



## Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJ - SSH)

Volume 1, Issue 4, November 2016

e-ISSN : 2504-8562

Journal home page:  
www.msocsciences.com

### Penyimpangan Tingkah Laku di Tempat Kerja: Terminologi, Faktor, Tipologi dan Kesan

Mohamed Shahrizan Abu Bakar<sup>1</sup>, Khairuddin Idris<sup>1</sup>, Zoharah Omar<sup>1</sup>, Siti Normaliz Othman<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia (UPM), Selangor

<sup>2</sup> Kementerian Kesejahteraan Bandar, Perumahan dan Kerajaan Tempatan, Putrajaya

Correspondence: Mohamed Shahrizan Abu Bakar (shahrizan4mba@gmail.com)

#### Abstrak

Penyimpangan tingkah laku merupakan perbuatan yang dilakukan oleh individu adalah bersifat sukarela yang melanggar norma organisasi dan seterusnya memberi kesan kepada individu atau organisasi atau kedua-duanya sekali. Oleh yang demikian, menjadi keutamaan untuk organisasi memahami dan meneliti isu penyimpangan tingkah laku di tempat kerja kerana individu dan persekitaran yang berbeza menyebabkan perbezaan seseorang bertingkah laku. Pemahaman berkaitan terminologi, faktor, tipologi dan kesan penyimpangan tingkah laku akan memudahkan organisasi merangka pelan pemulihan agar isu penyimpangan tingkah laku dapat dibendung dari peringkat awal. Mengatasi isu penyimpangan tingkah laku di tempat kerja akan memberi implikasi positif kepada pengurusan dan kewangan organisasi dan seterusnya mewujudkan persekitaran yang positif dan kondusif di tempat kerja.

**Kata kunci:** penyimpangan tingkah laku, terminologi, faktor, tipologi, kesan

### Workplace Deviant Behavior: Terminology, Factors, Typologies and Effects

#### Abstract

Workplace deviant behavior is an action performed voluntarily by an individual and harms the organizational norms and affects individual, organization or both. Therefore, it is a priority to the organization to understand and look at the workplace deviant behavior issue because different individual and environment will cause differences in how an individual behaves. Understanding the terms, factors, typologies and effects of deviant behavior will enable organization to draw the rehabilitation plan so deviant behavior will be curbed from the beginning. Overcoming workplace deviant behavior will result in positive impact to the organization management and financial and will lead to positive and conducive environment at the workplace.

**Key words:** deviant behavior, terminology, factors, typologies, effects

## Pengenalan

Tingkah laku merupakan penggerak interaksi sosial yang berupaya meningkatkan komunikasi, kecekapan dan mengurangkan konflik sesama pekerja dalam sesebuah organisasi. Namun begitu, penyimpangan tingkah laku membawa pengertian negatif sebagaimana yang dijelaskan oleh Robinson dan Bennett (1995) bahawa penyimpangan tingkah laku merupakan perbuatan yang dilakukan oleh individu yang bersifat sukarela serta melanggar norma organisasi dan seterusnya memberi kesan kepada individu atau organisasi atau kedua-duanya sekali.

Oleh yang demikian, ramai pengkaji cuba meneroka dan melihat isu penyimpangan tingkah laku di tempat kerja kerana tingkah laku ini secara langsung membantutkan keberkesanan organisasi secara menyeluruh (Jiang, Lin, & Lin, 2010), yang seterusnya menyukarkan organisasi untuk terus bersaing (Heyden et al., 2013) dan kekal dalam persekitarannya. Selanjutnya, penyimpangan tingkah laku menyebabkan penurunan prestasi kerja dan produktiviti, penyalahgunaan sumber, ketidakharmonian dalam organisasi dan seterusnya menyebabkan organisasi tidak kompeten dan berdaya saing (Bennett & Robinson, 2000; Robinson & Bennett, 1995).

Lebih menarik apabila dapatan Coffin (2003) menunjukkan bahawa kes kecurian dan fraud merupakan kes yang sentiasa meningkat di Amerika Syarikat dan hasil kajiannya mendapati sekurang-kurangnya satu pertiga individu dalam organisasi pernah terlibat dalam aktiviti mencuri di organisasinya dan 95% didapati pernah mencuri sekali dalam kehidupan seseorang individu. Keadaan ini menunjukkan penyimpangan tingkah laku sering berlaku terutamanya di tempat kerja. Situasi ini menunjukkan setiap individu mempunyai kecenderungan untuk melakukan penyimpangan tingkah laku secara semulajadi. Tambahan lagi, individu mudah terdorong oleh faktor personal dan persekitaran, dan faktor-faktor ini akan secara langsung meningkatkan atau menurunkan kecenderungan individu melakukan penyimpangan tingkah laku.

## Terminologi Penyimpangan Tingkah Laku di Tempat Kerja

Penyimpangan tingkah laku telah menarik perhatian pengkaji sejak beberapa dekad yang lalu, namun sorotan literatur menunjukkan terdapat persamaan dalam terminologi yang digunakan. Kebanyakan kajian menggunakan definisi penyimpangan tingkah laku sebagai tingkah laku sukarela yang melanggar norma organisasi dan dengan perbuatan tersebut ia mengancam situasi yang harmoni terhadap individu atau organisasi tersebut atau kedua-duanya (Robinson & Bennett, 1995). Oleh yang demikian, pelbagai terma lain juga turut diguna pakai dalam kajian lepas bagi menggambarkan terminologi penyimpangan tingkah laku di tempat kerja.

Terma	Definisi
Tingkah laku tidak produktif	Satu tingkah laku yang disengajakan oleh kakitangan organisasi yang bercanggah dengan kepentingan yang sah (Gruys & Sackett, 2003).
Tingkah laku khianat	Perbuatan yang membahayakan dan dilakukan secara tersembunyi dan merosakkan seseorang beransur-ansur (Ackroyd, 2011).
Buli di tempat kerja	Kakitangan yang terdedah kepada tingkah laku negatif secara berulang dan menjangkau satu tempoh yang lama (penderaan berterusan, teguran yang menyinggung perasaan atau usikan, ejekan atau penyingkiran sosial) dari rakan sekerja, penyelia atau kakitangan bawahan (Einarsen, 2000).
Tingkah laku tidak beretika	Tingkah laku yang melanggar norma moral dan tidak diterima oleh masyarakat umum (Kaptein, 2008).

Terma	Definisi
Tingkah laku tidak sopan	Tingkah laku menyimpang dengan niat untuk memudaratkan sasaran dan melanggar norma saling menghormati di tempat kerja. (Andersson & Pearson, 1999).
Tingkah laku agresif	Tindakan membahayakan orang lain yang bekerja bersamanya atau majikan mereka sendiri (Douglas & Martinko, 2001).
Rasuah	Tindakan yang tidak beretika yang diambil untuk memajukan kepentingan organisasi atau memajukan kepentingan diri individu (Moore, 2008).
Penganiayaan	Tingkah laku terlarang atau tindakan yang membahayakan keselamatan kakitangan dan organisasi (Howard & Wech, 2011).
Gangguan	Masalah interaksi interpersonal tempat kerja apabila seorang atau lebih individu merasakan diri mereka menjadi mangsa kakitangan yang lain (Claybourn, 2010).
Gangguan seksual	Gangguan juga meliputi gangguan seksual yang bermaksud perbuatan berbaur seksual sama ada secara lisan atau bukan lisan tanpa kerelaan mangsa (Shah & Ching, 2007)
Diskriminasi	Sikap negatif membandingkan sesama pekerja dan memberi layanan yang berbeza (Cortina, Kabat-farr, Leskinen, Huerta, & Magley, 2013)
Tingkah laku anti-sosial	Sikap yang tidak suka bercampur gaul dan bekerjasama dengan pekerja lain dalam organisasi (Robinson & Kelly, 1998).

## Faktor Berlakunya Penyimpangan Tingkah Laku di Tempat Kerja

Pengkaji seperti Mathisen, Øgaard, dan Einarsen (2012) serta Mitchell dan Ambrose (2012) mendapati faktor personal dan faktor persekitaran menjadi faktor penyumbang berlakunya kes penyimpangan tingkah laku di tempat kerja. Faktor personal merujuk kepada faktor-faktor yang mempengaruhi tingkah laku menyimpang individu iaitu faktor demografi seperti umur, jantina dan tahap pendidikan (Norman, Avey, Nimnicht, & Graber Pigeon, 2010), ciri-ciri personaliti (Naimon, Mullins, & Osatuke, 2013), nilai diri (Jennings, Mitchell, & Hannah, 2014), emosi (Ilie, Penney, Ispas, & Iliescu, 2012) dan sikap (Mazni, Roziah, Maimunah, & Bahaman, 2013).

Manakala faktor persekitaran meliputi faktor organisasi, faktor kumpulan dan faktor kerja. Faktor organisasi merujuk kepada faktor situasional yang mempengaruhi seseorang berperilaku menyimpang di tempat kerja seperti budaya organisasi (Campbell & Göritz, 2013), kepimpinan organisasi (Neves & Story, 2013), kepimpinan beretika (Hunter, 2012), keadilan organisasi (Syaebani & Sobri, 2011), kepercayaan organisasi (Sunday & Akikibofori, 2014), kewarganegaraan organisasi (Norman et al., 2010), iklim organisasi (Guerci, Radaelli, Siletti, Cirella, & Rami Shani, 2013), iklim etika organisasi (Chen, Chen, & Liu, 2013) dan pementoran (Kumar, Irudayaraj, Jomon, & Singhal, 2014).

Faktor kumpulan merujuk kepada faktor yang mempengaruhi individu melakukan tingkah laku menyimpang kesan interaksinya bersama ahli lain dalam organisasi. Antara faktor kumpulan yang

mempengaruhi penyimpangan tingkah laku adalah kebergantungan kumpulan (Wellen & Neale, 2014), konflik kumpulan (Raver, 2013), kerjasama kumpulan (Gould-Williams & Gatenby, 2010), norma kumpulan (Bowles & Gelfand, 2010).

Manakala faktor kerja merujuk kepada sejauh mana hubungan individu dengan sifat kerja mempengaruhi individu melakukan tingkah laku menyimpang seperti tekanan kerja (Neill & Tuckey, 2014), kepuasan kerja (Walsh, 2014), keselamatan kerja (Hon & Chan, 2013), sifat kerja (Resick, Hargis, Shao, & Dust, 2013), ciri-ciri kerja (D'Souza & Mulla, 2011) dan peluang kerjaya (Huiras, Uggem, & Mcmorris, 2000).

### Tipologi Penyimpangan Tingkah Laku di tempat Kerja

Tahun	Pengkaji	Tipologi
1982	Hollinger dan Clark	Penyimpangan di tempat kerja. Dua dimensi penyimpangan tingkah laku iaitu penyimpangan harta dan penyimpangan pengeluaran. Penyimpangan harta merujuk kepada perbuatan memperoleh atau merosakkan harta organisasi. Manakala penyimpangan pengeluaran merujuk kepada perbuatan yang melanggar norma organisasi dari aspek penghasilan kerja sama ada melalui kuantiti atau kualiti kerja yang dihasilkan.
1995	Robinson dan Bennett	Meluaskan dimensi yang dibangunkan oleh Hollinger dan Clark (1982) menggunakan pendekatan skala multi-dimensi. Dua dimensi iaitu sasaran tingkah laku (interpersonal dan organisasi) dan darjah keseriusan tingkah laku (minor dan serius). Darjah keseriusan merujuk kepada sejauh mana tingkah laku tersebut memberi implikasi kepada individu dan organisasi. Penyimpangan interpersonal meliputi serangan personal dan penyimpangan politik, manakala penyimpangan organisasi meliputi penyimpangan harta dan penyimpangan pengeluaran. Berbeza jika dirujuk kepada darjah keseriusan di mana penyimpangan harta benda dan serangan personal merupakan tingkah laku yang serius, manakala penyimpangan pengeluaran dan penyimpangan politik merupakan tingkah laku yang minor.
2003	Gruys dan Sackett	Meluaskan dimensi yang dibangunkan oleh Robinson dan Bennett (1995) menggunakan pendekatan skala multi-dimensi (analisis komponen prinsipal) dan menghasilkan tipologi tingkah laku tidak produktif.  Dua dimensi tingkah laku tidak produktif iaitu interpersonal-organisasi dan dimensi pertalian tugas. Dimensi interpersonal-organisasi merujuk kepada sejauh mana tingkah laku memberi kesan kepada individu atau organisasi sebagaimana di dalam tipologi penyimpangan tingkah laku Robinson dan Bennett (1995). Manakala pertalian tugas merujuk kepada tingkah laku pekerja sama ada positif atau negatif. Aspek pertama ialah pekerja bertingkah laku

Tahun	Pengkaji	Tipologi
2005	Martin dan Hine	<p>positif dalam menjalankan tugas dengan baik dalam konteks pekerjaan seperti menggunakan sumber dan masa yang diberikan secara optimum. Manakala aspek kedua merujuk kepada pekerja yang bertingkah laku negatif dalam menjalankan tugas dalam konteks pekerjaannya seperti kekasaran bahasa dan perbuatan mencuri.</p>
2011	Shamsudin, Subramaniam, dan Ibrahim	<p>Membangunkan dimensi tingkah laku tidak sopan menggunakan <i>Principal Axis Factoring</i> (PAF). Empat kategori tingkah laku tidak sopan iaitu permusuhan, pelanggaran hak, tingkah laku menyingkirkan dan gosip. Permusuhan merujuk kepada tindakan individu membangkitkan rasa marah orang lain dan mewujudkan jurang dan permusuhan. Pelanggaran hak pula merujuk kepada kehadiran individu yang mengganggu hak dan privasi individu lain. Berbeza dengan tingkah laku menyingkirkan di mana individu atau kumpulan menafikan kewujudan atau mengasingkan individu lain. Manakala gosip merujuk kepada komunikasi secara tidak formal beberapa individu tentang keburukan individu lain atau organisasi.</p>
2013	Unal	<p>Membangunkan dimensi penyimpangan tingkah laku guru. Empat dimensi iaitu dimensi penyimpangan interpersonal, penyimpangan pendidikan, penyimpangan masa dan penyimpangan kerjasama. Dimensi penyimpangan interpersonal merujuk kepada hubungan di antara guru dengan pengarah/ timbalan pengarah, rakan sekerja dan keluarga pelajar. Manakala dimensi penyimpangan pendidikan merujuk kepada bagaimana seorang guru menguruskan sesi pengajarannya. Dimensi penyimpangan masa memfokus kepada pengurusan masa. Manakala dimensi penyimpangan kerjasama merujuk kepada kerjasama dan pelaksanaan kerja guru di sekolah.</p> <p>Dimensi yang dibangunkan mengambil kira beberapa aspek iaitu.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) Pelaku adalah guru;</li> <li>(ii) Berniat untuk melakukan;</li> <li>(iii) Sasaran berada dalam persekitaran sekolah;</li> </ul>

Tahun	Pengkaji	Tipologi
		(iv) Tindakan bersifat secara langsung atau tidak langsung, aktif atau pasif serta berbentuk verbal atau fizikal; dan (v) Kesan buruk ke atas semua subdimensi.
2013	Yildirim, Unal, dan Surucu	Membangunkan dimensi tingkah laku tidak sopan di sekolah Tiga dimensi dikaji iaitu penghinaan, pengabaian dan pencerobohan privasi. Penghinaan dan pencerobohan privasi menyasarkan kepada individu sebaliknya pengabaian menyasarkan kepada kumpulan di sekolah. Penghinaan menyebabkan seseorang melakukan tugas secara tergesa-gesa, tidak sabar, tidak gembira, tidak fokus dan menjalankan beberapa kerja secara serentak tetapi tidak sampai untuk merosakkan rakan sekerja, permusuhan dan tingkah laku yang mencederakan. Pengabaian ditujukan kepada kumpulan dan tidak berkaitan dengan ciri-ciri peribadi individu seperti mengabaikan, menangguk tindakan, kebimbangan terhadap ketidakselesaian selanjutnya menjadikan kumpulan kurang berdaya saing. Manakala pencerobohan privasi lebih menjurus kepada niat untuk menyakiti dan mencederakan seseorang.

### Kesan Penyimpangan Tingkah Laku di tempat Kerja

Penyimpangan tingkah laku memberi kesan negatif kepada individu dan organisasi (Bennett & Robinson, 2000; Robinson & Bennett, 1995). Bukti saintifik menunjukkan penyimpangan tingkah laku organisasi secara langsung memberi kesan kepada penurunan komitmen organisasi (Demir, 2011), peningkatan ketidakhadiran bekerja (Schilling, 2009), tahap keyakinan diri yang rendah (Simbula & Guglielmi, 2013), niat untuk berhenti yang tinggi (Walsh, 2014), kadar pusing ganti pekerja yang tinggi (Christian & Ellis, 2013), menurunkan prestasi organisasi (Omotayo, Olubusayo, Olalekan, & Adenike, 2015) dan menyebabkan organisasi tidak mampu kekal dan bersaing (Galperin, 2012). Tambahan lagi, individu secara langsung menerima kesan dari penyimpangan tingkah laku interpersonal seperti tahap kepuasan kerja yang rendah (Nasir & Bashir, 2012), produktiviti kerja yang rendah (Barsky, 2011) dan memberi tekanan kepada psikologi pekerja (Sprung & Jex, 2012).

### Kesimpulan

Pemahaman terhadap terminologi, faktor, tipologi dan kesan penyimpangan tingkah laku di tempat kerja membantu pengurus sumber manusia untuk merangka intervensi bagi mengurangkan atau menangani risiko penglibatan pekerja terhadap tingkah laku menyimpang di tempat kerja. Tindakan proaktif di peringkat awal merupakan mekanisme terbaik menangani isu penyimpangan tingkah laku dan selanjutnya mengurangkan implikasi negatif terhadap kebolehpayaan pengurusan dan kewangan organisasi.



## Rujukan

- Ackroyd, S. (2011). Insidious workplace behavior. *Administrative Science Quarterly*, 56, 303–305. <http://doi.org/10.1177/0001839211430074>
- Barsky, A. (2011). Investigating the effects of moral disengagement and participation on unethical work behavior. *Journal of Business Ethics*, 104(1), 59–75. <http://doi.org/10.1007/s10551-011-0889-7>
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349–360. <http://doi.org/10.1037//0021-9010.85.3.349>
- Bowles, H. R., & Gelfand, M. (2010). Status and the evaluation of workplace deviance. *Psychological Science*, 21(1), 49–54. <http://doi.org/10.1177/0956797609356509>
- Campbell, J.-L., & Göritz, A. S. (2013). Culture corrupts! A qualitative study of organizational culture in corrupt organizations. *Journal of Business Ethics*, 120, 291–311. <http://doi.org/10.1007/s10551-013-1665-7>
- Chen, C.-C., Chen, M. Y.-C., & Liu, Y. (2013). Negative affectivity and workplace deviance : the moderating role of ethical climate. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(15), 2894–2910. <http://doi.org/10.1080/09585192.2012.753550>
- Christian, J. S., & Ellis, A. P. J. (2013). The crucial role of turnover intentions in transforming moral disengagement into deviant behavior at work. *Journal of Business Ethics*, 119(2), 193–208. <http://doi.org/10.1007/s10551-013-1631-4>
- Claybourn, M. (2010). Relationships between moral disengagement, work characteristics and workplace harassment. *Journal of Business Ethics*, 100(2), 283–301. <http://doi.org/10.1007/s10551-010-0680-1>
- Coffin, B. (2003). Breaking the silence on white collar crime. *Risk Management*, 50, 8.
- Cortina, L. M., Kabat-farr, D., Leskinen, E. A., Huerta, M., & Magley, V. J. (2013). Selective incivility as modern discrimination in organizations: evidence and impact. *Journal of Management*, 39, 1579–1605. <http://doi.org/10.1177/0149206311418835>
- D’Souza, P., & Mulla, Z. R. (2011). Can an entrepreneurial personality compensate for a boring job?: the influence of proactive personality and job characteristics on employee engagement levels. *Journal of Entrepreneurship*, 20(2), 207–226. <http://doi.org/10.1177/097135571102000203>
- Demir, M. (2011). Effects of organizational justice, trust and commitment on employees’ deviant behavior. *Anatolia: An International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 22(2), 204–221. <http://doi.org/10.1080/13032917.2011.597934>
- Ellen Mathisen, G., Øgaard, T., & Einarsen, S. (2012). Individual and situational antecedents of workplace victimization. *International Journal of Manpower*, 33(5), 539–555. <http://doi.org/10.1108/01437721211253182>
- Galperin, B. L. (2012). Exploring the nomological network of workplace deviance: developing and validating a measure of constructive deviance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(12), 2988–3025. <http://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00971.x>
- Gould-Williams, J. S., & Gatenby, M. (2010). The effects of organizational context and teamworking activities on performance outcomes. *Public Management Review*, 12(6), 759–787. <http://doi.org/10.1080/14719037.2010.488862>
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30–42. <http://doi.org/10.1111/1468-2389.00224>
- Guerci, M., Radaelli, G., Siletti, E., Cirella, S., & Rami Shani, A. B. (2013). The impact of human resource management practices and corporate sustainability on organizational ethical climates: an employee perspective. *Journal of Business Ethics*. <http://doi.org/10.1007/s10551-013-1946-1>
- Heyden, M. L. M., van Doorn, S., Reimer, M., Van Den Bosch, F. A. J., & Volberda, H. W. (2013). *Perceived environmental dynamism, relative competitive performance, and top management team heterogeneity: examining correlates of upper echelons’ advice-seeking*. *Organization studies* (Vol. 34). <http://doi.org/10.1177/0170840612470229>
- Hollinger, R. C., & Clark, J. P. (1982). Formal and informal social controls of employee deviance. *The Sociological Quarterly*, 23(3), 333–343. <http://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1982.tb01016.x>

- Hon, a. H. Y., & Chan, W. W. (2013). The effects of group conflict and work stress on employee performance. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(2), 174–184. <http://doi.org/10.1177/1938965513476367>
- Houshmand, M., O'Reilly, J., Robinson, S., & Wolff, A. (2012). Escaping bullying: The simultaneous impact of individual and unit-level bullying on turnover intentions. *Human Relations*, 65(7), 901–918. <http://doi.org/10.1177/0018726712445100>
- Howard, J. L., & Wech, B. a. (2011). A model of organizational and job environment influences on workplace violence. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 24(2), 111–127. <http://doi.org/10.1007/s10672-011-9181-3>
- Huiras, J., Uggen, C., & Mcmorris, B. (2000). Career jobs, survival jobs and employee deviance: a social investment model of workplace misconduct. *The Sociological Quarterly*, 41(2), 245–263.
- Hunter, S. T. (2012). (Un)Ethical Leadership and Identity: What Did We Learn And Where Do We Go From Here? *Journal of Business Ethics*, 107(1), 79–87. <http://doi.org/10.1007/s10551-012-1301-y>
- Ilie, A., Penney, L. M., Ispas, D., & Iliescu, D. (2012). The role of trait anger in the relationship between stressors and counterproductive work behaviors: convergent findings from multiple studies and methodologies. *Applied Psychology*, 61(3), 415–436. <http://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00476.x>
- Jennings, P. L., Mitchell, M. S., & Hannah, S. T. (2014). The moral self: A review and integration of the literature. *Journal of Organizational Behavior*, (May 2012). <http://doi.org/10.1002/job>
- Jiang, D.-Y., Lin, Y.-C., & Lin, L.-C. (2010). Business moral values of supervisors and subordinates and their effect on employee effectiveness. *Journal of Business Ethics*, 100(2), 239–252. <http://doi.org/10.1007/s10551-010-0678-8>
- Kaptein, M. (2008). Developing a measure of unethical behavior in the workplace: a stakeholder perspective. *Journal of Management*, 34(5), 978–1008. <http://doi.org/10.1177/0149206308318614>
- Kumar, P., Irudayaraj, I. S. F., Jomon, M. G., & Singhal, M. (2014). The shadow of negative mentoring at the workplace: is negative affect a mediator between mentoring experiences and a decline in organizational citizenship behaviour of the protege? *Management and Labour Studies*, 38(4), 357–371. <http://doi.org/10.1177/0258042X13513134>
- Martin, R. J., & Hine, D. W. (2005). Development and validation of the uncivil workplace behavior questionnaire. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 477–490. <http://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.477>
- Mazni, A., Roziah, M. R., Maimunah, I., & Bahaman, A. S. (2013). Influences of individual-related factors and job satisfaction on workplace deviant behaviour among support personnel in Malaysian public service organizations. *Human Resource Development International*, 16(5), 538–557. <http://doi.org/10.1080/13678868.2013.812315>
- Mitchell, M. S., & Ambrose, M. L. (2012). Employees' behavioral reactions to supervisor aggression: an examination of individual and situational factors. *The Journal of Applied Psychology*, 97(6), 1148–70. <http://doi.org/10.1037/a0029452>
- Moore, C. (2008). Moral disengagement in processes of organizational corruption. *Journal of Business Ethics Business*, 80, 129–139. <http://doi.org/10.1007/s10551-007-9447-8>
- Naimon, E. C., Mullins, M. E., & Osatuke, K. (2013). The effects of personality and spirituality on workplace incivility perceptions. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 10, 91–110. <http://doi.org/10.1080/14766086.2012.758049>
- Nasir, M., & Bashir, A. (2012). Examining workplace deviance in public sector organizations of Pakistan. *International Journal of Social Economics*, 39(4), 240–253. <http://doi.org/10.1108/03068291211205677>
- Neall, A. M., & Tuckey, M. R. (2014). A methodological review of research on the antecedents and consequences of workplace harassment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87, 225–257. <http://doi.org/10.1111/joop.12059>
- Neves, P., & Story, J. (2013). Ethical leadership and reputation: combined indirect effects on organizational deviance. *Journal of Business Ethics*. <http://doi.org/10.1007/s10551-013-1997-3>
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Graber Pigeon, N. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and



- deviance behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 380–391. <http://doi.org/10.1177/1548051809353764>
- Omotayo, O. A., Olubusayo, F. H., Olalekan, A. J., & Adenike, A. A. (2015). An assessment of workplace deviant behaviours and its implication on organisational performance in a growing economy. *Journal of Organizational Psychology*, 15(1), 90–101.
- Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Wegner, J. W. (2001). When workers flout convention: a study of workplace incivility. *Human Relations*, 54(11), 1387–1419. <http://doi.org/10.1177/00187267015411001>
- Raver, J. L. (2013). Counterproductive work behavior and conflict: merging complementary domains. *Negotiation and Conflict Management Research*, 6(3), 151–159. <http://doi.org/10.1111/ncmr.12013>
- Resick, C. J., Hargis, M. B., Shao, P., & Dust, S. B. (2013). Ethical leadership, moral equity judgments, and discretionary workplace behavior. *Human Relations*, 66(7), 951–972. <http://doi.org/10.1177/0018726713481633>
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555–572. <http://doi.org/10.2307/256693>
- Schilling, J. (2009). From ineffectiveness to destruction: a qualitative study on the meaning of negative leadership. *Leadership*, 5, 102–128. <http://doi.org/10.1177/1742715008098312>
- Shah, I. M., & Ching, L. L. (2007). Gangguan seksual di tempat kerja dan hubungannya dengan tekanan kerja dan kepuasan kerja. *Jurnal Teknologi*, 34, 51–63.
- Shamsudin, Faridahwati Mohd Subramaniam, Chandrakantan Ibrahim, H. (2011). Wrongful behaviours among manufacturing employees in malaysia: an exploratory study. *SSRN*, (July), 1–13. <http://doi.org/10.2139/ssrn.1876434>
- Simbula, S., & Guglielmi, D. (2013). Relationships between counterproductive work behavior, perceived justice and climate, occupational status, and leader-member exchange. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30, 1–12.
- Sprung, J. M., & Jex, S. M. (2012). Work locus of control as a moderator of the relationship between work stressors and counterproductive work behavior. *International Journal of Stress Management*, 19(4), 272–291. <http://doi.org/10.1037/a0030320>
- Sunday, A. J., & Akikibofori, M. (2014). The causes and impart of deviant behaviour in the work place. *American Journal of Social Sciences, Arts and Literature*, 1(2), 1–11.
- Syaebani, M. I., & Sobri, R. R. (2011). Relationship between Organizational Justice Perception and Engagement in Deviant Workplace Behavior. *The South East Asian Journal of Management*, 1(1), 37–50.
- Unal, A. (2013). Teachers' deviant workplace behaviors : scale development. *Social Behavior and Personality*, 41(4), 635–642.
- Walsh, G. (2014). Extra- and intra-organizational drivers of workplace deviance. *The Service Industries Journal*, 34(14), 1134–1153. <http://doi.org/10.1080/02642069.2014.939645>
- Wellen, J. M., & Neale, M. (2014). Deviance, self-typicality, and group cohesion: the corrosive effects of the bad apples on the barrel. *Small Group Research*, 37, 165–186. <http://doi.org/10.1177/1046496406286420>
- Yildirim, A., Unal, A., & Surucu, A. (2013). Incivil behaviours at school: scale development. *International Journal of Academic Research*, 5(3), 154–158. <http://doi.org/10.7813/2075-4124.2013/5-3/B.24>