

Dimensions of Deviant Behaviors in Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan): Examining The Consequences

Abbas Ghaedamini Harouni ^{ir}*

Ph.D. Student, Cultural Management of Faculty Management. South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Reza Ebrahimzadeh Dastjerdi ^{ir}*

Assistant Professor of Faculty Management Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Mehrdad Sadeghi de cheshmeh ^{ir}

Assistant Professor of Faculty Management Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Ali Akbar Farhangi ^{ir}

Prof. in Media Management, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran

Doi: 10.22098/CPA.2024.13277.1010

Abstract

Context and Purpose: The present research was conducted with the aim of identifying and ranking the consequences of deviant behaviors in the workplace.

Methodology: The current research is a mixed (qualitative-quantitative) research in terms of practical purpose and method. The statistical population of the research in the qualitative part is 16 experts, and in the quantitative part, the statistical population consists of the staff and professors of Isfahan Azad University (Khorasgan), whose number is 660. According to Cochran's formula, the sample size was 445 people. Sampling method in this research, strata were selected according to the volume. The consequences of deviant behaviors in the workplace have been identified first in the qualitative part with the Delphi technique, then in the quantitative part it has been modeled and ranked with the structural equation technique and confirmatory factor analysis.

Findings: Three consequences of deviant behaviors were identified, in order of priority, they are: organizational consequences, individual consequences, group consequences.

Conclusion: The presence of deviant behaviors in the workplace may impose a lot of costs on the university, and if solutions are identified to

* Corresponding Author: ag7220500@gmail.com

How to Cite: Harouni, A.G., Dastjerdi, R.E., cheshmeh, M.S., Farhangi, A.A.,(2024). Dimensions of deviant behaviors in Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan): Examining the consequences. *Comparative Public Administration Quarterly*, Volume2 (Issue1), PP151-180. doi: 10.22098/CPA.2024.13277.1010 .

eliminate such behaviors, one can hope for health, productivity and creativity throughout the university.

Keywords: Deviant behaviors in the work environment, mixed approach, Islamic Azad University

Extended Abstract

Context and Purpose: The present research was conducted with the aim of identifying and ranking the consequences of deviant behaviors in the workplace.

Methodology: The current research is a mixed (qualitative-quantitative) research in terms of practical purpose and method. The statistical population of the research in the qualitative part is 16 experts, and in the quantitative part, the statistical population consists of the staff and professors of Isfahan Azad University (Khorasgan), whose number is 660. According to Cochran's formula, the sample size was 445 people. Sampling method in this research, strata were selected according to the volume. The consequences of deviant behaviors in the workplace have been identified first in the qualitative part with the Delphi technique, then in the quantitative part it has been modeled and ranked with the structural equation technique and confirmatory factor analysis.

Findings: Three consequences of deviant behaviors were identified, in order of priority, they are: organizational consequences, individual consequences, group consequences.

Conclusion: The presence of deviant behaviors in the workplace may impose a lot of costs on the university, and if solutions are identified to eliminate such behaviors, one can hope for health, productivity and creativity throughout the university.

Keywords: Deviant behaviors in the work environment, mixed approach, Islamic Azad University

Introduction

The reasons for the escalation of this deviant behavior among the employees of Iranian organizations can be attributed to several reasons. First, organizations rank high in the cultural dimension of power distance and collectivism and low in gender equality. Power distance implies the centralization of decision-making and indicates a strict hierarchy in the workplace that acts as a constraint rather than a facilitator for employees. Collectivism refers to strong dependence and interdependence among employees in teams and groups. Most

employees in Iranian organizations are almost exclusively male, and Iranian organizations resort to prejudice when dealing with diverse employees, which incites destructive deviance. Gender equality is the principle of equality between the sexes regardless of the scope of work. It fosters a sense of injustice and perceived mistreatment among employees, which in turn facilitates destructive deviance. Second, constant exposure to nepotism, corruption, favoritism, and the glass ceiling effect in Iranian organizations leads to misunderstood injustice among employees. Finally, the irritating bureaucracy at the management levels prevents the advancement of employees in Iranian organizations. As a result of all the above factors, HR managers are required to take preventive measures to overcome deviant behavior among employees. Despite the existence of deviant behaviors in the workplace in relation to university employees, it has been observed and highlighted, the organizational records of deviant behavior in the workplace to date have chosen mostly in production organizations and less in educational organizations as examples in this research field! Considering the costly and harmful consequences of deviant behavior for the organization, including the Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan), more research is needed to understand the consequences of deviant behavior in the workplace. Zapala et al. (2022), Pooja and Lenka (2017) and Olassopo and Fagbenro (2020) suggested that more research is needed to understand the consequences of deviant behavior in the workplace, especially in universities and public higher education institutions in different countries with different cultures. it is needed. The premise in this case, the need to determine the records of deviant behaviors in the workplace among university employees, makes this research necessary. The practical implications of this research include helping to reduce deviant behaviors in the work environment at Isfahan Islamic Azad University (Khawaresgan). The results of this research are expected to help researchers and managers in understanding the consequences of deviant behaviors in the workplace among university employees based on the various factors examined in this research. In order to fulfill this research gap, the present study is conducted with the aim of identifying and ranking the

consequences of deviant behaviors in the work environment with a mixed approach of Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan).

Materials and Methods

This research is applied according to the purpose and according to the nature of the data, it is qualitative-quantitative (mixed). The statistical population of the present study was 16 professors of Isfahan Islamic Azad University to identify the consequences of deviant behaviors in the workplace. The respondents had sufficient information in the relevant field and were familiar with the subject literature of the discussed category. Then, in the modeling department, the statistical community is formed by a group of experts from Isfahan Islamic Azad University, whose number is 660 people. has taken into account Therefore, it is necessary to use the stratified method, and on the other hand, since these faculties are a subset of Isfahan Azad University (Khorasgan), they can be considered as a working group. So that enough samples are taken for each faculty and the researcher can evaluate the variables of the research. In order to collect information, a researcher-made questionnaire was used, which was approved by experts. The questionnaire is based on the Likert spectrum and its reliability was measured with Cronbach's alpha coefficient, the total value of which was 0.88, indicating the appropriate reliability of the questionnaire, and its validity was also confirmed by experts and experts. The validity of the content has also been calculated and confirmed, and structural equation modeling and Lisrel software have been used to analyze the data and test the hypotheses.

Discussion and Results

The priorities of the consequences of deviant behaviors in the work environment in Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan), organizational consequences were ranked first, individual consequences were ranked second, and group consequences were ranked third.

Conclusions

This research has been done in order to identify the consequences of deviant behaviors in the work environment in the academic sector by using a mixed method and using internal and external studies, Delphi

technique and structural equations to determine the effects of deviant behaviors in the work environment in the academic field. The results showed that the organizational outcomes with the path coefficient value of 0.888 are in the first place. The presence of deviant behaviors in the workplace, if they are not constructive, may impose a lot of costs on organizations; Loss of organizational resources, decrease in employee productivity, decrease in organizational and job performance, increase in organizational silence, increase in organizational bullying, disorganization, incidence of injustice, tension generation, etc. are part of the adverse consequences of deviant behaviors, which if you pay attention to these cases and identify Solutions to eliminate such behaviors or even transform them into constructive behaviors can be hoped for health, productivity and creativity in the university; Conditions that will make the university more active to compete with other universities. The findings of the present research are in direct agreement with the researches of Qaidamini Harouni (1401), Ahmadi Alwar et al. (1401), Zapala et al. In the interpretation of the findings of the present study, it should be said that now that more than a few decades have passed since the beginning of research on deviant behaviors in the workplace, its importance is becoming stronger day by day. Management and change of deviant behaviors in the work environment in Islamic Azad University, Isfahan branch (Khorasgan) is an attempt to extract the consequences of deviant behaviors in the work environment and by reviewing the literature on the subject, it has been determined that the previous researches in determining the consequences of deviant behaviors in the work environment have a consensus and have not reached and each of the researches have identified a number of consequences.

Keywords: Deviant behaviors in the work environment, mixed approach, Islamic Azad University

ابعاد رفتارهای انحرافی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد

اصفهان (خوراسگان): بررسی پیامدها

عباس قائدامینی هارونی

دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران

رضا ابراهیم زاده دستجردی*

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

مهرداد صادقی ده چشمه

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

علی اکبر فرهنگی

استاد، گروه مدیریت رسانه، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۱۷

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۱/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۲۶

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۱۵۱-۱۸۰

چکیده

زمینه و هدف: پژوهش حاضر با هدف شناسایی و رتبه بندی پیامدهای رفتارهای انحرافی در محیط کار انجام شده است.

روش شناسی: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش انجام یک پژوهش آمیخته (کیفی- کمی) است. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی تعداد ۱۶ نفر از خبرگان است و در بخش کمی جامعه آماری را کارکنان و اساتید دانشگاه آزاد اصفهان (خوراسگان) تشکیل می‌دهند که تعداد آنها ۶۶۰ نفر است. با توجه به فرمول کوکران، حجم نمونه ۴۴۵ نفر به دست آمد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، طبقه ای متناسب با حجم انتخاب شدند. پیامدهای رفتارهای انحرافی در محیط کار ابتدا در بخش کیفی با تکنیک دلفی شناسایی شده است، سپس در بخش کمی با تکنیک معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تأییدی مدل سازی و رتبه بندی گردیده است.

یافته‌ها: سه پیامد رفتارهای انحرافی شناسایی شد که ترتیب اولویت عبارت اند از: پیامدهای سازمانی، پیامدهای فردی، پیامدهای گروهی.

* نویسنده مسئول: ag7220500@gmail.com

نتیجه‌گیری: وجود رفتارهای انحرافی در محیط کار ممکن است هزینه‌های زیادی را بر دانشگاه تحمیل کند و در صورت شناسایی راه‌حلهایی برای از بین بردن این قبیل رفتارها می‌توان به سلامت، بهره‌وری و بروز خلاقیت در سرتاسر دانشگاه امید داشت.
کلیدواژه‌ها: رفتارهای انحرافی در محیط کار، رویکرد آمیخته، دانشگاه آزاد اسلامی

مقدمه

محیط‌های کاری معاصر با چالش‌های مختلفی از جمله تنوع، ساختارهای سازمانی مسطح، مهندسی مجدد، کوچک سازی، افزایش کیفیت و بهره‌وری، کاهش بودجه و استفاده از کارکنان قراردادی مشخص شده است (Agwa, 2020). این چالش‌ها منجر به درک بی‌عدالتی، اعتماد به نفس پایین و افزایش استرس در بین نیروی کار موجود می‌شود. این به نوبه خود کارکنان را تحریک می‌کند تا در رفتارهای خشم‌سازمانی که به عنوان انحراف مخرب نیز شناخته می‌شود افراط کنند (Berry & et al, 2007). ادبیات پژوهش نشان داده است که انحراف در محیط کار مفهوم جدیدی نیست. در واقع، کارکنانی که درگیر رفتارهای انحرافی هستند از اواسط دهه ۱۹۰۰ مورد مطالعه قرار گرفته‌اند و به دلیل فراگیر بودن و هزینه‌های مرتبط بار دیگر به یک موضوع پژوهشی محبوب تبدیل شده‌اند (Dilchert & et al, 2007). رفتارهای انحرافی در محیط کار یک پدیده رایج و پرهزینه برای سازمان‌ها از جمله دانشگاه‌ها است. پژوهش‌ها نشان داده است که رفتارهای انحرافی در محیط کار نه تنها سالانه هزینه‌های مالی قابل توجهی سازمان‌ها دارند، بلکه پیامدهای منفی و روانی برای کارکنان نیز دارند (Baharom & et al, 2017). رفتارهای انحرافی به عنوان "رفتار داوطلبانه‌ای که هنجارهای سازمانی قابل توجهی را نقض می‌کند و در انجام این کار سلامت سازمان، اعضای آن یا هر دو را تهدید می‌کند" تعریف می‌شود (Robinson & , 1995). رفتار بی‌ادبانه با همکاران، تعرض یا آزار زبردستان، غیبت یا تأخیر در محیط کار، کاهش سرعت تولید، سرقت پول یا مواد اولیه سازمان نمونه‌هایی از رفتارهای انحرافی در محیط کار هستند. این و انواع دیگر رفتارهای انحرافی معمولاً در محیط‌های کاری مشاهده می‌شود و برخی پژوهش‌ها پیامدهای زیادی برای رفتار انحرافی را تخمین زده‌اند. به عنوان مثال، پورات (۲۰۱۶) دریافتند که در نظرسنجی‌هایی که در طول ۱۸ سال با هزاران نفر از کارکنان در سراسر جهان انجام دادند، مشاهده کردند که همکاران و/یا مشتریان با کارکنان برخورد بی‌ادبانه از ۵۵ درصد در سال ۲۰۱۱ به ۶۲ درصد در سال ۲۰۱۶ افزایش یافته است. نظرسنجی نشان داد که ۱۱ درصد از کارکنان اروپایی در معرض آزار کلامی قرار دارند (Eurofound, 2016). تقلب اقتصادی که توسط کارکنان انجام می‌شود حدود ۶,۳ میلیارد

دلار برای سازمان‌ها هزینه دارد (انجمن کارشناسان خبره تقلب، ۲۰۱۶). یا کارکنان مورد آزار و اذیت بین ۶ تا ۱۵ روز در سال از کار غیبت می‌کنند (آژانس اروپایی برای ایمنی و سلامت در محیط کار، ۲۰۱۰). علاوه بر این، قلدری برای سازمان‌های بریتانیایی حدود ۲ میلیون پوند در سال هزینه دارد، علاوه بر کاهش خلاقیت کارکنان و رفتارهای شهروندی سازمانی تاثیر دارد (Pooja & Lenka, 2018). هزینه‌های سالانه خشونت در محیط کار حدود ۴,۲ میلیارد دلار در سال تخمین زده می‌شود (Everton & et al, 2007). سرقت کارکنان و رفتار متقلبان به ترتیب سالانه ۲۰۰ میلیارد و ۴۰۰ میلیارد دلار برای سازمان‌ها هزینه دارد (Kidwell & Kochanowski, 2005). انحرافات بین فردی منجر به استرس شغلی و رضایت شغلی کمتر و متعاقباً کاهش بهره‌وری می‌شود (Appelbaum & et al, 2007). سازمان‌ها سالانه بیش از ۱۵۰ میلیارد دلار برای مدیریت استرس ناشی از غیبت کارکنان پرداخت می‌کنند (Spector & et al, 2006).

در کانادا، یک پژوهش توسط هیئت کنفرانس کانادا گزارش داد که اقتصاد کانادا ۱۶,۶ میلیارد دلار در سال ۲۰۱۲ به دلیل غیبت در محیط کار از دست داده است (Nguyen, 2013). در ایالات متحده گزارش شده است که تقریباً ۶ تا ۳۰۰ میلیارد دلار سالانه به دلیل رفتارهای انحرافی در محیط کار (مانند غیبت، سرقت و کاهش بهره‌وری) از دست می‌رود (Brown & Mitchell, 2010). در استرالیا، کارفرمایان هزینه‌های تخمینی بین ۶ تا ۱۳ میلیارد دلار استرالیا را سالانه برای دزدی و قلدری متحمل می‌شوند (Chappell and Di Martino, 2006). علیرغم تفاوت‌های آشکار در نوع، هدف و پیامدها، رفتارهای انحرافی در شکستن برخی هنجارهای اجتماعی، سازمانی، قانونی یا اخلاقی مشترک است. با این حال، شکستن هنجارهای سازمانی همیشه مضر نیست و ممکن است رفتارهای کارکنان به دلایل خوبی از هنجارهای سازمانی متفاوت باشد، مانند حل مشکل مشتری، اجرای یک ایده نوآورانه، یا انتقاد از یک مافوق نالایق برای دفاع از منافع سازمان (Murphy & Narayanan, 2017). از چنین رفتارهای انحرافی مثبتی به عنوان انحراف سازنده (Murphy & Narayanan, 2013) یا قانون شکنی اجتماعی یاد می‌شود (Morrison, 2006) نامیده

1 - ACFE

2 - [EU] - OSHA

می‌شود. با این حال، اگرچه انحراف مثبت کاری مورد توجه قرار گرفته است، اما تمرکز بررسی فعلی نیست و در این پژوهش مورد توجه قرار نخواهد گرفت.

دلایل تشدید این رفتار انحرافی در بین کارکنان سازمان‌ها ایرانی را می‌توان به دلایل متعددی نسبت داد. اول، سازمان‌ها در بعد فرهنگی فاصله قدرت و جمع‌گرایی در رتبه بالایی و در برابری‌گرایی جنسیتی پایین هستند. فاصله قدرت دلالت بر تمرکز تصمیم‌گیری دارد و نشان‌دهنده سلسله‌مراتب سخت‌گیرانه در محیط کار است که به‌عنوان یک محدودیت به جای تسهیل‌کننده برای کارکنان عمل می‌کند. جمع‌گرایی به وابستگی و وابستگی شدید بین کارکنان در تیم‌ها و گروه‌ها اشاره دارد. بیشتر کارکنان سازمان‌های ایرانی تقریباً مردان هستند و سازمان‌های ایرانی هنگام برخورد با کارکنان مختلف به تعصب متوسل می‌شوند که انحراف مخرب را تحریک می‌کند. برابری طلبی جنسیتی، اصل برابری بین جنسیت‌ها صرف نظر از دامنه کار است. احساس بی‌عدالتی و بدرفتاری درک شده را در بین کارکنان پرورش می‌دهد که به نوبه خود انحراف مخرب را تسهیل می‌کند. دوم، مواجهه مداوم با خویشاوندی، فساد، طرفداری و اثر سقف شیشه‌ای در سازمان‌های ایرانی منجر به بی‌عدالتی درک نشده در میان کارکنان می‌شود. بالاخره بوروکراسی عصبانی‌کننده در سطوح مدیریتی مانع پیشرفت کارکنان در سازمان‌های ایرانی می‌شود. در نتیجه تمامی عوامل فوق، مدیران منابع انسانی را ملزم به اتخاذ تدابیر پیشگیرانه برای غلبه بر رفتار انحرافی در بین کارکنان می‌کند. علیرغم وجود رفتارهای انحرافی در محیط کار در رابطه با کارکنان دانشگاه مشاهده و برجسته شده است، سوابق سازمانی رفتار انحرافی در محیط کار تا به امروز بیشتر در سازمان‌هایی تولیدی و کمتر در سازمان‌هایی آموزشی را به‌عنوان نمونه در این حوزه پژوهشی انتخاب کرده است! با توجه به پیامدهای پرهزینه و مضر رفتار انحرافی برای سازمان، از جمله دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) پژوهش‌های بیشتری برای درک پیامدهای رفتار انحرافی در محیط کار مورد نیاز است. زاپالا و همکاران (۲۰۲۲)، پوجا و لنکا (۲۰۱۷) و اولاسوپو و فاگبنرو (۲۰۲۰) پیشنهاد کردند که پژوهش‌های بیشتری برای درک پیامدهای رفتار انحرافی در محیط کار و به‌خصوص در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی دولتی در کشورهای مختلف با فرهنگ‌های مختلف مورد

1 - Zappalà & et al

2 -Pooja & Lenka

3 -Olasupo &. Fagbenro

نیاز است. پیش فرض در این مورد، نیاز به تعیین سوابق رفتارهای انحرافی در محیط کار در میان کارکنان دانشگاه، این پژوهش را ضروری می‌کند. پیامدهای عملی این پژوهش شامل کمک به کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) است. انتظار می‌رود نتایج این پژوهش به پژوهشگران و مدیران در درک پیامدها رفتارهای انحرافی در محیط کار در میان کارکنان دانشگاه بر اساس عوامل مختلف بررسی شده در این پژوهش کمک کند. برای تحقق این خلأ پژوهشی پژوهش حاضر با هدف شناسایی و رتبه بندی پیامدهای رفتارهای انحرافی در محیط کار با رویکرد آمیخته دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) انجام می‌شود.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

رفتار انحرافی در محیط کار، هر رفتار عمدی و داوطلبانه ای است که توسط یک فرد یا گروهی از کارکنان در یک سازمان نشان داده می‌شود که عملکردها و سیاست های سازمانی را مختل می‌کند (Muafi, 2011؛ Robbins & Judge, 2007). وقتی صحبت از رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌شود، آن‌ها اقدامات داوطلبانه‌ای هستند که در معاشرت با زمینه کاری ایجاد می‌شوند که هنجارهای تثبیت شده سازمان را به عنوان پیامد شخصیت ناشی از تجربه حاصل از کار نقض می‌کنند (Agwa, 2020).

بهارم و همکاران^۱ (۲۰۱۷) دو نوع انحراف مهم در محل کار را پیشنهاد کرده اند: سازمانی و بین فردی. انحرافات سازمانی شامل دزدی، آسیب رساندن عمدی به اموال سازمان، حضور دیر هنگام در محیط کار بدون اجازه ناظر و طفره رفتن اجتماعی است. در مقابل، انحرافات بین فردی به اقدامات انحرافی اشاره دارد که بر کارکنان سازمان مانند همتایان، زیردستان و سرپرستان متمرکز است. نمونه های معدودی از این انحرافات عبارتند از: قلدری دیگران در محیط کار، شوخی با دیگران، پرخاشگری فیزیکی، مشاجره های غیرضروری و رفتار بی ادبانه. در مقابل، آپلیام و همکاران^۲ (۲۰۰۷) چهار نوع رفتارهای انحرافی در محیط کار را نشان داده اند. انحراف تولید (رفتارهایی که ناقض هنجارهای ممنوعه رسمی است)، انحراف دارایی (آسیب یا تخریب عمدی اموال سازمان، و استفاده از اموال کار برای استفاده شخصی بدون مجوز از سازمان)، انحراف سیاسی (تعاملات اجتماعی که افراد دیگر را درگیر می کند. یک نقطه ضعف سیاسی و شخصی) و پرخاشگری شخصی (رفتارهایی که نشان دهنده خصومت و رفتارهای ترسناک با هدف قرار دادن افراد دیگر است). هنوز در مورد ابعاد این سازه توافق یا شفافیت وجود ندارد. بنابراین، در این پژوهش، پژوهشگران بر روی مدل توسعه یافته توسط

1 Bharom & et al

2 Appelbaum & et al

رابینسون و بنت (۱۹۹۵) که در پژوهش های آپلبام و همکاران(۲۰۰۷)، جوی^۱(۲۰۱۶)، و آگوا^۲(۲۰۲۰) استفاده شد، تمرکز کردند

عوامل مرتبط با رفتارهای انحرافی در محیط کار

عامل فردی: بررسی در زمینه نقش عوامل فردی (ژنتیکی و بیولوژیکی) در بروز رفتارهای انحرافی صورت گرفته است که در این جا به دو عامل فردی مهم اشاره می‌شود: شخصیت: با استفاده از مدل پنج عاملی شخصیت پژوهش‌های زیادی رابطه بین شخصیت و رفتار کارکنان را تشریح کرده‌اند. مثلاً افراد با وجدان بالا، وظیفه شناس، موفقیت گرا و درستکار هستند و احتمال رفتارهای انحرافی در آنها وجود ندارد. همچنین پژوهش‌های 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: پژوهش‌های نشان داده که 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 درک شده را در افزایش تعهد، وفاداری به عملکرد خود انعکاس می‌دهند و همچنین ادراک منفی از شرایط کاری باعث دریغ کردن تلاش‌ها و یا درگیری در انحرافات می‌شود(Connor,2017).

عامل گروهی: پژوهش‌های نشان می‌دهد که 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(آپلبام 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 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 کرده و تصویری از سازمان ارائه می‌دهند. رهبران در نحوه و میزان اعتماد در سازمان، ایجاد احترام متقابل، تشخیص و اصلاح مشکلات و در پرداخت پاداش‌ها یا ارایه تنبیهات نقش مؤثری دارند. همچنین مهارت رهبر در اداره غیرات، 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 این جا 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

1 -Joy

2 -Agrawal

نظارت بر رفتار کارکنان ایجاد می کنند. اگر کارکنان احساس کنند که این قوانین غیر عادلانه هستند، احتمالاً آنها را نادیده می گیرند. همچنین پژوهش های نشان می دهد وقتی افراد احساس کنند که با آنها به طور عادلانه رفتار نمی شود، اغلب تمایل به تلافی پیدا کرده و برای جبران این بی عدالتی به رفتارهای منفی دست خواهند زد. ساختار جبران خدمات/ پاداش: سیستم پاداش و جبران خدمات می تواند کارکنان را تشویق به درگیری در رفتارهای انحرافی نماید. رقابت برای پاداش ها می تواند باعث شود که کارکنان فقط خود را در نظر گرفته 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 می کند که میتواند یک انگیزه قوی برای افراد به وجود آورد که خود را درگیر رفتارهای انحرافی کاری نمایند (Litzky & et al, 2006). فرهنگ سازمانی: فرهنگ یکی از عوامل اثرگذار بر رفتارها و ارزش های افراد است و می تواند در بروز رفتارهای انحرافی نقش داشته باشد. فرهنگ شامل الگوی شکست ها و موفقیت های سازمانی، تاریخچه سازمان و سیاست های آن است فرهنگ باید به افراد هویت های سازمانی دهد، امکان مشارکت افراد را فراهم کرده و چگونگی ابراز احساسات، عکس العملها و توجهات افراد در سازمان را هدایت نماید. در مورد فرهنگ و اثر آن بر رفتارهای انحرافی باید به ویژگی های زیر توجه کرد: حمایت از سیاست های سازمان به طور صریح و هنجارهای کارکنان را به طور ضمنی ایجاد اطمینان از توزیع برنامه های پاداش به طور برابر و با دلایل موجه و روشن ارایه برنامه های مشاوره ای 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 می شود که آنها احساس کنند به آنها توجه شده و نیازهایشان در حال و آینده ارضا خواهد شد. اعتماد سازمانی می تواند حاصل یک توافق دوطرفه بین فرد و سازمان باشد، برای اطمینان از این که هرکدام چگونه عمل خواهند کرد. وقتی کارکنان احساس کنند که اعتماد آنها در حال از بین رفتن است، اعمال انحرافی شدت بیشتری خواهد گرفت. مثلاً پژوهش های نشان می دهد که وقتی مدیران چندین بار کارکنان را در حضور مشتری یا همکاران شان سرزنش یا توبیخ می کنند، اعتماد بین مدیران و زیردستان شکسته شده و رفتارهای انحرافی آنها شدت می گیرد. نگرش های منفی و بدبینانه: بسیاری از مدیران معتقدند که کارکنان نمی توانند 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 می شوند و این ممکن است منجر به

1 - Agency theory

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 غیر رسمی: کنترل رسمی اثر قابل ملاحظه‌ای بر کاهش رفتارهای انحرافی دارند و از طریق قوانین و مقررات ظهور می‌یابد و شامل سه نوع کنترل می‌شود: کنترل رفتارها، کنترل ورودی‌ها (انتخاب، آموزش و غیره) و کنترل خروجی‌ها (از طریق هدف‌گذاری، مدیریت بر مبنای هدف و غیره) کنترل غیر رسمی که شامل هنجارها می‌شود که 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 غیر رسمی از کنترل مدیر خارج هستند و مدیر فقط می‌تواند روی آن‌ها اثر بگذارد. فعالیت‌های ساختار یافته در مقابل ساختار نیافته: فعالیت‌های ساختار نیافته که دستور العملی برای صرف زمان ندارند، بیشتر به سمت انحراف هدایت می‌شوند. به دو دلیل ۱- در فعالیت‌های سازمان یافته، برخی از افراد در نقش‌های مسئول برای کنترل قرار می‌گیرند. ۲- فعالیت‌های ساختار یافته 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 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 جابجایی، ترک خدمت، استرس و ابراز انحراف‌های مختلف را به دنبال داشته باشد (Connor, 2017).

پیامدهایی رفتارهای انحرافی در محیط کار

از پیامدهای رفتارهای انحرافی در محیط کار، می‌توان به کاهش سلامتی جسمی و روانی و افزایش اضطراب، افسردگی، شکایت از مشکلات جسمی، اخراج افراد از سازمان، هزینه‌های ناشی از تخریب اموال، کاهش تولید و بهره‌وری، بالا رفتن میزان سوانح در محیط کار و آسیب رساندن به سایر کارکنان، اعتصاب کارکنان، ورشکستگی و نابودی سازمان می‌باشد (Joseph, 2020).

پیشینه پژوهش

قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان شناسایی ابعاد رفتارهای انحرافی در محیط کار با استفاده از رویکرد فراترکیب انجام دادند به این نتیجه رسیدند که 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. احمدی الوار و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان فراترکیب و فراروش تحقیقات رفتارهای انحرافی در سازمان‌های ایرانی: بررسی پیامدها انجام دادند به این نتیجه رسیدند مدل یادشده دارای ابعاد اصلی خودتخریبی، تخریب همکاران، تخریب مدیران، تخریب سازمان، و پدیده محوری بود. قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان طراحی الگوی مدیریت رفتارهای انحرافی در محیط کار در دانشگاه آزاد اسلامی به این نتیجه رسیدند که الگوی نظام‌مند (شرایط علی، راهبردها، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر و پیامدها) جای گرفت. زاپالا و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان رویکردهای کنونی، گونه‌شناسی و پیش‌بینی‌کننده‌های رفتارهای کاری انحرافی: بررسی محدوده بررسی‌ها که با روش فراترکیب انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بررسی‌های اخیر روابط رفتار کاری انحرافی را با عملکرد شغلی و ساختارهای رفتار اخلاقی، ماهیت چند سطحی رفتار کاری انحرافی و پیامدهای آن برای کنشگر انحراف بررسی کردند. انواع خاصی از رفتارهای کاری انحرافی که در دهه گذشته بیشتر مورد بررسی قرار گرفته اند عبارتند از: سوء استفاده در محل کار، بی ادبی، طردگرایی، قلدری و آزار جنسی، و رهبری توهین آمیز و مخرب. این شواهد حاکی از توجه بیشتر به اشکال رفتار کاری انحرافی به جای سازمانی است. در مورد پیشایندها، نتایج نشان دهنده شیوع مداوم عوامل شخصیتی پیشینیان بود. ویندا لستاری و رینو (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان تأثیر عدالت سازمانی و استرس شغلی بر رفتار کار غیرمولد با رضایت شغلی به عنوان متغیر میانجی در اداره غذا و کشاورزی شهر پادانگ پنجانگ چنای که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۱۰۵ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی دارای اثر منفی و معنادار بر رفتار کار غیرمولد، استرس شغلی دارای اثر منفی و معنادار بر کار غیرمولد، رضایت شغلی دارای اثر منفی اما نه معنادار بر کار غیرمولد، و عدالت سازمانی شامل اثر مثبت و معنادار بر کار غیرمولد بود. سلطانه و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان رابطه بین استرس شغلی و رفتارهای انحرافی در محل کار: مطالعه بر روی کارمندان بانک در بنگلادش که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۸۲ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رابطه علی قوی بین استرس شغلی، درگیری شغلی با رضایت شغلی وجود داشت که منجر به رفتار انحرافی در محیط کار شد. همچنین رابطه علی قوی بین استرس شغلی، درگیری شغلی با رضایت شغلی وجود داشت که

1 - Zappalà & et al

2- Winda Lestari& Rino

3- Sultan& et al

منجر به رفتار انحرافی در محیط کار شد. جنیدی و وولانی (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان اثر تعدیل کننده تناسب فرد - سازمان بر رابطه بین استرس شغلی و رفتارهای انحرافی کارکنان خط مقدم شاغل در سورابایا، اندونزی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۱۵۹ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که استرس شغلی با انحراف سازمانی و خط مقدم رابطه مثبت داشت. تناسب فرد - سازمان یک اثر تعدیل کننده بر رابطه بین استرس شغلی و انحراف خط مقدم داشت.

اگر پژوهش‌های مناسب انجام شود، سازمان‌ها می‌توانند اقداماتی را برای جلوگیری از انحراف در محیط کار انجام دهند، بنابراین سالانه میلیاردها دلار صرفه‌جویی می‌کنند (Joseph ، 2020). پژوهش‌های مختلفی در مورد رفتارهای انحرافی در محیط کار انجام شده است، اما با این حال، با رشد رفتارهای انحرافی در محیط کار در فرهنگ‌های مختلف کشورها، شکاف‌های زیادی در ادبیات این گونه رفتارها آشکار شده است. به زعم نارایانان و مورفی (۲۰۱۷) نیاز فراوانی به پژوهش وجود دارد که به روش‌های جامع به پیامدهای مختلف رفتارهای انحرافی در محیط کار بپردازد. بنابراین، برای پژوهشگران بسیار مهم است که درک کاملاً واضحی از پیامدهای رفتارهای انحرافی در محیط کار مخرب داشته باشند، زیرا این امر عمیقاً به هزینه‌های مالی، روانی و اجتماعی یک سازمان می‌افزاید. علاوه بر این، فراگیر بودن رفتار انحرافی در سازمان‌ها تجزیه و تحلیل پیامدهای رفتار انحرافی را قانع‌کننده‌تر می‌کند (2016, Rana and Punia).

روش‌شناسی تحقیق

این نوع پژوهش از نوع پژوهش‌های ترکیبی (آمیخته) بود که در دو فاز کیفی و کمی انجام پذیرفت. در بخش کیفی (فاز اول) از تکنیک دلفی و در بخش کمی (فاز دوم) از رویکرد توصیفی از نوع پیمایشی استفاده شد. در فاز کیفی جامعه آماری ۱۶ تن از اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان جهت شناسایی پیامدهای رفتارهای انحرافی در محیط کار بوده است. پاسخ دهندگان از معلومات کافی در حوزه مربوطه برخوردار بودند و با ادبیات موضوعی مقوله مورد بحث آشنایی داشتند. ابتدا با کمک تکنیک دلفی پیامدهای شناسایی شده نهایی شده است، طبق این تکنیک نخست به هریک از اعضای گروه پرسشنامه‌ای شامل معیارهای موردنظر داده شد. سپس توسط خبرگان این حوزه

که از ۱۶ کارشناس انتخاب شده بودند و با کلیه امور آشنا بودند طبق روش دلفی تکتک شاخص‌ها مورد بررسی قرار گرفت. برای غربال اولیه شاخص‌های شناسایی شده امتیازات تخصیص داده شده بین ۱ تا ۹ می‌باشد و شاخص‌های با امتیاز زیر ۷ حذف شدند. تکنیک دلفی در راند دوم با دستیابی به توافق نهائی متوقف شده است.

جدول (۱) مشخصات اعضای پانل دلفی

ردیف	تحصیلات	سن	سابقه	سمت
۱	دکتری	۵۹ سال	۲۶	هیات علمی دانشگاه اصفهان
۲	دکتری	۵۵ سال	۲۵	هیات علمی دانشگاه اصفهان
۳	دکتری	۴۵ سال	۱۸	هیات علمی دانشگاه خوراسگان
۴	دکتری	۴۴ سال	۱۶	هیات علمی دانشگاه خوراسگان
۵	دکتری	۴۳ سال	۱۴	هیات علمی دانشگاه خوراسگان
۶	دکتری	۴۰ سال	۱۴	هیات علمی دانشگاه خوراسگان
۷	دکتری	۴۱ سال	۱۵	هیات علمی دانشگاه خوراسگان
۸	دکتری	۴۶ سال	۱۵	هیات علمی دانشگاه شهرکرد
۹	دکتری	۵۲ سال	۲۴	هیات علمی دانشگاه شهرکرد
۱۰	دکتری	۵۵ سال	۲۸	هیات علمی دانشگاه اصفهان
۱۱	دکتری	۵۳ سال	۲۶	مدیر
۱۲	دکتری	۳۸ سال	۱۰	مدیر
۱۳	دکتری	۵۰ سال	۲۷	مدیر
۱۴	فوق لیسانس	۴۵ سال	۲۰	رئیس
۱۵	فوق لیسانس	۳۸ سال	۱۶	رئیس
۱۶	فوق لیسانس	۴۷ سال	۲۴	رئیس

سپس در فاز کمی جهت مدل سازی از روش توصیفی از نوع پیمایشی استفاده شد و نیز جامعه آماری را جمعی از کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) تشکیل می‌دهند که تعداد آنها ۶۶۰ نفر است. در این پژوهش حجم نمونه نهایی برای پژوهش از طریق فرمول زیر محاسبه گردید. به منظور نمونه‌گیری، پژوهشگر ابتدا یک نمونه مقدماتی گرفت و واریانس نمونه را محاسبه کرد که بیشترین مقدار واریانس ۰/۹۰۱ محاسبه گردید سپس با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه محاسبه گردید

فرمول شماره (۱) نمونه‌گیری جامعه محدود

$$n = \frac{N(t_{\alpha/2})^2 s^2}{(N-1)\epsilon^2 + (t_{\alpha/2})^2 s^2}$$

$$n = \frac{660 * (1.96)^2 (0.901)}{(660-1)(.05)^2 + (1.96)^2 (0.901)} = 445$$

روش نمونه‌گیری در این پژوهش روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم است و پژوهشگر هر دانشکده را به عنوان طبقه مدنظر قرار داده است. بنابراین نیازمند آن است که از روش طبقه‌ای استفاده نماید و از سوی دیگر از آن جایی که این دانشکده‌ها به عنوان زیرمجموعه دانشگاه آزاد واحد اصفهان (خوراسگان) هستند. بنابراین می‌توان آن‌ها را به عنوان یک گروه کاری قلمداد کرد حال برای آنکه برای هر دانشکده نمونه کافی گرفته شود و پژوهشگر بتواند متغیرهای پژوهش را ارزیابی کند. جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده که به تایید خبرگان رسیده است. پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت بوده و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ اندازه‌گیری شده است که مقدار کل آن ۰/۸۸ به دست آمده و نشان دهنده ی پایایی مناسب پرسشنامه بوده است و روایی آن نیز به تأیید صاحب نظران و خبرگان رسیده است و روایی محتوا همچنین روایی AVE نیز محاسبه شده است و آن نیز تأیید شده است و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات از مدل یابی معادلات ساختاری و نرم افزار Lisrel استفاده شده است. برای تحلیل داده‌های پژوهش از آمار توصیفی جهت تحلیل متغیرهای جمعیت شناختی استفاده شد. جدول پرسشنامه مورد تجزیه ۴۴۵ متغیرهای جمعیت شناختی پژوهش را نشان می‌دهد که از طریق گردآوری اطلاعات و تحلیل قرار گرفته است. در بررسی ویژگی های دموگرافیک با توجه به جدول (۲) مشخص شد که تعداد ۲۴۵ نفر با ۵۵ درصد پاسخ دهندگان مرد بوده‌اند و بیشترین درصد پاسخ دهندگان با تعداد ۲۰۰ نفر و ۴۵ درصد در بازه ی سنی بیشتر از ۴۵ سال قرار داشته اند. همچنین ۳۰۰ نفر با مقدار ۶۷ درصد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد بوده اند که بیشترین نفرات نمونه را به خود اختصاص داده‌اند.

جدول (۲) متغیرهای جمعیت شناختی پژوهش

متغیر	دامنه	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۲۴۵	۵۵
	زن	۲۰۰	۴۵
سن	کمتر از ۳۰ سال	۴۵	۵
	۳۰ تا ۴۵ سال	۲۰۰	۴۵
	بیشتر از ۴۵ سال	۲۰۰	۴۵
تحصیلات	کارشناسی ارشد	۳۰۰	۶۷
	دکتر	۱۴۵	۳۳
مجموع		۴۴۵	۱۰۰

یافته‌های تحقیق

در پژوهش‌های کیفی که جنبه اکتشافی دارد و شناسایی ماهیت و عناصر بنیادین یک پدیده، محور مطالعه است می‌توان از روش دلفی استفاده کرد. تکنیک دلفی فرایندی ساختارمند جهت گردآوری اطلاعات در طی راندهای متوالی و در نهایت اجماع گروهی است. لذا ابتدا با کمک تکنیک دلفی پیامدهای رفتارهای انحرافی در محیط کار شناسایی شده نهایی شده است، طبق این تکنیک نخست به هریک از اعضای گروه پرسشنامه ای شامل معیارهای موردنظر داده شد. سپس توسط خبرگان این حوزه که از ۱۶ کارشناس انتخاب شده بودند و با کلیه امور آشنا بودند طبق روش دلفی تک تک شاخص ها موردبررسی قرار گرفت. برای غربال اولیه شاخص های شناسایی شده امتیازات تخصیص داده شده بین ۱ تا ۹ می باشد و شاخص های با امتیاز زیر ۷ حذف شدند. تکنیک دلفی در راند چهارم با دستیابی به توافق نهائی متوقف شده است. نتایج حاصل از تکنیک دلفی در جدول (۳) قابل مشاهده می باشد .

جدول ۳. خلاصه نتایج تکنیک دلفی

ردیف	معیار	زیرمعیار	تعداد خبرگان	میانگین
۱	پیامدهای فردی	افزایش اضطراب و استرس	۱۶	۷/۸۸
۲		افزایش افسردگی کارکنان	۱۶	۷/۷۷
۳		عدم روحیه انتقام جویی در کارکنان	۱۶	۷/۲۲
۴		افزایش غیبت و شایعه سازی	۱۶	۷/۹۹
۵		افزایش رفتارهای کینه توزانه	۱۶	۷/۵۴
۶	پیامدهای سازمانی	کاهش رضایت شغلی	۱۶	۸/۸۸
۷		افزایش استرس شغلی	۱۶	۸/۷۷
۸		کاهش عملکرد شغلی و سازمانی	۱۶	۸/۲۵
۹		افزایش فرسودگی شغلی	۱۶	۷/۲۵
۱۰		افزایش بیگانگی شغلی و سازمانی	۱۶	۷/۴۵
۱۱		تمایل به ترک کار سازمان	۱۶	۸/۶۵
۱۲		افزایش هزینه دانشگاه	۱۶	۸/۶۵
۱۳		کاهش وفاداری سازمانی	۱۶	۷/۲۳
۱۴		افزایش سکوت سازمانی	۱۶	۸/۴۴
۱۵		کاهش سلامت سازمانی	۱۶	۸/۷۸

۷/۳۴	۱۶	افزایش محدودیت های سازمانی	پیامدهای گروهی	۱۶
۸/۸۸	۱۶	کاهش بهره وری سازمان		۱۷
۷/۶۵	۱۶	افزایش بد بینی سازمانی		۱۸
۷/۵۲	۱۶	افزایش حسادت سازمانی		۱۹
۸/۷۴	۱۶	کاهش خلاقیت و نوآوری در سازمان		۲۰
۸/۹۹	۱۶	کاهش شفافیت سازمانی		۲۱
۷/۶۵	۱۶	کاهش تعهد سازمانی		۲۲
۷/۱۴	۱۶	رکود اقتصادی دانشگاه		۲۳
۷/۲۴	۱۶	کاهش پایبندی سازمانی		۲۴
۷/۵۷	۱۶	کاهش فضیلت سازمانی		۲۵
۷/۹۸	۱۶	کاهش مسئولیت پذیری کارکنان		۲۶
۷/۹۵	۱۶	افزایش تعارض بین گروه های کاری		۲۷
۷/۴۶	۱۶	کاهش مشارکت کارکنان در کار		۲۸
۷/۷۷	۱۶	کاهش کار تیمی و گروهی		۲۹
۷/۸۸	۱۶	افزایش تعارضات گروهی و تیمی	۳۰	

با توجه به اینکه میانگین تمامی ابعاد بالاتر از ۷.۰ بوده است ابعاد به عنوان پیامدهای اصلی نهایی شده است و این ابعاد مبنای اندازه گیری و طراحی پرسشنامه ی پژوهش جهت مدلسازی مورد استفاده قرار گرفته است.

بررسی روایی و پایایی پژوهش

نتایج روایی همگرا و ضریب آلفای کرونباخ در جدول (۴) قابل مشاهده میباشد.

جدول (۴) نتایج بررسی روایی همگرا با معیار AVE و مقدار پایایی

متغیرها	AVE	CR	CR>AVE	ضریب آلفای کرونباخ ($\alpha > 0.7$)
پیامدهای فردی	۰/۶۶۶	۰/۸۷۵	OK	۰/۷۷۷
پیامدهای سازمانی	۰/۶۷۷	۰/۸۵۵	OK	۰/۸۸۸
پیامدهای گروهی	۰/۶۴۴	۰/۸۸۸	OK	۰/۷۳۵

همان طور که در جدول (۴) مشاهده می شود با توجه به این که مقدار مناسب برای (۰/۵) است. در جدول ۴ تمامی متغیرها دارای میانگین واریانس استخراجی بالای ۰/۵ می باشند.

درستی نتایج روایی همگرا با استفاده از این شاخص تایید می‌شود. همچنین مقدار پایایی نیز بیشتر از ۰/۷ است که نشان از پایایی مناسب متغیرهای مورد بررسی است. همان طور که بیان شد، برای بررسی پیامدهای رفتارهای انحرافی در محیط کار از معادلات ساختاری استفاده شده است و در نهایت مدل پژوهش همانند شکل (۱ و ۲) در دو حالت استاندارد و t-value نمایش داده شده است. خلاصه آن و میزان رتبه هر کدام از ابعاد نیز در جدول (۹) ذکر شده است.

مدل ساختاری پژوهش

تحلیل عاملی اکتشافی

با توجه به نتایج جدول (۵) مقدار ضریب کفایت نمونه از مون ک. ام. او و بارتلت برابر با ۰/۹۲۵ می باشد و این مقدار بالاتر از ۰/۵ است بنابراین حجم نمونه جمع اوری شده کاملاً مناسب و سودمند است.

جدول (۵) آزمون kmo

۰/۹۲۵	ضریب کفایت نمونه	
۲۹۴۹/۶۲۳	ضریب تقریب کای دو	
۴۳۵	دی. اف	نتایج آزمون
۰/۰۰۰	سطح معناداری	

همان طور که در نتایج جدول (۶) مشاهده می‌گردد در این جدول سه مقدار ویژه بزرگتر از ۱/۵ وجود دارد و ۳۶/۱۷۹ درصد از واریانس توسط روش مولفه های اصلی تبیین می‌شود. با توجه به این جدول می‌توان گفت که پیامد های حاصل از پدیده رفتارهای انحرافی در محیط کار توسط سه عامل یا فاکتور اندازه گیری می‌شود.

جدول (۶) واریانس کل تبیین شده

مقادیر ویژه اولیه			مجموع مربعات بارهای عاملی استخراج شده			مجموع مربعات بارهای عاملی چرخش یافته			ابعاد
کل	درصد واریانس تبیین شده	درصد تجمعی	کل	درصد واریانس تبیین شده	درصد تجمعی	کل	درصد واریانس تبیین شده	درصد تجمعی	
۷/۰۹۲	۲۳/۶۳۹	۲۳/۶۳۹	۷/۰۹۲	۲۳/۶۳۹	۲۳/۶۳۹	۶/۰۰۵	۲۰/۰۱۶	۲۰/۰۱۶	۱
۲/۲۰۲	۳۰/۹۸۰	۵۴/۶۲۰	۲/۲۰۲	۳۰/۹۸۰	۵۴/۶۲۰	۲/۴۵۷	۸/۱۸۹	۲۸/۲۰۵	۲
۱/۵۶۰	۵/۱۹۹	۶۰/۳۷۹	۱/۵۶۰	۵/۱۹۹	۶۰/۳۷۹	۲/۳۹۲	۷/۹۷۴	۳۶/۱۷۹	۳
۰/۹۹۹	۳/۴۰۹	۶۳/۷۸۸							۴
۰/۹۸۳	۳/۳۴۵	۶۷/۱۳۳							۵
۰/۹۷۴	۳/۲۴۸	۷۰/۳۸۱							۶
۰/۹۱۹	۳/۰۶۴	۷۳/۴۴۵							۷
۰/۹۱۳	۳/۰۴۴	۷۶/۴۸۹							۸

فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | سال دوم | دوره ۲ | شماره ۱

						۵۵/۲۱۲	۲/۹۲۴	۰/۸۷۷	۹
						۵۸/۰۲۵	۲/۸۱۳	۰/۸۴۴	۱۰
						۶۰/۷۲۲	۲/۶۹۶	۰/۸۰۹	۱۱
						۶۳/۳۳۱	۲/۶۱۰	۰/۷۸۳	۱۲
						۶۵/۸۹۸	۲/۵۶۶	۰/۷۷۰	۱۳
						۶۸/۳۷۶	۲/۴۷۸	۰/۷۴۴	۱۴
						۷۰/۷۹۸	۲/۴۲۲	۰/۷۲۷	۱۵
						۷۳/۱۱۲	۲/۳۱۴	۰/۶۹۴	۱۶
						۷۵/۴۱۴	۲/۳۰۳	۰/۶۹۱	۱۷
						۷۷/۶۴۹	۲/۲۳۴	۰/۶۷۰	۱۸
						۷۹/۸۱۷	۲/۱۶۹	۰/۶۵۱	۱۹
						۸۱/۹۶۵	۲/۱۴۸	۰/۶۴۴	۲۰
						۸۴/۰۷۳	۲/۱۰۸	۰/۶۳۲	۲۱
						۸۶/۱۴۵	۲/۰۷۲	۰/۶۲۲	۲۲
						۸۸/۱۰۱	۱/۹۵۶	۰/۵۸۷	۲۳
						۹۰/۰۱۹	۱/۹۱۸	۰/۵۷۵	۲۴
						۹۱/۸۵۴	۱/۸۳۶	۰/۵۵۱	۲۵
						۹۳/۶۰۷	۱/۷۵۳	۰/۵۲۶	۲۶
						۹۵/۳۰۹	۱/۷۰۱	۰/۵۱۰	۲۷
						۹۶/۹۳۵	۱/۶۲۶	۰/۴۸۸	۲۸
						۹۸/۵۰۰	۱/۵۶۶	۰/۴۷۰	۲۹
						۱۰۰/۰۰۰	۱/۵۰۰	۰/۴۵۰	۳۰

جدول (۷) ماتریس عوامل چرخش یافته

سازمانی	گروهی	فردی
سوال ۱		
سوال ۲		
سوال ۳		
سوال ۴		
سوال ۵		
سوال ۶		
سوال ۷		
سوال ۸		
سوال ۹		
سوال ۱۰		
سوال ۱۱		
سوال ۱۲		
سوال ۱۳		
سوال ۱۴		
سوال ۱۵		

		۰/۵۹۷	سوال ۱۶
		۰/۴۸۵	سوال ۱۷
		۰/۵۵۲	سوال ۱۸
		۰/۴۸۸	سوال ۱۹
		۰/۵۳۹	سوال ۲۰
	۰/۶۰۱		سوال ۲۱
	۰/۶۳۵		سوال ۲۲
	۰/۶۰۵		سوال ۲۳
	۰/۶۱۶		سوال ۲۴
	۰/۶۴۹		سوال ۲۵
۰/۶۵۶			سوال ۲۶
۰/۶۸۶			سوال ۲۷
۰/۶۸۴			سوال ۲۸
۰/۶۰۷			سوال ۲۹
۰/۶۵۷			سوال ۳۰

نتایج ماترس چرخش یافته (۷) با روش واریماکس نشان دهنده آن است که پس از تحلیل عاملی اکتشافی پرسشنامه، پیامدهای پدیده رفتارهای انحرافی در محیط کار را مسنجد و نتایج تحلیل عاملی نشان می دهد که پرسشنامه مذکور از قابلیت اعتبار سازه بالایی برخوردار بوده و ابعاد مورد نظر سنجیده خواهند شد.

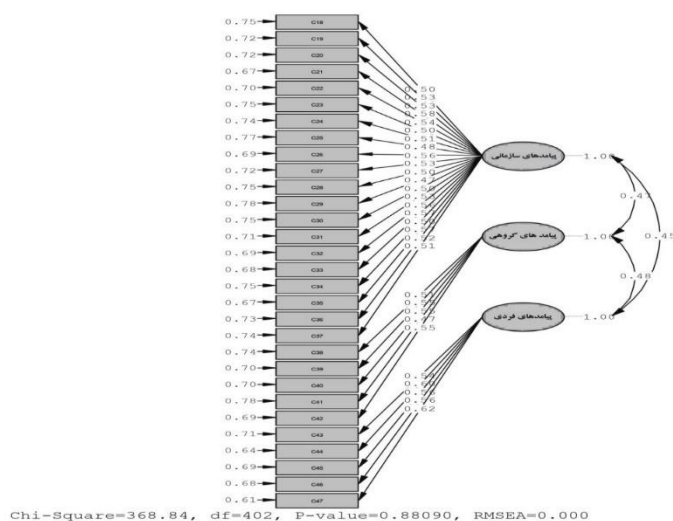
ب) تحلیل عاملی تاییدی

با توجه به خروجی لیزرل که در جدول شماره ۸ خلاصه شده برازش مدل مناسب است .

جدول (۸) بررسی شاخص های مناسب بودن مدل

نام شاخص	مقدار استاندارد	مقدار شاخص در	نتیجه گیری
	شاخص	مدل مورد نظر	
کای - دو	-	۳۶۸/۸۴	برازش مدل مناسب است
نسبت کای دو به دی . اف	۳-۱	۰/۹۹۴	برازش مدل مناسب است
پی- ویلیو	بیشتر از ۰/۰۵	۰/۸۸۰	برازش مدل مناسب است
جی . اف . آی	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۵	برازش مدل مناسب است
آ . جی . اف . آی	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۴	برازش مدل مناسب است
ان.اف.آی	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۶	برازش مدل مناسب است
سی.اف.آی	بیشتر از ۰/۹	۱	برازش مدل مناسب است
آ.رام.اس.ای.آ	کمتر از ۰/۱	۰/۰۰۰	برازش مدل مناسب است

همان طور که از خروجی نرم افزار لیزرل مشاهده می شود مدل اصلی تحلیل عاملی تاییدی ارائه شد صورت زیر می باشد. که در آن روابط میان متغیرها و ضرایب هر یک از آنها ارائه شده است.



You created this PDF from an application that is not licensed to print to novaPDF printer (<http://www.novapdf.com>)

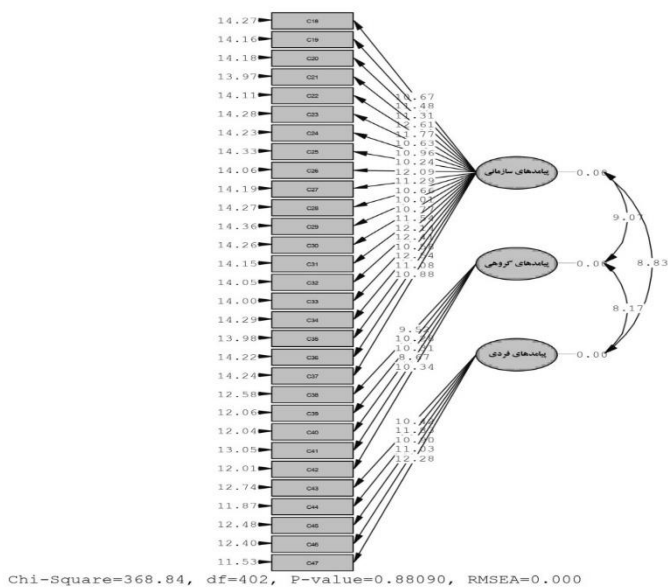
شکل (۱) مدل اصلی تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه مرتبط با پیامدها

- بررسی معناداری ضرایب حاصل از تحلیل عاملی

بدین منظور آزمون معناداری مدل براساس شاخص تی ولیو مورد بررسی قرار گرفته است در صورتیکه شاخص مذکور از $1/96$ + بیشتر و از $1/96$ - کمتر باشد کلیه ضرایب مدل معنادار هستند.

خروجی نرم افزار لیزرل مقدار معناداری هر یک از ضرایب را نشان می دهد با توجه به

شکل (۳- ۱۵) کلیه ضرایب بالاتر از $1/96$ است لذا مدل مذکور و ضرایب آن کاملاً معنادار است.



You created this PDF from an application that is not licensed to print to novaPDF printer (<http://www.novapdf.com>)

شکل (۲) مدل ضرایب معنادار تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه مرتبط با پیامدها

جدول (۹) خلاصه نتایج و میزان اولویت هر کدام از ابعاد

میزان رتبه	مقدار t	مقدار ضریب مسیر استاندارد شده	ابعاد
اول	۴/۹۹	۰/۸۸۸	پیامدهای سازمانی
دوم	۵/۷۵	۰/۸۱۵	پیامدهای فردی
سوم	۶/۳۳	۰/۷۲۵	پیامدهای گروهی

با توجه به جدول (۹)، اولیت‌های پیامدهای رفتارهای انحرافی در محیط کار در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، پیامدهای سازمانی در رتبه اول و پیامدهای فردی در رتبه دوم و پیامدهای گروهی در رتبه سوم قرار گرفت.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش در جهت شناسایی پیامدهای رفتارهای انحرافی در محیط کار در بخش دانشگاهی با استفاده از روش آمیخته و بهره‌گیری از مطالعات داخلی و خارجی، تکنیک دلفی و معادلات ساختاری صورت گرفته است تا اثرات رفتارهای انحرافی در محیط کار را در حوزه دانشگاهی مشخص نماید. نتایج نشان داد که پیامدهای سازمانی با مقدار ضریب مسیر ۰/۸۸۸ در رتبه اول قرار دارد. وجود رفتارهای انحرافی در محیط کار در صورتی که سازنده نباشند ممکن است هزینه‌های زیادی را بر سازمان‌ها تحمیل کنند؛ از بین رفتن منابع سازمانی، کاهش بهره‌وری کارکنان، کاهش عملکرد سازمانی و شغلی، افزایش سکوت سازمانی، افزایش قلدری سازمانی، بی‌نظمی، بروز بی‌عدالتی، تنش‌زایی و غیره بخشی از پیامدهای نامطلوبی از رفتارهای انحرافی هستند که در صورت توجه به این موارد و شناسایی راه‌حلهایی برای از بین بردن این قبیل رفتارها و یا حتی تبدیل به رفتارهای سازنده می‌توان به سلامت، بهره‌وری و بروز خلاقیت در دانشگاه امید داشت؛ شرایطی که دانشگاه را برای رقابت با سایر دانشگاه‌ها بسیار فعال تر خواهد نمود.

یافته‌های پژوهش حاضر با پژوهش‌های فائدامینی هارونی (۱۴۰۱)، احمدی الوار و همکاران (۱۴۰۱)، زاپالا و همکاران (۲۰۲۲)، پوجا و لنکا (۲۰۱۷) و اولاسویو و فاگبنرو (۲۰۲۰) همخوانی مستقیم دارد.

در تفسیر یافته‌های پژوهش حاضر باید گفت که اکنون که بیش از چند دهه از آغاز پژوهش‌ها در زمینه رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌گذرد، روز به روز اهمیت آن پررنگ‌تر می‌شود. مدیریت و تغییر رفتارهای انحرافی در محیط کار در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) تلاشی در جهت استخراج پیامدهای رفتارهای انحرافی در محیط کار است و با مرور ادبیات موضوع مشخص شده است که پژوهش‌های پیشین در تعیین پیامدهای رفتارهای انحرافی در محیط کار به اجماع و نرسیده‌اند و هرکدام از پژوهش‌ها تعدادی از پیامدها مشخص شده است.

رفتارهای انحرافی که کارکردهای درون سازمانی را ایجاد می‌کنند. رفتارهای کینه‌توزانه، خودسرانه و توأم با لجبازی به روابط مبتنی بر اعتماد بین کارکنان و مدیر صدمه وارد می‌کند. بعلاوه وقتی کار تیمی و همکاری به عنوان عامل موفقیت بیشتر قلمداد می‌شود.

رفتارهای پرخاشگرانه، زیر ساختهای اجتماعی را تهدید می‌کنند. ضمن اینکه اثر منفی بر رضایت مشتری دارد. اینگونه رفتارها همچنین بر روابط درون سازمانی و بین سازمانی اثرات منفی دارد. از دیگر پیامدهای رفتارهای انحرافی در محیط کار، می‌توان به کاهش سلامتی جسمی و روانی و افزایش اضطراب، افسردگی، شکایت از مشکلات جسمی، اخراج افراد از سازمان، هزینه‌های ناشی از تخریب اموال، کاهش تولید و بهره‌وری، بالا رفتن میزان سوانح در محیط کار و آسیب رساندن به سایر کارکنان، اعتصاب کارکنان، ورشکستگی و نابودی سازمان می‌باشد. رفتارهای انحرافی در محیط کار، باعث از بین رفتن شایسته‌سالاری در دانشگاه می‌شود و این امر سبب رشد رابطه‌ها، پارتی بازی‌ها و لابی‌گری‌ها، از بین رفتن رابطه کاری سالم در بین کارکنان و جایگزین شدن رابطه به جای ضابطه، فراموش شدن اهداف دانشگاه، از بین رفتن سیستم صحیح ارتقاء شغلی، از بین رفتن مکانیسم‌های پاداش و تنبیه و در نهایت کاهش بهره‌وری و عملکرد کارکنان و آسیب رساندن به سایر کارکنان، اعتصاب کارکنان، هزینه‌های ناشی از تخریب اموال، ورشکستگی و نابودی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) می‌شود. ضمن این‌که اثر منفی بر رضایت کارکنان و دانشجویان دارد. از دیگر پیامدهای رفتارهای انحرافی در محیط کار، می‌توان به کاهش سلامتی جسمی و روانی و افزایش اضطراب، افسردگی، استرس، شکایت از مشکلات جسمی، اخراج افراد از دانشگاه و این‌گونه رفتارهای انحرافی در محیط کار در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) سبب می‌شود که نیروی انسانی در این دانشگاه که مهمترین رکن هر سازمان است از بین برود و همین امر باعث ایجاد هزینه‌های زیادی برای این دانشگاه می‌شود. وجود رفتارهای انحرافی در محیط کار، به واسطه آزادی عمل کارکنان در تیم‌های کاری، به آنها امکان رشد این‌گونه رفتارها را از طریق مدیریت بر خویشتن می‌بخشد. در سطح سازمانی نیز وجود تیم‌های کاری موجب افزایش عملکرد و بهبود فعالیت متقابل اعضا، افزایش نوآوری، خلاقیت و انعطاف پذیری شده که این عوامل با توجه به محیط پیچیده فعلی منجر به اثربخشی سازمانی می‌شود و به طور کلی استفاده از تیم‌های کاری در سازمان منجر به دستیابی به اهداف سازمانی با اثر بخشی و بازده بالاتر، کاهش مکاتبات سازمانی گردیده و به عنوان ابزاری جهت غلبه بر ضعف‌های سازماندهی رسمی می‌باشد. لذا یافته‌های حاضر حاکی از آن است که وجود رفتارهای انحرافی در محیط کار در تیم‌های کاری به آنها امکان رشد فساد اداری از طریق وجود رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌بخشد.

همچنین این امکان وجود دارد که آنچه که در برهه‌ای از زمان پیامد به شمار می‌رود در زمانی دیگر به بخشی از شرایط و عوامل تبدیل شود. بخشی از پیامدها متوجه دانشگاه شده و سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند و به وسیله مؤلفه‌های پیامدهای اجتماعی-

فرهنگی، پیامدهای مالی و اقتصادی، تبیین می‌گردند و بخشی از این پیامدها که کارکنان دانشگاه را تحت تأثیر قرار می‌دهد نیز با مؤلفه‌هایی نظیر افزایش نگرش های منفی، از بین رفتن سلامتی کارکنان و تغییر کار راهه شغلی کارکنان قابل تبیین هستند.

بخشی از پیامدها رفتارهای انحرافی را می‌توان تحت عنوان پیامدهای سازمانی طبقه بندی نمود که به وسیله مؤلفه های پسایندهای اجتماعی- فرهنگی (کاهش وفاداری ارباب و رجوع، عمیقتر شدن سوت سازمانی، خدشه دار شدن وجهه دانشگاه، از بین رفتن اعتماد عمومی، سرگردانی ارباب و رجوع)، پسایندهای مالی و اقتصادی (افزایش هزینه های دانشگاه، از دست دادن کارکنان باارزش، افت عملکرد، افزایش حوادث و سوانح، تحلیل رفتن توانایی دانشگاه، از دست دادن دانشجویان، اتلاف وقت در محیط کار، اتلاف منابع دانشگاه)، پیامدهای تولیدی (کاهش بهره‌وری سازمان، کند شدن سرعت تحولات، کاهش کیفیت خدمات، کاهش کارایی و اثربخشی، فرسایش و شکست سازمان، وقفه در خدمات رسانی) قابل تبیین هستند.

منابع

- قائدامینی هارونی، ع. ابراهیم زاده دستجردی، ر. صادقی ده چشمه، م (۱۴۰۱) شناسایی ابعاد رفتارهای انحرافی در محیط کار با استفاده از رویکرد فراترکیب. *فصل نامه مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۲۰(۳)، ۶۴۷-۶۷۶.
- قائدامینی هارونی، ع. ابراهیم زاده دستجردی، ر. ابراهیم پور، ع (۱۴۰۱) طراحی الگوی مدیریت رفتارهای انحرافی در محیط کار در دانشگاه آزاد اسلامی. *فصل نامه پژوهش های راهبردی مسائل اجتماعی ایران*، ۱۱(۳۶)، ۱۰۸-۷۱.
- احمدی الوار، ز. فیض، د. مدرسی، م (۱۴۰۱) فراترکیب و فراروش تحقیقات رفتارهای انحرافی در سازمان های ایرانی: بررسی پیامدها. *فصل نامه مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۲۰(۲)، ۳۲۱-۳۵۱.

References

- Agrawal, P., and Gautam, O. (2020). "The effects of leaders' behavior on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and job performance of employees," in *Analyzing Workplace Deviance in Modern Organizations*, ed N. Sharma (Pennsylvania: IGI Global), 100–113. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.803481>.
- Agwa, A. M. F. (2018). Workplace Deviance Behaviors. In S. Göker, *Leadership* (25-38). London: IntechOpen. [ONLINE] Available at: <https://www.intechopen.com/chapters/60399> (November 23rd, 2020).

- Ahmadi Alvar, b. Faiz, D. Madrasi, M. (2022) Meta-combination and meta-methodology of deviant behavior research in Iranian organizations: a review of the implications. *Journal of Organizational Culture Management*, 20(2), 321-351(In Persian). 10.22059/JOMC.2021.324089.1008291
- Appelbaum, S.H., G.D. Iaconi and A. Matousek(2007) Positive and negative deviant workplace behaviors: Causes, impacts, and solutions. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 7(5) 586-598. DOI:10.1108/14720700710827176
- Baharom, M.N., M.D.K.B. Sharfuddin and J. Iqbal(2017) A systematic review on the deviant workplace behaviour. *Review Public Administration Management*, 5(3): 231-238. DOI: 10.4172/2315-7844.1000231
- Berry, C.M., Ones, D.S. and Sackett, P.R. (2007), "Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: a review and Meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, 92 (2) 410-424. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.410>.
- Brown, M.E. and L.K. Treviño(2006) Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6) 595-616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>
- Chappell, D. and V. Di Martino(2006) *Violence at work*. 2nd Edn., Geneva, Switzerland: International Labour Organisation
- Nguyen, L(2013) Canadian economy loses \$16.6B annually due to absenteeism. *Conference Board. Australia: The Star*.
- Dilchert, S., Ones, D.S., Davis, R.D. and Rostow, C.D. (2007), "Cognitive ability predicts objectively measured counterproductive work behaviors", *Journal of Applied Psychology*, 92 (3) 616-627. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.616>
- Everton, W.J., J.A. Jolton and P.M. Mastrangelo(2007)Be nice and fair or else: Understanding reasons for employees' deviant behaviors. *Journal of Management Development*, 26(2): 117-131. <https://doi.org/10.1108/02621710710726035>
- Ghaidamini Haroni, A. Ebrahimzadeh Dastjardi, R. Ebrahimpour, A. (2022) Designing a model for managing deviant behaviors in the work environment at Islamic Azad University. *Iranian Social Issues Strategic Research Quarterly*, 11(36), 71-108(In Persian). 10.22108/SRSPI.2022.129504.1720
- Ghaidamini Haroni, A. Ebrahimzadeh Dastjardi, R. Sadeghi De Cheshmeh, M. (2022) Identifying the dimensions of deviant behaviors in the work environment using the metacomposite approach. *Journal of Organizational Culture Management*, 20(3), 647-676(In Persian). 10.22059/JOMC.2022.338102.1008413.
- Hastings, S.E. and Finegan, J.E. (2011), "The role of ethical ideology in reactions to injustice", *Journal of Business Ethics*, 100 (4) 689-743. <https://doi.org/10.1108/03090591311301671>

- Henle, C.A., Giacalone, R.A. and Jurkiewicz, C.L. (2005), "The role of ethical ideology in workplace deviance", *Journal of Business Ethics*, 56 (3) 219-230. DOI:10.1007/s10551-004-2779-8
- Joy, M. M. (2016). Gender Sensitization at workplace: Impact on Deviant Workplace Behaviors in Information Technology sector in India. *Journal Homepage*, 6(9), 268-277. : <https://www.researchgate.net/publication/313532306>.
- Junaedi, M. and Wulani, F. (2022), "The moderating effect of person–organization fit on the relationship between job stress and deviant behaviors of frontline employees", *International Journal of Workplace Health Management*, 14 (5) 492-505. DOI 10.1108/IJWHM-06-2020-0103.
- Kidwell, J.R.E. and S.M. Kochanowski(2005) The morality of employee theft: Teaching about ethics and deviant behavior in the workplace. *Journal of Management Education*, 29(1): 135-152.
- Muafi, J. (2011). Causes and Consequences of deviant workplace behavior. *International Journal of Innovation, Management, and Technology*, 2(2), 123-126. DOI:10.1177/1052562903261180
- Pooja Malik, Usha Lenka, (2018) "Integrating antecedents of workplace deviance: utilizing AHP approach", *Journal of Indian Business Research*, 10 (1)101-122. <https://doi.org/10.1108/JIBR-09-2017-0148>
- Rana, H. and Punia, B.K. (2016), "Deviant workplace behavior and organizational role stress in the corporate sector", Unpublished Manuscript, Guru Jambheshwar University of Science and Technology, Hisar.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational behavior* (12th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Robinson, S.L. and Bennett, R.J. (1995), "A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study", *Academy of Management Journal*, 38 (2) 555-572. <https://doi.org/10.2307/256693>
- Spector, P.E., S. Fox, L.M. Penney, K. Bruursema, A. Goh and S. Kessler(2006) The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3) 446-460. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>
- Sultana, S., Student, U., Subat, A., Student, U., & Student, U. (2021). The relationship between job stress and workplace deviant behaviors: A study on bank employees in Bangladesh. *Bangladesh Journal of Multidisciplinary Scientific Research*, 4(1), 14–24. <https://doi.org/10.46281/bjmsr.v4i1.1276>.
- VENKATESHWARAN, G. R. V. SUGANYA (2021) A STUDY ON STRESS CAUSED BY ROLE CONFLICT WITH WORK PLACE DEVIANT BEHAVIOURS IN SELECTED BANKS OF CHENNAI. *Elementary Education Online*, 20 (5), 2738-2744. doi:10.17051/ilkonline.2021.05.298.



| فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | سال دوم | دوره ۲ | شماره ۱

Winda Lestari & Rino(2022) The Effect of Organizational Justice and Job stress on Counterproductive Work Behavior with Job Satisfaction as a Mediation Variable in the Food and Agriculture Office of Padang Panjang City. Proceedings of the Eighth Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship. Advances in Economics, Business and Management Research, 659,311-315. 10.2991/aebmr.k.220702.046

Zappalà S, Sbaa MY,Kamneva EV, Zhigun LA,Korobanova ZV and Chub AA (2022)Current Approaches, Typologies and Predictors of Deviant Work Behaviors: A Scoping Review. Frontiers in Psychology. 12:674066. doi: 10.3389/fpsyg.2021.674066