

تصنيف السلوكيات السامة المنحرفة في مكان العمل

نظرة عامة

د. أسامة عبود أحمد

باحث دكتوراه قسم إدارة الموارد البشرية جامعة عين شمس

طوال العقد الماضي زخرت الأبحاث والدراسات عن السُميَّة والانحرافات في أماكن العمل بالكثير من المصطلحات والتصنيفات. نعرّف في هذا القسم تصنيفات السُميَّة والانحرافات في أماكن العمل، والأنواع الحديثة من السلوكيات المنحرفة والانحرافات المرتبطة بالتقنيات الحديثة. من الضروري للمنظمات المختلفة تفادي السلوكيات المنحرفة والسامة، حيث أن الشركات تعتمد على رأس مالها البشري لتحقيق بيئة عمل ذات كفاءة جيدة. وفي الواقع شاركت نسبة لا بأس بها من كل الموظفين بشكلٍ أو بآخر في سلوكيات غير طبيعية مثل السرقة والغش والتخريب (Harper, 2014).

السلوكيات في أماكن العمل

يصف روبنسون وبينيت الانحراف بأنه تصرف مقصود يخرق الأعراف التنظيمية ويهدد المشرفين أو فريق العمل أو المنظمة. "قد يفتقر الموظفون للتحفيز اللازم للالتزام بالأعراف والقواعد واللوائح التنظيمية" (Bennett & Robinson, 2002). تم تصنيف هذه السلوكيات وفقاً لاستهدافها الأفراد أو المنظمات، وتتراوح بين السلوكيات البسيطة إلى الشديدة (Bennett & Robinson, 2000). بعض الأمثلة لما يمكن أن يخرق الأعراف يمكن تصنيفها كسلوكيات منحرفة بسيطة، مثل المحاباة، بينما غيرها قد يصنف كسلوكيات شديدة أو خطيرة مثل التحرش الجنسي. كذلك ظهرت في الأدبيات البحثية مصطلحات أخرى متنوعة للتصرفات المنحرفة، مثل السلوكيات المعادية للمجتمع وسوء التصرف التنظيمي والتصرفات غير المنتجة والسلوكيات الفظة (Langhout & Williams, Magley, Cortina, 2001). ومن اللافت للنظر أن ثمة دراسة لبلانكارد وهنل (Blanchard and Henle) أضافت التسكع الإلكتروني كأحد السلوكيات المنحرفة (Henle & Blanchard, 2008).

الفاظظة في مكان العمل

يشير مصطلح الفظاظة في مكان العمل إلى السلوكيات أو التصرفات الفظة منخفضة الشدة غامضة النوايا بشأن خرق الأعراف التنظيمية. يعرف دارسون آخرون الفظاظة في مكان العمل بأنها السلوكيات السيئة وقلة الاحترام التي قد تحدث بقصد أو دون قصد وتضر بالأفراد المستقبليين لهذا السلوك. يُقال أن هذا السلوك بعينه منخفض الشدة لأن المجهود المبذول للقيام وبه وأثره منخفضان. مع ذلك فإنه يظل سلوكاً منحرفاً لانحرافه عن الأعراف التنظيمية وترابط الفريق، ويضر بالأفراد بشكل غير مباشر (2005, Mastrangelo & Jolton, Everton). كذلك ذكرت دراسات سابقة أن المستهدفين بالفظاظة في مكان العمل أكثر عرضة للإصابة بالاكئاب، حيث أن هذا التصرف يساهم وسيساهم في نشأة انحرافات أخرى في مكان العمل مثل كثرة التغيب عن العمل وتعمد الخطأ في العمل وغير ذلك.

سوء السلوك غير المنتج

تُعرف السلوكيات غير المنتجة بأنها تصرفات للموظفين تخرق الأعراف التنظيمية وقد تضر بصالح المؤسسة وأعضائها مما يشمل العملاء والزبائن والمشرفين والزملاء، مثل التخريب والسرقة وإهدار الموارد الوظيفية. أساساً، تُعرف السلوكيات غير المنتجة بأنها منحرفة ومدمّرة ومعادية للمجتمع. تُرتكب هذه السلوكيات المحيلة عمداً للإضرار بالمستهدفين، بينما لا تتحول النية بالضرورة إلى سلوك كهذا (Penny & Spector, 2005).

السلوك التنظيمي غير العملي

عرف الباحثون سوء السلوك التنظيمي بأنه أي فعل عمدٍ يخرق أعراف وقيم الشركة. يشمل السلوك غير العملي الأفعال البسيطة غير اللائقة (التدخين والحديث بصوت عالٍ عن الآخرين والتأخر). أغلب هذا النوع من سوء السلوك يتألف من العنف الموجه تجاه فردٍ أو منظمة، مثل إشعال الحرائق داخل المبنى أو التسبب في الإضرار بالمبنى.

أصول نماذج تصنيف السلوك المنحرف

من خلال التعريفات المختلفة للانحرافات في مكان العمل، كَوّن الباحثون هذه التصنيفات للسلوكيات في أماكن العمل، وفقاً لبعدين: (١) وفق شدتها، متراوحة من البسيطة إلى الشديدة، (٢) وفقاً للمستهدفين بضرر هذا السلوك سواء أفراد أو منظمات. كان أول من اقترح تصنيفات السلوكيات المنحرفة

Quine & Mangione (١٩٧٥) اللذان قسماها إلى مفهومين، هما الانحراف تجاه الممتلكات، والانحراف الإنتاجي. استخدم Clark & Hollinger (١٩٨٢) هذا التقسيم كأساس لتطوير إطار يأخذ في الاعتبار فقط الجانب التنظيمي، دون التركيز على السلوكيات المنحرفة في مكان العمل. أخيراً، فإن الأطر التي تشمل الجانب الشخصي تقسمها إلى بعدين مختلفين: الانحرافات الصغرى مقابل الكبرى، والانحرافات الشخصية مقابل التنظيمية، وقد صمم هذه الأطر روبنسون وبينيت (١٩٩٥). من هذين البعدين المختلفين، يمكن تقسيم السلوكيات المنحرفة إلى أربعة أنواع مختلفة من الانحراف. بالتالي، يقترح روبنسون وبينيت في إطارهم أن أرباع النموذج غير مرتبطة ببعضها البعض، وهي تتألف من الانحراف الإنتاجي، والانحراف تجاه الممتلكات، والانحراف السياسي والعدوانية الشخصية.

الانحراف الإنتاجي

الربع الأول من هذا النموذج يتناول الانحراف الإنتاجي، والذي يتضمن سلوكيات صغرى قد تؤثر على إنتاجية المنظمة، أو السلوكيات التي قد تتسبب في انحدار مستوى العمل المؤدى. ينشأ هذا السلوك عن الشعور السلبي لدى الموظف تجاه منظمته. من أمثلة ذلك الوصول للعمل متأخراً، والغياب المتكرر و/أو إهدار موارد الشركة. كذلك يمكن إضافة التسكع الإلكتروني إلى هذا الربع.

الانحراف تجاه الممتلكات

يصف الربع الثاني سوء السلوك المتعلق بالممتلكات، والذي يشمل السلوكيات الخطرة مثل أن يأخذ الموظفون أو يتلفوا المعدات الملموسة الخاصة بالشركة دون إذن. كذلك فإن مثل هذه السلوكيات المتطرفة تتضمن السرقة وتزوير الفواتير والحسابات للحصول على المزيد من المال من العملاء. كشفت دراسات سابقة أن ٧٥٪ من موظفي الشركات قد سرقوا ممتلكات من شركاتهم مرة واحدة على الأقل، وبالتالي فإن سرقة الموظفين صارت تعد مشكلة وتكلفة لا مفر منها.

الانحراف السياسي

يعني هذا المصطلح انخراط الموظف في تفاعل اجتماعي يعرض الآخرين لمضرة شخصية أو سياسية (Bennett & Robinson, 2002)، مثل: المحاباة والنميمة عن الزملاء والمنافسة دون منفعة. يتعرض الموظفون ضحايا هذا السلوك للاكتئاب، وقليلاً ما يحضرون إلى أعمالهم ويتعمدون أداء مهامهم الوظيفية خطأً أو لا يؤدونها مطلقاً.

العدوانية الشخصية

وهي أعنف الأفعال وأكثرها عدوانية تجاه الموظفين الآخرين أو المشرفين. تشمل العدوانية الشخصية تجاه الآخرين التحرش الجنسي والاعتصاب والتقاتل على العمل، وللأسف أفعال القتل أيضاً. سجلت الولايات المتحدة حوالي ٣٠٠ ألف حادث عنف داخل أماكن العمل سنوياً، وهو رقم كبير عدا احتمالية وجود حوادث لم يتم الإبلاغ عنها.

جدلية المصطلحات: السمية أم الانحراف

رغم مؤسسية مصطلح السمية، إلا أن ثمة جدل محتدم بين الباحثين بشأن مشروعية الاستخدام الاستراتيجي لمصطلحات "سام - سمية - سموم" كتعبير عن التعطل الوظيفي المؤسسي (Goldman, 2008) حتى فروست (Frost, ٢٠٠٧) اعترف أن استخدام مصطلح السمية يمكن اعتباره مفرداً الدراماتيكية، رغم أنه يرى أن المصطلح مناسب بشكل فريد، لأنه يصيغ حجم وقدر الأمور التي قد تسمم شخصاً ما أو كامل النظام. عام ١٩٩٣ اكتشف بيتر فروست اكتشافاً جديداً قوياً باستخدامه مصطلح السمية لوصف واقعٍ شائعٍ وضارٍ يتغلغل في المنظمات (Goldman, 2008). افترض فروست (٢٠٠٧) أن المنظمات ذات التعطل الوظيفي تنتشر سميتها من شخصٍ لآخر، وستصبح مضرّة بجميع أفرادها.

درس فروست (٢٠٠٧) آثار الألم الانفعالي على الجهاز المناعي للإنسان، ولاحظ أن "الانفعالات السلبية كالغضب والحزن والإحباط واليأس قد تكون "سامة" لجسم الإنسان وتؤثر على جهازه المناعي". نظر فروست أن بيئة العمل السامة هي بيئة يواجه فيها أفراد المنظمة ألماً انفعالياً يجردهم من ثقتهم وأملهم واعتدادهم بأنفسهم؛ حيث يصبحون في انفصال ذهني عن عملهم، وبدلاً من ذلك يركزون بل ويصابون بهوس بشأن الألم الذي يشعرون به ومصدر الألم الذي يتصورونه. ومنذ هذه الدراسة المهمة، نشر عدد ضخم من الباحثين والدارسين دراسات أكاديمية وشعبية مبنية على مصطلح السمية (Appelbaum & Roy-Girard, 2007; Durre, 2010; Goldman, 2006, 2008, 2009; Kusy & Holloway, 2009; Musacco, 2009).

يدعم صامويل (٢٠١٠) هذه الحجة برأيه أن استخدام مصطلح السمية يوحي بوجود مشاكل تنظيمية خطيرة تتجاوز بكثير مجرد المشاكل الصغرى في الحياة التنظيمية. بهذا المعنى، يمكن للسمية التنظيمية

أن تضرّ ببقاء الشركة، لانتشار السموم في أجزاء كبيرة من المنظمة واختراقها العميق لثقافة المنظمة. انتقد Motamedi (٢٠٠٨) استخدام مصطلح السميّة لكونه يغيّم الحد الفاصل بين العلوم الماديّة والعلوم الاجتماعيّة، ما يسبب الارتباك والانتهازيّة. ويرى Motamedi أن استخدام مصطلح السميّة "يختزل التجربة الإنسانيّة في الأشياء والعناصر الماديّة والنواحي الثنويّة الشبيهة بالكيمياء". يرى جولدمان (٢٠٠٨) أن "الاتجاه لاختزال البشر في أشياء هو بالضبط ما يستهدفه مصطلح السميّة". يستمر جولدمان فيقول أن مصطلح السميّة يصف الجانب المظلم من النطاق التنظيمي، ويسلط الضوء بشكلٍ خاص على الممارسات المهملة غير الإنسانيّة المُعطّلة بل وأحياناً الكريهة التي تدور في المنظمات في وقتنا الحالي. يستمر جولدمان قائلاً أن السميّة في المنظمات توضّح مفهوم السمّ الذي ينتشر منهجياً في كامل نظام المنظمة. يشير جولمان أن المصطلح قد أصبح "عبارة شائعة يتشاركها الباحثون والمستشارون وشبكة دوليّة من الزملاء في أكاديميّة الإدارة.. وعناوين الدورات الدراسيّة لكل من الخريجين وطلبة الجامعات في جامعة ولاية أريزونا" (Goldman, 2008, p. 244). تشرح الصفحات التالية السميّة وارتباطها بالسلوكيّات في أماكن العمل. هذا الأمر أساسي في دراسة السلوكيّات المنحرفة والسميّة للموظفين في بيئات العمل.

السميّة التنظيميّة

قدّم فروست (٢٠٠٧) أكثر تعريفٍ رئيسي وموجز للمنظمة السامة، وهي المنظمة التي يعاني أفرادها ألماً انفعالياً يؤثر سلباً على اعتدادهم بأنفسهم ويشتت تركيزهم عن مهامّ العمل. ثمة دارسين ممارسين آخرين يتفقون على أن المنظمة السامة تمتلك بيئة عملٍ غير صحيّة تجعل موظفيها غير منتجين (Appelbaum & Roy-Girard, 2007; Kusy & Holloway, 2009; Musacco, 2009).

بينما يؤكّد باحثون عديدون أن المنظمات السامة هي ذات نمطٍ محدد، فهي شديدة التحفظ والتضييق، وأهدافها عادة مبنية على الأرباح الأساسيّة تماماً، والعلاقات الشخصيّة فيها مسوقة بنوايا خفيّة تحكميّة أنانيّة مبنية على الطمع والأنانيّة، وعمليّات حل المشكلات فيها مدفوعة بالخوف، ونظم الاتصال الداخليّ فيها رديئة، ويتم فيها الإدارة على الأخطاء أو إلقاء اللوم فيها على الآخرين، ويحدث فيها التغيير كاستجابة للكوارث أو الأزمات فقط، ويتسبب فيها استخدام الحلول السريعة في الإهدار والتكرار

(Frost, 2007). أبرز الأقوال في مسألة المنظمة السامة هي أن السلوكيات المؤذية عادة ما لا تُلاحَظ وتصبح خارجة عن السيطرة (Holloway & Kusy, 2009).

يصف فرنهام (Furnham, 2015) العلامات المميزة التالية في المنظمات سامة: المطالب التي لا تتوقف، والضغط المفرط، والقسوة الشديدة، وغياب الإنسانية. يواصل حديثه فيقرر أن التركيز الحصري على المكاسب القاعدية يساهم في زيادة ظاهرة السمية التنظيمية. وما من شك في أن الباحثين يتفقون أن المشرفين في المنظمات ذات السلوك السمي يختارون السعي وراء المكاسب قصيرة الأمد كأولوية مركزية، بدلاً من السلامة طويلة المدى لعمالهم وموظفيهم (Furnham, 2015; Kusy & Holloway, 2009; Musacco, 2009). أكد فروست (2007) أن وجود بعض السمية في الحياة التنظيمية ليس فقط أمراً حتمياً، بل إنه طبيعي ولا مفر منه نظراً للضغوط والتوترات والتطلعات لإنجاز الأعمال في المنظمة. يواصل فروست حديثه بأن الألم التنظيمي هو جزء من أداء الأعمال، ينشأ من التغييرات والصدمات والأزمات التي يواجهها الأفراد والشركات من حين لآخر.

مع ذلك فإن شدة الضغوط المستمرة على فترة طويلة هي ما يصهر السم إلى أعماق الأنظمة. في أغلب الحالات يعاني الموظفون الأفراد من الألم الانفعالي، وإذا لم يُعالجوا أو يتحدثوا إلى مُعالج فإن هذا قد يتسبب لهم في ضرر طويل الأمد قد يدوم سنوات، حتى بعد مغادرة المنظمة (Samuel, 2010; Wilde, 2016). قد يتساءل البعض ماذا يحدث؟ ويستشهد بعض الدارسين بالتراجع الاقتصادي والمنافسة العالمية والتقدم التقني وهجرة الوظائف للخارج والتحجيم وإعادة هيكلة الشركات واندماجها وتقصير مدد بقاء المديرين التنفيذيين في مناصبهم، وهو كله ما يؤثر سلباً على المناخ التنظيمي (Appelbaum & Roy-Girard, 2007; Musacco, 2009). خلال السنوات الخمس إلى العشر الأخيرة واجهت العديد من المنظمات ضغطاً زائداً لتوليد الأرباح، مع العمل بميزانيات هزيلة وبعدهد أقل من الموظفين الذين يعانون حالياً من فرط العمل. يطالب أصحاب العمل بالتوافق والانتاجية مع أنهم في الوقت نفسه يخنقون الإبداع ويغربون موظفيهم. تحت هذه الظروف يتأثر الموظفون سلباً وتصبح السمية التنظيمية واقعاً لا مفر منه، خاصة مع تجاهل القادة لأثر ذلك على البشر (Furnham, 2015; Musacco, 2009). نقدم لكم بعض النظريات الإضافية عن السلوكيات والخصال السامة.

سلوكيات العنف المكتبي

ظروف وأهداف العنف في أماكن العمل تتباين بشكلٍ واسع، وعلى العكس لا تختلف كثيراً دوافع المعتدين. بسبب اتساع مجال أنواع حوادث العنف في أماكن العمل، لا توجد نظرية واحدة يمكن تعميمها بشكلٍ واسع لتكون قابلة للتطبيق عالمياً (Elias, 2013). من ناحية أخرى أثبتت عدة مقاربات نظرية نفعها في فهم التركيبة متعددة الأبعاد للعنف عموماً مع التركيز على العنف في أماكن العمل. من أجل أن تكون الإدارة العليا وإدارة الموارد البشرية على درجة من الكفاءة فإن عليهم أن يتعلموا بعضاً من هذه السلوكيات.

السلوك الإجرامي

يتم تفسير العنف في أماكن العمل وفقاً للعمليات الاجتماعية التقليدية ونظريات البنى الاجتماعية للإجرامية، مثل "نظرية الاحتواء" و"نظرية القيد". كذلك فإن "نظرية النشاطات الدورية" و"النظرية العامة للجريمة (نظرية الانضباط الذاتي)" تمثلان التفكير الإجرامي عند تطبيقه على العنف في أماكن العمل (Elias, 2013). تفرق نظرية الاحتواء بين الصور المزدوجة للاحتواء التي توفر الدفاع والحماية أو الوقاية من الجنوح أو الإجرامية. الاحتواء الخارجي هو المعادل الهيكلي الذي يحتوي الشخص في الحدود الاجتماعية، ويتألف من مجموعة متنوعة من العوامل منها: مجموعة من القيود والمسؤوليات في حدود المعقول، والدور الاجتماعي الذي يرشد نشاطات الفرد، ومنح الفرصة للفرد لتحقيق ذاته، والإحساس بالانتماء والهوية بين أفراد الجماعة.

وفقاً للنظرية، قد يحدث العنف في أماكن العمل حينما تدفع قوى داخلية وخارجية الفرد تجاه الجريمة، ولا تتمكن الحدود الاحتوائية الخارجية أو الداخلية للفرد من السيطرة على هذه العوامل. عادة ما تعكس حوادث العنف في أماكن العمل انهياراً في الحدود الاحتوائية الخارجية للشخص، مع دوافع داخلية من الغضب وضغط خارجي من خوف فقدان الوظيفة والحرمان من فرص الترقية أو الإحساس من ظلم المنظمة أو موظفيها للفرد (Furnham, 2015). يمكن تفسير مجموعة من الحالات التي تركز على العنف في أماكن العمل فيما بين الزملاء، من خلال قراءة الدورية السنوية لعلم النفس Annual Review of Psychology، فهي تشرح أن الغضب قد يتطور بسبب العجز عن تحقيق الأهداف الإيجابية والقضاء على المحفزات الإيجابية والتواجد الفعلي أو المتوقع للمحفزات السلبية (Thau & Aquino, 2009). الأمر

متعلق بانعدام للتناسب بين الأهداف ووسائل تحقيقها. بالتالي، ووفقاً لهذه النظرية فإن الناس ملتزمون بالقوانين، لكن تحت الضغوط الكبيرة فإنهم سيلجأون للجريمة.

كذلك يمكن استخدام هذه النظرية لتفسير عد كبير من النزاعات التنظيمية أو الفردية في أماكن العمل، مثلاً، قد تختلف أهداف وأولويات المنظمات والمؤسسات، فقد تركز المنظمات أكثر على الربحية والإنتاجية ومشاكل التنافس أكثر من تركيزها على الأفراد، وبالمثل فقد يعطي الأفراد وزناً أكبر لدخلهم شاملاً الراتب والإضافات والزيادات والأجور، ولأسرهم، أكثر من الاحتياجات أو المهام أو الأهداف التنظيمية. بالتالي تحاول المنظمات ويحاول الأفراد أن يستنزفوا بعضهم البعض بأقصى ما يستطيعون، بدلاً من التعاون لتحقيق أهداف بعضهم البعض. ذكرت مقاربة "الإدارة العلمية Scientific Management التي صممها تايلور Taylor عام 1911 أن الأفراد هم ببساطة تروس في العجلة التنظيمية، قابلون للاستبدال. إلا أن الخطوة الأولى في تقليل التكاليف تعني ببساطة التخلص من الموظفين (Taylor, 1997). إلا أن العاملين هم أقيم الأصول التي تملكها المنظمات. بموجب نظرية القيد العام، فإن افتقار المنظمة للدراية باحتياجات العاملين قد يؤدي إلى عدم الرضا عن العمل. إن التسريح المؤقت وتجميع العمالة وإطالة ساعات العمل والمعاملة الظالمة وعدم دفع أجور كافية للعمالة الماهرة، كل هذا قد يكون مؤشراً مبكراً لحدوث العنف.

التسكع الإلكتروني

التسكع الإلكتروني هو أحدث أشكال السلوك المنحرف في أماكن العمل. تشمل هذه السلوكيات بالذات استخدام إنترنت الشركة في نشاطات غير مرتبطة بالعمل، أثناء العمل (Lim, 2002). كشف باحثون أنه في 59% من الحالات استخدم موظفو الشركات الإنترنت أثناء العمل لأسباب شخصية، ويعدّ التسكع الإلكتروني أكثر النشاطات الممارسة داخل العمل التي قد تقلل الإنتاجية. بشكل عام، جميع هذه السلوكيات تؤثر على صالح المنظمة، مهما كانت السلوكيات صغيرة أو شديدة. استخدم الباحث جميع هذه التعريفات المختلفة لإعلام وتوعية القارئ، مع وصف الخصائص المنحرفة والسامة. يتفق العديد من الباحثين أن جميع هذه السلوكيات ضارة بالمنظمات والمشرفين وزملاء العمل (Penny & Spector, 2005).

References

- Aquino, K., & Thau, S. (2009).** Workplace victimization: Aggression from the target's perspective. *Annual Review of Psychology, 60*, 717-741. doi: 10.1146/annurev.psych.60.110707.163703.
- Cortina, L., Magley, V., Williams, J., & Langhout, R. (2001).** Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*, 64-80.
- Elias, S. M. (2013).** Deviant and criminal behavior in the workplace. New York, NY: New York University.
- Everton, W., Jolton, J., & Mastrangelo, P. (2005).** Be nice and fair or else: "Understanding reasons for employees' deviant behaviors." *Journal of Management Development, 26*(2), 117-131.
- Frost, P. J. (2007).** Toxic emotions at work: And what you can do about them. Boston, MA: Harvard Business Press.
- Furnham, A. (2015).** Backstabbers and bullies: How to cope with the dark side of people at work. New York, NY: Bloomsbury Publishing.
- Goldman, A. (2009).** Transforming toxic leaders. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Harper, D. (2014).** Spotlight abuse-save profits. *Industrial Distribution, 79*(3), 47-51.
- Lim, V. K. (2002).** The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior, 23*, 675-694.
- Mangione, T., & Quine, R. P. (1975).** Job satisfaction, counterproductive behavior and drug use at work. *Journal of Applied Psychology, 60*, 114-116.
- Motamedi, K. (2008).** Company on the couch: Coping with organizational dysfunctions. *Journal of Management Inquiry, 17*(3), 239-240. doi:10.1177/1056492608320691.
- Musacco, S. D. (2009).** Beyond going postal: Shifting from workplace tragedies and toxic work environments. Charleston, SC: Book Surge.
- Penny, M., & Spector, E. (2005).** The moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 777-796.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (2000).** Development of a measure of workplace deviant. *Journal of Applied Psychology, 85*, 336-349.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (2002).** The past, present and future of deviant research. *International Journal.*
- Samuel, Y. (2010).** Organizational pathology: Life and death of organizations. New Brunswick, NJ: Transaction.
- Taylor, F. W. (1856-1915, reprinted 1997).** The principles of scientific management. New York, NY: Harper & Brothers.