

ارائه الگوی پیشگیری از رفتارهای بد سازمانی در سطح دستگاههای اجرایی

سعيد جمالی روش^۱

اکبر حسن پور^۲

فردین جمالی روش^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۲۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۴/۲۲

چکیده

هدف تحقیق حاضر ارائه الگوی پیشگیری از رفتارهای بد سازمانی در سطح دستگاههای اجرایی می باشد که با مرور ادبیات و مبانی نظری تحقیق و تحقیق های انجام شده در داخل و خارج از کشور در نهایت عوامل موثر بر رفتارهای بد سازمانی با مرور ادبیات موضوع در ۹ دسته عوامل جمعیت شناختی (سن، مهارت، استعداد)، مدیریتی (رهبری اصیل، رهبری تحول آفرین، رهبری اخلاقی)، سازمانی (سیاست سازمانی، حمایت سازمانی، تعهد سازمانی، جو سازمانی، عدالت سازمانی)، روانشناختی (توانمندسازی روانشناختی، قراردادهای روانشناختی، عواطف شغلی)، اجتماعی (سرمایه اجتماعی، بازاریابی اجتماعی، روابط اثربخش بین کارکنان)، شغلی (انگیزش شغلی، رضایت شغلی و ماهیت شغلی)، انگیزشی (اقدامات انگیزشی، سازوکارهای ایجاد تعلق در سازمان، فراهم کردن امکانات رفاهی و محیط مناسب) بهداشتی (اقدامات انضباطی مناسب، رفتارهای مدیریتی، تجدید ساختار سازمانی، قوانین و مقررات سازمان)، زمینه ای (کاهش عوامل استرس زا، تناسب شغلی، ارتقا بر حسب شایستگی، رفتار شهروندی) و معنوی، اخلاقی (رهبری معنوی، معنویت سازمانی، ارزشهای اخلاقی، جو اخلاقی) دسته بندی گردید.

واژگان کلیدی

رفتارهای بد، عوامل جمعیت شناختی، مدیریتی، سازمانی، روانشناختی، اجتماعی، شغلی، انگیزشی - بهداشتی، زمینه ای و معنوی، اخلاقی

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد واحد قزوین، قزوین، ایران.
(jamalis333@gmail.com)

^۲ دانشیار گروه آموزشی مدیریت منابع انسانی و کسب و کار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.
(ak_hassanpoor@khu.ac.ir)

^۳ کارشناس ارشد حقوق بین الملل، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد واحد مراغه، مراغه، ایران. (f.jamali@gmail.com)

الف. مقدمه

مطالعه رفتار افراد در محیط های کاری همواره مورد توجه دانشمندان علوم مدیریت بوده است و با پیدایش رشته رفتار‌سازمانی در سالهای نخست دهه ۱۹۶۰ این امر جدیت بیشتری به عمل آمد (گریفن و مرهد^۱، ۲۰۱۱). در واقع، رفتار سازمانی بیشتر به تأثیر سازمان و گروه بر ادراکات، احساسات و عملکرد کارکنان، تأثیر محیط بر سازمان و منابع انسانی و اهداف آن می پردازد (راینز و جاج^۲، ۲۰۰۳). در این میان، از آنجایی که گستره رفتارهای کارکنان در محیط های کار متنوع می باشد این گوناگونی محققان را وادار نموده تا رفتارها را در طبقات متعددی طبقه بندی نمایند. در یک طبقه بندی ساده میتوان یک طبقه را رفتارهای مطلوب و مثبت و طبقه دیگر را رفتارهای نامطلوب و منفی در نظر گرفت (بدالهی و آقاجان حسینی، ۱۳۹۶). در دو دهه اخیر طبقه رفتارهای منفی که شامل بدرفتاری سازمانی نیاز می باشد بیشتر مورد توجه پژوهشگران رفتاری، مدیریتی و روانشناسی است قرار گرفت (کارلسون^۳، ۲۰۱۱) از دیدگاه پوراث و پیرسون^۴ (۲۰۱۰) بدرفتاری در همه سطوح سازمانی و همه صنایع رخ می دهد. بارنز و تکسا^۵ (۲۰۱۵) معتقد است که بدرفتاری سازمانی نباید با استفاده از مفاهیم سخت و گیج کننده حقوقی، حرفه ای بیان شود. از جمله تعاریف در خصوص بدرفتاری در سازمان، میتوان به این مورد اشاره کرد که: رفتار افرادی که خواسته یا ناخواسته، مخفیانه یا آشکارا چه بصورت عمد و چه غیرعمد، اقداماتی را در سازمان انجام میدهند؛ که برخلاف انتظارات و مفروضات سازمانی است و منجر به اختلال در خدمات رسانی به مشتریان می شود (طولابی و همکاران، ۱۳۹۸). رفتارهای بد مانع دستیابی سازمان به اهدافش می شود. اگرچه روند انجام کارها در سالهای اخیر در مقایسه با گذشته، به علت صنعتی شدن تفاوت پیدا کرده و بگونه ای هم حتی میتوان گفت که همه چیز عوض شده؛ ولی نظریه پردازان معتقدند که بدرفتاری در سازمان در همه اعصار وجود دارد و جزء جدایی ناپذیری است که با تغییر و گذر زمان نیز، از سازمان جدا نمی شود و حتی باید جدیتر گرفته شود (واتسون^۶، ۲۰۰۳). با لحاظ این مورد، مطالعه در خصوص بدرفتاری آن هم در سازمانها از گذشته مورد توجه محققان بوده و در سالهای اخیر حتی بیشتر؛ به طرزى که اعتقاد محققان بر این است که مطالعه در خصوص بدرفتاری سازمانی، موردی است که در سالهای اخیر بسیار مورد توجه قرار گرفته است. حتی با وجود تلاشهای بی وقفه مدیران مشاوران و سهامداران برای دستیابی به تکنولوژی بهتر و برتر برای کاستن از نقش کارکنان و کنترل بیشتر بر آنان و حتی با وجود ادارات قضایی بیشتر و پیگیرتر در خصوص تخلف های کارکنان؛ ولی باز فرصتها و مجال هایی برای بدرفتاری در سازمانها وجود دارد. حتی با پیشرفت تکنولوژی میتوان گفت که فرصتهای جدیدی همزمان با پیشرفتهای وجود دارد که میتواند منتج به بدرفتاری شود. در کنار این بحثها محققان معتقدند که ممکن است بدرفتاری

¹. Griffin & Moorhead

². Robbins & Judge

³. Karlsson

⁴. Porath, & Pearson

⁵. Barnes & Taksa

⁶. Watson

حتی در همه کارهای اجتماعی نیز وجود داشته باشد (لی^۱، ۲۰۱۷). رفتارهای منفی کارکنان با مداخله در تولید، به تولیدات معیوب، خدمات ضعیف، شایعه مخرب، سرقت و خرابکاری در ابزار آلات تولید منجر می شود. کارکنان ممکن است به دلیل شکایت های واقعی یا خیالی که از سازمان دارند این رفتارها را به عنوان راهی برای ضربه زدن به سازمان بروز دهند (براتی و همکاران، ۱۳۹۲). عوامل بسیاری در پیشگیری از رفتارهای بد سازمانی موثر می باشد بنابراین شناخت این نوع رفتار و عوامل موثر بر پیشگیری از آن می تواند سازمان و مدیریت را در تحقق هر چه بیشتر اهدافشان یاری دهد که پژوهش حاضر با این هدف انجام گرفته است.

ب. مبانی نظری تحقیق

۱. تعریف رفتارهای بدسازمانی

گستره رفتارهای کارکنان در محیط های کار آنچنان پر تنوع و گوناگون است که اندیشمندان و پژوهشگران را وادار کرده تا این رفتارها را در طبقات متعددی طبقه بندی نمایند. در یک طبقه بندی ساده میتوان این رفتارها را رفتارهای مطلوب و مثبت (خوب) و طبقه دیگر را رفتارهای نامطلوب و منفی (بد) نامید (پالمر^۲، ۲۰۱۷). یک دسته از رفتارهایی که در عرصه پژوهشها و نظریات روانشناسی صنعتی و سازمانی بسیار مورد توجه قرار گرفته است، رفتارهای بدسازمانی^۳ می باشد واژه های متعدد دیگری نیز برای گستره رفتارهای زیانبار کارکنان در محیط های کار، نظیر رفتارهای ضد تولید^۴، رفتارهای ضد اجتماعی^۵ و رفتارهای تلافی جویانه^۶ که دارای همپوشی های شایان توجهی با رفتارهای انحرافی و بدسازمانی هستند، تاکنون مطرح شده اند (گالیک، روزجکیک^۷، ۲۰۱۷). مرور بر ادبیات موجود نشان میدهد که هیچ تعریف، برجسب، یا طبقه بندی از بدرفتاری که مورد پذیرش همگان قرار گرفته باشد؛ وجود ندارد. ولی با این حال تعاریفی از بدرفتاری توسط پژوهشگران ارائه شده است (هریس و دونت^۸، ۲۰۱۳). برای مثال در علوم جامعه شناسی، هرچیزی که انجام می گیرد درحالیکه قرار نبوده انجام گیرد را، بدرفتاری گویند (اکروید و تامپسون^۹، ۱۹۹۹، ریچاردز^{۱۰}، ۲۰۰۸). بدرفتاری که یک پدیده جهانی است (وردی و وایتز^{۱۱}، ۲۰۰۲). عموماً در جمع ها خود را نشان میدهد (اوریلی و آکوینو^{۱۲}، ۲۰۱۱). رفتار انسانی در محیط اجتماعی و در جاهای که مردمان با محیط در ارتباط هستند، بروز می کند

¹. Leigh

². palmer

³. Misbehavior

⁴. counterproductive behaviors

⁵. antisocial behaviors

⁶. retaliation behaviors

⁷. Galić, Ružojčić

⁸. Harris & Daunt

⁹. Ackroyd & Thompson

¹⁰. Richards

¹¹. Vardi & Wiener

¹². O'reilly & Aquino

(شیلدس^۱، ۲۰۱۷). این رفتار دامنه وسیعی از بدرفتاری های ملایم (همچون: نادیده گرفتن شخص) تا بدرفتاری های شدید (همانند: پرخاشگری و رفتارهای خشونت آمیز فیزیکی) را در بر می گیرد (پیرسون و همکاران^۲، ۲۰۰۱).

بدرفتاری سازمانی شامل مجموعه اعمال مشخصی با دو ویژگی مشترک اند. نخست، این رفتارها ارادی اند (اتفاقی و سهوی نمی باشند) و دوم، باهدف نقض هنجارهای سازمانی و آسیب رساندن به سازمان و یا اعضای آن و یا هردو طراحی و اجرا می شوند (اسپکتور و فاکس، ۲۰۰۲). در تعریفی دیگر، سوء رفتار را تخطی از قواعد و سیاست های زیربنایی موردنیاز برای فعالیت های فردی و سازمانی که با هدف آسیب رسانی و به صورت عمدی می باشد (اپلبام و ماتوسک، ۲۰۰۷؛ فتح اللهی و رضاپور آقاجان حسینی، ۱۳۹۶). واتسون، فعالیت های که در محل کار اتفاق می افتد که بر اساس ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی و قوانین سازمانی، نبایستی اتفاق بیفتند و همچنین رفتارهای که دارای یک علامت، یا یک عنصر هستند که عملیات و منافع سازمان را به چالش می کشاند؛ را در تعریف بدرفتاری میگوید- (واتسون، ۲۰۱۷). تمرکز اصلی در این تعریف از بدرفتاری بر روی سازمان نیست بلکه تمرکز اصلی «رفتار کارکنان» است (ریچاردز، ۲۰۰۸). در باب بدرفتاری در سازمان می توان گفت که رفتارهای بد سازمانی از ویژگی های برجسته هر سازمان و جزء جدایی ناپذیر و فراگیر از واقعیت سازمانی و یک جنبه مهم از رفتار فرد، گروه و سازمان می باشد؛ و اینکه در سازمان مانعی بر سر راه دستیابی به منافع بالقوه سازمان است و منجر به تضعیف عملکرد مؤثر و بهره وری می شود (بارنز و تکسا، ۲۰۱۵) و همچنین رابطه منفی با تعهد سازمانی در سازمان ها دارد (بروکس^۳، ۲۰۱۵) منجر به اختلال در خدمات رسانی به مشتریان و کاهش خرید مجدد مشتریان و لذت مشتریان از خرید می شود (انگ و کازلو^۴، ۲۰۱۵) منجر به فرسودگی شغلی کارکنان می شود (الو و همکاران^۵، ۲۰۱۴). مانع کارایی سازمان شده و منجر به کاهش درآمد، خدشه دار شدن شهرت و اعتبار سازمان (ایکرس و جنسن^۶، ۲۰۰۶) فرسودگی و کاستن از توان کارکنان می شود (سوانبرگ^۷، ۲۰۰۹) کارکنان را با انجام کارهای مثل اعتراض، مقاومت در برابر قدرت، تمرد و نافرمانی، اجتناب از کار، پرخاشگری و انجام کارهای تلافی جویانه از انجام درست کارهایشان منحرف می سازد (جلنک و اهرن^۸، ۲۰۰۶).

از دیدگاه رفتار سازمانی رفتارهای بد سازمانی منتج به عواقب منفی برای سازمان می شود (بروکس، ۲۰۱۵). چراکه همچون سم و زهری در فرهنگ سازمانی عمل می کند (سوانبرگ، ۲۰۰۹) بدون شک هزینه های سنگینی را در پی دارد (وردی و ویتز، ۲۰۰۲). حتی بطور کلی تر می توان گفت که میتواند صنعت ما را از رونق بیندازد (انگ و کازلو، ۲۰۱۵). با توجه به تحقیقات مذکور و پیامدهای رفتارهای بد سازمانی، بررسی عوامل مؤثر بر پیشگیری از رفتارهای بد

1. Shields

2. Pearson et al

3. Brooks

4. Ang, & Koslow

5. Aloe et al

6. Akers & Jensen

7. Swanberg

8. Jelinek & Ahearne

سازمانی و ارائه الگوی پیشگیری از رفتارهای بدسازمانی در سطح دستگاههای اجرایی از اهمیت بالایی برخوردار می باشد لذا تحقیق حاضر بصورت مروری به بررسی عوامل موثر جهت طراحی الگوی پیشگیری در سطح تحقیق های داخلی و خارجی صورت گرفته است.

ج. عوامل موثر بر پیشگیری از رفتارهای بد سازمانی

۱. عوامل جمعیت شناختی (سن، مهارت، استعداد ...)

عوامل جمعیت شناختی در برگیرنده سن، مهارت، استعداد کارکنان می باشد. زکی پور و فرخ سرشت (۱۳۹۹) در تحقیق خود نشان دادند که عوامل جمعیت شناختی در پیشگیری از رفتارهای نابهنجار کاری در حوزه ی سلامت تاثیر معنی داری دارد.

۲. عوامل زمینه ای

۱-۲. کاهش عوامل استرس زا: استرس شغلی به عنوان پاسخ جسمی و روحی که در فرد در پی الزامات و یا خواسته های شغلی ناسازگار با منابع و یا نیازمندیهای کارمند تعریف کرده است (راکر^۱، ۲۰۱۶) بابتونده^۲ (۲۰۱۳) اثبات کرد که استرس شغلی به طور معمول به عنوان واکنشهای فیزیولوژیکی و روانی در فرد که باعث شرایط نامطلوب در سلامتی زمانی که الزامات نقش بیش از تواناییهای یک کارمند است و هنگامی که استرس به این حد میرسد باعث فرسودگی شغلی و عملکرد منفی در کار و رفتار فرد و می شود این درحالی است که کاهش عوامل استرس زا باعث بروز رفتارهای مثبت و شهروندی سازمانی می شود (رضائی منش و قربانی پاچی، ۱۳۹۶). زکی پور و فرخ سرشت (۱۳۹۹) در تحقیق خود نشان دادند که کاهش عوامل استرس زا در پیشگیری از رفتارهای نابهنجار کاری در حوزه ی سلامت تاثیر معنی داری دارد.

۲-۲. تناسب شغلی: دیوید^۳ (۲۰۰۷) تناسب شغلی را این گونه تعریف می کند «سازگاری بین فرد و سازمان در کاری که انجام می دهد» به عبارت دیگر دانش، مهارت و توانایی های فرد همان دانش، مهارت ها و توانایی هایی است که شغل فرد در سازمان به آن نیاز دارد (نادی و الصفی، ۱۳۹۲). زکی پور و فرخ سرشت (۱۳۹۹) و نادی و الصفی (۱۳۹۲) در تحقیق خود نشان دادند که تناسب کار در پیشگیری از رفتارهای نابهنجار کاری در حوزه ی سلامت تاثیر معنی داری دارد.

۳-۲. ارتقا بر حسب شایستگی: از دیدگاه آراو و همکارانش^۴ (۲۰۰۰) شایسته سالاری، به شیوه ای از علم اداره و مدیریت اطلاق می شود که در آن متصدیان بر پایه توانایی و شایستگی شان برگزیده و گمارده می شوند؛ نه بر پایه توان مالی یا موقعیت اجتماعی و خانوادگی (شیخ اسمعیلی و همکاران، ۱۳۹۱) شانزکی پور و فرخ سرشت (۱۳۹۹) در

^۱. Raker

^۲. Babatunde

^۳. David,

^۴. Arrow et al

تحقیق خود نشان دادند که ارتقا بر حسب شایستگی در پیشگیری از رفتارهای نابهنجار کاری در حوزه ی سلامت تاثیر معنی داری دارد.

۲-۴. رفتار شهروندی: از دیدگاه ارگان و باتمن (۱۹۸۸) رفتار شهروندی سازمانی، رفتار غیررسمی، فردی و اختیاری می باشد که به طور مستقیم در سیستم پاداش دهی نمی شود و پنج بعد وظیفه شناسی، نوع دوستی، فضیلت، جوانمردی و احترام را برای آن مطرح کرده است پژوهش های بسیاری این نکته را تایید کرده اند که می توان با استفاده از رفتار شهروندی سازمانی، رفتارهای ضدتولید را پیش بینی کرد (پاشا و همکاران، ۱۳۹۶). همچنین شواهد نشان می دهد که از طریق آموزش مهارت های تکمیلی به کارکنان در زمینه ی رفتارهای مثبت سازمانی، می توان زمینه های بروز رفتارهای ضدتولید و انحرافی و بد را کاهش داد (پائول و گارگ^۱، ۲۰۱۴). پاشا و همکارانش (۱۳۹۶) در تحقیق خود نشان دادند که رفتارهای شهروندی سازمانیبر رفتارهای ضد تولید کارکنان تاثیر منفی دارد و رفتارهای شهروندی سازمانی می تواند از بروز رفتارهای ضد تولید پیشگیری نماید.

۳. عوامل سازمانی

زکی پور و فرخ سرشت (۱۳۹۹) در تحقیق خود نشان دادند عوامل سازمانی (سیاست های سازمانی، تدابیر سامان دهی، عواطف سازمانی، ادراک موقعیت کاری) نقش موثری در پیشگیری از رفتارهای نابهنجار کاری در حوزه ی سلامت دارد.

۳-۱. سیاست سازمانی؛ فریس و همکاران^۲ (۱۹۸۹) سیاستهای سازمانی را به عنوان رفتارهای مؤثر اجتماعی تعریف می کنند که برای به حداکثر رساندن منافع شخصی فرد به صورت راهبردی طراحی شده اند. کورپانزانو و همکاران^۳ (۱۹۹۷) استدلال کردند هنگامی که سازمان سیاسی تر می شود، احتمال زیادی وجود دارد که افراد، یک سبک رفتاری رقابتی و خودخدمتی را اتخاذ کنند که به موجب آن، ممکن است بدون در نظر گرفتن نیازهای دیگران، تمایلات خود را برآورده سازند. در چنین شرایطی، کارمند نمی تواند مطمئن شود که تلاش شخصی اش به رسمیت شناخته شده است؛ بنابراین، احساس بی عدالتی یا نقض قرارداد اجتماعی می کند و در نتیجه، حمایت سازمانی درک شده کاهش می یابد. به منظور بازگرداندن برابری، ممکن است کارکنان با درگیری در انواع مختلف انحرافات مانند سرقت، تهاجم شخصی، خرابکاری و آهسته کار کردن، مقابله به مثل کنند (نصردین، احمد، رازا^۴، ۲۰۱۴).

۳-۲. حمایت سازمانی: حمایت سازمانی درک شده، به باور آشکار افراد در مورد اینکه سازمان دارای جهت گیری مثبت یا منفی نسبت به آنهاست، اشاره دارد که شامل به رسمیت شناختن سهم آنها و نگرانی برای رفاه آنهاست (چن،

^۱. Paul & Garg

^۲. Ferris

^۳. Cropanzano

^۴. Nasurdin, Ahmad, & Razalli

فا و جین^۱، ۲۰۱۶) هنگامی که کارکنان سطح بالایی از حمایت سازمانی دریافت می کنند، احساس تعهد بیشتری می کنند و در مقابل آنچه سازمان به آنها ارائه داده است، از طریق افزایش تلاششان در جهت کسب اهداف سازمانی، مقابله به مثل می کنند (ژانگ، واین و لیدن^۲، ۲۰۱۵).

۳-۳. تعهد سازمانی: تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارمندان به سازمان است و فرایند مستمری است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان و موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان میدهند. تعهد سازمانی زمانی ارزشمند خواهد بود که بر روی عملکرد سازمان تأثیر مثبت داشته و موجب ارتقاء بهره وری سازمان گردد (گل میمی و همکاران، ۱۳۹۷) آریاتی و سودیرو (۲۰۱۸) در تحقیق خود نشان دادند تعهد سازمانی در پیشگیری از رفتارهای انحرافی در محیط کار در بخش مخابرات پاکستان نقش موثری دارد. نادى و اسلامى هرندي (۱۳۹۵) در تحقیق خود نشان دادند که تعهد سازمانی بر رفتارهای ضد تولید کارکنان تأثیر منفی دارد و تعهد سازمانی می تواند از بروز رفتارهای ضد تولید پیشگیری نماید. جوادیان و گل پرور (۱۳۹۲) در تحقیق خود نشان دادند تعهد سازمانی زمینه کاهش رفتارهای غیر اخلاقی و افزایش رفتارهای مدنی- سازمانی را فراهم می سازند.

۳-۴. جو سازمانی: ویژگی های درونی که یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز می کند و بر رفتار سازمان تأثیر می گذارد، جو سازمانی نامیده می شود. جو به صورت ادراک رسمی و غیررسمی از سیاست ها، اعمال و رویه های سازمانی تعریف می شود که می تواند بر متغیرهای دیگر سازمانی اثر بگذارد. جو سازمانی از دو رویه جو همکارانه و جو نوآورانه تشکیل شده است (جاو و لیو^۳، ۲۰۰۳). تحقیقات نشان می دهد که سازمانهایی که بر جو حمایتی، ارتباطات باز، تشریک مساعی، آزاد اندیشی و پاداش دادن به موفقیت ها تأکید دارند، عملکردشان موفقیت آمیزتر از سازمان هایی است که جوی محدود، خشک، سرد و فاقد شور و هیجان دارند. در یک بررسی نشان داده شد که جوهای بازتر و حمایت گرا تر بیشتر از جوهای محدود و تحقیر کننده به عملکرد بالاتر منجر می شوند. در نتیجه، رفتارهای منفی و ضدتولید را کاهش می دهد؛ به عبارت دیگر، هر چه جو گرم تر و حمایتی تر باشد، رفتارهای ضدتولید کمتر می شود (کانتن و یولکه^۴، ۲۰۱۳).

۳-۴-۱. جو سازمانی نوآورانه: در زمانی که شرکت ها سطح بالایی از جو نوآورانه دارند، کارکنان برای معاوضه و تسهیم دانش، به منظور خلق موضوعاتی جدید، تعامل خود را با دیگران افزایش می دهند (براتی و همکاران، ۱۳۹۲). افزایش نوآوری و خلاقیت باعث ایجاد محیطی جالب و برانگیزاننده در سازمان و ادراک «جونوآورانه» می شود؛ بنابراین، می تواند کلیه رفتارهای مخرب نسبت به سازمان را کاهش دهد. در این جو کارکنان با تمرکز بر خلاقیت و

¹. Chen, Fah & Jin

². Zhong, Wayne & Liden

³. Jaw & Liu

⁴. Kanten & Ulke

نوآوری از رفتارهای منفی دوری می کنند (لی و آلن^۱، ۲۰۰۲). جو همکارانه، رفتار مدنی در سازمان را تشویق می کند. در نتیجه، رفتارهای منفی کاهش می یابد (دالال^۲، ۲۰۰۵).

۳-۴-۲. جو سازمانی همکارانه: هنگامی که در یک سازمان جو همکارانه وجود دارد اعضای آن به کارکردن با یکدیگر به صورت گروهی و رشد و ارتقای یکدیگر تمایل بیشتری دارند. هنگامی که افراد درجه بالایی از جو همکارانه را در درون سازمان ادراک می کنند، احتمال بیشتری دارد که با یکدیگر رابطه تعاملی برقرار کنند. کانتن و یولکه (۲۰۱۳) در تحقیق خود نشان دادند که جو سازمانی بر رفتارهای ضد تولید کارکنان تاثیر منفی دارد و جو سازمانی مناسب می تواند از بروز رفتارهای ضد تولید پیشگیری نماید. همچنین براتی و عریضی (۱۳۹۲) نشان داد که رفتار ضد تولید نسبت به سازمان با جو سازمانی نوآورانه، جو سازمانی همکارانه رابطه منفی دارد.

۳-۵. عدالت سازمانی: نادی و اسلامی هرندی (۱۳۹۵) در تحقیق خود نشان دادند که عدالت سازمانی بر رفتارهای ضد تولید کارکنان تاثیر منفی دارد و عدالت سازمانی می تواند از بروز رفتارهای ضد تولید پیشگیری نماید. همچنین براتی و عریضی (۱۳۹۲) نشان داد که رفتار ضد تولید نسبت به سازمان با عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای رابطه منفی دارد. همچنین نتایج تحقیق قاسمی نژاد دهکردی و همکارانش و همکارانش (۱۳۹۶) نشان داد عدالت سازمانی به طور غیر مستقیم از طریق عواطف مثبت و عواطف منفی بر رفتارهای ضد تولید اثر معنی دار دارد. بطوریکه وجود عدالت سازمانی، موجب برانگیختن عواطف مثبت در کارکنان میشود و عواطف مثبت به نوبه خود، تمایل کارکنان به ارتکاب رفتارهای ضد تولید را کاهش میدهد. وایتز و همکارانش (۲۰۱۲) و نادی و همکارانش (۱۳۹۶) نیز نشان دادند عدالت سازمانی با بد رفتاری سازمانی رابطه منفی دارد.

۴. عوامل روانشناختی

۴-۱. توانمندسازی روانشناختی کارکنان: توماس و ولتهوس^۳ (۱۹۹۰)، توانمندسازی روانشناختی را افزایش انگیزش درونی نسبت به انجام وظایف میدانند. توانمندسازی روانشناختی دارای پنج بُعد شامل: شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معناداربودن و اعتماد است (شمسی فرو همکاران، ۱۳۹۹). بوگلر و سومچ^۴ (۲۰۰۴) بیان می کنند که رفتارهای مثبت گرا همچون رفتار شهروندی سازمانی میتواند از جمله مهمترین پیامدهای توانمندسازی روانشناختی کارکنان باشد (ملاتوروزی و همکاران، ۱۳۹۶) طولابی و همکارانش (۱۳۹۸)، زهیب احمد و جنیب احمد (۲۰۱۹) در تحقیق خود نشان دادند توانمندسازی روانشناختی کارکنان در پیشگیری از رفتارهای انحرافی در محیط کار در بخش مخابرات پاکستان نقش موثری دارد.

^۱. Lee & Alen

^۲. Dalal

^۳. Thomas & Velthouse

^۴. Bogler, Somech

۴-۲. اجرای قرار داد روانشناختی: قرارداد روان شناختی مجموعه ای نامکتوب از انتظارات است که همواره بین هر یک از کارکنان و اعضای سازمان و مدیران مختلف و دیگر اعضای سازمان وجود دارد. این قرارداد می تواند به دو پرسش اساسی کارکنان درباره روابط کاری پاسخ بدهد. من چه انتظارات و توقعات معقولی می توانم از سازمان داشته باشم در مقابل این انتظارات، آنها چه انتظارات معقولی از من دارند؟ (واعظی و همکاران، ۱۳۹۷). نتایج تحقیق وایتز و همکارانش (۲۰۱۲) نشان دادند اجرای قراردادهای روانشناختی نقش تعیین کننده ای در پیشگیری از بدرفتاری سازمانی دارد.

۴-۳. عواطف شغلی: عاطفه شغلی مثبت بیانگر مشغولیت لذت بخش است. عاطفه مثبت به صورت سطح لذت جاری، اشتیاق و پیشروی به سمت هدف وجود دارد. وقتی عاطفه شغلی مثبت افراد بالاست، معمولاً احساس می کنند علاقه مند، پرنرژی، هوشیار و خوشبین هستند درحالیکه وقتی عاطفه مثبت افراد پایین است معمولاً احساس می کنند خموده، بی تفاوت و خسته هستند (تساوسیس و همکاران^۱، ۲۰۰۷). نتایج تحقیق قاسمی نژاد دهکردی و همکارانش (۱۳۹۶) نشان دادند که عواطف مثبت بر رفتارهای ضد تولید، اثر منفی دارد.

۵. عوامل مدیریتی

۵-۱. رهبری تحول آفرین: از دیدگاه بس (۱۹۹۰) رهبران تحول آفرین، رهبرانی هستند که می توانند با استفاده از ویژگی های رفتاری، پیروان خود را به سوی عملکرد بیش از انتظار، رهنمون کنند. بر اساس این دیدگاه رهبری تحول آفرین به دنبال برقراری یک رابطه بین علائق فردی و جمعی است تا به زیردستان اجازه کار کردن برای اهداف متعالی را بدهد. این نوع رهبری برخلاف تئوری های سنتی که عمدتاً متمرکز بر فرآیندهای عقلایی هستند، بر احساسات و ارزش ها تأکید می کند و در جستجوی اتصال میان علایق فردی و جمعی می باشد تا از این طریق به زیردستان اجازه دهد برای اهداف متعالی تلاش کنند و رفتارهای متناسبی از خود نشان دهند (بغدادی و عبداللهی، ۱۳۹۹) زهیب احمد و جنب احمد (۲۰۱۹) در تحقیق خود نشان دادند رهبری تحول آفرین در پیشگیری از رفتارهای انحرافی در محیط کار در بخش مخابرات پاکستان نقش موثری دارد.

۵-۲. رهبری اصیل: رهبری اصیل به عنوان رفتارها و ویژگی های روانی مثبتی تعریف شده است که بر توسعه نقاط قوت، فضایل و اقدامات منطبق بر ارزش های اصیل درونی تأکید دارد (دیدامز و چانگ^۲، ۲۰۱۲). رهبری اصیل شامل اقدامات نوع دوستانه از جمله رفتار با عدالت و با احترام با دیگران صرف نظر از منافع شخصی و برای گروه می باشد (میچی و گوئی^۳، ۲۰۰۵) در سبک رهبری اصیل، کارکنان به این باور می رسند که رهبران و مدیران به شدت به آنها علاقمند، مهربان و نادم هستند. در نتیجه کارکنان ملزم می شوند تا منفعت مساعد و یا رفتار ارزشمند از سوی سازمان را

¹ Tsaousis

² Diddams & Chang

³ Michie & Gooty

تلاش کنند که این خود موجب احساس هم هویتی آنها با سازمان می شود و از رفتارهای بد سازمانی پیشگیری می کند (رگو و همکاران^۱، ۲۰۱۴).

۳-۵. رهبری اخلاقی: از دیدگاه والومبوا و همکاران^۲ (۲۰۱۴) رهبری اخلاقی به معنای نمایش رفتار مناسب هنجاری از طریق اعمال فردی و ارتباطات بین فردی و ترویج چنین رفتاری به پیروان از طریق ارتباطات دو طرفه است (اردلان و همکاران، ۱۳۹۸). محققان معتقدند به دلیل این که رهبر دارای ارزشهای اخلاقی، نیازهای کارکنان را در نظر گرفته و عادلانه رفتار می نماید، باعث افزایش اعتماد آنان شده (چنگ و همکاران^۳، ۲۰۱۴) و در نتیجه، کارکنان در اجرای وظایفشان با فداکاری و انرژی بیشتری کار می کنند (بابکوک روبرسون و همکاران^۴، ۲۰۱۰) به عبارت دیگر رهبران اخلاقی با تأثیر بر نگرشهای مثبت کارکنان همچون تعهد و عدالت سازمانی باعث افزایش رفتارهای مثبت گرا همچون رفتار شهروندی سازمانی کارکنان می شوند (بهارلو و همکاران^۵، ۲۰۱۵). آریاتی و سودیرو (۲۰۱۸) در تحقیق خود نشان دادند رهبری اخلاقی در پیشگیری از رفتارهای انحرافی در محیط کار در بخش مخابرات پاکستان نقش موثری دارد. گلپور و همکارانش (۱۳۹۳) نیز نشان دادند رهبری اخلاقی و تأکید بر ارزشهای اخلاقی ابتدا موجب تضعیف فرسودگی هیجانی می شوند و سپس فرسودگی هیجانی تضعیف شده زمینه تضعیف گرایش به رفتارهای انحرافی را فراهم می سازد نادی و همکارانش (۱۳۹۶) نیز نشان دادند رهبری اخلاقی در پیشگیری از بد رفتاری سازمانی نقش موثری دارد.

۶. عوامل معنوی و اخلاقی

۱-۶. رهبری معنوی: رهبری معنوی شامل برانگیختن و الهام بخشیدن کارکنان از طریق بینش متعالی و فرهنگی مبتنی بر ارزش های نوع دوستانه برای پرورش نیروی انسانی با انگیزه، متعهد و بهره ور است. رهبری معنوی بر اساس مدل انگیزش درون سازمانی توسعه یافته است که ترکیبی از چشم انداز، معناداری، ایمان، عشق به نوع دوستی، عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد رهبر می باشد (ملکی و همکاران، ۱۳۹۵). شهبازی و ناظم (۱۳۹۵) و ملکی و همکاران (۱۳۹۵) نشان دادند که رهبری معنوی باعث بروز رفتارهای سازمانی مثبت گرا و شهروندی سازمانی در بین کارکنان می شود.

۲-۶. معنویت سازمانی: معنویت سازمانی عبارت است از تسهیلات سازمانی که در جهت تجربه معنویت کارکنان از کار خودشان صورت می گیرد. یا معنویت به عنوان مجموعه ای از ارزشها که در فرهنگ آن سازمان مشهود است و میتواند موجب رشد و تعالی کارکنان از طریق فرایند کاری و ایجاد حس تعلق به دیگران شود، البته به گونه ای که آنها احساس کمال و شادابی کنند (بریمایی و همکاران، ۱۳۹۹). مرادزاده و همکاران (۱۳۹۹)، پاشا و همکارانش

¹. Rego et al

². Walumbwa

³. Cheng et al

⁴. Babcock-Roberson

⁵. Baharloo

(۱۳۹۶) در تحقیق خود نشان دادند که معنویت سازمانی بر رفتارهای ضد تولید کارکنان تاثیر منفی دارد و معنویت سازمانی می تواند از بروز رفتارهای ضد تولید پیشگیری نماید.

۳-۶. ارزشهای اخلاقی: ارزشهای اخلاقی سازمان به عنوان زیر مجموعه ای از فرهنگ سازمانی تعریف شده است که تاثیر متقابل چند بعدی میان سیستمهای رسمی و غیررسمی کنترل رفتاری را نشان میدهد. این سیستمهای غیررسمی شامل مجموعه ای از باورها، هنجارها و اقداماتی است که در افراد درون یک سازمان مشترک است. علاوه بر این جنبه های غیر رسمی، ارزشهای اخلاقی سازمان هم چنین میتواند از طریق سیستم های رسمی تری مانند سیستمهای پاداش، خط مشیها و رویه ها نشان داده شود. هنگامی که کارکنان معتقد باشند که خط مشی ها و رویه ها توسط مدیران و دیگر افراد در سازمان با توجه به اخلاقیات پیگیری میشوند آنگاه ارزشهای اخلاقی در سازمان نهادینه می شود و از رفتارهای بد و غیراخلاقی سازمانی پیشگیری می شود (اصانلو و خدای، ۱۳۹۴). گلپور و همکارانش (۱۳۹۳)، اصانلو و خدای، نادی و همکارانش (۱۳۹۶) نشان دادند ارزشهای اخلاقی نقش موثری در پیشگیری از رفتارهای غیراخلاقی و بد سازمانی دارد.

۴-۶. جو اخلاقی: جو اخلاقی یک سازمان اشاره ای است به ادراکات مشترک افراد یک سازمان از آنچه از نظر اخلاقی صحیح است و اینکه چگونه باید نسبت به مسائل اخلاقی و ارزشی در درون سازمان واکنش نشان داد. جو اخلاقی یکی از عوامل بسیار اساسی در گرایش یا عدم گرایش کارکنان یک سازمان به رفتارهای مختلف است (رحیمی و بهارلویی، ۱۳۹۷) آریاتی و سودیرو (۲۰۱۸) و اسپکتور و همکارانش^۱ (۲۰۰۶) در تحقیق خود نشان دادند جو اخلاقی در پیشگیری از رفتارهای انحرافی در محیط کار در بخش مخابرات پاکستان نقش موثری دارد. نبی و منصوری (۱۳۹۷)، لاری دشت بیاض و همکارانش (۱۳۹۶) نشان دادند که جو اخلاقی باعث پیشگیری از رفتار ناکارآمد در سازمان می شود. **عوامل اخلاقی شامل:** خدا باوری، آخرت گرایی نگرش مذهبی و ... می باشد.

۷. عوامل بهداشتی و انگیزی

۱-۷. عوامل بهداشتی

لیندر (۱۹۹۶) عواملی را که موجب رضایت شغلی نمی شوند اما نبود آن ها موجب نارضایتی شغلی می شود را عوامل بهداشتی (امنیت شغلی، شرایط کار، روابط، خط مشی سازمان و حقوق، داشتن روابط دوستانه با زیردستان) نامید. طولابی و همکارانش (۱۳۹۸) در تحقیق خود نشان دادند عوامل بهداشتی در پیشگیری از رفتار بد کارکنان نقش موثری دارد

۱-۷-۱. امنیت شغلی: امنیت شغلی مجموعه ای از احساسات و ادراکات مربوط به داشتن شغلی مناسب و اطمینان از تداوم آن در آینده است و باعث می شود سازمان کمتر دچار تنش های انسانی گردد. امنیت شغلی حق تداوم شغل است که معمولاً تا زمان بازنشستگی ادامه می یابد و حدودی است که کارکنان در آن حیطه اطمینان پیدا می کنند که شغلشان

¹.Spector

را از دست نمی دهند (طوسی و همکاران، ۱۳۹۹) نتایج تحقیق های مت و همکارانش (۲۰۱۹) و طوسی و همکارانش (۱۳۹۹) نشان می دهد زمانی که کارکنان در محیط کار احساس امنیت شغلی داشته باشند این امر منجر به افزایش خشنودی شغلی و تعهد سازمانی آنان می شود و این خشنودی شغلی و تعهد سازمانی از علل رفتارهای ضد تولید و انحرافی در سازمان می کاهد و کارکنان از انجام اقداماتی که باعث صدمه زدن به سازمان می شود خودداری خواهند نمود.

۷-۱-۲. کیفیت زندگی کاری: کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی، درک و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار خود است (نورسلام و همکاران، ۲۰۱۸) بهبود کیفیت زندگی کاری چه ناشی از عملکرد فردی باشد چه ناشی از سیاستهای سازمانی در جهت ارتقاء بهره وری موجب انگیزه کارکنان برای عملکرد بهتر، جو سازمانی مثبت و اجتناب از رفتارهای ضد تولید در محیط کار خواهد شد (نظری و همکاران، ۱۳۹۴). در واقع یکی از نقاط بارز مدیریت موفق و مؤثر، توجه به کیفیت زندگی کاری کارکنان زیرمجموعه میباشد که تأثیر خود را بر عملکرد نیروی کار در مواردی نظیر اجتناب از وارد نمودن خسارات به سازمان، تمایل به مشارکت و مسئولیت پذیری در زندگی سازمانی و ارائه تصویر مثبت از آن منعکس می سازد (ناستیزی و همکاران، ۱۳۹۶).

۷-۲. عوامل انگیزشی، لیندر (۱۹۹۶) عواملی را که موجب رضایت شغلی می شوند را عوامل انگیزاننده (پیشرفت شغلی، احساس مسئولیت، تقدیر، ماهیت شغل، قدرت تصمیم گیری و مسولیت) نامید (رضائیان، ۱۳۹۰). طولابی و همکارانش (۱۳۹۸) در تحقیق خود نشان دادند عوامل بهداشتی در پیشگیری از رفتار بد کارکنان نقش موثری دارد.

۸. عوامل شغلی

۸-۱. رضایت شغلی؛ به میزان ارتباط مشاهده شده بین آنچه یک فرد از شغلش مطالبه می کند با آنچه از سازمان و شغلش دریافت می کند، رضایت شغلی گفته می شود (لوند^۱، ۲۰۰۳). انحراف سازمانی یک پاسخ عاطفی به نارضایتی شغلی است. در نتیجه می توان گفت افرادی که از شغل خود ناراضی اند، نسبت به کارکنان راضی برای ارتکاب اعمال انحرافی بیشتر برانگیخته می شوند (ارکتلو و چفرا^۲، ۲۰۱۳).

۸-۲. انگیزش شغلی: انگیزش شغلی به مفهوم ایجاد علاقه و تمایل در فرد به منظور ایجاد احساس تعهد بیشتر به کار، فعالیت و احساس مسئولیت است (کراسمان^۳، ۲۰۱۲). انگیزش به عنوان یک ابزار ارزشمند می واند رفتار کارکنان را به شیوه ای هدایت کند که اهداف سازمانی تامین شود و از آنجاییکه انگیزه شغلی کارکنان می تواند جهت دهنده رفتارهای کاری آن ها باشد، لذا این انگیزه ها می تواند بر رفتارهای اختیاری آنها تاثیر گذار باشد؛ بنابراین می توان گفت که وقتی کارکنان دارای انگیزه باشند و از شغل خود احساس رضایت مندی نمایند ناخواسته وظایف خود را با

¹. Lund

². Erkutlu & Chafra

³. Krasman

دقت بیشتری انجام می دهند و رفتارهایی از خود نشان می دهند که در زمره وظایف سازمانی آنها نمی باشد بنابراین انگیزش شغلی نقش موثری در پیشگیری از رفتارهای بد سازمانی دارد (شکوه و نیک پور، ۱۳۹۷).

۹. عوامل اجتماعی

۹-۱. **سرمایه اجتماعی:** سرمایه اجتماعی یعنی منابع در دسترس ساختارهای اجتماعی همچون اعتماد، هنجارهای روابط متقابل و هدف متقابل که افراد را برای انجام دادن کنش جمعی آماده می کند و به عنوان محصول فرعی روابط اجتماعی و درگیری مدنی در سازمان های رسمی و غیررسمی نمود می یابد (اردلان و همکاران، ۱۳۹۹). وایتز و همکارانش (۲۰۱۲) و پاشا و همکارانش (۱۳۹۶) در تحقیق خود نشان دادند که سرمایه اجتماعی بر رفتارهای ضد تولید کارکنان تاثیر منفی دارد و سرمایه اجتماعی می تواند از بروز رفتارهای ضد تولید پیشگیری نماید.

۹-۲. **بازاریابی اجتماعی:** بازاریابی اجتماعی شیوه ای است که از تکنیک های بازاریابی تجاری استفاده می کند برای تغییر داوطلبانه رفتار مخاطبان هدف به منظور بهبود سلامت و رفاه فردی (فینی و روتن^۱، ۲۰۱۳). رسالت اصلی بازاریابی اجتماعی تاثیرگذاری بر رفتارهای اجتماعی و انسانی است که از این جهت متفاوت با بازاریابی تجاری می باشد تحقیقات صفری و همکارانش (۱۳۹۵)، پرستین و پیرس^۲ (۲۰۱۰)، موریس^۳ (۲۰۰۹) مک کی^۴ (۲۰۰۸) وستبرگ^۵ (۲۰۰۵) نشان دادند که اگر سازمانها به عنوان یک جامعه در نظر گرفته شوند، میتوان با استفاده از اصول بازاریابی اجتماعی و تمرکز بر مضرات رفتارهای ضد تولید با شناخت علل آن رفتارها و با استفاده از مولفه های بازاریابی اجتماعی بهترین ابزارها را برای کاهش و تغییر این رفتارها و همچنین تغییر آن به سمت رفتار شهروندی سازمانی تدوین کرد.

۹-۳. **روابط کاری با سرپرست:** روابط کاری با سرپرست به معنای قابل اتکا بودن سرپرستان در موسسات حسابرسی به هنگام بوجود آمدن مشکلات کاری و در نظر گرفتن مشکلات شخصی کاری کارکنان حین کار و در نهایت فراهم آوردن زمان لازم برای مطرح کردن مشکلات کارکنان می باشد (گوناریریس^۶، ۲۰۰۸). لاری دشت بیاض و همکارانش (۱۳۹۶) نشان دادند که بین روابط کاری با سرپرستان و رفتار ناکارآمد رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد.

د. پیشینه تحقیق:

در رابطه با رفتارهای بد سازمانی و عوامل موثر بر آن تحقیق هایی در داخل و خارج از کشور صورت گرفته است.

جدول (۱) پیشینه تحقیق را نشان می دهد:

ردیف	نویسنده	عنوان	نتایج
۱	آبرو و النور	قرارداد روانشناختی و رفتار بد	قرارداد روانشناختی بر بدرفتاری سازمانی تاثیر منفی

¹ Finney Rutten et al

² Presti & Pearce

³ Morrise

⁴ Mckie

⁵ Westberg

⁶ Gounaris

ردیف	نویسنده	عنوان	نتایج
	(۲۰۲۰)	سازمانی: بررسی تأثیرات تعدیل کننده و واسطه ای سلامت سازمانی و نقض قرارداد روانی در شرکت مخازن نفتی عراق	دارد و نقض قراردادهای روانشناختی از سوی کارکنان بر بدرفتاری سازمانی تأثیر مثبت دارد؛ که در این مورد نقش واسطه ای سلامت سازمانی در تأثیر قرارداد روانشناختی بر نقض قرارداد روانشناختی مورد تأیید قرار گرفت
	طوسی و همکارانش (۱۳۹۹)	رابطه امنیت شغلی با تعهد سازمانی و رفتارهای ضد تولید	امنیت شغلی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و بر رفتارهای ضد تولید تأثیر منفی و معنی داری دارد.
	احمدی عبدآباد و همکاران (۱۳۹۹)	تأثیر رهبری اصیل، ارزش اخلاقی موسسه و انگیزه های کارکنان در رفتار ناکارآمد حسابرسان	بین رهبری اصیل و رفتار ناکارآمد حسابرس رابطه معنی داری وجود ندارد ولی بین ارزش اخلاقی موسسه و انگیزه های کارکنان و رفتار ناکارآمد حسابرس رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد
	زکی پور و فرخ سرشت (۱۳۹۹)	واکاوی عوامل مؤثر بر کاهش رفتارهای نابهنجار کاری در حوزه ی سلامت	عوامل تأثیرگذار شناسایی شده در این پژوهش شامل عوامل فردی روان شناختی، جمعیت شناختی (سن، مهارت،...)، مذهبی گرایی (خداباوری، آخرت گرایی)، زمینه ای (کاهش عوامل استرس زا، تناسب کار) عوامل گروهی (ارتباطات، سیستم پاداش مناسب) و عوامل سازمانی (فضای سازمانی، تدابیر سامان دهی) است
۱	زهیب احمد و جنیب احمد (۲۰۱۹)	بررسی نقش توانمندسازی روانشناختی کارکنان و رهبری تحول آفرین در پیشگیری از رفتارهای انحرافی در محیط کار در بخش مخابرات پاکستان	رهبری تحول آفرین و توانمندسازی روانشناختی کارکنان در کاهش رفتارهای انحرافی در بین کارکنان شرکت مخابرات پاکستان تأثیر دارد.
۲	آریاتی و سودیرو (۲۰۱۸)	بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار انحرافی محل کار با واسطه جو اخلاقی و تعهد سازمانی کارمند دولت در آژانس دولت محلی	بین اخلاق اسلامی کار و تعهد سازمانی کارکنان با رفتار سازمانی انحرافی رابطه منفی دارد همچنین بین اخلاق اسلامی کار و تعهد سازمانی کارکنان با تناسب سازمان فرد رابطه مثبت دارد. همچنین هیچ رابطه معناداری بین رفتار سازمانی انحرافی و تناسب شخص- سازمان یافت نشد

ردیف	نویسنده	عنوان	نتایج
۳	کانتن و یولکه (۲۰۱۳)	تأثیر جو سازمانی بر رفتارهای ضد تولید (یک مطالعه تجربی بر کارمندان بنگاه های تولیدی)	روابط معنادار و منفی بین رفتارهای ضد تولید و ابعاد جو سازمانی مانند (پاداش، محیط کاری صمیمی، حمایت/ تعهد، ساختار سازمانی و استانداردهای سازمانی) وجود دارد و روابط صمیمی، حمایت/ تعهد و استانداردهای سازمانی باعث کاهش رفتارهای ضد تولید می شود
۴	طولابی و همکارانش (۱۳۹۸)	ارائه الگویی برای درک هزینه های رفتار بد کارکنان شعب بانکها	راهبردهایی که برای کاستن از بد رفتاری در بانکها ارائه گردیده: عوامل بهداشتی، طراحی مجدد، عوامل انگیزشی، توانمندسازی و مدیریت منابع انسانی است
۵	پاشا و همکارانش (۱۳۹۶)	بررسی رابطه رفتارهای شهروندی سازمانی، معنویت سازمانی و سرمایه اجتماعی با رفتارهای ضد تولید کارکنان	افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی، معنویت سازمانی و سرمایه اجتماعی باعث کاهش رفتارهای ضد تولید کارکنان کارخانه صنایع هفت الماس قزوین می شود
	نادی و اسلامی هرندی (۱۳۹۵)	الگوی ساختاری عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی به گونه مستقیم و غیر مستقیم بر کاهش رفتارهای انحرافی تأثیر دارند	عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی به گونه مستقیم و غیر مستقیم بر کاهش رفتارهای انحرافی تأثیر دارند
	بالداچینو و همکاران (۲۰۱۶)	بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی، ویژگی کارکنان بر رفتار ناکارآمد حسابرسی	تجربه حسابرسی و مشهوریت حسابرسان منجر به کاهش رفتاری ناکارآمد در سطح حسابرسان می شود، علاوه بر این، فرهنگ سازمانی در موسسه های حسابرسی و ادراک فردی از کنترل، تأثیر قابل توجهی در پذیرش شیوه های ناکارآمد دارد.
	صفری و همکارانش (۱۳۹۵)	تأثیر بازاریابی اجتماعی بر کاهش رفتارهای ضد تولید کارکنان	بازاریابی اجتماعی بر رفتارهای ضد تولید کارکنان (معطوف به فرد و معطوف به سازمان) تأثیر منفی معناداری دارد.
	نبی و منصوری (۱۳۹۷)	تأثیر جو اخلاقی درک شده سازمان بر کاهش انحرافات رفتار سازمانی	جو اخلاقی درک شده به طور مستقیم بر کاهش انحرافات رفتار سازمانی موثر است.
	براتی و عریضی و همکاران (۱۳۹۲)	تأثیر عدالت سازمانی و جو سازمانی بر رفتارهای ضد تولید در کارکنان	رفتار ضد تولید نسبت به سازمان با جو سازمانی نوآورانه، جو سازمانی همکارانه، عدالت سازمانی رابطه منفی دارد

ردیف	نویسنده	عنوان	نتایج
	قاسمی نژاد دهکردی و همکارانش و همکارانش (۱۳۹۶)	اثر عدالت سازمانی بر رفتارهای ضد تولید با میانجی گری عواطف شغلی در بین کارکنان	عدالت سازمانی و عواطف مثبت بر رفتارهای ضد تولید، اثر منفی و عواطف منفی روی آن، اثر مثبت دارند. نتایج همچنین نشان داد که عدالت سازمانی به طور غیر مستقیم از طریق عواطف مثبت و عواطف منفی بر رفتارهای ضد تولید اثر معنی دار دارد
	گل میمی و همکاران (۱۳۹۷)	تبیین نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه کیفیت زندگی کاری و رفتارهای انحرافی	ارتباط معکوس و معنی دار بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی با رفتارهای انحرافی در محیط کار وجود دارد در نهایت نقش میانجی تعهد سازمانی در ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و رفتارهای انحرافی در محیط کار در واحدهای شناور تأیید شد.
	قاسمی نژاد دهکردی و همکارانش (۱۳۹۶)	بررسی اثر استرس شغلی بر رفتار ضد تولید با میانجیگری عواطف شغلی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان	استرس شغلی به شکل مستقیم و همچنین، با میانجیگری عواطف مثبت و منفی بر رفتارهای ضد تولید اثر می گذارد همچنین عواطف مثبت بر رفتارهای ضد تولید، اثر منفی دارد.
	گلپور و همکارانش (۱۳۹۳)	ارائه مدل پیشگیری از رفتارهای انحرافی از طریق رهبری و ارزش های اخلاقی در یک سازمان صنعتی	رهبری اخلاقی و تأکید بر ارزشهای اخلاقی ابتدا موجب تضعیف فرسودگی هیجانی میشوند و سپس فرسودگی هیجانی تضعیف شده زمینه تضعیف گرایش به رفتارهای انحرافی را فراهم می سازد
	جوادیان و گل پرور (۱۳۹۲)	مدل های پیشگیری از رفتارهای غیراخلاقی و تقویت رفتارهای مدنی سازمانی در محیط های کار در بین کارکنان	طی یک مجموعه روابط چند سطحی، ابتدا قرارداد روانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر می گذارد، سپس رضایت شغلی و تعهد سازمانی زمینه کاهش رفتارهای غیر اخلاقی و افزایش رفتارهای مدنی- سازمانی را فراهم می سازند
	لاری دشت بیاض و همکارنش (۱۳۹۶)	بررسی رفتار ناکارآمد حسابرسان و روابط کاری با سرپرستان، نقش تعدیلی جو اخلاقی مدیران	بین روابط کاری با سرپرستان حسابرسی و رفتار ناکارآمد حسابرسان رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد
	هادی زاده مقدم و رضائیان (۱۳۹۳)	ارائه مدل مدیریت رفتارهای کاری نابهنجار براساس نظریه رفتار برنامه ریزی شده	روابط میان سازه ها (نگرش رفتاری، هنجار ذهنی، کنترل درک شده، تمایل رفتاری و رفتاری واقعی) در نظریه رفتار برنامه ریزی شده در بانک ملت به طور

ردیف	نویسنده	عنوان	نتایج
			کامل مورد تأیید قرار گرفت. همچنین نقش تعدیل گر ترس از تنبیه شدن نیز در رابطه میان تمایلات رفتاری و رفتار واقعی تأیید شد.
	نادی و همکارانش (۱۳۹۶)	بررسی نقش تعدیل کنندگی ایدئولوژی اخلاقی در رابطه بین رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی با بد رفتاری سازمانی	در رابطه رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی با بد رفتاری سازمانی متغیر ایده آل گرایی اخلاقی مدیران نقش تعدیل کنندگی ایفا می کند. رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی باعث کاهش بدرفتاری سازمانی می شود.
	وایتز و همکارانش (۲۰۱۲)	بررسی رابطه معنویت با رفتارهای بد سازمانی در دانشگاه تلاویو	در بین عوامل شغلی، عامل وابستگی و در بین عوامل سازمانی، عدالت توزیعی و عدالت رویه ای و قراردادهای روانشناختی و در بین عوامل فردی گشودگی فرد نسبت به تجربه ها و معنویت سازمانی بر پیشگیری از بدرفتاری سازمانی تأثیر دارد
	لیشچنسکی و همکارانش (۲۰۱۹)	بررسی رفتار شهروندی و رفتار بدسازمانی در بین سرپرستان مناطق هفتگانه وزارت آموزش و پرورش اسرائیل	رهبری اصیل از طریق کاهش قصد ترک سازمان در کارکنان بر رفتارهای بد سازمانی تأثیر منفی دارد همچنین کارایی جمعی از طریق افزایش قصد رفتارهای شهروندی سازمانی، بر رشد رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت دارد بعد احساس معنی داری و بعد تأثیرگذاری توانمندسازی روانشناختی با کاهش قصد ترک سازمان در کارکنان بر رفتارهای شهروندی تأثیر مثبت و بر رفتارهای بدسازمانی تأثیر منفی دارد
	محمود روشن ضمیر و ایرانی (۱۳۹۶)	شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر بروز رفتار انحرافی کارکنان (مورد مطالعه: ستاد مرکزی دانشگاه تهران)	نتایج نشان داد افرادی که از شغل خود راضی اند و تعهد بیشتری به سازمان خود دارند و از حمایت سازمانی بیشتری با استرس شغلی کمتری برخوردارند، با احتمال کمتری مرتکب رفتارهای انحرافی میشوند.

با توجه به بررسی پیشینه تحقیق و ادبیات موضوع در نهایت عوامل مؤثر بر پیشگیری از رفتارهای بد سازمانی در ۹ دسته عوامل جمعیت شناختی، مدیریتی، سازمانی، روانشناختی، اجتماعی، شغلی، انگیزشی - بهداشتی، زمینه ای و معنوی، اخلاقی دسته بندی گردید که در نهایت الگوی نهایی پیشگیری از رفتارهای بدسازمانی در سطح دستگاههای اجرایی با توجه به مبانی نظری و پیشینه تحقیق بصورت زیر می باشد:

نمودار (۱): الگوی پیشگیری از رفتارهای بد سازمانی در سطح دستگاههای اجرایی



۵. نتیجه گیری:

هدف اصلی این تحقیق ارائه الگوی پیشگیری از رفتارهای بد سازمانی در دستگاههای اجرایی بوده است که با بررسی ادبیات موضوع و تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور، عوامل نهایی در ۹ دسته عوامل جمعیت شناختی عوامل موثر بر پیشگیری از رفتارهای بد سازمانی در ۹ دسته عوامل جمعیت شناختی (سن، مهارت، استعداد)، مدیریتی (رهبری اصیل، رهبری تحول آفرین، رهبری اخلاقی)، سازمانی (سیاست سازمانی، حمایت سازمانی، تعهد سازمانی، جو

سازمانی (نوآورانه، همکارانه)، عدالت سازمانی)، روانشناختی (توانمندسازی روانشناختی، قراردادهای روانشناختی، عواطف شغلی)، اجتماعی (سرمایه اجتماعی، بازاریابی اجتماعی، روابط اثربخش بین کارکنان)، شغلی (انگیزش شغلی، رضایت شغلی و ماهیت شغلی)، انگیزشی (اقدامات انگیزشی، سازوکارهای ایجاد تعلق در سازمان، فراهم کردن امکانات رفاهی و محیط مناسب) بهداشتی (اقدامات انطباطی مناسب، رفتارهای مدیریت، تجدید ساختار سازمانی، قوانین و مقررات سازمان)، زمینه ای (کاهش عوامل استرس زاء، تناسب شغلی، ارتقا بر حسب شایستگی، رفتار شهروندی) و معنوی، اخلاقی (رهبری معنوی، معنویت سازمانی، ارزشهای اخلاقی، جو اخلاقی) دسته بندی گردید. در دنیای امروزی که همه سازمان ها با تغییرات درونی و بیرونی متعددی رو به رو می باشند هدایت سازمان ها باید به گونه ای رقم بخورد که علاوه بر پاسخ به تغییرات، رشد سازمانی نیاز صورت بگیرد. این مهم به دست نمی آید جز اینکه سازمان ها توجهی ویژه به نیروی انسانی خود به عنوان موتور محرکه رشد سازمانی داشته باشند. معضل و پدیده سوء رفتار سازمانی و نیز بی توجهی رهبران و مدیران سازمان به آن می تواند سازمان ها را از رسیدن به اهداف آرمانی خود باز دارند چرا که رشد بی رویه بدرفتاری و ناهنجاری ها چه از سوی مدیران و رهبران سازمانی و چه از سوی کارکنان سازمانی همواره سازمان ها در معرض قضاوت عمومی قرار می دهد که در نتیجه به اعتماد عمومی مردم نسبت به سازمان ها به خصوص سازمان های دولتی می باشد، خدشه وارد می شود و کارکردهای عمومی را دچار اختلال و نارسائی هایی می کند و در نهایت هزینه های گزافی را چه از بعد مالی و چه از بعد معنوی و فردی به همراه دارد. لذا به مدیران دستگاههای اجرایی پیشنهاد می گردد در جهت پیشگیری از رفتارهای بدسازمانی به عوامل جمعیت شناختی، مدیریتی، سازمانی، روانشناختی، اجتماعی، شغلی، انگیزشی - بهداشتی، زمینه ای و معنوی، اخلاقی توجه ویژه نمایند.

منابع:

۱. احمدی عبدالآباد، محمد؛ سادات غفاری، منصوره؛ آسایش پور، فایزه. (۱۳۹۹). تاثیر رهبری اصیل، ارزش اخلاقی موسسه و انگیزه های کارکنان در رفتار ناکارآمد حسابرسان، فصلنامه چشم انداز حسابداری و مدیریت، ۳(۲۴): ۴۳-۵۸.
۲. اردلان، محمدرضا؛ تعجبی، محمود؛ معجونی، حسین. (۱۳۹۸). نقش رهبری اخلاقی در رفتار شهروندی سازمانی با میانجی گری عدالت سازمانی و تعهد سازمانی. دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت بر آموزش سازمانها. ۸(۲): ۱۱-۴۶
۳. اردلان، محمدرضا؛ حیدری سورشجانی، نسرين؛ عبدالملکی، جمال. (۱۳۹۹). نقش سرمایه اجتماعی در رفتار شهروند سازمانی با میانجی گری جامعه پذیری سازمانی در معلمان، جامعه شناسی آموزش و پرورش، ۱۳(۹۹): ۱۰۳-۱۱۳.
۴. براتی، هاجر؛ عریضی، حمیدرضا؛ براتی، آذر؛ سرهنگی، کامران؛ رنجبر، حمیدرضا. (۱۳۹۲). تأثیر عدالت سازمانی و جوّ سازمانی بر رفتارهای ضد تولید، فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۱(۴): ۱۸۱-۱۹۷
۵. بریمانی، ابوالقاسم؛ رضایی پاجی، محمد. (۱۳۹۹). بررسی رابطه معنویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی کارکنان، مجله مدیریت توسعه و تحول، ۴۱(۹۹): ۸۷-۹۵.

۶. بغدادی، حسن؛ عبداللهی، محبوبه. (۱۳۹۹). تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی و خلاقیت کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی، فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، ۱۱(۴): ۲۱۳-۲۳۱.
۷. بهارلویی، فرشاد؛ رحیمی، حمید. (۱۳۹۷). تأثیر جوّ اخلاقی بر اعتماد در کار تیمی با نقش میانجی رفتار اخلاقی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۷(۲): ۱۲۹-۱۵۷.
۸. پاشا، نسترن؛ شاکری نیا، ایرج؛ ابوالقاسمی، عباس. (۱۳۹۶). رابطه رفتارهای شهروندی سازمانی، معنویت سازمانی و سرمایه اجتماعی با رفتارهای ضد تولید کارکنان، مجله مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، ۴(۱): ۹۱-۱۱۳.
۹. جوادیان، زهرا؛ گل پرور، محسن؛ بلالی دهکردی، سمیه. (۱۳۹۲). مدل های پیشگیری از رفتارهای غیراخلاقی و تقویت رفتارهای مدنی سازمانی در محیط های کار، فصلنامه اخلاق و علوم فناوری، ۸(۳): ۱۱۱-۱۴۶.
۱۰. خدای، سهیلا؛ اصانلو، سهیلا. (۱۳۹۴). طراحی مدل رفتار اخلاقی کارکنان با تأکید بر نقش ارزش های اخلاقی سازمان، اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰(۱): ۱-۱۵.
۱۱. خداوردی، محمدمهدی؛ گرجی، محمداقبر؛ نصیری، مجید؛ رستگار، عبدالغنی. (۱۳۹۹). ارائه الگوی اولویت های پیشگیری از قلدری سازمانی: رویکرد فراگیر تفسیری ساختاری، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۸(۳): ۴۸۵-۵۱۵.
۱۲. رضائیان، علی. (۱۳۹۵). مبانی مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات سمت، تهران.
۱۳. رضائیمنش، بهروز؛ قربانی پاجی، عقیل. (۱۳۹۶). تأثیر عوامل استرس زا شغلی با رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۶(۸۶): ۲۵-۶۰.
۱۴. شکوه، زهرا؛ نیک پور، امین. (۱۳۹۷). تأثیر رهبری اصیل بر رفتار شهروندی سازمانی: نقش میانجی گری انگیزش شغلی کارکنان، پژوهش های مدیریت عمومی، ۱۱(۴۰): ۲۴۳-۲۶۱.
۱۵. شمسی فر، مریم؛ ویسکرمی، حسنعلی؛ صادقی، مسعود؛ غضنفری، فیروزه. (۱۳۹۹). طراحی مدل ساختاری روابط سبک های رهبری ادراک شده، خودکارآمدی و توانمندسازی ساختاری با توانمندسازی روانشناختی دبیران، فصلنامه پژوهشهای کاربردی روانشناختی، ۱۱(۲): ۲۵۵-۲۷۲.
۱۶. شیخ اسمعیلی، سامان؛ حسنی، کاوه؛ نرگسی، سیامک. (۱۳۹۱). شایسته سالاری ادراک شده مدیران و توانمندسازی شناختی کارکنان، فصلنامه فرایند مدیریت توسعه، ۲۸(۱): ۱۱۶-۱۳۸.
۱۷. طولابی، زینب؛ محمدی، اسفندیار؛ خدادادیان، پرومند. (۱۳۹۸). ارائه الگویی برای درک هزینه های رفتار بد کارکنان شعب بانکها، فصلنامه علمی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۶(۹۴): ۹-۳۸.
۱۸. عبدی، فریبا. (۱۳۹۸). تأثیر سلامت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی در کارکنان شهرداری زاهدان، فصلنامه مدیریت شهری، ۵۷: ۱۲۹-۱۴۴.
۱۹. فتح الهی، عارف؛ پور آقاجان حسینی، سید رضا. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر بد رفتاری سازمانی با توجه به نقش رهبری زهرآگین (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر)، فصلنامه آموزش علوم دریایی، ۱۱: ۸۲-۱۰۰.

۲۰. صفری، علی؛ راد، شیما؛ گلشاهی، بهنامی. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر بازاریابی اجتماعی بر کاهش رفتارهای ضد تولید کارکنان شرکت نفت پاسارگاد، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۷(۲۷): ۱۰۱-۱۲۷.
۲۱. قاسمی نژاد دهکردی، آتوسا؛ امیرتاش علی محمد و اصلانخانی محمد علی. (۱۳۹۶). اثر عدالت سازمانی بر رفتارهای ضد تولید با میانجی گری عواطف شغلی: مورد مطالعه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خوزستان، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۵(۱): ۱۱۷-۱۳۱.
۲۲. گل میمی، مسلم؛ فیاض، بهنام؛ نصری، فرامرز. (۱۳۹۷). تبیین نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه کیفیت زندگی کاری و رفتارهای انحرافی در اساتید و فرماندهان دانشگاه علوم دریایی اعزامی به مأموریت دریانوردی، فصلنامه آموزش علوم دریایی، ۱۵(۱): ۷۶-۹۴.
۲۳. قاسمی نژاد دهکردی، آتوسا؛ امیرتاش، علی محمد؛ اصلانخانی، محمد علی. (۱۳۹۶). اثر استرس شغلی بر رفتار ضد تولید با میانجیگری عواطف شغلی (مورد مطالعه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خوزستان)، فصلنامه روشها و مدلهای روانشناختی، ۸(۳۰): ۱-۱۶.
۲۴. گل پرور، محسن؛ جوادیان، زهرا؛ مصاحبی، محمدرضا؛ علی مردانی، سمیه. (۱۳۹۱). جو اخلاقی و رفتارهای انحرافی و مدنی سازمانی: رویکردی انگیزشی به نقش عدالت سازمانی و جبران عدالت. اخلاق در علوم و فناوری، ۷(۴): ۴۱-۵۳.
۲۵. گل پرور، محسن؛ نیری، شیرین؛ اشجع، آرزو. (۱۳۹۳). ارائه مدل پیشگیری از رفتارهای انحرافی از طریق رهبری و ارزشهای اخلاقی، معرفت اخلاقی، ۵(۲): ۹۳-۱۰۸.
۲۶. هادی زاده مقدم، اکرم؛ رضائیان، علی؛ طبرسا، غلامعلی؛ رامین مهر، حمید. (۱۳۹۳). ارائه مدل مدیریت رفتارهای کاری نابهنجار براساس نظریه رفتار برنامه ریزی شده، فصلنامه مدیریت سازمانهای دولتی، ۲(۷): ۶۵-۸۹.
۲۷. زکی پور، شهپر؛ فرخ سرشت، بهزاد؛ تقی پوریان، محمدجواد؛ آقاجانی، حسنعلی. (۱۳۹۹). واکاوی عوامل مؤثر بر کاهش رفتارهای نابهنجار کاری در حوزه ی سلامت مبتنی بر تکنیک فراترکیب؛ فصلنامه پیآورد سلامت، ۱۴(۳): ۲۲۸-۲۴۰.
۲۸. طوسی، کیمیا؛ بختیاری، مسعود؛ صالحی، فرید. (۱۳۹۹). رابطه امنیت شغلی با تعهد سازمانی و رفتارهای ضدتولید، مجله مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، ۱(۷): ۴۷-۶۰.
۲۹. فتح الهی، عارف؛ پور آقاجان حسینی، سید رضا. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر بد رفتاری سازمانی با توجه به نقش رهبری زهر آگین (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر)، فصلنامه علمی - پژوهشی آموزش علوم دریایی، ۱۱: ۸۲-۱۱۲.
۳۰. صدرنیا، عبدالحسین؛ واعظی، علیرضا؛ کهربایی، سارا. (۱۳۹۷). بررسی اثر اجرای قرارداد روان شناختی بر رفتار شهروندی سازمانی، نقش واسط حمایت سازمانی درک شده، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۷(۳): ۱۸۵-۲۰۹.
۳۱. لاری دشت بیاض و همکارانش (۱۳۹۶) تحقیقی با عنوان بررسی رفتار ناکارآمد حسابرسان و روابط کاری با سرپرستان، نقش تعدیلی جو اخلاقی مدیران، دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۲(۳): ۱۱۱-۱۴۶.

۳۲. محمود روشن ضمیر، سمیرا؛ ایرانی، حمیدرضا. (۱۳۹۶). شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر بروز رفتار انحرافی کارکنان (مورد مطالعه: ستاد مرکزی دانشگاه تهران)، فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۷(۲): ۱۸۳-۱۸۳.
۳۳. مرادزاده، عبدالباسط؛ ریگی، محب الدین؛ کشته گر، عبدالعلی؛ سپاهی، عبدالله. (۱۳۹۹). نقش میانجی معنویت سازمانی در رابطه‌ی بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان رسانه های ورزشی در شهرستان زاهدان، فصلنامه علمی مدیریت ارتباطات در رسانه های ورزشی، ۸(۲): ۳۰-۴۰.
۳۴. ملانوروزی، کیوان؛ رضایی، زهرا؛ اربابی، حسین. (۱۳۹۶). ارتباط بین توانمندسازی روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی دبیران تربیت بدنی استان گلستان: نقش میانجی رضایت شغلی، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۴(۴۱): ۷۹-۹۰.
۳۵. ملکی، حاتم؛ جعفری، محمد. (۱۳۹۵). تحلیل رابطه رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی: نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی و فضای اخلاقی مثبت. اخلاق در علوم و فناوری. ۱۱(۴): ۷۰-۸۰.
۳۶. نادی، محمدعلی؛ مشفق، نزهت الزمان؛ قاسمی، علی. (۱۳۹۸). بررسی نقش تعدیل کنندگی ایدئولوژی اخلاقی در رابطه بین رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی با بد رفتاری سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۴(۴): ۲۳-۳۲.
۳۷. نبی، معصومه؛ منصوری، علی. (۱۳۹۷). بررسی تاثیر جو اخلاقی درک شده سازمان بر کاهش انحرافات رفتار سازمانی با رویکرد تحلیل مسیر، پنجمین کنفرانس ملی پژوهشهای کاربردی در مدیریت و حسابداری، تهران.
۳۸. نادی؛ محمدعلی؛ اسلامی هرنندی، فاطمه. (۱۳۹۵) الگوی ساختاری عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با رفتارهای انحرافی دبیران شهر اصفهان، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۷(۴): ۲۵-۳۹.
۳۹. نادی؛ محمدعلی؛ الصفی، مریم السادات. (۱۳۹۲) نقش واسطه ای ابعاد از خود بیگانگی شغلی در رابطه بین تناسب فرد -سازمان و رفتار شهروندی سازمانی، روانشناسی معاصر، ۸(۲): ۸۱-۹۴.
40. Ackroyd, S., & Thompson, P. (1999). *Organizational Misbehaviour*, Google Books, SAGE
41. Arrow, K. J.; Bowles, S. & Durlauf, N. (2000). *Meritocracy and economic inequality*, Princeton University Press, pp. 317-340.
42. Aryati, A.S., Sudiro, A., Hadiwidjaja, D. and Noermijati, N. (2018), "The influence of ethical leadership to deviant workplace behavior mediated by ethical climate and organizational commitment", *International Journal of Law and Management*, Vol. 60 No. 2, pp. 233-249.
43. Akers, R. L., & Jensen, G. F. (2006). «The Empirical Status of Social Learning Theory of Crime and Deviance: The Past, Present, and Future», *Online Early- Preprint of Accepted Manuscript*, 1- 61.
44. Ang, L., & Koslow, S. (2015). «Customers Behaving Badly», In: Barnes, A.,
45. Taksa, L., Editors. *Rethinking Misbehavior and Resistance in Organizations (Advances in Industrial and Labor Relations)*, 19, Published online, 08 Mar, 181-
46. AL-Abrow. H, Alnoor.Al, Ismail. E, Eneizan, B and Makhmreh, H. Z. (2019). Psychological contract and organizational misbehavior: Exploring the moderating and

mediating effects of organizational health and psychological contract breach in Iraqi oil tanks company, *Cogent Business & Management*, 6: 1683123

47. Aloe, A. M., Shisler, S. M., Norris, B. D., Nickerson, A. B., & Rinker, T. W. (2014). «A Multivariate Meta-Analysis of Student Misbehavior and Teacher Burnout», *Educational Research Review*, 12, 30-44.

48. BaBatunde.A. (2013).Occupational stress: A review on conceptualizations, causes and cure. *Economic Insights –Trends and Challenges*, 2(3), 73-80.

49. Baldacchino, PJ; Tabone, N; Agius, J., and Bezzina, F. (2016). Organizational Culture, Personnel Characteristics and Dysfunctional Audit Behavior. *IUP Journal of Accounting Research & Audit Practices*, 15.3: 34-63

50. Babcock-Roberson, M. E., & Strickland, O. J. (2010). The relationship between charismatic leadership, work engagement, and organizational citizenship behaviors. *The Journal of psychology*, 144(3), 313-326.

51. Barnes, A., & Taksa, L. (2015). «Introduction– Misbehavior in the Air», In: Editors. *Rethinking Misbehavior and Resistance in Organizations*, 19, Published Online, 08 Mar. ix–xxiii.

52. Baharloo, M., Bashlideh, K., Naami, AZ., & Hashemi Sheikh Shabani, SE. (2015). Analyzing the Relationship between Ethical Leadership and Organizational Citizenship Behavior. *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*. 10(1), 19-27. [Persian].

53. Bogler R, Somech A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and teacher education*. 20(3):277-89.

54. Chen, L.L.; B.C.Y. Fah & T.C. Jin (2016). "Perceived Organizational Support and Workplace Deviance in the Voluntary Sector". *Procedia Economics and Finance*, 35: 468-475.

55. Cheng, J. W., Chang, S. C., Kuo, J. H., & Cheung, Y. H. (2014). Ethical leadership, work engagement, and voice behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 114(5), 817-831

56. Dalal, R.S. (2005). "A Meta-Analysis of the Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior". *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241-1255.

57. Danaeefard H., Boustani H.R. (2016). Injustice perceptions and employees misbehavior in the public organization: Exploration of mediating role of employee's cynicism to organization, *International Journal. Hum. Capital Urban Management*, 1(1): 9-18

58. David, T (2007), "A quantitative review of the relationship between person–organization fit and outcome", *Journal of Industrial Teacher Education*, Vol. 44, No2.

59. Diddams, M. & Chang, G. C. (2012). Only human: Exploring the nature of weakness in authentic leadership. *The Leadership Quarterly*, 23(3), 593-603

60. Erkutlu, H. & J. Chafra (2013). "Effects of Trust and Psychological Contract Violation on Authentic Leadership and Organizational Deviance". *Management Research Review*, 36(9): 828-848.

61. Ferris, G.R.; G.S. Russ & P.M. Fandt (1989). "Politics in Organizations". *Impression Management in the Organization*, 143 (170): 79-100.
62. Galić, Z., & Ružojčić, M. (2017). Interaction between implicit aggression and dispositional self-control in explaining counterproductive work behaviors. *Personality and individual differences*, 104, 111-117
63. Gounaris. S. (2008). Antecedents of internal marketing practice: some preliminary empirical evidence *International Journal of Service Industry Management*, Vol.19. (3):400-434
64. Griffin, Ricky, & Moorhead, Gregory. (2011). *Organizational behavior*: Nelson Education
65. Harris, L. C., & Daunt, K. (2013). «Managing Customer Misbehavior: Challenges and Strategies», *Journal of Services Marketing*, 27, 4, 281-293.
66. Jelinek, R., & Ahearne, M. (2006). «The ABC's of ACB: Unveiling a Clear and Present Danger in the Sales Force», *Industrial Marketing Management*, 35, 4, 457-467.
67. Karlsson, Jan. (2011). *Organizational misbehaviour in the workplace: Narratives of dignity and resistance*: Springer
68. Kantén, P.; Ulke, F. E. (2013). The Effect of Organizational Climate on Counterproductive Behaviors: An Empirical Study on the Employees of Manufacturing Enterprises. *The Macro theme Review*, 2 (4), 144-160.
69. Krasman, J. (2012). Putting feedback- seeking into context: Job characteristics and feedback- seeking behaviour. *Personnel Review*, 42(1), 50-66
70. Lee, K.; Alen, N. (2002). "Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognition". *Journal of Applied Psychology*, 87, 131-142.
71. Lishchinsky Orly Shapira and Gazenfrantz Tania Levy(2019). Citizenship behavior and misbehavior among Superintendents An integrative approach, *Journal of Educational Administration*, 10.1108/JEA-03-2019-003
72. Lund, D.B. (2003). "Organizational Culture and Job Satisfaction". *Journal of Business & Industrial Marketing*, 18 (3): 219-236.
73. Mckie, D. (2008). Dangerous Liaison or perfect Match? Public Relation and Social Marketing. *Journal of Public Relations Review*, 34(3):318-324
74. Michie, S. & Gooty, J. (2005). Values, emotions, and authenticity, will the real leader please stand up?. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 441-457.
75. Morrise, S. (2009). Does social marketing provide a framework for changing healthcare practice? *Journal of Health Policy*, 17(4):135-141
76. Nasurdin, A.M.; N.H. Ahmad & A.A. Razalli (2014). "Politics, Justice, Stress, and Deviant Behaviour in Organizations: An Empirical Analysis". *International Journal of Business and Society*, 15(2): 235
77. O'reilly, J., & Aquino, K. (2011). «A Model of Third Parties' Morally Motivated Responses to Mistreatment in Organizations», *Academy of Management Review*, 36, 3, 526-543.

78. Palmer, J. C., Komarraju, M., Carter, M. Z., & Karau, S. J. (2017). Angel on one shoulder: Can perceived organizational support moderate the relationship between the Dark Triad traits and counterproductive work behavior? *Personality and Individual Differences*, 110, 31-37.
79. Paul, H., & Garg, P. (2014). Healing HRM through positive psychology: An outlook. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 133, 141-150
80. Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Wegner, J. W. (2001). «When Workers Flout Convention: A Study of Workplace Incivility», *Human Relations*, 54, 11, 1387-1419.
81. Prestin, A. & Pearce, U. (2010). We care a lot: Formative research for a social marketing campaigning to promote school-based recycling. *Journal of Elsevier*, 54(3):1017-1026.
82. Porath, C. L., & Pearson, C. M. (2010). «The Cost of Bad Behavior», *Journal of Organizational Dynamics*, 39, 1, 64-71
83. Rego, A., Sousa, F., Marques, C. & Cunha, M. P. (2014). Hope and positive affect mediating the authentic leadership and creativity relationship. *Journal of Business Research*, 67(2), 200-210.
84. Richards, S. (2008). «The Many Approaches to Organisational Misbehaviour: A Review, Map and Research Agenda», *Employee Relations*, 30, 6, 653-678.
85. Rocker, K. (2016). Job Stress: Supervisor and Coworker Support in the United States Virtual Workplace (Doctoral dissertation, NORTHCENTRAL UNIVERSITY).
86. Robbins, Stephen P, & Judge, Tim. (2003). *Essentials of organizational behavior* (Vol. 7): Prentice Hall Englewood Cliffs^ eNJ NJ.
87. Shields, P. (2017). Jane Addams: Progressive Pioneer of Peace, Philosophy, Sociology, Social Work and Public Administration, 10, San Marcos TX USA, Department of Political Science Texas State University
88. Swanberg, J. (2009). «The Price of Incivility: Bad Behavior Costs Businesses Billions», *Business Lexington*, 1-2.
89. Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M, Bruursema, K., Goh. A.; Kessler, S. (2006). "The dimensionality of counter productivity: Are all counterproductive behaviors created equal?". *Journal of Vocational Behavior*, 68 (3), 446-460.
90. Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Journal*. 15(4), 666-681.
91. Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., & Oke, A. (2014). Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust (Retraction of vol 32, pg 4,2011). *Journal of organizational*, 35(5): 746-746
92. Weitz, E, Vardi, Y & Setter, Ora (2012) Spirituality and organizational misbehavior, *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 9:3, 255-28
93. Watson, T. (2017). *Sociology, Work and Organisation*, Seventh Edition, London, Routledge

94. Westberg, K. (2005). The effect of Corporate Social Marketing on Consumer Attitudes: A comparison of strategies, US:RMIT University
95. Zhong, L.; S.J. Wayne & R.C. Liden (2015). "Job Engagement, Perceived Organizational Support, High-Performance Human Resource Practices, and Cultural Value Orientations: A Cross-Level Investigation". Journal of Organizational Behavior
96. Zohaib Ahmad, Junaid Ahmad, Muhammad Farhan, Ammar Tahir. (2019) Workplace Deviance Behavior: Role of Psychological Empowerment and Transformational Leadership, IOSR Journal of Business and Management, Volume 21, Issue 12. Ser. III (December. 2019), PP 01-1

Providing a model for preventing bad organizational behaviors at the level of executive bodies

Saeed Jamali Roshat¹

Akbar Hasanpour²

Fardin Jamali Roshet³

Date of Receipt: 2022/06/11 Date of Issue: 2022/07/13

Abstract

The aim of the current research is to provide a model for preventing bad organizational behaviors at the level of executive bodies, which by reviewing the literature and theoretical foundations of research and research conducted inside and outside the country, finally, the factors affecting organizational bad behaviors by reviewing the literature on the subject in 9 categories. Demographic factors (age, skill, talent), managerial (authentic leadership, transformational leadership, ethical leadership), organizational (organizational policy, organizational support, organizational commitment, organizational climate, organizational justice), psychological (psychological empowerment, psychological contracts, job emotions), social (social capital, social marketing, effective relationships between employees), job (job motivation, job satisfaction and job nature), motivational (motivational actions, mechanisms to create belonging in the organization, providing welfare facilities and a suitable health environment) (appropriate disciplinary measures, management behaviors, organizational restructuring, organization rules and regulations), contextual (reduction of stress factors, job suitability, merit promotion, citizenship behavior) and spiritual, moral (spiritual leadership, organizational spirituality, moral values, Ethical atmosphere) was categorized.

Keywords

bad behaviors, demographic, managerial, organizational, psychological, social, occupational, motivational-health, contextual and spiritual, moral factors

1. PhD student in public administration, Faculty of Management and Accounting, Qazvin Azad University, Qazvin, Iran (jamalis333@gmail.com)

2. Associate Professor, Department of Human Resource and Business Management, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran (ak_hassanpoor@khu.ac.ir)

3. Master of International Law, Faculty of Humanities, Maragheh Azad University, Maragheh, Iran (f.jamali@gmail.com)