

رابطه وجدان کاری و رفتارهای غیرمولد معلمان زن مدارس ابتدایی شهر سراب

حوریه رحمانی

کارشناس علوم تربیتی، آموزگار مقطع ابتدایی مدارس شهرستان سراب h53rahmani@gmail.com

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر تعیین رابطه وجدان کاری و رفتارهای غیرمولد معلمان زن مقطع متوسطه شهر سراب بود. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اجرا توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان زن مقطع ابتدایی شهر سراب در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ به تعداد ۲۱۰ نفر که از این تعداد ۱۲۰ نفر از طریق جدول گرجی-مورگان به روش نمونه گیری خوشه ای چندمرحله ای به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه های رفتارهای غیرمولد رابینسون و بنت (۱۹۹۵) و وجدان کاری ستا و مک کرا (۱۹۹۲) بود. داده ها پس از گردآوری با استفاده از نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل شد. نتایج این تحقیق نشان داد که بین وجدان کاری و مولفه های آن با رفتارهای غیرمولد رابطه منفی و معنی داری وجود دارد ($p < 0/01$). در مجموع می توان گفت که یافته های حاصل از پژوهش حاضر حاکی از اهمیت و نقش بالای وجدان کاری در کاهش رفتارهای غیرمولد معلمان می باشد و سازمان های آموزشی می توانند با ارتقای وجدان کاری، رفتارهای غیرمولد را در بین معلمان کاهش دهند.

واژه های کلیدی: وجدان کاری، رفتارهای غیرمولد، معلمان.

مقدمه

در سال های اخیر، پژوهشگران سازمانی، علاقه زیادی به مطالعه رفتارهای سازمانی به خصوص رفتارهای مدنی سازمانی از خود نشان داده اند، اما نوع دیگری از رفتارهای سازمانی وجود دارد که با عنوان رفتار غیرمولد^۱ خوانده می شود (حسن زاده ثمرین، حسن زاده و شیرینی چلکاسری، ۱۳۹۳). شکل گیری مفهوم رفتار غیرمولد از بافت شغلی نشأت گرفته است. محیطی که در آن انتخاب نیروی کار، نه تنها بر مبنای عملکرد تکلیف محور^۲، بلکه بر اساس کارکرد بافتی^۳ مانند رفتارهای شهروندی^۴ و رفتار غیرمولد شغلی^۵ پایه ریزی شده است (روتوندو و ساکت^۶، ۲۰۰۲؛ به نقل از مهبود و فولادچنگ، ۱۳۹۵). رایبسنون و بنت^۷ (۱۹۹۵) از تئورسین های اصلی رفتار غیرمولد در حوزه شغلی، این نوع رفتارها را رفتاری عمدی می دانند که هنجارهای یک سیستم را در هم می شکند و سلامت سیستم، اعضای آن یا هر دو را تهدید می کند. از نظر ژنگ^۸ و همکاران (۲۰۱۷) هم این نوع رفتارها، رفتارهایی هستند که به قصد آسیب زدن به سازمان یا سایر اعضای آن صورت می گیرد. از نظر دی استفانو^۹ و همکاران (۲۰۱۷) هم رفتار غیرمولد شغلی عبارت است از رفتار ارادی که هنجارهای سازمانی را نقض کرده و سلامتی سازمان، کارکنانش و یا هر دو را تهدید می کند. در واقع، رفتارهایی در محیط کار غیرمولد محسوب می شوند که سه معیار اصلی را داشته باشند: ۱. عمدی و ارادی باشند؛ ۲. رسوم، قواعد، مقررات و هنجارهای قابل قبول سازمانی در آنها نادیده گرفته شود و نقض گردد؛ ۳. به خطر انداختن سلامتی افراد و سازمان هزینه های آشکار و نهان قابل توجهی را به سازمان تحمیل کند و از این طریق اثربخشی و عملکرد فردی و سازمانی را به مخاطره اندازد (رایبسنون و بنت، ۱۹۹۵). کولبرت^{۱۰} و همکاران (۲۰۰۴) رفتارهای غیرمولد را به دو نوع انحراف فردی (رفتاری انحرافی که بر اعضا متمرکز می شود؛ مانند رفتار بی ادبانه با همکاران) و انحراف سازمانی (رفتاری انحرافی که در سازمان هدایت میشود؛ مانند مضایقه کردن از تلاش ها) تقسیم می کنند. توجه به این دو نوع رفتار نشان میدهد که از نظر این پژوهشگران رفتارهای غیرمولد جنبه منفی دارند؛ در حالی که گالپرین و بروک^{۱۱} (۲۰۰۶) رفتارهای غیرمولد را در دو نوع مخرب و سازنده طبقه بندی می کنند. رفتارهای غیرمولد مخرب رفتارهایی ارادی هستند که با نقض هنجارهای سازمانی، سلامتی سازمان و اعضایش را تهدید می کنند؛ مانند دزدی و خرابکاری. در مقابل، رفتارهای غیرمولد سازنده به رفتارهایی ارادی اشاره میکنند که با نقض هنجارهای سازمانی به سلامتی سازمان و اعضایش کمک کرده و دستیابی به اهداف سازمانی را تسهیل می کنند. رایبسنون و بنت (۱۹۹۵) بر اساس این دو بعد چهار نوع انحراف تولید^{۱۲}، انحراف مالی (دارایی)^{۱۳}، انحراف سیاسی^{۱۴} و انحراف شخصی^{۱۵} را معرفی می کنند. انحراف تولید زمانی روی می دهد که کارکنان استانداردهای کیفیت و کمیت در باعث افزایش هزینه های تولید و کاهش در کنترل موجودی شوند. انحراف مالی شامل کسب یا اتلاف اموال شرکت بدون تأیید شرکت است و شامل مواردی نظیر دزدی و دستکاری در حساب های هزینه می شود. انحراف سیاسی زمانی روی میدهد که کارکنان از سهامداران خاص حمایت کنند که در اینصورت دیگران در معرض مضراتی قرار می گیرند. چنین حمایت هایی ممکن است هزینه هایی ایجاد کنند که ناشی از

1. counterproductive behavior

2. task performance

3. contextual function

4. citizenship behavior

5. counterproductive work behavior

6. Rotundo & Sackett

7. Robinson & Bennett

8. Zheng

9. Di Stefano

10. Colbert 0

11. Galperin & Burke 1

12. Production Deviance 2

13. Financial Deviance 3

14. Political Deviance 4

15. Personal Aggression 5

کیفیت بی ثبات خدمات، نارضایتی و احساس بیعدالتی باشد. انحراف شخصی شامل خصومت و رفتارهای تجاوزکارانه نسبت به دیگران میشود که میتواند اعتبار شرکت را به خطر اندازد و پیامدهای جدی منفی برای افراد موردنظر داشته باشد. وجود کارکنانی با رفتار غیرمولد شغلی تواند موجب کاهش بهره وری سایر کارکنان، رایج شدن رفتارهای انحرافی و افزایش هزینه های سازمانی گردد (چن^۱ و همکاران، ۲۰۱۷). کسانی که رفتار غیرمولد شغلی دارند برای سازمان تهدید محسوب می شوند؛ زیرا می توانند بقیه کارکنان و مشتریان را نیز به سوی این افکار سوق دهند. این رفتارها، رفتارهای تنگ نظرانه و غیرقانونی هستند که اقتدار رسمی و ایدئولوژی سازمان آن را مجاز نمی داند (کلارک^۲ و همکاران، ۲۰۱۶). این رفتارها در مدارس از آنجایی که در زمره سیستم های آموزشی قرار دارند، رسالت مهمی در آموزش و تربیت جامعه بر دوش دارند. بروز رفتارهای غیرمولد در این سیستم ها از دو جهت خسارت بار است؛ اول اینکه این نوع رفتارها باعث کاهش بهره وری و کارایی سیستم می شود و مجموعه را در رسیدن به اهداف و رسالت خود با مشکل مواجه می کند (فریز، بروان و هلر^۳، ۲۰۰۹). لذا لازم است عوامل و پیشایندهای این نوع رفتارها در بین معلمان شناسایی و برطرف گردد.

در خصوص عوامل و پیشایندهای رفتارهای غیرمولد و مخرب، اپلبائوم، لاکونی و ماتوسک^۴ (۲۰۰۷). دو دیدگاه عمده را برای پیش بینی رفتارهای غیرمولد مطرح می کند دیدگاه مبتنی بر فرد^۵ و رویکرد مبتنی بر شرایط کاری^۶. تأکید مطالعه حاضر بر دیدگاه مبتنی بر فرد است.

یکی از پیشایندهای فردی مطرح برای رفتارهای تلافی جویانه، وجدان کاری^۷ است (اردلان و همکاران، ۱۳۹۳) و می توان آن را یکی از موثرترین عوامل فردی در عملکرد شغلی کارکنان نیز دانست (قلانندی و همکاران، ۱۳۹۸). وجدان کاری عبارت است از احساس تعهد درونی به منظور رعایت الزاماتی که در ارتباط با کار مورد توافق قرار گرفته است، به عبارت دیگر منظور از وجدان کاری رضایت قلبی، تعهد و التزام عملی نسبت به وظیفه هایی است که قرار است انسان آنها را انجام دهد، به گونهای که اگر بازرس و ناظری نیز بر فعالیت او نظاره گر نباشد، باز هم در انجام وظیفه قصوری روا نخواهد داشت در واقع وجدان کاری درجه ای که افراد یک سازمان پشتکار، سخت کوشی و انگیزش دارند، تا به هدف دست یابند را نشان می دهد (سیمرینگ و چرامی^۸، ۲۰۱۰). وجدان کاری عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و احساس انجام وظیفه در افراد می شود و در سازمانها اصلاح رفتار و طرز برخورد با کارکنان آن سازمان می باشد تا تمایل آنها را به رعایت قوانین، مقررات و استانداردهای سازمان بسنجد (ابطحی، ۱۳۸۹). شاید به دلیل همین اهمیت است که به اعتقاد بنت و دورکین^۹ (۲۰۰۰)، الیزور و کالوسکی^{۱۰} (۲۰۰۱)؛ لمونز و جونز^{۱۱} (۲۰۰۱)؛ سینگ، گوپتا و ونوگوپال^{۱۲} (۲۰۰۸) توجه به وجدان کاری در هر سازمان باید اولویت آن سازمان باشد. توجه به مفهوم وجدان کار در سازمانها در حقیقت نگاهی اخلاقی و انسانی به مقوله کار و سازمان است، زیرا اخلاق در رفتار حرفه ای منجر به ایجاد تعهد نسبت به انجام وظایف محوله به بهترین شکل و بدون کنترل خارجی و در پی آن بهبود نتایج کار، بهبود وضع جامعه، رضایت باطنی و آرامش وجدان فرد می شود (پتی، گریگوری و هیل^{۱۳}، ۲۰۱۳).

1 . Chen

2 . Clark

3 . Ferris, Brown & Heller

4 . Applebaum, Laconi & Matousek

5 . Person. based perspective

6 . Situation. based perspective

7 . Work Conscientiousness

8 . Simmering & Chermie

9 . Bennett & Durkin

1 . Elizur & Kolowsky

0

1 . Lemons & Jones

1

1 . Singh, Gupta & Venugopal

2

1 . Petty, Gregory & Hill

3

در مجموع با توجه به پیامدهای منفی گسترده رفتارهای غیرمولد به خصوص در بین معلمان، انتظار می‌رفت که پژوهش‌های قابل توجهی در این زمینه انجام شده باشد؛ اما به نظر می‌رسد تاکنون در این زمینه پژوهش‌های علمی بسیار کمی در کشور صورت گرفته است. اما بر اساس برخی شواهد پژوهشی و با در نظر گرفتن نظریه‌های این حوزه، می‌توان وجدان‌کاری را مؤثر رفتار سازمانی دانست. اما در خصوص تأثیر این عامل بر رفتارهای غیرمولد پژوهشی صورت نگرفته است؛ از طرفی، پژوهشگران همواره به رفتارهای غیرمولد و راه‌های پیشگیری آن در سازمان‌های آموزشی توجه کرده‌اند. لذا نیاز به پژوهش‌های بیشتری در راستای شناسایی پیشایندها و عوامل پیش‌بینی‌کننده رفتارهای غیرمولد احساس می‌شود و این پژوهش در راستای پاسخگویی به این نیاز انجام می‌گیرد. بدین ترتیب، اینکه رفتارهای غیرمولد معلمان با توجه به وجدان‌کاری چگونه است مسئله‌ای است که تاکنون پاسخ‌درخوری چه در مطالعات داخلی و چه در مطالعات خارجی به آن داده نشده است. لذا پژوهش حاضر قصد دارد مسئله مذکور را در بین معلمان زن مدارس ابتدائی شهر سراب بررسی و پاسخ‌درخور توجهی به آن بیابد. لذا مسئله مزبور به تبع مهم‌ترین پرسش را پیش روی مطالعه حاضر قرار می‌دهد و آن هم این‌که، آیا بین وجدان‌کاری و رفتارهای غیرمولد معلمان زن مدارس ابتدائی شهر سراب رابطه وجود دارد؟

روش تحقیق

طرح پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف مورد نظر از نوع تحقیق توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان زن مقطع ابتدائی شهر سراب می‌باشد که تعداد آنها ۲۱۰ نفر می‌باشند که از این تعداد ۱۲۰ نفر از طریق جدول مورگان و گرجسی به شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب و پرسشنامه در بین آنها توزیع شد. برای گردآوری اطلاعات از ابزارهای ذیل استفاده شد:

پرسشنامه رفتارهای غیرمولد: جهت سنجش رفتارهای غیرمولد، از پرسشنامه رابینسون و بنت (۱۹۹۵) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۶ ماده است که ۸ ماده برای سنجش رفتارهای انحرافی سازمانی و ۸ ماده برای رفتارهای انحرافی بین‌فردی منظور شده‌اند. پاسخ‌های این پرسشنامه بر روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۵ (هر روز) مشخص می‌شود. پایایی این پرسشنامه توسط مقدم و محمودی میمند (۱۳۹۷) و مرشدی تنکابنی (۱۴۰۰) به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۹۳ گزارش شده است که نشان می‌دهد پرسشنامه مذکور در ایران از پایایی مطلوبی برخوردار است.

پرسشنامه وجدان‌کاری: برای سنجش وجدان‌کاری از پرسشنامه وجدان‌کاری کاستا و مک کرا (۱۹۹۲) استفاده شد. این آزمون دارای ۱۶ سوال پنج‌گزینه‌ای است که دو خرده‌مقیاس موفقیت و قابل‌اتکا را می‌سنجد که هر کدام با تعدادی سوال مشخص گردیده‌اند. ۸ سؤال از این پرسشنامه مربوط به زیرمقیاس قابلیت‌اتکا (برای مثال من فرد بسیار شایسته و کارآیی می‌باشم) است و ۸ سوال دیگر، زیرمقیاس موفقیت‌مداری (برای مثال من برای دستیابی به اهداف خود سخت تلاش می‌کنم) را می‌سنجد (کاستا و مک کرا، ۱۹۹۲). طریقه نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای است که گزینه‌های آن از خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵ رتبه‌بندی شده است به طوری که نمره ۱ نشان‌دهنده وجدان‌کاری پایین کارکنان و نمره ۵ نشان‌دهنده وجدان‌کاری بالای کارکنان می‌باشد. اعتبار این پرسشنامه در پژوهش گلاتلی و ایروینگ^۲ (۲۰۰۱) از طریق آلفای کرونباخ ۰/۷۶ و در پژوهش علیرضایی و همکاران (۱۳۹۲) نیز ۰/۷۰ به دست آمده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از همبستگی پیرسون در نرم‌افزار SPSS²⁶ استفاده شد.

یافته‌ها

در جدول ۱ ضرایب همبستگی وجدان‌کاری و رفتارهای غیرمولد گزارش شده است:

جدول ۱- ضرایب همبستگی وجدان‌کاری و رفتارهای غیرمولد

1. Costa & McCrae

2. Gellatly & Irving

رفتارهای غیرمولد	متغیر
$r = -.۰۶۷۸^{**}$	وجدان کاری
$r = -.۰۵۴۷^{**}$	قابلیت اتکا
$r = -.۰۵۷۸^{**}$	موفقیت‌مداری

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

نتایج جدول ۱- نشان می دهد که بین وجدان کاری و مولفه های آن با رفتارهای غیرمولد رابطه منفی و معنی دار برقرار است ($p < .۰۱$). این بدین معنی است که با افزایش وجدان کاری، رفتارهای غیرمولد معلمان کاهش می یابد و بالعکس.

بحث و نتیجه گیری

مطابق با نتایج پژوهش حاضر، بین وجدان کاری و مولفه های آن با رفتارهای غیرمولد معلمان رابطه منفی و معنی داری وجود دارد؛ به عبارتی دیگر، معلمانی که از وجدان کاری بالایی برخوردارند، سطح پایینی از رفتارهای غیرمولد را تجربه می کنند. لذا وجدان کاری متغیر بسیار مهم در رفتارهای غیرمولد معلمان می باشد.

در زمینه نتایج پژوهش حاضر در بخش وجدان کاری و رفتارهای غیرمولد پژوهشی همسو و یا ناهمسو با این یافته به صورت مستقیم وجود ندارد اما اردلان و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی اثر مستقیم وجدان کاری بر کاهش رفتارهای تلافی جویانه گزارش کرده اند که کاملاً با نتایج پژوهش حاضر همسو بودن و آن را تأیید می کند. در تبیین این یافته باید گفت که وجدان کاری موجب می شود کارکنان نظام اداری و سازمانی کشور، توانمندی ها، استعدادها و تخصص ها را نه تنها بدون کنترل بلکه به طور داوطلبانه در جهت تحقق اهداف سازمان قرار دهند که در سایه این وجدان کاری، برنامه های توسعه پایدار کشور بیمه می شوند (سلطانی، ۱۳۷۷). کارکنان با وجدان کاری بالا، سخت تر کار می کنند، برای سازمان ارزش قائلند و ایراد کمتری در کارشان دیده می شود (مک کنا، ۲۰۰۵). وجدان کاری عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و احساس انجام وظیفه در افراد می شود و در سازمان ها اصلاح رفتار و طرز برخورد با کارکنان آن سازمان می باشد تا تمایل آن ها را به رعایت قوانین، مقررات و استانداردهای سازمان بسنجد (ابطحی، ۱۳۸۹). شاید به دلیل همین اهمیت است که به اعتقاد بنت و دورکین (۲۰۰۰)، الیزور و کالوسکی (۲۰۰۱)؛ لمونز و جونز (۲۰۰۱)؛ سینگ، گوپتا و ونوگوپال (۲۰۰۸) توجه به وجدان کاری در هر سازمان باید اولویت آن سازمان باشد. توجه به مفهوم وجدان کار در سازمانها در حقیقت نگاهی اخلاقی و انسانی به مقوله کار و سازمان است، زیرا اخلاق در رفتار حرفه ای منجر به ایجاد تعهد نسبت به انجام وظایف محوله به بهترین شکل و بدون کنترل خارجی و در پی آن بهبود نتایج کار، بهبود وضع جامعه، رضایت باطنی و آرامش وجدان فرد می شود (پتی، گریگوری و هیل ، ۲۰۱۲). افراد با وجدان کاری بالا اهداف و ارزش های سازمان را اهداف و ارزش های خود می دانند و برای رسیدن به آنها تلاش می کنند (پالا و همکاران، ۲۰۰۸) بنابراین برای چنین کارکنانی سازمان و اهداف آن با عنوان به عنوان ارزش تلقی می شود و طبیعتاً از روحیه بالایی برای کار در سازمان برخوردار بوده و کمتر به سمت رفتارهای غیرمولد کشیده می شود. توجه به مفهوم وجدان کاری در سازمان ها در حقیقت نگاهی اخلاقی و انسانی به مقوله کار و سازمان است؛ زیرا اخلاق در رفتار حرفه ای منجر به ایجاد تعهد نسبت به انجام وظایف محوله به بهترین شکل و بدون کنترل خارجی و در پی آن بهبود نتایج کار، بهبود وضع جامعه، رضایت باطنی و آرامش وجدان فرد می شود. وجود وجدان کاری در یک سازمان باعث افزایش سطح بهره وری، تحقق توسعه پایدار، تحول فرهنگی انسان، ثبات مدیریت و نظم اقتصادی می گردد. به اعتقاد بنت و دورکین (۲۰۰۰) و الیزور و کالوسکی (۲۰۰۱) و لمونز و جونز (۲۰۰۱)، توجه به وجدان کاری در هر سازمان باید به عنوان اولویت باشد. در صورت دارا بودن بالاترین حد وجدان کار می توان جامعه ای را تصور کرد که در آن افراد در مشاغل گوناگون سعی دارند تا کارهای محوله را به بهترین وجه و به طور دقیق و کامل و با رعایت اصول بهینه سازی انجام دهند. پس وجدان کاری موجب می گردد تا افراد سیستمی و نظام مند گردند (امراهی، ۱۳۸۹). در مجموع می توان چنین بیان کرد که معلمان با وجدان کاری بالا، برای دانش آموزان سختتر کار می کنند و تدریس کم عیب و نقص تری ارائه می دهند آنها اهداف و ارزشهای کاری را اهداف و ارزش های خود تلقی می کنند و برای رسیدن به آن تلاش می کنند لذا معلمان با وجدان کاری بالا، رفتارهای

غیرمولد را مغایر با ارزش‌ها و اهداف متعالی خود می‌دانند و بدین ترتیب وجدان‌کاری نقش مثبتی در کاهش رفتارهای غیرمولد معلمان ایفا می‌کند.

بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که وجدان‌کاری در مدارس منجر به کاهش رفتارهای غیرمولد معلمان می‌شود. نتایج و یافته‌های حاصل از ادبیات پژوهش و یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر حاکی از اهمیت و نقش بالای وجدان‌کاری در کاهش رفتارهای غیرمولد می‌باشد، بنابراین مدیران آموزش و پرورش با بهبود سطح وجدان‌کاری می‌توانند رفتارهای غیرمولد آنان را کاهش دهند.

در امور پژوهشی معمولاً محدودیت‌هایی وجود دارد که چنانچه محقق بتواند بر آن‌ها فائق آید، نتایج پژوهش با دقت بیشتری حاصل خواهد شد. پژوهش حاضر نیز از این قاعده مستثنی نیست؛ از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر، بکارگیری پرسشنامه خودگزارشی است و ممکن است در پاسخ‌ها سوگیری وجود داشته باشد که می‌توانست در نتایج تحقیق مؤثر باشد و جامعه آماری فقط معلمان زن دوره ابتدائی شهر سراب بود و از جامعیت پایینی برخوردار بوده که باید تعمیم نتایج با احتیاط صورت گیرد در این رابطه استفاده از مصاحبه کیفی به جای پرسشنامه و انجام پژوهش در سایر گروه‌ها جهت بالا بردن قدرت تعمیم‌پذیری نتایج می‌تواند مفید و موثر واقع گردد.

منابع

- اردلان، محمدرضا، بهشتی راد، رقیه، سلطانزاده، وحید. (۱۳۹۴). اثر رهبری امنیت مدار بر کاهش رفتارهای تلافی جویانه با نقش میانجی وجدان کاری. پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی، ۱(۳)، ۷۲-۵۱
- براتی احمد آبادی هاجر. (۱۳۸۷). رابطه بین متغیرهای پیشایند (عدالت سازمانی و جو سازمانی) و وجدان کاری با عملکرد شغلی در کارکنان شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان. دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی
- شول، حسین؛ دامغانیان، حسین؛ رستگار، ؛ دانایی فرد، حسن؛ آذر، عادل. (۱۳۹۸). ارائه الگویی از پیشایندهای رفتارهای غیرمولد کارکنان با استفاده از روش فراترکیب. پژوهش های مدیریت عمومی، ۱۲(۴۴)، ۳۰-۵.
- علیرضایی، نفیسه، مساح، هاجر، اکرمی، ناهید. (۱۳۹۲). رابطه وجدان کاری با عملکرد شغلی. اخلاق در علوم و فناوری. ۸(۲)، ۷۶-۸۶
- قلاوندی، حسن، عمران زاده عمران، اشرفی سلیم کندی فرشید. (۱۳۹۸). پیش بینی وجدان کاری به عنوان یک اصل اخلاقی، بر اساس مولفه های رهبری مبتنی بر ارزش. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۴(۲)، ۹۹-۱۰۵
- مرشدی تنکابنی، محمدحسن. (۱۴۰۰). بررسی نقش بدبینی سازمانی در رفتارهای غیرمولد کارکنان: با نقش میانجی سایش اجتماعی. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۴۰۰(۵۹)، ۱۹۳-۱۷۰.
- مهبد، مینا، و فولادچنگ، محبوبه. (۱۳۹۵). رابطه بین پنج عامل بزرگ شخصیت و رفتار غیرمولد تحصیلی با واسطه گری مهار ادراک شده. مجله روانشناسی تحولی: روانشناسان ایرانی، ۴۷(۱۲)، ۲۶۵-۲۷۹.

- Anderson, R., Mehta, R., & Dubinsky, A. (2019). Leadership style, motivation and performance in international marketing channels. An empirical investigation of the usa, finland and poland. *European Journal of Marketing*, 37, 50.
- Applebaum, Sh, Laconi G. D. & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts and solutions. *Corporance Governonce*, 5, 586-598.
- Berry, C. M., Carpenter, N. C., & Barratt, C. L. (2012). Do other-reports of counterproductive work behavior provide an incremental contribution over self-reports? A meta-analytic comparison. *Journal of Applied Psychology*, 97, 613-636.
- Bolino, M. C. (1999). Citizenship and impression management: good soldiers or good actors? *Academy of Management Review*, 24(1), 82-98.
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (1999). Measuring impression management in organizations: A scale development based on the Jones and Pittman taxonomy. *Organizational Research Methods*, 2 (2), 187-206.
- Chen, Y., Li, S., Xia, Q., & He, C. (2017). The Relationship Between Job Demands and Employees' Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effect of Psychological Detachment and Job Anxiety. *Frontiers in psychology*, 8, 1890-1898.
- Clark, O. L., & Walsh, B. M. (2016). Civility climate mitigates deviant reactions to organizational constraints. *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 186-201.
- Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L., & Barrick, M. R. (2004). Interactive effects of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 599-609.
- Cox, B. D. (2010). Differential functioning by high and low impression management groups on a big five applicant screening tool. Unpublished Doctoral Dissertation, the Graduate Faculty of Auburn University.
- 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.

- Di Stefano, G., Scrima, F., & Parry, E. (2017). The effect of organizational culture on deviant behaviors in the workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-22.
- DuBrin, A. J. (2011). *Impression management in the workplace: Research, theory, and practice*. New York : Routledge. Pp. 233.
- Ferris, Wendi J., Brown, Jeffrey A. & Heller, Paul M. 2009. "Be Nice and Fair or Else: Understanding Reasons for Employees' Deviant Behaviors", *Journal of Management Development*, 26(2), 117-131.
- Gallagher, V. C. (2007). Situational and dispositional antecedents and consequences of impression management tactics: The role of political skill. *Electronic Theses, Treatises and Dissertations*. Paper 4381.
- Galperin, B. L., & Burke, R. J. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 331-47.
- Grant, A. M., & Mayer, D. M. (2009). Good soldiers and good actors: pro-social and impression management motives as interactive predictors of affiliative citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 900-912.
- Griffin, R. W. & Lopez, Y. P. (2005). Bad Behavior in Organizations: A Review and Typology for Future Research. *Journal of Management*, 31(6), 988-1005.
- Hastings, S.E. and Finegan, J.E. (2011), The role of ethical ideology in reactions to injustice, *Journal of Business Ethics*, 100(4), 689-743.
- Jain, A. K. (2012). Moderating effect of impression management on the relationship of emotional intelligence and organizational citizenship behavior. *Institute of Behavioral and Applied Management*.
- Kleinmann, M., & Klehe, U. (2011). Selling oneself: Construct and criterion-related validity of impression management in structured interviews. *Human Performance*, 24(1), 29-46.
- Krischer, M. K., Penney, L. M., & Hunter, E. M. (2010). Can counterproductive work behaviors be productive? CWB as emotionfocused coping. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 154-166.
- MacKenzie, C., Thomas, N. & Ronan, C. (2012). Dysfunctional Behavior in Organisations: Can HRD reduce the impact of dysfunctional. *Journal of Applied Psychology*, 76.
- Mazni, A., & Roziah, M. R. (2011). Towards developing a theoretical model on the determinants of workplace deviance among support personnel in the Malaysian public service organizations. *12th International Conference on Human Resource Development Research and Practice Across Europe, The University of Gloucestershire, Cheltenham, England*, 23-48.
- Nguyen, N.T., Seers, A., & Hartman, N.S. (2016). Putting a good face on impression management: Team citizenship and team satisfaction. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9(2), 148-168.
- Piwinger, M; Ebert, H. (2001). *Impression Management: Wie aus Niemand Jemand wird*. in: Bentele, Guenther et al. (Ed.), *Kommunikationsmanagement: Strategien, Wissen, Lösungen*. Luchterhand, Neuwied.
- Preves, S and Stephenson, D. (2009). The Classroom as Stage: Impression Management in Collaborative Teaching. *Teaching Sociology*. 37 (3, Special Issue on the Sociology of the Classroom): 245-256 – via American Sociological Association.

- Rana, H. and Punia, B.K. (2016). Deviant workplace behavior and organizational role stress in the corporate sector, Unpublished Manuscript, Guru Jambheshwar University of Science and Technology, Hisar.
- Robinson, S. L. & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Snell, R. S., & Wong, Y. L. (2007). Differentiating good soldiers from good actors. *Journal of Management Studies*, 44(6), 883-909.
- Zheng, W. Wu, Y.C. J. Chen, X. & Lin, S.J. (2017). Why do employees have counterproductive work behavior? The role of founder's Machiavellianism and the corporate culture in China. *Management Decision*, 55(3), 563-578.