

The Identification of Deviant Behavior Aspects in Workplace Through Meta-Synthesis Approach

Abbas Ghaedamini Harouni¹, Reza Ebrahimzadeh Dastjerdi^{2*}, Mehrdad Sadeghi de cheshmeh²

- 1. PhD Student of Cultural Management and Planning, College of Management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran*
- 2. Assistant Professor, Faculty of Management, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran*

(Received: April 17, 2022; Accepted: June 12, 2022)

Abstract

This study was carried out to identify the various aspects of deviant behaviors in workplace. To this end, we adopted the qualitative meta-synthesis research method. The statistical population of the study included all articles, studies, and theses related to our research topic and carried out in the periods 1391-1400 SH and 2006-2021 CE. After running criterion-based purposive sampling, 450 related studies were found. In the review phase, 100 studies were removed due to the title incompatibility, 30 articles because of the inappropriateness of abstract, and 20 articles due to the content incompatibility with the research topic. Thus, the number of examined studies reduced to 300. The data was analyzed using Strauss and Corbin model and coding in open, axial, and selective stages. The qualitative analysis phase led to the identification of 333 concepts, 133 secondary categories, and 16 primary categories. These were grouped in the form of causal conditions (professional, organizational, individual, and group factors), contextual conditions (social, cultural, and legal factors), intervening conditions (profiteering and political behaviors), strategies (organizational, group, and individual deviation), and consequences (individual, organizational, and professional consequences) in the conceptual model of the study.

Keywords

deviant behaviors in the workplace, abnormal behavior, conceptual model.

* **Corresponding Author, Email:** ebrahimzadeh2020@gmail.com

شناسایی ابعاد رفتارهای انحرافی در محیط کار با استفاده از رویکرد فراترکیب

عباس قائدامینی هارونی^۱، رضا ابراهیمزاده^۲ دستجردی^{۳*}، مهرداد صادقی دهچشمه^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب،

تهران، ایران

۲. استادیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۲۸ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۲۲)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد رفتارهای انحرافی در محیط کار انجام گرفت. روش پژوهش حاضر کیفی است و با استفاده از نوع فراترکیب انجام شد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل همه مقالات، پژوهش‌ها، و پایان‌نامه‌هایی بود که در حیطه موضوع پژوهش بین سال‌های ۱۳۹۱ - ۱۴۰۰ خورشیدی و ۲۰۰۶ - ۲۰۲۱ میلادی انجام شده‌اند. نمونه‌گیری به صورت هدفمند بود و مطابق با معیار ۴۵۰ نمونه مطالعه مرتبط یافت شد که پس از بررسی ۱۰۰ مطالعه به علت ناهماهنگی از نظر عنوان، ۳۰ مقاله از نظر نامناسب بودن چکیده، و ۲۰ مقاله از حیث ناهماهنگی محتوایی با موضوع مورد مطالعه حذف شدند و در نهایت مقالات به ۳۰۰ مطالعه کاهش پیدا کرد. داده‌ها با استفاده از مدل استراوس و کوربین در سه مرحله کدگذاری باز و محوری و انتخابی تجزیه و تحلیل شد. نتیجه خروجی فاز کیفی کشف ۳۳۳ مفهوم، ۱۳۳ مقوله فرعی، و ۱۶ مقوله اصلی بود؛ شامل شرایط علی (۱. عوامل شغلی؛ ۲. عوامل سازمانی؛ ۳. عوامل فردی؛ ۴. عوامل گروهی)، شرایط زمینه (۱. عوامل اجتماعی؛ ۲. عوامل فرهنگی؛ ۳. عوامل قانونی و حقوقی)، شرایط مداخله‌گر (۱. رفتارهای منفعت‌طلبانه؛ ۲. رفتارهای سیاسی)، راهبردها (۱. انحراف سازمانی؛ ۲. انحراف گروهی؛ ۳. انحراف فردی)، پیامدها (۱. پیامدهای فردی؛ ۲. پیامدهای سازمانی؛ ۳. پیامدهای شغلی) که در قالب مدل مفهومی ارائه شد.

کلیدواژگان

رفتارهای انحرافی در محیط کار، رفتار نابهنجار، مدل مفهومی.

* رایانامه نویسنده مسئول: ebrahimzadeh2020@gmail.com

مقدمه

در دهه‌های گذشته، پژوهشگران و مدیران به طور مداوم در مورد پدیده رفتار انحرافی در محیط کار مطالعه کرده‌اند. اصولاً رفتار انحرافی در محیط کار به معنای رفتار نادرست در محیط کار است؛ شامل رفتارهای تهاجمی (آزار و اذیت جنسی، ارباب، نشان دادن خصومت آشکار به همکاران)، رفتار غیرمولد (دیر آمدن به محل کار، استراحت طولانی هنگام صرف ناهار یا قهوه، زود رفتن از محل کار)، سوءاستفاده از اموال و سیاست‌های سازمان (انتشار شایعات یا ایجاد شایعات دروغین) (D'Silva et al. 2020). رفتار انحرافی در محیط کار موضوع جدیدی نیست که بتوان درباره آن بحث کرد. با این حال، منابعی که رفتار انحرافی را در محیط کار مورد بررسی قرار داده‌اند هنوز در حال رشد هستند و ابعاد جدید بسیاری را برای بررسی در مؤلفه‌های زمان و شرایط نشان می‌دهند (Appelbaum 2007). پژوهش‌های مختلفی در مورد رفتارهای انحرافی در محیط کار انجام شده است. بررسی مطالعات پژوهشگران مختلف رفتار انحرافی در محیط کار انجام شده است و نتایج رفتارهای انحرافی محیط کار را روشن کرده است. اما مطالعات در مورد رفتارهای انحرافی در محیط کار هنوز لازم است به‌ویژه در سازمان‌های مختلف مورد توجه قرار گیرد (Yildiz et al. 2015). رفتارهای انحرافی در محیط کار در درجه اول، که ماهیتی مخرب دارند، از عوامل مهم مؤثر در عملکرد سازمانی هستند (D'Silva et al. 2020). تقریباً همه سازمان‌ها با پدیده رفتار انحرافی در محیط کار روبه‌رو هستند (Agwa 2018). اخیراً با ظهور مسائل جدید و تلاش برای بهره‌وری بالاتر موضوعات مربوط به رفتار و رفتار انحرافی کارکنان برجسته شده است و مشخص شد که کارکنان به دلیل عوامل بی‌شماری در محیط کار رفتارهای انحرافی از خود نشان می‌دهند و این می‌تواند به دلیل عوامل شخصی یا سازمانی یا ترکیبی از هر دو باشد. علاوه بر این، برای ایجاد رفتار انحرافی دو دیدگاه وجود دارد و این را می‌توان در انحراف سازمانی و انحراف بین‌فردی دسته‌بندی کرد. رفتار انحرافی به عنوان یک تعامل دوگانه بین تأثیرات سازمانی و همچنین تأثیرات فردی شناخته می‌شود که بر کارکنان تأثیر می‌گذارد تا انحراف رفتاری را نشان دهند. سازمان‌هایی که قادر به مقابله با

رفتار انحرافی در محیط کار هستند قادر به شناسایی راهبردهای مبتنی بر شناخت رابطه بین انحرافات سازمانی و بین فردی هستند (D'Silva et al. 2020). در طول این سالها رفتار انحرافی محیط کار سازمانی تحت شرایط مختلف بسیار مورد بررسی قرار گرفته است (Agwa 2018). از جمله اصطلاحات مشابهی که در تحقیقات گذشته برای توصیف رفتار انحرافی محیط کار استفاده شده است رفتار نادرست در سازمان، رفتار ضد تولید در محیط کار، رفتار تلافی جویی، رفتار ضد اجتماعی، مقاومت کارکنان، رفتار غیرانطباق پذیر، رفتار منفی در سازمان، و رفتار ناکارآمد است (Tuna et al. 2015). مطالعات گذشته نشان می دهد کارکنان در اثر سوءاستفاده یا ناراضی بودن در محیط کار رفتار انحرافی از خود نشان می دهند و در نتیجه انحراف در بخش تولید یا منابع دیگر سازمان رخ می دهد (Pooja & Lenka 2018). اما عواملی که رفتار انحرافی در محیط کار ایجاد می کنند با گذشت زمان و شرایط هنوز در حال تکامل ابعاد جدیدی هستند (Sathappan et al. 2014). پیشینه پژوهش نشان داد تقریباً ۹۵ درصد سازمانها با رفتارهای انحرافی در محیط کار روبهرو هستند که ۷۵ درصد آنها سرقت و رفتار خشن در محیط کار را به خود اختصاص می دهد (Appelbaum 2007) به زعم رانا^۱ و پونیا (2016) با توجه به ارقام عظیم که برای سازمان هزینه ایجاد می کند برای پژوهشگران شناسایی مؤلفه های رفتارهای انحرافی در محیط کار بسیار مهم است با توجه به این ارقام عظیم برای پژوهشگران شناسایی مؤلفه های رفتارهای انحرافی در محیط کار بسیار مهم است و در صورت انجام تحقیقات مناسب سازمانها می توانند گام هایی را برای جلوگیری و مدیریت رفتار انحرافی محیط کار اتخاذ کنند و در نتیجه از ضرر میلیاردها دلار سازمانها جلوگیری می شود. بنابراین، به علت فراگیر بودن رفتار انحرافی در سازمانها، تجزیه و تحلیل عوامل تعیین کننده رفتار انحرافی برای سازمانها بسیار حیاتی است (Rana & Punia 2016). بوروکراسی خسته کننده در سطح مدیریت پیشرفت کارکنان را در سازمان با مشکل روبهرو می کند. در نتیجه، همه عوامل فوق مدیران منابع انسانی را ملزم می کند تا اقدامات پیشگیرانه ای برای غلبه بر رفتار انحرافی در بین

کارمندان انجام دهند (Pooja & Lenka 2018). اغلب مطالعات به صورت پراکنده به بررسی برخی از دلایل و مؤلفه‌های مؤثر بر رفتارهای انحرافی در محیط کار پرداخته‌اند. اما به طور مشخص تلفیق کاملی از مطالعات موجود در این حوزه انجام نشده است. همچنین الگوی یکپارچه‌ای که روابط علت و معلولی را در قالب یک مدل مفهومی آورده باشد تدوین نشده است. از این رو، با در نظر گرفتن خلأ موجود پژوهش، تلاش شده است ضمن انسجام بخشیدن به مطالعات پراکنده در این زمینه خلاصه مطالعات انجام شده در این حوزه در اختیار پژوهشگران و مدیران قرار گیرد. با توجه به اهمیت رفتارهای انحرافی در محیط کار این پژوهش به دنبال ارائه مدل مفهومی رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق روش فراترکیب است. بنابراین، این پژوهش در نظر دارد به سؤالات زیر پاسخ دهد:

مؤلفه‌های کلیدی رفتارهای انحرافی در محیط کار چیست؟

مدل مفهومی رفتارهای انحرافی در محیط کار چیست؟

مبانی نظری پژوهش

رفتارهایی که به سازمان آسیب می‌رساند ممکن است دارای هزینه‌های خاص یا هزینه‌های عمومی باشد. وقتی تعاملات بین افراد به دلیل رفتارهای انحرافی قطع شود، منابع انسانی به صورت تیمی کار نمی‌کند و عدم همکاری وجود خواهد داشت. سپس فرهنگ سازمانی حاصل شامل بی‌احترامی و بی‌اعتمادی و نارضایتی است (Narayanan & Murphy 2017). رفتارهای منفی رایج در سازمان می‌تواند در گروه‌های مختلف از سرقت و خرابکاری و تخریب تا آزار و اذیت و تخریب اموال قرار گیرد. برجسته‌ترین مطالعات در مورد رفتار ضد اجتماعی، رفتار ضد تولید، رفتار ناکارآمد و سازمانی انجام شده است. برجسته‌ترین پژوهش‌ها در مورد رفتار ضد اجتماعی، رفتار ضد تولید، رفتار ناکارآمد و انحرافات سازمانی انجام شده است پژوهشگران برای این رفتارها اسامی مختلفی ذکر کرده‌اند؛ از جمله: انحراف در محیط کار، رفتار ضد تولید، رفتارهای ضد اجتماعی. در واقع رفتارهایی در محیط کار انحرافی محسوب می‌شوند که دارای این سه ملاک اصلی باشند: ۱. عمدی و ارادی باشند؛ ۲. رسوم، قواعد، مقررات، و هنجارهای قابل قبول سازمانی در آن‌ها نادیده گرفته و نقض شود

و به خطر انداختن سلامتی افراد و سازمان هزینه‌های آشکار و نهان قابل توجهی را به سازمان تحمیل کند و از این طریق اثربخشی و عملکرد فردی و سازمانی را به مخاطره بیندازد (Robinson & Bennett 1995).

عوامل مرتبط با رفتارهای انحرافی در محیط کار

عامل فردی: بررسی‌هایی در زمینه نقش عوامل فردی (ژنتیکی و بیولوژیکی) در بروز رفتارهای انحرافی صورت گرفته است که در اینجا به دو عامل فردی مهم اشاره می‌شود. شخصیت: با استفاده از مدل پنج‌عاملی شخصیت تحقیقات زیادی رابطه بین شخصیت و رفتار کارکنان را تشریح کرده‌اند. مثلاً افراد با وجدان بالا و وظیفه‌شناس و موفقیت‌گرا و درستکار هستند و احتمال رفتارهای انحرافی در آن‌ها وجود ندارد. همچنین تحقیقات دیگر به عواملی مانند پیشینه خانوادگی و موقعیت زندگی و اثر آن‌ها بر شخصیت توجه کرده و ارتباط آن با رفتارهای انحرافی را بررسی می‌کنند. ادراک از شرایط کاری: تحقیقات نشان داده انحراف کاری با شناخت شغلی کارکنان و قضاوت آن‌ها در مورد شرایط کاری در ارتباط است. وقتی کارکنان معتقد باشند که مدیریت به اهداف و ارزش‌های آن‌ها توجه می‌کند این حمایت درک‌شده را در افزایش تعهد و وفاداری به عملکرد خود انعکاس می‌دهند و همچنین ادراک منفی از شرایط کاری باعث دریغ کردن تلاش‌ها یا درگیری در انحرافات می‌شود (Connor 2017).

عامل گروهی: تحقیقات نشان می‌دهد الگوهای رفتاری انحرافی در افراد یک گروه به طور قابل ملاحظه‌ای بر سایر افراد گروه تأثیر می‌گذارد. سابقه افراد و وابستگی وظایف شغلی از عوامل اثرگذار در بروز رفتارهای انحرافی در یک گروه هستند (اپلبام و همکاران ۲۰۰۷). گروه نقش مهمی در اثرگذاری بر اعضای خود و سازمان دارد. افراد مهاجم در گروه بر پیامدهای فردی سلامت روحی و جسمی و سازمانی (تعهد اثربخش) اثر می‌گذارند و این به علت مجاورت آن‌ها با قربانیان این رفتارهاست که آن‌ها را نیز در نتایج شریک می‌کند (Yao et al. 2009).

عامل رهبری: رهبران یکی از عوامل تأثیرگذار بر رفتارهای اعضای سازمان هستند که

ارزش‌ها و هنجارها را تعریف می‌کنند و تصویری از سازمان ارائه می‌دهند. رهبران در نحوه و میزان اعتماد در سازمان، ایجاد احترام متقابل، تشخیص و اصلاح مشکلات، و پرداخت پاداش‌ها یا ارائه تنبیهات نقش مؤثری دارند (وان و گرفین ۲۰۰۶). همچنین مهارت رهبر در اداره تغییرات و تضادها و مدیریت ارتباطات و مدیریت زمان نیز نقش مهمی در اداره رفتارهای انحرافی دارد (Litzky et al. 2006).

عامل سازمانی و مدیر: سازمان نقش مهمی در بروز رفتارهای انحرافی بر عهده دارد. چون مهم‌ترین عوامل سازمانی تحت کنترل مدیر هستند، می‌توان عوامل سازمانی را عوامل مدیریتی نیز دانست. در اینجا به برخی از این عوامل که بر رفتار انحرافی اثر دارند اشاره می‌شود. قوانین ناعادلانه: مدیران اغلب قوانینی برای افزایش کارایی، ایجاد ثبات در کیفیت خدمات، و کمک به نظارت بر رفتار کارکنان ایجاد می‌کنند. اگر کارکنان احساس کنند که این قوانین غیرعادلانه هستند، احتمالاً آن‌ها را نادیده می‌گیرند. همچنین تحقیقات نشان می‌دهد وقتی افراد احساس کنند که با آن‌ها به طور عادلانه رفتار نمی‌شود اغلب تمایل به تلافی پیدا می‌کنند و برای جبران این بی‌عدالتی به رفتارهای منفی دست خواهند زد. ساختار جبران خدمات/ پاداش: سیستم پاداش و جبران خدمات می‌تواند کارکنان را تشویق به درگیری در رفتارهای انحرافی کند. رقابت برای پاداش‌ها می‌تواند باعث شود کارکنان فقط خود را در نظر بگیرند و رفتار غیراخلاقی را برای موفقیت خود لازم بدانند. مثلاً سیستم پاداش مبتنی بر حق کمیسیون کارکنان را به فروش محصولات بیشتر و کسب رضایت مشتری برای کسب پاداش بیشتر تشویق می‌کند که می‌تواند یک انگیزه قوی برای افراد به وجود آورد که خود را درگیر رفتارهای انحرافی کاری کنند (Litzky et al. 2006).

فرهنگ سازمانی: فرهنگ یکی از عوامل اثرگذار بر رفتارها و ارزش‌های افراد است و می‌تواند در بروز رفتارهای انحرافی نقش داشته باشد. فرهنگ شامل الگوی شکست‌ها و موفقیت‌های سازمانی و تاریخچه سازمان و سیاست‌های آن است. فرهنگ باید به افراد هویت‌های سازمانی دهد، امکان مشارکت افراد را فراهم آورد، و چگونگی ابراز احساسات و عکس‌العمل‌ها و توجهات افراد در سازمان را هدایت کند. در مورد فرهنگ و اثر آن بر

رفتارهای انحرافی باید به ویژگی‌هایی توجه کرد؛ حمایت از سیاست‌های سازمان به طور صریح و هنجارهای کارکنان را به طور ضمنی، ایجاد اطمینان از توزیع برنامه‌های پاداش به طور برابر و با دلایل موجه و روشن، ارائه برنامه‌های مشاوره‌ای برای کارکنان جهت رجوع در زمان مشکل، ایجاد اطمینان از مناسب بودن جو سازمانی و هماهنگی آن با فرهنگ سازمانی. اعتماد در سازمان: نگرش افراد در مورد وجود اعتماد در سازمان از طریق انتظارات کارکنان منعکس می‌شود که آن‌ها احساس کنند به آن‌ها توجه و نیازهایشان در حال و آینده ارضا خواهد شد. اعتماد سازمانی می‌تواند حاصل یک توافق دوطرفه بین فرد و سازمان باشد برای اطمینان از اینکه هر یک چگونه عمل خواهند کرد. وقتی کارکنان احساس کنند که اعتماد آن‌ها در حال از بین رفتن است، اعمال انحرافی شدت بیشتری خواهد گرفت. مثلاً تحقیقات نشان می‌دهد وقتی مدیران چندین بار کارکنان را در حضور مشتری یا همکارانشان سرزنش یا توبیخ می‌کنند، اعتماد بین مدیران و زیردستان شکسته می‌شود و رفتارهای انحرافی آن‌ها شدت می‌گیرد. نگرش‌های منفی و بدبینانه: بسیاری از مدیران معتقدند که کارکنان نمی‌توانند مورد اعتماد باشند و باید رفتار آن‌ها از نظر مناسب بودن کنترل شود. بر اساس تئوری نمایندگی^۱، اهداف افراد از اهداف مالکان شرکت متفاوت است و کارکنان افرادی منطقی هستند که برای تعقیب علایق خود برانگیخته می‌شوند و این ممکن است منجر به رفتارهای انحرافی شود. این دیدگاه منفی موجب می‌شود که کارکنان احساس کنند مورد اعتماد نیستند و برای تلافی درگیر اعمال انحرافی شوند (Litzky et al. 2006).

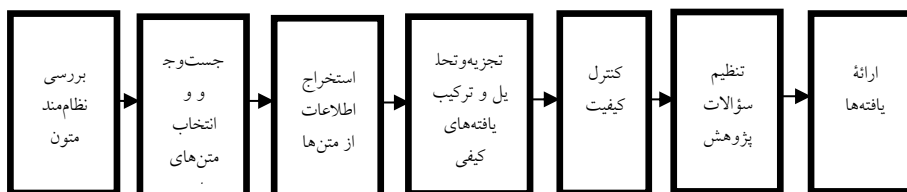
کنترل‌های رسمی و غیررسمی: کنترل رسمی اثر قابل ملاحظه‌ای بر کاهش رفتارهای انحرافی دارد و از طریق قوانین و مقررات ظهور می‌یابد و شامل سه نوع کنترل می‌شود: کنترل رفتارها، کنترل ورودی‌ها (انتخاب، آموزش، و غیره)، کنترل خروجی‌ها (از طریق هدف‌گذاری، مدیریت بر مبنای هدف، و غیره). کنترل غیررسمی که شامل هنجارها می‌شود ممکن است اثر قوی‌تری بر انحراف کارکنان داشته باشد. این هنجارها می‌تواند جو مثبت

سازمانی ایجاد کند و احتمال بروز رفتارهای انحرافی را کاهش دهد. البته کنترل‌های غیررسمی از کنترل مدیر خارج هستند و مدیر فقط می‌تواند روی آن‌ها اثر بگذارد. فعالیت‌های ساختاریافته در مقابل ساختارنیافته: فعالیت‌های ساختارنیافته، که دستورالعملی برای صرف زمان ندارند، بیشتر به سمت انحراف هدایت می‌شوند؛ به دو دلیل: ۱. در فعالیت‌های سازمان‌یافته برخی از افراد در نقش‌های مسئول برای کنترل قرار می‌گیرند و ۲. فعالیت‌های ساختاریافته فرصت‌های کمتری برای انحراف فراهم می‌کنند. وقتی افراد فرصتی برای انحراف نداشته باشند و همچنین شخصی برای اعمال کنترل وجود داشته باشد، احتمال بروز انحراف کاهش می‌یابد. ابهام در مورد عملکرد شغلی: ابهام در نقش به معنای فقدان اطلاعات در مورد یک نقش و عدم اطمینان در مورد انتظارات مرتبط با آن است. افراد ممکن است در مورد چگونگی تعریف نقش خود و انتظارات رفتاری‌شان دچار ابهام شوند که این می‌تواند پاسخ‌های شغلی منفی - مثل جابه‌جایی، ترک خدمت، استرس، ابراز انحراف‌های مختلف - را به دنبال داشته باشد (Connor 2017).

روش پژوهش

پژوهش حاضر با رویکرد کیفی انجام شده و با توجه به وجود اسناد زیاد و جدید در زمینه رفتارهای انحرافی در محیط کار و امکان تحلیل ترکیبی آن‌ها از روش تحقیق کیفی از نوع فراترکیب^۱ استفاده شده است. فراترکیب ترکیب تفسیرهای داده‌های اصلی مطالعات منتخب است. تجزیه و تحلیل اطلاعات در پژوهش حاضر بر مبنای روش فراترکیب مبتنی بر مدل هفت مرحله‌ای سندلوسکی^۲ و باروسو (۲۰۰۷) انجام شد. روش یادشده شامل مراحل تنظیم سؤالات پژوهش، بررسی نظام‌مند متون، جست‌وجو و انتخاب متن‌های مناسب، استخراج اطلاعات از متن‌ها، تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی، کنترل کیفیت، و بیان یافته‌هاست که در ادامه مراحل یادشده در پژوهش حاضر شرح داده شده است.

1. meta-synthesis
2. Sandelowski



شکل ۱. مراحل تجزیه و تحلیل داده‌ها

مرحله اول. تنظیم سؤال پژوهش

سؤالات پژوهش بر اساس ماهیت موضوع پژوهش، جامعه مطالعه، محدوده زمانی، و چگونگی روش مطرح شدند. سؤالات و پاسخ‌های پژوهش در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. سؤالات پژوهش

سؤالات پژوهش	پارامترها
<ul style="list-style-type: none"> - مدل مفهومی ابعاد مؤثر بر رفتارهای انحرافی در محیط کار چیست؟ - ابعاد کلیدی رفتارهای انحرافی در محیط کار چیست؟ 	چه چیزی
پایگاه‌های داده؛ همانند ایران‌داک، مگ‌ایران، نورمگز، پرتال جامع علوم انسانی، جویشگر علم نت، مجلات داخلی، گوگل اسکولار، ساینس دایرکت، امرالد	جامعه مورد مطالعه
۲۰۰۶ - ۲۰۲۱ میلادی، ۱۳۹۵ - ۱۴۰۰ خورشیدی	محدوده زمانی
تحلیل اسنادی: یکی از روش‌های کتاب‌سنجی که در آن قواعد حاکم بر رابطه میان مدرک استاددهنده (متن) و مدرک مورد استناد (سند) جست‌وجو و مطالعه می‌شود.	چگونگی روش

مرحله دوم. بررسی نظام‌مند متون

در این مرحله کار جست‌وجو در پایگاه داده همانند ایران‌داک، مگ‌ایران، نورمگز، پرتال جامع علوم انسانی، جویشگر علم نت، مجلات داخلی، گوگل اسکولار، ساینس دایرکت، امرالد شروع شد. علت انتخاب این بازه زمانی از یک سو به دلیل بهره‌گیری از نتایج جدید است و از سوی دیگر به دلیل نو بودن موضوع پژوهش که در سال‌های اخیر توسعه یافته است و جست‌وجوی منابع بر اساس معیارهای پژوهش و همچنین کلیدواژه‌های مندرج در جدول ۲ انجام شد.

جدول ۲. واژه‌های کلیدی جست‌وجو

واژه‌های کلیدی	
فارسی	انگلیسی
رفتارهای انحرافی در محیط کار	Deviant behaviors in the workplace
رفتار نابهنجار	Abnormal behavior
رفتار انحرافی سازمانی	Deviant organizational behavior

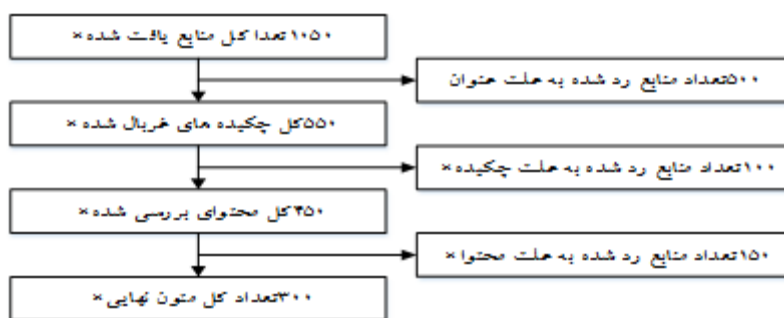
مرحله سوم. جست‌وجو و انتخاب مقاله‌ها و متون مناسب

روش نمونه‌گیری در این پژوهش نمونه‌گیری هدفمند است و برای انتخاب متون مناسب از دو معیار ملاک‌های ورود و ملاک‌های خروج (مندرج در جدول ۳) استفاده شده است. برای تعیین دقت، اعتبار، و اهمیت و نیز به منظور ارزیابی و گزینش دقیق‌تر پژوهش‌های مورد بررسی از ملاک‌های ورود و خروج استفاده شده است. در این مرحله پس از سه مرحله پالایش (مطابق شکل ۱)، از میان ۱۰۵۰ مطالعه، ۷۵۰ مورد حذف و ۳۰۰ پژوهش برای تجزیه و تحلیل اطلاعات انتخاب شد.

جدول ۳. ملاک‌های ورود و خروج منابع به پژوهش حاضر

ملاک‌های ورود	ملاک‌های خروج
مقالات علمی- پژوهشی چاپ‌شده و پایان‌نامه‌های مندرج در پایگاه ایران‌داک، مگ‌ایران، نورمگز، پرتال جامع علوم انسانی، جویشگر علم نت، مجلات داخلی، گوگل اسکولار، ساینس دایرکت، امرالد	پژوهش‌هایی که اطلاعات کافی در زمینه اهداف این پژوهش گزارش نداده بودند.
مقالات و پژوهش‌هایی که با روش‌های علمی- پژوهشی کمی، کیفی، و ترکیبی انجام شده باشد.	پژوهش‌هایی که با عناوین و اهداف یکسان انجام شده بودند.
تحقیقات باید داده‌ها و اطلاعات کافی را در ارتباط با اهداف پژوهش گزارش کرده باشند.	پژوهش‌هایی که فاقد الگوی روش‌شناختی مناسب بودند.
تحقیقاتی که فرایند بررسی تخصصی را زیر نظر داوران متخصص طی کرده باشند و به صورت مقاله کامل از طریق برخط یا به طور کامل چاپ شده باشند.	پژوهش‌هایی که فاقد کیفیت لازم علمی بودند از آنجا که در مجلات بی‌کیفیت منتشر شده بودند.
مقالات و پژوهش‌های چاپ‌شده در حوزه مورد نظر بین سال‌های ۲۰۰۶ - ۲۰۲۱ / ۱۳۹۵ - ۱۴۰۰.	مطالعات مروری و کتابخانه‌ای

در این مرحله، مجموعه مطالعات منتخب چندین بار بازبینی و در هر مرحله مقالات و متونی که با موضوع همخوانی نداشتند حذف شد. مطابق شکل ۱ یا چارت روندنما فرایند بازبینی به این صورت انجام گرفت که در ابتدا مقالاتی که از نظر عنوان با هدف پژوهش تناسب نداشتند حذف شد. در مرحله بعد، چکیده مقالاتی که از مرحله قبل باقی مانده بودند بررسی شد و در این مرحله نیز مقاله نامربوط با هدف پژوهش حذف شد. پس از آن مقالاتی که از نظر محتوا با هدف پژوهش همخوانی نداشتند حذف شد. در نهایت، مقالات باقی مانده وارد مرحله بعدی روش فراترکیب شدند.



شکل ۲. چارت روندنما

مرحله چهارم. جست‌وجو و انتخاب مقاله‌ها و متون مناسب

در این مرحله به بررسی اطلاعات متون باقی مانده پرداخته و بر مبنای اهداف و سؤال‌های پژوهش یافته‌های مرتبط از هر یک از منابع استخراج شد. این مرحله از فراترکیب مشابه مرحله اول کدگذاری در روش تئوری زمینه‌ای است که کدگذاری باز نام دارد.

مرحله پنجم. تجزیه و تحلیل و تلفیق یافته‌های کیفی

در این مرحله محقق به چیش منطقی مفاهیم درباره سؤالات و پارادایم کلی استراوس و کوربین^۱ شامل شرایط علی، شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها حول پدیده محوری پرداخته است که در جدول‌های ۴ تا ۸ ارائه شده است.

یافته‌های پژوهش

مطالعه مرتبط با رفتارهای انحرافی در محیط کار وارد مرور سیستماتیک شدند. تنها ۲۰ مورد از این مطالعات در ایران انجام شده و به زبان فارسی بود. سیر صعودی سال‌های انتشار آثار با توجه به جدول ۱ نشان‌دهنده افزایش توجه پژوهشگران به مقوله رفتارهای انحرافی در محیط کار در سال‌های اخیر است. از مجموع ۳۰۰ مطالعه ۲۵۵ مقاله علمی-پژوهشی، ۱۵ مطالعه از نوع پایان‌نامه، ۲۰ مقاله مروری، و ۱۰ مقاله همایشی بود. جدول‌های ۴ تا ۸ جزئیات این مطالعات را نشان می‌دهد.

جدول ۴. شرایط علی

مفاهیم	مقوله اصلی	مقوله فرعی
Wan Din (2015); Ibnu (2014); Farhadi (2011); Adeoti et al. (2017); Abdul Mutalib, Mohd Taib, Dina (2018); Omar, Halim, Zainah, Farhadi, Nasir, Khairuddin (2011); Farah Mardiana binti Radzali (2015); Mohesn Golparvar (2015); Yan_Hong Yao and Ying- Ying Fan, Yong-Xing Guo, Yuan Li (2014); Omar et al. (2011); D'Silva et al. (2020); Dewangan1 & Verghese (2018); Samuel Ugwu & Okechukwu Okafor (2017); Abdul & Nasuridin (2008); Alias et al. (2013); Chirasha & Mahappa (2012); Sunday (2014); Jiang et al. (2020); Haider et al. (2018) ضمیرروشن و همکاران (۱۳۹۶)؛ گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۳)؛ زینلی و همکاران (۱۳۹۸)؛ مه‌داد و ملک‌زاده (۱۳۹۷) آزادی تصمیم‌گیری، حمایت اجتماعی، نیازهای روان‌شناختی، نیازهای فیزیکی و عدم امنیت شغلی	استرس شغلی	شرایط علی
Hadi Farhadi (2011); Azlina Yassin (2011); Mazni Alias (2013); Aminah Ahmad, Zoharah Omar (2014); Misbah Nasir and Ambreen Bashir (2012); Muharem Tuna, Issam Ghazzawi; Murat Yesiltas, Aysen Akbas Tuna and Siddik Arslan (2014); Fatimah Omar, F. W. Halim, A.Z Zainah, H. Farhadi, R. Nasir, R. Khairuddin (2011); Omar et al. (2011); D'Silva et al. (2020); Ibrahim & Iqbal (2015); Alias et al. (2013); Muafi (2011); Wang et al. (2020); Rosid et al. (2020); Alias et al. (2013); Appelbaum & Shapiro (2006); Nasir & Bashir (2012); RogoJan (2009); Sunday (2014) ضمیرروشن و همکاران (۱۳۹۶) رضایت از دستمزد، رضایت از همکاران، رضایت از ماهیت کار، رضایت از ارتقای شغلی، رضایت از مدیر	عدم رضایت شغلی	عوامل شغلی
Haldorai, Chang, Li (2020); Farah Mardiana binti Radzali (2015); Aulia Maulana Septa, Nasrillah (2018); Abdul Mutalib Mohamad Azim, Mohd Taib Dora, Dina Syamilah Zaid (2018); Augustine Acheampong & Kingsley Agyapong (2015); Michael Olalekan Adeoti, Faridahwati Mohd Shamsudin & Chong Yen Wan (2017); Abdul Rahman Abdul Rahim, Ahmad Shazeer Mohamed Thaheer, Alwi Shabudin, Abdul Rahman Abdul Wahab & Noorazmi Hashim (2014); Omar Khalid Bhatti, Muhammad Aftab Alam, Arif Hassan, & Mohamed Sulaiman (2016); Aminah Ahmad, Zoharah Omar (2014); Aliverdi Nia et al. (2015); D'Silva et al. (2020); Dorojatun Prihandono & Wijayanto (2019); Haldorai et al. (2019); AKANNI et al. (2018); Rosid et al. (2020); Bahri et al. (2013) معنادار بودن کار، احساس همبستگی، هم‌سویی با ارزش‌های سازمان	نقد معنویت در محیط کار	

ادامه جدول ۴. شرایط علی

مفاهیم	مقوله فرعی	مقوله اصلی	عوامل شغلی	شرایط علی
Obaladel & Akeke (2020); Chernyak-Hai & Tziner (2014); Javed et al. (2014); Adejoh & Adejoh (2013); Abdul & Nasurdin (2008); Alias et al. (2013); Javed et al. (2014); Onuoha & Ezeribe (2011) فرصت‌های رشد، چالش‌برانگیز بودن کار و استقلال کاری	ویژگی‌های شغلی			
Shamsudin et al. (2011); AKANNI et al. (2018) سیاوشی و عصمتی (۱۳۹۸) امنیت شغلی کمی و امنیت شغلی کیفی	باز شغلی			
Dewangan1 & Verghese (2018); Fagbenro & Olasupo (2020); Khurram & Siraj Jamal (2014) تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر رفتار، تعارض مبتنی بر فشار	تعارض خانواده			
Chullen et al. (2010); Feiz et al. (2016) اهمیت کار، هویت کار، مهارت، آزادی عمل، و بازخورد نتایج	طراحی شغل			
BOEKHORST (2015); Mohd et al. (2011) ارزیابی عملکرد، توسعه حرفه‌ای، و آموزش و توسعه	معیار رشد			
Colbert et al. (2014) پاسخ‌گو بودن، دسترسی به اطلاعات و پست سازمانی	موقعیت شغلی			
Hawdon et al. (2009) قدرت، فداکاری، و جذب	درگیری شغلی			
مرادی و حکیمی (۱۳۹۷) همخوانی با ارزش‌های سازمان، انتظارات فرد از سازمان، موقعیت فرد و سازمان، هماهنگ بودن، تناسب اهداف فردی با سازمانی	فرد- سازمان	عدم تناسب		
مرادی و حکیمی (۱۳۹۷) تناسب با علائق شخصی، تناسب مهارت‌ها، تناسب با تحصیلات، تناسب با ویژگی‌های فردی	فرد- شغل	عدم تناسب		
Lim Li Chen, Benjamin Chan Yin Fah, Teh Choon Jin (2016); Mazni Alias, Roziah Mohd. Rasdi (2015); Saira Iqbal Khan, Atif Mahmood, Sara Kanwal (2015); Na-Ting Liu a & Cherng G. Ding (2011); Amanda Shantz, Kerstin Alfes, And Gary P. Latha. (2014); Ebrahimi & Moshabeki (2013); D'Silva et al. (2020); Chirasha & Mahappa (2012); Chullen et al. (2010); Sunday (2014); Ebrahimi & Moshabeki (2013) راسخ و همکاران (۱۳۹۶)؛ ابراهیمی و مشبکی (۱۳۹۱) حمایت سرپرست، زمینه شغلی، پاداش سازمانی، و انصاف سازمانی	عدم ادراک حمایت سازمانی	عوامل سازمانی		

ادامه جدول ۴. شرایط علی

مفاهیم	مقوله اصلی	مقوله فرعی	
Obalade & Arogundade (2019); Leweherilla Novalien C. (2017); Azlina Yassin (2011); Muhammad Yasir, Amran Rasli (2018); Ana Sofia Aryati, Achmad Sudiro, Djumilah Hadiwidjaja and Noermijati Noermijati (2017); Barati et al (2013); D'Silva et al. (2020); Haldorai et al. (2019); Dewangan1 & Verghese (2018); Kanten & Ülker (2013); Chernyak-Hai & Tziner (2014); GROBELNY (2020); Obalade & Arogundade (2019); Javed et al. (2014); Maharani (2019); Alias et al. (2013); Cheng et al. (2013); Chirasha & Mahappa (2012); Kanten & Ulker (2013); Rogoan (2009); Appelbaum Narayanan & Murphy (2017) زینلی و همکاران (۱۳۹۸) صمیمیت، نشاط، مزاحمت، روحیه گروهی، علاقه مندی، تظاهر به کار و تأکید بر تولید و خدمات، کناره‌جویی، ملاحظه‌گری و اعتماد	عوامل سازمانی	بازسازی سازمانی	
Barati et al. (2013); Nasir & Bashir (2012); Chirasha et al. (2012); Demir (2011); Appelbaum et al. (2007); Zoghbi Manrique de Lara et al. (2012); Chernyak-Hai & Tziner (2014); Henle (2005); Barati et al. (2013); Dewangan1 & Verghese (2018); Chernyak-Hai & Tziner (2014); Rafiee et al. (2015); Iqbal et al. (2017); Rosid et al. (2020); Javed et al. (2014); Ambrose, Schminke and Mayer (2013); Appelbaum & Shapiro (2006); Bahri et al. (2013); Chirasha & Mahappa (2012); De Lara, Tacoronte, and Ting-Ding (2007); Demir (2011); Flaherty & Moss (2007); Holtz & Harold (2013); Sunday (2014) حکیمی (۱۳۹۹)؛ حکاک و همکاران (۱۳۹۷)؛ رفیعی و برقی (۱۳۹۷)؛ ضمیرروشن و همکاران (۱۳۹۶)؛ گل‌پرور و سعیدیان (۱۳۹۶)؛ زینلی و همکاران (۱۳۹۸)؛ رفیعی و همکاران (۲۰۱۵)؛ مرادی و حکیمی (۱۳۹۷)؛ واعظی و همکاران (۱۳۹۵) عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی، اطلاعاتی و مراوده‌ای		نبود عدالت سازمانی	
Feiz et al. (2016); Nasir & Bashir (2012); Chirasha et al. (2012); Appelbaum et al. (2007) بی‌اعتنایی به همکار، بی‌اعتنایی به کار، بی‌اعتنایی به ارباب‌رجوع، بی‌اعتنایی به سازمان، بی‌اعتنایی به مدیر		بی‌اعتنایی سازمانی	بی‌اعتنایی
Stefano et al. (2017); Chirasha et al. (2012); Appelbaum et al. (2007); Kalemci et al. (2019); Ping Wang et al. (2018); Harder (2019); Di Stefano et al. (2019); Adejoh & Adejoh (2013); Rogoan (2009); Narayanan & Murphy (2017) چالش شغلی، ارتباطات، اعتماد، نوآوری، پیوستگی اجتماعی، انطباق‌پذیری، رسالت، سازگاری، درگیر شدن		فرهنگ سازمانی	فرهنگ سازمانی
Demir (2011); Appelbaum et al. (2007); Arshadi & Piriaei (2012); Alias et al. (2013); Chirasha & Mahappa (2012); Demir (2011); Onuoha & Ezeribe (2011); Rogoan (2009); Sunday (2014); Tziner et al. (2010) اعتماد افقی، اعتماد عمودی، اعتماد نهادی، اعتماد به همکاران، اعتماد به مدیر، اعتماد به محیط		بازسازی سازمانی	بازسازی سازمانی
Demir (2011); Appelbaum et al. (2007); Samuel Ugwu & Okechukwu Okafor (2017); Wang et al. (2020); Appelbaum & Shapiro (2006); Demir (2011); Rogoan (2009); Vadera, Pratt and Mishra (2013); Hawdon et al. (2009) گل‌میمی و همکاران (۱۳۹۷)؛ منتخب‌یگانه (۱۳۹۵)؛ ضمیرروشن و همکاران (۱۳۹۶)؛ زینلی و همکاران (۱۳۹۸) تعهد هنجاری، تعهد مستمر، و تعهد عاطفی		بازسازی سازمانی	بازسازی سازمانی

ادامهٔ جدول ۴. شرایط علی

مفاهیم	مقولهٔ فرعی	مقولهٔ اصلی	شرایط علی عوامل سازمانی
Shamsudin et al. (2011); Wang et al. (2020); Tziner et al. (2010) مالی، یادگیری، ارباب رجوع، و فرایندهای داخلی	ارزیابی عملکرد ضعیف		
HASTUTI et al. (2017) ضمیرروشن و همکاران (۱۳۹۶)؛ اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۵)؛ راسخ و همکاران (۱۳۹۶)؛ ابراهیمی و مشبکی (۱۳۹۱) شایسته‌سالاری، عدالت‌محوری، رشد معنوی منابع انسانی، جذب و نگهداری نیروهای متخصص، نظام پرداخت	سیاست‌های سازمانی		
Nemr & Liu (2021); Shahzad & Mahmood (2012) اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۵) باور، احساس، و رفتار	سازمانی بدبینی		
Agboola & Salawu (2011) شناختی، عاطفی، و رفتاری	تغییرات سازمانی		
Nasir & Bashir (2012) فردی، گروهی، و سازمانی	بی‌انصافی سازمانی		
Malik et al. (2019) قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۰) قلدری کلامی، قلدری غیرکلامی، قلدری عملی، قلدری مربوط به عملکرد	سازمانی قلدری		
مهدوی و ایران‌زاده (۱۳۹۸)؛ قائدامینی هارونی و همکاران (۱۳۹۸) مطیع، تدافعی، محجوب، دوستانه، و فرصت‌طلبانه	سازمانی سکوت		
(نصر اصفهانی و حیدری آفاگلی)، حکیمی (۱۳۹۹) آزردگی از موفقیت دیگران، اندوه ناشی از مقایسه، احساس محرومیت و حقارت و علاقه به سلب نعمت از دیگران	سازمانی حسادت		
تیموری و همکاران (۱۴۰۰) عضویت، وفاداری، و شباهت	سازمانی همبستگی		
Rogojan (2009) حس تنفر و ناامیدی کارکنان از سازمان، افزایش بدگویی کارکنان از سازمان، منزوی شدن کارکنان، انتقام‌جویی، افشا و نابودی اطلاعات سازمان، بدویبراه گفتن به زمین و زمان، بی‌اعتنایی به یادگیری و پیشرفت فردی، تأثیر مخرب فرد بر افراد دیگر سازمان، کارکنان از موانع پیشرفت سازمان خواهد شد، کارکنان از پیشرفت سازمان جلوگیری می‌کنند، وجود دودستگی یا چنددستگی در سازمان، استقبال نکردن از انجام دادن داوطلبانه کار در سازمان	نامیدی سازمانی		
Yen & Teng (2013) درجهٔ رسمیت بالا، درجهٔ تمرکز سازمانی، درجهٔ پیچیدگی سازمانی	سازمانی ساختار		

ادامه جدول ۴. شرایط علی

مفهوم	مقوله اصلی	مقوله فرعی
Olasupo & Fagbenro (2021) دولتی و خصوصی، آموزشی، فرهنگی، تولیدی	عوامل سازمانی	نوع سازمان
		کیفیت خدمات سازمان
عهدی و همکاران (۱۳۹۹) رفاه کارکنان، دسترسی به امکانات	عوامل گروهی	عدم انسجام گروهی
APAYDIN & ŞİRİN (2016); Rogojan (2009); Akkerman et al. (2020) انسجام تکلیف فردی و انسجام اجتماعی گروهی		گروه کاری
Rogojan (2009) اعتماد، صراحت، احترام، اهمیت دادن، همکاری، وحدت نظر، پاداش، نفوذ و اختیار و همبستگی		نیم کاری
Flaherty & Moss (2007); Judge, Scott and Ilies (2006) ارتباطات، هماهنگی، همکاری، هدفمندی، تصمیم‌گیری، و همبستگی		سپرست توهمین‌آمیز
Roshayati et al. (2016); Iqbal et al. (2017); Adejoh & Adejoh (2013); Thau & Mitchell (2010) کبیر و موسوی (۱۴۰۰)؛ حکاک و منتظری نجف‌آبادی (۱۳۹۹) کلامی و غیرکلامی		گروه‌های کاری
Olasupo & Fagbenro (2021); Ambrose, Schminke and Mayer (2013) رسمی و غیررسمی		تعارضات بین‌فردی
Bahri et al. (2013) تفاوت شخصیتی بیش از حد بین افراد، ناسازگاری بیش از حد افراد		عدم ارتباطات انترنشن
Tziner et al. (2010) ساده‌سازی، گوش دادن فعال، استفاده از بازخورد، کنترل هیجانات، استفاده از شبکه‌های ارتباطات غیررسمی، استفاده از مجراهای ارتباطی چندگانه		

شرایط علی

ادامه جدول ۴. شرایط علی

مقاله اصلی	مقاله فرعی	مفاهیم
عوامل گروهی	سبک رهبری	Muhammad Yasir, Amran Rasli (2018); Suzanne van Gils, Niel Van Quaquebeke, Daan Van Knippenberg, Marius Van Dijke, David De Cremer. (2013); Yan_Hong Yao and Ying- Ying Fan, Yong-Xing Guo, Yuan Li. (2014); Ozgur Demirtas (2015); Arif Masih Khokhar, Muhammad Zia-ur-Rehman, (2017); Shenjiang Mo, Junqi Shi. (2015); Mohammad Harisur Rahman Howladar, Sahidur Rahman, Aftab Uddin. (2018); Ana Sofia Aryati, Achmad Sudiro, Djumilah Hadiwidjaja and Noermijati Noermijati (2017); Yan Liu, Long W. "Rico" Lam, Raymond Loi. (2015); Aida Abdullah & Sabitha Marican (2017); Hongyan Jiang, Yang Chen, Peizhen Sun and Jun Yang. (2016); Chernyak-Hai & Tziner (2014); D'Silva et al. (2020); Dorajatun Prihandono & Wijayanto (2019); Ping Wang et al. (2018); Ping Wang et al. (2018); Howladar et al. (2019); Iqbal et al. (2017); Aida & Sabitha (2015); Nemr & Liu (2021); Abdul & Nasurdin (2008); Appelbaum & Shapiro (2006); Chullen et al. (2010); Mayer et al. (2012); Pradhan (2013); Tziner et al. (2010); Chernyak-Hai & Tziner (2014); Haider et al. (2018) مبادله رهبر- عضو حکیمی (۱۳۹۹): زینلی و همکاران (۱۳۹۸): خراسانی و همکاران (۱۳۹۶): قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۰): گل پرور و سحاشور (۱۳۹۵): فتاحی و همکاران (۱۳۹۸) رهبری سوءاستفاده‌گر، رهبر- عضو، رهبری مخرب، رهبری زهرآگین، رهبری خودکامه، رهبری اقتدارگر، رهبری مستبدانه
شرایط علی	ویژگی های شخصیتی	Kozako et al. (2013); Dewangan I & Vergheese (2018); Chernyak-Hai et al. (2018); Lim et al. (2016); Harder (2019); Javed et al. (2014); HASTUTI et al. (2017); Alias et al. (2013); Appelbaum, Iaconi and Matousek (2007); Bodankin & Tziner (2009); Colbert et al. (2014); Flaherty & Moss (2007); Javed et al. (2014); Mount, Ilies and Johnson (2006); Rogojan (2009); Sudha & Khan (2013); Yunus, Khalid and Nordin (2012) هادوی نژاد و درزی (۱۳۹۴) مطلق‌گرایی و نسبی‌گرایی اخلاقی، فایده‌گرایی و وظیفه‌گرایی، درون‌گرا و برون‌گرا، ماکیاولیسم و عشق به پول، اختلالات روانی، سازگاری و عدم سازگاری، ثبات هیجانی، گشودگی در برابر تجربه، وجدان‌گرایی، خطرپذیری، خودشیفتگی
عوامل فردی	قرارداد روان‌شناختی	Hussain (2013); Abdul & Nasurdin (2008); Chung & Moon (2011) پاداش شغل، محتوای شغل، توسعه مسیر شغلی
	عزت نفس پایین	Ferris, Brown, Lian and Keeping, (2009) حکیمی (۱۳۹۹) موقعیت، قیاس‌های اجتماعی مطلوب رفتاری
	نیروی خوابی	Christian & Ellis (2011) بی‌خوابی
	نیروی روان	حکیمی (۱۳۹۹) عدم ثبات عاطفی، ناپایداری احساسات
تمایل به خشونت	گل پرور و سحاشور (۱۳۹۵) تمایل به تهاجم و حمله فیزیکی، تمایل به تجاوز به حریم شخصی، تمایل به رفتارهای تهدید آمیز، ایجاد مزاحمت و بد رفتاری کلامی	

جدول ۵. شرایط زمینه‌ای

مفاهیم	مقوله فرعی	مقوله اصلی	عوامل زمینه‌ای	
Kozako et al. (2013); Dewanganl & Verghese (2018); Chernyak-Hai et al. (2018); GROBELNY (2020); Wang et al. (2020); Awan et al. (2010); Olasupo & Fagbenro (2021); Chernyak-Hai et al. (2018)	ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	عوامل اجتماعی		
تحصیلات، سن، وضعیت تأهل، طبقه اجتماعی، وضعیت استخدامی	حکاک و همکاران (۱۳۹۷)			تبعیض جنسیتی
سقف شیشه‌ای	Onuoha & Ezeribe (2011); Dullas et al. (2021); Kazemi et al. (2013); Sanches et al. (2016)			فشار اجتماعی
شرایط محیطی آسیب‌زا، هم‌چشمی، زمینه خانوادگی، باورهای نادرست	پولادی خراشا و اسماعیلی‌شاد (۱۳۹۷)			گرانباری نقش
ادراک فرد از میزان کار درخواست‌شده، مدت زمان غیرمتعارف انجام دادن وظیفه، داشتن کار بیش از حد	Kazemi et al. (2013); Sanches et al. (2016); Reyes Dullas et al. (2021)			خویشاوندسالاری در جامعه
عابدی‌جعفری و همکاران (۱۳۹۸)	آموزش، تفاهم، حمایت همکاران، چشم‌انداز آینده			جامعه‌پذیری نامناسب
Rogojan (2009); Deminto Toussaint (2018)	عابدی‌جعفری و همکاران (۱۳۹۸)			نیاز مادی
فشار زندگی، نداشتن پول کافی، هزینه بالا زندگی	Rogojan (2009)			بدهی
ایجاد احساس بدهی کارکنان به مدیر، ایجاد احساس بدهی کارکنان به همکاران، بدهی مالی کارکنان	Kazemi et al. (2013); Sanches et al. (2016)			عوامل قانونی و حقوقی
نبود قانون کی‌رایت، تغییر سریع قوانین، قانون ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل، قانون ممنوعیت ادامه تحصیل، نبود قانون فرصت‌های مطالعاتی، قوانین سخت ارتقای مرتبه اعضای هیئت‌علمی، شرایط نامساعد کاری، پیچیدگی قوانین و مقررات، آشنا نبودن ارباب‌رجوعان با قوانین، روش‌های ناموفق بازرسی و نظارت مراجع نظارتی، ضعف کیفی قوانین، بالا بودن کمیت قوانین، عدم تناسب قوانین با نیازها و اقتضات کارکنان دانشگاه، تغییرات و تحولات و بعضاً تعارض قوانین با یک‌دیگر، شفاف نبودن قوانین و مقررات در دانشگاه، عدم انطباق دستورالعمل و آیین‌نامه‌های مدون با مفاد قوانین مربوطه	گل‌میمی و همکاران (۱۳۹۷)		کیفیت زندگی کاری	
محیط کار ایمن، قانون‌گرایی در سازمان، انسجام اجتماعی، توسعه قابلیت انسانی				

ادامه جدول ۵. شرایط زمینه‌ای

مفاهیم	مقوله فرعی	مقوله اصلی
Rogojan (2009) عابدی جعفری و همکاران (۱۳۹۸) قوانین دست‌وپاگیر	فرصت‌های قانونی	
Feiz et al. (2016) هر کار قانونی اخلاقی نیست، دور زدن قانون توسط کارکنان، قوانین و مقررات مبهم	پیچیدگی قوانین و مقررات	
Kazemi et al. (2013) نبود برخورد با افراد خاص	نبود برخورد با فساد سازمانی	
Kazemi et al. (2013) عدم درک کارکنان از تنوع فرهنگی، نبود هوش فرهنگی، جامعه‌پذیری سازمانی ضعیف، یگانگی فرد و سازمان	تنوع فرهنگی کارکنان	د ر ق ر ب ی ن
Kazemi et al. (2013) عدم ریسک‌پذیری، عدم انطباق، عدم سازگاری، عدم همکاری	فرهنگ سازمانی ضعیف	
Kazemi et al. (2013) عدم نظم‌پذیری جمعی، عدم کار دلسوزانه، عدم باورهای عملی به ارزش کار یدی و فکری، عدم سازگار شدن با شرایط سازمان	فرهنگ کار ضعیف	
Ghorbani & Feizabadi (2014); Sanches et al. (2016) کاهش پیوندهای اجتماعی، عدم نظارت و کنترل غیررسمی، احساس انومی، عملکرد ضعیف مجریان قانون، پنداشت از جامعه، عدم اعتماد به مجریان قانون، پنداشت از قانون	فرهنگ قانون‌گریزی در جامعه	
Hawdon et al. (2009) تحصیلات، هزینه، درآمد، فرهنگی و اجتماعی	نظام ارزشی و اعتقادی ضعیف	
Kazemi et al. (2013); Sanches et al. (2016) قومی، جنسی، خودی و غیرخودی، نبود قانون‌سالاری و پارتی‌بازی	تبعیض‌گرایی در سازمان	
عابدی جعفری و همکاران (۱۳۹۸) عدم صداقت، دروغ‌گویی، درستکاری، امانتداری، گذشت	عدم پایبندی به ارزش‌های اخلاقی	
گل‌پرور و سعیدیان (۱۳۹۶) فاصله قدرت، مردانگی و زنانگی، جمع‌گرایی و فردگرایی، ابهام	ارزش‌های فرهنگی	
Deminto Toussaint (2018); Dungeon & Tiger (2015) عابدی جعفری و همکاران (۱۳۹۸) پایبند نبودن به اعتقادات و باورهای مذهبی، بی‌توجهی به امر به معروف و نهی از منکر	عدم پایبندی جامعه به موازین شرعی	

جدول ۶. شرایط مداخله‌گر

مفاهیم	مقوله فرعی	مقوله اصلی	عوامل مداخله‌گر
Harder (2019); Appelbaum, Iaconi and Matousek (2007) مسئولیت‌پذیر نبودن، وظیفه‌شناس نبودن، لجباز بودن، متعهد نبودن، قانون‌گریز بودن	ویژگی‌های شخصیتی کارکنان	رفتارهای منفعت‌طلبانه	
Harder (2019); Appelbaum, Iaconi and Matousek (2007) مستبد و خودرأی بودن مدیر، متخصص نبودن مدیر، نداشتن تعهد کاری مدیر، قدرت‌طلب بودن مدیر، دیدگاه ابزاری داشتن به کارکنان، عمل نکردن به وعده‌ها، ترجیح مافع شخصی بر منافع سازمان و کارکنان، استفاده شخصی مدیران از کارکنان، سطح پایین سواد کاری مدیران، نبود مدیران لایق و دلسوز برای پیگیری کارهای دانشگاه و کارکنان	ویژگی‌های شخصیتی مدیر		
Hadavi Nejad & Baharlouei (2015) رفتارهای ناشایست مدیر، عدم صداقت مدیر، کنترل بیش از حد مدیر، رفتارهای سیاسی نامطلوب مدیر، خودشیفتگی مدیر، نداشتن تخصص و مهارت مدیر، بی‌هدفی و بی‌برنامه‌گی مدیر، سوءاستفاده از منابع دانشگاه مدیر، ضعف در انگیزش کارکنان توسط مدیر	رفتارهای نامناسب مدیر		
Hadavi Nejad & Baharlouei (2015) پرخاشگری، کینه‌توزی، مقاومت در برابر اقتدار، لجبازی و خودسری، اجتناب از کار، پرمدها بودن، پرخاشگری، حسادت، عصبی بودن، اعتقادات مذهبی ضعیف، تسویه‌حساب شخصی	رفتارهای نامناسب کارکنان		
Shaheen et al. (2017) احساس کارکنان از دخیل بودن زدوبندهای سیاسی در دانشگاه، باندبازی، پارتی‌بازی، لابی‌گری، تشکیل گروه‌های سیاسی در دانشگاه برای فشار به کارکنان، زیرآب‌زنی کارکنان	سیاسی‌بازی در سازمان	رفتارهای سیاسی	
Shaheen et al. (2017) وابسته بودن کارکنان به خویشاوند عالی‌رتبه، رابطه‌بازی، ترجیح دادن منافع خویشاوندان بر منافع سازمان، مشکل عزل و تنزل رتبه افراد خویشاوند مدیران رده‌بالا	پارتی‌بازی در سازمان		
فتاحی و همکاران (۱۳۹۹) پارتی‌بازی، تشکیل ائتلاف، تمایل به کنترل، عدم مراعات	رفتارهای سیاسی مدیران		
Alias, Rasdi and Said (2012) احزاب، دولت، سرمایه‌گذاران، رقبا	فشارهای سیاسی محیطی		

جدول ۷. شرایط راهبردی

مفاهیم	مقوله فرعی	مقوله اصلی	راهبردها
Khurram & Siraj Jamal (2014) تعارض بین شخص با نقش وی، تعارض درون نقش، تعارض بین نقش، فقدان یا عدم وضوح انتظارات سازمان، عدم پیش‌بینی نتایج عملکرد شغلی	ایجاد تعارض سازمانی	انحراف سازمانی	راهبردها
Ping Wang et al. (2018) نبود ارزش‌های معنوی، نبود ارزش‌های اخلاقی حرفه‌ای، نبود ارزش‌های اخلاق فردی، نبود ارزش‌های اخلاق اجتماعی	نبود فرهنگ سازمانی حمایتی		
Awan et al. (2010) مأموریت (اقدام به تحقق مأموریت، اشاعه مأموریت)، مالی (ایجاد منابع جدید درآمد، کاهش هزینه‌ها، استفاده بهینه از امکانات)، فرایندهای داخلی (مهارت و رفتارهای کاری، اقدام فرد به بهبود)، رشد و یادگیری (به اشتراک گذاشتن دانش و نوآوری، تسهیل فرایند رشد و یادگیری)، عملکرد اجتماعی (جلب رضایت ذی‌نفعان، ارائه تصویری مثبت)، عملکرد محیطی (حفاظت از زیرساخت‌های طبیعی و محیط زیستی، استفاده صحیح از منابع و انرژی)، مراجعه‌کنندگان (ارائه خدمات باکیفیت، برخورد مناسب، راهنمایی و آموزش و مشاوره، پاسخ‌گویی به نیازها و شکایات، ارائه تصویری مثبت)، اصلاح و بازنگری فرایندها و سیستم ارزیابی	ارزیابی و عملکرد ضعیف		
Chullen et al. (2010); Diefendorff & Mehta (2007); Sudha & Khan (2013); Vadera, Pratt and Mishra (2013) کاهش اشتیاق سازمانی، کارایی پایین کارکنان، تأخیرهای مداوم و بیش از حد، کاهش خلاقیت و نوآوری، عدم هم‌سویی منافع خود و منافع سازمان	از بین بردن انگیزه سازمانی		
Diefendorff & Mehta (2007) عدم شفافیت از رقابت، نبود هدف از رقابت، منطبق نبودن هدف از رقابت با اهداف سازمانی، نبود حس همکاری بین کارکنان، تعریف و تمجید بیش از حد شخص پیروز رقابت در حضور سایر کارکنان، یکسان نبودن شرایط رقابت برای همه کارکنان، عدم رعایت عدالت برای همه رقبای در داخل سازمان	ایجاد رقابت ناسالم		
Farasat & Ziaaddini (2013) عدم توازن در پرداخت اضافه‌کاری، مشکلات رفاهی کارکنان، پرداخت‌های معوق و ناکافی، سیستم ارزشیابی نامناسب، بازخورد ارزیابی با تأخیر	ساختار نامناسب پاداش و جبران خدمات		
Farasat & Ziaaddini (2013) فردی، گروهی، و سازمانی	ایجاد بی‌انصافی در سازمان		
Farasat & Ziaaddini (2013); Ferris, Brown and Heller (2009) تنش‌های شغلی	عدم پشتیبانی سازمانی		
Farasat & Ziaaddini (2013) انتظارات بیش از حد، فشار زمانی، حجم کار بیش از حد توان کارکنان	ایجاد شرایط شغلی نامناسب		
Kura et al. (2013)	نبود کنترل‌های رسمی سازمانی		

ادامه جدول ۷. شرایط راهبردی

مفاهیم	مقوله فرعی	مقوله اصلی	
عهدی و همکاران (۱۳۹۹)؛ ضمیرروشن و همکاران (۱۳۹۶)	ایجاد جوّ سمّی سازمانی	تخریب سازمانی	راهبردی
رفیعی و برقی (۱۳۹۷)	کاهش نظارت سازمانی		
مهدوی و ایرانزاده (۱۳۹۸)؛ قائدامینی هارونی و همکاران (۱۳۹۸)	سکوت سازمانی		
Malik et al. (2019)	قلدری سازمانی		
Appelbaum, Iaconi and Matousek (2007)	قوانین ناعادلانه		
Appelbaum, Iaconi and Matousek (2007)	ایجاد ابهام در عملکرد شغلی		
قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۰)؛ گل پرور و سحاشور (۱۳۹۵)؛ مهداد و ملکزاده (۱۳۹۷)؛ خشنوت، تهدید، تعامل غیراخلاقی و زورمدارانه، سوءاستفاده از کارکنان	رهبری مخرب		
Malik et al. (2019)	رهبری زهرآگین		
کاظمی و همکاران (۱۳۹۹)	رهبری ماکیاولی		
کاظمی و همکاران (۱۳۹۹)	رهبری خودکامه		
گل پرور و همکاران (۱۳۹۲)	ابهام و تعارض نقش در عملکرد شغلی		
سریپرستی توهین آمیز، رهبری خودکامه، خودشیفتگی، جاه طلبی، پیش‌بینی ناپذیر بودن			
تعمیرات استبدادی و تحکمانه			
تعیین قوانین و تهدید به تنبیه در برابر نافرمانی			
گل پرور و همکاران (۱۳۹۲)	ابهام و تعارض نقش در عملکرد شغلی		
فقدان یا عدم وضوح انتظارات دانشگاه، عدم پیش‌بینی نتایج عملکرد شغلی			

ادامهٔ جدول ۷. شرایط راهبردی

مفاهیم	مقولهٔ فرعی	مقولهٔ اصلی	راهبردها
رجبی میندی (۱۳۹۳) راهبرد ارتباطی بین فردی سخت، راهبرد ارتباطی بین فردی منطقی	ایجاد ارتباطات سازمانی نامناسب	تعمیر روابط	
Harder (2019) تقلید کردن	تقلید کردن		
گل پرور و قریشی (۱۳۹۳) ارتقای خود به هر طریق، خودشیرینی، تظاهر به نمونه بودن، تهدید و ارباب، تظاهر به ناتوانی	مدیریت برداشت		
Rosid et al. (2020) مسئولیت‌گریزی	مسئولیت‌گریزی		
Rosid et al. (2020) غیبت زیاد	غیبت زیاد		
Rosid et al. (2020) دروغگویی، طفره رفتن، مبالغه کردن در امور و کارها، دستکاری گزارش‌ها، فاش کردن اطلاعات محرمانهٔ همکاران	رفتارهای غیراخلاقی		
Rosid & et al(2020) اتلاف وقت، خراب کردن تجهیزات، دزدی و سرقت اموال، اتلاف منابع، زود ترک کردن محل کار، غیبت، آهسته کار کردن، خرابکاری	هدر دادن منابع سازمانی		
Harder (2019)	توجه‌پذیر نشان دادن رفتارهای انحرافی	تعمیر روابط	
Harder (2019) خودشیرینی، بدگویی، زیرآب‌زنی	رفتارهای مناقضانه		
علی‌وردی‌نیا و همکاران (۱۳۹۲) تهمت زدن به دیگران، دروغگویی	برچسب‌زنی		
Appelbaum, Iaconi and Matousek (2007) کاهش رضایت شغلی، کاهش دلبستگی شغلی، کاهش تعهد کارکنان به سازمان، کاهش پشتیبانی ادراک‌شده در محیط، عدم مشغولیت کارکنان، کاهش رضایت ارباب‌رجوع، کاهش تعلق سازمانی، کاهش وابستگی شغلی، کاهش توانمندی روان‌شناختی کارکنان، کاهش وفاداری سازمانی، کاهش خوش‌بینی سازمانی	ایجاد نگرش‌های منفی و بدبینانه		

جدول ۸. پیامدها

مفاهیم	مقوله فرعی	مقوله اصلی	
Yıldız & Alpkan (2015)	بیگانگی شغلی	پیادهای شغلی	پیادهای
Bowling & Eschleman (2010)	افزایش استرس شغلی		
Howladar et al. (2019)	کاهش عملکرد شغلی		
Liu et al. (2020); Javed et al. (2014); Jiang et al. (2020)	فرسودگی شغلی	پیادهای شغلی	
گل پرور و همکاران (۱۳۹۳)؛ زینلی و همکاران (۱۳۹۸) رضایت شغلی پایین، برخورد نادرست و غیرمحرمانه با دانشجویان، سرحال نبودن کارکنان در محیط کار، احساس نداشتن امنیت شغلی، محتاطانه تر شدن رفتار کارکنان، بی انگیزگی، دلسردی، کار کردن برای پول نه از روی علاقه			
Hadi Farhadi (2011); Azlina Yassin (2011); Mazni Alias (2013); Aminah Ahmad, Zoharah Omar (2014); Misbah Nasir and Ambreen Bashir (2012); Muharem Tuna, Issam Ghazzawi; Murat Yesiltas, Aysen Akbas Tuna and Siddik Arslan (2014); Fatimah Omar, F. W. Halim, A.Z Zainah, H. Farhadi, R. Nasir, R. Khairuddin (2011); Omar et al. (2011); D'Silva et al. (2020); Ibrahim & Iqbal (2015); Alias et al. (2013); Muafi (2011); Wang et al. (2020); Rosid et al. (2020); Alias et al. (2013); Appelbaum & Shapiro (2006); Nasir & Bashir (2012); Rogojan (2009); Sunday (2014); Bolin & Heartherly (2010); Muafi (2011)	کاهش رضایت شغلی	پیادهای شغلی	
ضمیرروشن و همکاران (۱۳۹۶) رضایت از دستمزد، رضایت از همکاران، رضایت از ماهیت کار، رضایت از ارتقای شغلی، رضایت از مدیر			
یزدانی و همکاران (۱۳۹۶)؛ مهدوی و ایرانزاده (۱۳۹۸)	کاهش سرمایه‌های روان‌شناختی	پیادهای فردی	
ناامیدی، عدم تاب‌آوری، بدبینی و ناخودکاردآمدی			
همتی و غلامی (۱۳۹۷)	کاهش عزت‌نفس		
Chung & Moon (2011); Vadera, Pratt and Mishra (2013); Yıldız, Alpkan, Ates and Sezen (2015); Appelbaum, Iaconi and Matousek (2007)	کاهش توانمندسازی روان‌شناختی	پیادهای سازمانی	
عدم شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، اعتماد، و معنادار بودن			
Appelbaum et al. (2007)	عدم توسعه کارکنان	پیادهای سازمانی	
رفیعی و همکاران (۲۰۱۵) عدم توسعه کارکنان			
Waseem (2016); Muafi (2011); Bolin & Heartherly (2010); Haider et al. (2018)	تمایل به ترک کار سازمان		
اجتناب‌ناپذیر بودن، مطلوب، نامطلوب			
Rafiee et al. (2015)	عدم پیشرفت سازمان		
عدم پیشرفت سازمان			
Demir (2011); Appelbaum et al. (2007); Arshadi & Piriaei (2012); Alias et al. (2013); Chirasha & Mahappa (2012); Demir (2011); Onuoha & Ezeribe (2011); Rogojan (2009); Sunday (2014); Tziner et al. (2010)	عدم اطمینان سازمانی	پیادهای سازمانی	
عدم شایستگی، عدم درستکاری و عدم حسن‌نیت			
Muafi (2011)	عدم موفقیت سازمان		
عدم موفقیت سازمان			

ادامهٔ جدول ۸. پیامدها

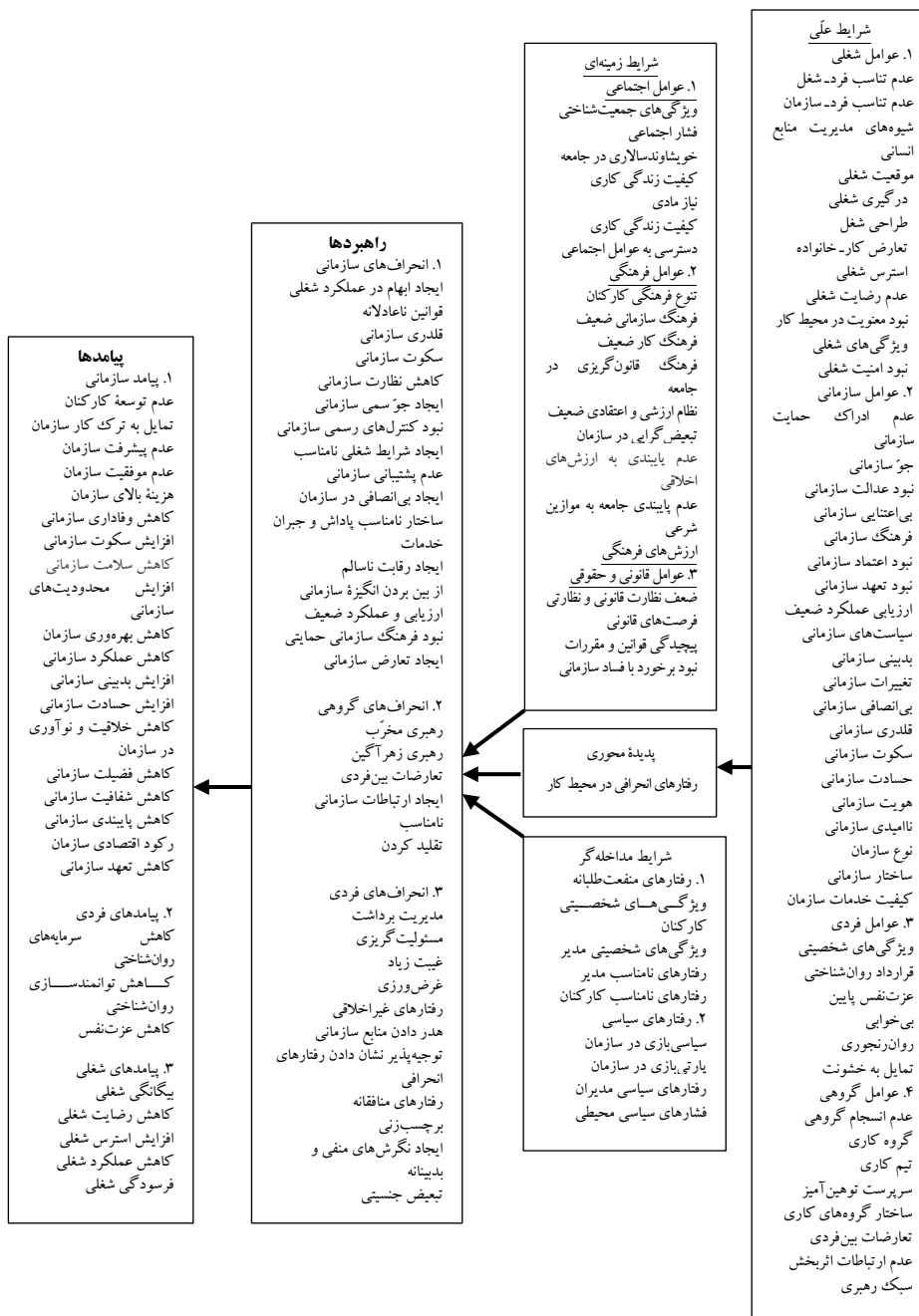
مقولهٔ اصلی	مقولهٔ فرعی	مفاهیم
پیامدهای سازمانی	هزینهٔ بالای سازمان	Appelbaum et al. (2007) خسارت‌های مادی و غیرمادی، سرقت، کم‌کاری، مسئولیت‌گریزی
	کاهش وفاداری سازمانی	اندیشمند و همکاران (۱۳۹۹) نگرشی، رفتاری
	افزایش سکوت سازمانی	مهدوی و ایران‌زاده (۱۳۹۸) افزایش ترس از بازخورد منفی، افزایش سکوت مطیع، افزایش سکوت تدافعی، افزایش سکوت نوع‌دوستانه
	کاهش سلامت سازمانی	تیموری و همکاران (۱۴۰۰) عدم ارتباط درست، عدم مشارکت، عدم تعهد و وفاداری، روحیه، عدم شهرت سازمانی، اصول اخلاقی، عدم ق‌دردانی از عملکرد، عدم هدف‌گذاری، نبود رهبری درست، عدم توسعه، عدم بهره‌برداری از منابع
	کاهش تعهد سازمانی	ملک‌زاده و همکاران (۱۳۹۸)
	رکود اقتصادی سازمان	Bagchi & Bandyopadhyay (2016); Appelbaum et al. (2007)
	کاهش پایداری سازمانی	یزدانی و همکاران (۱۳۹۶) روابط، تناسب، فدا کردن
	کاهش شفافیت سازمانی	Gatling et al. (2017) عدم پاسخگویی، اطلاعات اساسی، عدم مشارکت، اختفا و پنهان‌کاری
	نبود فضیلت سازمانی	اندیشمند و همکاران (۱۳۹۹) عدم صداقت، عدم بخشش، عدم خوش‌بینی، عدم اعتماد، عدم اهمیت به دیگران
	افزایش حسادت سازمانی	نصر اصفهانی و حیدری آقاگلی (۱۳۹۸) آزردگی از موفقیت دیگران، اندوه ناشی از مقایسه، احساس محرومیت و حقارت، و علاقه به سلب نعمت از دیگران
	افزایش بدبینی سازمانی	اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۵) باور، احساس، رفتار
	کاهش خلاقیت و نوآوری در سازمان	Appelbaum et al. (2007) کاهش خلاقیت و نوآوری
	کاهش عملکرد سازمانی	Charles (2014) مشکلات رفتاری، نتایج عملکردی پایین، فقدان خودکارآمدی و خلاقیت، خرابکاری، به تأخیر انداختن کارها، فردمحوری، توجیه عملکرد ضعیف، فرافکنی، انحراف عملکردی، ضعف عملکردی
	کاهش بهره‌وری سازمان	Muafi (2011) افزایش جابه‌جایی بیش از حد در دانشگاه، اولویت دادن به اهداف شخصی، کاهش یادگیری در سازمان، کاهش مشارکت کارکنان در کار، افزایش دوباره‌کاری، انجام ندادن به‌موقع کار یا تعهدات و مسئولیت‌های کاری، مدعی بودن در کار، افزایش ترک خدمت، پشتکار نداشتن در کارها، تمایل به به دست آوردن کمبودهای شخصی، ایجاد بی‌نظمی در بین کارکنان، انتخاب نشدن افراد توانمند و باصلاحیت، افزایش غیبت و عدم حضور در محل کار، افزایش فرسودگی شغلی، افزایش بیگانگی در محیط کار، افزایش خطا و اشتباهات کارکنان، بالا رفتن میزان حوادث، افزایش استعفا، عملکرد ضعیف
	افزایش محدودیت‌های سازمانی	Bahri et al. (2013); Javed et al. (2014)

مرحله ششم. کنترل و ارزیابی کیفیت

در پژوهش حاضر برای حفظ کیفیت اقداماتی صورت گرفت: تا حد امکان در انتخاب و انجام دادن مراحل و اقدامات مختلف به صورت مستدل عمل شد تا در نهایت خروجی و نتایج پژوهش قابل استناد و اتکا باشد. تمرکز اصلی بر یافتن منابع الکترونیک بود و در برخی موارد از روش‌های سنتی هم بهره گرفته شد. استفاده از اجزا و عوامل ارائه شده در مقالات معتبر پیشین به روایی پژوهش منجر شد. علاوه بر این، یافته‌ها در اختیار دو تن از خبرگان پژوهش قرار گرفت و از جانب ایشان نیز کنترل و ارزیابی شدند. به منظور سنجش پایایی چارچوب طراحی شده نهایی اهم موارد در اختیار دو نفر از استادان قرار گرفت و مقدار شاخص کاپا با استفاده از نرم‌افزار اسپاس‌اس در سطح معناداری ۰/۰۰۰ عدد ۰/۸۹۳ محاسبه شد. به منظور اعتماد یا همان اطمینان‌پذیری یافته، از سازماندهی ساخت یافته برای ثبت و نوشتن و تفسیرهای فراترکیب استفاده شد. برای تأمین اعتبار یا همان باورپذیری پژوهش، از روش تثلیث داده‌ای که اعتبار یافته‌های این پژوهش در دو بعد زمان از سال ۲۰۰۶ تا ۲۰۲۱ میلادی و ۱۳۹۱ تا ۱۴۰۰ خورشیدی (و مکان) جست‌وجو در بیش از ۱۵ پایگاه داده اطلاعاتی (تأمین شد و همچنین از روش‌های بازبینی توسط همکاران و ممیزی بیرونی) که در آن پژوهشگر از فردی متخصص خارج از پژوهش درخواست می‌کند یک بررسی کامل روی پژوهش و گزارش آن و همچنین نقاط قوت و ضعف آن انجام دهد (استفاده شد) کرسول (2012).

مرحله هفتم. ارائه یافته‌ها و چهارچوب نهایی

مدل مفهومی پژوهش در شکل ۳ ارائه شده است.



شکل ۳. مدل مفهومی رفتارهای انحرافی در محیط کار

نتیجه

اخیراً، رفتارهای انحرافی محیط کار نه تنها برای کارکنان درجه پایین، بلکه برای گروه‌های مدیریت عالی تبدیل به یک مسئله شده است. بدون شک، هر دسته عوامل مشارکت‌کننده منحصر به فرد خود را همان‌طور که در مطالعات گذشته نشان داده شده است. هریک از عوامل ایجادکننده منحصر به فرد همان جامعه آماری بوده که در پژوهش‌های قبلی نشان داده شده است. بنابراین، انجام دادن پژوهش‌های بیشتر بر اساس جمعیت خاصی از بخش عمومی برای غنی‌سازی دانش درباره رفتارهای انحرافی محیط کار اجباری است. مدل‌های نظری و گذشته‌مورد بررسی نشان می‌دهد ساختار رفتار انحرافی محیط کار را می‌توان در دو بعد اصلی سازمان و فرد مشخص کرد. تجزیه و تحلیل بیشتر نشان داد که بعد سازمان عواملی مانند جو سازمان، سبک رهبری او حمایت سازمانی را تشکیل می‌دهد. عوامل سازمانی شامل جو سازمانی، سبک رهبری، حمایت سازمانی را تشکیل شده است از سوی دیگر، عوامل فردی دارای شامل رضایت شغلی، استرس کاری، و معنویت است. مطالعات آینده می‌تواند رفتارهای انحرافی محیط کار را بین کارگران جوان در بخش دولتی با توجه مناسب به بعد سازمان و فرد بررسی کند. این امر به دنبال یافتن راه‌حل‌های مؤثر برای کاهش مشکلات مرتبط با رفتارهای انحرافی محیط کار است. توسعه پایدار مستلزم کار شایسته و رشد اقتصادی به‌ویژه در بین جوانان است. بدون تردید، رفتارهای انحرافی کمتر در محیط کار منجر به بهره‌وری بیشتر و همچنین رشد اقتصادی خواهد شد. عوامل مختلف رفتارهای انحرافی محیط کار در بین کارکنان یک سازمان عبارت‌اند از: شخصیت کارکنان، استرس و حجم کار، رضایت شغلی، ادراک کارکنان از حمایت سازمانی، اخلاق رهبری، محیط و فرهنگ کار، و همچنین سطح معنوی خود کارمند. این مطالعه نشان می‌دهد که ساختار رفتار انحرافی محیط کار تأثیر زیادی بر اهداف توسعه پایدار و همچنین استفاده مؤثر از منابع دولتی دارد. بنابراین، توصیه می‌شود مطالعات بیشتری در مورد رفتارهای انحرافی محیط کار انجام شود، به‌ویژه در بین کارکنان جوان در بخش دولتی، برای اطمینان از بهینه‌سازی کیفیت و یکپارچگی در محیط کار و همچنین غلبه بر ضعف فساد. به‌علاوه مطالعات زیادی در مورد پیامدهای انحراف کاری

انجام شده است. انحراف ممکن است مخرب باشد و سلامتی یک سیستم اجتماعی را تهدید کند. مثلاً، در سازمان‌ها می‌تواند هزینه‌های اقتصادی و اجتماعی مثل خسارت‌های بیمه و کاهش اعتبار را به همراه داشته باشد. اما می‌تواند پیامدهای مثبت زیادی نیز داشته باشد؛ مثل تغییر علایق رایج در اعضای گروه‌ها و ارائه‌ی علایم هشداردهنده به سازمان‌ها. بسیاری از بازده‌های مثبت زمانی در متن سازمان رخ می‌دهند که کارکنان به گونه‌ای اثربخش در جریان یک تلاش هماهنگ و توأم با اعتماد به کار پردازند. ارتقای سطح اثربخشی فردی و سازمانی در گرو توجه به مفاهیمی از قبیل اعتماد و رفتارهای انحرافی محیط کار است. تحقیقات اخیر نیز گویای آن است که تغییرات اقتصادی، فناوری، و اجتماعی منجر به سطوح فزاینده‌تری از رفتارهای انحرافی در محیط کار شده‌اند. علاوه بر هزینه‌های رفتارهای انحرافی برای سازمان‌ها، باید به این واقعیت نیز توجه داشت که رفتارهای انحرافی آثار غیر قابل محاسبه‌ای نیز بر اثربخشی در سازمان‌ها به جای می‌گذارند. هدف این مقاله شناسایی مؤلفه‌های رفتارهای انحرافی در محیط کار و ارائه‌ی مدل مفهومی رفتارهای انحرافی در محیط کار به منظور درک بهتر آن است. در همین زمینه از میان ۳۰۰ مقاله تعداد ۲۰۰ مقوله فرعی سطح دوم (مفاهیم) و ۵۴ مقوله فرعی و ۱۶ مقوله اصلی استخراج و در قالب یک مدل مفهومی ارائه شد. با توجه به اینکه تا کنون پژوهشی که بتواند دیدگاه جامعی درباره رفتارهای انحرافی در محیط کار فراهم آورد انجام نشده است، نتایج حاصل از این پژوهش می‌تواند رفتارهای انحرافی را به مدیران سازمان‌ها بشناساند و همچنین زمینه را برای پژوهش‌های بیشتر در این حوزه برای جامعه علمی فراهم آورد. از جمله محدودیت‌های این تحقیق می‌توان به عدم دسترسی به برخی منابع علمی معتبر اشاره کرد. به منظور بررسی عمیق‌تر موضوع به محققان آتی پیشنهاد می‌شود پژوهش‌هایی در این حوزه با استفاده از سایر روش‌های کمی و کیفی انجام دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود با استفاده از روش‌های آمیخته به ارائه‌ی مدل رفتارهای انحرافی پردازند.

منابع

- Agwa, A. & Fathi, M., (2018). "Workplace Deviance Behaviors, Leadership AHP approach", *Journal of Indian Business Research* 1(10), pp. 101-122.
- Appelbaum, S. H., Laconi, G. D., & Matousek, A. (2007). "Positive and negative deviant workplace behaviour: Causes, impacts and solutions", *Corporate Governance*, 7(5), pp. 586-598.
- Connor, J., Stone, S., Walker, B., & Jackson, J. (2017) "Deviant behavior in constrained environments: Sensation-Seeking predicts workplace deviance in shallow learners", *Personality and Individual Differences*, 44(108), pp. 20-25.
- D'Silva, J. L., Bachok, A., & Zawawi, D. (2020). "Factors Affecting Deviant Behaviour At Workplace Among Young Public Sector Employees", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(15), pp. 176-188.
- Narayanan, K. & Murphy, S. E. (2017). "Conceptual Framework on Workplace Deviance Behaviour: A Review", *Journal of Human Values*, 23(2), pp. 218-233.
- Pooja, M. & Usha, L. (2018). "Integrating antecedents of workplace deviance: utilizing AHP approach", *Journal of Indian Business Research*, 1(10), pp. 101-122.
- Raashid Javed, Mudrasa Amjad, Usman Yousaf Faqeer-Ul-Ummi, & Rabia Bukhari (2014). "Investigating Factors Affecting Employee Workplace Deviant Behavior", *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 9(3), pp. 1073-1078.
- Robinson Sandra & Bennett Rebecca (1995). "A Typology of Deviant Workplace Behaviors: a Multidimensional Scaling Study", *Academy of Management Journal*, 2/38, pp. 555-572.
- Sathappan, M., Omar, Z., Ahmad, A., Hamzah, A., & Arif, I. (2016). "Exploring types of deviant workplace behaviour in a public organization in Malaysia", *Journal of Social Sciences Research*, 10(3), pp. 2146-2155.
- Torkelson, E., Holm, K., Bäckström, M., & Schad, E. (2016). "Factors contributing to the perpetration of workplace incivility: the importance of organizational aspects and experiencing incivility from others", *Work and Stress* 30(2), pp. 115-131.
- Tuna, M., Ghazzawi, I., Yesiltas, M., Tuna, A. A., & Arslan, S. (2015). "The effects of the perceived external prestige of the organization on employee deviant workplace behaviour, the mediating role of job satisfaction", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(2), pp. 366-396.
- Yao, Y. H., Wang, R. T., & Wang, K. Y. (2009). "The influence of emotional intelligence on job performance: Moderating effects of leadership", In *Management Science and Engineering, International Conference on*, pp. 1155-1160.
- Yilditz, B. & Alpkın, L. (2015) "A theoretical model on proposed predictors of destructive deviant workplace behaviours and the mediator role of alienation", *Procedia-Social and Behavioural Sciences*, 210, pp. 330-338.