

خوشه‌بندی رفتارهای ضد تولید از بعد اهمیت در دیدگاه کارکنان صنایع و سازمان‌ها «نگرشی بر بزه سازمانی»

سرور خاکسار

دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

چکیده

این پژوهش با هدف خوشه‌بندی رفتارهای ضد تولید از بعد اهمیت از دیدگاه کارکنان صنایع و سازمان‌ها در شهر اصفهان به مرحله اجرا در آمده است. در راستای این هدف، از بین صنایع و سازمان‌های داخل شهر اصفهان، برای پاسخ‌گویی به پرسشنامه پژوهش ۱۱۰ نفر به صورت تصادفی انتخاب شده‌اند. پرسشنامه پژوهش شامل سی سوال بوده که هریک از سؤال‌های آن، مربوط به یکی از رفتارهای ضد تولید موجود در پیشینه پژوهش مربوط می‌شود. پاسخگویان در هنگام پاسخ‌گویی به هر یک از این گویه‌ها، تاثیر بازدارنده هر یک از رفتارهای مطرح شده را در عملکرد مناسب و دستیابی به اهداف سازمان بر حسب سه درجه کم، متوسط و زیاد مشخص می‌نموده‌اند. روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه بررسی و تایید شده است. داده‌ها با استفاده از آزمون خی دو و تحلیل خوشه‌ای مورد تحلیل قرار گرفته‌اند. آزمون خی دو حاکی از آن بود که در مجموع ۳۰ رفتار ضد تولید مطرح شده در این پژوهش که گستره وسیعی از رفتارهای معطوف به اموال و داراییهای سازمان تا رفتارهای بین فردی آسیب رسان به فضای تولید و همکاری را در بر می‌گرفت تماماً توسط کارکنان سازمان‌ها و صنایع شرکت کننده در این پژوهش دارای تأثیرات متوسط تا زیاد بر عملکرد و اهداف سازمان ارزیابی شدند. تحلیل خوشه‌ای نیز یازده خوشه اصلی به نام‌های رفتارهای انحرافی قانون شکنانه، رفتارهای خراب کارانه و غیرامنیتی، رفتارهای انحرافی بر ضد اموال و دارائیها، رفتارهای انحرافی پر خاشگرانه، رفتارهای انحرافی کناره گیری، پر خاشگری منفعلانه، رفتارهای انحرافی مبتنی بر بی نظمی، استفاده نادرست ابزاری از زمان، اهمال کاری ایمنی، سوء استفاده از نفوذ شخصی و اهمال کاری امنیتی برای اطلاعات بدست داد.

واژه‌های کلیدی: رفتارهای ضد تولید، کارکنان، سازمانها و صنایع.

مقدمه

از اندیشمندان حوزه رفتارهای ضد تولید، این رفتارها را باید بعدی از عملکرد شغلی در نظر گرفت. در واقع به باور کمپبل و همکاران (۱۹۹۳)، عملکرد را به‌جای نتایج یا پیامدهای رفتاری، باید رفتارهای بازتاب یافته در محیط کار توسط کارکنان سازمان در نظر گرفت. بر همین اساس هم شاید در رفتارهای بازتاب یافته در محیط کار، رفتارهای زیادی را بتوان از زمره رفتارهای ضد تولیدی در نظر گرفت.

رفتارهای ضد تولید در محیط‌های کاری^۱ (در کلی‌ترین سطح) اشاره‌ای به هر گونه رفتار عمدی است که باعث رو در رویی علایق کارکنان یک سازمان با سازمان محل کار می‌شود (ساکت و دی‌وری ۲۰۰۱). امروزه به باور بسیاری

^۱ Counterproductive behavior at workplace

اتفاقی از این حوزه است.

در مجموع رفتارهای ضدتولید، مشتمل بر حوزه‌های نسبتاً وسیعی است. گرویز (۱۹۹۹) هشتاد و هفت رفتار ضدتولید موجود در پیشینه تحقیقات را شناسایی نموده است. اغلب این تحقیقات در دهه‌های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ (بارون و نیومن ۱۹۹۶)، (هالینگر ۱۹۸۶)، (هانت ۱۹۹۶)، (جونز ۱۹۸۰) و (اسلورا ۱۹۸۹) صورت گرفته‌اند. این مجموع هشتاد و هفت رفتار ضدتولید با تحلیل عوامل در یازده طبقه بنامهای دزدی و رفتارهای مرتبط با آن، تخریب اموال و اثاثیه، استفاده نادرست از اطلاعات، استفاده نادرست از زمان و منابع، رفتارهای ناپیمن، حضور نامرتب و ضعیف، استفاده از الکل، استفاده از دیگر داروها و مواد، اقدامات کلامی نامناسب و اعمال فیزیکی نامناسب طبقه بندی شده‌اند. اما یکی از حوزه تحقیقات برجسته این حوزه فعالیت‌های تحقیقاتی هالینگر و کلارک (۱۹۸۳) است که فهرستی گسترده از رفتارهای ضدتولید تهیه نموده و در عین حال در کنار این امر، این محققان چارچوبی مفهومی برای روابط درونی رفتارهای فهرست شده به همراه خودگزارش دهی‌های رفتارهای ضدتولید، از رفتارهای کارکنان سه صنعت بزرگ فراهم نموده‌اند. هالینگر و کلارک (۱۹۸۳) بر اساس این پژوهش پیشنهاد داده‌اند که رفتارهای ضدتولید را می‌توان در دو گروه گسترده جای داد. رفتارهای معطوف به دارائی‌ها و اثاثیه و اموال و دوم رفتارهای ضدتولید معطوف به تولید و خدمات.

رابینسون و بنت (۱۹۹۵) یادآور شده‌اند که مجموعه رفتارهای بررسی شده توسط هالینگر و کلارک، رفتارهای ضدتولید بین فردی نظیر رفتارهای رکبیک جنسی و غیرجنسی را در بر نگرفته است. در همین راستا این محققان سعی نموده حوزه رفتارهای ضدتولید معرفی شده توسط هالینگر و کلارک را بسط و گسترش بخشند. این محققان با استفاده از گروه وسیعی از کارکنان صنایع و سازمان‌های مختلف مجموعه رفتارهایی را فراهم نموده و سپس درجه بندی شباهت بین آنها را به صورت جفتی

برای نمونه تخطی عمدی از اصول و روشهای ایمنی را می‌توان از آنجائی که فرد و سازمان را در خطر قرار می‌دهد، به عنوان نمونه‌ای از رفتار ضدتولید در نظر گرفت. نکته حائز اهمیت دیگر اینکه، مجموعه رفتارهایی که در این گستره قرار می‌گیرند تا اندازه‌ای با اصطلاحات و مفاهیمی نظیر رفتارهای غیرقانونی، غیراخلاقی و رفتار انحرافی همپوشی دارند. با این حال از نظر روانشناسان صنعتی و سازمانی بکار نبردن این اصطلاحات به دلیل گستره فراگیری آنها بهتر از بکار بردن آنهاست (بنت و رابینسون ۲۰۰۰)، (فوکس و اسپکتور ۱۹۹۹) و (مارتینکو و زلارس ۱۹۹۸).

تعریف ارائه شده در این مقاله از رفتار ضدتولید بر دیدگاه سازمانی این پدیده تأکید دارد. به عبارتی کلی‌تر آنچه که در ادبیات پژوهش نیز دیده می‌شود، به‌ویژه تأکید است که بر دیدگاه سازمان و یا مدیران عالی سازمان‌ها نسبت به رفتارهای کارکنان وجود دارد. به عبارت دیگر کارکنان یا پرسنل یک سازمان فرضی ممکن است دست به رفتارهایی زده و با توجیهات خود نیز بر این باور باشند که رفتارشان ضدتولید نیست، اما در عین حال این رفتار از طرف سازمان به عنوان رفتار ضدتولید در نظر گرفته شود. سومین نکته مورد تأکید بر اساس نظر رابینسون و گرین برگ (۱۹۹۸) این امر است که تلاشهای صورت گرفته در حوزه رفتار ضدتولید عموماً بر رفتار عمدی^۱ در این حوزه متمرکز بوده‌اند. در واقع چنانکه از معنای عمدی بر می‌آید، این رفتارها اساساً ارادی^۲ و هدفمند^۳ در نظر گرفته می‌شوند. یک تمایز بسیار مهم در این حوزه این است که آیا یک اقدام یا رفتار عمدی است یا یک نتیجه، بدین معنی که رفتارهای سهوی نیز گاهی نتایجی شبیه رفتارهای عمدی پدید می‌آورند، ولی از آنجائی که عمدی نبوده‌اند، رفتار ضدتولید در نظر گرفته نمی‌شوند. توجیه متعارف برای محدود کردن رفتارهای ضدتولید به رفتارهای عمدی برای خارج کردن رفتارهای

¹ Intentional

² Voluntary

³ Purposfull

مسئله محوری این است که آیا اگر فردی مرتکب یکی از این رفتارها شود، به همان اندازه هم ممکن است رفتارهای دیگر را مرتکب شود. ممکن است الگوی رخداد همزمان رفتارهای ضد تولید کاملاً از آنچه رابینسون و بنت به دست آورده‌اند متفاوت باشد، بنابراین پدیده همزمانی رخداد رفتار ضد تولید پدیده‌ای است که باید راجع به آنها تحقیقات بیشتری صورت پذیرد.

علاوه بر تعریف و ابعاد رفتارهای ضد تولید، توجه تام و تمام به زمینه‌های به وجود آورنده رفتارهای ضد تولید ضروری است. در این حوزه محققان مختلف به پدیده‌های مختلفی به عنوان زمینه‌های به وجود آورنده رفتار ضد تولید توجه داشته‌اند. دسته‌ای از محققان بر این عقیده هستند که متغیرهای تفاوت‌های فردی (نظیر هوش، شخصیت، خلق و خو...) متغیرهای اصلی در گیر در این نوع رفتارها هستند (بوریس و کالاهان ۱۹۸۹)، (ساکت و همکاران ۱۹۸۸) و (ساکت و دکر ۱۹۷۹). گروه دیگری از محققان بر این باورند که عوامل موقعیتی^۱ (نظیر جو سازمانی، فرهنگ سازمانی، عدالت در سازمان و امثال آن) عوامل درگیر در رفتارهای ضد تولید هستند. بر اساس این دیدگاه انسان‌ها برای انجام رفتارهای تولیدی وارد محیط کار می‌شوند، اما شرایط سازمان آنها را وادار به انجام رفتارهای ضد تولیدی می‌کند (هاکمن و اولدهام ۱۹۷۶ و ۱۹۸۰). در مجموع به نظر می‌رسد که عوامل تفاوت‌های فردی و موقعیتی هر دو در تعامل با یکدیگر رفتارهای ضد تولید را به وجود می‌آورند. این دیدگاه تعاملی (فردی-موقعیتی) دارای این ویژگی است که تدابیری جامع‌تر و موثرتر را برای کاهش نرخ رفتارهای ضد تولید فراهم می‌کند. این مهم در شرایطی به دست می‌آید که تحقیقات قابل توجهی درباره پدیده رفتارهای ضد تولید صورت گیرد (یا گرفته باشد). این مسئله در خارج از کشور صورت گرفته اما در ایران در این حوزه تحقیقات معدودی صورت پذیرفته است. در واقع در ایران کماکان مشخص نیست که

انجام داده و از این طریق به ماتریس شباهت‌های جفتی برای انجام مقیاس بندی چند بعدی دست پیدا کردند. پس از انجام مقیاس بندی چند بعدی به دو بعد پیوستاری دست پیدا کردند. یک بعد رفتارهای معطوف به سازمان (که معادل همان رفتارهای معطوف به اموال و تولید در تقسیم بندی هالینگر و کلارک بود) که شامل رفتار بین فردی نسبت به دیگر اعضاء سازمان (متلک گویی، هزل گویی و شوخی‌های رکیک و...) می‌شد. دو بعد دیگر نشان دهنده پیوستاری از بی حرمتی‌های خفیف تا شدید بود. با قراردادن رفتارها در فضای ابعادی، رابینسون و بنت (۱۹۹۵) چهار ربع دایره بعد بندی رفتارهای ضد تولید را به عنوان رفتارهای ضد تولید معطوف به اموال (سازمانی - جدی)، رفتارهای ضد تولید معطوف به تولید و خدمات (سازمانی - خفیف)، پرخاشگری شخصی (شامل بین فردی - جدی مشتمل بر رفتارهایی از قبیل دزدی از همکاران، تجاوز به حریم دیگران و...) و رفتارهای ضد تولید سیاسی گونه (بین فردی - خفیف، شامل رفتارهایی نظیر دست انداختن، هزل گویی و سرزنش افراطی دیگران به خاطر اشتباه) نام‌گذاری نمودند. مهم است که توجه داشته باشید این طبقه بندی بر مبنای ادراک کارکنان سازمان‌ها و صنایع از شباهت‌های جفتی رفتارهای ضد تولید بوده است. در چنین شرایطی وقتی از افراد خواسته می‌شود که در باب شباهت جفتی رفتارها داوری کنند پاسخگویان هیچ مبنایی برای این شباهت جفتی در اختیارشان قرار نمی‌گیرد. هدف فن مقیاس بندی چند بعدی، شناسایی ابعاد زیر بنایی شباهت داوری‌هاست. نتیجه این تفکیک نشان می‌دهد که در مجموع، گروه نمونه دو بعد سازمان در برابر افراد دیگر و رفتارهای خشن خفیف را در برابر شدید به عنوان مبنا برای داوری خود برگزیده‌اند. برخلاف این که سودمند است بدانیم که چه ابعادی زیر بنای درک معطوف به شباهت میان رفتارهای ضد تولید است، با این حال باید این نکته را نیز افزود، که مسئله کلیدی برای فهم روابط درونی میان اشکال متعدد رفتار ضد تولید کو واریانس (تغییر مشترک و همزمان) رخداد این رفتارهاست. در واقع

¹ Situational factors

کارکنان سازمان‌ها و صنایع کدام رفتار را برای اهداف و عملکرد مناسب سازمان مضر می‌دانند و کدام را غیر مضر. چنانکه در مقدمه اشاره شد، در بسیاری شرایط دیدگاه کارکنان سازمان‌ها و صنایع با آنچه برای مدیران عالی یک سازمان به عنوان رفتار ضد تولید تلقی می‌شود، تفاوت وجود دارد. چه بسا کارکنان رفتارهایی را نه چندان جدی بدانند که واقعاً جدی است و یا برعکس رفتاری را از لحاظ داوری و قضاوت به گونه‌ای جدی و افراطی تلقی کنند که ضرورت نداشته باشد. مروری بر تحقیقات صورت گرفته در داخل کشور مشخص ساخت که اهمیت‌سنجی رفتارهای ضدتولید از نظر کارکنان سازمانها و صنایع و به دنبال آن خوشه‌بندی یا گروه‌بندی این رفتارها در داخل کشور صورت نگرفته است. بنابراین در این پژوهش هدف اصلی را برآن قرار دادیم تا در ابتدا با اهمیت‌سنجی رفتارهای ضدتولید موجود در پیشینه تحقیقات (به ویژه به لحاظ محدودیت تحقیقات داخلی، از تحقیقات خارجی استفاده شده است). از دیدگاه کارکنان سازمان‌ها و صنایع به نظرات و داوری‌های آنها پی برده و سپس با استفاده از تحلیل خوشه‌ای، سعی شده است تا خوشه‌های اصلی رفتارهای ضدتولید استخراج و معرفی شود. اهمیت یافته‌های این پژوهش در این پدیده مستتر است که تصویری مقدماتی از نحوه داوری کارکنان سازمان‌ها و صنایع از رفتارهای ضدتولید به دست می‌دهد و سپس این تصویر می‌تواند در چارچوب‌های تحقیقاتی دیگر در این ارتباط دنبال شود. در عین حال نتایج حاصل از این تحقیق نمایی اولیه از طبقه‌های اصلی رفتارهای ضدتولید در ایران به دست خواهد داد. با توجه به آنچه بیان شد در این تحقیق سؤال‌های اصلی زیر محور اصلی تحلیل‌های صورت گرفته بر پاسخ پاسخگویان به پرسشنامه‌ها بوده است.

سوال اول: رفتارهای ضدتولید، تا چه اندازه از نظر کارکنان سازمان‌ها و صنایع دارای تاثیر بازدارنده و مخرب بر عملکرد سازمان و دستیابی به اهداف و برنامه‌های آن

دارند؟

سوال دوم: خوشه‌های اصلی رفتارهای ضدتولید از نظر اهمیت در بین کارکنان سازمان‌ها و صنایع چگونه هستند؟

روش تحقیق

جامعه آماری این پژوهش را، کلیه کارکنان سازمان‌ها و صنایع داخل شهر اصفهان تشکیل داده‌اند. به دلیل گستردگی این سازمان‌ها و صنایع، تعداد کل کارکنان آنها در اختیار پژوهشگر نبوده است. در عین حال لازم به ذکر است که هیچ گونه محدودیت جنسیتی، سنی، سابقه کار و... برای شرکت در پژوهش وجود نداشته است.

تعداد گروه نمونه برای پژوهش حاضر ۱۲۰ نفر در نظر گرفته شد. پس از مراجعه به سازمان‌ها و صنایع، ۱۱۰ پرسشنامه بازگشت و ۱۰ پرسشنامه بازگشت داده نشد. به این ترتیب کل نمونه شرکت‌کننده در پژوهش ۱۱۰ نفر در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری نه در سطح سازمان‌ها و صنایع، بلکه در سطح داخل سازمان‌ها و صنایع به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده بوده است. بدین ترتیب از هر سازمانی حدود پنج نفر برای پاسخگویی به پرسشنامه پژوهش انتخاب شدند. طیف سازمان‌ها و صنایع شرکت‌کننده در پژوهش متنوع و وسیع و برخی از آنها شامل صنایع نساجی، صنایع مکانیکی، ادارات برق، مخابرات، بیمه، صنایع و... بوده‌اند.

ابزار مورد استفاده در پژوهش حاضر یک پرسشنامه سئوالی بوده است. این پرسشنامه سئوالی برای اولین بار برای پژوهش حاضر تهیه و آماده اجرا شده است. گویه‌های مطرح در این پرسشنامه از پیشینه تحقیقات خارجی مربوط به ابعاد و اشکال رفتارهای ضدتولید استخراج و استفاده شده است. (گرویز ۱۹۹۹)، (بارون و نیومن ۱۹۹۶)، (هانت ۱۹۹۶)، (رالین ۱۹۹۴)، (راگیه‌رو، گرین‌برگر و استین‌برگ ۱۹۸۲) و (جونز ۱۹۸۲). این گویه‌ها مشتمل بر مواردی نظیر دزدیدن پول و اموال سازمان و همکاران، بی‌ملاحظگی نسبت به اموال و دارایی‌های

خود گزارش‌دهی پاسخ داده شده است. برای تجزیه تحلیل داده‌ها در راستای پاسخگویی به سؤال‌های پژوهش از دو روش آماری استفاده شده است. برای تعیین سطح اهمیت هر یک از رفتارهای ضدتولید از دیدگاه کارکنان سازمانها و صنایع و با در نظر گرفتن فراوانی انتخاب گزینه‌های کم، متوسط و زیاد از آزمون خی‌دو استفاده به عمل آمد. اهمیت هر یک از سه گزینه، بر اساس مقایسه فراوانی انتخاب سه گزینه کم، متوسط و زیاد انجام شده است. این مقایسه بدین شکل بوده که چنانچه گزینه زیاد به صورت معنی داری بیش از دو گزینه متوسط و کم انتخاب شده باشد، از این نظر می‌توان رفتار مذکور را از لحاظ اهمیت دارای تأثیر زیاد بر عملکرد و اهداف سازمان در نظر گرفت. این روال در مورد گزینه‌های متوسط و کم نیز رعایت شده است. اما برای گروه‌بندی رفتارهای ضدتولید موجود در پرسشنامه پژوهش از روش تحلیل خوشه‌ای استفاده به عمل آمد. از تحلیل خوشه‌ای نیز به این جهت و دلیل استفاده شد که معمولاً در این نوع تحلیل مجموعه‌ای از پاسخ‌ها، رفتارها و احیاناً اشخاص را می‌توان بر اساس شباهت‌های خاص با یکدیگر گروه‌بندی کرد. از آنجائی که در این پژوهش نیز هدف آن بوده که رفتارهای ضدتولید شبیه به هم از لحاظ اهمیت در خوشه‌های مستقل قرار گیرند از این تحلیل استفاده به عمل آمد. تحلیلهای فوق با استفاده از نرم‌افزارهای آماری- یارانه‌ای صورت پذیرفته است.

یافته‌های پژوهش

سوال اول: رفتارهای ضدتولید، تا چه اندازه از نظر کارکنان سازمان‌ها و صنایع دارای تأثیر بازدارنده و مخرب بر عملکرد سازمان و دستیابی به اهداف و برنامه‌های سازمان‌ها و صنایع هستند؟
نتایج بررسی این سوال در جدول (۱) ارائه شده است.

سازمان، استفاده نادرست از نفوذ شخصی برای دریافت امکانات، آسیب رساندن به شکل و ظاهر اموال و اثاثیه سازمان، تخریب اموال سازمان، خرابکاری در تولید محصولات یا در ارائه خدمات و کالاها، بی‌مبالاتی در مراقبت از اطلاعات محرمانه سازمان، دستکاری اسناد و مدارک برای پوشاندن حقایق، لودادن اطلاعات محرمانه سازمان، تلف کردن وقت در حین انجام کار، اطلاعات مربوط به زمان کار، انجام کارهای شخصی در طول دوره زمانی کار موظف در سازمان، پیروی نکردن از روشها و مراقبتهای ایمنی در حین انجام کار، بی‌ملاحظگی نسبت به مراقبت‌های ایمنی، تأخیر در حضور بر سرکار بدون دلیل موجه، غیبت بدون اطلاع قبلی، استفاده از گواهی پزشکی نادرست برای غیبت، کند کارکردن، شلخته کاری و بی نظمی در حین انجام کار، استفاده از مشروبات الکلی در حین کار، حاضر شدن در سرکار در حالت مستی ناشی از مشروبات الکلی، همراه داشتن مواد مخدر در زمان حضور در سازمان، مصرف مواد مخدر در طول حضور در سازمان، خرید و فروش مواد مخدر در سازمان، مجادله با همکاران، مشتریان یا مراجعان، به ستوه آوردن همکاران با حرف و متلک، درگیری و زد و خورد با همکاران در سرکار، انجام شوخی‌های فیزیکی رکیک و زشت با همکاران و انجام رفتارهای شبه جنسی یا جنسی نسبت به همکاران (بویژه جنس مخالف) بوده است. مقیاس پاسخگویی سه درجه‌ای (برحسب تأثیر هر یک از رفتارها بر عملکرد و اهداف سازمان) و در قالب کم، متوسط و زیاد در نظر گرفته شده است. از لحاظ روایی صرفاً به روایی صوری و محتوایی اکتفا شده است. پایایی بر اساس ضریب توافقی رتبه‌بندی سی گویه توسط دو داور بین ۰/۵۴ (سؤال‌های ۱۴، ۱۵، ۱۸) تا ۰/۸۵ (برای سؤال‌های مربوط به مواد مخدر و دزدی و امثال آن) بدست آمد.
پرسشنامه پژوهش در محل کار کارکنان وبه‌صورت

جدول (۱): فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار و نتایج آزمون خی دو برای اهمیت هر یک از رفتارهای ضدتولید

معنی داری	درجه آزادی	مقدار خی دو	باقیمانده	فراوانی مورد انتظار	فراوانی مشاهده شده	گزینه‌ها	شاخصهای آماری	ردیف
							ابعاد رفتارهای ضدتولید	
۰/۰۰۰	۲	۳۸/۳۰۹	-۱۸/۷	۳۶/۷	۱۸	کم	دزدیدن پولهایی که به سازمان تعلق دارد	۱
			-۱۱/۷	۳۶/۷	۲۵	متوسط		
			۳۰/۳	۳۶/۷	۶۷	زیاد		
۰/۰۰۰	۲	۳۳/۵۰۹	-۱۷/۷	۳۶/۷	۱۹	کم	دزدیدن اموال و دارائی‌های سازمان یا همکاران	۲
			-۱۰/۷	۳۶/۷	۲۶	متوسط		
			۲۸/۳	۳۶/۷	۶۵	زیاد		
۰/۰۰۰	۲	۱۷/۲۵۵	-۱۵/۷	۳۶/۷	۲۱	کم	بی‌ملاحظگی نسبت به اموال و دارائی‌های سازمان	۳
			-۲/۷	۳۶/۷	۳۳	متوسط		
			۱۹/۳	۳۶/۷	۵۶	زیاد		
۰/۱۹۳	۲	۳/۲۹۱	-۸/۷	۳۶/۷	۲۸	کم	استفاده نادرست از نفوذ شخصی در امور	۴
			۶/۳	۳۶/۷	۴۳	متوسط		
			۲/۳	۳۶/۷	۳۹	زیاد		
۰/۱۰	۲	۹/۲۹۱	-۱۴/۷	۳۶/۷	۲۲	کم	آسیب‌رسانی به شکل و ظاهر اموال و اثاثیه سازمان	۵
			۴/۳	۳۶/۷	۴۱	متوسط		
			۱۰/۳	۳۶/۷	۴۷	زیاد		
۰/۰۰۱	۲	۱۳/۱۶۴	-۱۲/۷	۳۶/۷	۲۴	کم	تخریب اموال سازمان	۶
			-۴/۷	۳۶/۷	۳۲	متوسط		
			۱۷/۳	۳۶/۷	۵۴	زیاد		
۰/۰۰۰	۲	۲۹/۷۴۵	-۲۰/۷	۳۶/۷	۱۶	کم	خراب‌کاری در تولید محصولات یا در ارائه خدمات و کالاها	۷
			-۴/۷	۳۶/۷	۳۲	متوسط		
			۲۵/۳	۳۶/۷	۶۲	زیاد		
۰/۰۰۲	۲	۱۲/۳۴۵	-۱۵/۷	۳۶/۷	۲۱	کم	بی‌مبالاتی در مراقبت از اطلاعات محرمانه سازمان	۸
			۱/۳	۳۶/۷	۳۸	متوسط		
			۱۴/۳	۳۶/۷	۵۱	زیاد		
۰/۰۰۰	۲	۵۱/۱۲۷	-۱۸/۷	۳۶/۷	۱۸	کم	دست‌کاری اسناد و مدارک برای پوشاندن حقایق	۹
			-۱۶/۷	۳۶/۷	۲۰	متوسط		
			۲۵/۳	۳۶/۷	۷۲	زیاد		
۰/۰۰۰	۲	۷۱/۱۶۴	-۳۰/۷	۳۶/۷	۱۶	کم	لو دادن اطلاعات محرمانه سازمان	۱۰
			۲/۷	۳۶/۷	۳۴	متوسط		
			۲۳/۳	۳۶/۷	۶۰	زیاد		

ادامه جدول (۱): فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار و نتایج آزمون خی‌دو برای اهمیت هر یک از رفتارهای ضدتولید

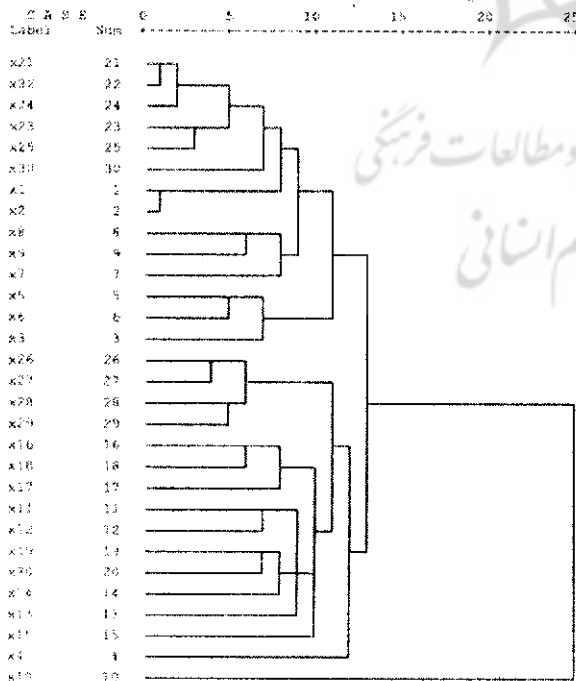
ردیف	شاخصهای آماری ابعاد رفتارهای ضدتولید	گزینه‌ها	فراوانی مشاهده شده	فراوانی مورد انتظار	باقیمانده	مقدار خی‌دو	درجه آزادی	معنی داری
۱۱	تلف کردن وقت در حین انجام کار	کم	۲۰	۳۶/۷	-۱۶/۷	۱۱/۵۸۲	۲	۰/۰۰۳
		متوسط	۴۳	۳۶/۷	۶/۳			
		زیاد	۴۷	۳۶/۷	۱۰/۳			
۱۲	دستکاری اطلاعات مربوط به زمان کار	کم	۲۱	۳۶/۷	-۱۵/۷	۱۰/۳۸۲	۲	۰/۰۰۶
		متوسط	۴۷	۳۶/۷	۱۰/۳			
		زیاد	۴۲	۳۶/۷	۵/۳			
۱۳	انجام کارهای شخصی در طول دوره زمانی کار موظف در سازمان	کم	۲۶	۳۶/۷	-۱۰/۷	۵/۵۲۷	۲	۰/۰۶۳
		متوسط	۴۶	۳۶/۷	۹/۳			
		زیاد	۳۸	۳۶/۷	۱/۳			
۱۴	پیروی نکردن از روش‌ها و مراقبت‌های ایمنی در حین انجام کار	کم	۲۶	۳۶/۷	-۱۰/۷	۱۰/۱۰۹	۲	۰/۰۰۶
		متوسط	۵۲	۳۶/۷	۱۵/۳			
		زیاد	۳۲	۳۶/۷	-۴/۷			
۱۵	بی‌ملاحظگی نسبت به مراقبت‌های ایمنی	کم	۲۶	۳۶/۷	-۱۰/۷	۱۰/۱۰۹	۲	۰/۰۰۶
		متوسط	۵۲	۳۶/۷	۱۵/۳			
		زیاد	۳۲	۳۶/۷	-۴/۷			
۱۶	تأخیر در حضور بر سر کار بدون دلیل موجه	کم	۳۵	۳۶/۷	-۱/۷	۸/۶۳۶	۲	۰/۰۱۳
		متوسط	۵۰	۳۶/۷	۱۳/۳			
		زیاد	۲۵	۳۶/۷	-۱۱/۷			
۱۷	غیبت بدون اطلاع قبلی	کم	۳۱	۳۶/۷	-۵/۷	۵/۲۵۵	۲	۰/۰۷۲
		متوسط	۴۸	۳۶/۷	۱۱/۳			
		زیاد	۳۱	۳۶/۷	-۵/۷			
۱۸	استفاده از گواهی‌های پزشکی نادرست برای غیبت	کم	۳۵	۳۶/۷	-۱/۷	۷/۳۲۷	۲	۰/۰۲۶
		متوسط	۴۹	۳۶/۷	۱۲/۳			
		زیاد	۲۶	۳۶/۷	-۱۰/۷			
۱۹	کندکار کردن	کم	۲۰	۳۶/۷	-۱۶/۷	۲۵/۳۲۷	۲	۰/۰۰۰
		متوسط	۶۱	۳۶/۷	۲۴/۳			
		زیاد	۲۹	۳۶/۷	-۷/۷			

ادامه جدول (۱): فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار و نتایج آزمون خی دو برای اهمیت هر یک از رفتارهای ضدتولید

ردیف	شاخصهای آماری ابعاد رفتارهای ضدتولید	گزینه‌ها	فراوانی مشاهده شده	فراوانی مورد انتظار	باقیمانده	مقدار خی دو	درجه آزادی	معنی داری
۲۰	شلخته کاری و بی نظمی در حین انجام کار	کم	۱۶	۳۶/۷	-۲۰/۷	۱۷/۵۲۷	۲	۰/۰۰۰
		متوسط	۴۶	۳۶/۷	۹/۳			
		زیاد	۴۸	۳۶/۷	۱۱/۳			
۲۱	استفاده از مشروبات الکلی در حین کار	کم	۱۵	۳۶/۷	-۲۱/۷	۶۶/۶۷۳	۲	۰/۰۰۰
		متوسط	۱۸	۳۶/۷	-۱۸/۷			
		زیاد	۷۷	۳۶/۷	۴۰/۳			
۲۲	حاضرشدن در سر کاردر حالت مستی ناشی از مشروبات الکلی	کم	۱۷	۳۶/۷	-۱۹/۷	۷۷/۰۳۶	۲	۰/۰۰۰
		متوسط	۱۳	۳۶/۷	-۲۳/۷			
		زیاد	۸۰	۳۶/۷	۴۳/۳			
۲۳	همراه داشتن موادمخدر در زمان حضور در سازمان	کم	۱۸	۳۶/۷	-۱۸/۷	۴۸/۳۴۵	۲	۰/۰۰۰
		متوسط	۲۱	۳۶/۷	-۱۵/۷			
		زیاد	۷۱	۳۶/۷	۳۴/۳			
۲۴	مصرف موادمخدر در طول حضور در سازمان	کم	۱۵	۳۶/۷	-۲۱/۷	۶۰/۴۵۵	۲	۰/۰۰۰
		متوسط	۲۰	۳۶/۷	-۱۶/۷			
		زیاد	۷۵	۳۶/۷	۲۸/۳			
۲۵	خرید و فروش مواد مخدر در سازمان	کم	۱۸	۳۶/۷	-۱۸/۷	۵۷/۰۱۸	۲	۰/۰۰۰
		متوسط	۱۸	۳۶/۷	-۱۸/۷			
		زیاد	۷۴	۳۶/۷	۳۷/۳			
۲۶	جروبحث کردن با همکاران، مشتریان یا مراجعان	کم	۲۷	۳۶/۷	-۹/۷	۴/۴۹۱	۲	۰/۱۰۶
		متوسط	۲۸	۳۶/۷	۱/۳			
		زیاد	۴۵	۳۶/۷	۸/۳			
۲۷	به ستوه آوردن همکاران با حرف و متلک	کم	۲۷	۳۶/۷	-۹/۷	۴/۹۲۷	۲	۰/۰۸۵
		متوسط	۴۶	۳۶/۷	۹/۳			
		زیاد	۳۷	۳۶/۷	۰/۳			
۲۸	درگیری و زدوخورد با همکاران در سر کار	کم	۲۶	۳۶/۷	-۱۰/۷	۱۰/۱۰۹	۲	۰/۰۰۶
		متوسط	۳۲	۳۶/۷	-۴/۷			
		زیاد	۵۲	۳۶/۷	۱۵/۳			
۲۹	انجام شوخی های فیزیکی رکیک و زشت با همکاران	کم	۲۳	۳۶/۷	-۱۳/۷	۱۲/۵۶۴	۲	۰/۰۰۲
		متوسط	۳۴	۳۶/۷	-۲/۷			
		زیاد	۵۳	۳۶/۷	۱۶/۳			
۳۰	انجام رفتارهای شبه جنسی یا جنسی نسبت به همکاران	کم	۲۰	۳۶/۷	-۱۶/۷	۵۱/۱۲۷	۲	۰/۰۰۰
		متوسط	۱۸	۳۶/۷	-۱۸/۷			
		زیاد	۷۲	۳۶/۷	۳۵/۳			

است. و سرانجام در آسیب‌رسانی به شکل و ظاهر اموال و اثاثیه سازمان ($p < 0/01$ و $9/291 = \chi^2$ دو)، در تلف کردن وقت در حین انجام کار ($p < 0/01$ و $1/58 = \chi^2$ دو)، در دست‌کاری اطلاعات مربوط به زمان کار ($p < 0/01$ و $10/382 = \chi^2$ دو)، در پیروی نکردن از روشها و مراقبتهای ایمنی در حین انجام کار ($p < 0/01$ و $10/109 = \chi^2$ دو)، در بی‌ملاحظگی نسبت به مراقبتهای ایمنی ($p < 0/01$ و $10/109 = \chi^2$ دو)، در تأخیر در حضور بر سر کار بدون دلیل موجه ($p < 0/01$ و $8/636 = \chi^2$ دو)، در استفاده از گواهی‌های پزشکی نادرست برای غیبت ($p < 0/01$ و $7/327 = \chi^2$ دو)، در کند کار کردن ($p < 0/01$ و $25/32 = \chi^2$ دو)، در شلخته‌کاری و بی‌نظمی در حین انجام کار ($p < 0/01$ و $17/527 = \chi^2$ دو)، به صورت معنی‌داری نظر شرکت کنندگان ($p < 0/01$) در حد تأثیر متوسط بوده است. به لحاظ محدودیت در ارائه جداول، در نمودار (۱) صرفاً نمودار خوشه‌ای دسته‌بندی رفتارهای ضد تولید بر حسب نظر کارکنان سازمانها و صنایع ارائه شده است.

سوال دوم: خوشه‌های اصلی رفتارهای ضد تولید از نظر اهمیت در بین کارکنان سازمانها و صنایع چگونه هستند؟



نمودار (۱): نمودار خوشه‌ای رفتارهای ضد تولید بر حسب نظر کارکنان سازمانها و صنایع

همان‌طور که در جدول (۱) دیده می‌شود، در دزدیدن پول از سازمان ($p < 0/01$ و $38/309 = \chi^2$ دو) به صورت معنی‌داری (۶۷ نفر گزینه زیاد نسبت به ۲۵ و ۱۸ نفر گزینه‌های کم و متوسط) شرکت کنندگان این عمل را بر اهداف و عملکرد سازمان در حد زیاد تأثیر گذار ارزیابی نموده‌اند. در دزدیدن اموال از سازمان ($p < 0/01$ و $5/09 = \chi^2$ دو)، در بی‌ملاحظگی نسبت به اموال و دارائی‌های سازمان، در تخریب اموال سازمان ($p < 0/01$ و $13/164 = \chi^2$ دو)، در خراب‌کاری در تولید محصولات یا در ارائه خدمات ($p < 0/01$ و $29/74 = \chi^2$ دو)، در بی‌مبالاتی در مراقبت از اطلاعات محرمانه سازمان ($p < 0/01$ و $12/345 = \chi^2$ دو)، در دست‌کاری اسناد و مدارک برای پوشاندن حقایق ($p < 0/01$ و $51/127 = \chi^2$ دو)، در لو دادن اطلاعات محرمانه سازمان ($p < 0/01$ و $71/164 = \chi^2$ دو)، در استفاده از مشروبات الکلی در حین کار ($p < 0/01$ و $6/673 = \chi^2$ دو)، حاضر شدن در سر کار در حالت مستی ناشی از مشروبات الکلی ($p < 0/01$ و $77/036 = \chi^2$ دو)، در همراه داشتن مواد مخدر در زمان حضور در سازمان ($p < 0/01$ و $48/345 = \chi^2$ دو)، در مصرف مواد مخدر در طول حضور در سازمان ($p < 0/01$ و $60/455 = \chi^2$ دو)، خرید و فروش مواد مخدر در سازمان ($p < 0/01$ و $57/18 = \chi^2$ دو)، در درگیری و زد و خورد با همکاران در سر کار ($p < 0/01$ و $10/109 = \chi^2$ دو)، در انجام شوخی‌های فیزیکی رکیک و زشت با همکاران ($p < 0/01$ و $12/564 = \chi^2$ دو) و در انجام رفتارهای شبه‌جنسی و یا جنسی نسبت به همکاران ($p < 0/01$ و $51/127 = \chi^2$ دو) به صورت معنی‌داری نظر شرکت کنندگان ($p < 0/05$) در حد تأثیر زیاد (بر حسب تأثیر بر عملکرد و اهداف سازمان) بوده است. اما در استفاده نادرست از نفوذ شخصی در امور ($p > 0/05$ و $3/291 = \chi^2$ دو)، در انجام کارهای شخصی در طول دوره زمانی کارموظف ($p > 0/05$ و $5/527 = \chi^2$ دو)، غیبت بدون اطلاع قبلی ($p > 0/05$ و $5/255 = \chi^2$ دو)، مجادله با همکاران، مشتریان یا مراجعان ($p > 0/05$ و $4/491 = \chi^2$ دو) و در به ستوه آوردن همکاران با حرف و مثلک ($p > 0/05$ و $4/927 = \chi^2$ دو)، تفاوت معنی‌داری در فراوانی پاسخ‌های سه گانه انتخاب شده وجود نداشته است. با این حال در موارد ذکر شده فراوانی گزینه‌های متوسط به ویژه از فراوانی دو گزینه کم و زیاد بیشتر بوده

مراجعات (۲۶)، به ستوه آوردن همکاران با حرف و متلک (۲۷)، درگیری و زدوخورد با همکاران در سرکار (۲۸)، انجام شوخی‌های فیزیکی رکیک و زشت با همکاران در سرکار (۲۹) که براساس فاصله اقلیدسی گویه‌های مشترک، رفتارهای انحرافی پرخاشگرانه نام گرفته است.

خوشه پنجم: تأخیر در حضور بر سرکار (۱۶)، غیبت بدون اطلاع قبلی (۱۷) و استفاده از گواهی‌های پزشکی نادرست برای غیبت (۱۸) که براساس فاصله اقلیدسی گویه‌های مشترک، رفتارهای انحرافی کناره‌گیری نام گرفته است.

خوشه ششم: تلف کردن وقت در حین انجام کار (۱۱) و دست‌کاری اطلاعات مربوط به زمان کاری (۱۲) که براساس فاصله اقلیدسی گویه‌های مشترک، پرخاشگری منفعلانه نام‌گذاری شده است.

خوشه هفتم: کند کار کردن (۱۹)، شلخته کاری و بی‌نظمی در حین انجام کار (۲۰) و پیروی نکردن از روش‌های ایمنی و مراقبت‌های ایمنی در حین انجام کار (۱۴) که براساس فاصله اقلیدسی گویه‌های مشترک، رفتارهای انحرافی مبتنی بر بی‌نظمی نام‌گذاری شده است.

خوشه هشتم: فقط انجام کارهای شخصی در طول دوره زمانی کار موظف در سازمان (۱۳).

خوشه نهم: فقط کم توجهی نسبت به مراقبت‌های ایمنی (۱۵).

خوشه دهم: استفاده نادرست از نفوذ شخصی در استفاده از امکانات (۴).

خوشه یازدهم: لو دادن اطلاعات محرمانه سازمان (۱۰).

بحث و نتیجه‌گیری

چنانکه در یافته‌ها مشخص گشت از مجموعه رفتارهای ضدتولید در قضاوت کارکنان سازمان‌ها و صنایع در مجموع سه دسته رفتار به دست آمد. یکی مجموعه رفتارهایی که تأثیر بازدارندگی زیادی بر عملکرد و اهداف سازمان به جای می‌گذاشتند. این رفتارها مشتمل بر دزدی پول و اموال سازمان و همکاران، بی‌ملاحظگی و تخریب اموال و دارائی‌های سازمان، خراب‌کاری در تولید محصولات و خدمات، بی‌مسئولیتی در مراقبت از اطلاعات محرمانه

در این نمودار نمادهای سمت چپ (زیر عنوان Label) رفتارهای ضد تولید هستند که به صورت نماد X1 تا X30 شماره‌گذاری شده‌اند. شرح هر یک از این نمادها در توضیحات زیر که را جمع به خوشه‌های اصلی است آورده شده است.

همچنین خوشه‌بندی رفتارهای ضدتولید در نمودار (۱) بر حسب فاصله اقلیدسی ۷/۵ (مقیاس موجود در بالای نمودار ۱) صورت پذیرفته است. انتخاب یک خوشه بر اساس فاصله اقلیدسی مطرح شده بدین صورت بوده که هر یک از رفتارهای ضد تولیدی که در کنار رفتارهای ضد تولید دیگر در فاصله اقلیدسی ۷/۵ به یکدیگر پیوسته‌اند بعنوان یک خوشه در نظر گرفته شده‌اند. با توجه به آنچه که در نمودار (۱) دیده می‌شود خوشه‌های اصلی رفتار ضدتولید بر اساس نظر کارکنان صنایع و سازمان‌ها به شرح زیر است:

خوشه اول: استفاده از مشروبات الکلی در حین کار (۲۱)، حاضر شدن در سرکار با حالت مستی (۲۲)، مصرف مواد مخدر در سرکار (۲۴)، همراه داشتن مواد مخدر در زمان حضور در سازمان (۲۳)، خرید و فروش مواد مخدر در سازمان (۲۵)، انجام رفتارهای شبه جنسی یا جنسی نسبت به همکاران (۳۰)، برداشتن پول‌های متعلق به سازمان و همکاران (۱) و برداشتن اموال و دارائی‌های سازمان (۲). بر اساس فاصله اقلیدسی این خوشه رفتارهای انحرافی قانون شکنانه نام گرفته است.

خوشه دوم: بی‌مبالاتی در مراقبت از اطلاعات محرمانه سازمان (۸)، دست بردن در اسناد و مدارک برای پوشاندن حقایق (۹)، خراب‌کاری در تولید محصولات و ارائه خدمات و کالاها (۷). این خوشه براساس فاصله اقلیدسی مشترک گویه‌ها، رفتارهای خراب‌کارانه و غیرامنیتی نام گرفته است.

خوشه سوم: آسیب زدن به شکل و ظاهر اموال سازمان (۵)، تخریب اموال سازمان (۶) و بی‌توجهی نسبت به اموال و دارائیها (۳) که براساس فاصله اقلیدسی گویه‌های مشترک، رفتارهای انحرافی ضد اموال و دارائیها نام گرفته است.

خوشه چهارم: مجادله با همکاران، مشتریان یا

سیر تحقیقاتی دارای این ویژگی مثبت است که نقش شناخت و قضاوت کارکنان را در باره نقش و تأثیر این گونه رفتارها بر سازمان و عملکرد آن پررنگ‌تر می‌نماید. برخلاف اینکه باید در نظر داشت که صرف آگاهی یافتن یا داشتن کارکنان (و یاحتی باور و عقیده داشتن به تأثیر مثبت و یا منفی یک رفتار) تضمینی بر ارتکاب یا عدم ارتکاب چنین رفتاری محسوب نمی‌شود. به عبارت دیگر، احتمال دارد بسیاری از افراد در جامعه، در زمانی که مورد سؤال قرار می‌گیرند، برای افزایش میزان برداشت مطلوب دیگران از خود، نظرات، باورها و یا عقایدی را ابراز نمایند؛ ولی در موقعیت‌های مورد نیاز دست به چنین رفتارهایی نزنند. با در نظر داشتن این نکته مهم باید گفت که در نظر گرفتن رفتارهای ضدتولید بر پیوستاری از تأثیرات کم تا زیاد بر اهداف و عملکرد سازمان نیز امری مفید و مفید است. اما خوشه‌بندی رفتارهای ضدتولید با استفاده از تحلیل خوشه‌ای^۱ نیز یازده خوشه به نام‌های رفتارهای انحرافی قانون شکنانه، رفتارهای خراب‌کارانه و غیرامنیتی، رفتارهای انحرافی بر ضد اموال و دارائی‌ها، رفتارهای انحرافی پرخاشگرانه، رفتارهای انحرافی کناره‌گیری، پرخاشگری منفعلانه، رفتارهای انحرافی مبتنی بر بی‌نظمی، استفاده نادرست ابزاری از زمان، اهمال کاری ایمنی، سوء استفاده از نفوذ شخصی و اهمال کاری امنیتی به‌دست داد. این یازده خوشه در واقع بر اساس میزان اهمیت رفتارهای ضدتولید بر اهداف و عملکرد سازمان به‌دست آمده است. در ادغام خوشه‌بندی صورت گرفته با تحلیل‌های صورت گرفته از طریق آزمون خی‌دو می‌توان این نتیجه‌گیری را نیز مطرح کرد که برخی از خوشه‌های به دست آمده از دیدگاه کارکنان سازمانها و صنایع دارای تأثیر زیاد و برخی دیگر دارای تأثیر متوسطی بر عملکرد سازمان‌ها و صنایع بوده‌اند. جالب توجه اینکه شرکت کنندگان در تحقیق هیچ یک از رفتارهای ضد تولید مطرح شده در این پژوهش را به صورت معنی داری دارای تأثیر کم ارزیابی نکرده‌اند.

خوشه‌های رفتارهای انحرافی قانون‌شکنانه، رفتارهای خراب‌کارانه و غیرامنیتی، پرخاشگری منفعلانه، رفتارهای

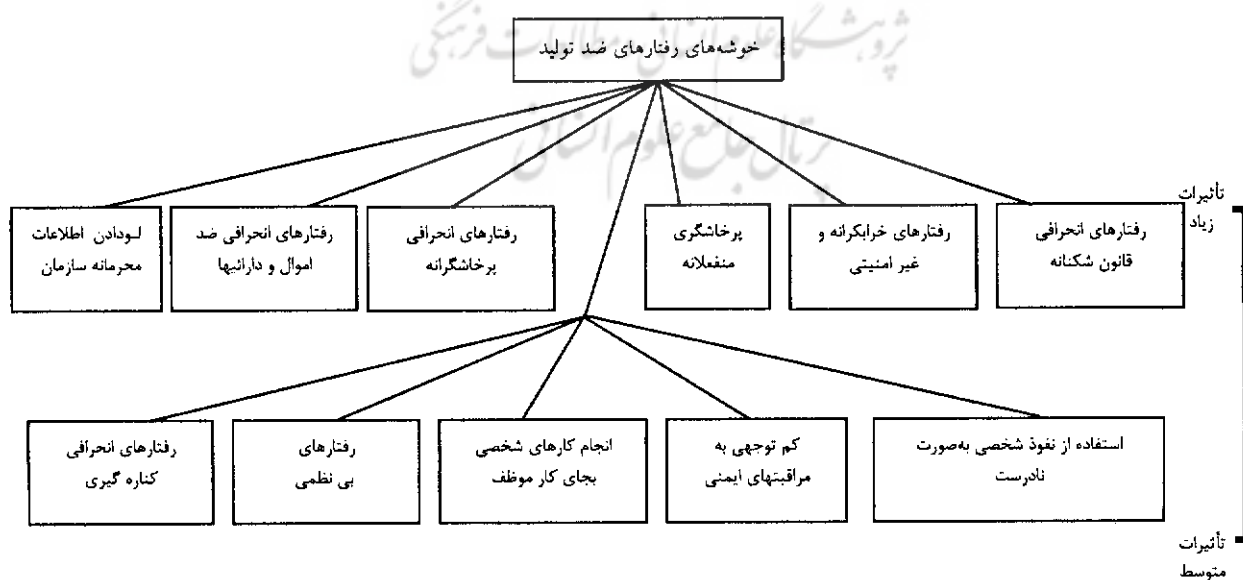
مهم، دستکاری اسناد و مدارک برای پوشاندن حقایق، استفاده و یا مبادله مشروبات و مواد مخدر، درگیری و زد و خورد با همکاران در سرکار، و انجام رفتارهای رکیک و یا شوخی‌های رکیک (اعم از جنسی و غیر جنسی) بودند. دسته دوم رفتارهایی بودند که در قضاوت کارکنان سازمان‌ها و صنایع دارای تأثیر بازدارندگی متوسطی (و در مواردی متوسط و بالاتر) بودند. به ویژه در این حوزه بی‌ملاحظگی نسبت به مراقبت‌های ایمنی، تأخیر در حضور بر سرکار بدون دلیل موجه، استفاده از گواهی‌های پزشکی نادرست برای غیبت، کند کارکردن، شلخته‌کاری و بی‌نظمی در حین انجام کار مطرح بودند. اما دسته سوم نیز رفتارهایی بودند که از لحاظ تأثیر کم، متوسط و زیاد، تفاوتی از نظر کارکنان صنایع و سازمانها با یکدیگر نداشتند. به هر حال شواهد به دست آمده در این تحقیق شواهد مقدماتی از تأثیر رفتارهای ضدتولید بر عملکرد و اهداف سازمان‌ها و صنایع از نظر کارکنان این سازمان‌ها به دست داد. تحقیقات اولیه در حوزه رفتارهای ضدتولید حاکی از وجود مجموعه متنوعی از رفتارهای ضدتولید است. جمع‌بندی‌های صورت گرفته حاکی از آن است که مجموعه رفتارهای ضدتولید را می‌توان در دو دسته کلی رفتارهای ضدتولید معطوف به دارائی‌ها، اثاثیه و اموال و رفتارهای ضدتولید معطوف به تولید و خدمات طبقه‌بندی کرد. در عین حال برخی تحقیقات صورت گرفته دسته سومی به نام رفتارهای ضد تولید بین فردی را نیز مطرح نموده‌اند. علیرغم اینکه ملاک تقسیم‌بندی و طبقه‌بندی رفتارهای ضدتولید در تحقیقات یاد شده در مقدمه تا اندازه‌ای با یکدیگر تفاوت داشته، روند توجهات کنونی به رفتارهای موسوم به رفتارهای ضدتولید، توجه به ملاک عمدی بودن رفتارها (یعنی ارادی و هدفمند بودن آنها) است. در واقع جای دادن رفتار عمدی در تعریف جاری رفتارهای ضدتولید تأکید بر تمایز گذاشتن این رفتارها از رفتارهایی است که با برنامه و یا آگاهی و هدف گذاری قبلی صورت نمی‌گیرد. اما آنچه از یافته‌های پژوهش حاضر بر می‌آید، توجه به بعد دیگری از طبقه‌بندی رفتارهای ضدتولید و آن هم قضاوت در باب تأثیرات کم تا زیاد این رفتارها بر اهداف و عملکرد سازمان‌ها و صنایع است. این

^۱ Cluster analysis

یعنی تعداد افرادی که در پاسخگویی به پرسشنامه گزینه تأثیر کم را انتخاب کرده باشند نسبت به تعداد افراد انتخاب کننده گزینه زیاد و متوسط، در حد معنی داری ($p < 0/05$) پایین تر بوده است. به هر حال توجه به قضاوت و دیدگاه‌های کارکنان نسبت به رفتارهای ضدتولید از ضرورت‌های تام برای تحقیقات در این حوزه هستند. لازم است تا این تحقیق در آینده در مقیاسی گسترده‌تر صورت پذیرد و در عین حال گروه‌های صنایع تولیدی و خدماتی به صورت تفکیکی مورد مطالعه قرار گیرند. همچنین لازم است خوشه‌بندی رفتارهای ضدتولید از دیدگاه سرپرستان و مدیران میانی و عالی سازمان‌ها و صنایع صورت پذیرد و سپس این خوشه‌بندی‌ها با کارکنان مورد مقایسه قرار گیرد. این دست مطالعات از این نظر حائز اهمیت هستند که شکاف‌های قضاوتی را بین مدیران و کارکنان آنها مشخص می‌سازد. این شکاف‌های قضاوتی به مانند تعارضی است که میان مدیران و کارکنان آنها می‌تواند وجود داشته باشد. بنابراین چنین تحقیقاتی راه را برای برنامه‌ریزی در راستای برطرف کردن این شکافها می‌گشاید. از طرفی دیگر می‌توان ابزار ساخت و استفاده شده در این پژوهش را بسط و گسترش داد و بدین وسیله ابزاری برای سنجش رفتارهای ضدتولید به لحاظ تأثیر زیاد تا کم برای رفتارهای ضدتولید ساخت و اعتباریابی نمود.

انحرافی پرخاشگرانه، رفتارهای انحرافی ضداموال و دارائی‌ها و لو دادن اطلاعات محرمانه سازمان از جمله خوشه‌هایی با تأثیر زیاد و خوشه‌های استفاده از نفوذ شخصی به صورت نادرست، کم توجهی به مراقبت‌های ایمنی، انجام کارهای شخصی به جای کار موظف، رفتارهای بی نظمی و رفتارهای انحرافی قانون شکنانه از دسته خوشه‌هایی با تأثیر متوسط (ونه شدید) بر عملکرد و اهداف سازمان مشخص شده‌اند. این ترتیب خوشه‌بندی در نمودار (۲) ارائه شده است.

چنانکه در نمودار (۲) قابل مشاهده است، کم کاری، غیبت و تاخیر (که در بی نظمی و رفتارهای انحرافی کناره گیری جای می‌گیرند) از دسته رفتارهایی با تأثیر متوسط ارزیابی شده‌اند. در نمودار (۲) از آنجائی که هیچ یک از خوشه‌های مطرح شده از زمره رفتارهای ضد تولید دارای تأثیر کم از طرف شرکت کنندگان مطرح شده‌اند به این لحاظ در پیوستار مطرح شده تأثیر کم حذف شده است. البته این دآوری بر اساس رتبه و درجه‌ای که هر یک از این رفتارها در پیوستار تأثیر زیاد، تأثیر متوسط و تأثیر کم از نظر کارکنان سازمان‌ها و صنایع دریافت داشته‌اند صورت گرفته است. با این حال توجه به نتایج ارائه شده در جدول (۱) حاکی از آن است که تعداد اندکی از شرکت کنندگان در تحقیق رفتارهای ضدتولید را دارای تأثیرات کمی بر اهداف و عملکرد سازمان ارزیابی نموده‌اند.



نمودار (۲): خوشه‌های رفتارهای ضدتولید دارای تأثیرات شدید و متوسط بر عملکرد و اهداف سازمان

- فهرست منابع
- theft, alcohol use, and nonprescribed drug use. Psychological Reports, 47, 71 - 77.*
- 12- Martinko, M. J., & Zellars, K.L., (1998), *Toward a theory of workplace violence and aggression: A cognitive appraisal perspective. In R. W. Griffin & A. O'Leary - Kelly (Eds.), Dysfunctional behavior in organizations: violent and deviant behavior (vol. 23, pp. 1 -42). Stanford, CT, USA: Jai Press.*
 - 13- Raelin, J. A., (1994), *Three scales of professional deviance within organizations. Journal of Organizational Behavior, 15(6), 483 - 501.*
 - 14- Robinson, S. L., & Greenberg, J., (1998), *Employees behaving badly: dimensions, determinants and dilemmas in the study of workplace deviance. In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), Trends in organizational behavior (pp. 1 - 30). New York: John Wiley & Sons.*
 - 15- Ruggiero, M., Greenberger, E., & Steinberg, L. D., (1982), *Occupational deviance among adolescent workers. Youth and Society, 13(4), 423 - 448.*
 - 16- Sackett, P. R., Burriss, L. R., & Callahan, C., (1989), *Integrity testing for personnel selection: An update. Personnel Psychology, 42, 491 - 529.*
 - 17- Sackett, P. R., & Decker, P. Y., (1979), *Detection of deception in the employment context: A review critique. Personnel Psychology, 32, 487 - 506.*
 - 18- Sackett, P. R., & Devore, C. J., (2001), *Counterproductive behaviors at work, In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), Handbook of industrial, work, and organizational psychology (Vol. 1, Personnel Psychology, pp. 145 - 164). London, SAGE publication.*
 - 19- Sackett, P. R., Zedeck, S & Fogli, L., (1988), *Relations between measures of*
 - 1- Baron, R.A., & Neuman, J.H, (1996), *Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. Aggressive Behavior, 22, 161 - 173.*
 - 2- Bennett, R. J., & Robinson, S. L., (2000), *The development of a measure of workplace deviance. Journal of Applied Psychology, 85(3), 340 - 360.*
 - 3- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (Eds.), (1993), *A theory of performance. San Francisco: Jossey - Bass.*
 - 4- Fox, S., & Spector, P. E., (1999), *A model of work frustration - aggression. Journal of Organizational Behavior, 20, 915 - 931.*
 - 5- Gruys, M. L., (1999), *The dimensionality of deviant employee performance in the workplace. Unpublished doctoral dissertation, university of Minnesota, Minneapolis, MN.*
 - 6- Hackman, J. R., & Oldham, G. R., (1976), *Motivation and the design of work: test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance, 16, 250 - 279.*
 - 7- Hackman, J. R., & Oldham, G. R., (1980), *Work redesign. Reading, MA: Addison - Wesley.*
 - 8- Hollinger, R. C., (1986), *Acts against the workplace: social bonding and employee deviance. Deviant Behavior, 7(1), 53 - 75.*
 - 9- Hollinger, R. C., & Clark, J. P., (1983), *Theft by employees. Lexington, MA: DC Heath & CO. Lexington Books.*
 - 10- Hunt, S. T., (1996), *Generic work behavior: An investigation into the dimensions of entry - level, hourly job performance. Personnel Psychology, 49, 51 - 83.*
 - 11- Jones, J. W., (1980), *Attitudinal correlates of employee's deviance:*

approach to determining employee deviance base rates. Journal of Business and Psychology, 4(2), 199 – 218.

typical and maximum performance. Journal of Applied Psychology, 73, 482 – 486.
20- *Slora, K. B., (1989), An empirical*

