا^۱ و همکاران (۲۰۲۲) طی مطالعه خود دریافتند که ازخودبیگانگی کارکنان در سازمانهای دولتی بر رفتارهای مخرب سازمانی تاثیر دارد. مطالعه مصطفی^۲ و همکاران (۲۰۲۲) نشان داد که بین مشارکت دادن کارکنان و بروز رفتارهای مخرب سازمانی رابطه معکوس وجود دارد. نتیجه مطالعه پلتزر^۳ (۲۰۲۱) نشان داد که کارکنان مسن تر رفتارهای انحرافی کمتر و رفتار شهروندی سازمانی بیشتری دارند. همچنین مطالعه دی کلرک و همکاران^۴ (۲۰۲۱) نیز نشان داد که بی‌عدالتی سازمانی بر رفتارهای مخرب سازمانی تاثیر دارد و هویت سازمانی در این رابطه نقش میانجی دارد. کاندی و بدر^۵ (۲۰۲۱) در مطالعه خود نشان دادند که تعارض بین فردی به طور مثبت با رفتارهای مخرب سازمانی ارتباط دارد، اما این رابطه در سطوح بالاتر هوش هیجانی ضعیف تر است. همچنین منصور و همکاران^۶ (۲۰۲۰) در مطالعه خود نشان دریافتند که مدیریت استعداد شامل فرایندهای جذب استعداد، حفظ استعداد، پیشرفت استعداد و موفقیت شغلی و بر رفتارهای مخرب سازمانی از قبیل خرابکاری، انصراف، انحراف در کار، سرقت، رشوه تاثیر منفی دارد. بیلال و همکاران^۷ (۲۰۲۰) در مطالعات خود دریافتند که وفاداری کارکنان بر رفتارهای مخرب سازمانی کارکنان بخش بانکداری تاثیر منفی دارد. نتیجه مطالعه ژوانگ و همکاران^۸ (۲۰۲۰) نشان داد که فرصت‌های دوستی و رواج دوستی کارکنان هتل بر رفتارهای مخرب سازمانی تاثیر منفی می‌گذارد و رواج دوستی کارکنان به طور منفی بر انحراف سیاسی، انحراف اموال و تجاوز شخصی تاثیر دارد.

1. García
2. Mostafa
3. Pletzer
4. De Clercq et al
5. Kundi & Badar
6. Mansour et al
7. Bilal et al
8. Zhuang et al

مرور و بررسی مطالعات و تحقیقات موجود در حوزه رفتارهای مخرب سازمانی، نشان می‌دهد که اولاً الگوی جامعی از پیشایندهای رفتارهای مخرب سازمانی مبتنی بر نظریه مبادله اجتماعی وجود نداشته و یا در این زمینه کمبودهایی وجود دارد. دوم وجود این نکته که هر یک از مطالعات و تحقیقات گذشته از زاویه‌ای خاص به این حوزه پرداخته‌اند. به‌عنوان مثال برخی از مطالعات به بررسی تاثیر سبک رهبری و مدیریت (موسوی و همکاران، ۱۴۰۰ و فتاحی و همکاران، ۱۳۹۹)، ویژگی‌های فردی همچون هوش هیجانی (سیریزی و همکاران، ۱۳۹۸)، نگرش‌های شغلی همچون رضایت شغلی، تعهد سازمانی و وفاداری سازمانی (روشن ضمیر، ۱۳۹۵، بیلال و همکاران، ۲۰۲۰)، فرسودگی شغلی (صادقی و گروسی، ۱۳۹۵) و عوامل سازمانی همچون عدالت سازمانی (دی کلرک و همکاران، ۲۰۲۱)، مدیریت استعداد (منصور و همکاران، ۲۰۲۰) بر رفتارهای مخرب سازمانی پرداخته‌اند. دسته دیگر مطالعات به بررسی رابطه بین رفتارهای مخرب سازمانی و متغیرهایی همچون رفتار شهروندی، فرهنگ اخلاقی، فرهنگ سازمانی، عملکرد سازمانی و... پرداخته‌اند. اما تحقیقات مختلف نتایج کاملاً یکسانی نداشته‌اند و در برخی موارد مدل‌های مختلف در بسترهای مختلف به نتایج کاملاً یکسان نائل نیامده‌اند که نشان می‌دهد با توجه به ساختارهای سازمانی، فرهنگ سازمانی و ... می‌تواند تفاوت‌هایی هرچند اندک برای سازمان‌های مختلف وجود داشته باشد. از سوی دیگر پژوهش جامعی که با رویکرد همه جانبه به تدوین الگوی پیشایندهای رفتارهای مخرب سازمانی مبتنی بر نظریه مبادله اجتماعی با رویکرد فراترکیب پرداخته باشد، یافت نشد. لذا با توجه به شکاف نظری موجود در پیشینه‌های تجربی، می‌توان رویکرد فراترکیب، رویکردی مناسب برای بررسی جامع این مفهوم به شمار می‌رود. بنابراین با تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مطالعات انجام شده در این زمینه، به طراحی الگو در این زمینه پرداخته شد و سوال اصلی پژوهش عبارت است از: الگوی پیشایندهای رفتارهای مخرب سازمانی مبتنی بر نظریه مبادله اجتماعی چگونه است؟

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف توسعه‌ای و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع اسنادی – فراترکیب^۱ می‌باشد که برای یکپارچه‌سازی چندین مطالعه برای ایجاد یافته‌های جامع و تفسیری صورت گرفته است. در این تحقیق سعی شده است با نگرشی نظام‌مند و از طریق ترکیب پژوهش‌های کیفی مختلف به کشف موضوعات جدید و اساسی پرداخته شده و با این روش، یک دید جامع و گسترده نسبت به مسائل پدید آورده شود. برای این کار پژوهش‌گران در خصوص موضوع تحقیق، بازنگری دقیق و عمیقی انجام داده و یافته‌های پژوهش‌های کیفی مرتبط را ترکیب کرده‌اند. در پژوهش حاضر، جامعه آماری شامل کلیه پژوهش‌های پیشین (مقالات) مرتبط با موضوع مورد مطالعه می‌باشد. در زمینه نمونه‌گیری، مرتبط‌ترین مطالعات لاتین و فارسی با استفاده از رویکردی هدفمند به تعداد ۶۵ مقاله انتخاب شده‌اند که در آن‌ها درباره عوامل موثر بر رفتارهای مخرب سازمانی، به‌طور مستقیم و همچنین در زمینه سایر متغیرها بحث شده بود. به‌منظور پیاده‌سازی این

روش در این مطالعه از روش هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروس^۱ (۲۰۰۳) استفاده شده که در ادامه، مراحل انجام شده در پژوهش، شرح داده می‌شود.

گام نخست: مشخص کردن هدف و تنظیم سؤالات پژوهش: در این راستا، برای تنظیم سؤالات پژوهش از پارامترهای چه چیزی^۲، جامعه مورد مطالعه^۳ و محدودیت زمانی^۴ طبق جدول شماره ۲ استفاده شده است.

جدول ۲ پارامترها و پاسخ سؤالات

پارامترهای سؤالی	پاسخ سؤال
چه چیزی (What)؟	پیشران‌های رفتارهای مخرب سازمانی کدام‌اند؟
جامعه مورد مطالعه (Who)؟	تمامی حوزه‌های تحقیقاتی در پایگاه‌های داده، مجلات و کنفرانس‌ها
محدودیت زمانی (When)؟	۲۰۰۰ - ۲۰۲۲

داده‌ها با استفاده از پایگاه‌های داده علمی، به‌ویژه پایگاه‌های داده علمی، گزارش‌های پژوهشی، پایگاه‌های داده و نشریه‌های داخلی و خارجی در زمینه موضوع پژوهش طی سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۲ تشکیل داده‌اند. در این باره، ۷ واژه کلیدی مندرج در جدول شماره (۳) از پایگاه‌های خارجی وب اف ساینس^۵، گوگل اسکولار^۶ و داخلی پایگاه علمی مرکز جهاد دانشگاهی^۷، پایگاه مجلات تخصصی نور^۸، سیویلیکا^۹، پرتال جامع علوم انسانی و ایران داک مورد جستجو قرار گرفته است.

جدول ۳ کلمات کلیدی جستجو شده در پایگاه‌های داده

ردیف	واژگان کلیدی فارسی	واژگان کلیدی انگلیسی
۱	رفتارهای انحرافی سازمانی	Organizational deviant behaviors
۲	رفتارهای مخرب سازمانی	Organizational destructive behaviors
۳	رفتارهای ضد بهره‌وری	Organizational Anti-Productivity Behaviors
۴	رفتارهای ضد شهروندی سازمانی	Organizational Anti-Citizenship Behaviors
۵	رفتارهای ضد تولید	Anti-productive behaviors
۶	رفتارهای منافقانه	Hypocritical behaviors

1. Sandelowski and Barros
2. What
3. Who
4. When
5. Web of science
6. Google scholar
7. SID
8. Noormags
9. CIVILICA

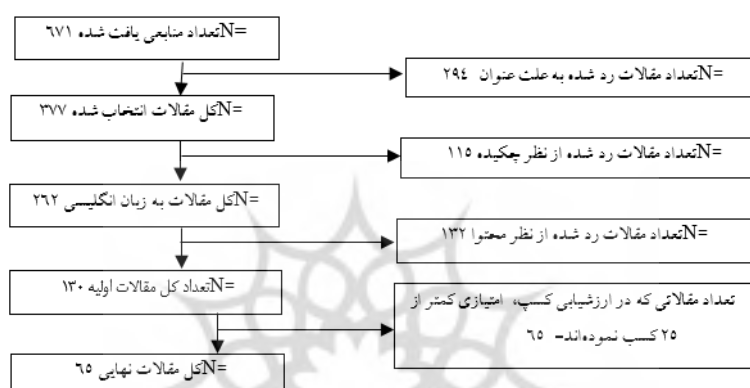
گام سوم: جستجو و انتخاب مقاله‌های مناسب؛ در این گام، متناسب بودن مقالات یافت شده با سؤالات تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. علاوه بر مرتبط بودن، اسناد براساس معیارهایی که مشخص‌کننده کیفیت اسناد هستند، نیز سنجیده شده و برخی از مشارکت در نتایج حذف شده‌اند. این گام نیز چندین بار تکرار شده و در هر تکرار تعدادی از اسناد حذف گردیده‌اند. با جستجوی ۷ کلمه کلیدی در سایت‌های وب اف ساینس و گوگل اسکولار تعداد ۱۹۳۷ مقاله یافت شده که با در نظر گرفتن نوع سند به صورت مقاله، زبان انگلیسی و حوزه مطالعاتی مدیریت و رفتار سازمانی تعداد مقالات به ۶۷۱ مقاله کاهش پیدا کرده است. بازبینی در بین مقالات یافت شده، به این صورت انجام گرفته که پارامترهای مختلفی را مانند عنوان، چکیده و محتوا، مشخص شد و در هر دور بازبینی براساس یکی از آن‌ها به کاهش اسناد پرداخته شد. در دور اول اسناد براساس عنوان سنجیده شده‌اند. در این دور، موارد قطعاً نامرتب حذف شده و موارد مشکوک برای بررسی‌های بیشتر حفظ گردیده و همراه با موارد قطعاً مرتبط گروه‌بندی شده است. بیشترین کاهش حجم اسناد در این مرحله بوده است. پس از آن موارد باقیمانده براساس چکیده بررسی شده‌اند. در این مرحله نیز تعداد قابل توجهی از اسناد کاهش یافته‌اند. در این دو مرحله یعنی بازبینی براساس عنوان و چکیده معیار اصلی حفظ یا حذف اسناد، مرتبط بودن بوده است. پس از آن اسناد براساس محتوای و روش مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند. در این مرحله تعداد مقالات باقی‌مانده به ۱۳۰ مورد کاهش یافت. به عبارت دیگر در نهایت ۱۳۰ مقاله بیشترین تناسب را با موضوع تحقیق داشته‌اند که برای بررسی استخراج شده‌اند. در قدم بعدی کیفیت روش‌شناختی مطالعات مورد ارزیابی قرار گرفته است. هدف این گام حذف مقالاتی است که محقق به یافته‌های آن‌ها اعتماد ندارد. در این مرحله، محقق جدولی را برای بررسی دقیق کیفیت اسناد تنظیم نموده که در آن هر کدام اسناد بر اساس پارامترهایی امتیازدهی شده‌اند. ابزاری که معمولاً در این گونه مواقع استفاده می‌شود روش کسپ^۱ یا «برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی»^۲ است. این ابزار شامل ۱۰ پارامتر است که به محقق کمک می‌کند تا دقت، اهمیت و اعتبار مطالعات کیفی را ارزیابی کند. این پارامترها شامل موارد زیر است: (۱) اهداف تحقیق، (۲) منطق روش، (۳) طرح تحقیق، (۴) روش نمونه‌برداری، (۵) چگونگی جمع‌آوری داده‌ها، (۶) انعکاس‌پذیری نتایج، (۷) ملاحظات اخلاقی، (۸) دقت تجزیه تحلیل داده‌ها، (۹) بیان واضح و روشن یافته‌ها و (۱۰) ارزش تحقیق. در مورد هر پارامتر پژوهش‌گران براساس یک (ضعیف) تا پنج (عالی) امتیازدهی نموده‌اند. مقالاتی که مجموع امتیازات آن‌ها ۲۵ و بالاتر شود به لحاظ کیفی تأیید و باقی مقالات حذف شده‌اند. در این مرحله تعداد ۶۵ مقاله انتخاب شده است. فرایند جستجو و انتخاب مقالات در شکل شماره ۱ نمایش داده شده است.

1. CASP

2. Critical Appraisal Skills Programme

گام چهارم: استخراج نتایج؛ در این مرحله به‌طور پیوسته مقاله‌های انتخاب‌شده به‌منظور دستیابی به یافته‌های درون محتوایی مجزایی که در آن‌ها مطالعه‌های اصلی و اولیه انجام شده‌اند، چندین بار مرور شده و پس از گزینش اسناد و گزارش‌های برگزیده، به استخراج کدها از متون انتخابی اقدام شده است.

شکل ۱ فرایند جستجو و انتخاب مقالات برای انجام فراترکیب



یافته‌ها

گام پنجم: تجزیه و تحلیل و تلفیق یافته‌های کیفی؛ در این تحقیق، براساس مطالعات پیشین برای تمام اطلاعات استخراج‌شده، کدی در نظر گرفته شد. بر این اساس، تم‌ها یا مفاهیمی شکل داده شد و یک طبقه‌بندی ایجاد گردید. سپس طبقه‌های مشابه و مربوطه را در موضوعی (مقوله) قرار گرفت که آن را به بهترین نحو توصیف می‌کند. در جدول شماره (۴)، نمونه‌هایی از کدگذاری‌های صورت گرفته و منابع هر کد جهت آشنایی خواننده ارائه گردیده است.

جدول ۴ نمونه‌ای از کدگذاری اطلاعات شامل کدها و منابع

ردیف	کد	منبع
۱	نقض قرارداد روانی	Kayani & Alasan (2021); Ma et al (2019); Griep & Vantilborgh (2018) موسوی و همکاران (۱۴۰۰)؛ گل پرور و همکاران (۱۳۹۳)
۲	رهبری استبدادی یا خودکامه	Jiatong et al (2021); Ocel (2018); Puni et al (2016) - کاظمی و همکاران (۱۳۹۷)؛
۳	ریاکاری شرکتی ^۱	Miao & Zhou (2020)-(۱۳۹۹) آرانی و نامیان
۴	خستگی عاطفی	Jiatong et al (2021); Chen et al (2020)- صادقی و گروسی (۱۳۹۵)

1. corporate hypocrisy

ردیف	کد	منبع
۵	بدخواهی یا بدبینی سازمانی	Jiatong et al (2021) کاظمی و همکاران (۱۳۹۷): مقدم و محمودی (۱۳۹۷): فتاحی و همکاران (۱۳۹۸)
۶	رهبری زهرآگین	Kayani & Alasan (2021); Puni et al (2016); زینلی و همکاران (۱۳۹۸)
۷	شخصیت فعال	Kayani & Alasan (2021); Spector & Fox (2010)
۸	بی عدالتی	Cohen & Abedallah (2021); Khattak et al (2019); گل پرور و کرمی (۱۳۹۰): فتاحی و همکاران (۱۳۹۸): مسلمی و همکاران (۱۳۹۹)
۹	فرسودگی شغلی	Cohen & Abedallah (2021); Chen et al (2020); صادقی و گروهی (۱۳۹۵)
۱۰	رهبری ماکیاولیسم	Cohen & Abedallah (2021); زینلی و همکاران (۱۳۹۷): زینلی و همکاران (۱۳۹۸)
۱۱	خودشیفتگی	Cohen & Abedallah (2021); Roopa et al (2016)
۱۲	اختلالات فکری و روانی	Cohen & Abedallah (2021); Aubé et al (2009)
۱۳	سیاست‌های سازمانی	Meisler et al (2019); Baloch et al (2017); هادی زاده مقدم و همکاران (۱۳۹۳): محمودروشن ضمیر (۱۳۹۵):
۱۴	خودارزیابی	Cohen & Abedallah (2021)
۱۵	خصومت	Meisler et al (2019)
۱۶	ویژگی‌های شخصیتی (منفی)	Khattak et al (2019); آغاز و همکاران (۱۳۹۵): مسلمی و همکاران (۱۳۹۹)
۱۷	انحراف یا تعارض بین فردی	Wang et al (2018); Kundi & Badar (2021)
۱۸	قوانین سازمانی سختگیرانه و ناعادلانه	Sulea (2016) سلمانی و رادمند (۱۳۸۸): قدرتی پور و حسن مرادی (۱۳۹۳): فتاحی و همکاران (۱۳۹۸)
۱۹	ضعف فرهنگی	Ramshida & Manikandan (2013); سلمانی و رادمند (۱۳۸۸):
۲۰	ساختار نامناسب پاداش	سلمانی و رادمند (۱۳۸۸): قدرتی پور و حسن مرادی (۱۳۹۳):
۲۱	بی‌اعتمادی کارکنان	Zheng et al (2017); قدرتی پور و حسن مرادی (۱۳۹۳):
۲۲	نگرش‌های منفی و بدبینانه	Lubbadeh (2021); قدرتی پور و حسن مرادی (۱۳۹۳): فتاحی و همکاران (۱۳۹۸)
۲۳	ابهام در عملکرد شغل	Ziapour et al (2015); Goh (2017); قدرتی پور و حسن مرادی (۱۳۹۳):
۲۴	جو اخلاقی	Kanten & Ulker (2013); محمودروشن ضمیر (۱۳۹۵): محمود و همکاران (۱۳۹۶): زینلی و همکاران (۱۳۹۸)
۲۵	استرس شغلی	Farrastama et al (2019) محمودروشن ضمیر (۱۳۹۵): محمود و همکاران (۱۳۹۶): زینلی و همکاران (۱۳۹۸): مسلمی و همکاران (۱۳۹۹)
۲۶	رفتارهای منفعت‌طلبانه مدیران	Puni et al (2016); فتاحی و همکاران (۱۳۹۹):

ردیف	کد	منبع
۲۷	کنترل های رسمی و غیر رسمی	Tsai et al (2015); Everton et al (2007)
۲۸	فعالیت های ساختار یافته در مقابل ساختار نیافته	Tsai et al (2015)
۲۹	عاطفه منفی	Bauer & Spector (2015); Mahdi et al (2018)- گل پرور و کرمی (۱۳۹۰)
۳۰	رهبری مخرب	Puni et al (2016)- گل پرور و سلحشور (۱۳۹۵); فتاحی و همکاران (۱۳۹۸)
۳۱	تمایل به خشونت	Spector et al (2006)- گل پرور و سلحشور (۱۳۹۵)
۳۲	رهبری سوءاستفاده گر	Low et al (2021); Eschleman et al (2014)- خراسانی و همکاران (۱۳۹۶)
۳۳	رابطه رهبر-عضو (رابطه منفی)	مقدم و محمودی (۱۳۹۷)
۳۴	حسادت در محل کار	Kim & Lee (2021)- نصرافهانی و حیدری (۱۳۹۸)
۳۵	استفاده ابزاری از کارکنان	فتاحی و همکاران (۱۳۹۸)
۳۶	سوگیری روانشناختی	Sackett & DeVore (2002); Greco et al (2015)- مهدوی و ایران زاده (۱۳۹۸)
۳۷	جهت تاریک سازمان-مدیریت ^۱	Chichoblazinski (2016); Stanescu & Mohorea (2016)
۳۸	سکوت سازمانی	Kwon (2017); Shahjehan (2016)- مهدوی و ایران زاده (۱۳۹۸)
۳۹	سیستم کاری با مشارکت بالا	Manzoor & khalil (2021); Chen et al (2020)
۴۰	سرمایه روانشناختی	Manzoor & khalil (2021); Avey et al (2010)
۴۱	رفتار شهروندی سازمانی	Griep et al (2021); Khokhar et al (2017); Pletzer (2021) آغاز و همکاران (۱۳۹۵); جعفری سبیزی و همکاران (۱۳۹۸)
۴۲	روحیات اخلاقی	Griep et al (2021)
۴۳	وفاداری به سازمان	Bilal et al (2019); Kelloway et al (2010)
۴۴	هویت سازمانی	Zhuang et al (2020); Ciampa et al (2021); De Clercq et al (2021);
۴۵	دوستی در محل کار	Zhuang et al (2020)
۴۶	مدیریت منابع انسانی کارمند محور	Estifo et al (2019); Clercq et al (2021);
۴۷	حمایت سازمانی	Estifo et al (2019); محمود و همکاران (۱۳۹۵); محمود و همکاران (۱۳۹۶);
۴۸	عدالت سازمانی	Rafiee et al (2015); محمودروشن ضمیر (۱۳۹۵); محمود و همکاران (۱۳۹۶); زینلی و همکاران (۱۳۹۸)
۴۹	اعتبار بیرونی درک شده	Tuna et al (2016)
۵۰	رضایت شغلی	Tuna et al (2016); محمودروشن ضمیر (۱۳۹۵); محمود و همکاران (۱۳۹۶);

۵۱	ارزش‌های سازمانی	منتظری (۱۳۹۳)
۵۲	تعهد سازمانی	Arkan (2016); Toosi et al (2020) محمودروشن ضمیر (۱۳۹۵)؛ محمود و همکاران (۱۳۹۶)؛ زینلی و همکاران (۱۳۹۸)؛ گل میمی و همکاران (۱۳۹۷)؛
۵۳	هوش هیجانی	Cohen & Abedallah (2021) جعفری سیریزی و همکاران (۱۳۹۸)؛ مسلمی و همکاران (۱۳۹۹)
۵۴	ادراک از شرایط کاری	Galperin & Burke (2006)
۵۵	عاطفه مثبت	گل پرور و کرمی (۱۳۹۰)
۵۶	تعامل رهبر-عضو	Newton & Perlow (2021)-(۱۳۹۹) مسلمی و همکاران
۵۷	مدیریت استعداد کارکنان	Mansour et al (2020)
۵۸	کیفیت زندگی کاری	Masoomzadeh (2013); Suyasa (2017)- گل میمی و همکاران (۱۳۹۷)
۵۹	مسئولیت اجتماعی شرکتی درک شده	Shin et al (2017); Hur et al (2018); Miao & Zhou (2020)
۶۰	معنویت در کار	عامری سیاهویی و کریمی (۱۳۹۵)
۶۱	سازش پذیری در کار	فرخ نژاد و همکاران (۱۳۹۰)
۶۲	وجدان کاری	Shin et al (2017)-(۱۳۹۰) فرخ نژاد و همکاران

براساس هدف اصلی پژوهش که شناسایی پیشایندهای رفتارهای مخرب سازمانی مبتنی بر نظریه مبادله اجتماعی است، کدهای اولیه از پژوهش‌ها استخراج و دسته‌بندی شدند. پس از مشخص شدن کدها، طبقه‌بندی موضوعی شکل گرفت که موضوعات مشابه، در کنار هم، ذیل آن موضوع قرار گرفتند که به آنها مقوله‌های فرعی گفته می‌شود و طبقه‌بندی موضوعی مقوله‌های فرعی نیز مقوله‌های اصلی را شکل داد و در نهایت مفهوم پیشایندهای تسهیل‌گر رفتارهای مخرب سازمانی و پیشایندهای محدودکننده رفتارهای مخرب سازمانی شکل گرفت که در جدول ۵ کدهای مرتبط با هر مقوله اصلی و فرعی آمده است.

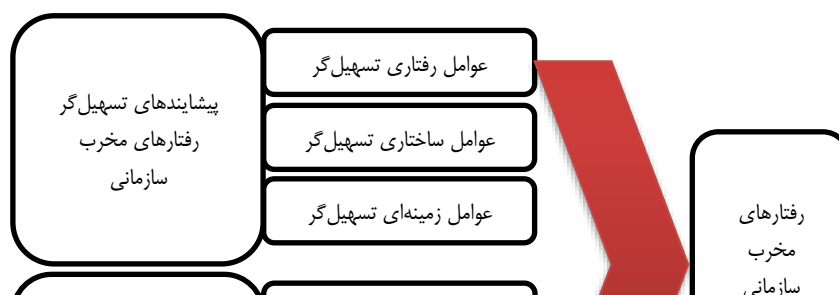
جدول ۵ نمونه‌ای از کدگذاری اطلاعات شامل کدها، مقوله‌ها و مفاهیم

مفهوم	مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	کدها
پیشایندهای رفتارهای مخرب سازمانی	پیشایندهای تسهیل‌گر	عوامل رفتاری تسهیل‌گر	خودشیفتگی، خستگی عاطفی، نقض قرارداد روانی، فرسودگی شغلی، اختلالات روانی و فکری، خصومت، شخصیت منفی، خصومت و تعارض بین فردی، استرس شغلی، نگرش منفی و بدبینانه، رفتارهای منفعت‌طلبانه، تمایل به خشونت، استفاده ابزاری از کارکنان و سوگیری روانشناختی
			رهبری خودکامه، رهبری ماکیاولسیم، رهبری مخرب، رهبری سواستفاده‌گر، سیاست‌های سازمانی، قوانین و مقررات سخت‌گیرانه، ساختار نامناسب پاداش و کنترل‌های رسمی

عوامل زمینه‌ای	جو بدبینی سازمانی، ریاکاری شرکتی، بی‌عدالتی، جو تسهیل‌گر
عوامل رفتاری	عدم اعتماد سازمانی، فرهنگ سازمانی ضعیف، حسادت در محیط کار و حاکمیت جو سکوت سازمانی
پیشایندهای محدودکننده	رفتار شهروندی سازمانی، وفاداری به سازمان، روحیات اخلاقی کارکنان، رضایت‌شغلی، هوش هیجانی، تعهد سازمانی، عاطفه مثبت، وجدان کاری و سازش‌پذیری کارکنان
عوامل ساختاری	سیستم کاری با مشارکت بالا، نظام مدیریت منابع انسانی محدودکننده
عوامل زمینه‌ای	کارآمد، نظام حمایت سازمانی، تعامل رهبر-عضو، نظام مدیریت استعداد، کیفیت زندگی کاری و مسئولیت‌های اجتماعی سازمان
عوامل زمینه‌ای	سرمایه روانشناختی سازمان، هویت سازمانی، جو اخلاقی سازمان، جو دوستی در محل کار، عدالت سازمانی، ارزش‌های سازمانی و معنویت در محیط کار

گام ششم: کنترل کدهای استخراجی؛ روایی چارچوب ارائه‌شده، از طریق روایی محتوایی حاصل شده است. این روایی از دو جنبه صورت گرفته است: جنبه اول، استفاده از اجزاء و عوامل ارائه شده در پژوهش‌های قبلی است که خود دارای روایی می‌باشند و جنبه دوم، تأیید الگوی به‌دست‌آمده توسط اساتید و متخصصان مرتبط با حوزه مورد مطالعه است. همچنین برای سنجش پایایی چارچوب به‌دست‌آمده از چند خبره آشنا با موضوع مورد مطالعه (دانشجوی دکتری) به‌منظور کنترل مفاهیم استخراجی استفاده شده است. برای حصول این منظور، تعدادی از متن‌های انتخابی در اختیار یکی از خبرگان قرار گرفت و نتایج حاصله از طریق شاخص کاپا مورد ارزیابی قرار گرفته که نتیجه آن $K = 0/886$ گردید. با توجه به عدد معنی‌داری $0/001$ این شاخص مورد پذیرش قرار گرفت.

گام هفتم: ارائه یافته‌ها؛ براساس مطالعات پیشین و کدهای استخراج‌شده، پیشایندهای موثر بر رفتارهای مخرب سازمانی مبتنی بر نظریه مبادله اجتماعی در قالب دو مقوله پیشایندهای تسهیل‌گر و پیشایندهای محدودکننده رفتارهای مخرب سازمانی طبقه‌بندی می‌شوند. زیرمقوله‌های پیشایندهای تسهیل‌گر رفتارهای مخرب سازمانی عبارتند از: (۱) عوامل رفتاری تسهیل‌گر، (۲) عوامل ساختاری تسهیل‌گر و (۳) عوامل زمینه‌ای تسهیل‌گر. زیرمقوله‌های پیشایندهای محدودکننده رفتارهای مخرب سازمانی عبارتند از: (۱) عوامل رفتاری محدودکننده، (۲) عوامل ساختاری محدودکننده و (۳) عوامل زمینه‌ای محدودکننده. در شکل شماره ۲، چارچوب استخراج شده پیشایندهای رفتارهای مخرب سازمانی مبتنی بر نظریه مبادله اجتماعی آن نشان داده شده است:



شکل ۲ چارچوب پیشایندهای رفتارهای مخرب سازمانی مبتنی بر نظریه تعامل گرایی اجتماعی

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش باهدف فراترکیب پیشایندهای رفتارهای مخرب سازمانی مبتنی بر تئوری مبادله اجتماعی صورت گرفته است. چرا که با انجام مطالعات در این زمینه، نتایج حاصل شده رویکردی جامع‌نگر نداشته و خلا پژوهشی در این زمینه احساس شد. در این راستا محققین تلاش نموده‌اند تا ضمن ارائه مفاهیم رفتارهای مخرب سازمانی و نظریه مبادله اجتماعی و تبیین آنها، به طراحی الگوی پیشایندهای رفتارهای مخرب سازمانی مبتنی بر نظریه مبادله اجتماعی بپردازند. در این پژوهش با رویکرد فراترکیب، یک طبقه‌بندی از پیشایندهای تسهیل کننده و محدودکننده موثر بر رفتارهای مخرب سازمانی ارائه شد و براساس نتایج به دست آمده ۲ مقوله اصلی و ۶ مقوله فرعی الگوی نهایی ترسیم گردید. نتایج حاصل از تحلیل‌ها نشان می‌دهد که پیشایندهای رفتارهای مخرب سازمانی مبتنی بر نظریه تعامل گرایی اجتماعی در قالب پیشایندها در دو دسته به شرح زیر می‌باشند: (۱) عوامل رفتاری تسهیل گر، (۲) عوامل ساختاری تسهیل گر و (۳) عوامل زمینه‌ای تسهیل گر. زیرمقوله‌های پیشایندهای محدود کننده رفتارهای مخرب سازمانی عبارتند از: (۱) عوامل رفتاری محدودکننده، (۲) عوامل ساختاری محدودکننده و (۳) عوامل زمینه‌ای محدودکننده. شناسایی عوامل موثر بر رفتارهای مخرب سازمانی با رویکرد نظریه مبادله اجتماعی به مدیران کمک می‌کند تا با شناخت پیشایندهای تسهیل گر رفتارهای مخرب سازمانی و تکیه بر پیشایندهای محدود کننده آن همچون رفتارهای شهروندی سازمانی، هوش هیجانی، انطباق‌پذیری کارکنان، سیستم کاری با مشارکت بالا، نظام مدیریت منابع انسانی کارآمد، نظام حمایت سازمانی، کیفیت زندگی کاری، مسئولیت‌های اجتماعی سازمان، سرمایه روانشناختی سازمان، هویت سازمانی، جو دوستی و اخلاقی در سازمان، تقویت عدالت و معنویت سازمانی، بهره‌وری سازمانی را ارتقا دهند. تمرکز بر پیشایندهای تسهیل گر رفتارهای مخرب سازمانی می‌تواند در مدیریت و کنترل عوامل ایجاد کننده و بستر ساز رفتارهای مخرب سازمانی توسط مدیران مورد استفاده قرار گیرد. استنتاج کاربردی دیگر از دسته‌بندی عوامل شناسایی شده این است که ماهیت پیشایندهای تسهیل گر و محدودکننده رفتارهای مخرب سازمانی،

صرفاً در یک مقوله کلان قابل خلاصه شدن نیست. این نتیجه، دشواری و پیچیدگی مدیریت نمودن رفتارهای مخرب سازمانی را به خوبی آشکار می‌سازد. استنتاج بسیار مهم دیگری که می‌توان در خصوص پیشایندهای تسهیل‌گر و محدودکننده رفتارهای مخرب سازمانی داشت، ماهیت دوگانه موجود در آنها است. به این صورت که مدیران بایستی ضمن آن که عنان پیشایندهای تسهیل‌گر شامل: فرسودگی شغلی، اختلالات روانی و فکری، خصومت، خصومت و تعارض بین فردی، استرس شغلی، نگرش منفی و بدبینانه، رفتارهای منفعت‌طلبانه، رهبری خودکامه و مخرب، قوانین و مقررات سخت-گیرانه، ساختار نامناسب پاداش، جو بدبینی سازمانی، عدم اعتماد سازمانی، حسادت در محیط کار و سکوت سازمانی را به دست بگیرند، بایستی به محدودکننده رفتارهای مخرب توجه نموده و به گونه‌ای عمل نمایند تا از طریق تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی، وفاداری به سازمان، هوش هیجانی، تعهد سازمانی، وجدان کاری و انطباق پذیری کارکنان، رعایت عدالت سازمانی، تقویت ارزش‌های سازمانی و معنویت در محیط کار، رفتارهای مخرب سازمانی کنترل گردد. چرا که براساس نظریه مبادله اجتماعی که مبتنی بر مکتب سودگرایی می‌باشد، کارکنان سازمان براساس دو اصل «گرایش به خوشی و دردگریزی» و «خردگرایی» رفتار می‌کنند و به دنبال کسب سود و منفعت بیشتر می‌باشند و با بهره‌گیری از سازوکارهای درک محیط، به یادگیری ارزش‌ها، هنجارهای محیطی و انطباق با آنها می‌پردازند. حال اگر هنجارهای بروز رفتارهای مخرب در سازمان قوی باشد و شرایط و سازوکارهای بایسته برای کنترل آنها قوام نیافته باشد، بروز این رفتارها در سازمان فراگیر خواهد شد.

براساس این نظریه رفتار انسان مبتنی بر سود و هزینه می‌باشد و چنانچه جایگاه افرادی که رفتارهای مخرب سازمانی را از خود بروز می‌دهند، جایگاه مناسبی باشد، مسلماً بقیه کارکنان به این رفتارهای متمایل خواهند شد اما اگر این گونه افراد از جایگاه مناسب برخوردار نباشند، مسلماً بقیه کارکنان به گزینه‌های رفتاری دیگر که مورد پذیرش بیشتری باشد روی خواهند آورد. بنابراین تقویت هنجارها و ارزش‌های رفتاری مغایر با رفتارهای مخرب سازمانی در این راستا راهگشاست. یافته‌های این فراترکیب و اتفاق نظر صاحب‌نظران در پیشینه تحقیقات نشان داد که اگر به پیشایندهای محدودکننده رفتارهای مخرب سازمانی توجه شود و هم افزایی لازم بین عوامل مغرفی شده ایجاد شود، زمینه‌ها و شرایط لازم برای کاهش رفتارهای مخرب سازمانی فراهم می‌آید. تفاوت پژوهش حاضر با پژوهش‌های انجام شده قبل آن است که هیچ یک از پژوهش‌های انجام شده، در خصوص عوامل موثر بر رفتارهای مخرب سازمانی چارچوب جامعی ارائه نکرده‌اند و موضوع را از زاویه نظریه مبادله اجتماعی بررسی ننموده‌اند. این پژوهش یکی از پژوهش‌هایی است که در آن پژوهش‌گران به صورت جامع نقش پیشایندهای تسهیل‌گر و محدودکننده را از طریق ترکیب مطالعات پیشین، بررسی نموده‌اند و بینشی جدید و ارزشمند در این زمینه ارائه داده‌اند که می‌تواند درکی عمیق‌تر از پیشینه موجود را ارائه نموده و نقطه شروع مهمی برای مطالعات بیشتر در مورد نگاه مبادله‌ای به موضوع رفتارهای مخرب سازمانی باشد. در ادامه پیشنهادهای عملی برای بکارگیری مدل پیشنهادی تحقیق در سازمان‌ها به شرح زیر ارائه می‌گردد:

براساس نتایج تحقیق، پیشایندهای محدود کننده شامل عوامل رفتاری، عوامل ساختاری و زمینه‌ای محدودکننده جزو عوامل اثرگذار بر رفتارهای مخرب سازمانی می‌باشد. ضمن آنکه طبق نظریه مبادله اجتماعی نیز بروز رفتارهای مخرب سازمانی توسط افراد با هدف دستیابی به منافع حاصل از آن رخ می‌دهد. بنابراین سازمان‌ها باید بیش از پیش بر روی پیشایندهای محدود کننده رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای این رفتارها تاکید نمایند تا بتوانند ضمن کنترل آنها، بهبود عملکرد سازمان را نیز رقم بزنند.

براساس نتایج تحقیق، یکی از پیشایندهای محدود کننده رفتارهای مخرب سازمانی، رهبری و مدیریت سازمان می‌باشد. بنابراین مدیران و رهبران سازمان‌ها باید با رویکردی درست و حساب شده در این زمینه گام بردارند و به عنوان الگوی عملی در این عرصه عمل نمایند؛ چرا که کارکنان، رهبران و مدیران را به عنوان نماینده سازمان تلقی می‌کنند و تمامی رفتارهای رهبران و مدیران، حتی در رفتارهای فردی آنان تاثیر می‌گذارند و وقتی که کارکنان شاهد بروز رفتارهای مخرب سازمانی در آنان باشند براساس نظریه مبادله اجتماعی تلاش می‌کنند تا جهت اکتساب منافع حاصل از رفتارهای مخرب سازمانی، در آن مسیر گام بردارند.

فرایندهای سازمانی جزو دسته از پیشایندهای محدودکننده رفتارهای مخرب سازمانی می‌باشد. در این زمینه پیشنهاد می‌گردد ضمن آسیب شناسی فرایندهای سازمانی، در جهت تقویت و اصلاح مستمر فرایندهای کلیدی سازمان از طریق انجام پروژه‌های بهبود و اصلاح فرایندهای سازمانی معیوب اقدام گردد.

در خاتمه باید اشاره کرد که هرچند پژوهش‌ها در باب پیشایندهای رفتارهای مخرب سازمانی، کمک شایانی به مدیریت آن در سازمان‌ها خواهد کرد، اما نیاز به پژوهش‌هایی با تمرکز بر موانع کاهش رفتارهای مخرب سازمانی در ایران احساس می‌شود که بخشی از آن می‌تواند مطالعه تجربه زیسته مدیران موفق در این زمینه از طریق انجام مطالعات پدیدارشناسی باشد.

منابع

- حیدری، علی، منطقی، نادری و اسماعیلی، گیوی، (۱۳۹۸) ارائه چارچوبی مفهومی برای همپایی فناورانه موتورهای توربوفن تجاری در ایران با بهره گیری از رویکرد فراترکیب. فصلنامه بهبود مدیریت، ۱۳(۱۳): ۵۶-۶۶
- روشن ضمیر، محمود، سمیرا؛ ایرانی، حمیدرضا؛ یزدان، حمیدرضا. (۱۳۹۶). شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر بروز رفتار انحرافی کارکنان (مورد مطالعه: ستاد مرکزی دانشگاه تهران). فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۲۳(۲): ۱۸۳-۲۰۴.
- سیریزی، مهدی؛ اسماعیلی، انور؛ خدایاری زرنق، رحیم؛ عربلو، جلال؛ فرجی، عبیدالله. (۱۳۹۸). ارتباط هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی با گرایش به رفتارهای کاری مخرب در کارکنان بیمارستان‌های منتخب شهر تهران. بیمارستان. ۱۸ (۲) ۲۱-۲۸.
- صادقی، مریم و گروسی، امیر. (۱۳۹۵). رابطه بین فرسودگی شغلی با رفتارهای انحرافی کارکنان (مطالعه موردی: بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران). ششمین کنفرانس ملی مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تبریز.

فتاحی، فرهاد؛ جهانگیر فرد، مجید؛ مهدیزاده، علی. (۱۳۹۸). الگوی مسیری پیشران های رفتارهای انحرافی کارکنان در یک سازمان نظامی. فصلنامه علمی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۷(۲): ۷۷-۱۰۰.

گل میمی، مسلم؛ فیاض، بهنام؛ نصری، فرامرز. (۱۳۹۷). تبیین نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه کیفیت زندگی کاری و رفتارهای انحرافی در اساتید و فرماندهان دانشگاه علوم دریایی اعزامی به مأموریت دریانوردی. فصلنامه علمی - پژوهشی علوم دریایی، ۱۵ (۵): ۷۶-۹۲.

- Al-A'wasa, S. I. S. (2018). The Impact of Organizational Justice on the Counterproductive Work Behavior (CWB): A Field Study Conducted in the Jordan Customs Department (JCD). *International Journal of Business and Social Science*, 9(1), 27-38.
- Aravena, F. (2019). Destructive leadership behavior: An exploratory study in Chile. *Leadership and Policy in Schools*, 18(1), 83-96.
- Bilal, H., Waseem, M., & Ali, S. (2020). Pragmatic Impact of Loyalty on Deviant Workplace Behavior among Banking Sector Employees. *Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies*, 6(2), 407-414.
- Biswakarma, G. (2016). Organizational Career Growth and Employees' Turnover Intentions: An empirical evidence from Nepalese Private Commercial Banks. *Human Resource Management*, 3(2), 10-26.
- Brimecombe, M., Magnusen, M. J., & Bunds, K. (2014). Navigating the storm: A counterproductive work behavior and leadership case study in a Division I FBS School. *Sport Management Review*, 17(2), 219-237.
- Byun, K. A. K., Duhan, D. F., & Dass, M. (2020). The preservation of loyalty halo effects: An investigation of the post-product-recall behavior of loyal customers. *Journal of Business Research*, 116, 163-175.
- Carpenter, N. C., & Berry, C. M. (2017). Are counterproductive work behavior and withdrawal empirically distinct? A meta-analytic investigation. *Journal of Management*, 43(3), 834-863.
- Cheng, X., Long, R., & Wu, F. (2022). How Symbols and Social Interaction Influence the Experienced Utility of Sustainable Lifestyle Guiding Policies: Evidence from Eastern China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 4305.
- Cong, L. (2021). Perceived risk and destination knowledge in the satisfaction-loyalty intention relationship: An empirical study of European tourists in Vietnam. *Journal of Outdoor Recreation and Tourism*, 33, 28-40.
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1), 479-516.
- Dadi, V. (2012). The Black British Clerical Workers Response To Psychological Contract Violation. *International Journal of Human Resource*, 2(4), 69-82.
- De Clercq, D., Kundi, Y. M., Sardar, S., & Shahid, S. (2021). Perceived organizational injustice and counterproductive work behaviours: mediated by organizational identification, moderated by discretionary human resource practices. *Personnel Review*.

- Dhurup, M., Surujlal, J., & Kabongo, D. M. (2016). Finding Synergic Relationships in Teamwork, Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of a Construction Organization in a Developing Country. *Procedia Economics and Finance*, 35, 485-492.
- Fatima, A., Iqbal, M. Z., & Imran, R. (2013). Organizational Commitment and Counterproductive Work Behavior: Role of Employee Empowerment. In *Proceedings of the Sixth International Conference on Management Science and Engineering Management* (pp. 665-679). Springer London.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (2001). Fairness theory: Justice as accountability. *Advances in organizational justice*, 1, 1-55.
- García-Contreras, R., Muñoz-Chávez, J. P., Muñoz-Chávez, R. L., Lezama-León, E., & Barrios-Quiroz, H. (2022). Work Alienation, Deviant Workplace Behavior and Performance in Public Sector. *Sustainability*, 14(17), 10490.
- Grijalva, E., Harms, P. D., Newman, D. A., Gaddis, B. H., & Fraley, R. C. (2015). Narcissism and leadership: A meta-analytic review of linear and nonlinear relationships. *Personnel Psychology*, 68(1), 1-47.
- Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 298-306.
- Hou, X. (2017). Multilevel influence of destructive leadership on millennial generation employees' innovative behavior. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 45(7), 1113-1126.
- Karim, F., & Rehman, O. (2012). Impact of job satisfaction, perceived organizational justice and employee empowerment on organizational commitment in semi-government organizations of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 3(4), 92.
- Knight, M. J., & Baune, B. T. (2017). Psychosocial dysfunction in major depressive disorder—rationale, design, and characteristics of the cognitive and emotional
- Kundi, Y. M., & Badar, K. (2021). Interpersonal conflict and counterproductive work behavior: the moderating roles of emotional intelligence and gender. *International Journal of Conflict Management*.
- Kwon, H. G. (2017). A study on the structural relationship between authentic leadership, trust in superiors, organizational silence, turnover intention, and counterproductive work behaviors. *Journal of the Korea Industrial Information Systems Research*, 22(4), 131-147.
- Le Roy, J., Bastounis, M., & Poussard, J. M. (2012). Interactional justice and counterproductive work behaviors: The mediating role of negative emotions. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 40(8), 1341-1355.
- Li, S., & Chen, Y. (2018). The relationship between psychological contract breach and employees' counterproductive work behaviors: the mediating effect of organizational cynicism and work alienation. *Frontiers in Psychology*, 9, 1273.
- Lugosi, P. (2019). Deviance, deviant behaviour and hospitality management: Sources, forms and drivers. *Tourism Management*, 74, 81-98.

- Ma, B., Liu, S., Lassleben, H., & Ma, G. (2019). The relationships between job insecurity, psychological contract breach and counterproductive workplace behavior: Does employment status matter?. *Personnel Review*.
- Mansour, M. H., & Shehadeh, H. K. (2020). The Impact of Talent Management (TM) on Counterproductive Work Behaviors (CWB) in Industrial Companies in Jordan. *International Journal of Business and Management*, 15(7).
- Miao, Q., & Zhou, J. (2020). Corporate hypocrisy and counterproductive work behavior: A moderated mediation model of organizational identification and perceived importance of CSR. *Sustainability*, 12(5), 1847.
- Monanu, A., Okoli, I., & Ibe, C. (2015). Organizational Justice And Counterproductive Work Behaviour. *Journal of Business & Management Studies*, 1-10.
- Mostafa, A. M. S., Boon, C., Abouarghoub, W., & Cai, Z. (2022). High commitment HRM, organizational engagement, and deviant workplace behaviors: The moderating role of person organization fit. *European Management Review*.
- Okeke, C. C., Okeke, C. I., & Ugwuanyi, C. S. (2022). Demographic determinants of work deviant behaviors of rural community based primary school teachers: A structural equation modeling approach. *Journal of Community Psychology*.
- Philp, M., & Pyle, M. A. (2021). The «easy win» preference: Negative consumption experiences, incompetence, and the influence on subsequent unrelated loyalty behavior. *Journal of Business Research*, 128, 1-10.
- Pletzer, J. L. (2021). Why older employees engage in less counterproductive work behavior and in more organizational citizenship behavior: Examining the role of the HEXACO personality traits. *Personality and Individual Differences*, 173, 110550.
- Pletzer, J. L., Bentvelzen, M., Oostrom, J. K., & de Vries, R. E. (2019). A meta-analysis of the relations between personality and workplace deviance: Big Five versus HEXACO. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 369-383.
- Priesemuth, M., Arnaud, A., & Schminke, M. (2013). Bad behavior in groups: The impact of overall justice climate and functional dependence on counterproductive work behavior in work units. *Group & Organization Management*, 38(2), 230-257.
- Ranto, D. W. P., Tjahjono, H. K., Muafi, M., & Prajogo, W. (2022). The Influence of Organizational Justice on Interpersonal and Organizational Deviance: A Conceptual Paper. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 3(2), 87-97.
- Shi, Y., Cai, Y., & Zhao, M. (2021). Social interaction effect of rotational grazing and its policy implications for sustainable use of grassland: Evidence from pastoral areas in Inner Mongolia and Gansu, China. *Land Use Policy*, 111, 105734.
- Siebens, H. (2020) Grand Theory of Antisocial and Destructive Behavior. *VODENJE*, 47.
- Singh, N., Sengupta, S., & Dev, S. (2018). Toxic leadership: The most menacing form of leadership. *Dark sides of organizational behavior and leadership*, 147-164.
- Thibault, T., & Kelloway, E. K. (2020). The dark tetrad at work. *Human Performance*, 33(5), 406-424.
- Vossen, J., & Hofmans, J. (2021). Relating within-person personality variability to organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior: A resource-based perspective. *European Journal of Personality*, 08902070211005623.

- Wallace, D. M., Luning, C. R., Rosenstein, J. E., Ledford, A., & Cyr-Roman, B. (2020). A culture of respect: Leader development and preventing destructive behavior. *Industrial and Organizational Psychology*, 13(2), 225-229.
- Zhuang, W. L., Chen, K. Y., Chang, C. L., Guan, X., & Huan, T. C. (2020). Effect of hotel employees' workplace friendship on workplace deviance behaviour: Moderating role of organisational identification. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102531.

