

## نقش میانجی بی ادبی در ارتباط اخلاق کار اسلامی با انحراف در محل کار در ادارات ورزش و جوانان شرق کشور

جابر عباسی<sup>۱</sup>، کاظم چراغ بیرجندی<sup>۲\*</sup>

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزش، دانشگاه آزاد اسلامی بیرجند، بیرجند، ایران.  
۲. استادیار گروه تربیت بدنی، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی بیرجند، بیرجند، ایران.

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر، نقش میانجی بی ادبی در ارتباط اخلاق کار اسلامی با انحراف در محل کار در ادارات ورزش و جوانان شرق کشور بود. روش تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی می باشد که به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان های شرق کشور به تعداد ۹۴۵ نفر بودند. نمونه با توجه به جدول مورگان به تعداد ۲۷۸ نفر بود. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه استاندارد انحراف در کار بنت و رایبسون (۲۰۰۰)، پرسشنامه استاندارد بی ادبی در محل کار بنت و رایبسون (۲۰۰۰) و پرسشنامه استاندارد اخلاق کار اسلامی علی (۱۹۹۲) مورد استفاده قرار گرفتند. برای اطمینان از پایایی پرسشنامه ها ۳۰ نسخه آن در مطالعه مقدماتی بر روی نمونه که به طور کاملاً تصادفی انتخاب شده بود، توزیع شد و ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه انحراف در کار ( $\alpha=0/81$ )، پرسشنامه بی ادبی در محل کار ( $\alpha=0/85$ ) و پرسشنامه اخلاق کار اسلامی ( $\alpha=0/79$ ) بدست آمد. نتایج تحقیق نشان داد، اخلاق کار اسلامی با انحراف در محل کار در سطح  $\alpha=0/05$  ارتباط معنادار دارد. از طرفی بین ادبی و انحراف در محل کار و اخلاق کار اسلامی با بی ادبی کارکنان در سطح  $\alpha=0/05$  ارتباط معنادار بود. علاوه بر این بی ادبی در ارتباط بین اخلاق کار اسلامی با انحراف در محل کار در ادارات ورزش و جوانان نقش میانجی دارد. پیشنهاد می شود، مدیران در سازمان رفتارهای بی ادبانه کارکنان را شناسایی و با برخورد های مناسب و با تاکید بر اخلاق کار اسلامی در جهت کاهش رفتارهای انحرافی اقدام نمایند.

**کلمات کلیدی:** بی ادبی، اخلاق کار اسلامی، انحراف در کار، ادارات ورزش و جوانان.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۴/۱۹

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۶/۰۷

\* نویسنده مسئول: کاظم چراغ بیرجندی، استادیار گروه تربیت بدنی، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی بیرجند، بیرجند، ایران، پست الکترونیکی: kbirjandi@iaubir.ac.ir



**Original Article**

**The Effect of Rudeness on Psychological Safety as a Mediator of Psychological Well-Being in Young Athletes of the Country**

**Jaber Abasi<sup>1</sup>, Kazem Cheragh birjandi<sup>2\*</sup>**

1. Master's student in sports management, Birjand Islamic Azad University, Birjand, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Physical Education, Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand, Iran.

**Abstract**

The aim of the current research was the mediating role of rudeness in the relationship between Islamic work ethics and workplace deviance in sports and youth departments in the east of the country. The research method is a descriptive-correlation type that was conducted in the field. The statistical population was 945 employees of sports and youth departments in the eastern provinces of the country. According to Morgan's table, the sample was 278 people. The research tools included Bennett and Robinson standard workplace deviance questionnaire (2000), Bennett and Robinson standard workplace rudeness questionnaire (2000) and Ali Islamic work ethics standard questionnaire (1992) were used. To ensure the reliability of the questionnaires, 30 copies of it were distributed in the preliminary study on a sample that was completely randomly selected, and Cronbach's alpha coefficient for the deviance questionnaire at work ( $\alpha = 0.81$ ), rudeness questionnaire at the workplace ( $0.85$ )  $\alpha =$ ) and the Islamic Work Ethics Questionnaire ( $\alpha = 0.79$ ) was obtained. The results of the research showed that Islamic work ethics has a significant relationship with workplace deviance at  $\alpha=0.05$  level. On the other hand, there was a significant relationship between politeness and deviance in the workplace and Islamic work ethics with employees' rudeness at the  $\alpha=0.05$  level. In addition, impoliteness plays a mediating role in the relationship between Islamic work ethics and workplace deviance in sports and youth departments. It is suggested that the managers in the organization identify the rude behavior of the employees and take appropriate action to reduce the deviant behavior with emphasis on Islamic work ethics.

**Keywords:** Rudeness, Islamic Work Ethics, Deviance at Work, Sports and Youth Departments

Received: 09/07/2024

Accepted: 28/08/2024

\*Corresponding Author: Kazem Cheragh birjandi, Assistant Professor, Department of Physical Education, Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand, Iran, Email: kbirjandi@iaubir.ac.ir

## مقدمه

رفتارهای انحرافی در دهه های اخیر مورد توجه بسیاری از مدیران و پژوهشگران دانشگاهی قرار گرفته است. اغلب این پژوهشها با توجه به اهمیت بسیار زیاد موضوع رفتارهای انحرافی و هزینه های مستقیم و غیرمستقیمی که اینگونه رفتارها بر سازمانها تحمیل می کند به شناسایی عوامل تأثیرگذار در بروز رفتارهای انحرافی در سازمان پرداخته اند. رفتارهای انحرافی در سازمان می توان گفت که رفتارهای انحرافی، رفتارهایی آگاهانه ای هستند که هنجارها و ارزشهای سازمانی را نادیده گرفته و منجر به وارد شدن خسارت و زیان به سازمان، اعضای سازمان و یا هر دو می شود (قائد امین و همکاران، ۱۴۰۱). رفتارهای کاری خارج از هنجارهای سازمان عواقب گسترده ای در همه سطوح سازمان از جمله فرایندهای تصمیم گیری، بهره وری و هزینه های مالی به دنبال خواهد داشت. بروز رفتارهای انحرافی سازمانی و فساد اداری در جمهوری اسلامی ایران به عنوان یک کشور در حال توسعه بسیار شایع است. در تأیید این گفته لازم به ذکر است که بر اساس گزارش سازمان جهانی شفافیت که در سال ۲۰۱۶ ارائه شده ایران از نظر شاخص ادراک فساد در بین ۱۷۶ کشور در رتبه ۱۳۱ قرار دارد که نشان دهنده فساد بالا در سازمان های ایرانی است (فوستنبرگ<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۳). لذا اهمیت رفتارهای انحرافی در محل کار و تأثیر گذاشتن بر سایر فرآیندهای کار از مهمترین موضوعات حاضر در شاخه رفتار سازمانی است. یکی از عوامل مهم در ارتباط با رفتارهای درون سازمانی موضوع اخلاق و اخلاق براساس شاخص های اخلاقی در سازمان ها است.

«اخلاق» به اصول راهنمایی اشاره دارد که حق را از باطل تشخیص می دهد. مذهب اغلب به عنوان یک عامل کلیدی تعیین کننده ارزش های اخلاقی ذکر می شود و اکثر ادیان رفتار غیر اخلاقی را تایید نمی کنند

(رهودس<sup>۲</sup>، ۲۰۲۳). در دهه های اخیر، به دلیل پیروان زیاد اسلام در شمال آفریقا، خاورمیانه و آسیا، تحقیقات بر اخلاق کاری مذهبی، و به ویژه بر روی اخلاق کار اسلامی متمرکز شده است (جاوید<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). اخلاق کار اسلامی (IWE) به اصول و ارزش های اخلاقی اطلاق می شود که برگرفته از ایمان اسلامی است و افراد را در رفتار حرفه ای خود راهنمایی می کند (هاسین و کرنین<sup>۴</sup>، ۲۰۲۰). این اصول شامل صداقت، درستکاری، مسئولیت، مسئولیت پذیری، انصاف و احترام به دیگران، همراه با تأکید شدید بر سخت کوشی، فداکاری، و وقت شناسی و همچنین اهمیت انجام تعهدات و مسئولیت های خود در قبال دیگران است (نیومن<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۳). اخلاق کار اسلامی برگرفته از قرآن و تعالیم و اعمال حضرت محمد(ص) است و برای همه مسلمانان معتبر است. نیت مهمترین معیار در ارزیابی اخلاقی بودن یک عمل در اسلام است و اعمال با نیت سوء، حرام شمرده می شود (نومان و همکاران، ۲۰۲۳). قرآن می فرماید که افراد بر اساس اعمالشان مورد قضاوت قرار می گیرند. در زندگی روزمره، از مسلمانان انتظار می رود که همکاری و کمک کنند، و این امر در محیط های سازمانی نیز صدق می کند، جایی که اصول اسلامی بر اهمیت روابط بین فردی خوب برای ایجاد یک محیط سازنده و مفید تأکید می کند (هاسین و کرنین، ۲۰۲۰).

اخلاق کار اسلامی همچنین افراد را تشویق می کند تا برای تعالی تلاش کنند و به جامعه خدمت کنند، در حالی که از اقداماتی که ممکن است مضر یا استثمارگرانه باشند اجتناب کنند (جاوید و همکاران، ۲۰۱۹). علاوه بر این، اخلاق کار اسلامی بر اهمیت هدایت شدن توسط احساس مسئولیت در برابر خدا و جامعه خود، همراه با این باور که اعمال فرد بر اساس

<sup>2</sup> Rhodes

<sup>3</sup> Javed

<sup>4</sup> Husin, W. N. W., & Kernain

<sup>5</sup> Nauman

<sup>1</sup> Fürstenberg

در این پژوهش ما انتظار داریم یک رابطه منفی بین اخلاق کار اسلامی و انحراف در محل کار وجود داشته باشد و آن را از دریچه نظریه COR تفسیر کنیم طبق این نظریه، افراد دارای منابع محدودی مانند زمان، پول، انرژی و حمایت اجتماعی هستند و زمانی که این منابع در معرض تهدید قرار می‌گیرند یا تحت فشار قرار می‌گیرند استرس را تجربه می‌کنند (هاراپ و همکاران، ۲۰۲۳). پایبندی به اخلاق کار اسلامی شامل پذیرش مجموعه‌ای از اصول اخلاقی است که از رفتارهای انحرافی مانند عدم صداقت، بی‌عدالتی و بی‌احترامی جلوگیری می‌کند. بنابراین، با رعایت این اصول، افراد تلاش می‌کنند تا منابع ارزشمند خود از جمله زمان، انرژی، شهرت، شبکه حمایت اجتماعی، صداقت شخصی و رفاه مالی خود را حفظ کنند (خالی و همکاران، ۲۰۲۴، جاوید و همکاران، ۲۰۲۲). به طور خاص، اخلاق کار اسلامی فضیلت تعهد به کار را برجسته می‌کند و بر اهمیت مشارکت فعالانه در وظایف تأکید می‌کند (فالیزا و همکاران، ۲۰۲۴). این فداکاری به افراد کمک می‌کند تا منابع خود - مانند زمان و انرژی - را روی کار معنادار سرمایه‌گذاری کنند و در نتیجه احتمال درگیر شدن در رفتارهای انحرافی مانند تنبلی یا خیال‌پردازی را کاهش دهند (ادین و همکاران، ۲۰۲۴).

تحقیقات نشان می‌دهد که بی‌ادبی ناشی از سرپرست در محیط کار پیامدهای منفی هم برای سازمان و هم برای جامعه دارد. قربانیان بی‌ادبی می‌توانند نگرش‌های منفی نسبت به شغل و سازمان خود ایجاد کنند که منجر به کاهش عملکرد و ضرر مالی می‌شود (جواهر و شرورز<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸). بی‌ادبی در محل کار، که به عنوان رفتار انحرافی کم‌شدت با قصد مبهم برای آسیب‌تعیین می‌شود، به یک پدیده رایج در محل کار تبدیل شده است و در سال‌های اخیر مورد توجه محققان قرار گرفته است. این پدیده شامل اظهارات

محتوای اخلاقی و اخلاقی آنها قضاوت و پاداش می‌شود، تأکید می‌کند (اخدمی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۳). ادبیات اخلاق سازمانی به طور سنتی بر شناسایی علل انحراف در محل کار کارکنان متمرکز بوده است، اما در مورد اینکه چگونه پایبندی به باورهای مذهبی مانند اخلاق کار اسلامی می‌تواند به کاهش رفتار انحرافی در محیط کار کمک کند، پژوهشی وجود ندارد (جاوید و همکاران، ۲۰۱۸؛ زیا<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). کارکنانی که به اخلاق کاری اسلامی پایبند هستند، کمتر به رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌پردازند، زیرا آنها با مجموعه‌ای از اصول اخلاقی هدایت می‌شوند که چنین رفتارهایی را منع می‌کند. به عنوان مثال، اگر کارکنان به صداقت متعهد باشند، ممکن است کمتر درگیر رفتارهای فریبکارانه یا متقلبانه باشند تا نسبت به همکاران خود برتری پیدا کنند. به طور مشابه، اگر کارکنان به انصاف متعهد باشند، ممکن است کمتر به رفتار تبعیض‌آمیز دست بزنند یا برای کار دیگران اعتبار قائل شوند. چندین مطالعه نشان داده‌اند که اخلاق کاری اسلامی می‌تواند منجر به رفتار مثبت شود و از انحراف منفی در محل کار جلوگیری کنید (زیا و همکاران، ۲۰۲۲؛ دی‌کلرک<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). همانطور که ما عمیق‌تر در مورد رابطه بین اخلاق کار اسلامی و رفتار انحرافی در پرتو ادبیات موجود فکر می‌کنیم، شاهد کمی شواهد هستیم که نشان می‌دهد چگونه و چه زمانی باورهای مذهبی کارکنان به آنها در کاهش رفتار انحرافی کمک می‌کند، که می‌تواند هنجارهای سازمانی را نقض کند و بر بهره‌وری تأثیر منفی بگذارد. بطوریکه ی‌ضیاء و همکاران (۲۰۲۲) توصیه می‌کنند که تحقیقات بیشتر برای درک تأثیر اخلاق کار اسلامی بر نتایج محل کار ضروری است.

<sup>1</sup> Akhmadi

<sup>2</sup> Zia

<sup>3</sup> De Clercq

<sup>4</sup> Jawahar, I. M., & Schreurs

سازمان های ورزشی و در این تحقیق ادارت ورزش و جوانان متولی امر ورزش در استان ها هستند و با طیف وسیعی از مردم در ارتباط هستند، نحوه عملکرد و برخورد کارکنان در برخورد با مسائل سازمانی و ارباب الرجوع می تواند زمینه ساز توسعه و یا ضعف برخی از رفتارها در درون و بیرون از سازمان شود. از سویی دیگر ما در یک کشور با شاخص های حکومت اسلامی زندگی می کنیم و رفتارهای حاکم بر اخلاق و منش اسلامی یکی از عوامل مهم منشور اخلاقی در ادارات ورزش و جوانان است و برداختن به نقش آن در کنار سایر متغیرهای مهم سازمانی حائز اهمیت است. از این رو در این تحقیق به دنبال پاسخ به این سوال هستیم که آیا اخلاق کار اسلامی با انحراف در محل کار در ادارات ورزش و جوانان شرق کشور با نقش میانجی سیاست سازمانی ادارک شده و بی ادبی در محل کار ارتباط معناداری دارد؟

### روش شناسی

پژوهش حاضر کاربردی و از نوع همبستگی است که به شکل میدانی صورت گرفته است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان های شرق کشور (خراسان رضوی، خراسان جنوبی، خراسان شمالی، سیستان و بلوچستان، کرمان) به تعداد ۹۴۵ نفر بودند. نمونه با توجه به جدول مورگان به تعداد ۲۷۸ نفر بود که بی شیوه نمونه گیری خوشه ای در دسترس نمونه گیری انجام گرفت. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه استاندارد انحراف در کار بنت و رایبسون (۲۰۰۰) با ۱۹ گویه، پرسشنامه استاندارد بی ادبی در محل کار بنت و رایبسون (۲۰۰۰) با ۷ گویه و پرسشنامه استاندارد اخلاق کار اسلامی علی (۱۹۹۲) با ۱۷ گویه مورد استفاده قرار گرفتند. برای اطمینان از روایی پرسشنامه ها، بعد از تدوین آن ها از نظرات و راهنمایی های استادان صاحب نظر در علم مدیریت ورزش استفاده شد و نظرات آن ها در پرسش نامه نهایی لحاظ گردید. برای اطمینان از پایایی پرسشنامه ها ۳۰

تحقیق آمیز، گوش ندادن به دیگران، و رفتار بی ادبانه است (پورث و پیرسون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳) و می تواند توسط همکاران، رهبران / سرپرستان، یا حتی مشتریان اعمال شود. عواقب مالی قابل توجهی برای سازمان ها ایجاد کند و باعث کاهش تلاش کاری و تعاملات منفی با مشتریان گردد (جواهر و شرورز، ۲۰۱۸). اهداف بی ادبی در محل کار نیز سطوح بالایی از پریشانی و انگیزه پایین را تجربه می کنند که می تواند تمایل آنها را برای ترک کار افزایش دهد. عشایری و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی گزارش کردند که سازمانها و نهادهای امروزی برای ارتقای عملکرد شغلی، نوآوری و توسعه سازمانی، نیازمند متعالی سازی آن از طریق رویکردهای اخلاق کار اسلامی اند تا ساختار سازمانی را از امر بروکراسی اداری، عقلانیت شدید و روزمرگی شغلی خارج کنند. قائد امینی هارونی و همکاران (۱۴۰۱) رهبری اسلامی از طریق اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر منفی و معناداری دارد. در پژوهش های دیگر نیز به اهمیت اخلاق کار در رفتارهای کارکنان اشاره کردند که برخی از آنها عبارتند از، مابول و همکاران (۲۰۲۴) نشان دادند کارکنان با اخلاق کاری اسلامی بالا (IWE) کمتر به رفتارهای ناکارآمد سرپرستان اهمیت می دهند و کمتر به آنها توجه می کنند. نامان و همکاران (۲۰۲۳) اخلاق کار اسلامی با رفتارهای انحرافی و بدی ادبی ارتباط معناداری دارد. ریاض و همکاران (۲۰۲۳) تعارضات کار و خانواده با رفتارهای انحرافی محل کار رابطه مثبت و معناداری دارد و اخلاق کار اسلامی این رابطه را تعدیل می کند. همچنین در پژوهش های دیگر عشایری و همکاران (۱۴۰۲)، رجبی پور میبید و همکاران (۱۴۰۱)، میرزایی و بیات (۱۴۰۱) و واریس و آوان (۲۰۲۲) به نقش مهم اخلاق کار اسلامی در جلوگیری از رفتارهای انحرافی در محیط سازمان و کار اشاره کردند.

<sup>1</sup> Porath, C., & Pearson

نسخه ۲۴ و اسمارت پلاس نسخه ۳ در سطح معناداری  $\alpha=0/05$  استفاده شد.

### نتایج

برای بررسی پایایی متغیرهای تحقیق از دو شاخص پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ استفاده شده است. پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ بنا به گفته فورنر و لارکر (۱۹۸۱) بایستی  $0/7$  یا بالاتر باشد که نشان از کافی بودن همگرایی درونی دارد.

نسخه آن در مطالعه مقدماتی بر روی نمونه که به طور کاملاً تصادفی انتخاب شده بود، توزیع شد و ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه انحراف در کار ( $\alpha=0/81$ )، پرسشنامه بی ادبی در محل کار ( $\alpha=0/85$ ) و پرسشنامه اخلاق کار اسلامی ( $\alpha=0/79$ ) بدست آمد. در ادامه برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و استنباطی (کالموگروف-اسمیرنوف، مدل سازی معادلات ساختاری) با استفاده از نرم افزارهای اس.پی.اس.اس.

جدول ۱- معیارهای آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرایی متغیرهای پژوهش

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha $\geq 0/7$ )	ضریب پایایی ترکیبی (CR $\geq 0/7$ )	میانگین واریانس استخراج شده (AVE $\geq 0/5$ )
اخلاق کار اسلامی	۰/۷۰	۰/۷۲	۰/۵۰
انحراف در محل کار	۰/۷۱	۰/۷۱	۰/۵۳
بی ادبی	۰/۸۳	۰/۸۹	۰/۶۰

پایایی ترکیبی بالای  $0/7$  می‌باشند و مناسب بودن وضعیت پایایی را می‌توان مورد قبول دانست.

همان گونه که در جدول ۱، نشان داده شده است، هر سه متغیر پنهان پژوهش دارای مقدار آلفای کرونباخ و

جدول ۲- (آزمون فورنل لاکر) AVE

متغیرهای مکنون	اخلاق کار اسلامی	انحراف در محل کار	بی ادبی
اخلاق کار اسلامی	۰/۶۰		
انحراف در محل کار	-۰/۶۱	۰/۷۲	
بی ادبی	-۰/۶۷	۰/۷۴	۰/۷۷

$p \leq 0/01^{**}$

دارند تا با سازه‌های دیگر؛ به عبارتی روایی واگرایی مدل در حد مناسبی بوده است.

همان گونه که در جدول ۲، مشاهده می‌شود، می‌توان اظهار داشت که در پژوهش حاضر سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود

جدول ۳- برآورد پارامترهای مدل ساختاری

متغیر	شاخص اشتراکی	شاخص افزونگی ( $Q^2$ )
اخلاق کار اسلامی	۰/۲۰	-
انحراف در محل کار	۰/۴۳	۰/۳۵
بی ادبی	۰/۴۵	۰/۲۳

دیگر، در کتاب‌های آماری سه مقدار  $0/01$ ،  $0/25$  و  $0/36$  را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای

با توجه به جدول ۳، شاخص افزونگی فقط برای متغیرها درونزا (متغیر ملاک) محاسبه می‌گردد و مانند شاخص اشتراکی باید مقدار آن مثبت باشد. از طرفی

GOF معرفی نموده‌اند. لذا با توجه به نتایج مقدار این دو شاخص نیز مطلوب گزارش می شود.

$$GOF = \sqrt{Communalities * R^2} = \sqrt{0.54 * 0.51} = 0.52$$

جدول ۴- ضریب تعیین متغیر درونزای و شاخص برازش مدل

متغیرهای درونزا	انحراف در محل کار	بی ادبی
ضریب تعیین	۰/۵۸	۰/۴۵

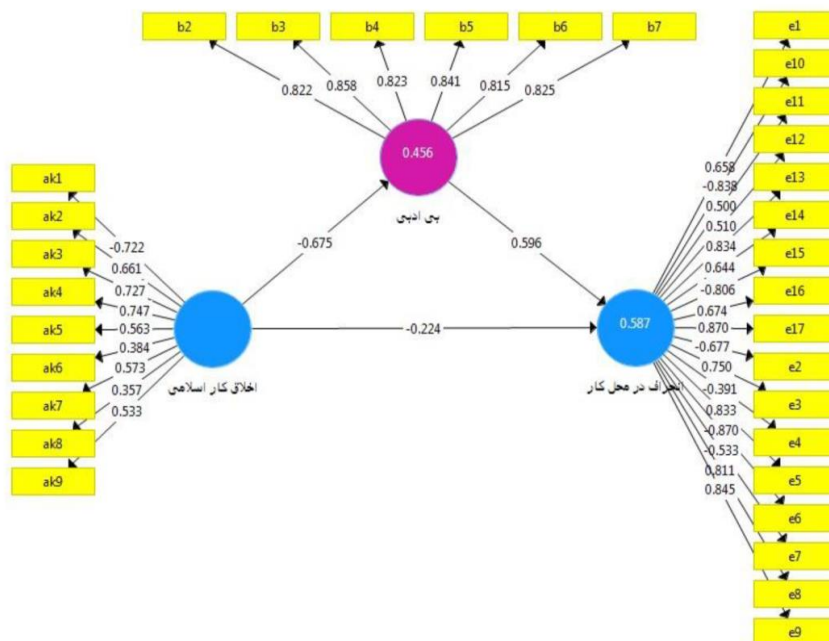
بر اساس نتایج در جدول ۴، ضریب تعیین برای متغیر درونزا مقدار قابل قبول است که کیفیت مدل ساختاری را نشان می دهد.

جدول ۵- ضرایب مسیر مدل ساختاری و اثر کل متغیرها

مسیر	ضریب اثر استاندارد	t-value	سطح معناداری
اخلاق کار اسلامی به انحراف در محل کار	-۰/۲۲	۲/۱۴۸	۰/۰۳۱
اخلاق کار اسلامی به بی ادبی	-۰/۶۷	۴/۳۶	۰/۰۰۱
بی ادبی به انحراف در محل کار	۰/۵۹	۶/۱۶	۰/۰۰۱
اخلاق کار اسلامی < بی ادبی < انحراف در محل کار		۳۲/۵۸	۰/۰۰۱

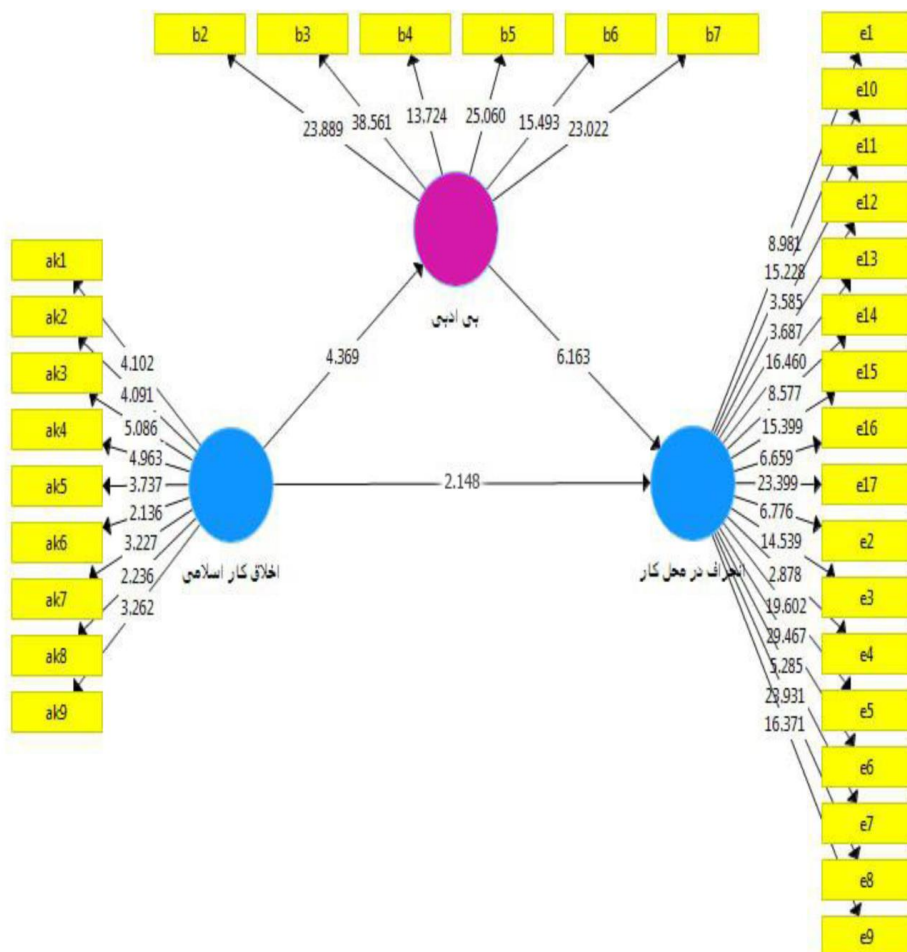
همانطور که از جدول ۵، استنباط می شود کلیه روابط بین متغیرهای تحقیق در این فرضیه در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

### دیاگرام مسیر



شکل ۱- مدل در حالت تخمین ضرایب استاندارد

شکل ۱ مدل تحلیل عاملی تاییدی و معادلات ساختاری را در حالت تخمین ضرایب استاندارد نشان می‌دهد. در این نمودار اعداد و یا ضرایب به دو دسته تقسیم می‌شوند. دسته‌ی اول تحت عنوان معادلات اندازه گیری هستند که روابط بین متغیرهای پنهان (متغیرهای اصلی تحقیق) و آشکار (سوالات پرسشنامه) می‌باشد (روابط بین بیضی و مستطیل)، این معادلات را اصطلاحاً بارهای عاملی<sup>۱</sup> گویند. دسته‌ی دوم معادلات ساختاری هستند که روابط بین متغیرهای پنهان و پنهان می‌باشند به این ضرایب اصطلاحاً ضرایب مسیر<sup>۲</sup> گفته می‌شود و برای آزمون فرضیات استفاده می‌شوند.



شکل ۲- مدل پژوهش در حالت ضرایب تی

<sup>1</sup> Loading factor

<sup>2</sup> Path coefficient



## بحث و نتیجه گیری

در عصر دانش و با رقابت‌های فزاینده و پیچیدگی‌های نوظهورش، هر روز تعداد بیشتری از پژوهشگران و مدیران درمیابند که مزیت رقابتی پایدار سازمان‌ها، کارکنان متعهد، متخصص و بانگیزه هستند. از این رو در طی سالهای اخیر مسائل و موضوعات سازمانی مربوط به کارکنان اهمیت فزاینده‌ای یافته و فعالیت‌هایی برای حفظ و بهبود روحیه، نگرش و رفتارهای مثبت کارکنان در محیط سازمانها انجام شده است (پهام<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۳). هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش میانجی بی ادبی در ارتباط اخلاق کار اسلامی با انحراف در محل کار در ادارات ورزش و جوانان شرق کشور بود. نتایج نشان داد، بین اخلاق کار اسلامی با بی ادبی در محل کار در ادارات ورزش و جوانان شرق کشور ارتباط معناداری وجود دارد. این یافته پژوهش با نتایج نامان و همکاران (۲۰۲۳) همسو می باشد. نامان و همکاران (۲۰۲۳) نشان دادند که اثر اخلاق کار اسلامی در کاهش انحراف در محل کار از طریق سیاست‌های سازمانی زمانی قوی تر است زمانی که بی ادبی بالا باشد. ایجاد یک سازمان ادب محور مستلزم این است که مدیران و کارکنان به یکدیگر احترام بگذارند و با کارکنان به خوبی رفتار شود. نقش اخلاق کار اسلامی در مقابل بی ادبی در محل کار بسیار مهم است. اصول اخلاق کار اسلامی شامل احترام، صداقت، امانتداری، عدالت، و همدلی است. این اصول باعث ایجاد یک محیط کار سالم و متعادل می‌شوند که برای همه کارکنان محترمانه و دوستانه است. بی ادبی در محل کار می‌تواند منجر به افت انگیزه و افزایش تنش‌ها شود و باعث ایجاد مشکلات بین همکاران شود. از طرف دیگر، اخلاق کار اسلامی که بر احترام و همدلی تاکید دارد، می‌تواند به ایجاد ارتباطات مثبت، افزایش همکاری و بهبود ارتباطات در محیط کار کمک کند. ادارات ورزش و جوانان با قشری وسیعی از جامعه

مدل ۲ در واقع تمامی معادلات اندازه گیری (بارهای عاملی) و معادلات ساختاری (ضرایب مسیر) را با استفاده از آماره  $t$ ، آزمون می‌کند. بر طبق این مدل، بار عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشد اگر مقدار آماره  $t$  خارج بازه  $-1/96$  تا  $+1/96$  قرار گیرد.

### آزمون سوبل (Sobel test equation)

برای آزمون تأثیر متغیر میانجی، آزمون پر کاربردی به نام آزمون سوبل<sup>۱</sup> (نام‌های دیگر آزمون سوبل: رویکرد حاصل ضرب، روش دلتا یا رویکرد نظریه نرمال) وجود دارد که برای معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه با دو متغیر دیگر به کار می‌رود. در پژوهش حاضر متغیر بی ادبی نقش میانجی را بین اخلاق کار اسلامی با انحراف در محل کار ایفاء می‌کند. در آزمون سوبل، Z-value از طریق فرمول (۱) به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از  $1/96$  می‌تواند در سطح اطمینان ۹۵ صدم معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید نمود (سوبل، ۱۹۸۲).

a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

sa: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

sb: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

### فرمول (۱)

$$z - \text{value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}} = 2/98$$

باتوجه به نتایج فرمول ۱ مقدار آزمون سوبل بیشتر از  $1/96$  در سطح اطمینان ۹۵ صدم است، لذا تأثیر میانجی گری متغیر بی ادبی در ارتباط بین اخلاق کار اسلامی با انحراف در محل کار تأیید می‌شود.

<sup>2</sup> Pham

<sup>1</sup> Sobel

بی ادبی، فرهنگی تقلید پذیر توسط دیگران و به ویژه گروه های نوجوان و جوان است و می تواند رفتارهای بی ادبانه کارکنان و مدیران ورزشی در سازمان و محیط های اجتماعی باعث تغییراتی در رفتارهای قشر نوجوان و جوان گردد.

دیگر یافته تحقیق نشان داد، بین اخلاق کار اسلامی با انحراف در محل کار در ادارات ورزش و جوانان شرق کشور ارتباط معناداری وجود دارد. این یافته پژوهش با نتایج عشایری و همکاران (۱۴۰۲)، قائد امینی هارونی و همکاران (۱۴۰۱)، ریاض و همکاران (۲۰۲۳) همسو می باشد. عشایری و همکاران (۱۴۰۲) سازمانها و نهادهای امروزی برای ارتقای عملکرد شغلی، نوآوری و توسعه سازمانی، نیازمند متعالی سازی آن از طریق رویکردهای اخلاق کار اسلامی اند تا ساختار سازمانی را از امر بروکراسی اداری، عقلانیت شدید و روزمرگی شغلی خارج کرده، با ایجاد سرمایه اجتماعی مبتنی بر الگوهای اسلامی، فضای اجتماعی سازمانی را در مسیر تحول شغلی قرار دهند. رفتارهای انحرافی در محیط کار رفتارهای انحرافی ناشایست به نظر می رسد که داوطلبانه و عمدی در بین کارمندان بوده و در برابر هنجارها و ارزشهای مهم سازمانی مکتوب و غیر مکتوب قرار گرفته است. یکی از ارزش های در هرسازمان اسلامی اخلاق کار اسلامی و هنجارهای اخلاقی مرتبط با اسلام است. بی شک رفتارهایی از قبیل دروغگویی، کم کاری و بسیاری دیگر از رفتارهای رایج در بین کارکنان از جمله رفتارهای انحرافی هستند که نقطه مقابل با اخلاق در محیط کار هستند. از سویی دیگر انجام برخی از رفتارهای اخلاقی در محل کار در کاهش رفتارهای انحرافی نقش بسزایی دارند. به عنوان مثال، امانتداری در کار به معنای احترام به دارایی ها و اطلاعات شرکت است. اگر کارکنان از این اصل پیروی کنند، احتمال سوءاستفاده یا دزدی کاهش پیدا می کند. همچنین، صداقت و احترام به دیگران می تواند باعث ایجاد یک فضای کاری مثبت و معطر شود که از رفتارهای ناسالم و انحرافی جلوگیری کند. بنابراین،

در ارتباط هستند و یکی از گروه هایی هدف این ادارات ورزشکاران رشته های مختلف ورزشی هستند که در قالب ورزشکاران استانی و کشوری بایستی مورد توجه مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان قرار بگیرند، از طرفی هر گونه رفتار بی ادبانه از سویی کارکنان که خارج از عرف و اخلاق کار اسلامی محیط کار باشد می تواند تاثیرات منفی در رفتار و اخلاق ورزشکاران نخبه گردد که ما شاهد هستیم که بسیاری از بی اخلاقی های ورزشکاران به جهت بی عدالتی ها و رفتارهایی است که از سویی مدیران ورزشی استان صورت گرفته است.

علاوه بر این نتایج تحقیق نشان داد، بین بی ادبی در محل کار با انحراف در محل کار در ادارات ورزش و جوانان شرق کشور ارتباط معناداری وجود دارد. طبق نظریه COR زمانی که منابع در سازمان محدود باشد و کارکنان برای مقابله با این محدودیت به رفتارهای خارج از رفتارهای سازمانی اقدام خواهند کرد که بی ادبی می توان نمونه ای این نوع رفتارها باشد که با دلایل مختلف می تواند در سازمان بروز کند. بی ادبی در محل کار می تواند انحرافات و مشکلات جدی را به وجود آورد. زیرا بی ادبی می تواند باعث ایجاد بی اعتمادی، کاهش انگیزه کارکنان، افزایش تنش ها و ایجاد محیط کاری ناخوشایند شود. این موارد می تواند به تداوم انحرافات و رفتارهای نامطلوب در محیط کار منجر شود. به عنوان مثال، اگر یک فرد در محیط کار خود بی ادبی و ناپذیرایی نشان دهد، احتمال ایجاد اختلافات بین همکاران، کاهش همکاری و افزایش تنش ها افزایش می یابد. این وضعیت می تواند باعث کاهش کارایی و عملکرد کارکنان شود و در نهایت به افزایش انحرافات و مشکلات در محل کار منجر شود. بنابراین، مدیران و رهبران سازمان های ورزشی باید اهمیت بی ادبی را در محل کار درک کرده و با ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر احترام و ارزش های انسانی، به کنترل و کاهش این نوع رفتارها پرداخته و محیط کار سالم و موثری را ارائه دهند. از سویی دیگر فرهنگ

اهمیت اخلاق کار اسلامی در پیشگیری از رفتارهای انحرافی کارکنان در محل کار بسیار بالاست و می‌تواند به بهبود روابط کاری، افزایش بهره‌وری و حفظ اعتبار سازمان کمک کند.

در پایان با توجه به نتایج تحقیق و در جهت غنای بیشتر نتایج و استفاده سایرین پیشنهاداتی ارائه می‌گردد، با راهکارهای از قبیل تشویق کارکنان به رعایت اصول اخلاقی اسلامی مانند امانتداری، احترام، صداقت و مسئولیت‌پذیری در انجام وظایف کاری خودو ایجاد مکانیزم‌هایی برای مدیریت و حل و فصل اختلافات و مشکلات کاری به صورت مطمئن و عادلانه و با رعایت اصول اخلاقی اسلامی در جهت کاهش بی ادبی در محل کار اقدام گردد. همچنین، منشورهای اخلاقی در سازمان نصب شود و معیار پاداش و ارتقا کارکنان براساس معیارهای اخلاقی باشد، عوامل ایجاد کننده انحراف در سازمان شناسایی و با همفکری اعضا و کارکنان در جهت کاهش رفتارهای مخرب اقدام شود.

### منابع

رجبی پور میدی، علیرضا؛ کوشازاده، سید علی؛ دعایی، زهره السادات؛ فرقانی، فهیمه؛ حمدی، علی (۱۴۰۱). مرور نظام مند مطالعات کمی اخلاق کار اسلامی به عنوان متغیر مداخله گر. دو فصلنامه مدیریت منابع انسانی پایدار، دوره ۴، شماره ۷، ص ۹۵-۱۱۴.

عشایری، طاهرا؛ میرلوحی، سید علی؛ جهان پرور، طاهره (۱۴۰۲). مطالعه رابطه بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی. فرهنگ در دانشگاه آزاد اسلامی، ۱(۴۶)، ص ۱۱۷-۱۴۴.

قائد امینی هارونی، عباس؛ ابراهیم زاده دستجردی، رضا؛ صادقی ده چشمه، کهرداد؛ ماهرانی برزانی، کجید (۱۴۰۱). بررسی تأثیر رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق اخلاق کار اسلامی و سرمایه اجتماعی. پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، شماره ۲۲، ص ۹۹-۶۹.

میرزایی، وحید؛ بیات مختاری، محمد (۱۴۰۱). بررسی رابطه رضایت شغلی اسلامی و تمایل به ترک خدمت با نقش میانجی تعهد سازمانی و تعدیل‌کنندگی اخلاق کار اسلامی. فصلنامه پژوهش‌های علوم مدیریت، شماره ۱۱، ص ۲۶۹-۲۴۸.

اهمیت اخلاق کار اسلامی در پیشگیری از رفتارهای انحرافی کارکنان در محل کار بسیار بالاست و می‌تواند به بهبود روابط کاری، افزایش بهره‌وری و حفظ اعتبار سازمان کمک کند.

دیگر یافته تحقیق نشان داد، بی ادبی در ارتباط اخلاق کار اسلامی با انحراف در محل کار در ادارات ورزش و جوانان شرق کشور نقش میانجی دارد این یافته پژوهش با نتایج عشایری و همکاران (۱۴۰۲)، قائد امینی هارونی و همکاران (۱۴۰۱)، مابول و همکاران (۲۰۲۴)، ریاض و همکاران (۲۰۲۳) همسو می‌باشد.

عشایری و همکاران (۱۴۰۲) سازمانها و نهادهای امروزی برای ارتقای عملکرد شغلی، نوآوری و توسعه سازمانی، نیازمند متعالی سازی آن از طریق رویکردهای اخلاق کار اسلامی اند تا ساختار سازمانی را از امر بروکراسی اداری، عقلانیت شدید و روزمرگی شغلی خارج کرده، با ایجاد سرمایه اجتماعی مبتنی بر الگوهای اسلامی، فضای اجتماعی سازمانی را در مسیر تحول شغلی قرار دهند. رفتارهای انحرافی در محیط کار رفتارهای انحرافی ناشایست به نظر می‌رسد که داوطلبانه و عمدی در بین کارمندان بوده و در برابر هنجارها و ارزشهای مهم سازمانی مکتوب و غیر مکتوب قرار گرفته است. یکی از ارزش‌های در هرسازمان اسلامی اخلاق کار اسلامی و هنجارهای اخلاقی مرتبط با اسلام است. بی شک رفتارهایی از قبیل دروغ‌گویی، کم کاری و بسیاری دیگر از رفتارهای رایج در بین کارکنان از جمله رفتارهای انحرافی هستند که نقطه مقابل با اخلاق در محیط کار هستند. از سویی دیگر انجام برخی از رفتارهای اخلاقی در محل کار در کاهش رفتارهای انحرافی نقش بسزایی دارند. به عنوان مثال، امانتداری در کار به معنای احترام به دارایی‌ها و اطلاعات شرکت است. اگر کارکنان از این اصل پیروی کنند، احتمال سوءاستفاده یا دزدی کاهش پیدا می‌کند. همچنین، صداقت و احترام به دیگران می‌تواند باعث ایجاد یک فضای کاری مثبت و معطر شود که از رفتارهای ناسالم و انحرافی جلوگیری کند. بنابراین،

- Akhmadi, A., Hendryadi, Suryani, Sumail, L. O., & Pujiwati, A. (2023). Islamic work ethics and employees' prosocial voice behavior: The multi-role of organizational identification. *Cogent Social Sciences*, 9(1), 2174064.
- De Clercq, D., Rahman, Z., & Haq, I. U. (2019). Explaining helping behavior in the workplace: The interactive effect of family-to-work conflict and Islamic work ethic. *Journal of Business Ethics*, 155, 1167-1177.
- Faliza, N., Setiawan, R., & Agustina, W. (2024). The effect of leadership effectiveness and Islamic work motivation on organization performance with Islamic work ethics as a moderating variable. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(1), 409-425.
- Fürstenberg, A., Starystach, S., & Uhl, A. (2023). Culture and corruption: An experimental comparison of cultural patterns on the corruption propensity in Poland and Russia. *European Journal of Criminology*, 20(5), 1719-1739.
- Husin, W. N. W., & Kernain, N. F. Z. (2020). The influence of individual behaviour and organizational commitment towards the enhancement of Islamic work ethics at Royal Malaysian Air Force. *Journal of Business Ethics*, 166, 523-533.
- Javed, B., Fatima, T., Yasin, R. M., Jahanzeb, S., & Rawwas, M. Y. (2019). Impact of abusive supervision on deviant work behavior: The role of Islamic work ethic. *Business Ethics: A European Review*, 28(2), 221-233.
- Jawahar, I. M., & Schreurs, B. (2018). Supervisor incivility and how it affects subordinates' performance: a matter of trust. *Personnel Review*, 47(3), 709-726.
- Khalil, H., Shazia, R. F., & Zujajah, D. M. M. R. S. (2024). Integration of AI with Islamic code of Ethics and Opportunities for progress in Islamic values. *Remittances Review*, 9(1).
- Maqbool, M., Lyu, B., Ullah, S., Khan, M. T., Abeden, A. Z. U., & Kukreti, M. (2024). Abusive supervisor triggers counterproductive work behaviors in nursing staff: role of psychological contract breach and Islamic work ethics. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Nauman, S., Basit, A. A., & Imam, H. (2023). Examining the influence of Islamic work ethics, organizational politics, and supervisor-initiated workplace incivility on employee deviant behaviors. *Ethics & Behavior*, 1-18.
- Pham, N. T., Jabbour, C. J. C., Pereira, V., Usman, M., Ali, M., & Vo-Thanh, T. (2023). Common good human resource management, ethical employee behaviors, and organizational citizenship behaviors toward the individual. *Human Resource Management Journal*.
- Porath, C., & Pearson, C. (2013). The price of incivility. *Harvard Business Review*, 91(1-2), 114-121.
- Raza, M. A., Imran, M., Rosak-Szyrocka, J., Vasa, L., & Hadi, N. U. (2023). Organizational Change and Workplace Incivility: Mediated by Stress, Moderated by Emotional Exhaustion. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2008.
- Rhodes, C. (2023). The ethics of organizational ethics. *Organization Studies*, 44(3), 497-514.
- Udin, U. (2024). Ethical leadership and employee performance: The role of Islamic work ethics and knowledge sharing. *Human Systems Management*, 43(1), 51-63.
- Zia, M. Q., Naveed, M., Fasih, S. T., Aleem, M. U., & Ramish, M. S. (2022). The interactive effect of Islamic work ethics and leader-member exchange on workplace deviance behaviour and adaptive performance. *International Journal of Ethics and Systems*, 38(3), 530-548.