

Typology and antecedents of deviant behaviors in the workplace

Abbas Ghaedamini Harouni *

PhD in Cultural Management, Visiting professor University of Applied Science and Technology of Farsan Center, Chaharmahal and Bakhtiari, Iran

Iman Mahmoudi Khah 

Bachelor's student in cultural management, Farsan Center Applied Science University, Chaharmahal and Bakhtiari, Iran

Azita Elah Bakhshian Farsani 

University of Applied Sciences, Chaharmahal and Bakhtiari, Iran.

Elahe Musharraf Ghahfarakhi 

University of Applied Sciences of Farsan Center, Chaharmahal and Bakhtiari, Iran

Somayeh Shah Bandari Guchani 

University of Applied Sciences of Farsan Center, Chaharmahal and Bakhtiari, Iran

Abstract

Context and Purpose: The aim of the current research was the typology and antecedents of deviant behaviors in the workplace.

Methodology: The research method is meta-analysis. The field of research, the scope of reviews was conducted on Scopus and Web of Science databases, and 61 published studies from 2010 to June 2023 were considered.

Findings: The antecedents of deviant behaviors in the workplace are: abuse in the workplace, incivility in the workplace, rejection in the workplace, bullying in the workplace, sexual harassment, abusive supervision, destructive leadership, toxic leadership, autocratic leadership and avoiding the Internet. These evidences indicate more attention to forms of deviant work behavior instead of organizational ones. Regarding the antecedents, the results show the continuous prevalence of the personality factors of the predecessors and three types of deviant behaviors were identified in the work environment with individual, group and organizational/work titles.

Conclusion: The results of the research can be of great help to managers in human resources related actions and this research has identified and categorized the antecedents and consequences of internal motivation in previous studies, which can be a comprehensive model in the field of deviant behaviors in the workplace

Conclusion: The results indicate that nurses with more developed professional identities in organizational crises such as the corona pandemic show greater commitment and attitude and behavioral loyalty, in other words. They consider themselves to belong to the hospital and consider their identity to be ingrained in the existence of the hospital and make every effort to achieve the goals of their organization.

Keywords: Deviant behaviors in the work environment, deviant work behaviors, reverse work behaviors, typology, meta-analysis.

* Corresponding Author: abbasghaedamini2020@gmail.com

How to Cite: Ghaedamini Harouni, A., Mahmoudi Khah, I., Allah Bakhshian Farsani, A., Musharraf Ghahfarakhi, E., & Shah Bandari Guchani, S. (2026). Typology and antecedents of deviant behaviors in the workplace. *Journal of Comparative Public Administration*, 3 (4), 167-202. [Doi:10.22098/cpa.2025.15237.1044](https://doi.org/10.22098/cpa.2025.15237.1044).



Extended Abstract

Context and Purpose: The aim of the current research was the typology and antecedents of deviant behaviors in the workplace.

Methodology: The research method is meta-analysis. The field of research, the scope of reviews was conducted on Scopus and Web of Science databases, and 61 published studies from 2010 to June 2023 were considered.

Findings: The antecedents of deviant behaviors in the workplace are: abuse in the workplace, incivility in the workplace, rejection in the workplace, bullying in the workplace, sexual harassment, abusive supervision, destructive leadership, toxic leadership, autocratic leadership and avoiding the Internet. These evidences indicate more attention to forms of deviant work behavior instead of organizational ones. Regarding the antecedents, the results show the continuous prevalence of the personality factors of the predecessors and three types of deviant behaviors were identified in the work environment with individual, group and organizational/work titles.

Conclusion: The results of the research can be of great help to managers in human resources related actions and this research has identified and categorized the antecedents and consequences of internal motivation in previous studies, which can be a comprehensive model in the field of deviant behaviors in the workplace

Introduction

In this research, an attempt has been made to review the studies. Therefore, according to these cases, it seems that deviant behaviors in the workplace have a complex literature that has caused complexity in organizations. The problem of research in this field becomes more ambiguous and complicated when employees' perception of deviant behaviors in the workplace is included in the research literature. Because the employees' perception of deviant behaviors in the workplace may be different from what the organization intends to present to its employees. Therefore, what is important in relation to deviant behaviors in the workplace is the employees' perception of deviant behaviors in the workplace. In order to measure each person's perception of deviant behaviors in the workplace, it must first be operationalized to establish the dimensions through which these deviant behaviors are measured in the workplace. One of the dimensions that is usually researched in this field is deviant behaviors in the workplace. In the literature of organizational behavior, many researchers have tried to provide a precise typology and classification of deviant behaviors in the workplace. Therefore, the typology method has a strong traditional position in organizational and management researches. Regardless of the specific variables that typology is based on; The origin of the typology may be different. While some categories are primarily based on the severity of the behavior (partial vs. general) (such as Robinson and Bennett (1995) or Sackett (2002), others are based on the goal (Sazaman et al.) such as (Spector, 2006). or Weitz and Vardi (2007). Therefore, multivariate typologies provide more accurate and complete descriptions and have the power to explain and differentiate between species. To achieve these types, the most important questions of this research are: 1- What are the antecedents of deviant behaviors in the environment? - 2 What are the types of deviant behaviors in the environment?

Materials and Methods

This research was done with meta-analysis method. A library method was used to collect data, and therefore, considering the wide variety of structures in the literature related to deviant behaviors in the workplace, searching for researches published after 2010 that include these deviant behaviors in the workplace in the title, abstract or Key words. The search was combined with the terms "review" or "taxonomy*" in the title, abstract, or keywords.

Articles to be screened must meet the following eligibility criteria: (a) have been published in peer-reviewed scientific journals; (b) literature review (systematic, non-systematic or meta-analysis), so single empirical studies were excluded. (c) written in English and not in other languages (as English allows all authors to screen studies and ensure greater inter-rater reliability during independent review and eligibility screening); (d) published between 2010 and 2023; The flowchart reports our search and removal process and shows that the initial search yielded a total of 333 articles, 222 records in Scopus and 111 records in WOS were removed after 150 duplicates were removed, leaving 220 articles. To select the primary studies for the scoping review, researchers independently reviewed the title, type of study, keywords, and abstracts to determine whether the articles met our eligibility criteria. Most of the time, independent researchers had high agreement on the eligibility of articles. In case of disagreement, organization and management experts were asked to act as the next rater to check the eligibility of sources based on full-text analysis and discussion between the three raters. 150 duplicates were removed. Because the eligibility criteria (not in English, empirical studies, book chapters or conference papers, validation of questionnaires, or a topic unrelated to deviant behaviors in the workplace because, for example, related to other disciplines, such as medical or clinical studies, law or general psychology were excluded. After screening, 133 articles remained. Then, the full text of these articles was examined completely and independently by the researchers. This led to a further exclusion of 72 articles because the full text explained that, for example, some articles were empirical or conceptual articles that were not focused on or unrelated to deviant behavior in the workplace, or related to deviant behavior management strategies in the workplace. were the work environment. As a result, 61 articles were identified and included in this review. The following section describes the retrieved studies. In this research, a checklist was used for data coding and reliability and accuracy. The information included in the data collection checklist included: authors, year, research title, main variables, research method, population and statistical sample, number of samples, tests used, validity and reliability and their significance. The content of the checklist was obtained based on the opinion of several experts (calculation of their agreement) and the criteria used in similar studies. Therefore, it had the necessary content validity and reliability.

Discussion and Results

The review of the current research reviews with the aim of drawing recent conceptual developments (1) about deviant work behavior and unproductive work behavior structures, (2) about certain types of deviant work behavior that have been continuously investigated in the last decade, and (3)) the extent to which recent research examines interpersonal and organizational types of deviant behavior (4) The aim of the present study was to cover the existing literature on the antecedents of this type of behavior. Considering the breadth of these research questions and the different literature on deviant behavior, it seemed more appropriate for this study to examine the scope of the reviews, summarize the research findings, and establish the value of conducting a complete systematic review. Studies that fit our inclusion criteria were classified as "comprehensive" reviews that included broad categories of deviant work behaviors or counterproductive work behaviors that understood

different types of deviant behaviors and when they examined only one specific type of deviant work behaviors or counterproductive work behaviors. do, are classified as "special" reviews.

Conclusions

Three main approaches can be proposed regarding the antecedents of deviant behavior. First, the personality approach is very evident, with many studies focusing on socio-demographic and personality aspects of offenders and victims, such as the Dark Triad, Big Five or Hexaco models (Peltzer et al., 2020). Second, new approaches are emerging. which consider the influence that social and/or organizational contexts may have on individual deviant behavior. The role of the leader, not only as a perpetrator of destructive or abusive leadership, but also as a key person who influences the organizational climate and what which becomes acceptable, rewards or punishes, determines, receives more attention (Obeil et al., 2011; Teper et al., 2017; Faldetta, 2020). (Attention to the observed deviance goes in this direction: the audience observes the decisions taken by the leaders and the organization and are indirectly affected by the deviance that they experience a sense of injustice) Shilpand et al., 2016; Danani and Lapalm, 2019. (The multilevel influence on individual deviant behavior is only one aspect of this process that leads to a more detailed examination of deviance in teams and organizations (Carpenter et al., 2020). Third, despite the variety of deviant behaviors considered here, it appears that such behaviors are common to most antecedents. Research on counterproductive work behaviors in general, as well as rejection, incivility, or abuse, at various levels, shares most of the foregoing. Sharing premises in different types of deviant behavior towards a common latent factor. This type of research method has several limitations. First, scoping reviews do not formally assess the quality of evidence and often collect information from a wide range of research designs and methods. Second, in scoping reviews, assessment of risk of bias assessment is not mandatory, which was not very strict in evaluating the methodological quality of the retrieved reviews. For example, of the 61 included articles, most were non-systematic reviews. while 15 meta-analysis studies and 7 systematic review studies. Therefore, we reported some trends in the literature as well as hard evidence. Third, although we searched for “deviant work behaviors or reverse work behaviors” and “review or typology” in the title, abstract, and keywords, it is clear that keyword typology was almost irrelevant. The keyword "metaanalysis" was more effective. Therefore, some sources of interest may not be included in our list because they use a more abstract title or have never mentioned deviant work behaviors, counterproductive work behaviors, or reviews, either in the abstract or in keywords. The current research is aware of at least two meta-analyses, one by Carpenter and Berry (2017) and the other by Greco et al. (2015). Regarding non-response bias in counterproductive work behaviors. The former was mentioned above anyway, and the latter found that research on counterproductive work behaviors reports much lower response rates than is typically found in management research.

Keywords: Deviant behaviors in the work environment, deviant work behaviors, reverse work behaviors, typology, meta-analysis.

گونه‌شناسی و پیشایندهای رفتارهای انحرافی در محیط کار

عباس قائدامینی هارونی *^{ID}

دکتری مدیریت و مدرس دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز فارس، چهارمحل و بختیاری، ایران

ایمان محمودی خواه ^{ID}

دانشگاه جامع علمی کاربردی، چهارمحل و بختیاری، ایران

آزیتا اله بخشیان فارسانی ^{ID}

دانشجوی کارشناسی مدیریت فرهنگی، دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز فارس، چهارمحل و بختیاری، ایران

الهه مشرف قهفرخی ^{ID}

دانشگاه جامع علمی کاربردی، مرکز فرهنگی هنری دریژنو، چهارمحل و بختیاری، ایران

سمیه شاه بندری قوچانی ^{ID}

دانشگاه جامع علمی کاربردی، مرکز فرهنگی هنری دریژنو، چهارمحل و بختیاری، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۳/۲۱

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۴/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۰۲

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۱۶۷-۲۰۲

چکیده

زمینه و هدف: هدف پژوهش حاضر، گونه‌شناسی و پیشایندهای رفتارهای انحرافی در محیط کار بود. روش‌شناسی: روش پژوهش از نوع فراتحلیل است. حوزه پژوهش، بررسی محدوده مرورها بر روی پایگاه‌های داده Scopus و web of science انجام شد و ۶۱ پژوهش منتشر شده از سال ۲۰۱۰ تا ژوئن ۲۰۲۳ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها: پیشایندهای رفتارهای انحرافی در محیط کار عبارتند از: سوء استفاده در محیط کار، بی‌نزاکتی در محیط کار، طردشدگی در محیط کار، قلدری در محیط کار، آزار جنسی، سرپرستی توهین‌آمیز، رهبری مخرب، رهبری زهرآگین، رهبری خودکامه و طفره روی اینترنتی بود، این شواهد حاکی از توجه بیشتر به اشکال رفتار کاری انحرافی به جای سازمانی است. در مورد پیشایندها، نتایج نشان

* نویسنده مسئول: abbasgheadamini2020@gmail.com

نحوه ارجاع دهی: قائدامینی هارونی، عباس، محمودی خواه، ایمان، اله بخشیان فارسانی، آزیتا، مشرف قهفرخی، الهه، و شاه بندری قوچانی، سمیه (۱۴۰۴). گونه‌شناسی و پیشایندهای رفتارهای انحرافی در محیط کار. فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی، ۳ (۴)، ۱۶۷-۲۰۲.

[Doi:10.22098/cpa.2025.15237.1044](https://doi.org/10.22098/cpa.2025.15237.1044)

حق انتشار این مستند، متعلق به نویسندگان آن است. © ۱۴۰۴. ناشر این مقاله، دانشگاه محقق اردبیلی است.

این مقاله تحت گواهی زیر منتشر شده و هر نوع استفاده غیرتجاری از آن مشروط بر استناد صحیح به مقاله و با رعایت شرایط مندرج در آدرس زیر مجاز است.
Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)



دهنده شیوع مداوم عوامل شخصیتی پیشینیان است و سه گونه رفتارهای انحرافی در محیط کار با عنوان‌های فردی، گروهی و سازمانی/کاری شناسایی شد.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش، می‌تواند در اقدامات مرتبط با منابع انسانی به مدیران کمک شایانی نماید و این پژوهش به شناسایی و دستهبندی پیشایندها و پسایندهای انگیزش درونی در مطالعه‌های پیشین پرداخته است که می‌تواند الگویی جامع در حوزه رفتارهای انحرافی در محیط کار باشد.

کلیدواژه‌ها: رفتارهای انحرافی در محیط کار، رفتارهای کاری انحرافی، رفتارهای کاری معکوس، گونه شناسی، فرا تحلیل

مقدمه

رفتار بی‌ادبانه با همکاران، تعرض یا آزار زبردستان، غیبت یا تأخیر در محیط کار، کاهش سرعت تولید، سرقت پول یا مواد شرکت نمونه‌هایی از رفتارهای انحرافی در محیط کار هستند. این نوع رفتارهای انحرافی معمولاً در محیط‌های کاری مشاهده می‌شود و پژوهش‌های فراوانی، پیامدهای منفی رفتار انحرافی در محیط کار تایید کرده‌اند. به عنوان مثال، به زعم پورات (۲۰۱۶) در نظرسنجی‌هایی که در طول ۱۸ سال با هزاران کارکنان در سراسر جهان انجام داده است، مشاهده کرد رفتارهای بی‌نزاکتانه از ۵۵ درصد در سال ۲۰۱۱ به ۶۲ درصد در سال ۲۰۱۶ افزایش یافته است و 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 شرکت‌ها 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 شرکت‌های بریتانیایی حدود ۲ میلیون پوند در سال هزینه دارد، علاوه بر کاهش خلاقیت کارکنان و رفتارهای شهروندی سازمانی (Pate and Beaumont, 2010) و 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 بین‌فردی 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, 2005). 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 & Di Martino, 2006).

1 - Porath

2 - Association of Certified Fraud Examiners

3 - European Agency for Safety and Health at Work

پژوهشگران در درجه اول بر منابع و نتایج رفتارهای انحرافی در محیط کار تاکید کرده‌اند. موضوع متقابل این پژوهشگران بر مطالعه قانون شکنی، هنجارشکنی، عناصر و دلایل رفتارهای هنجاری انحرافی فردی باقی مانده است (malik & lenka، 2018). پژوهش‌هایی که قصد دارند، مفهوم «انحراف» را به عنوان اعمال رفتاری ناسازگار با گروه‌های اجتماعی مفهوم‌سازی کنند، تحت رویکرد کارکردگرایانه تعریف شده‌اند (Puja & Lanka، 2018). از طرف دیگر، برایان و هیگینز^۱ (۲۰۱۰) به اهمیت پژوهش تعاملی برای کاوش انحراف در سازمان‌ها اشاره کردند. آن‌ها نقش تعاملات اجتماعی را برای افراد ضروری می‌دانستند، زیرا این تعاملات معانی می‌دهد و آن‌ها را برای تفسیر این تعاملات تسهیل می‌کند. افراد این فعل و انفعالات را به گونه‌ای متفاوت درک می‌کنند و آن‌ها را به شیوه خود تفسیر می‌کنند. بنابراین، برایان و هیگینز (۲۰۱۰) این دیدگاه تعامل گرایانه را در گسترش نظریه رفتارهای انحرافی در محیط کار برجسته کردند. علیرغم اهمیت بررسی «ساخت اجتماعی رفتارهای بد» در سازمان، توجه زیادی به آن نشده است (Stich، 2020). با توجه به این‌که حوزه رفتارهای انحرافی در محیط کار ادبیات بسیار وسیع و ناهمگونی را در بر می‌گیرد (یک بررسی اخیر ۹۱ اصطلاح مربوط به رفتارهای منفی، انحرافی یا معکوس را شناسایی کرده است (Zhong & Robinson، 2021)). در این پژوهش سعی شده است که مروری بر بررسی‌ها انجام شود. لذا با توجه به این موارد به نظر می‌رسد رفتارهای انحرافی در محیط کار دارای ادبیات پیچیده‌ای بوده که باعث به وجود آمدن پیچیدگی در سازمان‌ها شده است. مسئله پژوهش در این حوزه زمانی مبهم‌تر و پیچیده‌تر می‌شود که ادراک کارکنان از رفتارهای انحرافی در محیط کار نیز در ادبیات پژوهش وارد شود. چرا که ادراک کارکنان از رفتارهای انحرافی در محیط کار، ممکن است متفاوت با آن چیزی باشد که سازمان قصد دارد آن را به کارکنان خود ارائه کند. بنابراین آنچه در ارتباط با رفتارهای انحرافی در محیط کار اهمیت دارد ادراک کارکنان از رفتارهای انحرافی در محیط کار است. برای سنجش ادراک هر فرد از رفتارهای انحرافی در محیط کار، باید ابتدا آن را عملیاتی ساخت تا ابعادی که از طریق آنها این رفتارهای انحرافی در محیط کار سنجیده می‌شوند ایجاد گردند. یکی از ابعادی که به طور معمول در این حوزه تحت پژوهش قرار می‌گیرد، رفتارهای انحرافی در محیط کار است. در ادبیات رفتار سازمانی بسیاری از پژوهشگران تلاش کرده‌اند تا گونه‌شناسی و طبقه‌بندی دقیقی از رفتارهای انحرافی در محیط کار ارائه کنند. لذا روش گونه‌شناسی، جایگاه سنتی مستحکمی در پژوهش‌های سازمانی، مدیریت دارد. بدون توجه به متغیرهای خاصی که گونه‌شناسی بر اساس آن انجام می‌شود؛ منشأ گونه‌شناسی ممکن است متفاوت باشد. در حالی که برخی از دسته‌بندی‌ها اساساً بر مبنای شدت رفتار (جزیی در برابر کلی) انجام می‌شوند (مانند رابینسون و بنت (۱۹۹۵) یا ساکت (۲۰۰۲))، برخی دیگر بر مبنای هدف (سازمان و همکاران) دارند مانند اسپکتور، (۲۰۰۶) یا ویتز و واردی (۲۰۰۷)). بر این اساس گونه‌شناسی‌های چند متغیره توصیفات دقیق‌تر و کامل‌تری را ارائه کرده و قدرت تبیین‌کنندگی و ایجاد تمایز بیشتری بین گونه‌ها دارند. برای دستیابی به این گونه‌ها مهم‌ترین سؤالات این پژوهش عبارتند از: ۱- پیشایندهای رفتارهای انحرافی در محیط کدامند؟ ۲- گونه‌های رفتارهای انحرافی در محیط کدامند؟

^۱ - Bryant & higgins

مبانی نظری

رفتار انحرافی در محیط کار

محیط کار محلی است که مجموعه‌ای از رفتارها هر کدام با اثراتی مختلف بر افراد و کل سازمان رخ می‌دهد. این رفتارها معمولاً در قالب و چارچوب قوانین سازمان هستند. قوانین سازمانی، گروهی از رفتارها، زبان‌ها، قاعده و قوانینی پیش بینی شده است که کمک می‌کند تا آن سازمان در مسیری درست عمل کند و به پیش برود. بنابراین هرگاه رفتاری خارج از این چارچوب رخ دهد، اثرات آن گسترده است و همه سطوح سازمانی، از تصمیم‌گیری و تولید، تا مسائل مالی را در بر می‌گیرد (Appelbaum & et al, 2007). پژوهشگران برای این رفتارها اسامی مختلفی ذکر کرده‌اند از جمله، انحراف در محیط کار، رفتار ضد تولید و رفتارهای ضداجتماعی. 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 ۳- به خطر انداختن سلامتی افراد و سازمان، هزینه‌های آشکار و نهان قابل توجهی را به سازمان تحمیل کند و از این طریق اثربخشی و عملکرد فردی و سازمانی را به مخاطره بی‌اندازد. البته هر رفتاری که هنجار را نقض کند انحرافی نیست و ملاک، تهدید کردن سازمان است. مثلاً پوشیدن لباس خارج از فرم سازمانی معمولاً به سازمان‌ها آسیبی نمی‌رساند و به عنوان رفتار انحرافی به شمار نمی‌آید. رفتارهای انحرافی مجموعه رفتارهای مبتنی بر تخطی از هنجارها، قواعد و دستورالعمل‌هاست که به افراد و سازمان معطوف هستند و اغلب هدف آنها ایجاد آسیب، ناراحتی یا حتی تنبیه است (Bordia & et al, 2008). به سه دلیل عمده باید بیشتر رفتارهای انحرافی در سازمان تجزیه و تحلیل شود ۱- رفتار انحرافی در محیط کار مشکلی فراگیر و هزینه بر برای سازمان است که با فراوانی زیادی اتفاق می‌افتد ۲- این نوع رفتار شاخص رفتاری مهمی است که نشان می‌دهد چه تعداد از کارکنان دیدگاهی منفی نسبت به سازمان دارند ۳- رفتار انحرافی برخاسته از تمایل عمدی کارکنان به نقض هنجارهای سازمانی است که از استانداردهای اخلاقی بنیادی به دست آمده و مورد نیاز سازمان است (Neves & Story, 2013).

با بررسی و مطالعه پژوهش‌های گذشته خلا پژوهشی در مورد پیشایندها و گونه‌شناسی رفتارهای انحرافی در محیط کار آشکار است. به طور خلاصه، تلاش‌هایی برای طبقه‌بندی انواع مختلف رفتارهای کاری انحرافی صورت گرفته است که منجر به طبقه‌بندی و مفهوم‌سازی جامع یا فراگیر می‌شود. در عین حال، بسیاری از مطالعات انجام شده بر روی انواع خاصی از رفتارهای کاری انحرافی (مثلاً قلدری) دانش زیادی را جمع آوری کرده‌اند که آن‌ها را تقریباً به عنوان یک حوزه مطالعاتی مستقل و یک پدیده مستقل توصیف می‌کند. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف پاسخگویی به سؤالات پژوهشی زیر است ۱- آیا اخیراً مدل‌های جامعی در مورد رفتار کاری انحرافی ارائه شده است؟ آیا آن‌ها بر روی مدل‌های قبلی ساخته و گسترش می‌دهند یا دیدگاه جدیدی را در مقایسه با مطالعات ذکر شده در بالا ارائه می‌دهند؟ ۲- کدام نوع از رفتارهای انحرافی دانش کافی را انباشته‌اند تا به عنوان یک رشته مطالعاتی تقریباً مستقل با حجم رو به رشدی از ادبیات بررسی شده باقی بمانند؟ ۳- آیا رفتارهای کاری انحرافی بین فردی و سازمانی به یک اندازه در ادبیات نمایش داده می‌شود؟ ۴- پیش‌بینی‌کننده‌های اصلی رفتار کاری انحرافی در سطوح فردی، گروهی و سازمانی که در ادبیات اخیر مورد بررسی قرار گرفته‌اند کدامند؟ با توجه به این‌که رفتارهای انحرافی در محیط کار ساختارهای بسیار گسترده‌ای هستند که انواع رفتارها را شامل می‌شوند، و

با توجه به این‌که بررسی‌ها و فراتحلیل‌ها مهمی قبل از سال ۲۰۱۰ در مورد این موضوع انجام شده است (مانند ساکت، ۲۰۰۲؛ دالال، ۲۰۰۵؛ بری و همکاران، ۲۰۰۷؛ هرشکوویس و همکاران، ۲۰۰۷؛ گرانت و بوث، ۲۰۰۹)، برای تمرکز بر ادبیات جدیدتر، مروری بر بررسی‌های منتشر شده بر روی این دو سازه بین سال‌های ۲۰۱۰ و ۲۰۲۳ انجام گرفت.

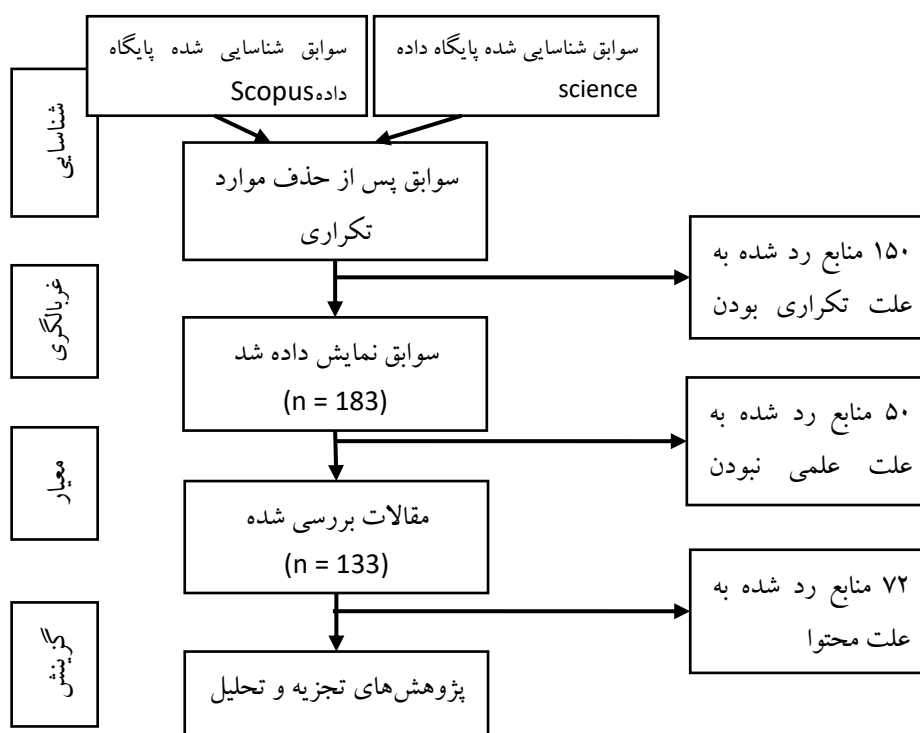
روش‌شناسی تحقیق^۱

این پژوهش با روش فرا تحلیل انجام شد. از روش کتابخانه‌ای برای گردآوری داده‌ها استفاده شد و از این رو با توجه به تنوع گسترده سازه‌ها در ادبیات مربوط به رفتارهای انحرافی در محیط کار، جستجوی برای پژوهش‌های منتشر شده پس از سال ۲۰۱۰ که شامل این رفتارهای انحرافی در محیط کار در عنوان، چکیده یا کلمات کلیدی است. این جستجو با عبارات "بازبینی" یا "گونه‌شناسی" در عنوان، چکیده یا کلمات کلیدی ترکیب شد.

مقالاتی که غربال می‌شوند باید معیارهای واجد شرایط بودن بعدی را داشته باشند: (الف) در مجلات علمی با داوری هم‌تا منتشر شده‌اند. (ب) مرور ادبیات (سیستماتیک، غیر سیستماتیک یا فرا تحلیل)، بنابراین مطالعات تجربی منفرد حذف شدند. (ج) نوشته شده به زبان انگلیسی و نه به زبان‌های دیگر (زیرا زبان انگلیسی به همه نویسندگان اجازه می‌دهد تا مطالعات را غربال کنند و از قابلیت اطمینان بیشتر بین ارزیاب‌ها در طول بررسی مستقل و غربالگری واجد شرایط بودن اطمینان حاصل کنند). (د) بین سال‌های ۲۰۱۰ و ۲۰۲۳ منتشر شد. نمودار جریان فرآیند جستجو و حذف ما را گزارش می‌کند و نشان می‌دهد که جستجوی اولیه در مجموع ۳۳۳ مقاله به دست آورد ۲۲۲ رکورد در scopus و ۱۱۱ رکورد در wos پس از ۱۵۰ موارد تکراری حذف شدند، ۲۲۰ مقاله باقی ماند. برای انتخاب مطالعات اولیه برای بررسی محدوده، پژوهشگران به طور مستقل عنوان، نوع مطالعه، کلمات کلیدی و چکیده‌ها را بررسی شد تا بررسی شود که آیا مقالات معیارهای واجد شرایط بودن ما را دارند یا خیر. بیشتر اوقات، پژوهشگران مستقل توافق بالایی در مورد واجد شرایط بودن مقالات داشتند. در صورت عدم توافق، از متخصصان و خبرگان سازمان و مدیریت خواسته شد تا به عنوان رتبه‌دهنده بعد برای بررسی واجد شرایط بودن منابع بر اساس تجزیه و تحلیل متن‌های کامل و بحث بین سه رتبه‌دهنده عمل کند. ۱۵۰ موارد تکراری حذف شدند. زیرا معیارهای واجد شرایط بودن (نه در زبان انگلیسی، مطالعات تجربی، فصل‌های کتاب یا مقالات کنفرانس، اعتبارسنجی پرسشنامه‌ها، یا موضوعی غیرمرتبط با رفتارهای انحرافی در محیط کار به دلیل این‌که، به عنوان مثال، مربوط به رشته‌های دیگر، مانند مطالعات پزشکی یا بالینی، حقوق یا روانشناسی عمومی حذف شدند. پس از غربالگری، ۱۳۳ مقاله باقی ماند. سپس متن کامل این مقالات توسط پژوهشگران به طور کامل و مستقل مورد بررسی قرار گرفت. این منجر به حذف بیشتر ۷۲ مقاله شد، زیرا متن کامل توضیح داد که، برای مثال، برخی از مقالات، مقالات تجربی یا مفهومی بودند که بر رفتارهای انحرافی در محیط کار متمرکز یا نامرتبط با آن نبودند، یا مربوط به استراتژی مدیریت رفتارهای انحرافی در محیط کار بودند. در نتیجه ۶۱ مقاله شناسایی و در این بررسی گنجانده شد. بخش زیر پژوهش‌های بازبینی شده را شرح می‌دهد. در این پژوهش برای طرح کدگذاری داده‌ها و امانت‌داری و دقت بیشتر از چک لیست استفاده شد. اطلاعاتی که در چک لیست گردآوری داده‌ها آمده بود شامل:

^۱. Methodology

نویسندگان، سال، عنوان پژوهش، متغیرهای اصلی، روش پژوهش، جامعه و نمونه آماری، تعداد نمونه، آزمون‌های استفاده شده، روایی و پایایی و معنی‌داری آن‌ها بود. محتوای چک لیست بر اساس نظرخواهی از چند نفر از متخصصان (محاسبه میزان توافق آن‌ها) و از معیارهای به کار رفته در پژوهشهای مشابه به دست آمد. بنابراین از روایی محتوا و پایایی لازم برخوردار بود.



شکل ۱. نمودار چارت روند نما

یافته‌های تحقیق

پس از بررسی کامل پژوهش‌های مرتبط با رفتارهای انحرافی در محیط کار و گزینش مقالات با توجه به معیارهای ذکر شده، تعداد ۷۷ پژوهش حائز شرایط ورود به فرا تحلیل شدند که در جدول ۱ ارائه می‌شوند.

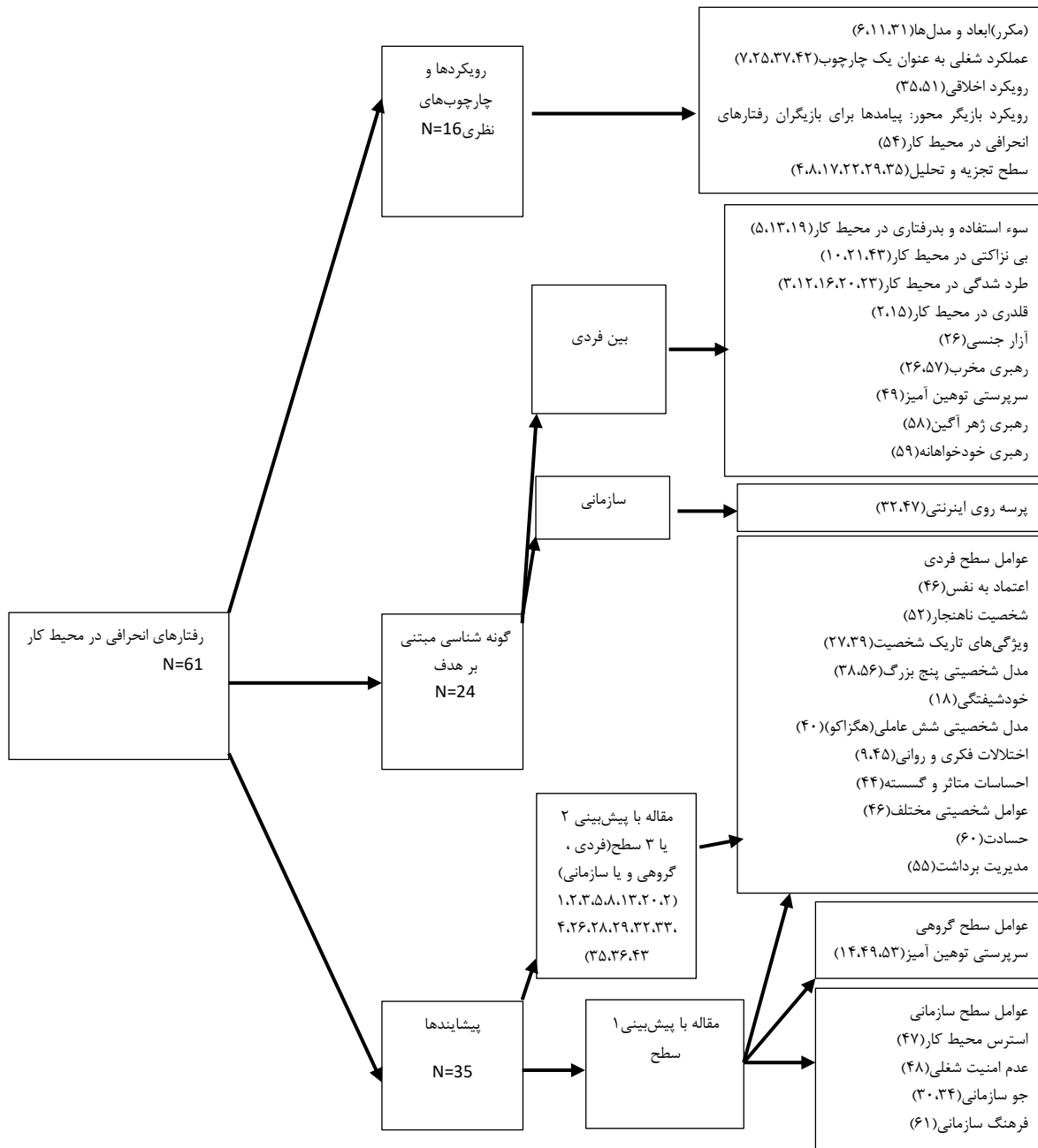
جدول ۱. مروری بر پژوهش‌های بررسی شده

| ردیف | نویسندگان | روش پژوهش | سازه/های بررسی شده | محدوده بررسی | حوزه بررسی | نوع رفتار انحرافی | | | پیشایندها |
|------|------------------------|-----------|-------------------------|--------------|-------------|-------------------|------|---------|-----------|
| | | | | | | بین سازمانی | فردی | سازمانی | |
| ۱ | alias et al., 2013 | فرا ترکیب | پیشایندها | جامع | اندازه‌گیری | * | * | * | * |
| ۲ | appelbaum et al., 2012 | کمی | قلدری در محیط کار | خاص | رابطه | * | * | * | * |
| ۳ | bedi, 2021 | فرا تحلیل | طرد شدگی در محیط کار | خاص | رابطه | * | * | * | * |
| ۴ | berry et al., 2012 | فرا تحلیل | پیشایندها | جامع | رابطه | * | * | * | * |
| ۵ | bowling et al., 2015 | فرا تحلیل | سوء استفاده در محیط کار | خاص | رابطه | * | * | * | * |

| پیشایندها | | | نوع رفتار انحرافی | | حوزه بررسی | محدوده بررسی | سازه/های بررسی شده | روش پژوهش | نویسندگان | ردیف |
|-----------|-------|------|-------------------|----------|-------------|--------------|-----------------------------|-----------|------------------------------|------|
| سازمانی | گروهی | فردی | سازمانی | بین فردی | | | | | | |
| | | | * | * | رابطه | جامع | بد رفتاری | کمی | brooks, 2012 | ۶ |
| | | | | | رابطه | جامع | عملکرد کاری فردی | آمیخته | campbell and wiernik, 2015 | ۷ |
| * | * | | * | * | رابطه | جامع | پیشایندها | کمی | carpenter et al., 2020 | ۸ |
| | | * | | | اندازه‌گیری | جامع | شخصیت و رهبری | فرا تحلیل | cheang and appelbaum, 2015 | ۹ |
| | | | | * | رابطه | خاص | بی نزاکتی در محیط کار | فرا ترکیب | cortina et al., 2017 | ۱۰ |
| | | | * | * | رابطه | خاص | رفتار شهروندی سازمانی | فرا ترکیب | cropanzano et al., 2017 | ۱۱ |
| | | | | * | رابطه | جامع | آزار جنسی | فرا ترکیب | desouza et al., 2017 | ۱۲ |
| * | | * | | * | رابطه | جامع | بد رفتاری | فرا تحلیل | dhanani and lapalme, 2019 | ۱۳ |
| | * | | | | اندازه‌گیری | خاص | سرپرستی توهین آمیز | کمی | faldetta,2020 | ۱۴ |
| | | | | * | رابطه | خاص | انواع قلدری | فرا ترکیب | farooq et al., 2021 | ۱۵ |
| | | | | * | رابطه | خاص | آزار جنسی و بی نزاکتی | کمی | ferris et al2017 | ۱۶ |
| * | * | | | * | رابطه | جامع | هنجارهای تیمی | فرا تحلیل | gotz et al 2019 | ۱۷ |
| | | * | | | اندازه‌گیری | جامع | خودشنفتگی | فرا تحلیل | grijalva and newman, 2015 | ۱۸ |
| | | | | * | رابطه | خاص | پرخاشگری | فرا تحلیل | hershcovis and barling, 2010 | ۱۹ |
| * | * | * | | * | رابطه | خاص | طرد شدگی در محیط کار | فرا تحلیل | howard et al 2020 | ۲۰ |
| * | * | * | | * | رابطه | خاص | بی نزاکتی و پنهان سازی دانش | کمی | irum et al., 2020 | ۲۱ |
| | | | | * | اندازه‌گیری | جامع | عملکرد تیم | فرا ترکیب | jaikumar and mendonca, 2017 | ۲۲ |
| | | | | * | رابطه | خاص | طرد شدن در محیط کار | فرا تحلیل | kaushal et al., 2020 | ۲۳ |
| | | | | | اندازه‌گیری | جامع | مجوز اخلاقی | فرا ترکیب | klotz and bolino, 2013 | ۲۴ |
| | | | | | رابطه | جامع | عملکرد کاری فردی | فرا تحلیل | koopmans et al., 2011 | ۲۵ |
| * | * | * | * | * | رابطه | خاص | رهبری مخرب | آمیخته | krasikova et al., 2013 | ۲۶ |
| | | * | | | اندازه‌گیری | جامع | ویژگی‌های تاریک شخصیت | کمی | lebreton et al., 2018 | ۲۷ |
| * | * | * | * | * | اندازه‌گیری | جامع | پیشایندها | فرا تحلیل | liao et al., 2021 | ۲۸ |
| * | * | * | * | * | رابطه | جامع | گونه شناسی | کیفی | lugosi, 2019 | ۲۹ |
| * | | | * | * | رابطه | جامع | جو سازمانی | فرا ترکیب | manning 2020 | ۳۰ |
| | | | | | رابطه | جامع | ابعاد و ساختار | فرا تحلیل | marcus et al 2016 | ۳۱ |
| * | | * | * | * | رابطه | خاص | پرسه روی اینترنتی | فرا تحلیل | mercado et al., 2017 | ۳۲ |
| * | * | * | * | * | اندازه‌گیری | جامع | پیشایندها و پیامدها | فرا تحلیل | nair and bhatnagar, 2011 | ۳۳ |
| * | | | * | * | رابطه | جامع | جو سازمانی | فرا ترکیب | narayanan and murphy 2017 | ۳۴ |
| * | * | * | | | رابطه | جامع | مدل‌ها | فرا تحلیل | o'boyle et al., 2011 | ۳۵ |
| | * | * | | | اندازه‌گیری | جامع | ویژگی‌های تاریک شخصیت | کمی | o'boyle et al., 2012 | ۳۶ |

| ردیف | نویسندگان | روش پژوهش | سازه/های بررسی شده | محدوده بررسی | حوزه بررسی | نوع رفتار انحرافی | | پیشایندها | |
|------|-----------------------------|-----------|----------------------------------|--------------|-------------|-------------------|---------|-----------|-------|
| | | | | | | بین فردی | سازمانی | فردی | گروهی |
| ۳۷ | ong, 2012 | کمی | عملکرد شغلی | جامع | رابطه | | | | |
| ۳۸ | phipps et al., 2015 | کمی | شخصیت و مدیریت برداشت | جامع | اندازه‌گیری | | * | | |
| ۳۹ | piotrowski, 2018 | کمی | شخصیت و رهبری | جامع | اندازه‌گیری | | * | | |
| ۴۰ | pletzer et al., 2020 | فرا تحلیل | شخصیت | جامع | اندازه‌گیری | | * | | |
| ۴۱ | popovich and warren 2010 | کمی | آزار و اذیت جنسی | خاص | رابطه | | * | | |
| ۴۲ | rakthin 2015 | کمی | رتبه بندی | جامع | رابطه | | | | |
| ۴۳ | schilpzand et al., 2016 | فرا ترکیب | بی نزاکتی در محیط کار | خاص | رابطه | * | * | * | * |
| ۴۴ | shockley et al., 2012 | فرا تحلیل | احساسات و عملکرد شغلی | جامع | اندازه‌گیری | | * | | |
| ۴۵ | smith and lilienfeld 2013 | کمی | روان پریشی در محیط کار | جامع | اندازه‌گیری | | * | | |
| ۴۶ | spector, 2011 | کمی | ویژگی‌های شخصیتی | جامع | اندازه‌گیری | | * | | |
| ۴۷ | stich, 2020 | کمی | استرس محیط کار | خاص | اندازه‌گیری | | * | | * |
| ۴۸ | sveke et al 2019 | فرا تحیل | نامنی شغلی و عملکرد | جامع | اندازه‌گیری | | | | * |
| ۴۹ | tepper et al., 2017 | فرا ترکیب | نظارت نادرست | خاص | اندازه‌گیری | | * | * | |
| ۵۰ | whelpley and mcdaniel, 2016 | فرا تحیل | عزت نفس | جامع | رابطه | | * | | |
| ۵۱ | wiernik and ones, 2018 | فرا ترکیب | ابعاد غیر اخلاقی | جامع | رابطه | * | * | * | |
| ۵۲ | wu and lebreton, 2011 | کمی | شخصیت ناهنجار | جامع | اندازه‌گیری | | * | * | |
| ۵۳ | zhang et al 2019 | فرا تحیل | نظارت نادرست | جامع | اندازه‌گیری | | * | | * |
| ۵۴ | zhang and robinson 2021 | فرا ترکیب | پیامدهای بازبگرا ن رفتار انحرافی | جامع | رابطه | | | | |
| ۵۵ | ni & et al 2023 | کمی | مدیریت برداشت | خاص | رابطه | * | * | | |
| ۵۶ | pletzer 2023 | فرا تحلیل | پنج شخصیت بزرگ | خاص | رابطه | | * | | |
| ۵۷ | li& et al 2023 | فرا تحلیل | رهبری مخرب | خاص | رابطه | * | * | * | * |
| ۵۸ | manaa 2022 | کمی | رهبری زهرآگین | خاص | رابطه | * | * | * | * |
| ۵۹ | Liu & et al 2022 | کمی | رهبری خودخواهانه | خاص | رابطه | * | * | * | * |
| ۶۰ | kim & lee2021 | کمی | حسادت سازمانی | خاص | رابطه | * | * | | |
| ۶۱ | di stefano& et al 2017 | کمی | فرهنگ سازمانی | جامع | رابطه | * | * | | * |

شکل ۲ مطالعات موجود در پژوهش حاضر را به تصویر می‌کشد و آن‌ها را بر اساس موضوع اصلی دسته بندی می‌کند. سه خوشه شکل ۲ با سه مقوله بخش نتیجه مطابقت دارد که در آن به سؤال پژوهش پاسخ داده می‌شود.



شکل ۲. مقالات بازیابی شده خوشه بندی و بر اساس موضوع طبقه بندی شده اند (توجه: اعداد نشان دهنده کدهای مقاله گزارش شده در جدول ۱ است. سه مقوله (رویکردها، گونه شناسی و پیشایندها) متقابل نیستند. همین دلیل مجموع بیشتر از ۶۱ مقاله است.

رویکردهای جامع در مورد رفتار کاری انحرافی و معکوس

ابعاد برای طبقه‌بندی رفتارهای کاری انحرافی

دو مقاله بر اساس پژوهش‌های و مدل‌های قبلی برای بحث در مورد ابعاد و ساختار داخلی رفتارهای کاری و معکوس (بروکز، ۲۰۱۲؛ مارکوس و همکاران، ۲۰۱۶)، در حالی که یکی دیگر (کروپانزانو و همکاران، ۲۰۱۷) از نظریه تبادل اجتماعی برای مفهوم سازی رفتارهای کاری معکوس استفاده کرد. بروکس (۲۰۱۲) مدل چهار بعدی رفتارهای کاری معکوس را با سه بعد متعلق به مدل‌های کلاسیک قبلی پیشنهاد کرد. بعد اول مبتنی بر رابینسون و بنت (۱۹۹۵) است و هدف رفتارهای کاری معکوس در مقابل سازمان است. بعد دوم، به دنبال مدل گرایز و ساکت (۲۰۰۳) مربوط به کار است و رفتارهای انحرافی مرتبط یا غیرمرتبط با فعالیت‌های وظیفه را متمایز می‌کند (به عنوان مثال، اتلاف وقت کاری که باید به کار اختصاص داده شود در مقابل سرقت یا آسیب رساندن به اموال شرکت یا همکار). بعد سوم دوباره بر اساس رابینسون و بنت است و به جدیت یا مضر بودن اعمال انحرافی مربوط می‌شود. بعد چهارم، مقدار یا مقدار رفتارهای کاری معکوس، برای تعیین کمیت موارد رفتارهای کاری معکوس فردی ضروری است و به رفتارهای کاری معکوس خاصی اشاره نمی‌کند. سه بعد از چهار بعد پیشنهادی (به جز بعد کمیت) برای توصیف انواع مختلف رفتارهای کاری معکوس، مانند غیبت، قلدری، آزار جنسی یا سرقت استفاده می‌شود. مارکوس و همکاران (۲۰۱۶) یک فرا تحلیل ساختاری برای بررسی ساختار داخلی زیربدها یا انواع رفتارهای کاری معکوس ارائه شده توسط سه مدل قبلی انجام داد (رابینسون و بنت، ۱۹۹۵؛ گرویس و ساکت، ۲۰۰۳؛ اسپکتور و همکاران، ۲۰۰۶). مدل‌های ساختاری مختلف مورد ارزیابی قرار گرفتند و نتایج از ساختار بازتابی ساختار رفتارهای کاری معکوس تایید می‌کنند، به این معنی که انواع رفتارهای ساختار رفتارهای کاری معکوس (مثلاً سرقت یا خرابکاری) مستقل نیستند، اما در یک عامل پنهان مشترک هستند که زمینه ساز انواع مختلف رفتارهای کاری معکوس با این حال، زمانی که جنبه‌های بیشتری از انواع مختلف رفتارهای کاری معکوس (مانند تنفس، محتوا، روش یا رفتارهای کاری معکوس‌های خودگردان) در مدل گنجانده شود، آن عامل زمینه‌ای به وضوح کمتر ظاهر می‌شود. بررسی همچنین نشان داد که اسپکتور و همکاران (۲۰۰۶) مدل برای پوشش انواع مختلف رفتارهای کاری معکوس کافی نیست و این که تمایز بین فردی-سازمانی باید بزرگتر شود تا رفتارهای کاری معکوس خودگردان را به عنوان یک نوع جداگانه رفتارهای کاری معکوس شامل شود. به عنوان مثال، رفتارهای کاری معکوس خودگردان در واقع به عنوان نوع متفاوتی از رفتارهای کاری معکوس است که باید از موارد نقض ایمنی متمایز شود، زیرا مورد دوم می‌تواند به خود و سایر افراد آسیب برساند. در نهایت، این مطالعه بین رفتارهای انحرافی که می‌تواند تنها یک هدف را تحت تأثیر قرار دهد (به عنوان مثال، فقط سازمان، دیر رسیدن به محل کار) و رفتارهایی که می‌تواند بر سازمان و سایر افراد تأثیر بگذارد (مانند سرقت یا آسیب رساندن به اموال متعلق به شرکت و یا به همکاران). پژوهشگران پیشنهاد می‌کنند که در این نوع دوم از رفتارهای کاری انحرافی، پیشایندها و مداخلات برای مبارزه با رفتار نسبت به یک هدف (به عنوان مثال، دزدی از شرکت) یکسان نیستند و لزوماً با رفتار نسبت به هدف دیگر (مثلاً دزدی از یک همکار) کار نمی‌کنند. این نتیجه با ماهیت بازتابی یا فرض عامل کلی زیربنای رفتارهای کاری انحرافی‌های مختلف در تضاد است. همچنین به نظر می‌رسد که نوع تخلف (مثلاً سرقت) مهم‌تر از تغییرات در هدف (شرکت یا همکاران) است. کروپانزانو و همکاران (۲۰۱۷) ساختار رفتار انحرافی را در چارچوب تبادل اجتماعی بین یک بازیگر (سازمان، سرپرست یا همکار) و یک هدف (معمولاً کارکنان) بررسی کردند. طبق این تئوری، ظرفیت یک معیار مهم است: هدف معمولاً رفتار یا ارزش لذت‌گرایانه نشان داده‌شده توسط کنشگر را متقابلاً درک می‌کند (به عنوان مثال، عدالت با اعتماد متقابل است، یا بی‌عدالتی با رفتارهای

کاری معکوس متقابل است). کروپانزانو و همکاران (۲۰۱۷) بعد فعالیت را به بعد لذت‌گرایانه اضافه کرد: بازیگر می‌تواند رفتار مثبت در مقابل رفتار منفی از خود نشان دهد، اما همچنین می‌تواند از یک رفتار مثبت یا منفی خودداری کند، که نشان می‌دهد انجام کاری منفی با انجام ندادن کار مثبت متفاوت است. پژوهشگران فرض می‌کنند که کارکنان هم در بعد ظرفیت و هم در بعد فعالیت متقابل خواهند بود. بنابراین، کارکنان (یا یک فرد هدف) سطح بالایی از رفتارهای کاری معکوس را در پاسخ به بیان فعال بازیگر از رفتار نامطلوب، منفی (به عنوان مثال، سوء استفاده زیاد) نشان می‌دهد. در عوض، کارکنان با بازیگری که از رفتار نامطلوب و منفی خودداری می‌کند (مثلاً سوء استفاده کم) با رفتارهای کاری معکوس کم پاسخ می‌دهد. سایر پیشایندها برای دو شرایط دیگر (فعال/مطلوب و غیرفعال/مطلوب) انجام شده است. کروپانزانو و همکاران (۲۰۱۷) پیشنهاد می‌کند که محدودیت‌های موقعیتی در نظر گرفته شود تا توضیح دهد چرا، علی‌رغم رفتار نامطلوب فعال نشان داده شده توسط سرپرستان یا سازمان، کارکنان یک رفتارهای کاری معکوس غیرفعال (مثلاً تأخیر یا اتلاف وقت) به جای فعال (مثلاً تهاجمی یا آسیب رساندن به ماشین آلات) اتخاذ می‌کنند. به طور خلاصه، این سه پژوهش، ابعاد اساسی پیشنهاد شده توسط مدل‌های جامع قبلی را با ابعاد برای طبقه بندی بهتر انواع مختلف رفتارهای کاری معکوس، ادغام کردند. همچنین پیشنهاد می‌شود دوگانگی بین فردی-سازمانی را با در نظر گرفتن ویژگی رفتارهای کاری معکوس‌های خودگردان و همچنین در نظر گرفتن پویایی بازیگر-هدف ناشی از ترکیب ابعاد ظرفیت و فعالیت، گسترش دهند.

رویکردهای دیگر برای رفتارهای کاری انحرافی: عملکرد شغلی، رفتارهای اخلاقی، و بازیگر محور

چهار مقاله رفتارهای کاری معکوس را به عنوان جزئی از ساختار عملکرد شغلی مرتبه بالاتر مورد بررسی قرار دادند (کوپمنز و همکاران، ۲۰۱۱؛ اونگ، ۲۰۱۲؛ کمبل و ویرنیک، ۲۰۱۵؛ راکتین، ۲۰۱۵). به این نتیجه رسیدند که رفتار کاری غیرمولد (رفتارهای کاری معکوس) یکی از سه مولفه عملکرد کاری فردی، عملکرد وظیفه و رفتار شهروندی سازمانی را تشکیل می‌دهد. دو جزء دیگر اونگ (۲۰۱۲) گزارش می‌دهد که پژوهش‌های قبلی نه تنها یک رابطه منفی بین رفتارهای کاری معکوس و رفتار شهروندی سازمانی (کارکنانی که رفتارهای انحرافی نشان می‌دهند کمتر مستعد کمک به همکاران یا پیشنهاد چگونگی بهبود شغل هستند) بلکه یک رابطه منفی بین رفتارهای کاری معکوس و رتبه‌های عملکرد شغلی سرپرستان نیز وجود دارد. راکتین (۲۰۱۵) پیشنهاد می‌کند که وقتی رفتارهای کاری معکوس سازمان را مورد خطاب قرار می‌دهد و سرپرست در جمع‌گرایی بالا است، عملکرد شغلی کارکنان حتی رتبه‌ی نامطلوب‌تری می‌گیرد. کوپمنز و همکاران (۲۰۱۱) مشاهده کرد که تقریباً نیمی از مدل‌های عملکرد عمومی کار، آن‌هایی که برای همه انواع کار معتبر هستند، شامل ساختار جامع رفتارهای کاری معکوس می‌شوند، با تنها چند مدل که ابعاد شدت یا غیبت/حضور در رفتارهای کاری معکوس را در نظر می‌گیرند. کوپمنز و همکاران (۲۰۱۱) رفتارهای کاری معکوس‌ها را به عنوان یک بعد اساسی از رفتار روزانه کاری فردی در نظر بگیرد. همچنین کمبل و ویرنیک (۲۰۱۵) با بررسی مولفه‌های اصلی عملکرد شغلی، رفتارهای کاری معکوس‌ها را بر اساس تمایز بین فردی - سازمانی تعریف می‌کنند. آن‌ها یک بعد "رویکرد - اجتناب" اضافه می‌کنند که اقدامات فعال علیه سازمان/افراد (نوع رویکرد) و خودداری، اجتناب یا دور ماندن از سازمان/افراد را متمایز می‌کند. در اینجا شباهت با بعد فعالیت پیشنهاد شده توسط کروپانزانو و همکاران (۲۰۱۷) مشهود است. سرانجام، اونگ (۲۰۱۲) عملکرد وظیفه، رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای کاری معکوس را به عنوان مؤلفه‌های ساختار عملکرد شغلی گسترده در نظر می‌گیرد و رفتارهای کاری معکوس را با استفاده از ابعاد (هدف‌ها، پیامدها و پیش‌بینی‌کننده‌ها)

که قبلاً در ادبیات ایجاد شده است، توصیف می‌کند. ویرنیک و وانز (۲۰۱۸) مطالعاتی را در مورد ارتباط بین رفتارهای کاری انحرافی و رفتارهای (غیر اخلاقی) مرور کردند. آنها استدلال می‌کنند که رفتارهای غیر اخلاقی مربوط به نقض هنجارهای اجتماعی گسترده تر است، در حالی که رفتارهای کاری انحرافی ها مربوط به نقض هنجارهای سازمانی هستند، و رفتارهای غیر اخلاقی مربوط به اقداماتی است که عمدتاً توسط مدیران یا سایر کارکنان سطح بالا انجام می‌شود که از قدرت خود سوء استفاده می‌کنند، در حالی که رفتارهای کاری انحرافی ها به آنها اشاره می‌کنند. به اقداماتی که عمدتاً توسط کارکنان سطح پایین انجام می‌شود (مانند غیبت، سرقت یا پرخاشگری). علی‌رغم چنین تفاوت‌هایی، ویرنیک و وانز (۲۰۱۸) پیشنهاد می‌کنند که از آنجایی که رفتارهای غیر اخلاقی به اهداف قانونی سازمان آسیب می‌رساند، باید به عنوان بخشی از حوزه رفتارهای کاری انحرافی در نظر گرفته شود. ویرنیک و وانز (۲۰۱۸) یک بار دیگر به تمایز رفتارهای کاری انحرافی بین فردی در مقابل سازمانی اشاره کرد و انواع مختلف غیر اخلاقی و رفتارهای کاری انحرافی را برای حمایت از در نظر گرفتن رفتارهای غیر اخلاقی به عنوان بخشی از دامنه وسیع‌تر رفتارهای کاری انحرافی مقایسه کنید. نظریه مجوز اخلاقی توسط کلوتز و بولینو (2013) برای توضیح این که چرا برخی از کارمندان هر دو رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای کاری انحرافی را نشان می‌دهند، استفاده می‌شود. مدل مفهومی آنها پیش‌بینی می‌کند که کارکنان با سطح بالای رفتار شهروندی سازمانی، به دلیل این که به سازمان یا همکاران منفعت رسانده‌اند، به خود اجازه می‌دهند تا در مقدار محدودی از رفتارهای کاری غیر اخلاقی یا انحرافی درگیر شوند. هنگامی که برخی از فعالیت‌ها یا وظایفی که آنها دوست ندارند، ظاهر می‌شود، کارکنان بدون هیچ ترسی از این که افراد بد تلقی شوند، عملکرد معکوس خواهند داشت، زیرا در گذشته عملکرد خوبی داشتند. در نهایت، اگرچه همواره توجه زیادی به قربانی کنش انحرافی صورت گرفته است، اما دیدگاهی جالب و جدید مربوط به پیامدهایی است که رفتار انحرافی بر بازیگر انجام دهنده عمل می‌گذارد. ژونگ و رابینسون (2021) پیامدهای رفتارهای کاری انحرافی را بر افکار، احساسات و رفتارهای بعدی یک بازیگر مورد بررسی قرار دادند. پنج دیدگاه نظری غالب توسط این نویسندگان برای سازماندهی پیامدهای کنشگر محور رفتارهای بد استفاده می‌شود: نیازهای عاطفی، روان‌شناختی، منابع رابطه‌ای، روان‌شناختی و دیدگاه‌های ناهماهنگی شناختی. ژونگ و رابینسون (2021) نتیجه می‌گیرند که به نظر می‌رسد هزینه‌های اعمال منفی اندکی بر مزایایی که برای بازیگر ارائه می‌کنند، برتری دارد. در نتیجه، این مطالعات نشان می‌دهد که ساختار گسترده رفتارهای کاری معکوس دارای ارتباطات متقابل پیچیده‌ای است که آن را به عنوان جنبه‌ای از عملکرد شغلی و در عین حال، به عنوان ساختاری فراگیر دربرگیرنده رفتارهای غیر اخلاقی قرار می‌دهد. دیدگاه بازیگر محور که توسط ژونگ و رابینسون (2021) بررسی شده است، دامنه مفهومی رفتارهای کاری معکوس را گسترش می‌دهد.

سطح ارزیابی و سنجش رفتارهای کاری انحرافی و معکوس

علیرغم پیشرفت قابل توجه، اکثر تحقیقات رفتارهای کاری انحرافی را از سطح فردی تحلیل، با تمرکز محدود بر سطوح تیمی و سازمانی مورد بررسی قرار داده اند (اوبویل و همکاران، ۲۰۱۱؛ کارپنتر و همکاران، ۲۰۲۰). اوبویل و همکاران (2011) و لوگوسی (2019) مدل‌های چند سطحی رفتارهای کاری معکوس را توصیف کردند و بر تأثیری که عوامل فردی، بلکه گروهی و سازمانی بر رفتار غیرمولد افراد دارند تأکید کردند. رویکرد مخالف

توسط جیکومار و مندونکا (۲۰۱۷) اتخاذ شد که در بررسی یکپارچه خود، اثراتی را که رفتار منفی یک عضو تیم، مانند خودداری از تلاش، انحراف بین فردی و عاطفه منفی، بر سایر اعضای تیم و بر عملکرد تیم دارد، بررسی کردند. گوتز و همکاران (2019) با تمرکز بر رفتار انحرافی تیم ها و سازمان ها استدلال کردند که در سازمان ها گروه های مرجع متعددی وجود دارد که هنجارهای متفاوتی در مورد رفتار (نامناسب) دارند. بنابراین، شکستن هنجارهای ایجاد شده در سطوح مختلف نیازمند پیشایندهایی در سطوح مختلف است. با مرور ۶۳ مطالعه، گوتز و همکاران (2019) سوابق خارجی اجتماعی (مانند خشونت جامعه) بلکه سازمانی (مانند سیستم های منابع انسانی) و واحدی (مانند ترکیب تیم یا هنجارهای تیم) سوابق رفتارهای انحرافی انجام شده توسط واحدها و درون واحدها را برجسته کرد. در بررسی های پیشنهادی لوگوسی (2019) و کارپنتر و همکاران (۲۰۲۰)، دیگر بازیگران منحرف، کمتر معمول، ذکر شده اند. لوگوسی (2019) رفتارهای انحرافی انجام شده توسط سازمان ها (مانند برخورد خشن با کارکنان یا سکوت در مورد خطرات محصولات خطرناک)، مشتریان و حتی تامین کنندگان را تشریح کرد. در عوض، کارپنتر و همکاران (2020) رفتارهای انحرافی انجام شده توسط تیم ها، بخش ها و سازمان ها را تشریح کرد و سوابق سطح واحد را بررسی کرد. انطباق تعریف رفتارهای کاری معکوس ارائه شده توسط رابینسون و بنت (1995)، کارپنتر و همکاران (2020) سطح واحد رفتارهای کاری معکوس را به عنوان "رفتارهای ناخواسته و عمدی مضر انجام شده توسط واحد (مانند تیم، بخش و سازمان) تعریف کرد. این رفتارها در سطح واحد، رفاه واحد، سازمان یا هر دو را تهدید می کند». با در نظر گرفتن قلدری به عنوان مثال، سطح فردی منعکس کننده تجربه کارگر فردی به عنوان مرتکب یا هدف رفتار قلدری است. سطح واحد تجربه جمعی واحد (به عنوان مثال، تیم یا بخش) را در مورد قلدری نشان می دهد که نشان می دهد چقدر رفتارهای قلدری در آن واحد نشان داده شده، پذیرفته شده یا دلسرد شده است. پردازش اطلاعات اجتماعی چارچوب نظری مورد استفاده است. کارپنتر و همکاران (۲۰۲۰) برای توضیح این که چگونه محیط اجتماعی بر رفتارهای کاری انحرافی در سطح واحد تأثیر می گذارد. دو مطالعه اندازه گیری مسئله رفتارهای کاری معکوس را شرح دادند. بری و همکاران (2012) متوجه شد که معیارهای چند موردی برای اندازه گیری ساختار گسترده رفتارهای کاری معکوس، مانند مقیاس انحراف در محل کار (بنت و رابینسون، ۲۰۰۰) و چک لیست رفتار معکوس کار (فاکس و همکاران، ۲۰۰۱) ایجاد شده اند. چنین اقداماتی به طور گسترده در مطالعات خود گزارش دهی و همچنین در مطالعات گزارشی دیگر استفاده شده است که در آن سرپرستان و همکاران رفتارهای کاری معکوس سایر کارکنان را ارزیابی می کنند. بری و همکاران (2012) در پژوهش فرا تحلیل خود بر روی ۴۰ مطالعه و ۵۰ نمونه مستقل، نشان داد که گزارش های خود و سایر گزارش های رفتارهای کاری معکوس همبستگی متوسطی دارند، و به استثنای برخی موارد، همبستگی های مشابهی با همبستگی های رایج دارند. با این حال، نتایج نشان داد که دیگر ارزیاب ها کارکنان هدف را کمتر از خود ارزیابی کنندگانی که در رفتارهای کاری معکوس درگیر هستند، ارزیابی کردند. جمع آوری شده، واریانس بسیار کمی را فراتر از آن چیزی که توسط خود گزارش توضیح داده شده است، متأسفانه، گزارش شخصی رفتارهای کاری معکوس به دلیل مطلوبیت اجتماعی، عدم آگاهی از اعمال منفی خود، یا ترس از افشای یا شرمساری خود تهدیدهای زیادی برای اعتبار دارد. اوبویل و همکاران (2011) برخی از تکنیک های روش شناختی و آماری را برای اندازه گیری بهتر رفتارهای کاری معکوس در

سطح فردی و همچنین اندازه‌گیری سوابق رفتارهای کاری معکوس در سطح گروه، مانند هنجارهای گروهی نسبت به رفتارهای کاری معکوس یا شبکه‌های ارتباطی و روابط اجتماعی بین اعضای تیم، پیشنهاد کرد.

اشکال و انواع خاص رفتارهای کاری منحرف و معکوس

یکی از تکراری ترین ابعاد رفتارهای کاری انحرافی که توسط رابینسون و بنت (1995) پیشنهاد شده است، به هدف اشاره دارد: رفتارهای معطوف به افراد دیگر و رفتارهای معطوف به سازمان. مرورهایی که بازایی شد شامل سوء استفاده در محیط کار، بی نزاکتی در محیط کار، طرد شدن در محیط کار، قلدری در محیط کار، آزار جنسی، رهبری مخرب، رهبری زهرآگین و سرپرستی توهین آمیز است که تحت رفتارهای کاری معکوس بین فردی در نظر گرفته می‌شود، و سایبر لوفینگ، تحت عنوان رفتارهای کاری معکوس سازمانی در نظر گرفته می‌شود.

اشکال بین فردی رفتار انحرافی

سوء استفاده در محیط کار

بولینگ و همکاران (2015) سوء استفاده از محیط کار را به عنوان یک مفهوم "چتر" پیشنهاد کرد که به جای بدرفتاری در محیط کار نیز استفاده می‌شود. آن‌ها سوء رفتار را به عنوان بدرفتاری فیزیکی و غیر فیزیکی که توسط افراد مختلف در محیط کار نسبت به شخص دیگری انجام می‌شود، تعریف کردند (بولینگ و همکاران، ۲۰۱۵؛ دانانی و لاپالم، ۲۰۱۹). سوء استفاده در محیط کار انواع مختلفی از سوء استفاده‌های بین فردی در محیط کار را شامل می‌شود، مانند بی نزاکتی، قلدری، درگیری بین فردی یا طرد شدن. این رفتارها شامل بدرفتاری فیزیکی و غیر فیزیکی، فعال و غیرفعال می‌شود. آن‌چه در این نوع رفتار انحرافی نیز مشخص است این است که می‌تواند توسط انواع مختلف افراد در محیط کار به عنوان مثال سرپرست، همکاران یا زیردستان قربانی و حتی مشتریان انجام شود.

بولینگ و همکاران (2015) توضیح می‌دهد که همه اشکال سوء استفاده قابل تعویض هستند، بلکه این اشکال از نظر مفهومی و تجربی متمایز هستند، اگرچه از نظر عملکردی معادل هستند، زیرا هدف همه آن‌ها آسیب رساندن به قربانی است و به همین دلیل، آن‌ها همچنین ارتباط مثبتی با یکدیگر دارند. برای آزمایش این ایده، بولینگ و همکاران (2015) ۳۰۵ مورد از ۱۵ مقیاس مختلف مورد استفاده برای اندازه‌گیری سوء استفاده در محیط کار را در ۲۵ موضوع، مانند فریاد زدن، شک در شایستگی‌ها، سرزنش کردن، انزوای اجتماعی، سوء استفاده از سرپرست، تجاوز به حریم خصوصی، سرقت اموال، تهدید یا تهاجم فیزیکی واقعی طبقه بندی کرد. تجزیه و تحلیل ۲۵ مضمون نشان داد که علیرغم تنوع، همپوشانی قابل توجهی در محتوای آیتم‌ها وجود دارد، که نشان می‌دهد اگرچه مقیاس‌ها انواع مختلف سوء استفاده را می‌سنجند، اما برخی مضامین نسبتاً اساسی هستند و در ابزارهای مختلف وجود دارند. سوء استفاده در محیط کار تأثیر منفی قابل توجهی بر قربانیان دارد. به عنوان مثال، رفاه و عملکرد قربانی را بدتر می‌کند که به نوبه خود بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. با این حال، بولینگ و همکاران (2015) متوجه شدند که چنین روابطی پیچیده هستند: از یک طرف، سوء استفاده در محیط کار یک عامل استرس‌زا است و به همین ترتیب، تأثیر منفی بر عملکرد قربانیان دارد. از طرف دیگر، زمانی که قربانی به دلیل آزار ناظر، عملکرد خود را بهبود می‌بخشد، سوء استفاده ممکن است، باعث افزایش فوری عملکرد (اما احتمالاً کاهش در دراز مدت) شود.

در نهایت، ممکن است یک علیت معکوس وجود داشته باشد. به عنوان مثال، عملکرد بسیار خوب یا بسیار بد ممکن است، باعث سوء استفاده از سایر اعضای سازمان شود. این احتمالات متناقض ممکن است توضیح دهند که چرا رابطه منفی آماری بین سوء استفاده و عملکرد شغلی قوی نیست (بولینگ و همکاران، ۲۰۱۵). هرشکوویس و بارلینگ (2010) در بررسی سیستماتیک خودپرخاشگری متمایز در محیط کار که توسط سه منبع مختلف انجام می‌شود: سرپرستان، همکاران و افراد خارجی. این تمایز پیامدهای نظری و عملی عمده ای دارد زیرا میزان تأثیرات در منابع متفاوت است. به عنوان مثال، پرخاشگری سرپرست ممکن است منجر به ناامنی شغلی کارکنان و سطوح پایین تر خودکارآمدی شود، در حالی که پرخاشگری ناشی از افراد خارجی (مثلاً یک بیمار علیه پرستار) احتمال کمتری ایجاد ناامنی شغلی دارد، اما ممکن است به نگرانی‌های ایمنی شخصی منجر شود. از نقطه نظر عملی، پاسخ سازمانی به چنین تهدیداتی باید به صورت استراتژیک طراحی شود. نتایج فرا تحلیل آن‌ها تأیید می‌کند که پرخاشگری سرپرست قوی‌ترین تأثیر را بر پیامدهای نگرشی و رفتاری دارد.

اگرچه اغلب مطالعات سوءرفتار و بدرفتاری در محیط کار به طور سنتی بر پیامدهایی که قربانیان مستقیم تجربه می‌کنند، متمرکز شده‌اند، شواهد اخیر نشان می‌دهد که سوءرفتار در محیط کار می‌تواند بر «افراد ثالث» یا تماشاچیان که مشاهده می‌کنند یا از آن‌ها آگاه می‌شوند، مورد آزار قرار می‌گیرند (یعنی بدرفتاری جانشین) نیز تأثیر بگذارد (دانانی و لاپالم، ۲۰۱۹). فرآیندهایی را که از طریق آن‌ها بدرفتاری جانشین به تماشاگران آسیب می‌زند و شرایطی که تحت آن این نوع بدرفتاری قوی‌ترین اثرات را دارد، برجسته می‌کنند. دو عامل اصلی این بدرفتاری را ایجاد می‌کنند: زمینه سازمانی که اجازه رفتارهای منفی را می‌دهد و/یا با سطوح بالایی از عوامل استرس‌زا مشخص می‌شود و تفاوت‌های فردی تماشاگران، با افراد آگاه‌تر یا حساس‌تر به بدرفتاری جانشین. دانانی و لاپالم (2019) همچنین گزارش می‌دهند که بدرفتاری جانشین از طریق واکنش‌های عاطفی بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی اطرافیان تأثیر می‌گذارد.

بی‌نزاکتی در محیط کار

تعداد فزاینده‌ای از پژوهش‌های بی‌نزاکتی در محیط کار را بررسی می‌کند که به عنوان رفتار انحرافی با شدت کم در محیط کار با قصد مبهم برای آسیب تعریف می‌شود (شیلپسند و همکاران، ۲۰۱۶). بی‌نزاکتی، بی‌ادبی، یا مورد حمله شخصی یا تحقیر شدن در مقابل دیگران از موارد بی‌نزاکتی در محیط کار محسوب می‌شود. اکثر پژوهش‌های در مورد بی‌نزاکتی در محیط کار به بی‌نزاکتی ناشی از همکاران، بلکه سرپرستان و گاهی اوقات حتی مشتریان می‌پردازد (شیلپسند و همکاران، ۲۰۱۶؛ کورتینا و همکاران، ۲۰۱۷). با این حال، اندازه‌گیری بی‌نزاکتی مشتریان نادر است. به عنوان مثال، مقیاس بی‌نزاکتی در محیط کار (کورتینا و همکاران، ۲۰۰۱)، ابزار مورد استفاده برای ارزیابی بی‌نزاکتی در محیط کار (کورتینا و همکاران، ۲۰۱۷)، شامل بی‌نزاکتی برانگیخته شده توسط مشتری نمی‌شود و بی‌نزاکتی را که توسط سرپرست آغاز شده از همکار جدا نمی‌کند. شیلپسند و همکاران (2016) ادبیات مربوط به بی‌نزاکتی در محیط کار را گسترش داد و بی‌نزاکتی را با توجه به منبع (سرپرست، همکار یا مشتری) و با توجه به نوع بی‌نزاکتی (تجربه شده، شاهد یا تحریک شده) متمایز کرد. بررسی آن‌ها نشان داد که بیشتر پژوهش‌های مربوط به بی‌نزاکتی (متمرکز بر پیامدهای رفتار غیرمردنی برای اهداف) بود، در حالی که ادبیات مربوط به تحریک

(متمرکز بر ویژگی‌های مجرمان به عنوان پیشاینده رفتار غیر مدنی مرتکبین) و شاهد (متمرکز بر نتایج منفی برای تماشاگران) بود. بی‌نزاکتی به طور قابل ملاحظه‌ای کوچکتر از بی‌نزاکتی تجربه شده است. پیامدهای بی‌نزاکتی عمدتاً به کار قربانیان و پیامدهای غیر مرتبط با کار می‌پردازد. این توسط آیروم و همکاران (2020) که در بررسی خود در مورد بی‌نزاکتی در محیط کار، پیامدهای مستقیم مرتبط با کار (مانند عملکرد شغلی قربانیان) را از غیرمستقیم (مانند رضایت شغلی، کناره‌گیری از کار و قصد ترک) متمایز می‌کنند. آن‌ها همچنین نتایج غیرمرتبط با کار را در نظر می‌گیرند که شامل استرس، خستگی عاطفی و تعارض کار و زندگی است. پاسخ‌های هدفمند کارکنان به بی‌نزاکتی نیز بررسی شده است. پاسخ یک قربانی رایج، گزارش شده توسط شیلیسند و همکاران (2016)، سرزنش خود است. در واقع، قربانیان احتمال بیشتری دارد که خود را مسئول بدرفتاری که با آن‌ها می‌شود، بشناسند. به طور متناوب، آن‌ها ممکن است برخی از رفتارهای واکنش غیرمولد را اعمال کنند. به عنوان مثال، آیروم و همکاران (2020) توضیح پنهان کردن دانش، پاسخی که اخیراً بررسی شده است. رفتار پنهان‌سازی دانش را واکنشی به بی‌نزاکتی توصیف می‌کنند که به موجب آن دانش توسط قربانیان از طریق گنگ بازی (یعنی تظاهر به این‌که نمی‌داند چه چیزی خواسته شده است)، تأخیر در ارائه اطلاعات، ارائه اطلاعات نادرست، یا ارائه توضیحات منطقی برای توجیه نکردن پنهان می‌شود. به اشتراک گذاری اطلاعات منطقی این است که قربانیان در پنهان کردن دانش، یا به طور کلی، رفتار غیرمولد، برای واکنش به اقدامات غیر مدنی که در مورد آن‌ها انجام می‌شود، شرکت می‌کنند. این ممکن است با کاهش عملکرد وظایف فردی و همچنین متوقف کردن بهره‌وری سازمانی در سطوح مختلف، پیامدهایی در سطوح مختلف ایجاد کند.

طرد شدگی در محیط کار

در حالی که بی‌نزاکتی در محیط کار به عنوان یک نوع فرعی از بدرفتاری در محل کار در نظر گرفته می‌شود، طرد شدگی در محیط کار شکل خاصی از بی‌ادبی در نظر گرفته می‌شود (هوارد و همکاران، ۲۰۲۰) که شامل رفتارهایی مانند اجتناب در محیط کار، دور ماندن از گفتگو، یا بی‌پاسخ ماندن احوال‌پرسی است (فریس و همکاران، ۲۰۱۷). طرد شدگی در محیط کار از دیدگاه قربانی و همچنین از دیدگاه مرتکب تعریف شده است. فریس و همکاران (2008) اولی را این‌گونه تعریف کرده‌اند: «میزانی که یک فرد درک می‌کند که توسط دیگران نادیده گرفته یا طرد شده است» دومی توسط رابینسون و همکاران (2013) تعریف شده است. به عنوان "زمانی که یک فرد یا گروه از انجام اقداماتی صرف نظر می‌کند که عضو سازمان دیگری را در زمانی که از نظر اجتماعی مناسب است انجام دهد"

فریس و همکاران (2017) طرد شدن را به عنوان شکلی از بی‌نزاکتی در محیط کار در نظر گرفت، زیرا با معیارهای مرتبط با بی‌نزاکتی که قبلاً ذکر شد مطابقت دارد: ابهام (مثلاً اگر فردی در محیط کار به کسی احوال‌پرسی نکند، مشخص نیست که او طرد می‌کند یا به سادگی شکست خورده است. شنیدن طرف مقابل و شدت کم (مثلاً خودداری از گفتگو با کسی). با این حال، در حالی که طردگرایی مؤلفه غیرتعاملی بی‌نزاکتی در محیط کار را نشان می‌دهد (جایی که مرتکب و قربانی طرد شدن، نه مثبت و نه منفی تعامل ندارند)، بی‌نزاکتی در محیط کار مؤلفه تعاملی را نشان می‌دهد (فاعل و هدف بی‌نزاکتی، معمولاً به صورت منفی تعامل می‌کنند). بنابراین، پژوهشگران (فریس و

همکاران، ۲۰۱۷؛ بدی، ۲۰۲۱) استدلال می‌کنند که فقدان تعامل راه اصلی برای تشخیص طرد شدن از سایر اشکال بدرفتاری در محیط کار مانند بی‌نزاکتی، قلدری یا هر شکل دیگری از سوء استفاده در محیط کار است. کاوشال و همکاران (2020) بیشتر رفتارهای خاصی را نشان داد که نشان دهنده طرد شدن است، مانند طرد شدن زبانی (زمانی که مکالمه با استفاده از زبانی انجام می‌شود که اطرافیان نمی‌توانند آن را درک کنند)، طردهای اجتماعی (زمانی که یک فرد سعی می‌کند با شخص دیگری رابطه برقرار کند یا اتحاد برقرار کند که در عوض از چنین ارتباطی امتناع می‌ورزد و از هرگونه تماس اجتماعی اجتناب می‌کند)، یا دوری جستن سازمانی (زمانی که فردی که زمانی بخشی از یک گروه بوده است به طور سیستماتیک توسط مناسک یا مناسکی که بر عضویت سازمانی تأکید دارد، حذف می‌شود). اگرچه طرد شدن ممکن است بی‌ضرر به نظر برسد، کارکنان طرد شده به شدت تحت تأثیر قرار می‌گیرند. طرد شدگی در محیط کار تهدیدی برای احساس تعلق است (هوارد و همکاران، ۲۰۲۰). از آنجایی که موجودات اجتماعی نیاز اساسی و ذاتی به تعلق دارند، افراد تمایل دارند هر نشانه کوچکی از طرد شدن را تشخیص دهند، که تأثیر روانشناختی قوی‌ای را که طردگرایی بر رفاه فردی دارد توضیح می‌دهد (هوارد و همکاران، ۲۰۲۰). پژوهش‌ها به وضوح تأیید می‌کنند که قربانیان طرد شدن در نشخوار فکری بی‌پایان مرتبط با اضطراب، عصبانیت یا تداخل خواب گرفتار می‌شوند (هوارد و همکاران، ۲۰۲۰؛ بدی، ۲۰۲۱). این می‌تواند حتی بیشتر برای گروه‌های مورد انگ (یعنی اقلیت‌ها) صادق باشد. دسوزا و همکاران (2017) بیان می‌کند که بسیاری از پژوهش‌ها نشان می‌دهد که کارکنان احساس می‌کنند در محیط کار خود طرد شده‌اند. سایر اثرات منفی بر رفاه نیز در فراتحلیل توسط بدی (2021) گزارش شد که نشان داد کارکنان طرد شده از کاهش عزت نفس و رضایت شغلی و افزایش قصد ترک شغل، انحراف در محیط کار و خستگی عاطفی رنج می‌برند.

قلدری در محیط کار

قلدری در محیط کار در طیف رفتارهای انحرافی بین فردی در محیط کار قرار دارد که از نامناسب بودن تا قتل متغیر است. اینارسن (1999) قلدری در محیط کار را این‌گونه تعریف می‌کند: «اقدامات و اعمال مکرر که به یک یا چند کارکنان انجام می‌شود، که توسط قربانی ناخواسته است، ... اما به وضوح باعث تحقیر، توهین و ناراحتی می‌شود و ممکن است در عملکرد شغلی تداخل داشته باشد و/یا باعث ناخوشایند شود. تظاهرات معمول قلدری در محیط کار مرتکب شده عبارتند از: آزار کلامی، تهدید فیزیکی یا غیرکلامی، ارباب یا تحقیر، خرابکاری کاری که در عملکرد کاری قربانی اختلال ایجاد می‌کند، بهره برداری از آسیب‌پذیری فیزیکی، اجتماعی یا روانی قربانی، یا ترکیبی از این موارد. فاروق و همکاران (2021) بین قلدری عمودی (یعنی سرپرست به زیردستان) و افقی (یعنی همکار به همکار) تمایز قائل شد. در حالی که قلدری عمودی به شکل رفتارهای توهین‌آمیز برای زیردستان (به عنوان مثال، بارگذاری بیش از حد زیردستان با کار) به خود می‌گیرد، قلدری افقی شامل اشکال همتا به همتا است، مانند عدم همکاری با یک کارمند جدید یا آزار و اذیت همکاران. قلدری هم بر کارکنان هدف و هم بر سازمان‌ها به عنوان یک کل تأثیر می‌گذارد (اپلبوم و همکاران، ۲۰۱۲). به عنوان مثال، قلدری با رضایت شغلی کم، جابجایی زیاد کارکنان، افزایش غیبت و کاهش تعهد سازمانی ارتباط مستقیم دارد. از دیدگاه سازمانی، قلدری همچنین می‌تواند با از بین بردن توانایی‌های مرتبط با شغل قربانیان (به عنوان مثال، انگیزه، یادگیری کار و وابستگی متقابل تیم) به

عملکرد شرکت آسیب برساند. پژوهشگران استدلال می‌کنند که قلدری در محیط کار بیشتر توسط محیط کار تعیین می‌شود. فاروق و همکاران (2021) گزارش می‌دهد که سه ویژگی اخلاقی اصلی وجود دارد که می‌تواند قلدری در محیط کار را کنترل کند: انسانیت، احترام و نجابت. به نظر می‌رسد ایجاد یک جو اخلاقی در کار روشی موثر برای محدود کردن قلدری در محیط کار باشد (ایلباوم و همکاران، ۲۰۱۲؛ فاروق و همکاران، ۲۰۲۱).

آزار و اذیت جنسی

بررسی نشان داد که به صراحت آزار جنسی را به عنوان یک رفتار کاری غیرمولد معرفی می‌کند (پوپویچ و وارن، ۲۰۱۰). در واقع، معیارهای ارائه شده در اکثر تعاریف و نظریه های مربوط به رفتارهای کاری معکوس را برآورده می‌کند: اعمال نامناسب کلامی یا فیزیکی، مانند ایجاد پیشرفت های جنسی ناخواسته نسبت به همکار، زبردستان یا مشتری. با پیروی از گونه‌شناسی رابینسون و بنت (1995)، پوپویچ و وارن (2010) را نوعی پرخاشگری شخصی توصیف کردند. با این حال، پوپویچ و وارن (2010) گزارش داد که با انواع دیگر رفتارهای کاری معکوس ها همپوشانی دارد، به عنوان مثال، پرخاشگری در محیط کار، سوء استفاده عاطفی، قلدری و حتی انتقام. علاوه بر این، مانند سایر رفتارهای کاری معکوس های بین فردی، ویژگی‌های ادراک ذهنی از هدف و ابهام قصد را دارد که تشخیص و ارزیابی آن را دشوارتر می‌کند.

جالب توجه است که پوپویچ و وارن (2010) را تابعی از قدرت معرفی کردند و آن را با توصیف پایه های قدرت در سطوح فردی، سازمانی و اجتماعی گسترش دادند. در سطح فردی، سوء استفاده از قدرت زمانی است که یک ناظر مرد به زبردستان زن دست به پیشبرد جنسی می‌زند، که نشان می‌دهد توانایی او برای حفظ شغلش به تبعیت او از خواسته‌هایش بستگی دارد. در سطح گروهی یا سازمانی، این نشان دهنده ایجاد محیطی است که در آن زبردستان زن خود را موظف به پذیرش شوخی‌های جنسی و سایر اظهارنظرهای کسانی که قدرت رسمی بر آنها دارند، احساس می‌کنند. قابل ذکر است که حوادث ممکن است عوامل اجتماعی خارج از سازمان را نیز درگیر کند که نشان دهنده سطح نفوذ اجتماعی است.

رهبری مخرب

جستجوی ادبیات دو پژوهش ارائه کرد که بر مواردی از رفتارهای انحرافی بین فردی متمرکز است که در آن مرتکب سمت سرپرست یا رهبری دارد. کراسیکوا و همکاران (2013) رهبری مخرب را این‌گونه تعریف می‌کند: «رفتار آزادی توسط یک رهبر که می‌تواند با (الف) تشویق پیروان به دنبال کردن اهدافی که با منافع مشروع سازمان و/یا (ب) مغایرت دارد، به سازمان رهبر و/یا پیروان آسیب برساند یا قصد آسیب رساندن به آن را دارد. به کارگیری سبک رهبری که شامل استفاده از روش های تأثیرگذاری مضر با پیروان، بدون توجه به توجیه چنین رفتاری است». با وجود این تعریف که رهبری مخرب را به عنوان شکلی از رفتارهای کاری معکوس بیان می‌کند، پژوهشگران به خوبی بین رهبری مخرب و رفتارهای کاری معکوس تمایز قائل می‌شوند. مثال زیر تمایز آن‌ها را نشان می‌دهد: مدیری که از سازمان دزدی می‌کند یک رهبر مخرب نیست، بلکه رفتار انحرافی انجام می‌دهد. در عوض، مدیری که پیروان خود را به دزدی هدایت می‌کند، نمونه ای از یک رهبر مخرب است. از این رو، کراسیکوا و همکاران (2013) استدلال می‌کنند که فرآیند رهبری مخرب زمانی به وجود می‌آید که رهبر تصمیم می‌گیرد

هدفی را دنبال کند که می‌تواند به رفاه سازمان آسیب برساند، مانند جستجوی ثروت شخصی به قیمت درآمدهای سازمان. با این حال، هنگامی که رهبر تصمیم می‌گیرد هدفی را دنبال کند، چه از نظر سازمانی تحریم شده باشد یا نه، به گونه‌ای که می‌تواند به رفاه پیروان آسیب برساند (مثلاً قلدری آنها). در این مورد اخیر، رهبری مخرب را می‌توان به عنوان رفتارهای کاری معکوس بین فردی که به سمت کارکنان هدف قرار می‌گیرد، تفسیر کرد.

رهبری زهرآگین

جستجوی ادبیات دو پژوهش ارائه کرد که بر مواردی از رفتارهای انحرافی بین فردی متمرکز است که در آن مرتکب سمت سرپرست یا رهبری دارد. دوگان و بلوغلو (۲۰۱۹) رهبری سمی را مفهومی فوق‌العاده توصیف کردند که شامل رفتارهای بد نظارتی مانند خودشیفتگی، خودکامگی، خودنمایی، تکبر و بی‌ثباتی است. رهبران سمی دارای ویژگی‌های شخصی هستند که اثرات مخربی بر زیردستان دارد. رفتار و اعمال آن‌ها کارکنان را تحقیر و دلسرد می‌کند و به احساسات کارکنان آسیب می‌رساند (هافمن و سرجیو، ۲۰۲۰). رفتارهای رهبری سمی می‌تواند از بالاترین موقعیت رهبری (مانند یک مدیر) تا پایین‌ترین سطوح رهبری مانند یک سرپرست ظاهر شود (باندراکر و رای، ۲۰۱۹). بنابراین می‌توان استدلال کرد که زیردستان به راحتی، ثبات و راه‌حلهایی از سوی مدیران خود نیاز دارند. اما این انتظارات به عنوان یک توهم بصری در میان کارکنان ظاهر می‌شود که مدیران آن‌ها ترجیح می‌دهند زیردستان را از طریق تمایلات سمی از منطقه آسایش خود بیرون کنند. در نتیجه، رفتارهای رهبری زهرآگین رایج در بین سرپرستان تأثیر مستقیم و قابل توجهی بر هر پنج معیار رفتار کاری غیرمولد دارد، یعنی سوء استفاده، انحراف تولید، خرابکاری، سرقت و کناره‌گیری. این نتایج با نتایج موجود در ادبیات مطابقت دارد. به عنوان مثال، آیدینای و همکاران (۲۰۲۱) ثابت می‌کند که رهبری مخرب تأثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای کاری غیرمولد در میان کارکنان بخش خدمات در ترکیه دارد. به همین ترتیب (جاستین، ۲۰۱۶)، یک پژوهش متفاوت به این نتیجه رسید که یک همبستگی مثبت و معنادار بین رهبری زهرآگین و رفتارهای ضد تولیدی در میان کارکنان وجود دارد.

علاوه بر این، سایر محققان (کایانی و آلاسان، ۲۰۲۱) به این نتیجه رسیدند که رهبری زهرآگین تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رفتارهای کاری غیرمولد در میان پرستاران بیمارستان‌های بخش دولتی پاکستان دارد. اغلب رفتارهای رهبری سمی با رفتارهای غیرمولد در پاسخ به رفتارهایی که توهین آمیز یا تحقیرآمیز تلقی می‌شوند، متقابل می‌شوند. زیردستان مستعد انتقال پرخاشگری به هم‌تایان یا دارایی‌ها و دارایی‌ها هستند که با اقداماتی از خرابکاری گرفته تا تخریب اموال شرکت، سرقت، عقب نشینی همراه است. برعکس، رفتار انسانی با کارکنان، آنها را تشویق می‌کند تا رفتارهای مثبتی را در محیط کار نشان دهند، زیرا برای سازمان احساس ارزشمندی، اعتماد و اهمیت می‌کنند (مانا، ۲۰۲۲).

سرپرستی توهین‌آمیز

سرپرستی توهین‌آمیز شکلی از بی‌ادبی در محیط کار است که توسط سرپرستان نسبت به زیردستان تحریک می‌شود که شامل طغیان‌های کنترل نشده، سرزنش نامناسب یا تمسخر عمومی است (تپر و همکاران، ۲۰۱۷). تپر و همکاران (2017). گزارش دادند که بین سال‌های ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۵، بیش از ۱۵۰ مقاله در مورد بررسی روابط بین

نظارت سوءاستفاده‌کننده و پیشایندها و پیامدهای احتمالی آن منتشر شد. از این رو، اصطلاحات متعددی در ادبیات برای بیان سرپرستی توهین‌آمیز است، مانند پرخاشگری سرپرست یا استبداد سرپرست. با این حال، سرپرستی توهین‌آمیز، مفهومی که توسط تپر (۲۰۰۰) معرفی شد، به نظر می‌رسد که بیشترین استفاده را دارد. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که سوءاستفاده در محیط کار از سوی سرپرستان تأثیر بیشتری نسبت به سایر همکاران دارد (تپر و همکاران، ۲۰۱۷). با این حال، ادراک رفتار نادرست ناظر به احتمال زیاد باعث ایجاد اختلاف بین زیردستان می‌شود، که ادراکات و تجربیات ذهنی زیردستان هدف را آشکار می‌کند.

تپر و همکاران در بررسی ادبیات خود (2017) به این نتیجه رسیدند که اگرچه قرار گرفتن در معرض سرپرستی توهین‌آمیز نادر است و به نظر می‌رسد که بخش محدودی از نیروی کار (حدود ۱۰٪ از آن) را در بر می‌گیرد، با این وجود با چندین پیامد ناکارآمد مانند کناره‌گیری کارکنان، جابجایی، بدتر شدن رفاه کارکنان و همچنین سطوح بالاتری از رفتارهای کاری معکوس زیردستان است. شواهد حاکی از آن است که نظارت آزاردهنده، به عنوان بی‌نزاکتی همکار، از طریق کاهش تعهد عاطفی، عدالت تعاملی، و حمایت سازمانی درک شده و افزایش فرسودگی عاطفی، باعث ایجاد رفتارهای کاری معکوس زیردست می‌شود.

رهبری خودخواهانه

رهبران خودخواه منافع خود را بر منافع زیردستان و سازمان‌ها اولویت خواهند داد (کمپس و همکاران، ۲۰۱۲)، که تأثیر منفی بر سازمان و زیردستان دارد (هاینز و همکاران، ۲۰۱۵). با پیروی از این منطق، ما فرض می‌شود که به عنوان یک رفتار منفی معمولی در محیط کار است (کلومپر و همکاران، ۲۰۱۳)، انحراف کارکنان ممکن است توسط رهبری خودخواهانه القا شود، از جمله انحراف بین فردی نسبت به رهبر به عنوان منبع پرخاشگری و همچنین نسبت به آن. همکاران بی‌گناه و انحرافات سازمانی مانند انتقام علیه سازمان (کلومپر و همکاران، ۲۰۱۵) (سبک رهبری می‌تواند بر جو اخلاقی سازمانی تأثیر مثبت بگذارد) (گروژان و همکاران، ۲۰۰۴) که بر رفتارهای کارکنان تأثیر می‌گذارد. بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی افراد با مشاهده و تقلید از رفتارهای الگوها یاد می‌گیرند. کارکنانی که در معرض رهبران خودخواهانه هستند، رفتارهای خودخواهانه را مشاهده می‌کنند، ارزش‌های خود را به دست می‌آورند و سپس خودشان در رفتارهای خودخواهانه شرکت می‌کنند (هاینز و همکاران، ۲۰۱۵) و از رفتارهای اجتماعی اجتناب می‌کنند (لیو و همکاران، ۲۰۱۷). بنابراین، رهبری خودخواهانه جو سازمانی ایجاد می‌کند که در آن اولویت دادن به منافع خود توسط اعضا قابل قبول است و مجازات نمی‌شود (پنگ و همکاران، ۲۰۱۹) و کارکنان را به پیروی از هنجارهای شناختی و رفتاری منفعت طلبانه سوق می‌دهد. بنابراین، در پاسخ به رفتار خودخواهانه رهبران و نیاز به جلوگیری از تهدیدهای بیشتر، کارکنانی که معتقدند با آن‌ها نابرابر رفتار می‌شود، عمداً از دستورات رهبران برای مقابله به مثل منحرف می‌شوند. علاوه بر این، کارکنان علاوه بر رفتار انحرافی نسبت به سرپرستان، ممکن است رفتار انحرافی نسبت به همکاران خود نیز داشته باشند. به دلیل عدم توازن قدرت بین رهبران و کارکنان، رفتارهای انحرافی نسبت به رهبران ممکن است باعث شود کارکنان از مجازات و تلافی متقابل رنج ببرند، مانند از دست دادن فرصت برای افزایش حقوق یا ترفیع. بنابراین، خطر رفتار انحرافی متوجه رهبران

وجود دارد. برای اجتناب از خطر احتمالی، کارکنان ممکن است خصومت یا انحراف خود را به سمت اهدافی با تفاوت های وضعیتی کمتر آشکار مانند همکاران هدایت کنند (لیو و همکاران، ۲۰۲۲).

طفره روی اینترنتی

اگرچه رهبری سوء استفاده یا مخرب نیز می تواند به عنوان راهی برای بیان انحراف سازمانی در نظر گرفته شود، ما فقط دو مقاله یافتیم (مرکادو و همکاران ۲۰۱۷؛ استیج، ۲۰۲۰) که به صراحت برخی از اشکال رفتارهای انحرافی را که سازمان را هدف قرار می دهد و توسط فناوری اطلاعات تسهیل می شود، بررسی می کنند. گسترش گسترده فناوری اطلاعات، استفاده از دستگاه های سازمانی و شخصی را برای اتصال و حرکت به اینترنت، استفاده از رسانه های اجتماعی، ارسال ایمیل های شخصی، یا بازی و قمار آنلاین برای کارکنان آسان تر می کند. همه این رفتارها تحت عنوان طفره روی اینترنتی قرار می گیرند و بسیاری از مدیران نگران اتلاف وقت کارکنان، کاهش بهره وری و رفتارهای ناپایمن هستند.

فرا تحلیل انجام شده توسط مرکادو و همکاران (2017) بر روی ۵۴ نمونه مستقل نشان داد که علیرغم انتظارات و برخلاف کلیشه ها، سن، مدت زمان تصدی شغل و سطح سازمانی ارتباطی با طفره روی اینترنتی ندارند. برخی از متغیرهای شخصیتی گسترده، مانند ثبات عاطفی، وظیفه شناسی، و موافق بودن، روابط منفی متوسطی را با طفره روی اینترنتی نشان دادند، در حالی که خودکنترلی و خودکارآمدی رابطه منفی قوی و قابل توجهی را با طفره روی اینترنتی نشان دادند. جالب توجه است، اگرچه طفره روی اینترنتی به طور قوی و مثبت با رفتارهای کاری معکوس کلی، و به ویژه با سرقت زمان مرتبط بود، اما رابطه آن با عملکرد شغلی ناچیز بود. مرکادو و همکاران (2017) گزارش می دهند که برخی از پژوهشگران طفره روی اینترنتی را نوعی رفتارهای کاری معکوس می دانند، در حالی که برخی دیگر از پژوهشگران پیشنهاد می کنند که ممکن است به صورت مثبت تر به عنوان فرصتی برای کاهش استرس تجربه شده در طول زمان کار یا جبران زمان اختصاص داده شده به کار در ساعات غیرفعال در نظر گرفته شود. به طور مشابه، استیج (2020) گزارش می دهد که برخی از پژوهشگران استفاده از فضای مجازی را پاسخی برای مقابله با استرس محیط کار می دانند که کارمندان در طول دورکاری تجربه می کنند. علاوه بر این، استیج (2020) پیشنهاد می کند که کار مجازی امکان نشان دادن دو نوع رفتار انحرافی را ارائه می دهد: استفاده از اینترنت برای فعالیت های غیر مرتبط با کار، مانند پیمایش در اینترنت برای اطلاعات شخصی یا بازی آنلاین، و اشکال شدیدتر رفتارهای انحرافی مانند سرقت داده ها، هک کردن زیرساخت های داخلی یا خارجی یا حساب های همکاران و سرپرستان.

پیش بینی کننده های رفتار کاری انحرافی و معکوس

بیشتر نوشته های نظری در مورد این که چرا افراد در رفتارهای کاری معکوس مشارکت می کنند، یک دیدگاه شخصی شناختی را اتخاذ کرده اند که بر تفاوت های فردی تمرکز دارد (وو و لبروتون، ۲۰۱۱) و شخصیت (اوبویل و همکاران، ۲۰۱۱؛ کارپنتر و همکاران، ۲۰۲۰) و نادیده گرفتن عوامل سازمانی، مانند جو سازمانی یا رهبری (اوبویل و همکاران، ۲۰۱۱). به نظر می رسد این روند در ۱۰ سال گذشته ثابت مانده است. با تکیه بر طبقه بندی سنتی سه جانبه عوامل فردی، تیمی و سازمانی مؤثر بر عملکرد کاری فردی، نتایج ما نشان می دهد که ۱۷ مطالعه

پیشایندهای رفتارهای کاری انحرافی را در سه سطح فردی، بین فردی/گروهی و سازمانی و ۶ مطالعه توصیف کرده اند. پیشایندهای رفتارهای کاری معکوس در دو سطح (به عنوان مثال، سوابق فردی و گروهی) 18 مطالعه وجود دارد که فقط بر روی یک سطح مقدماتی متمرکز شده‌اند: ده مطالعه مربوط به سوابق در سطح فردی، سه مطالعه فقط در سطح گروهی، و ۴ مطالعه فقط پیشایندهای سطح سازمانی رفتارهای کاری معکوس را بررسی می‌کنند.

جدول ۲. پیشایندهای رفتارهای انحرافی در محیط کار، بر اساس سطح سوابق و نوع رفتارهای کاری انحرافی

| پیشایندها | رفتارهای انحرافی (به طور کلی) (Nair and Bhatnagar, ۲۰۱۱; O'Boyle et al., ۲۰۱۱, ۲۰۱۲; Alias et al., ۲۰۱۳; LeBreton et al., ۲۰۱۸; Lugosi, ۲۰۱۹; Carpenter et al., ۲۰۲۰; Liao et al., ۲۰۲۱) | سوء استفاده در محیط کار (Bowling et al., ۲۰۱۵; Dhanani and LaPalme, ۲۰۱۹) | بی نزاکتی در محیط کار (Schilpzand et al., ۲۰۱۶; Irum et al., ۲۰۲۰) | طردشدگی در محیط کار (Howard et al., ۲۰۲۰; Bedi, ۲۰۲۱) | قلدری در محیط کار (Appelbaum et al., ۲۰۱۲) | رهبری زهرآگین (manaa, ۲۰۲۲) | رهبری مخرب (Krasikova et al., ۲۰۱۳, li& et al ۲۰۲۳) | رهبری خودخواهانه (Liu & et al ۲۰۲۲) | سرپرستی توهین آمیز (faldetta, ۲۰۲۰) | طفره روی اینترنتی (Mercado et al., ۲۰۱۷) | |
|------------------|--|---|---|---|---|---|--|--|--|---|------------------|
| سطح فردی | سن(-)، تحصیلات(-)، نسبت(مرد(+))، نوع قرارداد(-)، سابقه کاری(-)، تاثیر پذیری(+)، توافق پایری(-)، وظیفه شناسی(-)، هوش هیجانی(-)، عصانیت(+)، ایده آلیسم(-)، سه گانه تاریک(+)، رضایت شغلی(-)، تعهد سازمان(-) | شخصیت مرکب(موافق) بودن(-)، روان رنجوری(+)، وظیفه شناسی(-)، ویژگی های جمعیت شناختی قربانیان(عضویت در گروه(+))، بدرفتاری د خانواده(+))، موافق بودن(-)، روان رنجوری(+))، عاطفه منفی(+))، رفتارهای بدون فکر(+)) | وظیفه شناسی(-)؛ تاثیرگذاری منفی(+))؛ سبک مدیریت تعارض غالب(+))؛ ویژگی های اجتماعی هدف(سن، نژاد، فرهنگ) و شخصیت(+))؛ نامطلوب، روان رنجوری(+) | تاثیر گذاری منفی(+))؛ تاثیر پذیری مثبت(-)؛ پنج بزرگ شخصیت(وظیفه شناسی(-)، توافق پذیری(-)، برون گرایی(-)، فعال بودن(+))، روان رنجوری(-))؛ مهارت اجتماعی(-)؛ نیاز به تعلق داشتن(-)؛ جهت گیری آینده(-) | ویژگی های روانی رهبران(+)) | ویژگی های فردی رهبران(+))؛ تاثیر پذیردگی زیر دستان(+))؛ خودکامی(+))؛ خودشیفتگی(+))؛ جاه طلبی(+))؛ قابل پیش بینی نبودن(+))؛ رفتار توهین آمیز(+)) | پرداش اطلاعات جانبدارانه رهبر(+))؛ تمایل بر منافع شخصی(+))؛ ماکیاولیسم، خودشیفتگی و روان پریشی(+))؛ اختلال در خود تنظیمی(+))؛ تاثیر پذیری صفت منفی و تمایلات پارائوتی(+))؛ برداشت رهبر از انسداد هدف(+)) | ویژگی های فردی رهبران(+))؛ ویژگی های فردی شناسی(-)، توافق پذیردگی(+))، برون گرایی(-)، فعال بودن(+))؛ استبداد(+))؛ غرور(+))؛ شعار دادن(+))؛ سرزنش(+)) | پنج بزرگ شخصیت(وظیفه شناسی(+))، توافق پذیری(-)، ثبات عاطفی(-)، خودکارآمدی(-)، کنترل(+))؛ تصورات نابرابری(+))؛ مزایای درک شده طفره روی اینترنتی(+)) | سطح فردی | |
| سطح گروهی | رهبری / سرپرستی توهین آمیز(+))، رهبری اخلاقی(-))، رهبری تحول گرا(-))، رهبری اسلامی(-))، کیفیت نظارت(-))، نگرش در سطح تیم(-))، ادراک عدالت در سطح تیم(-))، تاثیر منفی در سطح تیم(+))، فشار برای انطباق(+))، عدم تشابه تیم(+))، انسجام تیمی(-))، پرخاشگری و دگیری با همکار(+)) | تبعیض اجتماعی نسبت به اعضا(+)) | رهبری منفعل(+))؛ رهبری اخلاقی و کاربزماتیک(-))؛ هدف رفتار انحرافی در محیط کار(+)) | نظارت نادرست(+))؛ مبادله رهبر و عضو(-))؛ حمایت اجتماعی درک شده(-)) | دنبال کنندگان ترسو ، بی انگیزه یا اطاعت محض(+)) | دنبال کنندگان ترسو ، بی انگیزه یا عدم همکاری(+)) | نظارت نادرست(+))؛ مبادله رهبر و عضو(-))؛ | نظارت نادرست(+))؛ مبادله رهبر و عضو(-))؛ | نظارت نادرست(+))؛ مبادله رهبر و عضو(-))؛ | نظارت نادرست(+))؛ مبادله رهبر و عضو(-))؛ | |
| سطح کاری سازمانی | جو اخلاقی(-))، عدالت سازمانی(-))، حمایت درک شده سازمانی(-))، محدودیت سازمانی(+))، کمبود منابع(+))، اعتماد سازمانی(-))، نقض قرار روانی(+))، استرس شغلی(+))، مدیریت راهبردی منابع انسانی(-))، وظایف فرایندهای نامناسب(-))، قوانین بیش از تجویزی(غیبت(+))، دستورالعمل های گمراه کننده / نبود رفتارهای قابل قبول(+))، ابهام شغل/نقش(+))، نظارت / کنترل بیش از حد(+)) | بدرفتاری قابل تحمل جو سازمانی(+))، استرس کاری(+))، ابهام نقش(+))، تعارض سازمانی(+))، محدودیت ها(+))، استقلال شغلی(-)) | بی نزاکتی در محیط کار(+))؛ استرس کاری روانی(+))؛ نقض قرارداد روانی(+))؛ هنجارهای تمدن سازمانی(-))؛ ابهام نقش(+))؛ تعارض نقش(+))؛ بی عدالتی توزیعی(+)) | کمبود منابع برای دستیابی به هدف رهبران(+))؛ پذیرش آسب رساندن(+))؛ پذیرش رهبری مخرب به عنوان روشی برای دستیابی به اهداف(+)) | کمبود منابع برای دستیابی به هدف رهبران(+))؛ پذیرش توهین کردن(+))؛ پذیرش رهبری زهرآگین به عنوان روشی برای دستیابی به اهداف(+)) | استرس کاری(+))؛ فشار زمان(+))؛ عدم قطعیت کاری(+)) | کمبود منابع برای دستیابی به هدف رهبران(+))؛ پذیرش آسب رساندن(+))؛ پذیرش رهبری مخرب به عنوان روشی برای دستیابی به اهداف(+)) | تعیین قوانین و تهدید به تنبیه(+))؛ رابطه گرایی(+))؛ کمبود منابع برای دستیابی به هدف رهبران(+))؛ پذیرش استبداد(+)) | ابهام نقش(+))؛ تعارض نقش(+))؛ بی عدالتی مراددهای(+))؛ استرس شغلی(+)) | ساعات کار در هفته(+))؛ استقلا شغلی(-))؛ مشارکت کارکنان(-))؛ ادراکات عدالت سازمانی(-))؛ دسترسی به فناوری(+))؛ نسبت زمان صرف شده در اینترنت(+)) | سطح کاری سازمانی |

پیشایندهای فردی

بسیاری از بررسی‌های بازبایی شده که منحصرأ به پیشایندهای فردی می‌پردازند، بر عوامل شخصیتی، به ویژه پنج بزرگ و مدل سه گانه تاریک متمرکز شده‌اند، بنابراین دیدگاه شخصی شناختی در مورد رفتارهای کاری معکوس را تأیید می‌کنند (کارینتر و همکارانو، ۲۰۲۰). فیپس و همکاران (۲۰۱۵) ادبیات مربوط به پنج شخصیت بزرگ، رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای کاری معکوس را مرور کرد و گزارش داد که وظیفه شناسی بعد شخصیتی است که بیشترین همبستگی منفی با رفتارهای کاری معکوس دارد. این نتیجه در پژوهش‌های انجام شده در کشورهای مختلف، در بخش‌ها و حرفه‌ها مشاهده شد. پلتزر و همکاران (۲۰۲۰) در فرا تحلیل ۲۹ پژوهش را در نظر گرفت که از یک مدل شش بعد شخصیتی استفاده کرده بودند، و همین نتیجه را یافت. علاوه بر این، آن‌ها همچنین دریافتند که جنبه‌های باریک یا اجزای فرعی بعد گسترده (مثلاً وظیفه شناسی از چهار وجه تشکیل شده است: کوشش، سازماندهی، کمال گرایی و احتیاط) نسبت به ابعاد گسترده، اعتبار معیار بالاتری برای رفتار انحرافی دارند. به دنبال رویکردی مشابه، وو و لبروتون (۲۰۱۱) ادبیات مربوط به سه ویژگی، خودشیفتگی، ماکیاولیسم و روان‌پریشی را که به عنوان سه گانه تاریک یا شخصیت ناهنجار شناخته می‌شوند، مرور کردند. به این نتیجه رسیدند که سه گانه تاریک می‌تواند یک رویکرد ثمربخش برای درک مبانی ساختاری رفتارهای کاری معکوس باشد. یک سال بعد، اوبویل و همکاران (۲۰۱۲) در فرا تحلیل بر روی ۲۴۵ نمونه مستقل بررسی کرد که مشاهده کرد، افزایش رفتارهای کاری معکوس با افزایش دو جزء از سه گانه تاریک، خودشیفتگی و ماکیاولیسم مرتبط است که خودشیفتگی پیش بینی کننده قوی تر رفتارهای کاری معکوس است. علاوه بر این، چنین انجمن‌های مثبتی توسط دو متغیر تعدیل/ضعیف شدند: جایگاه نقش رهبری و فرهنگ جمع‌گرایانه درون گروهی. در حالت اول، رفتارهای کاری معکوس کاهش می‌یابد، زیرا رهبران باید تیم را هدایت کنند و بنابراین، باید خودشیفتگی و ماکیاولیسم خود را کاهش دهند. در مورد دوم، تیم‌های جمع‌گرا کمتر احتمال دارد که اعمال دستکاری و بی‌احترامی افراد با اجزای سه‌گانه تاریک را تحمل کنند. رابطه مثبت بین خودشیفتگی و رفتارهای کاری معکوس توسط گریجالوا و نیومن (۲۰۱۵) در نمونه بزرگتری از پژوهش‌های بررسی شد. خودشیفتگی بزرگترین پیش‌بینی کننده رفتارهای کاری معکوس حتی پس از کنترل پنج ویژگی شخصیتی بزرگ باقی می‌ماند. علاوه بر این، گریجالوا و نیومن (۲۰۱۵) یک پژوهش بین‌المللی انجام دادند که اوبویل و همکاران (۲۰۱۱) نتیجه گرفت که فرهنگ جمعی درون گروهی رابطه خودشیفتگی-رفتارهای کاری معکوس را تعدیل می‌کند. بررسی ادبیات توسط لبروتون و همکاران (۲۰۱۸) نشان داد که دو واسطه (ادراکات از سیاست سازمانی و پاسخ‌گویی درک شده) و چهار تعدیل کننده بالقوه (مهارت سیاسی، شفافیت سازمانی، سیاست‌های سازمانی، و فرهنگ/جو سازمانی) بر رابطه بین ویژگی‌های سه‌گانه تاریک و رفتارهای کاری معکوس ها تأثیر می‌گذارند. اثرات یکی دیگر از اجزای سه‌گانه تاریک، روان‌پریشی، در بررسی‌های اسمیت و لیلینفلد (۲۰۱۳) مورد بررسی قرار گرفت. چانگ و آپلبام (۲۰۱۵) و پیوتروسکی (۲۰۱۸) به طور خاص، اسمیت و لیلینفلد (۲۰۱۳) نتایج یک پژوهش قبلی را بررسی کردند که در آن حضور یک رهبر روان‌پریشی با فراوانی بالاتر رفتارهای کاری معکوس و رفتارهای پرخاشگرانه مرتبط بود. فراتحلیل آن‌ها نشان داد که روان‌پریشی رهبران با

عملکرد شغلی رابطه منفی و با رفتارهای کاری معکوس مثبت است. اسمیت و لیلینفلد (2013) به این نتیجه رسیدند که چنین ارتباطی باید با پژوهش‌های دقیق‌تر بررسی شود. چانگ و اپلباوم (۲۰۱۵) به این نتیجه رسیدند که دو ویژگی روان‌پریشی (عدم همدلی و مهارت‌های دستکاری بالا) به اقدامات مدیریتی بد (مانند جانبداری یا شکستن وعده‌ها) کمک می‌کند که ممکن است باعث ایجاد رفتارهای انحرافی کارکنان شود. حتی ۲۲ پژوهش بررسی شده توسط پیوترووسکی (2018) نشان داد که رابطه بین شخصیت سه گانه تاریک و رفتارهای رهبری ناکارآمد نسبت به زیردستان به ابراز سوء استفاده و بی نزاکتی کارکنان کمک می‌کند. دو پژوهش رابطه بین ابعاد خاص شخصیت و رفتارهای کاری معکوس را بررسی کردند. به طور خاص، اسپکتور (2011) پیشنهاد کرد که برخی از متغیرهای شخصیت، مانند خودشیفتگی، عاطفه منفی و شخصیت خشمگین، بر بازنمایی شناختی و واکنش‌های عاطفی به رویدادهای محیطی که منجر به رفتارهای کاری معکوس می‌شود، تأثیر می‌گذارند. سایر متغیرهای شخصیت، به عنوان مثال، منبع کنترل و خودکنترلی، در عوض، رفتارهای کاری معکوس را مهار می‌کنند. فراتحلیل، که روی ۲۱ نمونه انجام شد، همبستگی بین عزت نفس و رفتارهای کاری معکوس را نشان داد (ویلپلی و مک دانیل، ۲۰۱۶). یک فراتحلیل دیگر، روی ۱۱۴ نمونه مستقل از ۹۸ پژوهش، مشاهده کرد که افرادی که تمایل به واکنش نشان دادن با احساسات مثبت دارند، نمرات بالاتری در عملکرد تکلیف و رفتارهای شهروندی سازمانی و نمرات پایین‌تری نسبت به رفتارهای کاری معکوس دارند، در حالی که عکس این موضوع برای افراد با احساسات منفی نسبتاً پایدار مشاهده می‌شود (شاکلی و همکاران، ۲۰۱۲).

پیشایندهای گروهی

سه پژوهش که سوابق رفتارهای کاری انحرافی در سطح گروه را توصیف می‌کنند، به سرپرستی توهین آمیز استفاده می‌کنند. شواهد حاکی از آن است که سرپرستی توهین آمیز، تعهد عاطفی زیردستان، عدالت تعاملی و حمایت سازمانی درک شده را کاهش می‌دهد و همچنین خستگی عاطفی را افزایش می‌دهد که به نوبه خود به رفتارهای کاری انحرافی زیردستان کمک می‌کند (تپر و همکاران، ۲۰۱۷). حتی بررسی فالدتا (2020) نشان داد که سرپرستی توهین آمیز باعث ایجاد احساس بی‌عدالتی در کارکنان می‌شود که آن‌ها را به دنبال انتقام گرفتن با انجام نوعی رفتار انحرافی برمی‌انگیزد. تئوری متقابل منفی که بیان می‌کند که افراد برای درمان منفی، درمان منفی را برمی‌گردانند، برای توضیح آن فرآیند استفاده می‌شود (فالدتا، ۲۰۲۰).

فراتحلیل مدل معادلات ساختاری، انجام شده بر روی ۴۲۷ مطالعه اولیه، ژانگ و همکاران (۲۰۱۹) دریافتند که هم استرس کاری و هم ادراک عدالت سازمانی رابطه بین سرپرستی توهین آمیز و رفتارهای کاری معکوس را واسطه می‌کنند و استرس کاری نسبت بیشتری از این تأثیر را در مقایسه با عدالت سازمانی توضیح می‌دهد.

پیشایندهای سازمانی

چندین سابقه رفتارهای کاری معکوس در سطح سازمان مورد بررسی قرار گرفته است. آلیاس و همکاران (2013) مطالعاتی را بررسی کردند که تأیید می‌کنند، وقتی جو اخلاقی، عدالت سازمانی و حمایت سازمانی درک شده ناکافی یا ناکافی هستند، رویدادهای رفتارهای کاری معکوس بیشتر ظاهر می‌شوند. چنین روابطی با

نظریه تبادل اجتماعی و نظریه استرس همخوانی دارد که بر اساس آن بی عدالتی باعث ایجاد خشم، ناامیدی و احساس بد رفتاری می شود که به نوبه خود باعث افزایش رفتارهای انحرافی می شود (آلیاس و همکاران، ۲۰۱۳). جو سازمانی مربوط به ادراکات مشترکی است که کارکنان در مورد شیوه‌ها، رویه‌ها و رفتارهای سازمانی دارند که در سازمان مورد انتظار و پاداش هستند (اشنایدر و همکاران، ۱۹۹۸). نارایانان و مورفی (۲۰۱۷) استدلال می‌کنند که وقتی جو به شدت برای دستیابی به اهداف سازمانی و نادیده گرفتن رفاه کارکنان باشد، رفتارهای انحرافی را از خود نشان می‌دهند. با این حال، فرهنگ سازمانی جمعی که تعلق، وابستگی متقابل و توجه به نیازهای افراد را تشویق می‌کند، این رابطه را تعدیل کرده و اجرای رفتارهای کاری معکوس را کاهش می‌دهد. منینگ (۲۰۲۰) جو سازمانی را بر اساس انطباق و مبتنی بر یکپارچگی متمایز می‌کند. اولین مورد سازمانی را توصیف می‌کند که در آن سیستم‌ها و رویه‌های مدیریتی کارکنان را تشویق می‌کنند تا از رویه‌ها پیروی کنند تا از ریسک‌های شخصی و تحریم‌های نظارتی جلوگیری کنند، در حالی که در فضای یکپارچگی، سیستم‌ها و رویه‌های مدیریتی رفتارهایی را بر اساس آن ارزش‌های اخلاقی تشویق می‌کنند که واقعاً توسط آن‌ها پذیرفته شده است. افراد و گروه‌ها در حالت اول، مشاهده یک ضعف اخلاقی که ظاهر رفتارهای کاری معکوس و انحراف جمعی را محتمل‌تر می‌کند، محتمل‌تر است، زیرا سازمان به رفتارهایی نیاز دارد یا آن را تحمل می‌کند که منعکس کننده انطباق قانونی است، اما در اصل، از منطق کم‌هزینه پیروی می‌کند. در شرایط جوی مبتنی بر یکپارچگی، سازمان از استانداردهای اخلاقی و اخلاقی پیروی می‌کند و با هر نشانه‌ای از رفتارهای کاری معکوس فردی یا جمعی مبارزه می‌کند.

شرایط کاری، مانند استرس کاری و محدودیت استقلال شغلی نیز به عنوان علل احتمالی رفتارهای انحرافی در محل کار پیشنهاد شده است (آلیاس و همکاران، ۲۰۱۳). یک بررسی اخیر در مورد تأثیرات دفاتر مجازی تأکید می‌کند که وقفه‌ها، افزایش حجم کار، و تعارض کار و خانواده به افزایش استرس کارکنان کمک می‌کند که به نوبه خود منجر به انحراف سایبری و انحراف سایبری می‌شود (استیک، ۲۰۲۰). فراتحلیل انجام شده توسط سویرکی و همکاران (۲۰۱۹) در ۱۰۶ پژوهش به این نتیجه رسیدند که نامنی شغلی، که به عنوان "تهدید درک شده و ناخواسته برای شغل فعلی" مفهوم سازی می‌شود، به طور جزئی اما مثبت با رفتارهای کاری معکوس مرتبط است (سویرکی و همکاران، ۲۰۱۹).

بحث و نتیجه‌گیری

بررسی پژوهش حاضر مرورها با هدف ترسیم تحولات مفهومی اخیر (۱) در مورد رفتار کاری انحرافی و ساختارهای رفتار کاری غیرمولد، (۲) در مورد انواع خاصی از رفتار کاری انحرافی که به طور مداوم در دهه گذشته مورد بررسی قرار گرفته‌اند، و (۳) میزانی که پژوهش‌های اخیر انواع بین فردی و سازمانی رفتار انحرافی را بررسی می‌کند (۴) هدف پژوهش حاضر پوشش ادبیات موجود در مورد پیشایندهای این نوع رفتارها بود. با توجه به گستردگی این سؤالات پژوهشی و ادبیات متفاوت در مورد رفتار انحرافی، بررسی محدوده مرورها، خلاصه کردن یافته‌های پژوهش و ایجاد ارزش انجام یک بررسی کامل سیستماتیک، برای این مطالعه مناسب‌تر به نظر می‌رسید. پژوهش‌های متناسب با معیارهای ورود ما به عنوان مرورهای «جامع» طبقه‌بندی می‌شوند که دسته‌های گسترده رفتارهای کاری انحرافی یا رفتارهای کاری معکوس را که انواع مختلف رفتارهای انحرافی را درک می‌کنند و زمانی که تنها یک نوع

کاری معکوس تیم و غیره). پنجم، مکانیزم خود تقویت‌کننده باید بهتر مورد بررسی قرار گیرد، زیرا بررسی‌های متعدد نشان می‌دهد که یک نوع رفتارهای کاری انحرافی علت انواع دیگر رفتارهای کاری انحرافی است. این امر به ویژه هنگام در نظر گرفتن انواع خاصی از رفتارهای کاری انحرافی مشاهده شد، به عنوان مثال، سرپرستی توهین‌آمیز، بی‌نزاکتی در محیط کار یا طرد شدن. در محیط کار. نظریه متقابل منفی (فالدتا، ۲۰۲۰ و به ویژه نظریه تبادل اجتماعی که توسط کروپانزانو و همکاران (۲۰۱۷) ارائه شده است، می‌تواند پیشنهادات مفیدی را برای بررسی زمانی که هدف با همان نوع رفتار انحرافی انجام شده توسط کنشگر متقابل می‌کند (تقابل همومورفیک) یا زمانی که محدودیت‌های موقعیتی پیشنهاد می‌کند که جرم را با نوع دیگری از رفتار انحرافی متقابل می‌کند، ارائه دهد. ششم، اندازه‌گیری رفتارهای کاری معکوس مسئله دیگری است که این موضوع را مشخص می‌کند، با مقیاس‌های بسیاری که رفتارهای کاری معکوس جامع و رفتارهای کاری معکوس خاص را اندازه‌گیری می‌کنند، اما با کمبود معیارهای عینی. با این حال، به نظر می‌رسد شواهد نشان می‌دهند که معیارهای گزارش خود در مقابل سایر گزارش‌های رفتارهای کاری معکوس نتایج قابل مقایسه‌ای را ارائه می‌دهند (بری و همکاران، ۲۰۱۲). در مجموع، سازه‌های رفتارهای کاری انحرافی و رفتارهای کاری معکوس همچنان توجه و تأمل پژوهشگران را به خود جلب می‌کنند، حتی اگر مفاهیم مبهمی باقی بمانند که ساختار درونی، روابط بین انواع رفتارهای کاری منفی و روابط با سایر مفاهیم خارجی کاملاً مشخص نشده است.

پژوهش حاضر روند جالب دیگری را در ادبیات رفتارهای کاری معکوس نشان می‌دهد: تنها دو پژوهش مربوط به یک نوع سازمانی رفتارهای کاری معکوس، یعنی طفره روی اینترنتی بود، در حالی که اکثر پژوهش‌ها خاص، انواع بین فردی رفتارهای کاری معکوس را بررسی می‌کردند. این به خودی خود نتیجه جالبی به نظر می‌رسد زیرا مشخص نیست که آیا سازمان‌ها اقدامات مؤثر (قوانین، دستورالعمل‌ها یا خط‌مشی‌ها) را برای نظارت و مقابله بهتر با انحرافات سازمانی ایجاد کرده‌اند یا این که چنین نوع انحرافی اشکال و نام‌های دیگری به خود گرفته است (یا در حال گرفتن است). به هر حال واضح است که طفره روی اینترنتی در مقایسه با سایر رفتارهای کاری معکوس سازمانی، مانند سرقت زمانی، مرتبط‌تر خواهد شد، با توجه به این که کارهای مدرن بیشتر و بیشتر از راه دور انجام می‌شود، به خصوص پس از تجربه اپیدمی کرونا، پورات (۲۰۱۶) در میان این رفتارهای کاری معکوس‌های بین فردی، پژوهش حاضر داد که طردشدگی در محیط کار با بیشترین تعداد بررسی‌ها برجسته است. علاقه فزاینده به طردشدگی در محیط کار ممکن است با این واقعیت مرتبط باشد که این رفتار در مقایسه با سایر سوء استفاده‌های آشکار در محل کار، مانند قلدری، بسیار مبهم است. علاوه بر این، آن چه که این رفتارهای کاری معکوس بین فردی را متمایز می‌کند، فقدان تعامل بین مرتکب و قربانی است، در مقایسه با سایر اشکال بدرفتاری در محیط کار که در آن هر دو طرف لزوماً در شکلی منفی از تعامل شرکت می‌کنند (فریس و همکاران، ۲۰۱۷؛ بدی، ۲۰۲۱).

سه رویکرد اصلی را می‌توان در مورد پیشایندهای رفتار انحرافی مطرح کرد. اول، رویکرد شخص‌شناختی بسیار مشهود است، با بررسی‌های بسیاری که بر جنبه‌های اجتماعی-جمعیتی و شخصیتی مجرمان و قربانیان تمرکز دارد، مانند سه‌گانه تاریک، پنج بزرگ یا مدل‌های هگزاگو (پلتزر و همکاران، ۲۰۲۰). دوم، رویکردهای جدیدی در حال ظهور هستند که تأثیری را که زمینه‌های اجتماعی و/یا سازمانی ممکن است بر رفتار انحرافی فردی داشته باشند، در نظر می‌گیرند. نقش رهبر، نه تنها به‌عنوان مرتکب رهبری مخرب یا سوء استفاده‌کننده، بلکه به‌عنوان یک فرد

کلیدی که بر جو سازمانی تأثیر می‌گذارد و آن‌چه را که قابل قبول، پاداش یا تنبیه می‌شود، تعیین می‌کند، بیشتر مورد توجه قرار می‌گیرد (اوبویل و همکاران، ۲۰۱۱؛ تپر و همکاران، ۲۰۱۷؛ فالدتا، ۲۰۲۰). توجه به انحراف مشاهده شده به این سمت می‌رود: تماشاگران تصمیمات اتخاذ شده توسط رهبران و سازمان را مشاهده می‌کنند و به طور غیرمستقیم تحت تأثیر انحراف قرار می‌گیرند که احساس بی‌عدالتی را تجربه می‌کنند (شیلپسند و همکاران، ۲۰۱۶؛ دانانی و لاپالم، ۲۰۱۹). تأثیر چندسطحی بر رفتار انحرافی فردی تنها یکی از جنبه‌های این روند است که به سمت بررسی دقیق‌تر انحراف تیم‌ها و سازمان‌ها می‌رود (کارپنتر و همکاران، ۲۰۲۰). سوم، به نظر می‌رسد که علیرغم تنوع رفتارهای انحرافی که در اینجا در نظر گرفته شده است، این گونه رفتارها در بیشتر پیشایندها مشترک هستند. پژوهش‌ها در مورد رفتارهای کاری معکوس به طور کلی، و همچنین طرد شدن، بی‌نواختی، یا سوء استفاده، در سطوح مختلف، اکثر موارد پیشین را به اشتراک می‌گذارند. به اشتراک گذاشتن مقدمات در انواع مختلف رفتارهای انحرافی در جهت یک عامل پنهان عمومی است. این نوع روش پژوهش دارای محدودیت‌های متعددی دارد. اولاً، بررسی‌های محدود به طور رسمی کیفیت شواهد را ارزیابی نمی‌کنند و اغلب اطلاعات را از طیف وسیعی از طرح‌ها و روش‌های پژوهش جمع‌آوری می‌کنند. دوم، در بررسی‌های محدود، ارزیابی خطر ارزیابی سوگیری اجباری نیست، که در ارزیابی کیفیت روش شناختی بررسی‌های ارزیابی شده خیلی سخت‌گیر نبود. به عنوان مثال، از ۶۱ مقاله گنجانده شده، اکثر آن‌ها مرورهای غیرسیستماتیک هستند. در حالی که ۱۵ مطالعه فرا تحلیل و ۷ مطالعه مروری سیستماتیک بودند. بنابراین، برخی از روندها را در ادبیات و همچنین شواهد محکم گزارش کردیم. سوم، اگرچه «رفتارهای کاری انحرافی یا رفتارهای کاری معکوس» بررسی یا گونه‌شناسی «در عنوان، چکیده و کلمات کلیدی جستجو کردیم، واضح است که گونه‌شناسی کلمه کلیدی تقریباً نامربوط بوده است. کلمه کلیدی "فرا تحلیل" موثرتر بود. بنابراین ممکن است برخی از منابع مورد علاقه در فهرست ما گنجانده نشده باشند زیرا آن‌ها از عنوان مجازی‌تر استفاده می‌کنند یا هرگز به رفتارهای کاری انحرافی، رفتارهای کاری معکوس یا بررسی، به صورت چکیده یا در کلمات کلیدی اشاره نکرده‌اند. پژوهش حاضر حداقل از دو فرا تحلیل یکی توسط کارپنتر و بری (2017) و دیگری که توسط گرکو و همکاران (۲۰۱۵) انجام شده است، اطلاع دارد. در مورد سوگیری عدم پاسخ در رفتارهای کاری معکوس اولی به هر حال در بالا ذکر شد، و دومی دریافت که پژوهش‌های رفتارهای کاری معکوس نرخ پاسخ بسیار کمتری را نسبت به آنچه که معمولاً در پژوهش‌های مدیریت یافت می‌شود، گزارش می‌دهد. پژوهش حاضر این پژوهش‌های را تایید می‌کند، اگرچه مشارکت آن‌ها نتیجه‌گیری را به خطر نمی‌اندازد. چهارم، به دلیل این‌که علاقه پژوهش حاضر به طبقه بندی رفتارهای انحرافی منفی بود، سوابق مربوط به رفتارهای انحرافی مثبت و همچنین پنج بررسی را که استراتژی‌هایی را برای مقابله با رفتارهای کاری معکوس پیشنهاد می‌کردند، حذف شد. با این وجود، پژوهش حاضر این بررسی محدود، مروری جامع و به‌روز از مفهوم‌سازی‌ها، رویکردها، گونه‌شناسی‌ها و پیشایندهای مختلف رفتارهای کاری انحرافی و رفتارهای کاری معکوس ارائه می‌کند.

منابع

- Appelbaum, S.H., Iaconi, G.D. and Matousek, A. (2007), "Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions", *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 7 (5), 586-598.
- Association of Certified Fraud Examiners [ACFE] (2016). Report To The Nations On Occupational Fraud And Abuse. Available online at: <https://www.acfe.com/rtn2016/docs/2016-report-to-the-nations.pdf> (accessed April 30, 2021).
- Bedi, A. (2021). No herd for black sheep: a Meta-Analytic review of the predictors and outcomes of workplace ostracism. *Appl. Psychol.* 70, 861–904. doi: 10.1111/apps.12238
- bennett, r. j., & robinson, s. l. (2003). the past, present, and future of workplace deviance research. in j. greenberg (ed.), *organizational behaviour*. (pp. 247–281).
- Brown, M.E. and Mitchell, M.S. (2010) Ethical and Unethical Leadership: Exploring New Avenues for Future Research. *Business Ethics Quarterly*, 5(20), 583-616.
- Bowling, N. A., Camus, K. A., and Blackmore, C. E. (2015). "Conceptualizing and measuring workplace abuse: implications for the study of abuse's predictors and consequences," in *Mistreatment in Organizations*, eds P. L. Perrewé, J. R. B. Halbesleben, and C. C. Rosen (Bingley: Emerald Group Publishing Limited). doi: 10.1108/S1479-3552015000013008
- Chappell, D. and V. Di Martino (2006) *Violence at work*. 2nd Edn., Geneva.
- Everton & Wendi J & Jolton & Jeffrey, A & Mastrangelo & Paul, M. (2007). Be Nice and Fair or Else: Understanding Reasons for Employees' Deviant Behaviors. *Journal of Management Development*, 26(2):117-131.
- European Agency for Safety and Health at Work [EU-OSHA] (2010). *Workplace Violence and Harassment: A European Picture*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Faldetta, G. (2020). Abusive supervision and workplace deviance: the role of negative reciprocity. *Inter. J. Organ. Anal.* 29, 935–949. doi: 10.1108/IJOA-03-2020-2062
- Farooq, Q., Khan, S. A., Ting, C., Fu, P., and Yao, X. (2021). Vertical vs horizontal bullying: a need of socio-interactive ethical trainings at workplace. *Scand. J. Psychol.* 62, 88–94. doi: 10.1111/sjop.12651
- Ferraro, T., Pais, L., and Dos Santos, N. R. (2015). Decent work: an aim for all made by all. *Int. J. Soc. Sci.* 4, 30–42. doi: 10.52950/SS2015.4.3.003
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., and Lian, H. (2008). The development and validation of the Workplace Ostracism Scale. *J. Appl. Psychol.* 93:1348. doi: 10.1037/a0012743
- Ferris, D. L., Chen, M., and Lim, S. (2017). Comparing and contrasting workplace ostracism and incivility. *Annu. Rev. Organ. Psych.* 4, 315–338. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113223
- Fox, S., Spector, P. E., and Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *J. Vocat. Behav.* 59, 291–309. doi: 10.1006/jvbe.2001.1803
- Götz, M., Bollmann, G., and O'Boyle, E. H. (2019). Contextual undertow of workplace deviance by and within units: a systematic review. *Small. Group. Res.* 50, 39–80. doi: 10.1177/1046496418790044
- Grant, M. J., and Booth, A. (2009). A typology of reviews: an analysis of 14 review types and associated methodologies. *Health Info. Libr. J.* 26, 91–108. doi: 10.1111/j.1471-1842.2009.00848.x
- Greco, L. M., O'Boyle, E. H., and Walter, S. L. (2015). Absence of malice: a metaanalysis of nonresponse bias in counterproductive work behavior research. *J. App. Psych.* 100, 75–97. doi: 10.1037/a0037495
- Grijalva, E., and Newman, D. A. (2015). Narcissism and counterproductive work behavior (CWB): meta-analysis and consideration of collectivist culture, Big Five personality, and narcissism's facet structure. *Appl. Psychol.* 64, 93–126. doi: 10.1111/apps.12025
- Herscovis, M. S., and Barling, J. (2010). Towards a multi-foci approach to workplace aggression: a meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. *J. Org. Behav.* 31, 24–44. doi: 10.1002/job.621
- Herscovis, M. S., Turner, N., Barling, J., Arnold, K. A., Dupré, K. E., Inness, M., et al. (2007). Predicting workplace aggression: a meta-analysis. *J. Appl. Psychol.* 92, 228–238. doi: 10.1037/0021-9010.92.1.228
- Hollinger, R. C., and Clark, J. P. (1983). *Theft by Employees*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Howard, M. C., Cogswell, J. E., and Smith, M. B. (2020). The antecedents and outcomes of workplace ostracism: a meta-analysis. *J. Appl. Psychol.* 105:577. doi: 10.1037/apl0000453
- Hunt, S. T. (1996). Generic work behavior: an investigation into the dimensions of entry-level, hourly job performance. *Pers. Psychol.* 49, 51–83. doi: 10.1111/j.1744-6570.1996.tb01791.x
- Irum, A., Ghosh, K., and Pandey, A. (2020). Workplace incivility and knowledge hiding: a research agenda. *Bench. Int. J.* 27, 958–980. doi: 10.1108/bij-05-2019-0213
- Jaikumar, S., and Mendonca, A. (2017). Groups and teams: a review of bad apple behavior. *Team. Perfor. Manage.* 23, 243–259. doi: 10.1108/TPM-07-2016-0034

- Jamaluddin, H., Ahmad, Z., Alias, M., and Simun, M. (2015). Personal Internet use: the use of personal mobile devices at the workplace. *Procedia-Soc. Behav. Sci.* 172, 495–502. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.01.391
- Kabat-Farr, D., Settles, I. H., and Cortina, L. M. (2020). Selective incivility: an insidious form of discrimination in organizations. *Equal. Divers. Incl. Int. J.* [Online ahead of print] doi: 10.1108/EDI-09-2019-0239
- Kaushal, N., Kaushik, N., and Sivathanu, B. (2020). Workplace ostracism in various organizations: a systematic review and bibliometric analysis. *Manag. Rev. Q.* 71, 783–818. doi: 10.1007/s11301-020-00200-x
- Kim, S. J., and Byrne, S. (2011). Conceptualizing personal web usage in work contexts: a preliminary framework. *Comput. Hum. Behav.* 27, 2271–2283. doi: 10.11124/jbisrir-2015-1919.
- Kidwell, R. E., & Kochanowski, S. M. (2005). The Morality of Employee Theft: Teaching about Ethics and Deviant Behavior in the Workplace. *Journal of Management Education*, 29(1), 135–152.
- Kim, Soo Kyung & Lee, Jung Seung. (2021) The Effect of Work Jealousy as a Moderator on the Relationship between Leader-member Exchange and Counterproductive Work Behavior/Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of the Korea Contents Association*.21(8)537-545.
- Klotz, A. C., and Bolino, M. C. (2013). Citizenship and counterproductive work behavior: a moral licensing view. *Acad.Manage. Rev.* 38, 292–306. doi: 10.5465/ amr.2011.0109
- Kolz, A. R. (1999). Personality predictors of retail employee theft and counterproductive behavior. *J. Prof. Serv. Mark.* 19, 107–114. doi: 10.1080/ 15332969.1999.9985370
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., and van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: a systematic review. *J. Occup. Environ. Med.* 53, 856–866. doi: 10.1097/JOM.0b013e318226a763
- Krasikova, D. V., Green, S. G., and LeBreton, J. M. (2013). Destructive leadership: a theoretical review, integration, and future research agenda. *J. Manage.* 39, 1308–1338. doi: 10.1177/0149206312471388
- LeBreton, J. M., Shiverdecker, L. K., and Grimaldi, E. M. (2018). The dark triad and workplace behavior. *Annu. Rev. Organ. Psych.* 5, 387–414. doi: 10.1146/ annurev-orgpsych-032117-104451
- Liao, E. Y., Wang, A. Y., and Zhang, C. Q. (2021). Who influences employees' dark side: a multi-foci meta-analysis of counterproductive workplace behaviors. *Org. Psychol. Rev.* 11, 97–143. doi: 10.1177/2041386620962554
- Lugosi, P. (2019). Deviance, deviant behaviour and hospitality management: sources, forms and drivers. *Touris. Manage.* 74, 81–98. doi: 10.1016/j.tourman. 2019.02.014
- Li L, Huang G, Yan Y. Coaching (2022). Leadership and Employees' Deviant Innovation Behavior: Mediation and Chain Mediation of Interactional Justice and Organizational Identification. *Psychol Res Behav Manag.* 28(15), 3861-3874.
- Liu L, Wan Z, Lin Y and Wang X (2022) The Influence of Self-Serving Leadership on Deviant Behaviors in the Workplace: A Moderated Mediation Model. *Organizational Psychology*,13(1)1-15.
- Manaa, Y (2022). "The Effect of Toxic Leadership on Counter-Productive Work Behaviors and Intention to Leave: An Empirical Study," *International Business Research, Canadian Center of Science and Education*, 15(11), 1-11.
- Manning, L. (2020). Moving from a compliance-based to an integrity-based organizational climate in the food supply chain. *Compr. Rev. Food. Sci. F.* 19, 995–1017. doi: 10.1111/1541-4337.12548
- Marcus, B., Taylor, O. A., Hastings, S. E., Sturm, A., and Weigelt, O. (2016). The structure of counterproductive work behavior: a review, a structural metaanalysis, and a primary study. *J. Manage.* 42, 203–233.
- Malik, P. and Lenka, U. (2019), "Exploring interventions to curb workplace deviance: lessons from Air India", *Tourism Review*, 74 (3), 563-585.
- Mercado, B. K., Giordano, C., and Dilchert, S. (2017). A meta-analytic investigation of cyberloafing. *Career. Dev. Int.* 22, 546–564. doi: 10.1108/cdi-08-2017- 0142
- Morrison, E. W. (2006). Doing the job well: an investigation of pro-social rule breaking. *J. Manage.* 32, 5–28. doi: 10.1177/0149206305277790
- Narayanan, K., and Murphy, S. E. (2017). Conceptual framework on workplace deviance behaviour: a review. *J. Hum. Values.* 23, 218–233.
- Nguyen, T. L. H. (2013). The challenges of developing research resources for leading Vietnamese universities. *Higher Education Management and Policy*, 24(2), 115-130.
- Ni H, Li Y, Zeng Y, Duan J. (2023) The double-edged sword effect of employee impression management and counterproductive work behavior: From the perspective of self-control resource theory. *Front Psychol.* Feb, 1(14)1053784.
- O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., and McDaniel, M. A. (2012). A metaanalysis of the dark triad and work behavior: a social exchange perspective. *J. Appl. Psychol.* 97, 557–579. doi: 10.1037/a0025679

- O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R., and O'Boyle, A. S. (2011). Bad apples or bad barrels: an examination of group- and organizational-level effects in the study of counterproductive work behavior. *Group. Organ. Manage.* 36, 39–69. doi: 10.1177/1059601110390998
- Ones, D. S., and Dilchert, S. (2013). "Counterproductive work behaviors: concepts, measurement, and nomological network," in *APA Handbooks in Psychology*. APA Handbook of Testing and Assessment in Psychology, 1, eds K. F. Geisinger, B. A. Bracken, J. F. Carlson, J.-I. C. Hansen, N. R. Kuncel, S. P. Reise, et al. (Washington, DC: American Psychological Association), 643–659.
- Ong, L. D. (2012). Employees' job performance at the workplace. *Actual. Probl. Econ.* 137, 418–424.
- Page, M. J., Moher, D., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., et al. (2021). PRISMA 2020 explanation and elaboration: updated guidance and examples for reporting systematic reviews. *BMJ* 372:n160. doi: 10.1136/bmj.n160
- Peters, M. D., Godfrey, C. M., Khalil, H., McInerney, P., Parker, D., and Soares, C. B. (2015). Guidance for conducting systematic scoping reviews. *Int. J. Evid. Based Healthc.* 13, 141–146. doi: 10.1097/XEB.0000000000000050
- Pletzer, J. L., Oostrom, J., & Voelpel, S. C. (2023). Age and workplace deviance: A meta-analytic test and a trait-based examination of why older employees engage in less workplace deviance. *Work, Aging and Retirement*, 9(2), 153-168.
- Pooja Malik, Usha Lenka, (2018) "Integrating antecedents of workplace deviance: utilizing AHP approach", *Journal of Indian Business Research*, 10 (1), 101-122.
- Porath, C. (2016). The hidden toll of workplace incivility. *The McKinsey Quarterly*. Available online at: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/the-hidden-toll-of-workplace-incivility> (accessed 22 April, 2020).
- Robinson, S. L., and Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study. *Acad. Manage. J.* 38, 555–572. doi: 10.5465/256693
- Sackett, P. R. (2002). The structure of counterproductive work behaviors: dimensionality and relationships with facets of job performance. *Int. J. Sel. Assess.* 10, 5–11.
- Schilpzand, P., De Pater, I. E., and Erez, A. (2016). Workplace incivility: a review of the literature and agenda for future research. *J. Organ. Behav.* 37, S57–S88.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., and Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: are all counterproductive behaviors created equal? *J. Vocat. Behav.* 68, 446–460.
- Stich, J. F. (2020). A review of workplace stress in the virtual office. *Int. Build. Int.* 12, 208–220.
- Zhong, R., and Robinson, S. L. (2021). What happens to bad actors in organizations? A review of actor-centric outcomes of negative behavior. *J. Manage.* 47, 1430–1467. doi: 10.1177/0149206320976808.