



Shahid Sattari Aeronautical University  
of Science and Technology

Journal of Innovation Management in  
Defensive Organizations

ISSN: 2676-7112  
Volume 5, Issue 16  
Summer 2022  
P.P.51-74

## Antecedents and Consequences of Anti-Production Behaviors in Defense Organizations

Ali Farhadi<sup>1</sup>, Salman Javashi Jadid<sup>2</sup>, Faramarz Ghorani<sup>3</sup>

### Abstract

**Background & Purpose:** The emergence of anti-production behaviors will lead to increased costs of the organization, reduced quality and quantity standards in products and services, waste and personal use of property and resources of the organization, reduced productivity and organizational performance of employees and increased workplace stress. This study identifies the antecedents and consequences of anti-production behaviors in knowledge-based and technology defense organizations.

**Methodology:** This research is applied in terms of purpose and is exploratory in terms of qualitative method. The research data included scientific articles and documents and interviews with experts of knowledge-based defense organizations. Sampling was done in a purposeful and judgmental way and a semi-structured interview was conducted with 14 people. The obtained data were analyzed using grounded theory method (Glaser's emergent approach) and MaxQD software. The validity of the research was obtained through the approval of the members and participants and its reliability was obtained from the participants' agreement method and the agreement coefficient was 81%.

**Findings:** After analyzing the articles, documents and interviews, 544 primary codes were identified. In a multi-step process of coding, the antecedents of anti-productive behaviors in knowledge-based and technological organizations included four dimensions of managerial factors, organizational factors, socio-cultural factors, and individual factors, and the consequences of anti-productive behaviors included two individual and organizational dimensions.

**Conclusion:** By identifying and controlling the antecedents of anti-productive behaviors in defense organizations, it is possible to manage and reduce anti-productive behaviors in these organizations, and accordingly, it will be possible to control and reduce the negative consequences of this type of behavior at the individual and organizational level.

**Keywords:** *Anti-Production Behaviors, Antecedents and Consequences of Knowledge-based Organizations.*

**Citation:** Farhadi, Ali; Javashi Jadid, Salman; Ghorani, Faramarz.(2022). Antecedents and Consequences of Anti-Production Behaviors in Defense Organizations. *Journal of Innovation Management in Defensive Organizations*,5(16), 51-74.

- 
1. Assistant Prof., Shahid Sattari Aeronautical University of Science and Technology, Faculty of Management, Tehran, Iran. **E-mail:** [Ali\\_farhadi92@yahoo.com](mailto:Ali_farhadi92@yahoo.com)
  2. Phd in Business Management., Shahid Sattari Aeronautical University of Science and Technology, Faculty of Management, Tehran, Iran. **E-mail:** [Sjavashi@yahoo.com](mailto:Sjavashi@yahoo.com)
  3. Assistant Prof., Shahid Sattari Aeronautical University of Science and Technology, Faculty of Management, Tehran, Iran. **E-mail:** [Faghorani@gmail.com](mailto:Faghorani@gmail.com)

---

Received: 09/01/2022  
Accepted: 05/06/2022  
Corresponding Author: Ali Farhadi

Article Type: Research-based  
DOI: 10.22034/qjimdo.2022.328883.1487



## پیشایندها و پسایندهای رفتارهای ضد تولید در سازمان‌های دفاعی

علی فرهادی<sup>۱</sup>، سلمان جواشی جدید<sup>۲</sup>، فرامرز قرآنی<sup>۳</sup>

### چکیده

**زمینه و هدف:** بروز رفتارهای ضد تولید به افزایش هزینه‌های سازمان، کاهش استانداردهای کیفیت و کمیت در تولیدات و خدمات، اتلاف و استفاده‌های شخصی از اموال و منابع سازمان، کاهش بهره‌وری و عملکرد سازمانی کارکنان و افزایش استرس محیط کار منجر خواهد شد. بر این اساس، در این پژوهش به شناسایی پیشایندها و پسایندهای رفتارهای ضد تولید در سازمان‌های دفاعی دانش‌بنیان و فناوری پرداخته شده است.

**روش‌شناسی:** این پژوهش از نظر هدف از نوع کاربردی و از نظر روش نوعی پژوهش کیفی و اکتشافی است. داده‌های پژوهش شامل مقالات و مستندات علمی و مصاحبه با خبرگان سازمان‌های دفاعی دانش‌بنیان بود. نمونه‌گیری به روش هدفمند و قضاوتی انجام شد و با تعداد ۱۴ نفر مصاحبه نیمه‌ساختاریافته انجام شد. اطلاعات به‌دست‌آمده با استفاده از روش گراند تئوری (رویکرد ظاهر شونده گلنزر) و نرم‌افزار مکس کیودی‌ای تحلیل شدند. روایی پژوهش، از طریق تأیید اعضاء و مشارکت‌کنندگان و پایایی آن از روش توافق مشارکت‌کنندگان و ضریب توافق ۸۱ درصد حاصل گردید.

**یافته‌ها:** پس از تحلیل مقالات، اسناد و مصاحبه‌ها تعداد ۵۴۴ کد اولیه شناسایی شد. در یک فرایند چندمرحله‌ای کدگذاری، پیشایندهای رفتارهای ضد تولید در سازمان‌های دانش‌بنیان و فناوری شامل چهار بعد عوامل مدیریتی، عوامل سازمانی، عوامل فرهنگی اجتماعی و عوامل فردی و پسایندهای رفتارهای ضد تولید شامل دو بعد فردی و سازمانی بودند. **نتیجه‌گیری:** با شناسایی و کنترل پیشایندهای رفتارهای ضد تولید در سازمان‌های دفاعی، امکان مدیریت و کاهش رفتارهای ضد تولید در این سازمان‌ها محقق می‌گردد و به تبع آن امکان کنترل و کاهش پیامدهای منفی این نوع رفتارها در سطح فردی و سازمانی قابل دستیابی خواهد بود.

**کلیدواژه‌ها:** رفتارهای ضد تولید، پیشایندها، پسایندها، سازمان‌های دانش‌بنیان و فناوری.

**استناد:** فرهادی، علی؛ جواشی جدید، سلمان؛ قرآنی، فرامرز (۱۴۰۱). پیشایندها و پسایندهای رفتارهای ضد تولید در سازمان‌های دفاعی. فصلنامه مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی، ۵(۱۶)، ۵۱-۷۴.

۱. استادیار دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری، دانشکده مدیریت، تهران، ایران. [Ali\\_farhadi92@yahoo.com](mailto:Ali_farhadi92@yahoo.com)؛ **رایانامه:**

۲. دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری، دانشکده مدیریت، تهران، ایران. [Sjavashi@yahoo.com](mailto:Sjavashi@yahoo.com)؛ **رایانامه:**

۳. استادیار دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری، دانشکده مدیریت، تهران، ایران. [Faghorani@gmail.com](mailto:Faghorani@gmail.com)؛ **رایانامه:**

## مقدمه

بر طبق قانون حمایت از شرکت‌ها و مؤسسات دانش‌بنیان و تجاری‌سازی نوآوری‌ها و اختراعات<sup>۱</sup>، مؤسسه دانش‌بنیان یک مؤسسه خصوصی یا تعاونی است که به منظور هم‌افزایی علم و ثروت، توسعه اقتصاد دانش‌محور، تحقق اهداف علمی و اقتصادی (شامل گسترش و کاربرد اختراع و نوآوری) و تجاری‌سازی نتایج تحقیق و توسعه (شامل طراحی و تولید کالا و خدمات) در حوزه فناوری‌های برتر و بالارزش افزوده فراوان تشکیل می‌شود. از این‌رو، سازمان‌های دفاعی هم‌هنگام با سایر سازمان‌ها، اقدام به ایجاد و توسعه شرکت‌های دانش‌بنیان نموده‌اند و بر طبق نقشه جامع دفاعی و امنیتی، این شرکت‌ها در آینده در پارک‌های علم و فناوری دفاعی سازمان‌دهی و خدمات و محصولات مورد نیاز سازمان‌های دفاعی و غیر دفاعی را با تأکید بر خلاقیت و نوآوری تأمین خواهند نمود.

سازمان‌ها برای رسیدن به بیش‌ترین بهره‌وری، مشغول تلاش و پیشی گرفتن از یکدیگر هستند و در این میان نیروی انسانی از مهم‌ترین سرمایه‌ها محسوب می‌گردد (آذر، عین علی و باقری قره‌باغ، ۱۳۹۸). اما گاهی کارکنان، اعمال و رفتارهایی را انجام می‌دهند که مانع دستیابی سازمان به اهدافش می‌گردد (مرامی، اکبری و ابوالقاسمی، ۱۳۹۹). این رفتارها، طیف وسیعی از رفتارهای مخرب را شامل می‌شود که با رویکردهای مختلف، عناوین مختلفی از جمله: هنجارشکنی<sup>۲</sup>، قانون‌شکنی<sup>۳</sup>، رفتارهای ضد شهروندی سازمانی<sup>۴</sup>، رفتارهای ضد بهره‌وری<sup>۵</sup>، رفتارهای ضد اجتماعی<sup>۶</sup>، رفتارهای تلافی‌جویانه<sup>۷</sup> و رفتارهای ضد تولید<sup>۸</sup> مصطلح شده‌اند و دارای همپوشانی‌های قابل توجهی با هم هستند (گالیس و روزوچکسیس<sup>۹</sup>، ۲۰۱۷) و به یکی از دغدغه‌های مهم پژوهشگران رشته‌های مختلف تبدیل گردیده است. در این نوع از رفتارها، کارکنان نه تنها به وظایف و مسئولیت‌های خود عمل نمی‌نمایند، بلکه در روند کار همکاران خود و سازمان مشکل ایجاد می‌نمایند و به خود، همکاران و یا سازمان آسیب می‌رسانند. بالأخص نسل‌های جدید، اعمال و رفتارهایی را انجام می‌دهند که نه تنها

۱. مصوب مورخه ۱۳۸۹/۸/۵ مجلس شورای اسلامی

۲. Breaking the Norm

۳. Breaking the Law

۴. Organizational Anti-Citizenship Behaviors

۵. Counter Productivity Behaviors

۶. Antisocial Behaviors

۷. Retaliation Behaviors

۸. Counterproductive Behavior

۹. Galić and Ružojčić

در راستای ارتقاء کمیت و کیفیت خدمات و محصولات نیست، بلکه خود به‌عنوان یکی از موانع جدی سازمان در راستای دستیابی به اهدافش است (ساکت، ۲۰۰۲) و در نتیجه بهره‌وری و عملکرد سازمان را با مشکل مواجه می‌نمایند (اسپکتور<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳).

عوامل متعددی در گسترش رفتارهای ضد تولید نقش دارند (مثل ویژگی‌های شخصیتی، عدالت، جو حاکم بر سازمان، قوانین و مقررات ناقص و ناکافی و ...) و صاحب‌نظران با توجه به تخصص‌های خود طبقه‌بندی‌های مختلفی از آنها ارائه نموده‌اند (براتی و همکاران، ۱۳۹۲). مارکوس و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۶) اعتقاد دارند اگرچه رفتار کاری ضد تولید مدت‌هاست که به‌عنوان یک حوزه گسترده از رفتارهای شغلی ایجاد شده است، اما توافق کمی در مورد ساختار آن وجود دارد و مطالعه جامعی در خصوص پیشایندها و پسایندهای آن بالأخص در سازمان‌های دفاعی مرتبط با امنیت جامعه انجام نشده است.

این نوع رفتارها در بسیاری از شرایط، چندان محسوس و نمایان نیستند، ولی هزینه‌ها و زیان‌های قابل‌توجهی را متوجه سازمان می‌نمایند. هزینه این نوع رفتارها برای سازمان‌های آمریکایی بالغ بر چندین میلیارد دلار برآورد شده است (انوروزو و همکاران، ۲۰۱۷). در یکی از اولین مطالعات مشخص شد که ۳۳ تا ۷۵ درصد کارکنان مورد بررسی مرتکب یکی از رفتارهای تخریب‌گرایی، کارشکنی آشکار و نهان، غیبت‌های بدون هماهنگی و دزدی شده‌اند (چن<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷، به نقل از قاسمی نژاد دهکردی، ۱۳۹۶). در کنار آمار و ارقام مربوط به هزینه رفتارهای ضد تولید برای سازمان‌ها به این واقعیت نیز باید توجه داشت که رفتارهای انحرافی، اثرات غیرقابل محاسبه‌ای بر اثربخشی سازمان‌ها به‌جای می‌گذارد (دانلوپ و لی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴، به نقل از قاسمی نژاد دهکردی و همکاران، ۱۳۹۶).

با توجه به شیوع فزاینده رفتارهای ضد تولید و هزینه‌های مرتبط با آن بسیار سودمند است که سازمان‌ها، متغیرهای سهیم در چنین رفتارهایی را شناسایی کنند و یا حداقل عوامل بالقوه پیش‌بین این رفتارها را تشخیص دهند. این نوع تشخیص و شناسایی، عملیاتی کردن برنامه‌ها و راهبردهای کاهش و مهار این رفتارها را در محیط کار میسر می‌سازد (مورفی<sup>۵</sup>، ۱۹۹۳ و رایبسون<sup>۶</sup> و همکاران، ۱۹۹۵). چراکه با تبیین وضعیت موجود به مدیران عالی کمک می‌کند به‌منظور پیشگیری از بروز و یا کاهش چنین رفتارهایی، برنامه‌ریزی و

1. Spector

2. Marcus

3. Chen

4. Dunlop and Lee

5. Murphy

6. Robinson

تصمیم‌گیری نمایند (مرادی و قدرتی پور، ۱۳۹۲). همچنین اشاعه رفتارهای ناکارآمد در بین کارکنان سازمان‌هایی که باید مورد وثوق و اعتماد مردم باشند، اعتماد عمومی را خدشه‌دار و در کارکردهای عمومی این سازمان‌ها اختلال ایجاد می‌کند. لذا ضروری است این رفتارها ریشه‌یابی شوند تا با کنترل عوامل موجد آن‌ها و تقویت عوامل بروز رفتارهای مطلوب، کارایی و اثربخشی سازمان افزایش یابد (قلی پور، ۱۳۸۶).

متأسفانه در حوزه فعالیت‌های ضد تولید فردمحور و سازمان‌محور دفاعی و غیردفاعی، آمار و ارقام رسمی در دست نیست. با این حال، با نگاهی واقع بینانه به نظر نمی‌رسد که در ایران نیز آمار و ارقام در سطح پائینی قرار گیرند؛ به‌ویژه باید در کنار آمار و ارقام مربوط به هزینه رفتارهای ضد تولید برای سازمان‌ها به این واقعیت نیز توجه داشت که رفتارهای انحرافی، اثرات غیرقابل محاسبه‌ای بر اثربخشی در سازمان‌ها به‌جای می‌گذارد. با توجه به حساسیت و اهمیت فعالیت سازمان‌های دفاعی، ضرورت تحقیق در این زمینه کاملاً مشهود است. بخشی از نیازهای سازمان‌های دفاعی، بالأخص در حوزه‌های با تکنولوژی بالا که مستقیماً تحریم هستند و بخش خصوصی هم در این زمینه‌ها امکان و انگیزه ورود ندارد، تولید محصولات توسط شرکت‌های دانش‌بنیان و مراکز و گروه‌های پژوهشی انجام می‌پذیرد و در نقشه جامع علمی داجا هم بر این حوزه تأکید زیادی شده و یکی از دانشگاه‌های ن.م.تا تولید انبوه در این زمینه پیش رفته و مجوز تولید انبوه را از مراکز ذی‌ربط اخذ نموده است.

با این وجود، مسئله اصلی فرارو آن است که در زمینه پیشایندها و پسایندهای رفتارهای ضد تولید در سازمان‌های دفاعی دانش‌بنیان مطالعه‌ای به عمل نیامده و مطالعات موجود هرکدام با رویکرد جزئی به این موضوع پرداخته‌اند که عمدتاً در سازمان‌های غیردفاعی هستند. شناخت پیشایندها و پسایندهای این نوع رفتارها و جلوگیری از توسعه آن‌ها می‌تواند به سازمان را در تحقق اهداف کمک نماید و بر این اساس، این پژوهش باهدف شناسایی پیشایندها و پسایندهای رفتارهای ضد تولید در سازمان‌های دفاعی دانش‌بنیان انجام شد.

### پیشینه پژوهش

مطالعه رفتارهای غیراخلاقی کارکنان سازمان‌ها و صنایع نسبت به مطالعه رفتارهای مثبت و معطوف به کارایی و تولید دارای تاریخچه کوتاه‌تری است. هرچند مطالعات پراکنده‌ای انجام شده است، اما مطالعه علمی و نظام‌دار چنین سازهایی طی سال‌های اخیر آغاز شده است (گل‌پرور و خاکسار، ۱۳۸۷). رفتارهای ضدتولید تخطی از قواعد، سیاست‌ها و اصول

زیربنایی مورد نیاز برای فعالیت‌های فردی و سازمانی را شامل می‌شود که دارای مشخصه عمدی بودن با هدف آسیب‌رسانی انجام می‌شود (اپل بام، آیاکونی و ماتوسک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). قلی پور (۱۳۸۶) عبارتهایی نظیر پرخاشگری<sup>۲</sup>، رفتار ضداجتماعی<sup>۳</sup>، رفتار غیر مولد<sup>۴</sup>، بزهکاری<sup>۵</sup>، انتقام‌جویی<sup>۶</sup>، کینه‌توزی<sup>۷</sup> و انحراف<sup>۸</sup> را برای توصیف رفتار ضد شهروندی به کار برده و شول و همکاران (۱۳۹۸) نیز خشونت‌های فیزیکی، خشونت پنهان (زیرآب‌زنی)، خرابکاری، شایعه‌پراکنی، دروغ، سرزنش و ... را برای آن معرفی نموده است. گریپ<sup>۹</sup> و همکاران (۲۰۱۸) به این دسته از رفتارهای، رفتارهای ضد تولید یا بهره‌وری لقب داده‌اند و میث<sup>۱۰</sup> و همکاران (۲۰۱۷) نیز رفتارهای ضداجتماعی<sup>۱۱</sup> به آن اطلاق نموده‌اند. چنین رفتارهایی اغلب در قالب آسیب‌رسانی به وسایل، امکانات و تجهیزات سازمان، زیر پا گذاشتن اصول و قواعد کاری رسمی، اذیت و آزار کلامی و فیزیکی همکاران و یا مراجعان و دزدی و استفاده از وسایل سازمان برای مقاصد شخصی در دو طبقه اصلی، رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان و رفتارهای ضد تولید معطوف به افراد جای می‌گیرند. در طبقه رفتارهای ضدتولید معطوف به سازمان در سطحی جزئی‌تر مواردی نظیر زیان رساندن به سازمان و وسایل آن، کم‌کاری، بدگویی از سازمان نزد دیگران، غیبت و تأخیرهای بدون برنامه و سپس دروغ‌گویی راجع به دلایل آن، کند کار کردن، سرگرم بازی و تفریح شدن در زمان استفاده از اینترنت، تماس تلفنی شخصی از طریق تلفن سازمان و در رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران، فاش‌سازی اسرار همکاران و بدرفتاری‌های کلامی و غیر کلامی با آن‌ها مدنظر هستند (گل پرور و همکاران، ۱۳۹۰).

هر یک از این رفتارها، به اشکال مختلف هزینه‌های گزاف و بی‌ثمری را به سازمان‌ها تحمیل می‌نمایند که آشکارترین نمود آن افت کارایی و عملکرد سازمان و کارکنان آن است. تبعات مهم اقتصادی، اجتماعی و روانی مطرح برای رفتارهای ضد تولید خود می‌تواند مهم‌ترین انگیزه برای پژوهشگران عرصه رفتارهای کارکنان در محیط‌های

<sup>1</sup> . Apple Baum, Iaconi and Matosek

<sup>2</sup> . Aggression

<sup>3</sup> . Anti-social behavior

<sup>4</sup> . Counterproductive work behavior (CWB)

<sup>5</sup> . Delinquency

<sup>6</sup> . Retaliation

<sup>7</sup> . Revenge

<sup>8</sup> . Deviance

<sup>9</sup> . Griep

<sup>10</sup> Mathes

<sup>11</sup> . Anti-Social Behavior

کار باشد تا به دنبال عوامل مؤثر و مرتبط با این نوع رفتارها برآیند. حاصل این انگیزش و توجه پژوهشگران، صدها پژوهش منتشر شده و نشده است که در آن‌ها عوامل مرتبط و مؤثر بر رفتارهای ضدتولید شناسایی و معرفی شده‌اند (گل پرور و همکاران، ۱۳۹۰). رفتارهای ضد تولید در سازمان‌ها دامنه گسترده‌ای از رفتارهای کارکنان را شامل می‌شود که برای سازمان‌ها مضر است (موچیسکی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). این رفتارها از قبیل شایعه، استفاده نامناسب از اینترنت، کثیف کردن محیط کار، خرابکاری عمدی تجهیزات، سرقت و اعمال خشونت‌آمیز جسمی، کار بدون کیفیت، رفتارهای نادرست کلامی و جسمی است. وجه تمایز این‌گونه رفتارهای منحرف، آگاهانه و ارادی بودن آن‌هاست که هم برای سازمان و هم برای سلامت کارکنان مضر و هزینه‌بر هستند و آثار منفی روان‌شناختی آن به کاهش روحیه، افزایش نرخ غیبت، ترک شغل و کاهش بهره‌وری منجر می‌شود (هوول، دیگدان و بورو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰).

محققین رفتارهای ضد تولید را در واژه‌های متفاوتی تعریف می‌کنند؛ نظیر رفتار ضد تولید، تخریب فضای کار، پرخاشگری در کار، رفتار ضداجتماعی، انتقام و خشونت (قلی پور، ۱۳۸۶). چهار طبقه از این رفتارها عبارت‌اند از: (۱) آزار رساندن به دیگران، نادیده گرفتن یا بحث کردن با دیگران (۲) خرابکاری و آسیب فیزیکی به تجهیزات سازمان (۳) سرقت و کج‌رفتاری در تولید (کند کار کردن، بدکار کردن، رعایت نکردن دستورالعمل‌ها) (۴) استفاده نادرست از زمان کاری مثل؛ استراحت طولانی، دیرآمدن، رود رفتن و... (شوش، پنی و هانت<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). رفتار ضد تولیدی رفتاری است که طی آن فرد یا گروهی از افراد، آداب‌ورسوم، سیاست‌ها، قوانین و مقررات داخلی سازمان را نقض کنند و اثری زیان‌آور برای سازمان و کارکنان آن همراه داشته باشند (رابینسون و بنت، ۱۹۹۵؛ اندرسون و همکاران، ۱۹۹۹). فعالیت‌های ضد تولیدی در محل کار، روی پیوستاری قرار می‌گیرند که از رفتارهای نسبتاً جزئی مانند شایعه‌پراکنی، استفاده نامناسب از اینترنت، به هم ریختن امور شروع‌شده و به رفتارهای شدید از جمله آزار و اذیت، تخریب تجهیزات، سرقت و اعمال خشونت‌آمیز فیزیکی منجر می‌شوند. این‌گونه رفتارها را می‌توان در دو دسته مورد بررسی قرارداد: دسته اول رفتارهایی هستند که سازمان را هدف قرار می‌دهند، مانند اجرای ناموفق دستورالعمل‌ها یا انجام دادن نادرست امور از روی عمد. دسته دوم رفتارهایی هستند که افراد را در سازمان هدف قرار می‌دهند، مانند پرخاشگری سازمانی (فاکس و همکاران، ۲۰۰۱).

<sup>1</sup>. Muchinsky.

<sup>2</sup>. Howell, Digdon & Buro

<sup>3</sup>. Shoss, Penney & Hunter

با این وصف این رفتارها در روابط میان- فردی، در رابطه با رؤسا، همکاران و مشتریان نیز مشاهده می‌شوند که به شکل ناراحتی یا آسیب احساسی روانی یا فیزیکی بروز می‌کنند (مونت<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۶، به نقل از حسین پور طولازدهی و همکاران، ۱۳۹۵). دیدگاه‌های مختلفی برای مفهوم‌سازی رفتارهای ضد تولید وجود دارد که یکی از جامع‌ترین آن‌ها (رابینسون و بنت<sup>۲</sup>، ۱۹۹۵) سه معیار را برای آن در نظر می‌گیرد؛ عمدی و ارادی بودن، نادیده گرفتن هنجارها و مقررات سازمانی و تحمیل هزینه‌های اضافی به سازمان (پاشا، شاکری نیا و ابوالقاسمی، ۱۳۹۶). پژوهش‌ها، عوامل مختلفی را در بروز رفتارهای ضد تولید دخیل دانسته‌اند که عوامل فردی، سازمانی و مدیریتی از جمله مهم‌ترین آن‌ها هستند (ماهاپا و چیراشا<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲). لیکن مطالعاتی نیز وجود دارند که انبوهی از عوامل دیگر را در بروز رفتارهای ضد تولید دخیل می‌دانند. از جمله این عوامل می‌توان به نقصان موجود در قوانین (دانایی فر، آذر و صالحی، ۱۳۸۹)، ریشه‌های تاریخی و فرهنگی (مایلی، ۱۳۸۴)، ضعف دانش و معرفت (شجاعی زند، ۱۳۷۹)، عدم تناسب میان مکانیسم‌های تشویق و تنبیه قانونی (کانتسون، ۱۹۸۸)، فقر (کلانتری، ۱۳۸۴)، فقر فرهنگی (اسکارمن، ۱۹۸۱)؛ دانایی فر و همکاران، ۱۳۸۹)، خطرپذیری (لیوازوویچ، ۲۰۱۷؛ بلیر، ۲۰۱۷ و رومر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷؛ سلیمانی نسب، غلامرضایی و ویس کرمی، ۱۳۹۷)، تعصب و تعلق به خویشاوندان و دوستان (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۷)، عدالت سازمانی (کوهین و اسپکتور<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱) و استرس شغلی (ساغر و ویلسون<sup>۶</sup>، ۱۹۹۵) اشاره نمود.

منارد<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۰۷) اعتقاد دارند که تعهد و ویژگی‌های شغل با رفتارهای ضد تولید ارتباط منفی دارند و ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی با رفتار ضد تولید ارتباط مثبت دارد. لین ما و ونلی لی<sup>۸</sup> (۲۰۱۹) و همچنین ژانگ<sup>۹</sup> و همکاران (۲۰۱۸) استرس را به‌عنوان یکی از عوامل پیش‌بینی کننده رفتارهای ضد تولید معرفی نمودند. نیک منش<sup>۱۰</sup> و همکاران (۲۰۱۹) رضایت شغلی را بر رفتارهای ضد تولیدی مؤثر می‌داند. چائو میائو، رونالد اچ.

1. Mount

2. Robinson and Bennett

3. Mahapa and Chirasha

4. Romer

5. Cohen and Spector

6. Sager and Wilson

7. Menard

8. Lin Ma and Wenli Li

9. Zhang

10. nikmanesh



هامفری، شانشان کیان<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) به این نتیجه رسید که بین هوش هیجانی و رفتارهای ضدتولید ارتباط وجود دارد. ویپلی و مک دانل<sup>۲</sup> (۲۰۱۶) به ارتباط بین عزت‌نفس و رفتارهای ضد تولید پرداخته است. یانگ، جی، تردوی، دی سی<sup>۳</sup> (۲۰۱۸) به بررسی رفتارهای طرد کننده با رفتارهای ضد تولید پرداخته است. پراتاما و پارهیاتتی<sup>۴</sup> (۲۰۱۸) به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده (عدالت رویه‌ای، بین فردی و توزیعی)، نیازهای اساسی روان‌شناختی (نیاز به استقلال، شایستگی و ارتباط)، جبران خسارت و رفتار کاری ضد تولید پرداخت و به این نتیجه رسید که بین این عوامل ارتباط وجود دارد. ایرسا و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۹) رفتارهای ضد تولید (سوءاستفاده، کناره‌گیری و خرابکاری) را به‌عنوان پیامدهای فرسودگی شغلی (شامل خستگی عاطفی، کاهش موفقیت شخصی و مسخ شخصیت) بیان نمودند. چهرازی<sup>۶</sup> (۲۰۱۵) سبک رهبری خدمتگزار را از عوامل مؤثر بر رفتارهای ضد تولیدی بررسی کرد و نیک منس<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۱۹) به بررسی نقش رضایت شغلی بر رفتارهای ضد تولید پرداخت.

در خصوص پیامدهای رفتارهای ضد تولید می‌توان به افزایش هزینه‌های سازمان، کاهش استانداردهای کیفیت و کمیت در تولیدات و خدمات، اتلاف و استفاده‌های شخصی از اموال و منابع سازمان، کاهش بهره‌وری و عملکرد سازمانی کارکنان و افزایش استرس محیط کار اشاره نمود (سبک رو و دهقان<sup>۸</sup>، ۲۰۱۶). اخراج کارکنان و از دست دادن مشتریان و ورشکستگی بنگاه‌های کم‌بینه از جمله پیامدهای منفی این‌گونه رفتارها تلقی می‌شود؛ اما بروز رفتارهای ناهنجار در سازمان‌ها و نهادهای عمومی، با توجه به گستردگی و اهمیت آن‌ها، ممکن است آن‌ها را با بحران‌های جدی‌تری مواجه سازد. اشاعه رفتارهای ناهنجار در بین کارکنان سازمان‌هایی که باید مورد وثوق و اعتماد مردم باشند، اعتماد عمومی را خدشه‌دار و در کارکردهای عمومی این سازمان‌ها اختلال ایجاد می‌کند. لذا ضروری است، رفتارهای ضد شهروندی ریشه‌یابی شوند تا با کنترل عوامل موجد آن‌ها و تقویت عوامل بروز رفتارهای شهروندی، کارایی و اثربخشی سازمان افزایش یابد (قلی پور، ۱۳۸۶).

به‌طور کلی ویژگی مشترک تمامی رفتارهای ضد تولید شامل موارد زیر است؛ زیر پا

<sup>1</sup>. Chao Miao, Ronald H. Humphrey, Shanshan Qian

<sup>2</sup>. Whelpley, C.E. and McDaniel, M.A.

<sup>3</sup>. Yang, J. Treadway, D.C.

<sup>4</sup>. Ahimsyah and Parahyanti

<sup>5</sup>. Irsa

<sup>6</sup>. chehrazi

<sup>7</sup>. nikmanesh

<sup>8</sup> Sabokro and dehgan

گذاشتن منافع سازمان و وارد آمدن آسیب بالقوه به اعضای سازمان و یا کل آن (هارونی و همکاران، ۱۳۹۷). علی‌رغم بروز رفتارهای ضد تولید در بین کارکنان، تنها ۳۰ تا ۵۰ درصد از آن‌ها شناسایی شده و مورد پیگیری قرار گرفته‌اند. چنین آماری بی‌تردید بیانگر تبعات منفی فراوانی برای سازمان است چراکه باعث هدر رفتن منابع سازمانی، تضييع حقوق کارکنان و کاهش بهره‌وری سازمانی می‌شود (خمرنیا و همکاران، ۱۳۹۲). تاکنون چندین الگو در مورد رفتارهای ضد تولید کارکنان ارائه شده است. برخی از الگوهای مهم در جدول زیر آمده است (صفری، راد و گلشاهی، ۱۳۹۵).

جدول ۱. الگوهای رفتارهای ضد تولید

عوامل تعیین کننده	سال	پژوهشگر
عوامل چالش‌انگیز محیطی / عوامل تهدیدکننده ارزیابی	۱۹۹۱	لازاروس
عوامل فردی (عوامل شخصیتی و جمعیت شناختی) / عوامل اجتماعی و بین شخصی (هنجارهای منحرف و رفتارهای بین الاشخاص ناعادلانه) / عوامل سازمانی	۱۹۹۶	رابینسون و همکاران
متغیرهای شخصیتی / ویژگی‌های شغل / ویژگی‌های گروه کاری / فرهنگ سازمانی / نظام کنترل / بی‌عدالتی	۲۰۰۲	ساکت و وانک
عوامل شناختی (در قالب ارزیابی‌ها) / عوامل عاطفی	۲۰۰۷	اسپکتور و فاکس

### پیشینه تجربی

کیوان آرا و همکاران (۱۴۰۰) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند که کارکنان ناخشنود اقدام به انزوا و گوشه‌گیری عمدی - تدافعی کرده و بدون احساس گناه دست به تخریب سازمان و رفتارهای منافقانه و ضد تولید پنهان کارانه می‌زنند. آذر، عین علی و باقری قره‌بلاغ (۱۳۹۹) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند که نظارت مبتنی بر سوءاستفاده بر سرخوردگی شغلی تأثیر مثبت و عدالت توزیعی تأثیر منفی دارند و همچنین سرخوردگی شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای انحرافی دارند. عباسی (۱۳۹۹) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسید که اعتماد سازمانی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان تأثیرگذار است. شول و همکاران (۱۳۹۸) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند که چهار عامل اصلی ایجادکننده زیرآب زنی، دو عامل پیامدهای ناشی از آن، سه عامل راهکارهای کنترل و مقابله با زیرآب زنی و سه عامل تعدیل کننده زیرآب زنی وجود دارد. بر اساس یافته‌ها تصمیمات مدیریت و سازمان، عوامل محیطی و عوامل فردی باعث بروز رفتار زیرآب زنی در سازمان می‌شود. همچنین پسایندهای زیرآب زنی بین کارکنان نیز شامل پیامدهای شخصی و سازمانی هستند. نیک منش و همکاران (۱۳۹۸) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی بر

رفتارهای ضد تولید تأثیر منفی و معناداری دارد. پیام و همکاران (۱۳۹۸) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسید که هوش معنوی و قدردانی بر اشتیاق شغلی، تعهد سازمان، رفتار شهروندی سازمانی و رفتار ضد تولید تأثیر دارند. اسکندری و همکاران (۱۳۹۷) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسید که عوامل اجتماعی (نقص در تربیت اجتماعی و حکومتی، دوستان ناباب و سرمایه‌های اجتماعی نامناسب)، عوامل سازمانی (کنترل نادرست سازمانی، نقص در ایفای نقش توسط مدیران و منفی‌گرایی) و فردی (تیپ شخصیتی، ضعف در خودکنترلی، ضعف اعتقادی در دین و مشکلات فردی و خانوادگی) بر رفتار ناهنجار کارکنان تأثیرگذار بودند. نیازی و همکاران (۱۳۹۷) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسید که سیاست‌گذاری‌های غیر مشارکتی، بروکراسی نامناسب، کاستی‌های فرهنگی معطوف به ساختار و معطوف به کنشگر، متعارف‌شدگی و هنجارشکنی لجاجتی از جمله عوامل مؤثر بر رفتارهای ناکارآمد هستند. قاعدی امینی هارونی و همکاران (۱۳۹۷) در مطالعه‌ای با عنوان تأثیر فضای اخلاقی سازمان از طریق رفتار شهروندی سازمانی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی در شرکت ساپکو به این نتیجه رسیدند که فضای اخلاقی سازمان از طریق رفتار شهروندی سازمانی بر رفتار ضد تولید تأثیر دارد و فضای اخلاقی سازمانی از طریق رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند رفتار ضد تولید را کاهش دهد.

قاسمی نژاد دهکردی و همکاران (۱۳۹۶) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسید که تجربه استرس‌های شغلی موجب افزایش عاطفه منفی کارکنان می‌شود و آن نیز به نوبه خود کارکنان را به سمت ارتکاب رفتارهای ضد تولید سوق می‌دهد. پاشا و همکاران (۱۳۹۶) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند که تمامی متغیرهای پیش‌بین با رفتارهای ضد تولید کارکنان رابطه دارند و حدود ۱۰ درصد از واریانس رفتارهای ضد تولید را پیش‌بینی می‌کنند. صفری، راد و گلشاهی (۱۳۹۵) در مطالعه به این نتیجه رسیدند که بازاریابی اجتماعی بر رفتارهای ضد تولید کارکنان تأثیر منفی معناداری دارد. حسین پور طولازدهی و همکاران (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند که رفتارهای ضد تولیدی معلمان در سه بعد مورد مطالعه به صورتی معنادار در مدارس وجود دارند. نعیمی و همکاران (۱۳۹۲) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند که تطابق فرد-سازمان و فرد-گروه هم به صورت مستقیم و هم غیرمستقیم از طریق انگیزش شغلی باعث افزایش رفتارهای مدنی سازمانی و کاهش رفتارهای ضد تولید می‌شوند. سیف‌اللهی و فرهودفر (۱۳۹۱) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسید که هر چند عناصر فردی و مدیریتی با قانون‌گریزی مؤثر بوده‌اند، اما عنصر فرهنگی مهم‌ترین عامل مؤثر بر قانون‌گریزی است.

گل پرور، سمسار و آتش پور (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند که افزایش

عدالت تعاملی همکارمحور باعث کاهش رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران و سازمان می‌شود و وقتی تجربه‌پذیری پایین است، افزایش عدالت تعاملی همکارمحور باعث کاهش رفتارهای ضدتولید معطوف به همکاران می‌شود. عواطفی منفرد (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد گوناگونی محیط با رفتار ضد تولید رابطه منفی و معناداری وجود داشته است. صباحی و همکاران (۱۳۸۸) در مطالعه‌ای بین این نتیجه رسیدند که بین مؤلفه‌های شناخت سازمانی با رفتار ضدتولید معطوف به سازمان و همین‌طور بین مؤلفه‌های رضایت شغلی، عدالت تعاملی و عدالت رویه‌ای، با رفتار ضد تولید معطوف به افراد رابطه معناداری وجود دارد. گل پرور محسن، خاکسار سروره (۱۳۸۷) مهم‌ترین رفتارهای ضدتولید را به ترتیب شامل افشای اطلاعات محرمانه (مشترک با دزدی پول‌های متعلق به سازمان و همکاران)، انجام رفتارهای شبه جنسی یا جنسی نسبت به همکاران (به‌ویژه جنس مخالف)، برداشتن اموال و دارایی‌های سازمان، مصرف مواد مخدر در طول حضور در سازمان، خرابکاری در تولید محصولات و ارائه خدمات و کالاها، حاضرشدن در سرکار در حالت مستی ناشی از مصرف مشروبات الکلی، خریدوفروش مواد مخدر در سازمان، استفاده از مشروبات الکلی در حین کار، بی‌توجهی نسبت به اموال و دارایی‌ها و همراه داشتن مواد مخدر در زمان حضور در سازمان معرفی نمودند. مدیران و سرپرستان سازمان‌ها در درجه اول برای رفتارهای معطوف به تخریب و دزدی اموال، انحراف در روابط و مسائل مربوط به مواد مخدر نسبت به دیگر رفتارهای انحرافی اهمیت بیشتری قائل هستند.

یانگ، لین، فانگ، اس. و هوانگ<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) نشان دادند که سوء نظارت بر رفتار شغلی نامتعارف تأثیر مثبت می‌گذارد و جهت‌گیری آینده هم رابطه بین سوء نظارت و رفتار را تعدیل می‌کند و هم رابطه بین سوء نظارت و رفتار شهروندی سازمانی (OCB) را تعدیل می‌کند. ژانگ، لیو، شو، یانگ و بدنال<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) نشان دادند که عدالت سازمانی و استرس شغلی تأثیر سوء نظارت را بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی و رفتار ضد تولید تعدیل می‌نماید. مککی، مک آلستر، ماهر و وانگ<sup>۳</sup> (۲۰۱۸) نشان دادند که بین رهبری مخرب و رفتارهای محیط کار پیروان (عملکرد شغلی و انحراف محل کار) روابط قوی وجود دارد. یانگ، لی، سانگ، لی و ژو<sup>۴</sup> (۲۰۱۸) نشان دادند که ابعاد مختلف عدالت سازمانی نقش‌های متفاوتی در فرسودگی شغلی دارند. علاوه بر آن‌ها در منابع خارجی نیز پژوهش‌های مختلفی، رفتارهای

1. Yang, Lin, Fang, S. and Huang

2. Zhang, Liu, Xu, Yang, and Bednall,

3. Mackey, McAllister, Maher, and Wang,

4. Yang, Li, Song, Li, and Zhu, Y

ضد تولید و پیشایندهای آن را مورد بررسی قرار داده‌اند (پالمار و همکاران، ۲۰۱۷؛ گالیکس و روزچکسیس، ۲۰۱۷؛ انوروزو و همکاران، ۲۰۱۷؛ لیپم و همکاران، ۲۰۰۸) که در اکثر این مطالعات با وجود تفاوت‌های روش‌شناختی، به اهمیت رفتارهای ضد تولید و تأثیر منفی آن بر عملکرد تأکید شده است.

## روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر هدف از نوع کاربردی و بر مبنای جستجو و تحلیل داده‌ها، دارای ماهیت کیفی است. در این تحقیق از استراتژی نظریه داده‌بنیاد (رویکرد ظاهر شونده یا گلیزری) استفاده شده است. دلیل استفاده محقق از رویکرد ظاهر شونده هم به کارکرد این رویکرد مربوط می‌گردد. این رویکرد در مقایسه با رویکرد نظام‌مند، الگوهای متنوع‌تر و گسترده‌تری را جهت تلفیق داده‌ها ارائه می‌دهد و به‌جای تحمیل نظریه به داده‌ها، نظریه را از بطن داده کنکاش می‌کند (ساغروانی و همکاران، ۱۳۹۳).

در این پژوهش فرایند کدگذاری در سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری انتخابی و نظری انجام شد. در کدگذاری نظری محقق به‌جای کدگذاری مقوله‌ها به‌صورت پارادایمی (روش اشتراوس و کوربین) و محدود کردن خود از روش رویکرد ظاهر شونده استفاده نمود. گلیزر تصریح می‌کند برای پیوند مقوله‌ها، نقشه‌های نظری متعددی وجود دارد (لاک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱) بنابراین محقق در این مطالعه از این روش کدگذاری استفاده نمود. جامعه آماری تحقیق شامل مدیران مراکز و گروه‌های پژوهشی دانشگاه و متخصصان و پژوهشگران یکی از دانشگاه‌های نظامی بود که حداقل یک پروژه صنعتی را به اتمام رسانده بودند. نمونه‌گیری به روش هدفمند و قضاوتی انتخاب گردیدند و بعد از ۱۴ مصاحبه اشباع نظری حاصل گردید. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان در جدول زیر ارائه شده است.

جدول شماره ۲. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان

درجه	جایگاه شغلی	تحصیلات	سابقه کاری	تعداد
سرتیپ ۲	۱۹	دکتری	بیش از ۳۰ سال	۲
سرتیپ ۲	۱۹	دکتری	۳۰ سال	۱
سرهنگ	۱۸	دکتری	بیش از ۲۵ سال	۶
سرهنگ	۱۶ و ۱۷	دکتری	بیش از ۲۰ سال	۲
سرگرد و سرهنگ ۲	۱۶	دکتری و کارشناسی ارشد	بیش از ۱۵ سال	۳

<sup>۱</sup>. Lock

در این پژوهش مطابق رویکرد ظاهر شونده، اعتبار نظریه از مبنایی بودن داده‌ها حاصل شده است (جوینز و الونی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱) تناسب و عملی بودن، مرتبط بودن و قابلیت اصلاح مدنظر محقق بود. اطلاعات با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودی‌ای کدگذاری شدند. در این مطالعه طبق نظر کرسول (۱۳۹۱) برای بررسی روایی پژوهش، از تأیید اعضاء و مشارکت‌کنندگان استفاده گردید، بدین‌صورت که نتیجه مطالعه به افراد مشارکت‌کننده در تحقیق برگردانده شد و نظرات اصلاحی آنان اخذ و اصلاحات لازم به‌عمل آمد. (ضرغامی‌فر و آذر، ۱۳۹۲). کرسول برای بررسی پایایی در پژوهش‌های کیفی، توافق در همسانی رمزگذاری بین دو یا چند رمزگذار را پیشنهاد می‌کند (کرسول، ۱۳۹۱)؛ بنابراین در زمینه پایایی، از روش توافق یا همخوانی بین مشارکت‌کنندگان استفاده گردید و ضریب توافق ۸۱٪ به‌دست آمد.

### یافته‌های پژوهش

کلیه مصاحبه‌ها، مقالات و مستندات شناسایی‌شده وارد نرم‌افزار ماکس‌کودا گردید و در سه مرحله، کدگذاری (کدگذاری باز، انتخابی و نظری) انجام شد. در نخستین مرحله از کدگذاری که کدگذاری باز یا آزاد نامیده می‌شود پژوهشگر بدون هیچ محدودیتی به نام‌گذاری مفاهیم می‌پردازد و محدودیتی برای تعداد کدها قائل نمی‌شود. واحد اصلی تحلیل برای کدگذاری باز، مفاهیم یا همان گزاره‌ها بودند. در این مرحله با استخراج کدهای اولیه از مصاحبه‌ها و همچنین مقالات منتخب تعداد ۵۴۴ کد اولیه شناسایی شدند که فراوانی آن‌ها از یک تا ۱۰ کد متغیر بودند. نمونه‌ای از این کدهای باز در جدول زیر ارائه شده است.

جدول شماره ۳. نمونه کدگذاری باز از گزاره‌های برگرفته از مصاحبه‌ها

کد	متن منتخب
عوامل مدیریتی	تصمیمات مدیریت و سازمان باعث بروز رفتار زیرآب زنی در سازمان می‌شود.
تربیت اجتماعی دوستان و همسالان	نقص در تربیت اجتماعی و دوستان ناباب بر رفتارهای ضد تولید تأثیرگذار هستند.
منشور اخلاقی سازمان	تدوین اصول اخلاقی حاکم بر رفتار سازمانی بر رفتارهای شغلی کارکنان مؤثر است.
عدالت سازمانی	بی‌عدالتی بیشترین تأثیر را بر بروز رفتارهای ضدشهروندی در سازمان دارد.
عدالت تربیت اجتماعی	وقتی که جامعه ابزار و امکانات تولید ثروت را یکسان توزیع نمی‌نماید و استعداد و توانایی‌های اعضای جامعه برای تلاش مشروع نیز یکسان پرورش نیافته است؛ بنابراین باید انتظار داشت که رفتارهای مخرب بیشتری برای کسب درآمد مشاهده شود.
بدبینی سازمانی	گسترش بدبینی سازمانی حسادت سازمانی را به دنبال دارد که پیامد آن نیز بروز رفتارهای مخرب سازمانی است.

<sup>۱</sup>. Jones and Alony

در مرحله دوم کدگذاری یعنی محوری پژوهشگر به دسته‌بندی و مقایسه کدهای اولیه استخراج شده از دل داده‌ها پرداخت. در کدگذاری محوری فرآیند اختصاص کد به مفاهیم موجود در داده‌ها از حالت کاملاً باز خارج شده و شکلی گزینشی به خود می‌گیرد. در این مرحله، مقایسه دائمی داده‌ها انجام می‌گیرد. محقق داده‌های کدگذاری شده را با یکدیگر مقایسه می‌کند و مقوله‌های متناسب را کنار هم قرار می‌دهد. به این منظور هر یک از کدهای سطح اول را با سایر کدها مقایسه می‌کند و کد مشابه را در یک طبقه قرار می‌دهد. در آخرین مرحله از کدگذاری که به کدگذاری انتخابی معروف است، پژوهشگر با توجه به کدها و مفاهیم شناسایی شده در دو مرحله قبل به استحکام بیشتر فرآیند کدگذاری می‌پردازد و با توجه به مفاهیم پدیدار شده از دل داده‌ها، به تلفیق داده‌ها در مورد پدیده مورد نظر می‌پردازد که تصویر غنی‌تری از مفاهیم و مقوله‌های حاصل فراهم خواهند کرد؛ و در نهایت با طی این فرایندها، چارچوبی نظری پدیدار می‌شود. بدین ترتیب، یافته‌های حاصل از مراحل دوم و سوم کدگذاری در جدول زیر ارائه شده است.

جدول شماره ۴. ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های پیشایندهای رفتارهای ضد تولید

مقوله اصلی	مقوله فرعی	زیر مقوله‌ها	گویه‌ها
پیشایندهای رفتارهای ضد تولید	عوامل مدیریتی	برنامه‌ریزی منابع انسانی	فرآیند جذب و گزینش - جامعه‌پذیری سازمانی - ارتقاء و انتصاب - آموزش و توانمندسازی
		شیوه مدیریت و رهبری	سبک رهبری - تغییرات مدیریتی - مدیریت استعداد و جانشین پروری - سیاست‌گذاری غیر مشارکتی
		مدیریت عملکرد	سیستم نظارتی - سیستم تشویق و تنبیه - سیستم ارزیابی عملکرد - رقابت درون سازمانی - سیستم اطلاعاتی منابع انسانی
	عوامل سازمانی	اهداف و برنامه‌های سازمان	روابط کار - سیستم حقوق و مزایا - کیفیت زندگی کاری - سیاست‌ها و رویه‌های سازمان
		ساختار سازمانی	شفافیت وظایف و مسئولیت‌ها - تناسب شغلی و سازمانی - کمبود پست‌های سازمانی
		ادراک از عدالت سازمانی	عدالت اطلاعاتی - عدالت مرادده‌ای - عدالت رویه‌ای - عدالت توزیعی
	عوامل فرهنگی - اجتماعی	مسائل مرتبط باهم سالان	فشار گروهی - معاشرت با افراد کجرو - مجاورت با افرا بزهکار
		اخلاق حرفه‌ای	مشارکت - انتقادپذیری - شرافت - شجاعت - درستکاری - صداقت و بی‌طرفی - امانت‌داری - وفای به عهد - انصاف - احترام به دیگران - رازداری - داشتن منشور اخلاقی - حمایت‌سازی - اعتقادات دینی - قوانین حرفه‌ای - پاسخگو بودن - وقت‌شناسی

عوامل فردی	هویت سازمانی	سرمایه اجتماعی - جوسازمانی - فرهنگ سازمانی - احساس هویت سازمانی - بازاریابی داخلی - ارتباط داخلی
	احساسات و نگرش‌ها	ادراک از حمایت و پشتیبانی مدیران - بدبینی سازمانی - بیگانگی باکار - فرسودگی شغلی - تعهد سازمانی - استرس - رضایت شغلی
	شخصیت	درون‌گرایی و برونگرایی - خودشیفتگی - خودپایشی - استقبال از تجربه - روان رنجوری و ثبات احساسی - وظیفه‌شناسی و باوجدانی - سازگاری
	ویژگی‌های رفتاری	هوش هیجانی - حسادت سازمانی - منفعت‌طلبی - ضعف توانایی و تخصص - بی‌توجهی و سهل‌انگاری - سازگاری با موقعیت
	فقر و نیازهای برآورده نشده	نیازهای فیزیولوژیکی - نیازهای امنیتی - نیازهای اجتماعی - نیاز احترام - نیازهای خودشکوفایی

پیامدها و یا پسایندها نتایجی است که در دلیل تأثیر رفتارهای ضد تولید پدیدار می‌شود. پیامدها نتایج و حاصل کنش‌ها و واکنش‌ها هستند. پیامدها را همواره نمی‌توان پیش‌بینی کرد و الزاماً همان‌هایی نیستند که افراد قصد آن را داشته‌اند. پیامدها ممکن است حوادث و اتفاقات باشند، شکل منفی به خود بگیرند، واقعی یا ضمنی باشند و در حال یا آینده به وقوع بپیوندند. همچنین این امکان وجود دارد که آنچه در برهه‌ای از زمان پیامد به شمار می‌رود در زمانی دیگر به بخشی از شرایط و عوامل تبدیل شود.

#### جدول شماره ۵. پسایندهای رفتارهای ضد تولید

مقوله اصلی	مقوله فرعی	زیر مقوله‌ها	گویه‌ها
پسایندهای رفتارهای ضد تولید	پسایندهای سازمانی	پسایندهای اجتماعی - فرهنگی	کاهش وفاداری ارباب و رجوع - عمیق‌تر شدن سکوت سازمانی - تکثیر رفتارهای ضد تولید - خدشه‌دار شدن وجهه سازمان - از بین رفتن اعتماد عمومی - سرگردانی ارباب و رجوع
		پسایندهای مالی و اقتصادی	افزایش هزینه‌های سازمان - از دست دادن کارکنان باارزش - افت عملکرد - افزایش حوادث و سوانح - تحلیل رفتن توانایی سازمان - از دست دادن مشتریان - اتلاف وقت در محل کار - اتلاف منابع سازمان
		پسایندهای تولیدی	کاهش بهره‌وری سازمان - کند شدن سرعت تحولات - کاهش کیفیت خدمات - کاهش کارایی و اثربخشی - فرسایش و شکست سازمان - وقفه در خدمات‌رسانی
		پسایندهای اطلاعاتی	ایجاد ناهماهنگی - اختلال در ارتباطات - افشاء اطلاعات - خرابی اطلاعات



پسایندهای فردی	افزایش نگرش‌های منفی	کاهش تعهد سازمانی - نارضایتی شغلی - بی‌انگیزگی کارکنان
	از بین رفتن سلامتی کارکنان	افزایش ناهماهنگی شناختی - از بین رفتن روحیه همکاری - تهدید سلامت جسمی - از بین رفتن سلامتی روحی و روانی
	تغییر کار راهه شغلی کارکنان	مختل شدن روابط بین فردی و درون سازمانی - افزایش غیبت - افزایش تمایل به ترک خدمت

### بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش محقق به دنبال شناسایی پیشایندها و پسایندهای رفتارهای ضد تولید در سازمان‌های دفاعی دانش‌بنیان و فناور بود. در این راستا بر مبنای مقالات و مستندات علمی و همچنین مصاحبه با خبرگان سازمان‌های دفاعی دانش بنیان، اطلاعات جمع‌آوری و با استفاده از روش گراند تئوری (رویکرد ظاهر شونده گلنزر) و نرم‌افزار مکس کیودی‌ای تحلیل شدند. یافته‌ها تحقیق به شرح زیر ارائه گردیدند.

**الف) پیشایندها:** با توجه به یافته‌های تحقیق پیشایندهای رفتارهای ضد تولید عواملی هستند که به‌طور مستقیم و غیرمستقیم به شکل‌گیری و بروز یا تشدید طیف مختلفی از رفتارهای ضد تولید منجر می‌گردند این عوامل شامل چهار بعد عوامل مدیریتی، عوامل سازمانی، عوامل فرهنگی اجتماعی و عوامل فردی می‌باشد.

عوامل مدیریتی از جمله عوامل مهم و تأثیرگذار بر رفتارهای ضد تولید است و بر مبنای یافته‌های این تحقیق مؤلفه‌ها و شاخص‌های مرتبط با عوامل مدیریتی عبارت‌اند برنامهریزی منابع انسانی (فرایند جذب و گزینش، جامعه‌پذیری سازمانی، ارتقاء و انتصاب، آموزش و توانمندسازی)، شیوه مدیریت و رهبری (سبک رهبری، تغییرات مدیریتی، مدیریت استعداد و جانشین‌پروری، سیاست‌گذاری غیر مشارکتی) و مدیریت عملکرد (سیستم نظارتی، سیستم تشویق و تنبیه، سیستم ارزیابی عملکرد، رقابت درون سازمانی، سیستم اطلاعاتی منابع انسانی). این یافته‌ها با نتایج تحقیق محسنی کبیر و موسوی کاشی (۱۴۰۰) و تحقیق چهارزی<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) همخوانی دارد.

یکی دیگر از عوامل مؤثر بر رفتارهای ضد تولید سازمان عوامل سازمانی است که

<sup>۱</sup>. chehrazi

شامل مؤلفه‌های اهداف و برنامه‌های سازمان (روابط کار، سیستم حقوق و مزایا، کیفیت زندگی کاری، سیاست‌ها و رویه‌های سازمان)، ساختار سازمانی (شفافیت وظایف و مسئولیت‌ها، تناسب شغلی و سازمانی، کمبود پست‌های سازمانی) و ادراک از عدالت سازمانی (عدالت اطلاعاتی، عدالت مرادده‌ای، عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی) می‌باشد. یافته‌های این تحقیق در زمینه ویژگی‌های شغل با مطالعه منارد و همکاران (۲۰۰۷) و مطالعه پراتاما و پارهیانته<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) همخوانی دارد.

یکی دیگر از عوامل مؤثر بر رفتارهای ضد تولید عوامل فرهنگی و اجتماعی بود که با مؤلفه‌های مسائل مرتبط باهم سالان (فشار گروهی، معاشرت با افراد کجرو، مجاورت با افراد بزهکار)، اخلاق حرفه‌ای (مشارکت، انتقادپذیری، شرافت، شجاعت، درستکاری، صداقت و بی‌طرفی، امانت‌داری، وفای به عهد، انصاف، احترام به دیگران، رازداری، داشتن منشور اخلاقی، حمایت‌سازی، اعتقادات دینی، قوانین حرفه‌ای، پاسخگو بودن، وقت‌شناسی) و هویت‌سازمانی (سرمایه اجتماعی، جوسازمانی، فرهنگ‌سازمانی، احساس هویت سازمانی، بازاریابی داخلی، ارتباط داخلی) است. یافته‌های این تحقیق از این نظر با تحقیق فروغ‌الدین عدل و همکاران (۱۳۸۳) با عنوان تأثیر هم‌نشینی و معاشرت با گروه هنجارشکن و گرایش جوانان به اعتیاد و مطالعه علی‌بابایی و فیروزجاییان (۱۳۸۸) با عنوان تحلیل جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر قانون‌گریزی و مطالعه شول و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان پیشایندها و پسایندهای زیرآب زنی سازمانی در سازمان‌های دولتی و همچنین با مطالعات نبوی و همکاران (۱۳۹۶) و بذرافشان و همکاران (۱۳۹۸) همخوانی دارد.

یکی دیگر از عوامل مؤثر بر رفتارهای ضد تولید عوامل فردی بودند این عوامل با مؤلفه‌های احساسات و نگرش‌ها (ادراک از حمایت و پشتیبانی مدیران، بدبینی سازمانی، بیگانگی با کار، فرسودگی شغلی، تعهد سازمانی، استرس، رضایت شغلی)، شخصیت (درون‌گرایی و برونگرایی، خودشیفتگی، خودپایشی، استقبال از تجربه، روان رنجوری و ثبات احساسی، وظیفه‌شناسی و باوجدانی، سازگاری)، ویژگی‌های رفتاری (هوش هیجانی، حسادت سازمانی، منفعت‌طلبی، ضعف توانایی و تخصص، بی‌توجهی و سهل‌انگاری، سازگاری با موقعیت) و فقر و نیازهای برآورده نشده (نیازهای فیزیولوژیکی، نیازهای امنیتی، نیازهای اجتماعی، نیاز احترام، نیازهای خودشکوفایی) تبیین می‌گردد. یافته‌های این تحقیق با یافته‌های منارد<sup>۲</sup> و

1. Ahimsyah and Parahyanti

2. Menard

همکاران (۲۰۰۷) و لین ما و ونلی لی<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) و همچنین ژانگ<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۸)، کمالوند، کریمی طاهر و وثوقی (۱۳۹۶)، مسگر و طاهری (۱۳۹۳)، محمدی و همکاران (۱۳۹۶)، اسکندری و همکاران (۱۳۹۷)، سلیمی بجستانی و همکاران (۲۰۱۷)، رئیسی و ناستی زایی (۱۳۹۸)، قاعدی امینی هارونی و همکاران (۱۳۹۷)، کاظمی گرجی و همکاران (۱۳۹۹)، آذر و همکاران (۱۳۹۹)، مقتدایی (۱۳۹۶) و واعظی، حسین پو و رنجبر کیوترخانی (۱۳۹۵) همخوانی دارد. تفاوت عمده این تحقیق با تحقیقات یاد شده در روش کار و جامعیت آن است. در این مطالعه محقق با رویکرد اکتشافی از ظرفیت‌های همه پژوهش‌های پیشین استفاده شده است.

**ب) پیامدها یا پساایندها:** با توجه به یافته‌های تحقیق پیامدها و یا پساایندهای رفتارهای ضد تولید نتایجی هستند که در اثر وقوع رفتارهای ضد تولید به وجود می‌آیند و یا پساایندها نتایجی است که در دلیل تأثیر رفتارهای ضد تولید پدیدار می‌شود. پیامدها نتایج و حاصل کنش‌ها و واکنش‌ها هستند. پیامدها را همواره نمی‌توان پیش‌بینی کرد و الزاماً همان‌هایی نیستند که افراد قصد آن را داشته‌اند. پیامدها ممکن است حوادث و اتفاقات باشند، شکل منفی به خود بگیرند، واقعی یا ضمنی باشند و در حال یا آینده به وقوع بپیوندند. همچنین این امکان وجود دارد که آنچه که در برهه‌ای از زمان پیامد به شمار می‌رود در زمانی دیگر به بخشی از شرایط و عوامل تبدیل شود. بخشی از پساایندها متوجه سازمان شده و سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند و به‌وسیله مؤلفه‌های پساایندهای اجتماعی - فرهنگی، پساایندهای مالی و اقتصادی، پساایندهای تولیدی و پساایندهای اطلاعاتی تبیین می‌گردند و بخشی از این پیامدها و پساایندها که افراد سازمان و کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد نیز با مؤلفه‌هایی نظیر افزایش نگرش‌های منفی، از بین رفتن سلامتی کارکنان و تغییر کار راهه شغلی کارکنان قابل تبیین هستند.

بخشی از پیامدها و پساایندهای رفتارهای ضد تولید را می‌توان تحت عنوان پساایندهای سازمانی طبقه‌بندی نمود که به‌وسیله مؤلفه‌های پساایندهای اجتماعی - فرهنگی (کاهش وفاداری ارباب و رجوع، عمیق‌تر شدن سوت سازمانی، تکثیر رفتارهای ضد تولید، خدشه‌دار شدن وجهه سازمان، از بین رفتن اعتماد عمومی، سرگردانی ارباب و رجوع)، پساایندهای مالی و اقتصادی (افزایش هزینه‌های سازمان، از دست دادن کارکنان باارزش، افت عملکرد، افزایش حوادث و سوانح، تحلیل رفتن توانایی سازمان، از دست دادن مشتریان، اتلاف وقت

<sup>۱</sup>. Lin Ma and Wenli Li

<sup>۲</sup>. Zhang

در محل کار، ائتلاف منابع سازمان، پسایندهای تولیدی (کاهش بهره‌وری سازمان، کند شدن سرعت تحولات، کاهش کیفیت خدمات، کاهش کارایی و اثربخشی، فرسایش و شکست سازمان، وقفه در خدمات‌رسانی) و پسایندهای اطلاعاتی (ایجاد ناهماهنگی، اختلال در ارتباطات، افشاء اطلاعات، خرابی اطلاعات) قابل تبیین هستند.

علاوه بر تأثیراتی که رفتارهای ضد تولید بر سازمان دارد، یک سری تأثیرهای فردی نیز بر روی کارکنان دارد که این تأثیرات با مؤلفه‌های افزایش نگرش‌های منفی (کاهش تعهد سازمانی، نارضایتی شغلی، بی‌انگیزگی کارکنان)، از بین رفتن سلامتی کارکنان (افزایش ناهماهنگی شناختی، از بین رفتن روحیه همکاری، تهدید سلامت جسمی، از بین رفتن سلامتی روحی و روانی) و تغییر کار راهه شغلی کارکنان (مختل شدن روابط بین فردی و درون‌سازمانی، افزایش غیبت، افزایش تمایل به ترک خدمت) قابل تبیین است. یافته‌های این تحقیق در این خصوص با مطالعه چائو میائو، رونالد اچ. هامفری، شانشان کیان<sup>۱</sup> (۲۰۱۷)، وپیلی و مک دانل<sup>۲</sup> (۲۰۱۶) ایرسا و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۹) و نیک‌منش و همکاران (۲۰۱۹) و نیک‌منش و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی دارد.

سبک رو و دهقان (۲۰۱۶) افزایش هزینه‌های تحمیل شده به سازمان، کاهش استانداردهای کیفیت و کمیت در تولیدات و خدمات، ائتلاف و استفاده‌های شخصی از اموال و منابع سازمان، کاهش بهره‌وری و عملکرد سازمانی کارکنان و افزایش استرس محیط کار از جمله پیامدهای آن رفتارهای ضد تولید بیان نموده که همه این پیامدها جزء یافته‌های این تحقیق می‌باشد و دامنه پیامدهای شناسایی شده خیلی گسترده‌تر از این تحقیق می‌باشد. تفاوت عمده این بخش از تحقیق با پیشینه در این است که اکثر پژوهش‌ها به بررسی پیشایندها و آن‌هم به صورت محدود پرداخته‌اند و در این تحقیق علاوه بر پیشایندها، پسایندها هم شناسایی گردیده و جامعیت بیشتری نسبت به تحقیقات پیشین برخوردار می‌باشد.

پیشنهادهای زیر می‌تواند مورد توجه مسئولان قرار گیرد؛

○ در خصوص رفتارهای ضد تولید و رفتارهای ضد شهروندی گفتمان سازی گردد و

مصادیق رفتارهای ضد تولید به اطلاع همه مدیران، فرماندهان، کارکنان پایور و

وظیفه برسد تا آگاهی آنان در این خصوص افزایش یابد.

○ آئین‌نامه انضباطی بر مبنای رفتارهای شناسایی شده مورد بازنگری قرار گیرد و تنبیهات و

<sup>1</sup>. Chao Miao, Ronald H. Humphrey, Shanshan Qian

<sup>2</sup>. Whelpley, C.E. and McDaniel, M.A.

<sup>3</sup>. Irsa

- تشویقات متناسب با رفتارهای تولید و ضد شهروندی در این آئین‌نامه لحاظ گردد.
- دستورالعمل ارزیابی عملکرد کارکنان بر مبنای رفتارهای ضد تولید تدوین و به اجرا گذاشته شود.
  - در برنامه‌های آموزشی مدیران و فرماندهان و همچنین کارکنان جدید، رفتارهای شهروندی و ضد تولید گنجانده شود و این آموزش برای کارکنانی که آموزش آنان به پایان رسیده با انتشار بولتن و نمایه و ... آموزش انجام شود.
  - پیشایندها و عوامل مؤثر بر رفتارهای ضد تولید در بعد سازمانی و مدیریتی کاملاً در اختیار سازمان است و با کنترل این بخش می‌توان بخش قابل توجهی از رفتارهای ضد تولید را کاهش داد.
  - فرایند تربیت و آموزش کارکنان با رویکرد گسترش رفتارهای شهروندی سازمانی و از بین بردن و کاهش رفتارهای ضد تولید برنامه‌ریزی و اجرا گردد.
  - از شیوه‌های مدیریتی متناسب با سطح بلوغ و توانمندی‌های کارکنان استفاده گردد و صرفاً از یک یا چند شیوه مدیریتی ثابت استفاده نگردد.
  - به‌جای تأکید بر صرف ارزیابی عملکرد، مدیریت عملکرد کارکنان در دستور کار قرار گیرد و مدیران و فرماندهان برای مدیریت عملکرد مورد آموزش قرار گیرند.
  - روابط کار در حوزه کارکنان با استناد به قوانین و مقررات و نیازمندی‌های مرتبط تدوین گردد و به‌کارگیری کارکنان (کادر و وظیفه) بر مبنای آن انجام پذیرد و سیستم حقوق و مزایای کارکنان متناسب با نیازهای این قشر و نرخ تورم اصلاح گردد.
  - کیفیت زندگی کاری کارکنان مد نظر قرار گیرد و حداقل‌های لازم در این خصوص در اختیار آنان قرار گیرد.
  - سیاست‌ها و رویه‌های سازمان باید متناسب با تغییراتی که در حوزه‌های مختلف در حال انجام است اصلاح و به‌روزرسانی گردد و وظایف و مسئولیت‌های کارکنان با اصلاح ساختار شفاف‌سازی گردد.
  - عدالت در انواع مختلف آن عدالت اطلاعاتی، عدالت مراوده‌ای، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی در سازمان رعایت گردد.
  - با توجه به اثرگذاری عوامل فرهنگی و اجتماعی در بروز رفتارهای ضد تولید، در هنگام جذب، آموزش و به‌کارگیری کارکنان، ویژگی‌های فرهنگی و موقعیت اجتماعی متقاضیان که در آن پرورش و رشد یافته‌اند مدنظر قرار گیرد.
  - با توجه به اثرگذاری عوامل فردی در بروز رفتارهای ضد تولید، در هنگام جذب کارکنان وظیفه و کادر، ویژگی‌ها و عوامل فردی مؤثر بر رفتار آنان از جمله احساسات و

نگرش‌ها، شخصیت، ویژگی‌های رفتاری و نیازهای برآورده نشده آنان بررسی و با دستیابی به این اطلاعات تصمیم‌گیری گردد که از این کارکنان در کجا و برای چه مسئولیتی استفاده شود.

## منابع

- آذر، عادل؛ عین علی، محسن و باقری قره‌بلاغ، هوشمند. (۱۳۹۹). تأملی بر پیشایندهای رفتارهای انحرافی کارکنان با تأکید بر تعدیل‌گری شفافیت نقش در شرکت گاز استان سمنان. *مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۱۲(۴۵)، ۳-۲۴.
- براتی، هاجر؛ عریضی، حمیدرضا؛ براتی، آذر؛ سرهنگی، کامران و رنجبر، حمیدرضا. (۱۳۹۲). تأثیر عدالت سازمانی و جوسازمانی بر رفتارهای ضد تولید. *مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۱(۴)، ۱۸۱-۱۹۷.
- پاشا، نسترن؛ شاکری نیا، ایرج و ابوالقاسمی، عباس. (۱۳۹۶). رابطه رفتارهای شهروندی سازمانی، معنویت سازمانی و سرمایه اجتماعی با رفتارهای ضد تولید کارکنان، *نشریه علمی مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی*، ۱(۴)، ۹۱-۱۱۱.
- پیام، مهدی؛ بشلیده، کیومرث؛ هاشمی، اسماعیل و نعیمی، عبدالزهرا. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر هوش معنوی و قدردانی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار ضد تولید؛ نقش میانجی‌گر تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی در کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۲(۲۰)، ۱-۱۲.
- حسین پور طولازدهی، شهره؛ زین آبادی، حسن رضا؛ علیمردانی، اکرم و کرد فیروزجایی، فهیمه. (۱۳۹۵). تأملی بر رفتارهای ضد تولیدی معلمان در تدریس: واکاوی نشانگان، ابعاد و ارزیابی وضع موجود در مدارس شهر تهران. *فصلنامه علمی - پژوهشی تعلیم و تربیت*، ۱(۳۲)، ۱۱۷-۱۴۴.
- خمرنیا، محمد و باغبانین، عبدالوهاب. (۱۳۹۲). بررسی عوامل سازمانی و مدیریتی مؤثر بر میزان تخلفات اداری کارکنان شاغل در بیمارستان امام علی (ع) شهر زاهدان. *مجله علمی علوم پزشکی صدرا*، ۱(۷)، ۱۱-۲۱.
- ساغروانی، سیما؛ مرتضوی، سعید؛ لگزیان، محمد و رحیم نیا، فریبرز. (۱۳۹۳). «تحمیل» نظریه به داده‌ها و یا «ظهور» نظریه از داده‌ها: نظریه‌پردازی در علوم انسانی و اجتماعی با روش‌شناسی نظریه داده بیناد. *پژوهش‌نامه مبانی تعلیم و تربیت*، ۴(۱)، ۱۵۱-۱۷۰.
- صباحی، پرویز؛ نوری، ابوالقاسم؛ عریضی سامانی، سیدحمیدرضا و گل پرور، محسن. (۱۳۸۸). سهم عوامل عاطفی و شناختی در رفتار ضد تولید کارکنان. *پژوهش‌های روان‌شناختی*، ۱(۲۴)، ۴۴-۶۲.
- صفری، علی؛ راد، شیما و گلشاهی، بهنام. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر بازاریابی اجتماعی بر کاهش رفتارهای ضد تولید کارکنان. *مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۷(۲۷)، ۱۰۱-۱۲۲.
- ضرغامی فر، مؤگان و آذر، عادل. (۱۳۹۲). تحلیلی بر شیوه نگاشت شناختی در ساختار بندی داده‌های کیفی مطالعات سازمانی، *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۱ و ۲(۳)، ۱۵۹-۱۸۵.
- عباسی، حسن. (۱۳۹۹). ارزیابی تأثیر اعتماد سازمانی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی کارکنان شرکت نفت و گاز زاگرس جنوبی، *مجله دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی*، ۳(۳۰)، ۵۰-۶۶.

عواطفی منفرد، احسان؛ مهرداد، علی؛ میرجعفری، سید احمد و رضایی، طاهره. (۱۳۹۰). رابطه مؤلفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار با اعتماد سازمانی و رفتارهای ضد تولید. *فصلنامه روان‌شناسی تحلیلی شناختی*، ۲(۹)، ۶۳-۷۳.

قاسمی نژاددهکردی، آتوسا؛ امیرتاش، علی محمد و اصلانخانی، محمد علی. (۱۳۹۶). اثر عدالت سازمانی بر رفتارهای ضد تولید با میانجی‌گری عواطف شغلی: مورد مطالعه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خوزستان. *مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۵(۱)، ۱۱۷-۱۳۱.

قاسمی نژاددهکردی، آتوسا؛ امیرتاش، علی محمد و 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 علمی - پژوهشی روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی*، ۸(۳۰)، ۱-۱۶.

کرسول، جان دلیو. (۱۳۹۱). *طرح پژوهشی رویکردهای کیفی، کمی و ترکیبی*. ترجمه علیرضا کیامنش و مریم دانای طوس. تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی دانشگاه علامه طباطبایی.

کیوان آرا، امیر؛ اعتباریان خوراسگانی، اکبر و رشیدپور، علی. (۱۴۰۰). نوع‌شناسی رفتار سازمانی کارکنان ناخشنود سازمان‌های فرهنگی بر پایه ابعاد باورمندی (سطحی/ عمیق) و رفتار (فعالانه/ منفعلانه). *فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۹(شماره ۳ (پیاپی ۳۵))، ۹۷-۱۱۲.

گل پرور محسن و خاکسار سروره. (۱۳۸۷). رفتارهای ضد تولید از دیدگاه سرپرستان و مدیران صنایع و سازمان‌ها. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۳(۳ و ۴)، ۱۸-۲۶.

گل پرور، محسن؛ سمسار، امیرحسین و آتش پور، حمید. (۱۳۹۰). نقش پنج عامل بزرگ شخصیت در پیوند میان عدالت سازمانی ادراک شده با رفتارهای ضد تولید، *روانشناسی معاصر*، ۶(۲)، ۱-۱۴.

محسنی کبیر، زهره و موسوی کاشی، زهره. (۱۴۰۰). تأثیر سرپرستی توهین‌آمیز بر رفتار کاری ضد تولید کارکنان، رفتار شهروندی سازمانی و پنهان سازی دانش با نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۱۰(۱)، ۱۷۹-۲۲۲.

مرامی، مهناز؛ اکبری، بهمن و ابوالقاسمی، عباس. (۱۳۹۹). مقایسه اثربخشی برنامه‌های آموزشی هوش معنوی و تاب‌آوری بر رفتارهای ضد تولید کارکنان یک کارخانه صنعتی. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۲(۴۴)، ۵۱-۷۰.

نعامی، عبدالزهره؛ هاشمی، سید اسماعیل؛ شبانی، شیخ و انصافداران، فریده. (۱۳۹۲). بررسی رابطه علی تطابق در محیط کار با رفتارهای مدنی سازمانی و رفتارهای ضد تولید در محیط کار با میانجی‌گری انگیزش شغلی، *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۵(۱۶)، ۱۰۹-۱۲۷.

نیک منش، شمس‌الدین؛ لیلی دوست، فاطمه؛ زرگو، شبنم و موسوی، مجید. (۱۳۹۸). بررسی نقش تأثیر طفره‌روی اجتماعی کارکنان در رابطه‌ی بین رضایت شغلی و رفتارهای ضد تولید کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر هشت پر. *مدیریت منابع انسانی پایدار*، ۱(۱)، ۱۶۷-۱۸۶.

هارونی، عباس؛ ابراهیم زاده دستجردی، رضا؛ صادقی دهچشمه، مهرداد و صادقی‌زاده، نازنین. (۱۳۹۷). تأثیر فضای اخلاقی سازمان از طریق رفتار شهروندی سازمانی بر رفتارهای ضد تولید سازمانی در شرکت ساپکو، مهندسی، مدیریت نوین، ۷(۲۱)، ۲۱-۹۱.

Appelbaum, S. H.; Iaconi, G. D. and Matousek, A. (2007). Positive and Negative Deviant Workplace Behaviors: Causes, Impacts, and Solutions. *Corporate Governance*, 7, 586 – 598.

- Chao Miao, Ronald H. Humphrey, Shanshan Qian.(2017). Are the emotionally intelligent good citizens or counterproductive? A meta-analysis of emotional intelligence and its relationships with organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior, *Personality and Individual Differences*, 116,144-156.
- Chehrrazi, S. (2015). Study the Effect of Servant Leadership Style on Anti-Production Behavior of Employees. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 4(2), 118-99.
- Chirasha, V. and Mahapa, M.(2012). An Analysis of the Causes and Impact of Deviant Behaviour in the Workplace: The Case of Secretaries in State Universities. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*, 3(5), 415-421.
- Mackey, J. D.; McAllister, C. P.; Maher, L. P. and Wang, G.(2018). Leaders and Followers Behaving Badly: A Meta-Analytic Examination of Curvilinear Relationships Between Destructive Leadership and Followers' Workplace Behaviors. *Personnel Psychology*,72(1), 3-47.
- Howell, A. J.; Digdon, N. and Buro, K.(2010). Mindfulness Predicts Sleep-Related Self- Regulation and Well-Being. *Personality and Individual Differences*, 48, 419-424.
- Makhdoom, I. F.; Atta, M. and Malik N. I.(2019). Counterproductive Work Behaviors as an Outcome of Job Burnout among High School Teachers, *Bulletin of Education and Research*, 2 (41), 79-92
- Jones, M. and Alony, I.(2011). Guiding the Use of Grounded Theory in Doctoral Studies—an Example from the Australian Film Industry. *International Journal of Doctoral Studies*, 6, 95-114.
- Ma, L. and Li, W.(2019). The Relationship Between Stress and Counterproductive Work Behavior: Attachment Orientation as a Moderate. *Open Journal of Social Sciences*, 7, 413-423.
- Marcus, B.; Taylor, O. A.; Hastings, S. E.; Sturm, A. and Weigelt, O. (2016). The Structure of Counterproductive Work Behavior: A Review, a Structural Meta-Analysis, and a Primary Study. *Journal of Management*, 42(1), 203–233.
- Menard, J.; Brunet, L.; Savoie, A.; Daele, A. and Flarnent, A. (2007). Anti-social Behaviour at Work: the Best Predictors of Anti-Production and Anti-Property Behaviours. *Psychologie du Travail et des Organisations*. 13, 47-62.
- Nikmanesh, S.; Leilidoost, F.; Zarjou, S. and Mousavi, M.(2019). Investigating the Role of Employee Social Avoidance Effect on the Relationship between Job Satisfaction and Anti-Production Behaviors of Hashtpar Social Security Organization. *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 1(1), 167-186.
- Roodsaz, H.; Rezaie Manesh, B. and Tavakoli Sh.(2012). Effect of Organizational Citizenship Behavior on Competitive Advantage. *Improvement Management Studies*, 22(68), 109-134.
- Shoss, M.; Penney, L. and Hunter, E.(2010). Can Counterproductive Work Behaviors Be Productive? CWB as Emotion-Focused Coping. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(2), 154–166.



- Whelpley, C.E. and McDaniel, M.A.(2016). Self-Esteem and Counterproductive Work Behaviors: a Systematic Review, *Journal of Managerial Psychology*, (31), 4, 850-863.
- Yang, F.; Li, X.; Song, Z.; Li, Y. and Zhu, Y.(2018). Job Burnout of Construction Project Managers: Considering the Role of Organizational Justice. *Journal of Construction Engineering and Management*, 144(11), 04018103.
- Yang, J. H.; Lin, C. C.; Fang, S. C. and Huang, C. Y.(2019). An Uncertainty Management Theory on the Effects of Abusive Supervision. *Management Decision*, (57), 11, 3079-3095
- Yang, J. and Treadway, D.C.(2018). A Social Influence Interpretation of Workplace Ostracism and Counterproductive Work Behavior. *Journal of Business Ethics*, 148, 879–89.
- Zhang, L.; Huang, Q. and Jiang, Y.(2018). Anti-Production Work Behavior: Research Perspective, Content and Design. *Psychological Science Progress*, 26, 306-318.
- Zhang, Y.; Liu, X.; Xu, S.; Yang, L. Q. and Bednall, T. C.(2019). Why Abusive Supervision Impacts Employee OCB and CWB: a Meta-Analytic Review of Competing Mediating Mechanisms. *Journal of Management*, 14(3), 132–156.