

**FAKTOR PENYUMBANG KEPADA TINGKAH LAKU DEVIAN
DALAM ORGANISASI: SOROTAN LITERATUR**

Contributing Factors to Deviant Behavior in the Organization: Literature Review

¹Maizan Mat@Muhammad, ²Azhambachok@Mohd Yassin,
maizan@kuis.edu.my, azhambachok@live.com

¹Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor, KUIS

²Universiti Putra Malaysia, UPM

ABSTRAK

Tingkah laku devian adalah isu universal yang melibatkan pelbagai organisasi dan kumpulan pekerja, sama ada peringkat sokongan ataupun profesional. Masalah ini berbahaya kerana ia membawa implikasi negatif kepada organisasi, secara sosial dan ekonomi. Artikel ini mempunyai satu objektif utama iaitu meneliti faktor-faktor penyumbang kepada tingkah laku devian yang berlaku dalam organisasi. Sorotan literatur dilakukan bagi mendapat pemahaman yang lebih tepat dan mendalam berkaitan terminologi serta pembolehubah yang berkaitan. Tindakan carian artikel dilakukan melalui pelayaran pengkalan data *Google Scholar*, *Open Access Theses and Dissertation (OATD)*, *Researchgate*, *UPM eTheses*, *Malaysian Theses Online (MyTO)*, *Science Direct*, *Emerald Insight* dan *Springer Link* dengan menggunakan kata kunci; devian, tingkah laku devian dan tingkah laku devian di tempat kerja/organisasi. Hasil penelitian kepada kajian-kajian lepas menunjukkan terdapat banyak faktor berlakunya tingkah laku devian dalam organisasi seperti personaliti pekerja, persepsi pekerja terhadap organisasi, tekanan dan bebanan kerja, kepuasan kerja, persekitaran dan budaya di tempat kerja, corak kepemimpinan serta tahap spiritual pekerja.

Kata kunci: Tingkah laku devian, organisasi.

Received: 9 October 2018

Revised: 21 November 2018

Accepted: 13 Mac 2019

ABSTRACT

Workplace deviant behavior is a universal issue involving multiple organizations and various groups of employees, whether it is supporting or professional. Deviant behavior can be damaging because it brings negative implications to the organization, socially and economically. This article has a key objective of examining the factors contributing to the deviant behaviors that occur in the organization. Literature reviews are done to get more accurate information and in-depth understanding of the terminology and related variables. The articles were browsed via the Google Scholar database, Open Access Theses and Dissertation (OATD), Researchgate, UPM eTheses, Malaysian Theses Online (MyTO), Science Direct, Emerald Insight and Springer Link using keywords; deviance, deviant behavior and deviant behavior at workplace/organization. The results of previous studies show that there are many factors of workplace deviant behaviors such as employee personality, employee's perception of organization, stress and workload, job satisfaction, environment and culture in the workplace, leadership style as well as employee's spiritual level.

Keywords: *deviant behaviour, organization.*

1.0 PENGENALAN

Fenomena tingkah laku devian kini menjadi isu popular dan menarik perhatian ramai penyelidik. Perkara ini menunjukkan bahawa budaya dan persekitaran kerja menjadi semakin tidak kondusif untuk suatu hasil perkhidmatan yang berkualiti dan bersih. Isu ini telah lama dibincangkan dan sering dirujuk dengan menggunakan pelbagai terma. Antara terma yang selalu digunakan termasuklah kelakuan tidak produktif, salah laku dan anti sosial (Kaptein, 2011; Giacalone & Greenberg, 1997; Estes & Wang, 2008). Justeru, terma ini boleh difahami sebagai satu bentuk tindakan atau tingkah laku yang dilarang atau bertentangan dengan nilai dan norma sesuatu organisasi (Appelbaum, Laconi & Matousek, 2007; Appelbaum & Roy-Girard, 2007). Lebih tepat lagi, tingkah laku devian ini merujuk kepada tingkah laku yang secara sengaja dilakukan untuk menentang norma-norma institusi dan mengancam keharmonian dalam sesuatu organisasi tersebut.

Pekerja sering mencipta satu set tanggapan terhadap tempat kerja; di mana satu bentuk kontrak psikologikal dengan organisasi akan terbentuk. Apabila tanggapan-tanggapan tersebut tidak dipenuhi, pihak pekerja mungkin merasakan seolah-olah kontrak psikologikal tersebut telah dilanggar oleh pihak majikan. Pelanggaran kontrak ini akhirnya menyebabkan pelbagai masalah, terutamanya yang berkaitan dengan tempat kerja.

Tingkah laku devian di tempat kerja mungkin wujud hasil daripada persepsi pekerja terhadap majikan atau organisasi yang tidak memberi layanan yang sewajarnya kepada mereka. Pekerja ini kemudiannya mula menunjukkan tingkah laku yang tidak baik sebagai satu bentuk pemberontakan atau balas dendam terhadap organisasi hasil persepsi tadi. Tingkah laku devian ini mungkin juga dipandang sebagai satu bentuk timbal balas negatif daripada pekerja. Ini dapat difahami dengan lebih mudah sebagai satu balasan negatif daripada pekerja kepada layanan negatif yang diterima daripada pihak majikan. Walau bagaimanapun terdapat situasi tertentu yang mana, pekerja bertindak memprotes dengan melakukan tingkah laku devian sedangkan persepsi pekerja terhadap majikan adalah salah.

Tingkah laku devian di tempat kerja boleh ditonjolkan dalam beberapa bentuk atau jenis; sama ada tingkah laku itu ganas ataupun tidak. Namun semuanya akan menjejaskan produktiviti organisasi. Tingkah laku devian; interpersonal mahupun organisasi (Robinson & Bennet, 1995), kedua-duanya walaupun mempunyai dua tujuan yang berbeza namun tetap memberi kesan negatif yang sama terhadap organisasi. Tingkah laku devian yang tidak ditangani boleh menyebabkan kegagalan dan kelumpuhan seluruh prestasi organisasi (Dunlop

& Lee, 2004; Bolin & Heatherly, 2001). Ini kerana tingkah laku devian akan membawa kepada ketidakfungsian pekerja dalam melaksanakan etika kerja, dan kesannya organisasi menanggung beban kos yang timbul (Everton, Jolton, & Mastrangelo, 2007).

Tingkah laku devian interpersonal boleh melemahkan hubungan sosial sesama pekerja akibat tekanan psikologikal yang dialami oleh mangsa tersebut (Appelbaum, Deguire, & Lay, 2005; Estes & Wang, 2008). Seterusnya perkara ini akan memberi imej buruk kepada organisasi dan implikasi negatif terhadap organisasi itu sendiri serta pekerja-pekerjanya.

Antara contoh tingkah laku devian yang sering berlaku di tempat kerja adalah berdiam diri, mengkhianati rakan sekerja dan lepak siber. Manakala tingkah laku devian yang lebih besar impak pula adalah seperti gangguan seksual, rasuah dan pecah amanah.

Terdapat banyak kajian tentang tingkah laku devian yang telah memberi fokus kepada kumpulan pekerja dalam sektor awam dan sektor swasta. Walau bagaimanapun, penelitian dari aspek psikologikal masih perlu dikaji kerana daripada sorotan literatur yang telah dibuat, masih terdapat ruang untuk penambahbaikan pemahaman dalam aspek ini.

1.1 Tujuan

Beberapa kajian lepas memberi fokus dan cuba memahami faktor pencetus kepada tingkah laku devian di tempat kerja. Untuk tujuan itu, sorotan literatur telah dilakukan bagi menilai sejauh mana faktor-faktor tersebut memainkan peranan dan menyumbang kepada pelbagai bentuk tingkah laku devian yang semakin berleluasa dalam organisasi hari ini. Tumpuan utama diberikan kepada kajian-kajian lepas yang berjaya mengenalpasti hubungan di antara faktor penyumbang dengan tingkah laku devian, yang mana ianya mungkin mampu meramal bentuk tingkah laku devian yang akan berlaku, seterusnya memberi input kepada pihak terlibat berkaitan cara yang paling sesuai menanganinya.

2.0 METODOLOGI

Sorotan literatur telah dilakukan melalui carian dalam beberapa pengkalan data seperti *Google Scholar*, *Open Access Theses and Dissertation (OATD)*, *Malaysian Theses Online (MyTO)*, *Science Direct*, *Researchgate*, *UPM eTheses*, *Emerald Insight* dan *Springer Link*. Sebanyak 30 artikel telah dicari dengan menggunakan kata kunci *deviant*, *deviant behaviour* dan *workplace deviant behaviour*. Daripada jumlah keseluruhan tersebut, sebanyak 6 artikel

adalah daripada *Google Scholar* dan selebihnya adalah daripada database *Open Access Theses and Dissertation (OATD)*, *Malaysian Online Theses (MyTO)*, *Science Direct*, *Researchgate*, *UPM eTheses*, *Emerald Insight* dan *Springer Link*. Pemilihan artikel dihadkan kepada kajian empirikal yang memberi fokus penyelidikan dan perbincangan berkaitan faktor-faktor penyumbang kepada tingkah laku devian. Artikel yang tidak memberikan pengertian operasional yang jelas tentang tingkah laku devian telah dikecualikan daripada pemilihan literatur untuk tujuan kertas konsep ini. Akhirnya, 10 artikel yang paling tepat terutama dari aspek definisi operasional serta pembolehkan telah dikenalpasti dan dipilih sebagai rujukan utama untuk tujuan penyelidikan akan datang.

Jadual 1: Taburan jumlah artikel dan pengkalan data carian literatur.

| Pengkalan Data | Jumlah artikel |
|---|-----------------------|
| <i>Google Scholar</i> | 6 |
| <i>Open Access Theses and Dissertation (OATD)</i> | 5 |
| <i>Malaysian Online Theses (MyTO)</i> | 4 |
| <i>Science Direct</i> | 4 |
| <i>Researchgate</i> | 5 |
| <i>UPM eTheses</i> | 1 |
| <i>Emerald Insights</i> | 3 |
| <i>Springer Link</i> | 2 |

Antara faktor pengecualian sesuatu artikel sebagai rujukan adalah seperti berikut:

- i. Kajian yang terlalu lama, melebihi 5 tahun ke belakang.
- ii. Pemilihan pembolehkan tidak bersandar yang berbeza, tidak menepati pemilihan pembolehkan tidak bersandar yang akan digunakan untuk kajian.
- iii. Skop dan populasi kajian tidak bertumpu kepada organisasi.
- iv. Artikel penuh tidak dapat dicapai, walaupun tajuk dan abstrak kajian menepati tujuan yang dicadangkan.

Untuk tujuan pemilihan artikel, beberapa kriteria telah dikenalpasti dari awal seperti berikut:

Kriteria pemilihan artikel:

- i. Definisi operasional konsep yang tepat; tingkahlaku devian di tempat kerja, pekerja daripada organisasi.
- ii. Pembolehubah tidak bersandar; Organisasi: kepemimpinan, suasana tempat kerja, budaya kerja, sokongan organisasi, Individu: tekanan kerja, kepuasan kerja dan etika kerja. Pembolehubah bersandar; tingkah laku devian pekerja.
- iii. Kajian terkini iaitu dalam tempoh 5 tahun (2013-2018).

Kriteria pengecualian artikel:

- i. Populasi kajian bukan dalam kalangan pekerja organisasi.
- ii. Konteks kajian bukan organisasi atau lingkungan tempat kerja (contohnya, masyarakat umum, kampung).
- iii. Kajian yang melebihi tempoh 5 tahun ke belakang.

3.0 KEPUTUSAN DAN PERBINCANGAN

Daripada penelitian yang telah dilakukan, terdapat hubungan yang signifikan antara beberapa faktor seperti personaliti pekerja, tekanan dan beban kerja, kepuasan kerja, persepsi pekerja terhadap sokongan organisasi, persekitaran dan budaya kerja, etika kepemimpinan dan tahap spiritual pekerja dengan tingkah laku devian.

Antara kajian terkini yang meneliti tingkah laku devian di tempat kerja ini adalah kajian yang telah dilakukan oleh Ana Sofia Aryati et. al. (2017) di mana pengkaji cuba melihat pengaruh etika kepemimpinan ke atas tingkah laku devian pekerja dalam organisasi. Fokus terperinci kajian adalah tentang persekitaran etika (*ethical climate*) dan komitmen organisasi. Hasil kajian menunjukkan bahawa kepemimpinan beretika dapat mewujudkan satu suasana dan persekitaran kerja yang positif. Ini dibuktikan dengan hubungan yang negatif di antara kepemimpinan beretika dengan tingkah laku devian dalam organisasi. Hasil kajian ini juga telah menunjukkan bahawa kepemimpinan beretika juga dapat memberi impak yang signifikan terhadap pengurangan kes tingkah laku devian dalam organisasi.

Leweherilla Novalien C. (2017) telah melakukan satu kajian berkaitan tingkah laku devian di Maluku, Indonesia mendapati bahawa budaya dan etika persekitaran tempat kerja

memainkan peranan penting sebagai faktor pencetus tingkah laku devian seperti hadir lewat ke tempat kerja, pulang awal, keluar tanpa izin, ponteng kerja dan melepak semasa waktu kerja. Malah terdapat juga tingkah laku devian yang lebih serius seperti kes gangguan seksual dan tingkah laku merosakkan organisasi seperti pecah amanah serta rasuah. Kajian ini menyokong dapatan kajian yang telah dilakukan oleh Azlina Yassin (2011), di mana etika persekitaran merupakan antara faktor utama yang mempengaruhi peningkatan tingkah laku devian dalam kalangan pekerja industri perkilangan. Selain itu, kepuasan kerja dan penghargaan sendiri juga menjadi punca kepada tingkah laku devian yang ditunjukkan oleh pekerja.

Hasil kajian oleh Bora Yildiz dan Lutfihak Alpkın (2015) pula mendapati bahawa persepsi pekerja tentang organisasi merupakan faktor ramalan kepada sikap mereka, yang akhirnya sikap tersebut bertukar menjadi punca kepada tingkah laku yang ditonjolkan termasuklah tingkah laku devian. Dalam penelitian kajian ini, tingkah laku devian yang ditunjukkan oleh pekerja adalah hasil daripada sikap negatif dan persepsi negatif pekerja terhadap organisasi. Pengkaji telah membuat penelitian ini kesan daripada kajian-kajian terdahulu yang telah menunjukkan bahawa tingkah laku devian di tempat kerja semakin menjadi ancaman kepada organisasi terutama dari aspek kos sosial dan ekonomi.

Selain itu, persepsi pekerja tentang sokongan organisasi terhadap kerja yang mereka lakukan juga boleh mempengaruhi sikap serta tingkah laku mereka. Perkara ini telah dikaji oleh Mazni Alias (2013) yang menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara persepsi pekerja terhadap sokongan organisasi dengan tingkah laku devian. Persepsi pekerja tersebut adalah salah satu faktor perantara kepada kepuasan kerja. Apabila pekerja telah membuat tanggapan bahawa organisasi tidak memberi sokongan terhadap usaha yang mereka lakukan, ini menyebabkan kepuasan kerja mereka akan menurun dan seterusnya dipamerkan melalui tingkah laku devian.

Ibnu Khaldoun bin Ahmad Zakuan (2014) dalam kajian mereka telah membuat kesimpulan bahawa organisasi seharusnya memberi perhatian terhadap konflik peranan dalam kalangan pekerja. Perkara ini adalah kerana konflik peranan merupakan satu elemen yang berpotensi menjadi faktor penyumbang kepada peningkatan tingkah laku devian dalam organisasi. Selain itu, tekanan kerja, bebanan kerja, kesamaran peranan turut mempunyai hubungan yang signifikan dengan tingkah laku devian.

Walau bagaimanapun, kajian oleh Wan Ummu Hanuni binti Wan Din (2015) yang telah memberi fokus kepada pekerja di bahagian perkhidmatan pelanggan, mendapati bahawa tiada hubungan yang signifikan di antara tekanan kerja dengan tingkah laku devian pekerja. Hasil kajian telah membuka ruang untuk kajian-kajian baru yang boleh meneliti konteks serta populasi yang berbeza serta faktor-faktor lain yang mungkin berpotensi menjadi punca kepada tingkah laku devian pekerja.

Namun hasil kajian yang terdahulu oleh Hadi Farhadi (2011) menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang positif di antara tekanan kerja dengan tingkah laku devian di tempat kerja. Walau bagaimanapun dalam penelitian pengkaji, terdapat perbezaan tingkah laku devian berdasarkan faktor demografik. Ini menjelaskan bahawa perbezaan individu turut mempengaruhi bentuk tingkah laku devian dalam kalangan pekerja. Selain itu, kepuasan kerja juga turut menyumbang kepada peningkatan berlakunya kes-kes berkaitan tingkah laku yang melanggar nilai dan norma organisasi tersebut.

Terdapat satu kajian yang telah memberi fokus kepada kepentingan faktor spiritual dalam menangani tingkah laku devian di tempat kerja. Menurut Aminah Ahmad dan Zoharah Omar (2014) menjelaskan bahawa faktor spiritual memainkan peranan penting dalam pembentukan sikap dan tingkah laku pekerja. Pekerja yang mempunyai tahap spiritual yang tinggi akan menunjukkan tingkah laku positif dan tidak melanggar nilai serta norma organisasi. Seterusnya perkara ini dapat membentuk persekitaran kerja yang bebas devian. Kesimpulannya, kajian ini telah memberi satu gambaran bahawa kekurangan nilai spiritual boleh menjadi punca kepada peningkatan tingkah laku devian di tempat kerja.

Sayed Mohammad Bagheri dan Hamed Mohammadi Shahroodi (2014) pula melihat hubungan di antara persepsi pekerja terhadap keadilan dalam organisasi dengan tingkah laku devian. Pengkaji membuat penelitian berkaitan tiga komponen utama keadilan dalam organisasi; *distributive justice*, *procedural justice* dan *interactional justice*. Hasil kajian menunjukkan bahawa persepsi pekerja terhadap keadilan organisasi memberi kesan yang signifikan kepada pekerja untuk sama ada terlibat atau tidak dengan tingkah laku devian di tempat kerja. Kajian ini telah membuktikan bahawa terdapat hubungan negatif yang signifikan di antara dua pemboleh ubah tersebut; persepsi terhadap keadilan organisasi dan tingkah laku devian.

Terdapat juga kajian yang mengenalpasti faktor kepemimpinan sebagai satu punca berlakunya tingkah laku devian dalam kalangan pekerja. Gils et .al (2013) dalam kajian mereka telah menjelaskan bahawa kepemimpinan adalah merupakan faktor pendorong dan faktor penghalang kepada berlakunya tingkah laku devian. Hasil kajian tersebut mendapati bahawa etika kepemimpinan yang rendah dilihat sebagai satu faktor penggalak kepada tingkah laku devian dalam kalangan pekerja yang tinggi moralnya berbanding dengan pekerja yang rendah penilaian moralnya.

4.0 KESIMPULAN

Tingkah laku devian merupakan satu masalah yang wujud dalam organisasi, yang memerlukan perhatian serta tindakan semua pihak untuk menanganinya. Ini kerana tingkah laku devian tersebut, tidak kira sama ada tingkah laku devian interpersonal atau organisasi boleh melemahkan prestasi organisasi secara keseluruhan. Ia juga boleh memberi imej buruk terhadap organisasi. Terdapat pelbagai faktor yang menyebabkan berlakunya tingkah laku devian dalam kalangan pekerja di sesebuah organisasi seperti personaliti pekerja, tekanan dan beban kerja, kepuasan kerja, persepsi pekerja terhadap sokongan organisasi, etika kepemimpinan, persekitaran dan budaya kerja serta tahap spiritual pekerja itu sendiri. Kajian yang lebih terperinci perlu dilakukan bagi mencari punca yang paling kritikal kepada masalah ini dan seterusnya mencari penyelesaian terbaik untuk mengatasinya.

RUJUKAN

- Appelbaum, S. H., Deguire, K. J. and Lay, M. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour. *The International Journal of Business in Society*. 5 (4).
- Appelbaum, S. H., Laconi, G. D., & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviour: Causes, impacts and solutions. *Corporate Governance*, 7 (5) 586-598.
- Appelbaum, S. H., & Roy-Girard D. (2007). Toxins in the workplace: Affect on organizations and employees. *Corporate Governance*, Vol 7 No 1 2007 pp 17-18.
- Aminah Ahmad and Zoharah Omar, (2014). Reducing Deviant Behaviour through Workplace and Job Satisfaction. *Asian Social Sciences* 10(9):107-112
<http://dx.doi.org/10.5539/ass.v10n19p107>
- Ana Sofia Aryati, Achmad Sudiro, Djumilah Hadiwidjaja and Noermijati Noermijati. (2017). The influence of ethical leadership to deviant behavior mediated by ethical climate and organizational commitment. *International Journal of Law and Management*. 60 (2): 233-249.
- Azlina Yassin. (2011). Deviant behaviour at workplace. Thesis UUM: Malaysia.
- Bora Yilditz and Lutfihak Alpkhan, (2015). A Theoretical Model on Proposed Predictors of Destructive Deviant Workplace Behaviors and the Mediator Role of Alienation. *4th International Conference on Leadership, Technology, Innovation and Business Management*.
- Estes, B. & Wang, J. (2008). Workplace Incivility: Impacts on individual and organisational performance. *Human Resource Development Review*, Vol 7 Issue 2 2008.
- Everton, W. J., Jolton, J. A. & Mastrangelo, J. A. (2007). Be nice and fair or else: Understanding reasons for employees deviant behaviour, *Journal of Management Development*, Vol 26, Issue 2, pp 117-131.
<https://doi.org/10.1108/02621710710726025>
- Faridahwati Mohd Shamsudin, Chandrakantan Subramaniam, and Hadziroh Ibrahim, (2011). HR practices and deviant behaviour at work: An exploratory study. *2011 International Conference on Business and Economics Research IPEDR Vol. 16*. IACSIT Press: Singapore.
- F. Omar, F. W. Halim, A. Z. Zainah, H. Farhadi, R. Nasir and R. Khairudin. (2011). Stress and job satisfaction as antecedents of workplace deviants behaviour. *World Applied Sciences Journal 12 (Special Issues of Social and Psychological Sciences for human Development)*: 46-51.
- Giacalone, R. A. & Greenberg, J. (1997). Antisocial behaviour in organizations. *Thousands Oaks: Sage Publications*.

- Gill, H., Meyer, J.P., Lee, K., kang-Hyun Shin, and Chang-Young Yoon. (2011). Affective and continuance commitment and their relations with deviant workplace behaviors in Korea. *Asia Pasific Journal of Management*. 28 (3): 595-607.
- Gils, S. V., Quaquebeke, N. V., Knippenberg, D. V., Dijke M. V. and Cremer D. D. (2013). Ethical leadership and follower organizational deviance: The moderating role of follower moral attentiveness. *The Leadership Quarterly*. 26: 190-203.
- Golpavar, M. (2015). Unconventional functions of deviant behaviors in the relationship between job stress and emotional exhaustion: Three study findings. *Current Psychology*. 35 (3): 269-284.
- Golparvar M. and Nadi M. A. (2011). Mediating role of organizational loyalty in relation between work ethic with deviant workplace behaviour. *Journal Ethics in Sciences & Technology*. 6 (1): 43-52.
- Hadi Farhadi. (2011). The role of job stress, job satisfaction and individual differences on workplace deviant behaviour. Thesis UKM: Malaysia.
- Hadi Farhadi, Fatimah Omar, Rohany Nasir, Maryam Zarnaghash, and Mehrdad Salehi, (2015). The role of demographic factors on workplace deviant behaviour. *International Conference on Social Sciences & Humanities (ICOSH-UKM2012)*. *Journal of Social Sciences and Humanities*. Special Issue 2 032-039.
- Henle, C. A., Giacalone, R. A. and Jurkiewicz, C. L. (2005) The role of ethical in workplace deviance. *Journal of business Ethics*. 56: 219-230.
- Ibnu Khaldoun bin Ahmad Zakuan. (2014). Workplace deviant behavior: Study on bank employees in Klang Valley. Thesis UUM: Malaysia.
- Ili Nabila Norsilan, Zoharah Omar, and Aminah Ahmad, (2014). Workplace deviant behaviour: A review of typology of workplace deviant behaviour. *Middle-East Journal of Scientific Research* 19 (Innovation Challenges in Multidisciplinary Research & Practice) 34-38. DOI: 10.5829/idosi.mesjr.2014.19.icmrp.6
- Kaptein, M. (2011). Understanding unethical behaviour by unravelling ethical culture. *Human Relations* 64(6), 843-869.
- Leweherilla Novalien C. (2017). The antecedents of deviant workplace behaviors on the employees of Regional Apparatus Organization (ODN) in Maluku Province, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*. 06 (19):165-174.
- Mahmut Demir. (2011). Effects of organizational justice, trust and commitment on employees' deviant behaviour. *An International Journal of Tourism and Hospitality Research*. 22 (2).
- Malini a/p Sathappan, Zoharah Omar, Aminah ahmad, Azizi Hamzah and Ismi Arif. (2016). Exploring types of deviant workplace behaviour in a public organization in Malaysia. *Journal of Social Sciences Research*. 10 (3).
- Mazni Alias, Predictors of workplace deviant Behavior and the mediating role of job satisfaction. Thesis UPM: Malaysia.

- Misbah Nasir dan Ambren Bashir. (2012). Examining workplace deviance in public sector organizations in Pakistan. *International Journal of social Economics*. 39 (4).
- Mohammad Nisar Khattak, Mohammad Bashir khan, Tasneem Fatima, Syed Zulfiqar Ali shah. (2017). The underlying mechanism between perceived organizational injustice and deviant behaviors; Moderating role of personality traits. *Asia Pacific Management Review*. xxx: 1-11.
- Muharrem Tuna, Issam Ghazzawi, Murat Yesiltas, Aysen Akbas Tuna and Siddik Arslan. (2015). The effects of the perceived external prestige of the organization on employee deviant workplace behaviour, the mediating role of job satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 28 (2): 366-396.
- Na-Ting Liu dan Cherng G. Ding. (2012). General ethical judgements, perceived organizational support, interactional justice, and workplace deviance. *The International Journal of Human Resource Management*. 23 (13).
- O'Neil, T. A., Lewis, R. J. and Carswell, J. J. (2011). Employee personality. Justice perceptions, and the prediction of workplace deviance. *Personality and Individual Differences*. 51 (5): 595-600.
- Robinson, S. L., & Bennet, R. H. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academic of Management Journal* 38(2), 555-572.
- Sayed Mohammad Bagheri dan Hamed Mohammadi Shahroodi (2014). The Relationship between organizational justice and deviant behaviour in the workplace (Case study: Employees in university of Isfahan). *Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities*. 4 (9): 201-216. DOI: 10.5958/2249-7315.2014.00982.4
- Wan Ummu Hanuni binti Wan Din. (2015). Occupational stress and deviant workplace behavior among customer services employees of call center in Malaysia. Thesis UUM: Malaysia.