

Public Organizations Management

Vol. 14(3), (Series 55): 113-136/ 2026

 <https://doi.org/10.30473/ipom.2026.78074.5348>

E-ISSN: 2538-600X

P-ISSN: 2322-522X

ORIGINAL ARTICLE

The Paradox of Corrupted Sacrifice: Unveiling the Hidden Structure and Conceptual Evolution of Unethical Pro-Organizational Behavior

Mohammad Reza Mohajernia¹, Gholamali Tabarsa^{2*}, Maryam Akhavan Kharazian³

1. Ph.D. Student, Department of Public Administration, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

2. Professor, Department of Public Administration, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

3. Assistant Professor, Department of Public Administration, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

*Correspondence

Gholam Ali Tabarsa

E-mail: G_Tabarsa@sbu.ac.ir

Receive Date: 15/April/2026

Revise Date: 31/May/2026

Accept Date: 01/June/2026

How to cite

Mohajernia, M. R., Tabarsa, G. A., Akhavan Kharazian, M. (2026). The Paradox of Corrupted Sacrifice: Unveiling the Hidden Structure and Conceptual Evolution of Unethical Pro-Organizational Behavior. *Public Organizations Management*, 14(3), 113-136.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

In the contemporary competitive business landscape, organizational success is increasingly dependent on employee performance and ethical conduct. However, a paradoxical phenomenon known as "Unethical Pro-Organizational Behavior" (UPB) has emerged as a critical area of concern in organizational behavior and business ethics literature. Defined as acts intended to benefit the organization or its members but which violate core societal values, laws, or ethical standards (Umphress et al, 2010), UPB presents a unique challenge. Unlike traditional deviant workplace behaviors aimed at harming the organization, UPB is driven by a motivation to help the organization, creating a cognitive dissonance between altruistic intent and unethical means. High-profile scandals, such as the Volkswagen emissions scandal and Toshiba's accounting fraud, illustrate how employees may engage in unethical acts under the belief that they are serving the organization's best interests. Despite its prevalence, UPB remains less studied compared to other organizational citizenship behaviors or counterproductive work behaviors. The dual nature of UPB—simultaneously supportive of organizational goals yet destructive to ethical norms—requires a comprehensive synthesis of existing research to understand its antecedents, mechanisms, and consequences. This study aims to provide a bibliometric analysis of the UPB domain, mapping its intellectual structure, identifying key influential scholars and journals, tracing thematic evolution, and examining the social structure of research collaboration. By doing so, it seeks to bridge the gap between fragmented studies and offer a holistic view of the field's development from its inception to 2026.

Methodology

This research employs a bibliometric approach, specifically utilizing the five-step method proposed by Zupic and Cater (2015), to systematically analyze the scientific literature on UPB. The study is descriptive-analytical in nature, aiming to quantify and visualize the structure and dynamics of the research field. Data were extracted from two major bibliographic databases: Web of Science (WoS) and Scopus. The search string included keywords related to "unethical pro-organizational behavior"

across titles, abstracts, and keywords to ensure comprehensive coverage. Initially, 244 articles were retrieved from WoS and 299 from Scopus. After applying inclusion criteria—restricting the document type to peer-reviewed journal articles and review papers, and limiting the language to English and Persian (with subsequent focus on English for global analysis)—a final dataset of 290 high-quality articles published between 2010 and 2026 was compiled. The analysis was conducted using R software (version 4.4.2) and specialized bibliometric tools. Several analytical techniques were employed to address the research questions: descriptive statistics were used to assess publication trends and growth rates; citation analysis identified the most influential journals, authors, and documents based on h-index, g-index, and m-index; bibliographic coupling and co-word analysis were used to map thematic trends and conceptual structures; and co-authorship network analysis explored the social structure of collaboration among countries and researchers. The co-word analysis allowed for the identification of conceptual clusters based on keyword co-occurrence, while bibliographic coupling helped trace the intellectual flow of the field. This multi-method approach ensures a robust and multidimensional understanding of the UPB research landscape.

Findings

The bibliometric analysis reveals significant growth and maturation in the field of UPB. The dataset of 290 articles shows an annual growth rate of 13%, indicating sustained and increasing academic interest. The average age of the articles is approximately 3.5 years, with an average citation count of 26 per article, suggesting high impact and relevance. The *Journal of Business Ethics* emerged as the most influential journal, followed by the *Journal of Applied Psychology* and *Organization Science*, highlighting the interdisciplinary nature of the research, bridging ethics, psychology, and management. In terms of authorship, Elizabeth Eve Umphress, John B. Bingham, and Marie S. Mitchell are identified as foundational scholars, having established the theoretical frameworks in the early years. However, recent years have seen a surge in productivity from Chinese scholars, particularly Ying Zhang, Yu Wang, and Shuang Zhang, indicating a shift in the center of gravity towards Asian contexts. These scholars demonstrate high h-index and g-index values, reflecting both high productivity and consistent citation impact.

Thematic analysis through co-word clustering identified six major research streams. The dominant stream, characterized by high centrality and density, focuses on "Organizational Identity and Foundational Ethics," linking UPB to social identity theory and moral justification. Another significant stream explores "Moral Psychology, Leadership, and Social Exchange," emphasizing factors like psychological entitlement, leader-member exchange, and ethical leadership. A third cluster highlights "Cognitive Mechanisms and Ethical Leadership," focusing on moral disengagement and the dual role of leadership in either mitigating or exacerbating UPB. Other clusters address "Business Ethics and Job Satisfaction," "Negative Consequences and Complex Leadership Styles," and "Ethical Climate and Psychological Resources." Conceptual mapping further revealed three core structures: organizational drivers and leadership styles, psychological foundations and moral identity, and consequences and conceptual expansion (including unethical pro-family behavior). Social network analysis of authorship and country collaboration depicted a bipolar global structure dominated by the United States and China. The US acts as the theoretical hub and global connector, while China serves as a major production center and field laboratory, often testing US-derived theories in specific cultural contexts. Emerging collaborations with countries in Southeast Asia, India, and Korea suggest a democratization and localization of the field.

Discussion and Conclusion

The findings of this bibliometric study highlight the complex and evolving nature of Unethical Pro-Organizational Behavior (UPB) research. The field has progressed from early definitional debates toward more sophisticated investigations of psychological mechanisms and contextual factors. The prominence of Organizational Identity and Moral Disengagement underscores the central paradox of UPB: employees may rationalize unethical acts as necessary sacrifices for organizational benefit. This suggests that UPB is not simply a consequence of individual moral failure but may emerge from organizational pressures, leadership practices, and social exchange dynamics.

The growing contribution of Chinese scholars reflects the increasing relevance of UPB in collectivist and high-context cultural settings, where group loyalty and face-saving may encourage pro-organizational misconduct. This trend highlights the need for future research to incorporate cultural differences and move beyond predominantly Western theoretical perspectives. The prominence of Ethical Leadership and Bottom-line Mentality further emphasizes the role of management in shaping ethical climates. In particular, strong pressure for performance outcomes combined with inadequate ethical oversight may increase employees' tendency to justify unethical behavior in the organization's interest.

The emergence of Unethical Pro-Family Behavior also indicates an expansion of UPB research toward broader forms of in-group favoritism, suggesting that prioritizing group interests over universal ethical standards may extend beyond organizational contexts. Moreover, findings such as emotional exhaustion reveal that UPB can impose psychological costs on employees in addition to reputational and organizational consequences.

In conclusion, this study provides a comprehensive overview of the UPB research domain, identifying its major contributors, thematic evolution, and patterns of international collaboration. Overall, UPB appears to be a multifaceted phenomenon shaped by the interaction of individual psychology, organizational culture, and leadership. From a practical perspective, organizations should strengthen ethical climates, establish clear codes of conduct, and promote leadership approaches that prioritize integrity over short-term performance. Future research should address the limited evidence from longitudinal and cross-cultural studies, particularly in non-Western contexts, and examine the conditions and interventions that can reduce UPB while allowing organizations to benefit from employee commitment without compromising ethical standards.

KEYWORDS

Unethical Pro-Organizational Behavior; Bibliometric Analysis; Organizational Identity; Ethical Leadership; Moral Disengagement.



مدیریت سازمان‌های دولتی

سال چهاردهم، شماره ۳، پیاپی ۵۵، تابستان ۱۴۰۵ (۱۳۶-۱۱۳)

 <https://doi.org/10.30473/ipom.2026.78074.5348>

E-ISSN: 2538-600X P-ISSN: 2322-522X

«مقاله پژوهشی»

پارادوکس فداکاری فاسد: واکاوی ساختار پنهان و تکامل مفهومی رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار

محمدرضا مهاجرنیا^۱، غلامعلی طبرسا^{۲*}، مریم اخوان خرازیان^۳

چکیده

این پژوهش با هدف ایجاد دیدگاهی نظام‌مند از ادبیات پژوهشی پیرامون رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار و شناسایی روندهای نوظهور، با رویکرد کتاب‌سنجی انجام شد. جامعه آماری شامل ۲۹۰ مقاله علمی-پژوهشی منتشر شده بین سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۶ در پایگاه‌های Scopus و Web of Science بود که با استفاده از تحلیل‌های استنادی، جفت‌بندی کتاب‌شناختی و خوشه‌بندی هم‌رخدادی کلیدواژگان مورد واکاوی قرار گرفتند. یافته‌ها نشان داد که نرخ رشد سالانه ۱۳ درصدی و میانگین ۲۶ استناد برای هر مقاله، نشان‌دهنده توجه فزاینده جامعه علمی به این پدیده است. تحلیل شبکه مفهومی سه ساختار اصلی شامل «محرك‌های سازمانی و سبک‌های رهبری»، «مبانی روان‌شناختی و هویت اخلاقی» و «پیامدها و گسترش دامنه مفهومی» را آشکار ساخت. همچنین، شبکه همکاری علمی پژوهشگران حاکی از یک اکوسیستم علمی دوقطبی با محوریت ایالات متحده و چین است که در آن چین به‌عنوان آزمایشگاه میدانی برای آزمون نظریه‌های آمریکایی عمل می‌کند. نتایج حاکی از آن است که ادبیات UPB از تعاریف انتزاعی به سمت بررسی مکانیسم‌های پیچیده شناختی، تعاملات رهبر-پیرو و پیامدهای روان‌شناختی حرکت کرده است. این مطالعه می‌تواند به مدیران در طراحی سیستم‌های کنترلی هوشمند و به پژوهشگران در هدایت تحقیقات آتی کمک کند.

واژه‌های کلیدی

رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار، کتاب‌سنجی، هویت‌سازمانی، رهبری اخلاقی.

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.
۲. استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.
۳. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

*نویسنده مسئول: غلامعلی طبرسا

رایانامه: G_Tabarsa@sbu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۱/۲۶

تاریخ بازنگری: ۴۰۵/۰۳/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۱۱

استناد به این مقاله:

مهاجرنیا، محمدرضا؛ طبرسا، غلامعلی و اخوان خرازیان، مریم (۱۴۰۵). پارادوکس فداکاری فاسد: واکاوی ساختار پنهان و تکامل مفهومی رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۱۳-۱۳۶، (۳)۱۱۴.

حق انتشار این مستند، متعلق به نویسندگان آن است. ۱۴۰۴ © ناشر این مقاله، دانشگاه پیام نور است.

این مقاله تحت گواهی زیر منتشر شده و هر نوع استفاده غیرتجاری از آن مشروط بر استناد صحیح به مقاله و با رعایت شرایط مندرج در آدرس زیر مجاز است.

Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).<https://ipom.journals.pnu.ac.ir/>

مقدمه

سوی بسیاری از افراد، غیرقابل قبول تلقی می‌شوند (تروینو و همکاران^۷، ۲۰۱۴)، اما از این نظر که در تلاش برای منفعت رسانی به سازمان (و نه آسیب زدن به آن) می‌باشد، منحصر به فرد است. به این ترتیب، رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار دارای ویژگی‌هایی است که آن را به رفتارهای کمکی^۸ شبیه کرده است، به‌طوری که هدف این رفتار یک منفعت اجتماعی^۹ است (بردمن^{۱۰}، ۲۰۱۲).

بسیاری از تحقیقات داخلی در زمینه روانشناسی صنعتی و سازمانی بر رفتار کاری مخرب^{۱۱} متمرکز شده است، که اقدامات غیراخلاقی کارکنان در محل کار، به قصد آسیب رساندن به سازمان و یا اعضای آن را بررسی می‌کنند و پژوهش‌های نسبتاً کمی رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار توسط کارکنان را مورد مطالعه قرار داده است. تحقیق در مورد رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار معمولاً شامل ارزیابی عوامل نگرشی و گرایشی و فرآیند تصمیم‌گیری برای اقدام افراد به آن است. با پذیرش این مسئله که سازمان رکن اصلی در پژوهش‌ها است

(جانسون و آمفرس^{۱۲}، ۲۰۱۸؛ چن و شلدون^{۱۳}، ۲۰۱۶؛ کونگ^{۱۴}، ۲۰۱۶؛ ورما و موهاپاترا^{۱۵}، ۲۰۱۵؛ افلزبرگ و همکاران^{۱۶}، ۲۰۱۴؛ تئو و چان سرافین^{۱۷}، ۲۰۱۳؛ آمفرس و همکاران، ۲۰۱۰). اکثر تحقیقات انجام شده در مورد رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار تاکنون، آن را به‌عنوان پاسخی به احساسات مثبت سازمانی بیان می‌دارند (کالینان و همکاران^{۱۸}، ۲۰۱۵؛ مائرن و لیچفیلد^{۱۹}، ۲۰۱۲). با این حال، تحقیقات اخیر در ادبیات رفتارهای کمک‌کننده، نشان داده است که همه کمک‌های سازمانی نوع‌دوستانه نیستند و کارکنان اغلب انتظاراتی را در رابطه با رفتار کمک‌کننده اضافی^{۲۰} در محل کار دارند (بولینو و همکاران^{۲۱}، ۲۰۱۰؛ ارهارت و نومان^{۲۲}، ۲۰۰۴). در مورد چرایی

در دنیای رقابتی امروز، سازمان‌ها همواره در تلاش برای بهبود عملکرد و دستیابی به اهداف خود هستند. در این مسیر، رفتارهای کارکنان به‌عنوان یکی از کلیدی‌ترین عوامل موفقیت سازمانی شناخته می‌شوند. رفتار غیراخلاقی در سازمان‌ها به‌عنوان یک مشکل بسیار جدی در ادبیات پژوهش در سازمان‌ها و دولت‌ها مطرح شده است. مواردی مانند رسوایی آلایندگی اگزوز فولکس واگن و رسوایی کلاهبرداری مالی توشیبا (ژانگ و شیائو^۱، ۲۰۲۰)، کاهش عمده سرعت گوشی‌های آیفون‌های قدیمی توسط اپل (مولیس^۲، ۲۰۱۷) نمونه‌هایی از رفتارهای غیراخلاقی است. در نمونه‌هایی مانند پرداخت رشوه توسط نایب‌رئیس سامسونگ (نومان^۳، ۲۰۱۸)

پای دولتمردان را نیز به این ماجرا گشوده است. این رفتارها که اغلب می‌توانند پیامدهای جهانی داشته باشند، اخیراً توجه محققان را به شکل خاصی از رفتارهای غیراخلاقی متمرکز کرده است که آن را رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار می‌نامیم (آمفرس و همکاران^۴، ۲۰۱۰). در میان طیف گسترده‌ای از رفتارهای سازمانی، رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار^۵ به‌عنوان یکی از پارادوکسیکال‌ترین و چالش‌برانگیزترین مفاهیم در ادبیات مدیریت و اخلاق کسب‌وکار ظهور یافته است (آمفرس و بینگهام^۶، ۲۰۱۰). این مفهوم به رفتارهایی اشاره دارد که اگرچه با هدف منفعت‌رسانی به سازمان انجام می‌شوند، اما در عین حال نقض‌کننده هنجارها و استانداردهای اخلاقی پذیرفته شده هستند. ماهیت دوگانه این رفتارها (سودرسانی به سازمان از یک‌سو و نقض اخلاق از سوی دیگر)، آن را به موضوعی پیچیده و چندبعدی تبدیل کرده است که نیازمند بررسی عمیق و همه‌جانبه است. آمفرس و همکاران (۲۰۱۰) رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار را این‌گونه تعریف می‌کنند:

«رفتاری که هدف آن ارتقای عملکرد مؤثر یک سازمان یا اعضای آن است و ارزش‌های اصلی اجتماعی، آداب، قوانین و استانداردهای رفتار را نقض می‌کند.»

تعداد رسوایی‌های مالی و حسابداری شرکت‌های بزرگ نشان می‌دهد که رفتارهای غیراخلاقی تقریباً در سازمان‌های امروزی رایج است. رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار به سایر رفتارهای غیراخلاقی شباهت دارد، زیرا عموماً این رفتارها از

7. Trevino et al
8. Helping Behavior
9. Prosocial Outcome
10. Beardman
11. Counterproductive Work Behavior
12. Johnson
13. Chen & Sheldon
14. Kong
15. Verma & Mohapatra
16. Effelsberg et al
17. Teo & Chan Serafin
18. Cullinan et al
19. Matherne & Litchfield
20. Extrarole helping behavior
21. Bolino et al
22. Ehrhart & Naumann

1. Zhang & Xiao
2. Mullis
3. Neuman
4. Umphress et al
5. Unethical Pro-organizational Behavior (UPB)
6. Umphress & Bingham

و جینو،^۶ ۲۰۱۶). این ابعاد، ضرورت استفاده از رویکردهای دینامیک و چندبعدی در مطالعه و تحلیل رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار را نشان می‌دهد.

کتاب‌سنجی یک روش تحلیل است که در آن به خلاصه کردن تحقیقات گذشته پرداخته می‌شود (تایگر و همکاران،^۸ ۲۰۲۲). با توجه به اهمیت موضوع رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار و بررسی پژوهش‌های انجام شده در این حوزه، شاهد رشد کمی مطلوبی در این حوزه بوده‌ایم. بنابراین نیاز به درکی کلی و نظام مند از فعالیت‌های پژوهشی انجام شده وجود دارد. از آنجا که پژوهشی با رویکرد کتاب‌سنجی در این زمینه در تحقیقات داخلی صورت نگرفته است، مقاله حاضر می‌تواند با ارائه یک دید کلی نسبت به پژوهش‌های انجام شده از زمان پیدایش پدیده رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار نقش مهمی را در پژوهش‌های آتی ایفا کند.

با وجود رشد چشمگیر مطالعات رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار، دانش موجود عمدتاً در قالب مطالعات پراکنده تجربی توسعه یافته و تاکنون تصویری جامع از ساختار فکری، روندهای تکامل مفهومی، شبکه همکاری پژوهشگران و جریان‌های اصلی پژوهش در این حوزه ارائه نشده است. همچنین مرور پژوهش‌های داخلی نشان می‌دهد مطالعه‌ای با رویکرد کتاب‌سنجی که بتواند نقشه دانشی این حوزه را ترسیم کند، در دسترس نیست. از این رو، پژوهش حاضر درصدد است با بهره‌گیری از روش کتاب‌سنجی، ساختار و مسیر توسعه این حوزه را به صورت نظام‌مند تحلیل نماید. سؤالات پژوهش حاضر عبارت‌اند از:

- نرخ رشد، تعداد نویسندگان، تعداد منابع و نویسندگان، تعداد کلیدواژگان و متوسط سن مقالات و میانگین استناد هر مقاله استخراج شده در حوزه رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار به چه صورت بوده است؟

- تأثیرگذارترین نشریات، پژوهشگران و مقالات در حوزه رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار کدامند؟

- روندهای پژوهشی مقالات در حوزه رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار کدامند؟

- ساختار مفهومی مؤلفه‌های بروز رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار و روند توسعه و تکامل مفاهیم آن چگونه است؟

- شبکه همکاری علمی پژوهشگران و کشورها در حوزه رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار چگونه است؟

بروز رفتارهای غیراخلاقی توسط کارکنان و همکاران (۲۰۱۰) دلایل زیر را ارائه نموده‌اند:

- نفع شخصی (گرینبرگ،^۱ ۲۰۰۲)

- انتقام از سازمان (اسکارلیکی و فولگر،^۲ ۱۹۹۷)

- آسیب رساندن به سازمان یا ذینفعان (ثاو و همکاران،^۳ ۲۰۰۷؛ اسپکتور و فاکس،^۴ ۲۰۰۵)

مطابق با پژوهش‌های مختلف، رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار دارای ویژگی‌های مشخصی است که آن را از سایر انواع رفتارهای سازمانی جدا می‌سازد. متناقض‌نما بودن یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار، پارادوکسیکال بودن آن است. فرد تصور می‌کند که با انجام این رفتار، سازمان را حمایت می‌کند، اما در عین حال، اصول اخلاقی را زیر پا می‌گذارد. این تناقض بین نیت خیرخواهانه و برداشت منفی ارزش‌های اخلاقی، احساسات متضادی مانند غرور و گناه را در فرد برمی‌انگیزد (تانگ و همکاران،^۵ ۲۰۲۰).

این رفتارها به‌طور واضح با هنجارهای اخلاقی جامعه، صنعت یا حرفه در تعارض هستند. نقض این هنجارها می‌تواند شامل فریب، تقلب، دروغ‌گویی یا سایر اشکال رفتارهای غیرصادقانه باشد (ماثرن و لیچفیلد،^۶ ۲۰۱۲). ماهیت داوطلبانه و خودخواسته با انگیزه حمایت از سازمان: رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار رفتارهایی هستند که فراتر از الزامات رسمی شغل بوده و به صورت داوطلبانه انجام می‌شوند. این ویژگی نشان می‌دهد که فرد تحت اجبار یا دستور مستقیم اقدام به این رفتارها نکرده است (وادرا و پرت،^۷ ۲۰۱۳). در اغلب موارد، انگیزه انجام رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار از تمایل فرد به حمایت و ارتقاء سازمان ناشی می‌شود. این رفتارها معمولاً در نتیجه فشارهای محیطی، نیازهای شغلی، یا فرهنگ خاص سازمان شکل می‌گیرند و فرد احساس می‌کند که با این اقدام، در حال کمک به سازمان است (آمفرس و همکاران،^۸ ۲۰۱۰).

ماهیت روزانه و پویایی: در پژوهش‌های معاصر، بر اهمیت دیدگاه پویایی و روزمره بودن رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار تأکید شده است. رفتارهای غیراخلاقی در محیط‌های پرشتاب و خدماتی، بیشتر به صورت ناپایدار و روزانه رخ می‌دهند و ممکن است میانگین‌های رفتاری افراد در طول زمان تغییر کند (کوچکی

1. Greenberg
2. Skarlicki & Folger
3. Thau et al
4. Spector & Fox
5. Tang et al
6. Vadera & Pratt

کولیونندزاده و نظرزاده (۱۴۰۲) مطالعه‌ای تجربی انجام دادند و هشت عامل مهم شکل‌گیری این رفتارها در محیط‌های دانشگاهی را شناسایی کردند که شامل: فرهنگ‌سازمانی شفاف «ساختار سلسله‌مراتبی، رویکرد مدیریتی، عدم استقلال دانشگاهی، تعاملات سیاسی و گروهی، ضعف قوانین، انحصارطلبی شخصی و محدودیت تفکر بودند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که علاوه بر متغیرهای فردی و سازمانی متداول، در بستر دانشگاهی عوامل محیطی نیز بر بروز این رفتارها مؤثرند.

در پژوهش‌های بین‌المللی نیز عوامل متعددی به‌عنوان زمینه‌ساز بروز رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار گزارش شده است. متاآنالیز لوان و همکاران^۱ (۲۰۲۳) مهم‌ترین پیش‌بین‌های^۲ بروز رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار را دسته‌بندی کرده است؛ نتایج نشان داد که گسستگی اخلاقی^۳ قوی‌ترین علت است و به‌طور معنادار و مثبتی با بروز این رفتارها ارتباط دارد. هویت‌سازمانی، اقدامات غیراخلاقی سرپرست، تجربه رفتار غیراخلاقی از سوی رهبر، قضاوت اخلاقی (یعنی تمایل به توجیه گناه)، احساس استحقاق روان‌شناختی، رهبری تحول‌آفرین و رضایت شغلی از دیگر عوامل بودند. در مقابل، هویت اخلاقی و حس مسئولیت‌پذیری انتقادی، رابطه منفی با بروز این رفتارها دارند. جالب آنکه رهبری اخلاقی و رفتار سوءاستفاده‌آمیز مافوق تأثیر دوطرفه داشتند (هم از طریق افزایش احساس حق به خطا و هم کاهش احساس مسئولیت).

مطالعه ابراهیمی و یورتکور^۴ (۲۰۱۷) در ترکیه نشان داد تعهد عاطفی کارمندان ارتباط مثبتی با بروز رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار دارد؛ اما این اثر از طریق تقویت مکانیزم‌های بی‌اخلاقی‌سازی رخ می‌دهد؛ همچنین میزان رهبری اخلاقی سازمان رابطه میان تعهد و بروز رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار را تعدیل می‌کند (با رهبری اخلاقی ضعیف، کارکنان متعهد بیشتر دست به این رفتارها می‌زنند).

همین‌طور لو و همکاران^۵ (۲۰۲۱) در پژوهش تجربی خود در چین دریافتند که بخشودگی^۶ که رهبر نسبت به خطاها و اشتباهات کارمندان نشان می‌دهد، باعث افزایش احساس قدردانی در کارکنان شده و نهایتاً به افزایش بروز رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار می‌انجامد؛ اما هویت اخلاقی بالاتر کارکنان، این موضوع را تضعیف می‌کند. این مطالعات بین‌المللی

تحقیق حاضر با هدف ایجاد دید کلی در حوزه پژوهش و کمک به مدیران پژوهشی و پژوهشگران در هدایت بهینه پژوهش‌های آتی در این حوزه انجام شده است.

مبانی نظری (چارچوب و پیشینه پژوهش)

رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار به‌عنوان نوعی رفتار انحرافی تعریف شده که با هدف کمک به سازمان یا اعضای آن، اصول اخلاقی یا قوانین را نقض می‌کند. مطالعات داخلی نشان می‌دهند که این رفتارها در سازمان‌های ایرانی نیز شناسایی شده‌اند. برای مثال، پژوهش عباسپور و همکاران (۱۴۰۰) با مرور نظام‌مند ۵۰ مقاله، ویژگی‌های رفتاری این رفتارها را بررسی کرده و مشخص کرده است که رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار، اقداماتی عمدانه و خلاف هنجارهای اجتماعی و قانونی است که در راستای منافع سازمان انجام می‌شود.

مطالعه کیفی عباسپور و همکاران (۱۳۹۹) روی شرکت‌های دولتی نشان داد این رفتارها شامل سوءاستفاده از منابع سازمانی در سه حوزه مالی، اطلاعاتی و جانی است که عوامل مؤثر بر آن در سه لایه عوامل مستقیم (مانند فشارهای کاری)، میانجی (مثل فرهنگ اخلاقی سازمان) و تعدیل‌گر (مثلاً نقش مدیریت) دسته‌بندی شدند.

حسینی و همکاران (۱۳۹۹) با بررسی ۱۴ مدیر ارشد دولتی، ۷ حوزه اجرایی این رفتارها را مشخص کردند: سوءاستفاده در بودجه، قراردادهای اعتبار سازمان، گزارش‌دهی، حقوق و دستمزد، ارتقاء شغلی و ارزیابی عملکرد. همچنین پژوهش ایشان (۱۳۹۷) نشان داد که دلایل وقوع این رفتارها در سازمان‌های دولتی در سه گروه اصلی طبقه‌بندی می‌شوند: عوامل سازمانی (مانند حمایت مدیریت عالی، ضعف نظارت، فشار زمانی)؛ عوامل فردی (مانند هویت و تعهد سازمانی، انگیزه‌های شخصی)؛ و عوامل حقوقی (مانند خلأها و ابهامات قانونی). به بیان دیگر، کمبود قوانین روشن و ضعف نظارت تشویق می‌کند که کارکنان برای «کمک به سازمان» دست به رفتارهایی مانند گزارش نادرست یا ترک وظایف بزنند. از سوی دیگر، برخی مطالعات داخلی بر نقش عوامل روان‌شناختی و ساختاری تمرکز کرده‌اند.

سپهوند و همکاران (۱۴۰۰) با مطالعه پیوسته، نشان دادند که اعتبار بیرونی سازمان به‌طور معنی‌داری بروز رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار را تقویت می‌کند و رهبری اخلاقی این رابطه را تعدیل می‌کند؛ یعنی در سازمانی که اعتبار بالایی دارد، کارکنان برای حفظ پرستیژ بیشتر ممکن است این رفتارها را توجیه کنند، اما رهبری اخلاقی می‌تواند این گرایش را کاهش دهد.

1. Luan et al.
2. Predictors
3. Moral Disengagement
4. Ebrahimi & Yurtkoru
5. Lu et al
6. Forgiveness

به مرحله‌ی اول روش می‌باشد پیش‌تر گفته شد. برای جمع‌آوری داده‌های مربوط (موضوع مرحله دوم روش)، از پایگاه‌های داده WOS و SCOPUS استفاده شد. برای این منظور، زنجیره واژگان مرتبط با رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار^۳ مورد استفاده قرار گرفته است تا پایگاه داده جامعی از اطلاعات کتاب‌شناختی، شامل عنوان، مقدمه و کلیدواژه در اسناد مرتبط با طرح تحقیق را از پایگاه علمی جامع WOS و SCOPUS در اختیار محقق قرار دهد. مطالعات بر اساس نوع سند علمی پژوهشی انتخاب شده‌اند، زیرا این اسناد دآوری شده و کامل‌ترین پایگاه داده را برای تحلیل کتاب‌سنجی در اختیار محقق قرار می‌دهند (گومز و همکاران^۴، ۲۰۱۸).

بعلاوه این اسناد از فهرست منابع کاملی برخوردارند و امکان ترسیم ریشه‌های فکری حوزه پژوهشی را فراهم می‌سازند (یانگ و همکاران^۵، ۲۰۱۳). چوی و همکاران^۶ در مطالعه خود فقط عنوان مقالات را مورد جستجو قرار داده بودند که با دسته‌بندی مقالات استخراج شده، به سوالات تحقیق پاسخ دادند، اما تحقیق حاضر علاوه بر عنوان، مقدمه و کلیدواژه را نیز در فرآیند تحلیل وارد کرده است (چوی و همکاران، ۲۰۲۰). در راستای پیشبرد تحقیق طبق سه مرحله آخر روش اشاره شده، باید مدنظر داشت برای پاسخ به هر سؤال و دستیابی به هر هدف در تحقیق، انتخاب معیار خاصی در تحلیل کتاب‌شناختی مناسب است.

در این پژوهش برای پاسخ به سؤال اول پژوهش از آمار توصیفی استفاده شده است. برای پاسخ به سؤال دوم، از تحلیل استنادی استفاده شده است. تحلیل استنادی به دنبال بررسی میزان استنادات اسناد موجود در نمونه انتخابی است. استناد به‌عنوان یک معیار تأثیرگذاری مورد توجه بوده و هر قدر یک سند (مقاله)، نویسنده یا ژورنال، بیشتر مورد استناد قرار گیرد، در حوزه تخصصی خود مهم‌تر و تأثیرگذارتر ارزیابی می‌شود. پیش‌فرض اصلی این تحلیل آن

تأکید می‌کنند که عوامل انگیزشی مثبت (تعهد، هویت، رهبری دلسوز) در صورتی که رفتارهای غیراخلاقی توجیه شده باشند، باعث بروز رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار می‌شوند.

در مجموع، پیشینه پژوهش نشان می‌دهد عوامل سازمانی (فرهنگ و ساختار و نظام‌های پاداش)، فردی (هویت و تعهد سازمانی، شخصیت، ارزش‌ها) و رهبری (اخلاقی یا غیراخلاقی، نوع نظارت و ارتباط مدیر-کارمند) در بروز این رفتارها تأثیر دارند. مطالعات داخلی نیز این یافته‌ها را تأیید کرده و به جزئیات زمینه‌های فرهنگی و قانونی اشاره می‌کنند. به‌علاوه، بررسی‌ها نشان می‌دهد که هر چند بروز رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار می‌تواند در کوتاه‌مدت به سازمان سود برساند، در بلندمدت خسارات اخلاقی و معنوی جدی برای سازمان و کارکنان دارند.

اگرچه پژوهش‌های پیشین عوامل متعددی از جمله هویت سازمانی، رهبری اخلاقی، گسستگی اخلاقی و ویژگی‌های فردی را به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار معرفی کرده‌اند، اما این مطالعات عمدتاً به بررسی روابط علی محدود در سطح فردی یا سازمانی پرداخته‌اند و کمتر به ترسیم تصویر کلان از روندهای دانشی و تکامل مفهومی این حوزه توجه داشته‌اند. همچنین نتایج برخی مطالعات درباره نقش متغیرهایی مانند رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی دارای ناهمگونی بوده و ضرورت تحلیل ساختار دانشی و جریان‌های پژوهشی این حوزه را برجسته می‌سازد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش توصیفی-تحلیلی بوده و با رویکرد کتاب‌سنجی انجام شده است. تحلیل کتاب‌سنجی، از طریق تحلیل استنادی^۱، جفت‌بندی کتاب‌شناختی، خوشه‌بندی هم‌رخدادی کلیدواژگان، مروری منتقدانه جهت شناسایی مضامین اصلی و مفاهیم پایه‌ای موضوع پژوهش را فراهم می‌نماید. در این پژوهش، از روش تحلیل کتاب‌شناختی پنج مرحله‌ای زوپیک و کاتر استفاده شده است (زوپیک و کاتر^۲، ۲۰۱۵).

این روش شامل مراحل ۱- طرح سؤال پژوهش، ۲- جمع‌آوری مجموعه داده‌های مرتبط با سؤال تحقیق، ۳- انتخاب روش تحلیل مناسب، متناسب با نوع سوالات (مانند تحلیل شبکه هم استنادی، شبکه هم‌رخدادی) ۴- تحلیل شبکه، بصری‌سازی و نمایش نتایج با کمک نرم‌افزارهای مصورسازی و ۵- تفسیر یافته‌های دانشی است. سوالات پژوهش که مربوط

۳. زنجیره جستجو عبارت است از:

در پایگاه داده WOS:

((ALL=(unethical pro organizational behavior)) AND (Document Types = (Early Access OR Article OR Review Article OR Proceeding Paper)) AND (Languages = (English OR Persian)))

در پایگاه داده Scopus:

ALL="unethical pro organizational behavior" AND (LIMIT-TO (DOCTYPE,"ar") OR LIMIT-TO (DOCTYPE,"re")) AND (LIMIT-TO (LANGUAGE,"English") OR LIMIT-TO (LANGUAGE,"Persian"))

4. Gomes et al.

5. Yang et al

6. Choi et al

1. Citation analyses

2. Zupic & Cater

معناست که مفاهیم پشت واژگان روابط نزدیکی با یکدیگر دارند. به عبارتی، اگر دو اصطلاح با هم در یک سند به کار روند و هر چه بیشتر با هم تکرار شوند، یعنی این دو واژه ارتباط معنایی بیشتری با هم دارند. این تنها شیوه‌ای است که برای ساخت یک معیار مشابهت از محتوای واقعی سند استفاده می‌کند، در حالی که سایر معیارها، اسناد را به‌طور غیرمستقیم و بر مبنای استناد آن‌ها مرتبط می‌کند. خروجی تحلیل هم‌رخدادی کلیدواژگان شبکه‌ای از مضامین و روابط بین آن‌ها است که نشان‌دهنده فضای مفهومی در یک حوزه است (زویپک و کاتر، ۲۰۱۵). همچنین می‌توان با بررسی شبکه‌های کلیدواژگان در دوره‌های زمانی مختلف، تکامل یک حوزه را مورد تحلیل قرار داد و مشاهده کرد که در دوره‌های مختلف چه موضوعاتی بیشتر مورد توجه بوده و چه موضوعات از دایره توجه خارج شده‌اند. فایده دیگر ایجاد شبکه‌های هم‌رخدادی کلیدواژگان، کمک به پژوهشگران جدید برای شناسایی مرتبط‌ترین موضوعات در یک حوزه پژوهشی (گومز و همکاران، ۲۰۱۸) و شناسایی موضوعات نوظهور در آن حوزه است (ون اک و والتمن^{۱۱}، ۲۰۱۹).

این تحلیل، شاخصی مهم در کتاب‌سنجی است که در مطالعه شبکه مفهومی یا واژگانی یک حوزه، مهم‌ترین حوزه‌های پژوهشی برای شناسایی الگوهای پنهان و برجسته، روابط درونی و بیرونی مفاهیم، رویدادهای در حال ظهور و سیاست‌گذاری علم و دانش به کار گرفته می‌شود (بنومار و همکاران^{۱۲}، ۲۰۲۲). در تجزیه و تحلیل نگاشت موضوعی، خوشه‌های شبکه جفت‌سازی کتاب‌شناختی و تحلیل شبکه هم‌رخدادی به صورت حباب‌هایی در یک شکل با توجه به رتبه مرکزیت و چگالی کالون نشان داده شدند (کالون و همکاران، ۱۹۸۳). تعداد کلمات خوشه، اندازه حباب را تعیین می‌کند. این نگاشت بر اساس دو شاخص مرکزیت و چگالی ترسیم می‌شود که به ترتیب بیانگر میزان ارتباط یک خوشه با سایر موضوعات حوزه و درجه بلوغ و انسجام درونی آن خوشه هستند (کالون و همکاران، ۱۹۸۳؛ کوبو و همکاران، ۲۰۱۱). بسته به نوع داده ورودی، نگاشت موضوعی می‌تواند کارکردهای تحلیلی متفاوتی داشته باشد؛ به‌گونه‌ای که در تحلیل جفت‌سازی کتاب‌شناختی عمدتاً برای شناسایی روند جریان‌های پژوهشی و در تحلیل هم‌رخدادی کلیدواژگان برای تبیین ساختار فکری و پویایی دانشی یک حوزه علمی به کار می‌رود. در نگاشت موضوعی حاصل از جفت‌سازی کتاب‌شناختی، خوشه‌های واقع در ربع اول که دارای مرکزیت و چگالی بالا هستند، نمایانگر جریان‌های پژوهشی غالب و بالغ در حوزه مورد مطالعه‌اند. این موضوعات نه تنها از انسجام نظری بالایی برخوردارند، بلکه نقش محوری در شکل‌دهی به جهت‌گیری‌های

است که معمولاً نویسندگان به کارهایی استناد می‌کنند که از نظرشان مهم تر است (زویپک و کاتر، ۲۰۱۵).

برای پاسخ به سؤال سوم، از تحلیل زوج‌های کتاب‌شناختی^۱ یا جفت‌بندی کتاب‌شناختی و تحلیل نگاشت موضوعی^۲ استفاده شده است. زوج‌های کتاب‌شناختی محتوای اصلی پژوهش‌ها را نمایش داده و از نظر بسیاری از محققان، نوعی روش معتبر در تحلیل محتوای متن مقالات و یکی از روش‌های متن‌کاوی مورد تأیید است (سلطانی زرنندی و مکی زاده، ۱۳۹۵، حاجی‌حیدری و همکاران^۳، ۲۰۱۹). زوج‌های کتاب‌شناختی بدین معناست که دو یا چند اثر به آثار مشترکی استناد داده باشند و مآخذ مشترکی داشته باشند. به این نوع رابطه میان آثار علمی گوناگون، ارجاع مشترک^۴ یا مآخذ مشترک نیز گفته می‌شود. این اندیشه نخستین بار توسط کسلر^۵ (۱۹۶۳) مطرح شد. کسلر نشان داد مقاله‌هایی که تعداد بیشتری ارجاع‌های کتاب‌شناختی مشترک دارند، به احتمال زیاد ارتباط موضوعی نزدیک‌تری نسبت به سایر مقاله‌هایی که اشتراک مآخذ ندارند، دارند. وی این مقیاس مبتنی بر ارجاع‌های مشترک را، جفت-بندی کتاب‌شناختی یا اشتراک مآخذ نامید. خوشه‌بندی از طریق جفت‌بندی^۶ رویکردی برای بررسی روندهای پژوهشی مشترک بین مقالات است. به کمک این روش می‌توان اسنادی را که تمرکز پژوهشی یکسان دارند، شناسایی نمود (یوتی و همکاران^۷، ۲۰۱۶).

برای پاسخ به سؤال چهارم، از تحلیل هم‌رخدادی کلیدواژگان و تحلیل نگاشتی استفاده شده است. تحلیل هم‌رخدادی کلیدواژگان نوعی فن تحلیل محتواست که شبکه‌ای از واژگان با هم‌رخدادی مکرر در اسناد مختلف را نمایش داده و در شناسایی ساختار مفهومی، شناسایی موضوعات و مفاهیم در حوزه‌ای خاص و موضوعات نوظهور کاربرد دارد (کالون و همکاران، ۱۹۸۳). در تحلیل هم‌رخدادی کلیدواژگان، کلمات بر مبنای هم‌رخدایشان با دیگر واژگان طبقه‌بندی می‌شوند. این تحلیل با استفاده از فراوانی واژگان در مقالات، مضامین^۸ عمده در یک زمینه را شناسایی می‌کند (لپینک و پرز-فوستر^۹، ۲۰۱۹). ایده زیربنایی این شیوه که توسط کالون و همکاران^{۱۰} در سال ۱۹۸۳ معرفی شد، آن است که هنگامی که واژگان به‌طور مکرر در اسناد مختلف هم‌رخدادی دارند، به این

1. Bibliographic coupling
2. Thematic Map
3. Hajiheidari
4. Co-reference
5. Kessler
6. Clustering By Coupling
7. Youtie et al
8. Theme
9. Leppink & Perez-Fuster
10. Callon et al

11. van Eck & Waltman

12. Benomar et al

بر اساس انتساب سازمانی نویسندگان است (نیومن^۳، ۲۰۰۱؛ ون اک و والتمن، ۲۰۱۴).

تحلیل شبکه همکاری‌های بین کشورها امکان شناسایی کشورهای محوری و اثرگذار، الگوهای همکاری منطقه‌ای و بین‌المللی و میزان تمرکز یا پراکندگی تولید دانش را فراهم می‌سازد. شاخص‌هایی نظیر درجه ارتباط^۴ و قدرت پیوندها در این شبکه نشان می‌دهند کدام کشورها نقش هاب‌های علمی را ایفا کرده و بیشترین سهم را در تسهیل جریان دانش بین‌المللی دارند.

(واگنر و لیدسدورف^۵، ۲۰۰۵). از این منظر، شبکه همکاری‌های بین کشورها تصویری روشن از پویایی‌های اجتماعی پژوهش و نحوه توزیع و تبادل دانش در سطح جهانی ارائه می‌دهد. علاوه بر این، بررسی ساختار شبکه همکاری‌های بین کشورها می‌تواند به شناسایی الگوهای نوظهور همکاری علمی و تغییر در جایگاه کشورها در گذر زمان کمک کند. چنین تحلیلی به‌ویژه در مطالعات کتاب‌سنجی معاصر اهمیت دارد، زیرا نشان می‌دهد چگونه تولید دانش از الگوهای ملی به سمت شبکه‌های فراملی و همکاری‌های چندملیتی حرکت کرده است (گلنزل و شوبرت^۶؛ آریا و کوچورولو، ۲۰۱۷). در این تحقیق به منظور خوشه‌بندی و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار R نسخه ۴،۴،۲ استفاده شد.

انتخاب هر یک از روش‌های پژوهش بر مبنای تناسب آن با ماهیت سؤال پژوهش انجام شد؛ به‌گونه‌ای که تحلیل استنادی برای شناسایی آثار و پژوهشگران اثرگذار، جفت‌سازی کتابشناختی برای استخراج جریان‌های پژوهشی و تحلیل هم‌رخدادی کلیدواژگان برای تبیین ساختار مفهومی حوزه مناسب تشخیص داده شد.

یافته‌های پژوهش

مراحل کاهش داده تحقیق در شکل ۱ آورده شده است. در ابتدا نتیجه جستجو از پایگاه داده WOS به ۲۴۴ مقاله و از پایگاه داده SCOPUS به ۲۹۹ مقاله منتهی شد. سپس ماهیت اسناد به مقالات علمی پژوهشی و مروری و زبان انگلیسی و فارسی محدود شد که نهایتاً از پایگاه داده WOS تعداد ۲۳۹ مقاله و از پایگاه داده SCOPUS تعداد ۲۸۲ مقاله به دست آمد. جهت تحلیل نهایی صرفاً منابع انگلیسی زبان انتخاب شدند و با ادغام دو مجموعه استخراج شده به ۲۹۰ مقاله به‌عنوان داده‌های نهایی دست یافته شد.

پژوهشی ایفا می‌کنند. از منظر هم‌رخدادی کلیدواژگان، این ربع نشان‌دهنده هسته‌های مفهومی تثبیت‌شده‌ای است که ساختار فکری اصلی حوزه را شکل داده و به‌عنوان پیشران‌های دانشی عمل می‌کنند (کوبو و همکاران، ۲۰۱۱؛ آریا و کوچورولو^۱، ۲۰۱۷).

ربع دوم شامل خوشه‌هایی با چگالی بالا و مرکزیت پایین است. در تحلیل جفت‌سازی کتابشناختی، این خوشه‌ها بیانگر جریان‌های پژوهشی تخصصی و متمرکز هستند که اگرچه از نظر مفهومی توسعه‌یافته‌اند، اما ارتباط محدودی با جریان اصلی پژوهش دارند. در تحلیل هم‌رخدادی کلیدواژگان، این ربع نشان‌دهنده زیرحوزه‌های نظری عمیق و تخصصی است که به شکل‌گیری دانش تخصصی کمک می‌کنند، اما نقش کمتری در انسجام کلی ساختار فکری حوزه دارند (کالون و همکاران، ۱۹۸۳؛ کوبو و همکاران، ۲۰۱۱).

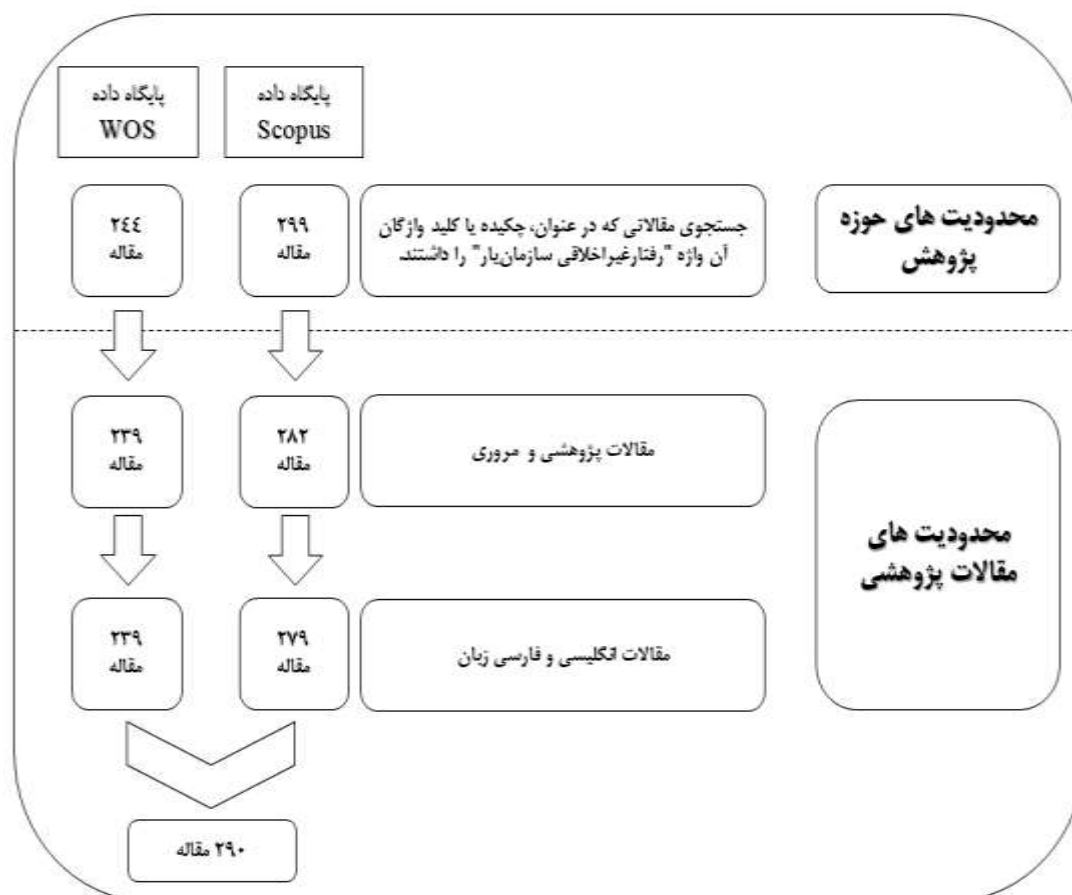
خوشه‌های واقع در ربع سوم دارای مرکزیت و چگالی پایین هستند و در تحلیل جفت‌سازی کتابشناختی می‌توانند بیانگر جریان‌های پژوهشی نوظهور یا در حال افول باشند. این خوشه‌ها اغلب نشان‌دهنده تغییرات مرزی دانش و حوزه‌هایی هستند که یا در مراحل اولیه شکل‌گیری قرار دارند یا اهمیت آن‌ها در حال کاهش است. در تحلیل هم‌رخدادی کلیدواژگان، این ربع بازتاب‌دهنده مفاهیم در حال ظهور یا مفاهیمی است که پیوندهای مفهومی آن‌ها هنوز به‌طور کامل تثبیت نشده است و از این‌رو، نقش مهمی در تحلیل پویایی‌های دانشی ایفا می‌کند (ون اک و والتمن، ۲۰۱۹).

ربع چهارم شامل خوشه‌هایی با مرکزیت بالا و چگالی پایین است. در تحلیل جفت‌سازی کتابشناختی، این خوشه‌ها نشان‌دهنده جریان‌های پژوهشی پایه‌ای و فراگیر هستند که با وجود اهمیت بالا، هنوز از نظر نظری یا تجربی به‌طور عمیق توسعه نیافته‌اند.

در تحلیل هم‌رخدادی کلیدواژگان، این ربع بیانگر مفاهیم بنیادی و چارچوب‌دهنده ساختار فکری حوزه پژوهش است که نقش زیربنایی در اتصال سایر موضوعات ایفا می‌کنند و بستر لازم برای شکل‌گیری و توسعه جریان‌های پژوهشی جدید را فراهم می‌سازند (کالون و همکاران، ۱۹۸۳؛ آریا و کوچورولو^۱، ۲۰۱۷). برای پاسخ به سؤال پنجم، از شبکه همکاری بین پژوهشگران و کشورها^۲ استفاده شد. این روش یکی از رویکردهای اصلی در مطالعات کتاب‌سنجی است که با تمرکز بر الگوهای هم‌نویسندگی بین پژوهشگران وابسته به کشورهای مختلف، به بررسی شبکه همکاری علمی تولید دانش در یک حوزه علمی می‌پردازد. در این شبکه، هر گره نمایانگر یک کشور و هر پیوند بیانگر وجود همکاری علمی مشترک میان کشورها

3. Newman
4. Degree Centrality
5. Wagner & Leydesdorff
6. Glänzel & Schubert

1. Aria & Cuccurullo
2. Country Collaboration Network



شکل ۱. مراحل استخراج داده‌های تحقیق

Figure 1. Stages of Research Data Extraction

نویسنده یا مقاله گفته می‌شود و می‌توان فهمید که یک نشریه، نویسنده یا مقاله چندین بار توسط سایر مقالات و منابع علمی مورد استناد قرار گرفته‌اند. برای سنجش شاخص‌های تأثیرگذاری، تنها حجم مقالات ملاک نبوده، بلکه روش‌های متعددی در شناسایی افراد تأثیرگذار وجود دارد. در این مطالعه از شاخص‌هایی مانند (h index, m index, g index) جهت ارزیابی شاخص تأثیرگذاری استفاده شده است. در ادامه تأثیرگذارترین نشریات، پژوهشگران و مقالات در حوزه پژوهش در جداول ۱ تا ۳ و تولیدات علمی تأثیرگذارترین پژوهشگران در شکل ۲ نمایش داده شده و مورد تحلیل قرار گرفته است.

پاسخ به سؤال اول پژوهش: نرخ رشد، تعداد منابع و نویسندگان، تعداد کلیدواژگان و متوسط سن مقالات و میانگین استناد هر مقاله استخراج شده در حوزه رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار به چه صورت بوده است؟ ۲۹۰ مقاله احصا شده در گستره زمانی ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۶ با نرخ رشد سالانه ۱۳٪، از ۱۲۶ منبع مختلف و توسط ۷۰۰ نویسنده که ۲۳ نفر از آن‌ها به صورت انفرادی کار خود را پیش برده بودند و با ۷۳۰ کلیدواژه نویسندگان، چاپ شده است. متوسط سن مقالات ۳/۵ سال و میانگین استناد به هر مقاله تقریباً ۲۶ بار است.

پاسخ به سؤال دوم پژوهش: تأثیرگذارترین نشریات، پژوهشگران و مقالات در حوزه رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار کدامند؟ تأثیر استنادی به تعداد استنادات به یک نشریه،

جدول ۱. تأثیرگذارترین نشریات در حوزه پژوهش

Table 1. Most Influential Journals in the Research Field

شاخص	نشریه	سال چاپ اولین مقاله	تعداد مقالات چاپ شده	مقدار شاخص
کل ارجاعات	Journal of Business Ethics	۲۰۱۳	۲۹	۲۱۲۵
	Journal of Applied Psychology	۲۰۱۰	۶	۱۰۷۱
	Organization Science	۲۰۱۱	۱	۵۱۲
H_Index	Journal of Business Ethics	۲۰۱۳	۲۹	۲۱
	Frontiers In Psychology	۲۰۱۸	۲۱	۹
	Current Psychology	۲۰۲۳	۱۸	۶
G_Index	Journal of Business Ethics	۲۰۱۳	۲۹	۲۹
	Frontiers In Psychology	۲۰۱۸	۲۱	۱۵
	Current Psychology	۲۰۲۳	۱۸	۱۲
M_Index	Journal of Business Ethics	۲۰۱۱	۱۷۱	۱/۵
	Current Psychology	۲۰۲۳	۱۸	۱/۵
	Frontiers in Psychology	۲۰۱۸	۱۲۴	۱

روافزون به رویکردهای روان‌شناختی در این حوزه است. همچنین برابری M-Index بین ژورنال اخلاق کسب‌وکار و روانشناسی اخیر، حاکی از آن است که مقالات منتشرشده در ژورنال روانشناسی اخیر با سرعت بالایی در حال جذب استاد هستند. در مجموع، نتایج نشان می‌دهد که هسته دانشی این حوزه عمدتاً حول ادبیات اخلاق کسب‌وکار شکل گرفته، اما در سال‌های اخیر گرایش به تبیین‌های روان‌شناختی و رفتاری نیز به‌طور محسوسی افزایش یافته است.

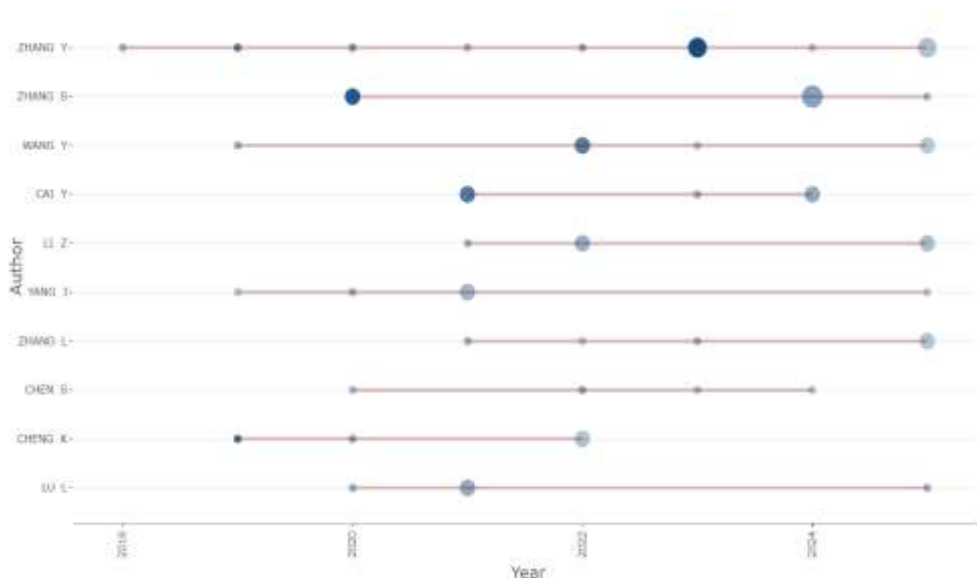
یافته‌ها نشان می‌دهد که ژورنال اخلاق کسب‌وکار از منظر سه شاخص کلیدی کتاب‌سنجی شامل تعداد استنادات، H-Index و G-Index جایگاه برتری مطلق در این حوزه پژوهشی دارد. کسب ۲۱۲۵ استناد و H-Index برابر با ۲۱ بیانگر آن است که این نشریه نه تنها حجم بالایی از تولیدات علمی را منتشر کرده، بلکه مقالات آن نیز تأثیر علمی قابل توجهی بر جامعه پژوهشی داشته‌اند. از سوی دیگر، حضور ژورنال‌های مرزهای روانشناسی و روانشناسی اخیر در رتبه‌های برتر H-Index و G-Index نشان‌دهنده رشد و توجه

جدول ۲. تأثیرگذارترین پژوهشگران در حوزه پژوهش

Table 2. Most Influential Researchers in the Research Field

شاخص	نویسنده	سال چاپ اولین مقاله	تعداد مقالات چاپ شده	مقدار شاخص
کل ارجاعات	Elizabeth Eve Umphress	۲۰۱۰	۴	۱۳۱۰
	John B. Bingham	۲۰۱۰	۲	۱۱۴۰
	Marie S. Mitchell	۲۰۱۰	۱	۶۲۸
H_Index	Alexander Newman	۲۰۱۳	۴	۵۹۷
	Ying Zhang	۲۰۱۸	۱۲	۸
	Yongtao Cai	۲۰۲۱	۵	۵
	Yu Wang	۲۰۱۹	۸	۵
	Shuang Zhang	۲۰۲۰	۷	۵
G_Index	Ying Zhang	۲۰۱۸	۱۲	۱۲
	Yu Wang	۲۰۱۹	۸	۸
	Shuang Zhang	۲۰۲۰	۷	۷
	Xiaoming Wang	۲۰۱۹	۷	۷
	Iftikhar Hameed	۲۰۲۵	۲	۱
M_Index	Ying Zhang	۲۰۱۸	۱۲	۰/۸۸۹
	Yongtao Cai	۲۰۲۱	۵	۰/۸۳۳

1. Journal of Business Ethics
2. Frontiers in Psychology
3. Current Psychology



شکل ۲. تولیدات علمی تأثیرگذارترین افراد تحقیق

Figure 2. Scientific Production of the Most Influential Researchers

به‌شدت به سمت بافت‌های فرهنگی خاص، به‌ویژه جوامع آسیایی، متمایل شده است. این موضوع نشان می‌دهد که مفاهیمی مانند وفاداری گروهی و فشارهای اجتماعی نقش پررنگ‌تری در شکل‌گیری رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار دارند. همچنین، بررسی شاخص M (که میانگین ارجاعات به ازای هر مقاله را نشان می‌دهد) تفاوت رویکردها را آشکار می‌سازد. برای نمونه، «افتخار حمید» با وجود مقالات کمتر، در شاخص M عملکردی قابل توجه داشته که نشان‌دهنده تأثیرگذاری سریع پژوهش‌های اوست. در مقابل، «یونگ‌تائو کای» با شاخص M پایین‌تر، نشان می‌دهد که اگرچه مقالات او ارجاعات خوبی دارد، اما ممکن است نیاز به تمرکز بیشتر بر ژورنال‌های با ضریب تأثیر بالاتر داشته باشد. در مجموع، این تحلیل‌ها نشان می‌دهند که مدیریت رفتارهای غیراخلاقی در سازمان‌ها دیگر تنها با نظارت‌های ساده امکان‌پذیر نیست، بلکه نیازمند درک عمیق از تعاملات پیچیده بین فرد، فرهنگ سازمانی و فشارهای محیطی است. مدیران و سیاست‌گذاران باید با آگاهی از این تحولات، راهکارهای مدیریتی را که هم‌ریشه‌های نظری کلاسیک و هم پیچیدگی‌های فرهنگی جدید را در نظر می‌گیرند، طراحی کنند.

تحلیل الگوی استنادی در حوزه رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار نشان می‌دهد که این حوزه از یک دوران گذار حساس عبور کرده است. در این میان، پژوهش‌های بنیان‌گذارانی چون «الیزابت امفرس»، «جان بینگهام» و «ماری میشل» با وجود تعداد محدود مقالات، به دلیل تعریف چارچوب‌های نظری اولیه، همچنان محور اصلی ارجاعات هستند و نقش کتیبه‌های راهنما را ایفا می‌کنند. اما در سال‌های اخیر، با ورود پژوهشگرانی نظیر «اینگ ژانگ»، «یو وانگ» و «شوانگ ژانگ»، تمرکز دانش از تعاریف انتزاعی به سمت بررسی مکانیسم‌های پیچیده‌تر و زمینه‌مند حرکت کرده است. بررسی دقیق‌تر نشان می‌دهد که «اینگ ژانگ» با داشتن بالاترین شاخص G و شاخص H، نشان می‌دهد که نه‌تنها حجم تولید علم او بالاست، بلکه مقالاتش به صورت پیوسته و پایدار توسط دیگران مورد استفاده قرار می‌گیرند. از سوی دیگر، «یو وانگ» با وجود تعداد مقالات کمتر، در شاخص G عملکردی قوی‌تر دارد که نشان‌دهنده عمق و کیفیت بالای پژوهش‌های اوست. حضور پررنگ نویسندگان با پیشوند «ژانگ» و «وانگ» در رتبه‌های بالای شاخص H و شاخص G حاکی از آن است که کانون تولید علم در این حوزه

جدول ۳. تأثیرگذارترین مقالات در حوزه پژوهش

Table 3. Most Influential Publications in the Research Field

نام نویسنده	نام ژورنال	شناسه مقاله	سال چاپ	تعداد استناد
Elizabeth Eve Umphress	Journal of Applied Psychology	10.1037/a0019214	۲۰۱۰	۶۲۸
Elizabeth E. Umphress	Organizational Science	10.1287/orsc.1100.0559	۲۰۱۱	۵۱۲
Michael Chen	Journal of Applied Psychology	10.1037/apl0000111	۲۰۱۶	۳۱۹
Alexander Lee	Journal of Business Ethics	10.1007/s10551-017-3456-z	۲۰۱۹	۲۲۹
Qi Miao	Journal of Business Ethics	10.1007/s10551-012-1504-2	۲۰۱۳	۲۱۸
Daniel Effelsberg	Journal of Business Ethics	10.1007/s10551-013-1644-z	۲۰۱۴	۲۱۳

می‌دهند که حوزه UPB از یک تعریف ساده به یک شبکه پیچیده از نظریه‌ها، مدل‌های پیش‌بین و تحلیل‌های اخلاقی تبدیل شده است. برای مدیران و سیاست‌گذاران، این روند تأیید می‌کند که مقابله با رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یاریار نیازمند رویکردی چندبعدی است؛ رویکردی که هم به ریشه‌های روان‌شناختی فردی (مانند کارهای چن و امفرس) و هم به الزامات اخلاقی و هنجاری سازمانی (مانند کارهای لی، میائو و افلزبرگ) توجه دارد. بنابراین، سیستم‌های کنترلی باید فراتر از نظارت‌های ساده رفته و بر ایجاد فرهنگ شفافیت و مسئولیت‌پذیری اخلاقی تمرکز کنند.

پاسخ به سؤال سوم پژوهش: روندهای پژوهشی مقالات در حوزه رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یاریار کدامند؟ برای ترسیم نقشه علمی حوزه رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یاریار و شناسایی ساختار دانش این حوزه، از تکنیک تحلیل جفت‌سازی کلیدواژگان بر روی مجموعه‌ای متشکل از ۲۹۰ مقاله معتبر استفاده شد. در فرآیند تحلیل، تعیین آستانه فراوانی نقش حیاتی در حذف نویزهای آماری و تمرکز بر مفاهیم بنیادین دارد. در پژوهش جاری، آستانه ۲۵ بار تکرار به‌عنوان حداقل حد پذیرش در نظر گرفته شد. این انتخاب بر اساس توصیه‌های روش‌شناختی کوبو و همکاران (۲۰۱۱) و استانداردهای پژوهش‌های اخیر در حوزه مدیریت (دونتو و همکاران، ۲۰۲۱) صورت گرفت؛ بدین معنا که کلیدواژه‌های با تکرار کمتر، اغلب نشان‌دهنده موضوعات حاشیه‌ای یا موارد خاص هستند که نمی‌توانند نماینده یک جریان پژوهشی پایدار باشند. با اعمال این آستانه، تعادلی بهینه بین جامعیت ادبیات و تمرکز بر هسته‌های اصلی دانش بوجود آمد که منجر به شناسایی پنج خوشه معنادار و یک خوشه تکمیلی شد. جدول ۴ جزئیات این خوشه‌ها را بر اساس فراوانی کلیدواژگان نمایش می‌دهد.

تحلیل سیر تحول و تأثیرگذاری مقالات کلیدی در حوزه رفتار غیراخلاقی سازمان‌یاریار نشان می‌دهد که این ادبیات پژوهشی از یک نقطه عطف نظری آغاز شده و به‌سرعت به سمت بسط مفهومی و بررسی مکانیسم‌های پیچیده‌تر حرکت کرده است. مقاله سال ۲۰۱۰ اثر الیزابت امفرس در ژورنال روانشناسی کاربردی با بیش از ۶۲۸ ارجاع، به‌عنوان سنگ بنای این حوزه شناخته می‌شود. این اثر با ارائه تعریف عملیاتی و چارچوب نظری اولیه، ابزاری استاندارد برای سنجش و بررسی این پدیده فراهم کرد و به دلیل ماهیت بنیادین، به یکی از پرارجاع‌ترین مقالات دهه اخیر در علوم مدیریت تبدیل شد. پس از آن، مقاله سال ۲۰۱۱ همین نویسنده در ژورنال علوم سازمانی با ۵۱۲ ارجاع، نشان‌دهنده تلاش برای ورود این مفهوم به ادبیات کلان مدیریت و تأکید بر پیامدهای ساختاری آن است. مقاله سال ۲۰۱۶ مایکل چن در ژورنال روانشناسی کاربردی با ۳۱۹ ارجاع، نشان می‌دهد که پژوهش‌ها از مرحله تعریف مفهوم عبور کرده و به سمت بررسی عوامل پیش‌بین و پیامدهای روان‌شناختی حرکت کرده‌اند. این مقاله با تمرکز بر مکانیسم‌های شناختی یا هیجانی، ابزاری جدید برای درک چرایی وقوع این رفتارها ارائه داده است. نکته قابل توجه در داده‌های جدید، ارسال مقالات متعدد به ژورنال اخلاق کسب‌وکار است که نشان‌دهنده تمرکز فزاینده جامعه علمی بر ابعاد هنجاری و اخلاقی این رفتارهاست. مقاله سال ۲۰۱۹ الکساندر لی با ۲۲۹ ارجاع و مقاله سال ۲۰۱۳ چی میائو با ۲۱۸ ارجاع، هر دو در این ژورنال معتبر چاپ شده‌اند. این موضوع حاکی از آن است که بحث UPB دیگر تنها یک پدیده رفتاری نیست، بلکه یک معضل اخلاقی جدی تلقی می‌شود که نیازمند تحلیل‌های عمیق فلسفی و هنجاری است. همچنین، مقاله سال ۲۰۱۴ دانیل افلزبرگ با ۲۱۳ ارجاع، نشان می‌دهد که پژوهشگران به دنبال بررسی نقش متغیرهای واسطه‌ای مانند رهبری یا فرهنگ سازمانی در تشدید یا کاهش این رفتارها بوده‌اند. در مجموع، این تحلیل‌ها نشان

جدول ۴. خوشه‌های به دست آمده از روندهای پژوهشی حوزه پژوهش

Table 4. Clusters of Research Trends in the Research Field

شماره خوشه	نام جریان پژوهشی	کلیدواژگان اصلی	فراوانی کلیدواژه
۱	هویت‌سازمانی و اخلاق بنیادین	unethical pro-organizational behavior; organizational identification; ethics; moral identity; social identity theory; organizational commitment; moral justification; perceived organizational support; performance; self-sacrificial leadership	۲۸
۲	روان‌شناسی اخلاق، رهبری و مبادله اجتماعی	unethical pro-organizational behavior; moral identity; psychological entitlement; leader- member exchange; bottom-line mentality; ethical leadership; organizational citizenship behavior; responsible leadership; social exchange theory; social learning theory	۸۵
۳	مکانیسم‌های شناختی و رهبری اخلاقی	moral disengagement; unethical pro- organizational behavior; organizational identification; ethical leadership; leader- member exchange; psychological entitlement; supervisor bottom-line mentality; responsible leadership; social identity theory; abusive supervision	۲۱
۴	اخلاق کسب‌وکار و رضایت شغلی	unethical pro-organizational behavior; business ethics; social exchange theory; ethical leadership; job satisfaction; organizational identification; transformational leadership; workplace spirituality; organizational citizenship behavior; social learning theory	۱۱
۵	پیامدهای منفی و سبک‌های رهبری پیچیده	unethical pro-organizational behavior; meta- analysis; emotional exhaustion; performance pressure; unethical pro-family behavior; organizational citizenship behavior; responsible leadership; ambidextrous leadership; antecedents; authoritarian leadership	۱۱
۶	اقلیم اخلاقی و منابع روانی	unethical pro-organizational behavior; social exchange; abusive supervision; conservation of resources theory; ethical climate; moral identity; proactive personality; social identity theory; balanced reciprocity; contagion	۹

اخلاق کسب و کار و رضایت شغلی (خوشه ۴): این خوشه بر مبنای نظریه مبادله اجتماعی استوار است. حضور رضایت شغلی و معنویت در محل کار نشان می‌دهد که پژوهشگران به دنبال درک این موضوع هستند که چگونه رضایت درونی و باورهای معنوی می‌توانند بر تصمیم‌گیری‌های اخلاقی تأثیر بگذارند. این یافته‌ها نشان می‌دهند که UPB گاهی اوقات به عنوان ابزاری برای حفظ رابطه مطلوب کارکنان با آن دیده می‌شود.

پیامدهای منفی و شبکه‌های رهبری پیچیده (خوشه ۵): این خوشه با تأکید بر فرسودگی هیجانی و فشار عملکردی، زوایای تاریک UPB را برجسته می‌کند. همچنین، ورود کلیدواژه‌های پیچیده‌ای مانند رهبری دوسویه و رهبری خودکامه نشان می‌دهد که ادبیات پژوهش به سمت مدل‌های پیچیده‌تر رهبری حرکت کرده است. همچنین، مقایسه رفتار غیراخلاقی خانواده‌یار با UPB نشان‌دهنده گسترش این نظریه به سایر زمینه‌های زندگی است.

اقلیم اخلاقی و منابع روانی (خوشه ۶): اگرچه این خوشه تعداد کلیدواژه کمتری دارد، اما حضور اقلیم اخلاقی و نظریه حفظ منابع نشان می‌دهد که پژوهشگران به دنبال درک این موضوع هستند که چگونه محیط سازمانی می‌تواند منابع روانی کارکنان را تخلیه کرده و آن‌ها را به سمت رفتارهای دفاعی و غیراخلاقی سوق دهد. همچنین، پدیده سرایت نشان می‌دهد که این رفتارها می‌توانند در محیط کار واگیردار شوند.

پاسخ به سؤال چهارم پژوهش: ساختار مفهومی مؤلفه‌ها- های بروز رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار و روند توسعه و تکامل مفاهیم آن چگونه است؟ برای ترسیم دقیق معماری دانش و شناسایی روابط معنایی میان مؤلفه‌های کلیدی حوزه رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار، از تحلیل شبکه هم‌رویدادی استفاده شد. این روش امکان کشف خوشه‌های مفهومی پنهان و شناسایی گره‌های ارتباطی حیاتی را فراهم می‌آورد. در فرآیند تحلیل، برای اطمینان از اعتبار ساختاری شبکه و حذف پیوندهای ضعیف یا تصادفی، معیار حداقل تعداد یال برابر با ۳ اعمال شد. این آستانه بر اساس استانداردهای روش‌شناختی چن (۲۰۱۷) و دوتو و همکاران (۲۰۲۱) انتخاب شده است، زیرا پیوندهای کمتر از ۳ یال معمولاً فاقد اعتبار آماری کافی برای تعریف یک ساختار مفهومی پایدار هستند. با اعمال این فیلتر، سه شبکه متراکم از ساختار مفهومی حوزه پژوهش حاصل شد. جدول ۵ ساختار خوشه‌بندی شده، این سه ساختار را نمایش می‌دهد.

تحلیل خوشه‌های حاصل از جدول ۴، پنج جریان فکری غالب و یک جریان تکمیلی را در ادبیات UPB آشکار می‌سازد که نشان‌دهنده عمق و گستردگی این حوزه است:

هسته بنیادین: هویت و تعهد سازمانی (خوشه ۱): این خوشه با بالاترین شاخص مرکزی تأثیر (۰/۵۱۵)، ستون فقرات نظری UPB را تشکیل می‌دهد. حضور کلیدواژه‌هایی مانند تعهد سازمانی، حمایت ادراک‌شده سازمانی و فداکاری در رهبری، نشان می‌دهد که ریشه اصلی این رفتارها در موضوعات هویتی و عاطفی کارکنان با سازمان نهفته است. این یافته تأیید می‌کند که کارکنان زمانی که خود را عمیقاً با سازمان هویت‌یافته می‌دانند و احساس تعهد می‌کنند، ممکن است برای نفع سازمان، مرزهای اخلاقی را نادیده بگیرند. همچنین، نقش توجیه اخلاقی نشان می‌دهد که این رفتارها اغلب با این باور انجام می‌شوند که هدف (نفع سازمان) وسیله را توجیه می‌کند.

روان‌شناسی اخلاق و ادراکات فردی (خوشه ۲): این خوشه با بالاترین فراوانی کلیدواژه‌ها (۸۵)، نشان‌دهنده تمرکز گسترده پژوهشگران بر ویژگی‌های شخصیتی و ادراکات کارکنان است. حضور کلیدواژه‌های تعلل روان‌شناختی و ذهنیت خط پایانی بسیار حائز اهمیت است. این موضوع نشان می‌دهد که پژوهش‌های جدید بر این باورند که افرادی که احساس حق‌به‌جانبی دارند یا تحت فشار ذهنی برای رسیدن به اهداف نهایی (خط پایان) هستند، بیشتر در معرض انجام رفتارهای غیراخلاقی قرار می‌گیرند. همچنین، ورود شبکه‌های رهبری مسئولانه و رفتار شهروندی سازمانی، نشان می‌دهد که مرز بین رفتارهای مثبت و رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار، گاهی بسیار باریک است و تحت تأثیر تعاملات رهبر-پیرو قرار دارد.

مکانیسم‌های توجیه‌گر و نقش رهبری (خوشه ۳): این خوشه با شاخص مرکزی تأثیر بالا (۰/۵۳۶)، بر مکانیسم‌های روان‌شناختی و نقش رهبران تمرکز دارد. کلیدواژه سلب مسئولیت اخلاقی با تکرار ۱۰۰٪، نشان‌دهنده ابزاری است که کارکنان برای کاهش احساس گناه استفاده می‌کنند. جالب توجه است که حضور رهبری اخلاقی و رهبری خودکامه در این خوشه نشان می‌دهد که سبک رهبری می‌تواند به دو جهت عمل کند: یا با الگوسازی اخلاقی از این رفتارها جلوگیری کند و یا با رفتارهای سمی، زمینه را برای پاسخ‌های دفاعی و غیراخلاقی کارکنان فراهم نماید.

جدول ۵. خوشه‌های به دست آمده ساختار مفهومی حوزه پژوهش

Table 5. Clusters of the Conceptual Structure of the Research Field

خوشه	نام ساختار مفهومی	کلیدواژه‌های اصلی
۱	محرک‌های سازمانی و سبک‌های رهبری	unethical pro-organizational behavior - ethical leadership - social exchange theory - organizational citizenship behavior - unethical behavior - bottom-line mentality - social identity theory - job insecurity - meta-analysis - empowering leadership - responsible leadership - social exchange - social learning theory - work engagement - business ethics - machiavellianism - performance pressure - social information processing theory - supervisor bottom-line mentality - abusive supervision - conservation of resources theory - organizational commitment - performance - proactive personality - psychological contract - role stress - transformational leadership - benevolent leadership - curvilinear relationship - moral justification - moral self-regulation - organizational justice - sustainable development
۲	مبانی روان‌شناختی و هویت اخلاقی	organizational identification - moral disengagement - moral identity - psychological entitlement - ethics - leader-member exchange - social cognitive theory - guilt - perceived organizational support
۳	پیامدها و گسترش دامنه مفهومی	emotional exhaustion - unethical pro-family behavior

خوشه دوم: مبانی روان‌شناختی و هویت اخلاقی: این خوشه بر فرآیندهای درونی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان تمرکز دارد. کلیدواژه‌های هویت سازمانی و سلب مسئولیت اخلاقی، نقش حیاتی در این خوشه ایفا می‌کنند. این موضوع نشان می‌دهد که هویت سازمانی به عنوان یک پل ارتباطی، کارکنان را به مفاهیم اخلاقی دیگر متصل می‌کند. حضور کلیدواژه‌های هویت اخلاقی، تعلل روان‌شناختی و احساس گناه نشان‌دهنده تغییر پارادایم پژوهش از انگیزه‌های بیرونی به مکانیسم‌های توجیه‌گری درونی است. کارکنان با تغییر در ادراک خود از هویت اخلاقی یا استفاده از مکانیسم‌های سلب مسئولیت، رفتار غیراخلاقی را برای خود قابل قبول می‌کنند. همچنین، حضور نظریه تبادل رهبر - پیرو و نظریه شناختی اجتماعی تأیید می‌کند که کیفیت رابطه با رهبر بر این فرآیندهای درونی تأثیر مستقیم دارد.

خوشه سوم: پیامدها و گسترش دامنه مفهومی: این خوشه کوچک‌تر اما از نظر مفهومی بسیار غنی است و دو بعد اصلی را پوشش می‌دهد:

- پیامدهای منفی: حضور فرسودگی هیجانی نشان می‌دهد که پژوهشگران به خوبی آگاه هستند که انجام رفتارهای غیراخلاقی، حتی اگر به نفع سازمان باشد، هزینه‌های روانی سنگینی برای کارکنان دارد و منجر به تخلیه انرژی روانی می‌شود.

بررسی داده‌های جدول ۵ و ساختار سه‌گانه‌ی خوشه‌های استخراج شده، سیر تکاملی و معماری چندلایه‌ای از مؤلفه‌های UPB را آشکار می‌سازد. این تحلیل نشان می‌دهد که ادبیات این حوزه از یک نگاه توصیفی ساده به سمت درک مکانیسم‌های پیچیده و چندسطحی حرکت کرده است.

خوشه اول: محرک‌های سازمانی و سبک‌های رهبری: این خوشه با داشتن کلیدواژه رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار با بالاترین شاخص مرکزیت ساختاری (۸۸۲/۵۹۴)، به وضوح نشان می‌دهد که UPB نه تنها یک پدیده ایزوله نیست، بلکه محصول تعاملی بین فشارهای محیطی و سبک‌های رهبری است. حضور پررنگ کلیدواژه‌هایی مانند ذهنیت خط پایانی، فشار عملکردی و سبک‌های رهبری مختلف شامل رهبری اخلاقی، خودکامه، توانمندساز و خیرخواهانه، نشان می‌دهد که پژوهش‌های جدید بر این باورند که ساختار سازمانی و رفتار رهبران، بستر اصلی بروز این رفتارها هستند کلیدواژه UPB، حلقه اتصال بین متغیرهای سازمانی (مانند عدالت سازمانی و تعهد سازمانی) و متغیرهای رفتاری است. همچنین، ورود نظریه‌هایی مانند یادگیری اجتماعی و پردازش اطلاعات اجتماعی تأیید می‌کند که کارکنان رفتارهای غیراخلاقی را از طریق مشاهده محیط و تعاملات رهبری می‌آموزند.

چگونه است؟ برای ترسیم دقیق معماری علمی و شناسایی دینامیک‌های همکاری در حوزه رفتار غیراخلاقی سازمان‌یار، از تحلیل شبکه‌های هم‌رویدادی شامل شبکه همکاری نویسندگان و شبکه همکاری کشورها استفاده شد. این رویکرد ترکیبی امکان می‌دهد تا نه تنها گره‌های کلیدی تولید دانش (نویسندگان پرتأثیر) و خوشه‌های محلی همکاری شناسایی شوند، بلکه جایگاه ژئوپلیتیک این دانش و الگوهای جریان علم بین مرزهای ملی نیز واکاوی گردد.

در فرآیند تحلیل، برای اطمینان از اعتبار ساختار شبکه‌ها و حذف همکاری‌های نادر، تصادفی یا تک‌مقاله‌ای که نمی‌توانند نشان‌دهنده یک جریان علمی پایدار باشند، معیار حداقل تعداد همکاری برابر با ۳ بار برای هر دو شبکه اعمال شد. این آستانه بر اساس استانداردهای روش‌شناختی چن (۲۰۱۷) و دونتو و همکاران (۲۰۲۱) انتخاب شده است، زیرا همکاری‌های کمتر از این حد، معمولاً فاقد اعتبار آماری کافی برای تعریف ساختارهای اجتماعی معنادار در ادبیات علمی هستند. جداول ۶ و ۷ به ترتیب ساختار خوشه‌های همکاری نویسندگان و کشورهای کلیدی را نمایش می‌دهند.

- گسترش دامنه: ورود کلیدواژه رفتار غیراخلاقی خانواده‌یار نشان‌دهنده یک‌روند تکاملی مهم در ادبیات پژوهش است. یعنی مفهوم UPB دیگر محدود به سازمان نیست، بلکه به‌عنوان یک الگوی رفتاری کلی (اولویت دادن به منافع یک گروه خاص بر اصول اخلاقی) در نظر گرفته می‌شود که در حوزه‌های دیگری مانند خانواده نیز تکرار می‌شود. این نشان‌دهنده بلوغ نظریه و تلاش برای تعمیم آن به زمینه‌های جدیدتر است.

ساختار شبکه نشان می‌دهد که UPB یک پدیده چندبعدی است که در تقاطع فشارهای سازمانی (خوشه ۱)، مکانیسم‌های روان‌شناختی (خوشه ۲) و پیامدهای فردی و گسترش مفهومی (خوشه ۳) قرار دارد. روند تکامل مفاهیم از بررسی علل مستقیم و رفتاری به سمت بررسی مکانیسم‌های پیچیده شناختی، هویتی و اخلاقی حرکت کرده است. بنابراین، مدیریت مؤثر این رفتارها نیازمند رویکردی سیستماتیک است که همزمان بر اصلاح محیط سازمانی (مانند کاهش فشارهای خط پایانی)، تقویت هویت اخلاقی کارکنان و نظارت بر سبک‌های رهبری تمرکز کند.

پاسخ به سؤال پنجم پژوهش: شبکه همکاری علمی پژوهشگران و کشورها در حوزه رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار

جدول ۶. ساختار خوشه‌های همکاری نویسندگان در حوزه پژوهش

Table 6. Author Co-authorship Clusters in the Research Field

خوشه	کشور/منبع همکاری	نویسندگان کلیدی
۱	ایالات متحده آمریکا	Kevin Cheng, Lixin Guo, Yini Lin
۲	هند	Vikas Mishra, Vivek Sharma, Navdeep Uppal
۳	چین و آمریکا	Yongtao Cai, Stefan C. Schuh
۴	چین	Chi-Chen Chen, Michael Chen
۵	چین	Kit-Chun (Johnny) Yam, Ping-Ming Tang
۶	اندونزی و پاکستان	Sri Murni, H. A. Umama, Sri Zulfa Wulandari
۷	کره جنوبی و ازبکستان	Seong Yeol Choi, Shavkat Dadaboyev, Seongmin Paek

جدول ۷. ساختار همکاری‌های بین‌المللی کشورها در حوزه پژوهش

Table 7. International Collaboration Structure among Countries in the Research Field

کشور	خوشه
ایالات متحده آمریکا	۱
چین	۱
استرالیا	۱
بریتانیا	۱
کره جنوبی	۱
سنگاپور	۱

فرهنگ‌های سازمانی خاص (مانند سلسله‌مراتب در کره یا وفاداری گروهی در اندونزی)، بستر مناسبی برای تعمیم و بومی‌سازی نظریه‌های UPB فراهم کرده‌اند. شبکه همکاری علمی پژوهشگران و کشورها در حوزه UPB را می‌توان به صورت یک شبکه متمرکز با هسته دوقطبی (آمریکا-چین) توصیف کرد که توسط حلقه‌های میانی (استرالیا/بریتانیا) و حلقه‌های نوظهور (هند/آسیای جنوب شرقی) احاطه شده است. تمرکز بر همکاری با نویسندگان پرتأثیر و پل‌زننده مانند می‌تواند شانس پذیرش مقالات را در ژورنال‌های اثرگذار افزایش دهد. با توجه به تراکم بالای نویسندگان چینی و تمایل آن‌ها به همکاری با کشورهای آسیایی، ایران می‌تواند پتانسیل خوبی برای همکاری‌های دوجانبه با پژوهشگران چینی داشته باشد، همچنین با توجه به حضور کشورهای با فرهنگ‌های متفاوت در این شبکه، ارائه پژوهش‌هایی که بافت فرهنگی ایران را در مدل‌های UPB بومی‌سازی کنند، می‌تواند سهم ارزشمندی به ادبیات جهانی این حوزه اضافه کند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف واکاوی ساختار دانش، روندهای پژوهشی و شبکه همکاری علمی حوزه رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار، از طریق رویکرد کتاب‌سنجی انجام شد. یافته‌ها نشان می‌دهد که این حوزه در دهه اخیر رشد چشمگیری داشته و از یک مفهوم حاشیه‌ای به یکی از موضوعات محوری در ادبیات رفتار سازمانی و اخلاق کسب‌وکار تبدیل شده است. نرخ رشد سالانه ۱۳ درصدی و میانگین استاندارد بالا، گواهی بر اهمیت فزاینده این پدیده در دنیای واقعی کسب‌وکار است.

یکی از یافته‌های قابل توجه پژوهش حاضر، محوریت مفاهیمی نظیر هویت‌سازمانی و گسستگی اخلاقی در شبکه دانشی حوزه UPB است. این موضوع نشان می‌دهد که تبیین این رفتارها بیش از آنکه صرفاً مبتنی بر ویژگی‌های فردی باشد، در بستر تعامل میان هویت فرد، فشارهای سازمانی و سازوکارهای توجیه اخلاقی شکل می‌گیرد. این یافته با مطالعات لوان و همکاران (۲۰۲۳) و آمفرس و همکاران (۲۰۱۰) همسو بوده و بیانگر بلوغ نظری این حوزه از تمرکز بر تعریف مفهوم به سمت تبیین سازوکارهای شکل‌گیری آن است و نیز نشان می‌دهد که هویت‌سازمانی همچنان یکی از پایدارترین پیشران‌های UPB محسوب می‌شود. همچنین غلبه پژوهشگران چینی در سال‌های اخیر نشان می‌دهد که مطالعات UPB از انحصار بسترهای غربی خارج شده و به سمت آزمون نظریه‌ها در فرهنگ‌های جمع‌گرا حرکت کرده است. این تحول می‌تواند زمینه توسعه نظریه‌های حساس به فرهنگ را در آینده فراهم سازد.

بررسی هم‌زمان داده‌های نویسندگان و کشورها، تصویری پیچیده از اکوسیستم علمی UPB را آشکار می‌سازد که در آن هم‌مونی دوقطبی آمریکا-چین با شبکه‌ای گسترده از همکاری‌های منطقه‌ای درهم‌آمیخته است. این تحلیل را می‌توان در چهار بعد اصلی تفسیر کرد:

آمریکا: پل‌زننده جهانی و رهبر نظری: ایالات متحده نقش محوری در اتصال شبکه جهانی ایفا می‌کند. نویسندگان آمریکایی به‌عنوان پل‌های زنده بین جوامع علمی چین، هند و غرب عمل می‌کنند. کوین چنگ^۱، به‌وضوح نقش پل ارتباطی را ایفا می‌کند و با نویسندگان سایر کشورها همکاری داشته است. آمریکا نه تنها منبع اصلی نظریه‌پردازی است، بلکه با تسهیل همکاری‌های بین‌المللی، جریان دانش را از شرق به غرب و بالعکس مدیریت می‌کند. نفوذ دانشگاه‌های آمریکایی در ژورنال‌های اثرگذار، این کشور را به قطب جذب و پردازش دانش تبدیل کرده است.

چین، قطب تولید علم و آزمایشگاه میدانی: چین به‌عنوان دومین ستون فقرات این اکوسیستم شناخته می‌شود. خوشه‌های ۳، ۴ و ۵ در جدول نویسندگان، همگی متشکل از پژوهشگران چینی هستند. همکاری‌های چین-آمریکا (مانند خوشه ۳) نشان می‌دهد که چین به‌عنوان آزمایشگاه میدانی برای آزمون نظریه‌های مطرح شده در آمریکا عمل می‌کند. این الگوی تقسیم کار، نشان‌دهنده بلوغ همکاری‌های علمی بین دو ابرقدرت علمی است.

حلقه میانی: استرالیا و بریتانیا: کشورهای استرالیا و بریتانیا در جدول ۷ قرار دارند. استرالیا گاهی اوقات به‌عنوان پلی بین آسیا (چین/کره) و غرب (آمریکا/بریتانیا) عمل می‌کند. بریتانیا نیز به‌عنوان یک مرکز علمی کلاسیک، همکاری‌های پایدار اما گسترده‌تری نسبت به استرالیا ندارد. این کشورها نشان‌دهنده پیوستگی ادبیات UPB با سنت‌های پژوهشی مدیریت و اخلاق کسب‌وکار در کشورهای توسعه‌یافته هستند.

گسترش به حاشیه‌های نوظهور هند، کره و آسیای جنوب شرقی: خوشه نویسندگان هندی (خوشه ۲)، نشان‌دهنده رشد سریع توانمندی پژوهشی این کشور است. اگرچه هنوز نقش پل‌زندگی پایینی دارند، اما به‌عنوان یک قطب تولید علم در حال تثبیت هستند. حضور نویسندگان از کره جنوبی، سنگاپور، اندونزی و ازبکستان نشان‌دهنده دموکراتیک‌شدن این حوزه علمی است. این کشورها با

در مجموع، این مطالعه نشان می‌دهد که رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار پدیده‌ای چندبعدی است که ریشه در تعاملات بین ساختار سازمانی، سبک‌های رهبری و روان‌شناسی فردی دارد. مدیریت مؤثر این رفتارها نیازمند رویکردی فراتر از نظارت‌های ساده است. مدیران باید با ایجاد اقلیم اخلاقی قوی، کاهش فشارهای ناکارآمد خط پایانی و تقویت رهبری اخلاقی، زمینه را برای بروز این رفتارها فراهم نکنند. همچنین، توجه به هویت اخلاقی کارکنان و آموزش‌های اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به‌عنوان سپری در برابر مکانیسم‌های توجیه‌گر عمل کند. بر اساس یافته‌های این پژوهش، پیشنهادهای زیر برای پژوهش‌های آتی و مدیران ارائه می‌شود:

برای پژوهشگران:

- انجام مطالعات طولی برای درک بهتر دینامیک‌های زمانی و چگونگی تغییر رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار در طول زمان.
- انجام مطالعات تطبیقی فرهنگی برای بررسی تأثیر تفاوت‌های فرهنگی (مانند فردگرایی در مقابل جمع‌گرایی) بر بروز و توجیه رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار در کشورهایی مانند ایران.
- بررسی نقش متغیرهای نوظهور مانند هوش مصنوعی و فناوری‌های دیجیتال در تسهیل یا کشف رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار.

برای مدیران و سیاست‌گذاران سازمانی:

- حمایت از پژوهش‌های بین‌فرهنگی در حوزه UPB
- توسعه شبکه‌های همکاری علمی میان پژوهشگران کشورهای مختلف
- تشویق انتشار مطالعات طولی و فراتحلیلی در حوزه UPB
- ایجاد بانک‌های داده پژوهشی مشترک برای مطالعات رفتارهای غیراخلاقی سازمان‌یار
- توجه به سلامت روان کارکنان و کاهش استرس‌های شغلی، زیرا فرسودگی و استرس می‌توانند قضاوت اخلاقی را مخدوش کرده و تمایل به رفتارهای غیراخلاقی را افزایش دهند.
- این مطالعه با ارائه نقشه‌ای جامع از ادبیات موجود، گامی مؤثر در جهت هدایت پژوهش‌های آینده و بهبود درک مدیریتی از این چالش پیچیده سازمانی برداشته است.

یکی دیگر از مهم‌ترین یافته‌های این مطالعه، شناسایی سه ساختار مفهومی اصلی است که پیکره دانش UPB را شکل می‌دهند. نخست، محرک‌های سازمانی و سبک‌های رهبری به‌عنوان بستر اصلی بروز این رفتارها شناسایی شدند. حضور کلیدواژه‌هایی مانند ذهنیت خط پایانی و فشار عملکردی نشان می‌دهد که ساختارهای کنترلی سخت‌گیرانه و تمرکز صرف بر نتایج، بدون توجه به فرآیندها، محیطی را فراهم می‌کند که در آن کارکنان برای رسیدن به اهداف سازمان، دست به نقض هنجارهای اخلاقی می‌زنند. این یافته با پژوهش‌های پیشین که فشار کاری و حمایت ادراک‌شده سازمانی را از پیش‌بین‌های اصلی UPB دانسته‌اند، همسو است. دومین ساختار، مبانی روان‌شناختی و هویت اخلاقی، بر نقش میانجی متغیرهای درونی کارکنان تأکید دارد. مفاهیمی چون سلب مسئولیت اخلاقی و هویت اخلاقی نشان می‌دهند که کارکنان با تغییر در ادراک خود از تعهد سازمانی و توجیه اخلاقی اقداماتشان، رفتارهای غیراخلاقی را برای خود قابل قبول می‌سازند. این یافته حاکی از آن است که UPB صرفاً یک واکنش محیطی نیست، بلکه حاصل تعامل پیچیده بین فشارهای بیرونی و مکانیسم‌های دفاعی درونی است. سومین ساختار، پیامدها و گسترش دامنه مفهومی، نشان می‌دهد که ادبیات پژوهش به سمت بررسی پیامدهای منفی این رفتارها (مانند فرسودگی هیجانی) و تعمیم مفهوم به سایر حوزه‌ها (مانند رفتار غیراخلاقی خانواده‌یار) حرکت کرده است. این گسترش دامنه نشان‌دهنده بلوغ نظریه و درک عمیق‌تر از ماهیت اولویت‌دهی به گروه خاص بر اصول کلی است.

از منظر شبکه همکاری علمی و تولید علم، این پژوهش الگوی دوقطبی آمریکا-چین را در حوزه UPB آشکار ساخت. ایالات متحده همچنان به‌عنوان قطب نظریه‌پردازی و ژورنال‌های معتبر، نقش هدایت‌گر را ایفا می‌کند، در حالی که چین به‌عنوان قطب تولید علم و آزمایشگاه میدانی، حجم عظیمی از پژوهش‌های تجربی را ارائه می‌دهد. این تقسیم کار نشان‌دهنده بلوغ همکاری‌های علمی بین‌المللی است، اما همچنین چالش‌هایی را برای بومی‌سازی نظریه‌ها در فرهنگ‌های دیگر (مانند ایران) ایجاد می‌کند. حضور نویسندگان چینی با شاخص‌های تأثیرگذاری بالا نشان می‌دهد که بافت‌های فرهنگی خاص، مانند جمع‌گرایی و وفاداری گروهی، نقش پررنگ‌تری در شکل‌گیری UPB دارند که نیازمند توجه بیشتر پژوهشگران در سایر جوامع است.

References

- Abbaspour, M., Rezaei, H., & Karimi, S. (2020). Unethical behaviors in organizations: Consequences and mechanisms. *Human Resource Management Quarterly*, 12(2), 45–68. <https://sid.ir/paper/404956/fa> [In Persian]

- Abbaspour, M., Rezaei, H., & Karimi, S. (2021). The role of ethical leadership in reducing employees' deviant behaviors. *Management Researches*, 14(3), 77–101. <https://en.civilica.com/doc/1222387/> [In Persian]
- Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). Bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959–975. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>
- Bandura, A. (1999). Moral disengagement in the perpetration of inhumanities. *Personality and Social Psychology Review*, 3(3), 193–209.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Beardman, S. (2012). Altruism and the experimental data on helping behavior. *Ethical Theory and Moral Practice*, 15, 547–561. <https://doi.org/10.1007/s10677-011-9309-4>
- Benomar, L., Elferjani, R., Hamilton, J., O'Neill, G. A., Echchakoui, S., & Bergeron, Y. (2022). Bibliometric analysis of the structure and evolution of research on assisted migration. *Current Forestry Reports*, 8(2), 199–213. <https://doi.org/10.1007/s40725-022-00165-y>
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., Gilstrap, J. B., & Suazo, M. M. (2010). Citizenship under pressure: What's a "good soldier" to do? *Journal of Organizational Behavior*, 31(6), 835–855. <https://doi.org/10.1002/job.635>
- Borgatti, S. P., Everett, M. G., & Johnson, J. C. (2013). *Analyzing social networks*. SAGE Publications.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>
- Callon, M., Courtial, J. P., & Laville, F. (1991). Co-word analysis as a tool for describing the network of interactions. *Scientometrics*, 22(1), 155–205. <https://doi.org/10.1007/BF02019280>
- Callon, M., Courtial, J. P., Turner, W. A., & Bauin, S. (1983). From translations to problematic networks: An introduction to co-word analysis. *Social Science Information*, 22(2), 191–235. <https://doi.org/10.1177/053901883022002003>
- Chen, C. (2017). Science mapping: A systematic review of the literature. *Journal of Data and Information Science*, 2(2), 1–40. <https://doi.org/10.1515/jdis-2017-0006>
- Chen, M., Chen, C. C., & Sheldon, O. J. (2016). Relaxing moral constraints: Moral disengagement in the justification of theft. *Journal of Applied Psychology*, 101(6), 787–801. <https://doi.org/10.1037/apl0000090>
- Choi, J., Yoon, J., Chung, J., Coh, B.-Y., & Lee, J.-M. (2020). Social media analytics and business intelligence research: A systematic review. *Information Processing & Management*, 57(6), 102279. <https://doi.org/10.1016/j.ipm.2020.102279>
- Cobo, M. J., López-Herrera, A. G., Herrera-Viedma, E., & Herrera, F. (2011). Science mapping software tools. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 62(7), 1382–1402. <https://doi.org/10.1002/asi.21525>
- Connelly, C. E., Zweig, D., Webster, J., & Trougakos, J. P. (2012). Knowledge hiding in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 33(1), 64–88. <https://doi.org/10.1002/job.737>
- Cullinan, C., Blin, D., Farrar, R., & Lowe, D. (2008). Organization-harm vs. organization-gain ethical issues: An exploratory examination of the effects of organizational commitment. *Journal of Business Ethics*, 80, 225–235. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9413-1>
- Donthu, N., Gustafsson, A., & Wei, J. (2021). Guidelines for conducting bibliometric science mapping analysis in business and management. *International Journal of Information Management*, 56, 102207. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102207>
- Ebrahimi, N., & Yurtkoru, E. S. (2017). The relationship between affective commitment and UPB: The role of moral disengagement. *Research Journal of Business and Management*, 4(3), 287–295.
- Effelsberg, D., & Solga, M. (2013). Transformational leaders' in-group versus out-group orientation: Testing the link between leaders' organizational identification, their willingness to engage in unethical pro-organizational behavior, and follower-perceived transformational

- leadership. *Journal of Business Ethics*, 126(4), 581–590. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1977-0>
- Ehrhart, M. G., & Naumann, S. E. (2004). Organizational citizenship behavior in work groups: A group norms approach. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 960–974. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.960>
- Glänzel, W., & Schubert, A. (2004). Analysing scientific networks through co-authorship. In H. F. Moed, W. Glänzel, & U. Schmoch (Eds.), *Handbook of Quantitative Science and Technology Research*, 257–276. https://doi.org/10.1007/978-1-4020-2755-8_12
- Gomes, L. A. V., et al. (2018). Unpacking the innovation ecosystem. *Technological Forecasting and Social Change*, 136, 30–48. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.01.001>
- Grandey, A. A. (2000). Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95–110. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.95>
- Greenberg, J. (2002). Who stole the money? *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 985–995. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.985>
- Hajiheydari, N., Talafidaryani, M., Khabiri, S. H., & Salehi, M. (2019). Business model analytics: A technical review of the business model research domain. *Foresight*, 21(6), 654–679.
- Hosseini, S. M., Ahmadi, M., & Sharifi, A. (2018). Organizational justice and employees' deviant reactions. *Organizational Behavior Studies*, 5(1), 23–44. [In Persian]
- Hosseini, S. M., Ahmadi, M., & Sharifi, A. (2020). Analysis of the consequences of unethical behaviors in the workplace. *Public Administration*, 11(4), 89–112. <https://sid.ir/paper/953248/fa> [In Persian]
- Johnson, H. H., & Umphress, E. E. (2018). To help my organization: Prosocial unethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 148(1), 101–113. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3254-5>
- Jonason, P. K., Li, N. P., & Buss, D. M. (2017). The dark triad and unethical behaviour at work. *Personality and Individual Differences*, 119, 76–80.
- Kaptein, M. (2011). Understanding unethical behavior by unraveling ethical culture. *Human Relations*, 64(6), 843–869.
- Kong, D. T. (2016). The pathway to unethical pro-organizational behavior. *Personality and Individual Differences*, 93, 86–91.
- Kouchaki, M., & Gino, F. (2016). Memory distortion and unethical behavior. *Psychological Science*, 27(8), 1106–1117. <https://doi.org/10.1177/0956797616653865>
- Leppink, J., & Pérez-Fuster, P. (2019). Using co-occurrence analysis to identify prominent themes in educational research.
- Lu, L., Huang, Y., & Luo, J. (2021). Leader forgiveness and employee's unethical pro-organizational behavior: The roles of gratitude and moral identity. *Frontiers in Psychology*, 12, 698802. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.698802>
- Kolivandzadeh, A., & Nazarzadeh, M. (2023). A bibliometric analysis of organizational unethical behavior research. *Contemporary Management Researches*, 17(1), 1–28. [In Persian]
- Luan, Y., Zhao, K., Wang, Z., & Hu, F. (2023). Exploring the antecedents of unethical pro-organizational behavior (UPB): A meta-analysis. *Journal of Business Ethics*, 187(1), 119–136. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04849-5>
- Matherne, C. F., & Litchfield, S. R. (2012). Investigating the relationship between affective commitment and unethical pro-organizational behaviors: The role of moral identity. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 9(5), 35–46.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., Greenbaum, R., Bardes, M., & Salvador, R. B. (2012). How does ethical leadership flow? Examining mediated effects of leader-member exchange. *Journal of Business Ethics*, 107, 1–13.
- Mullis, S. (2017). Lawsuits mount as Apple manages fallout from revelation of slowed iPhones. *National Public Radio*. Retrieved from <https://www.npr.org/2017/12/31/574792184/lawsuits-mount-as-apple-manages-fallout-from-revelation-of-slowed-iphones>
- Neuman, S. (2018). Samsung's Lee Jae-Yong walks free after court reduces bribery sentence. *National Public Radio*. Retrieved from <https://www.npr.org/sections/thetwo->

- way/2018/02/05/583285743/samsungs-lee-jae-yong-walks-free-after-court-reduces-bribery-sentence
- Newman, A., Le, H., North-Samardzic, A., & Cohen, M. (2017). Moral disengagement at work: A review and research agenda. *Journal of Business Ethics*, 146(2), 235–249.
- Newman, M. E. J. (2001). The structure of scientific collaboration networks. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 98(2), 404–409.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior*. Lexington Books.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434–443. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.3.434>
- Sepahvand, R., Moradi, N., & Sadeghi, N. (2021). Investigating the causes of deviant behaviors in Iranian organizations. *Human Resource Development Quarterly*, 9(2), 61–84. [In Persian]
- Soltani Zarandi, Z., Negahban, M. B., & Makizadeh, F. (2016). Co-word analysis of Persian agricultural articles indexed in ISC. *Journal of Information Management*, 2(3–4), 74–96. <http://noo.rs/2jWue> [In Persian]
- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). Counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 915–925.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Tang, T. L. P., et al. (2020). Love of money and unethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 166(3), 491–511. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04199-5>
- Teo, L., & Chan-Serafin, S. (2013). Moral foundations in organisations: Exploring the role of moral concerns and organisational identification on unethical pro-organisational behaviours. In *Proceedings of the Australia and New Zealand Academy of Management Conference*, Hobart, Australia.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178–190.
- Thau, S., et al. (2007). Justice and retaliation. *Academy of Management Journal*, 50(4), 837–857.
- Tiger, L., et al. (2022). Ethical erosion in organizations. *Business Ethics Quarterly*, 32(4), 567–598. <https://doi.org/10.1017/beq.2022.15>
- Trevino, L. K., den Nieuwenboer, N. A., & Kish-Gephart, J. J. (2014). Unethical behavior in organizations. *Annual Review of Psychology*, 65, 635–660. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115030>
- Umphress, E. E., & Bingham, J. B. (2010). When employees do bad things for good reasons. *Organization Science*, 22(3), 621–640. <https://doi.org/10.1287/orsc.1090.0497>
- Umphress, E. E., Bingham, J. B., & Mitchell, M. S. (2010). Unethical behavior for the sake of the organization. *Academy of Management Journal*, 53(4), 769–793.
- Vadera, A. K., & Pratt, M. G. (2013). Love, hate, ambivalence: Untangling leaders' conflicting interpersonal sentiments. *Academy of Management Review*, 38(2), 175–197.
- Van Eck, N. J., & Waltman, L. (2014). Visualizing bibliometric networks. In Y. Ding et al. (Eds.), *Measuring scholarly impact*, 285–320. Springer.
- van Eck, N. J., & Waltman, L. (2019). *VOSviewer manual*. Leiden University.
- Verma, P., & Mohapatra, S. (2015). Weak ideologies or strong identification: Decision making in unethical pro-organizational behavior. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2687441>
- Wagner, C. S., & Leydesdorff, L. (2005). Network structure, self-organization, and growth of international collaboration in science. *Research Policy*, 34(10), 1608–1618.
- Yang, J., Vannier, M. W., Wang, F., Deng, Y., Ou, F., Bennett, J., et al. (2013). A bibliometric analysis of academic publication and NIH funding. *Journal of Informetrics*, 7(2), 318–324.
- Youtie, J., Kay, L., & Melkers, J. (2013). Bibliographic coupling and network analysis to assess knowledge coalescence in a research center environment. *Research Evaluation*, 22(3), 145–156. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvt002>

- Zhang, C., & Xiao, X. (2020). Review of the influencing factors of unethical pro-organizational behavior. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 8(1), 24–32. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2020.81003>
- Zupic, I., & Čater, T. (2015). Bibliometric methods in management. *Organizational Research Methods*, 18(3), 429–472.