

تاثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش واسطه‌ای سرپرستی توهین آمیز و خصومت کارکنان

عباس قائدامینی هارونی^۱، رضا ابراهیم زاده دستجردی^{۲*}، مهرداد صادقی^۳

^۱ استادیار گروه مدیریت، دانشگاه جامع علمی کاربردی، چهارمحال و بختیاری، ایران.

^۲ استادیار گروه مدیریت، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

^۳ استادیار دانشکده حکمرانی اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

چکیده

هدف این پژوهش بررسی تاثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق سرپرستی توهین آمیز و خصومت کارکنان است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۶۶۰ نفر تشکیل دادند که از طریق فرمول محاسبه نمونه گیری کوکران تعداد ۲۴۴ نفر به عنوان نمونه از طریق روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسش نامه استاندارد بود که روایی پرسش نامه ها بر اساس روایی محتوایی با استفاده از نظر صاحب نظران، صوری بر مبنای دیدگاه تعدادی از جامعه آماری مورد بررسی قرار گرفتند و مورد تائید قرار گرفت و از سوی دیگر پایایی پرسش نامه ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب (۰/۹۰)، (۰/۸۸)، (۰/۸۸) و (۰/۸۸) و برآورد شد. تجزیه و تحلیل داده ها در سطح استنباطی مشتمل بر مدل سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که اخلاق کار اسلامی از طریق سرپرستی توهین آمیز بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تاثیر ۰/۲۲- است و از طریق خصومت کارکنان بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تاثیر ۰/۱۱- است و همچنین اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر مثبت و معناداری دارد که ضریب این تاثیر ۰/۷۵ است.

واژگان کلیدی: اخلاق کار اسلامی، رفتارهای انحرافی در محیط کار، سرپرستی توهین آمیز، خصومت کارکنان

۱- مقدمه

پیش از این، توجه پژوهشی زیادی به کشف این موضوع نمی شد که چگونه اسلام، به عنوان دومین دین بزرگ جهان (مائوز و اندرسون، ۲۰۱۳)، معتقدان خود را به پیروی از اخلاق محیط کار هدایت می کرد (مرتضی و همکاران^۱، ۲۰۱۶). بعدها، مقیاسی توسط علی^۲ (۱۹۹۲) برای اندازه گیری اخلاق کار اسلامی در محیط کار ایجاد شد. بنابراین برخی از محققین شروع به بررسی ابعاد مختلف اخلاق کار اسلامی کردند (مرتضی و همکاران، ۲۰۱۶). بسیاری از پژوهش ها رابطه اخلاق کار اسلامی را با پاداش، قابلیت نوآوری، انگیزه درونی و عملکرد شغلی تایید کردند (کومار و چه رز^۳، ۲۰۱۰؛ احمد^۴، ۲۰۱۱؛ حیاتی و کانیاگو^۵، ۲۰۱۲). برخی از مدل های مفهومی نیز توسط پژوهشگران برای بررسی همبستگی های مربوط به اخلاق کار اسلامی و نتایج مرتبط با شغل پیشنهاد شد: عدم مشارکت در شغل، قصد ترک شغل، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، تسهیم دانش، رفتارهای انحرافی در محیط کار، سرپرستی توهین آمیز (یوسف^۶، ۲۰۰۱؛ مویدی^۷، ۲۰۰۹؛ رخمان^۸، ۲۰۱۰؛ الهیات^۹، ۲۰۱۲؛ هارون و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۲؛ خان و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۵؛ مرسلین و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۵؛ جاوید و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۹). مکانیسم های واسطه ای که ارتباط مستقیم بین اخلاق کار اسلامی و نتایج شغلی را همراه با شرایط مرزی مؤثر بر این روابط توضیح می دهند، در دست بررسی بودند (اعوان و اکرم^{۱۴}، ۲۰۱۲؛ اطهر و همکاران^{۱۵}، ۲۰۱۶؛ جاوید و همکاران، ۲۰۱۷). پژوهش ها نشان داد که نه تنها با پژوهش های که همبستگی بین اخلاق کار اسلامی و نتایج مربوط به شغل را بررسی کرده اند، بلکه با پژوهش های که با سازو کارهای واسطه ای که این رابطه را توضیح می دهند، همسو خواهد بود. یک اجماع کلی در میان پژوهشگران مشخص کرد که رابطه بین اخلاق کار اسلامی و نتایج مرتبط با شغل همیشه از جهت خاصی پیروی می کند که نشان می دهد کارکنان با اخلاق کار اسلامی بالا همیشه نگرش مثبت نشان می دهند و به طور مثبت به سازمان خود کمک می کنند (خان و همکاران، ۲۰۱۵؛ مرتضی و همکاران، ۲۰۱۶). این پژوهش با هدف بررسی ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و رفتارهای انحرافی در محیط کار انجام شده است. با به چالش کشیدن مفهوم بیان شده، مطالعه ما رابطه بین اخلاق کار اسلامی و رفتارهای انحرافی در محیط کار را در حضور سرپرستی توهین آمیز و خصومت آزاردهنده درک شده توسط کارکنان بررسی خواهد شد. در شرایط عادی اخلاق کار اسلامی به طور منفی با رفتارهای انحرافی در محیط کار مرتبط است، اما زمانی که کارکنان در معرض سرپرستی توهین آمیز قرار می گیرند. آن ها دشمنی می کردند و رفتارهای انحرافی در محیط کار را نشان می دادند. پژوهش حاضر دیدگاهی متفاوت از آموزه های اسلامی را ارائه می دهد که در اصل کلیدی اسلامی "امر به معروف و نهی از منکر" که بارها در قرآن کریم و سنت پیامبر اکرم (ص) ذکر شده است، ارائه می شود. درود خدا بر او و خاندانش وجه متفاوتی از فلسفه و اندیشه های اسلامی را نشان می دهد که در کمال تعجب در ادبیات وجود ندارد. قرآن کریم دو اصطلاح متضاد «عدل» و «ذلَم» را معرفی کرده است (لویس^{۱۶}، ۲۰۱۱). پس مؤمنان یا از «عدل» یعنی عدالت حمایت می کردند یا «ذلَم» یعنی ظلم را سرکوب می کردند. همچنین در روایت دیگری از پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله آمده است: هر که از شما زشتی ببیند باید آن را با دست خود اصلاح کند و اگر قدرت آن را ندارد. پس با زبان انجام دهد، و اگر قدرت آن

1 -Maoz & Henderson

2 -Ali

3 -Kumar & Che Rose

4 -Ahmad

5 -Hayati & Caniago

6 -Yousef

7 -Moayedi

8 -Rokhman

9- Alhyasat

10 -Haroon et al

11 -Khan et al

12 -Mursaleen et al

13 -Javed et al

14 -Awan & Akram

15 -Athar et al

16 -Lewis

را ندارد، از دلش (حتی) کراهت داشته باشد، و این کمترین ایمان است. تعداد زیادی از پژوهش‌ها نشان داده‌اند که سرپرستی توهین‌آمیز منجر به پریشانی روان‌شناختی می‌شود (هاروی و همکاران^۱، ۲۰۰۷)، تعهد سازمانی پایین (هار و همکاران^۲، ۲۰۱۶). کاهش عملکرد فردی و همچنین گروهی. کارایی (پریزموث و همکاران^۳، ۲۰۱۴)، رفتار حمایتی کمتر (پنگ و همکاران^۴، ۲۰۱۴)، سطوح پایین خلاقیت (لیو و همکاران^۵، ۲۰۱۲)، و رفتار انحرافی در محیط کار (اشلمن و همکاران^۶، ۲۰۱۴؛ وانگ و همکاران^۷، ۲۰۱۲). با این حال، در پژوهش‌های کمی، عوامل زمینه‌ای که ممکن است بر نحوه تأثیر سرپرستی توهین‌آمیز بر نتایج شغلی تأثیر بگذارند نادیده گرفته می‌شوند. در این پژوهش به بررسی تأثیر سرپرستی توهین‌آمیز بر رفتارهای انحرافی در محیط کار پرداخته می‌شود. در زمینه یک محیط سازمانی، شدت پاسخ کارکنان به سرپرستی توهین‌آمیز نسبتاً کم است، جایی که کارکنان ویژگی‌های اخلاق کاری اسلامی را نشان می‌دهند. سرپرستی توهین‌آمیز به‌عنوان یک عامل استرس‌زا در محیط کار برای کارکنان عمل می‌کند و در نتیجه آن‌ها پاسخ منفی می‌دهند (میچل و امبروز^۸، ۲۰۰۷). با این حال، به دلیل سیستم اعتقادی منحصر به فرد خود، اخلاق کار اسلامی با محافظت از آن‌ها در برابر استرس محیط کار، رفاه کارکنان را افزایش می‌دهد (خان و همکاران^۹، ۲۰۱۵). از آنجایی که کارکنان بر این باورند که دیر یا زود (آخرت) پاداش اعمال نیک خود را از خداوند متعال دریافت خواهند کرد، از پاسخ منفی به نظارت نادرست بازدارند. از این رو به کارهای خوب در محیط کار می‌پردازند و دیگران را نیز به انجام آن تشویق می‌کنند. بر اساس مطالب فوق، ما استدلال می‌شود که «اخلاق کار اسلامی که ریشه در شریعت اسلامی دارد، دائمی و جهانی است و بنابراین محدود به یک مجموعه از افراد، جامعه یا یک حرفه خاص نیست» (خان و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۵). اخلاق کار اسلامی منشأ خود را از قرآن کریم و سخنان و اعمال حضرت محمد (صلی الله علیه و آله و سلم) می‌گیرد که بر همه جنبه‌های زندگی از جمله زندگی اجتماعی و سازمانی تمرکز دارد (احمد، ۲۰۱۱). اخلاق کار اسلامی کارکنان را تشویق می‌کند تا نسبت به همکاران و مافوق خود همکاری و حمایت کنند. در نتیجه یک محیط کار مثبت تری ایجاد می‌کند (علی و العویهان^{۱۱}، ۲۰۰۸) و کارکنان مسلمان را تشویق می‌کند که رفتار مثبت و اخلاقی داشته باشند، حتی در یک موقعیت نامطلوب که ممکن است آن‌ها ممکن است. استرس‌های محیط کار مانند سرپرستی توهین‌آمیز را تجربه کنید (خان و همکاران، ۲۰۱۵؛ مرتضی و همکاران، ۲۰۱۶). هدف پژوهش حاضر، دو مورد را دنبال می‌کند: اول، ترکیب یک منبع جدید، به نام اخلاق کار اسلامی، برای بررسی تأثیر آن بر رابطه بین سرپرستی توهین‌آمیز و رفتار انحرافی کارکنان در محیط کار. دوم، گسترش نظریه حفاظت از منابع با آشکار کردن یک استدلال قابل قبول از نقش یک منبع جدید (اخلاق کار اسلامی) در انگیزش کارکنان. با ادغام اخلاق کار اسلامی به عنوان یک منبع در محیط کار، که استفاده صحیح از منابع کارکنان راضی ایجاد می‌کنند که وفادار و فعال باقی می‌مانند و کارایی و سودآوری سازمان خود را افزایش می‌دهند. علاوه بر این، با ترکیب اخلاق کار اسلامی در مدل‌های دانش، شکاف‌ها را نادیده بگیرند، نظریه موجود را برای تطبیق با اطلاعات جدید اصلاح کنند و اطلاعات جدید را با اطلاعات موجود ترکیب کنند.

پژوهش حاضر بررسی اثر ترکیبی ویژگی‌های شخصیتی فردی و ادراک کارکنان از موقعیت‌های کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار است. پژوهش حاضر با ادبیاتی که به طور جمعی شخصیت و ادراکات کارکنان را در مورد رفتار انحرافی در محل کار بررسی می‌کند، موافق است و آن را گسترش می‌دهد (کولبرت و همکاران^{۱۲}، ۲۰۰۴). ممکن است که سرپرستی توهین‌آمیز

1 -Harvey & et al
2 -Haar& et al
3 -Priesemuth& et al
4 -Peng& et al
5 -Liu& et al
6 -Eschleman& et al
7 -Wang& et al
8 -Mitchell & Ambrose
9 -Khan& et al
10 - Khan& et al
11 -Ali & Al-Owaihah
12 -Colbert& et al

درک شده ممکن است کارکنان را به رفتارهای انحرافی در محیط به دلیل احساسات منفی آن‌ها و افکار بعدی که توسط این رفتار توهین آمیز ایجاد می‌شود، تحریک کند. پزشکان می‌خواهند پیش‌بینی‌کننده‌های احتمالی رفتارهای انحرافی در محیط را که ممکن است محیط کار را آزار دهد، بدانند. این امر مدیران را از قبل آماده می‌کند تا اثرات نامطلوب بر سازمان را به حداقل برسانند یا از آن جلوگیری کنند. مطالعه مفهوم سرپرستی توهین آمیز یا بی‌عدالتی رایج در محیط کار در ارتباط با اخلاق کار اسلامی جالب خواهد بود. پژوهش حاضر افکار ارزشمندی را به ادبیات مرتبط اضافه خواهد کرد. یافته‌های این پژوهش با تأیید تغییر جهت در رابطه بین این متغیرهای مشاهده‌شده در زمانی که سرپرستی توهین آمیز ادراک کارکنان زیاد است، به دانش مرتبط اضافه می‌کند. همچنین انتظار می‌رود پژوهش حاضر به ادبیاتی کمک کند که اخلاق کار اسلامی و رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق خصومت کارکنان مرتبط هستند که جهت رابطه مشاهده شده را معکوس می‌کند. یافته‌های پژوهش حاضر را می‌تواند بینش‌های ویژه‌ای را برای مدیران دانشگاه‌ها فراهم کند تا به آنها کمک کند رفتار زیبردستان و نتیجه شغلی خود را پیش‌بینی کنند. بنابراین، آنها ممکن است فعالانه آن‌ها را آماده کنند و محل کار بهتری را با درجات پایین‌تری از سرپرستی توهین آمیز و رفتارهای انحرافی در محیط کار حفظ کنند. انتظار می‌رود نتایج جالبی در پی داشته باشد.

۲- مبانی نظری پژوهش و توسعه فرضیه‌ها

اخلاق اسلامی کار و رفتارهای انحرافی در محیط کار

اسلام به عنوان دومین دین بزرگ جهان، پس از مسیحیت و بیش از یک پنجم کل جمعیت جهان، مسلمان است (مائوز و هندرسون^۱، ۲۰۱۳؛ جانسون و گریم^۲، ۲۰۱۳؛ منهات و ذوالکارنایی^۳، ۲۰۱۶). دین منبع اصلی اخلاق کار است (مرتضی و همکاران، ۲۰۱۶). تعالیم اسلام به پیروان خود تاکید کرده است که با صداقت و ارادت کامل نسبت به کارفرمای خود کار کنند (علی، ۱۹۹۲). رایس^۴ (۱۹۹۹) بعداً بیان کرد که همان‌طور که قرآن کریم در تمام جنبه‌های زندگی بشری هدایت می‌کند، ممکن است برخی از اصول اخلاقی از آن استخراج شود (مانند کیفیت کار، جستجوی دانش، ارضای اعتماد و الزامات محیط کار). پیروان این فلسفه می‌بایست با تأثیر بر افکار و در نتیجه اعمال، خیرری را برای آن‌ها، برای سازمان و جامعه خود به ارمغان بیاورند (احمد، ۲۰۱۱؛ مرتضی و همکاران، ۲۰۱۶). بنابراین اسلام یک مدعی طبیعی است که باید برای اخلاق کاری خود مورد بررسی قرار گیرد و انتظار می‌رفت اخلاق کاری منحصر به فردی ارائه دهد. در حالی که اخلاق کار اسلامی را از اخلاق کار پروتستانی یوسف (۲۰۰۰) متمایز می‌کرد، استدلال می‌کرد که اخلاق کار اسلامی بیشتر بر اهداف تأکید می‌کند تا نتایج. همچنین یوسف (۲۰۰۱) بیان کرد که اخلاق کار اسلامی منشأ خود را مستقیماً از قرآن کریم (کتابی که مسلمانان به عنوان بیانات الله، خدا باور دارند) و سنت (اقوال، سنت‌ها و اعمال معتبر و ثبت شده پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله و سلم) گرفته است. آموزه‌های اسلامی به دو بخش تقسیم می‌شوند که مستلزم آن است که اعمال فرد بر اساس خواست و رضای خداوند باشد (ابوزنید، ۲۰۰۹؛ جاوید و همکاران، ۲۰۱۹). بخش اول مربوط به تمام اعمال فقط نسبت به خدا بود. بخش دوم، ایجاد روابط خوب با هم‌نوعان به خاطر رضای خدا (جاوید و همکاران، ۲۰۱۹)، فراهم کردن پایه و اساس اخلاق کار اسلامی بود. یوسف (۲۰۰۰، ۲۰۰۱) نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی بین اخلاق کار اسلامی و رفتار کارکنان و نقش تعدیل‌کننده اخلاق کار اسلامی بین رضایت شغلی و تعهد کارکنان را بررسی کرد. اویگور (۲۰۰۹) اخلاق کار اسلامی و رفتار کارآفرینان را در سازمان‌شان مطالعه کرد. مطالعه دیگری اخلاق کار اسلامی را در زمینه دیدگاه‌های سیاسی، فرهنگی و مذهبی مرتبط با سازمان و مدیریت بررسی کرد (علی و العویهان، ۲۰۰۸) رابطه بین اخلاق کار اسلامی و رفتارهای انحرافی در محیط کار (گل پرور و نادی^۵، ۲۰۱۱) و بین معنویت اسلامی و رفتارهای انحرافی در محیط کار نیز مورد بررسی قرار گرفت (بهاتی و همکاران^۶،

1- Maoz & Henderson

2- Johnson & Grim

3 -Minhat & Dzolkarnaini

4 -Rice

5 -Golparvar & Nadi

6 -Bhatti & et al

۲۰۱۶). نقش اخلاق کار اسلامی به عنوان میانجی بین توسعه اعتماد و مشارکت کننده در اشتراک دانش توسط مورسلین و همکاران^۱ (۲۰۱۵) مورد بررسی قرار گرفت. در ادامه همین روند، برخی از پژوهش‌های اخیراً انجام شده تأثیر اخلاق کار اسلامی را بر رفتار کمکی، رفتار شهروندی کارکنان و تعهد کاری آنها، نگرش و رفتار کارکنان از نظر عدالت سازمانی درک شده، مالکیت روانی و عملکرد کارکنان بررسی کردند (محمد و همکاران^۲، ۲۰۱۸؛ دکلرک و همکاران^۳، ۲۰۱۹؛ فرید و همکاران^۴، ۲۰۱۹). پس از تجزیه و تحلیل همه این پژوهش‌ها، ممکن است یک باور کلی که توسط پژوهشگران اخلاق کار اسلامی وجود دارد را استنباط می‌شود. به نظر می‌رسد که آن‌ها این فرض را داشتند که نقش اخلاق کار اسلامی یا رابطه بین اخلاق کار اسلامی و نتایج شغلی همیشه از جهت قابل پیش‌بینی خاصی پیروی می‌کند. با این حال، با به چالش کشیدن این فرض، ممکن است استدلال کنیم که ممکن است شرایطی وجود داشته باشد که نقش اخلاق کار اسلامی یا رابطه بین اخلاق کار اسلامی و نتایج شغلی غیر قابل پیش‌بینی را نشان دهد. پژوهش حاضر با بررسی ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و رفتارهای انحرافی در محیط کار در حضور دو متغیر بسیار مهم، فرض مذکور را بررسی خواهد کرد.

رفتارهای انحرافی در محیط کار یک رفتار عمدی کارکنان است که استانداردها یا هنجارهای سازمانی را نقض می‌کند و رفاه یک سازمان یا اعضای آن را تهدید می‌کند (رابینسون و بنت^۵، ۱۹۹۵). برای مدت طولانی سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار داده بود (اسپکتور و همکاران^۶، ۲۰۰۶). بی‌عدالتی یا بدرفتاری بین فردی به عنوان پیشینه رفتارهای انحرافی در محیط کار و رفتارهای منفی در محیط کار در نظر گرفته شد (تپر و همکاران^۷، ۲۰۰۹؛ مایر و همکاران^۸، ۲۰۱۲). کارکنان قربانی یا بدرفتاری در محل کار با رفتار منفی متقابل رفتار کردند (دافی و همکاران^۹، ۲۰۰۲؛ بارکلی و همکاران^{۱۰}، ۲۰۰۵؛ میچل و آمبروز^{۱۱}، ۲۰۰۷). در پژوهشی که اخیراً انجام شده است، جاوید و همکارانش (۲۰۱۹) تأثیر سرپرستی توهین آمیز بر رفتارهای انحرافی در محیط کار کردند. انتظار می‌رود پژوهش حاضر با پژوهش‌های که اعتقاد اخلاقی کارکنان را به عنوان پیشینه رفتارهای انحرافی در محیط کار در نظر می‌گیرد، همسو باشد (هنله و همکاران^{۱۲}، ۲۰۰۵؛ تروینو و همکاران^{۱۳}، ۲۰۰۶). با این حال، آموزه‌های اسلام به پیروان خود تأکید می‌کند که با اخلاص و فداکاری کامل برای رساندن خیر برای آنها و همچنین برای سازمان و جامعه خود تلاش کنند (علی، ۱۹۹۲؛ احمد، ۲۰۱۱؛ مرتضی و همکاران، ۲۰۱۶). پژوهش دیگری نقش تعدیل‌کننده اخلاق کار اسلامی را بین سرپرستی توهین آمیز ادراک شده کارکنان و رفتارهای انحرافی در محیط کار تأیید کرد (جاوید و همکاران، ۲۰۱۹). کارکنانی که دارای درجه بالاتری از اخلاق کار اسلامی هستند، رهبر خود را در محیط کار احترام می‌گذارند و قدردانی می‌کنند و رهبران و پیروان باید به‌عنوان برادری بر اساس نوع بشر در نظر گرفته شوند (محمد و قوقاب، ۲۰۱۶). ممکن است استدلال شود که پیروان اخلاق کار اسلامی در حالی که صمیمیت و فداکاری کامل را نسبت به کارفرمای خود نشان می‌دهند، به مسیر عملی که توسط رهبر، سرپرست یا کارفرما برای آن‌ها ارائه می‌شود، با هدف به ارمغان آوردن کارآمد برای محیط کار و اعضای آن، پایبند هستند. در نتیجه، آن‌ها تمایل کمتری به انحراف از رویه عملیات استاندارد^{۱۴} دارند که توسط کارفرما برای آنها تجویز شده است. بر اساس این استدلال‌ها، ممکن است این فرضیه را مطرح شود که زیردستانی که دارای اخلاق کاری قوی اسلامی هستند، تمایل کمتری به رفتارهای انحرافی در محیط کار دارند.

1 -Mursaleen & et al
2 -Mohammad &et al.,
3 -De Clercq& et al
4 -Farid &et al
5 -Robinson & Bennett
6 -Spector &et al
7 -Tepper &et al
8 -Mayer& et al
9 -Duffy& et al
10 -Barclay &et al
11 -Mitchell & Ambrose
12- Henle& et al
13- Treviño &et al
14 -standard operation procedure

سرپرستی توهین‌آمیز، خصومت کارکنان و رفتارهای انحرافی در محیط کار

سرپرستی توهین‌آمیز ادراک‌شده کارکنان را می‌توان به عنوان «ارزیابی‌های ذهنی» آنها توصیف کرد تا جایی که سرپرست درگیر «ادراکات زبردستان از میزانی که سرپرستان در نمایش مستمر رفتارهای کلامی و غیرکلامی خصمانه، به استثنای تماس فیزیکی» دخالت دارند (تپر، ۲۰۰۰). متیو و بابیاک (۲۰۱۶) یک رابطه مثبت و قوی بین نیت‌های روانی سازمانی، سرپرستی توهین‌آمیز و تمایل به ترک کار را گزارش کردند. بی‌عدالتی بین فردی باعث کاهش عزت نفس کارکنان و پیش‌بینی رفتار انحرافی در محیط کار می‌شود (فریس و همکاران^۱، ۲۰۱۲). اعتقاد بر این بود که خلاقیت کارکنان به طور منفی تحت تأثیر سرپرستی توهین‌آمیز ادراک‌شده قرار می‌گیرد (لیو و همکاران^۲، ۲۰۱۶). کارکنانی که دائماً با سرپرستی توهین‌آمیز مواجه بودند، بیشتر مستعد نشان دادن پریشانی روانی بودند (تپر، ۲۰۰۰). سرپرستی توهین‌آمیز ادراک‌شده به طور مثبت با رفتار انحرافی در محیط کار مرتبط بود (جاوید و همکاران، ۲۰۱۹). همه پژوهش‌های ذکر شده در بالا نشان دادند که به طور کلی، سرپرستی توهین‌آمیز درک شده با رفتار انحرافی در محیط کار و نتایج شغلی مرتبط است. مدیران مایلند این اتفاقات مضر در محیط کار را پیش‌بینی کنند تا به طور فعال از این رویارویی‌های نامطلوب در محل کار اجتناب کنند، آن‌ها را مهار کنند یا با آن مقابله کنند. بسیاری از پژوهشگران سرپرستی توهین‌آمیز را به عنوان بی‌عدالتی یا منجر به بی‌عدالتی در محیط کار که باعث رفتار و نتایج شغلی منفی می‌شود، تأیید کردند (زلرز و همکاران^۳، ۲۰۰۲؛ تپر، ۲۰۰۷؛ فریس و همکاران، ۲۰۱۲). خان و همکاران (۲۰۱۵) استدلال کردند که برخی سازه‌ها (مانند جهان بینی افراد، تسلیم شدن آنها به مقامات و عملکرد کاری) ممکن است به عنوان پیش‌بیننده ادراک کارکنان از سرپرستی توهین‌آمیز شود. پژوهش حاضر تأثیر سرپرستی توهین‌آمیز را به عنوان پیش‌بینی‌کننده نتیجه شغل بررسی می‌کند، همسو خواهد بود. پژوهش‌های اخیر (دکلرک و همکاران، ۲۰۱۸)، نقش مثبت اخلاق کار اسلامی را در ترویج رفتار حمایتی در میان کارکنان هنگامی که تحت سرپرستی توهین‌آمیز می‌کنند، تأیید کرد. با نشئت مستقیم از قرآن کریم و سنت حضرت محمد (صلی الله علیه و آله) (یوسف، ۲۰۰۱)، می‌توان بیان کرد که آموزه‌های اسلامی بر برقراری عدالت و انصاف تأکید دارند. برابری و در عین حال ریشه کن کردن بی‌عدالتی، ظلم و نابرابری از جامعه. قرآن کریم دو اصطلاح متضاد «عدل» و «ذلّم» را معرفی کرده است (لویس^۴، ۲۰۱۱). پس مؤمنان یا از «عدل» یعنی عدالت حمایت می‌کردند یا «ذلّم» یعنی ظلم را سرکوب می‌کردند. در قرآن کریم آمده است: «ای کسانی که ایمان آورده‌اید، به انصاف برای خدا گواه باشید و دشمنی قومی شما را از عدالت منحرف نکند. عادل باشید: این به تقوا نزدیک است و از خدا بپرهیزید. همانا خداوند به آنچه انجام می‌دهید آگاه است. مفهوم مشابهی در قرآن کریم بارها بر آن تأکید شده است. با حفظ همین دیدگاه، در سیره ذیل پیامبر اکرم حضرت محمد (صلی الله علیه و آله و سلم) آمده است که خداوند با او این گونه صحبت کرده است: «ای بندگانم! من ظلم را بر خود حرام کردم و در میان شما حرام کردم، پس به یکدیگر ستم نکنید...». همچنین از پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله و سلم نقل شده است که می‌فرماید: «در حقیقت، از بزرگترین جهادها، گفتار عادلانه نزد حاکم ظالم است». همچنین در روایت دیگری از پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله و سلم) آمده است: «کسی که از شما کار زشتی می‌بیند، با دست خود آن را اصلاح کند، و اگر قدرت آن را ندارد. پس با زبان انجام دهد، و اگر توان آن را ندارد، از دلش (حتی) کراهت داشته باشد، و این کمترین ایمان است. انتظار می‌رود این فلسفه بیان شده، مؤمنان خود را برای حمایت از انصاف و عدالت و به طور همزمان برای مبارزه با بی‌عدالتی و بی‌عدالتی آماده کند. این افراد، به دلیل اعتقاد قوی خود، دارای اخلاق کار اسلامی قوی هستند. این آموزه‌ها، در حالی که کارکنان را نترس می‌کند، آنها را تشویق می‌کند تا مستقیماً با بی‌عدالتی مقابله کنند. چنین افرادی در برابر بی‌عدالتی یا رفتار سرپرستی توهین‌آمیز به آن‌ها انتقام می‌گیرند. بنابراین، آنها در مقایسه با کسانی که اخلاق کار اسلامی کم یا بدون اخلاق کار اسلامی دارند، با شدت بیشتری مقابله

1 -Mathieu and Babiak

2 -Ferris & et al

3 -Liu & et a

4 -Zellars et al

5 -Lewis

می‌کنند و خصومت نشان می‌دهند. خصومت ممکن است به عنوان یک جزء شناختی از رفتار یک فرد توصیف شود (باس و پری^۱، ۱۹۹۲). باس و پری^۲ (۱۹۹۲) ضمن برقراری ارتباط بین خشم و خصومت، استدلال کردند که پس از حالت برانگیختگی خشم، برخی از احساسات منفی ایجاد شده در کارکنان قربانی باقی می‌ماند که باعث تلخی و تردید در مورد نیت سوء استفاده کنندگان می‌شود. ادراک رفتار خصمانه زمانی ایجاد می‌شود که افکار بدخواهی و بی‌عدالتی در میان کارکنان قربانی وجود داشته باشد. اثرات خصمانه ناشی از بدرفتاری مبتنی بر مرجع و زیردستان منجر به رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌شود (مایر و همکاران^۳، ۲۰۱۲). ممکن است استدلال شود که افرادی که دارای اخلاق کار اسلامی بالایی هستند ممکن است رفتار خصمانه‌ای در سطح معینی از نظارت توهین آمیز نشان دهند. آنها زمانی که متوجه وقوع رفتار ناعادلانه یا ناظر بر رفتار توهین آمیز در محل کار می‌شوند که خلاف سیستم اعتقادی آنها بود، رفتارهای انحرافی در محیط کار نشان می‌دهند. مشاهده شد که اخلاق کار اسلامی رابطه منفی با رفتارهای انحرافی در محیط کار دارد (احمد و عمر، ۲۰۱۴؛ بهاتی و همکاران، ۲۰۱۵؛ بهاتی و همکاران، ۲۰۱۶؛ جاوید و همکاران، ۲۰۱۹). اما اگر رفتار کارکنان مسلمان با یافته‌های پژوهش قبلی منطبق نبود، می‌توان آن را از طریق مفهوم کلیدی «امر به معروف و نهی از منکر» توضیح داد. این مفهوم در روایتی از پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) نیز آمده است که می‌فرماید: «سوگند به کسی که جانم در دست اوست یا امر به معروف و نهی از منکر می‌کنی، یا خداوند قطعاً خواهد کرد. به زودی عذابش را به سوی تو بفرست، آنگاه دعا خواهی کرد و پذیرفته نمی‌شود» بدرفتاری با رهبر، بی‌عدالتی در محیط کار یا رفتار توهین آمیز می‌تواند باعث ایجاد احساس استرس و خصومت در میان کارکنان قربانی شود. اگر کارکنان قربانی با اخلاق کار اسلامی بالا و خصومت، رفتارهای انحرافی در محیط کار را نشان دهند، تعجب آور نخواهد بود. با توجه به اعتقاد راسخ خود، آنها ممکن است انعطاف پذیری خود را برای مقابله اجباری و مخالفت با سرپرستی توهین آمیز نشان دهند. آنها ممکن است نسبت به نظارت نادرست حساس باشند که باعث خصومت و در نهایت انحراف می‌شود (مایر و همکاران، ۲۰۱۲). بنابراین، پیروان اخلاق کار اسلامی ممکن است به طور مستقیم و قهرآمیز با متخلفان به قصد ایفای نقش سازنده خود و به ارمغان آوردن خیر در محل کار، مقابله کنند. آنها ممکن است به دلیل ظلم، بی‌عدالتی یا نظارت نادرست در محل کار با نشان دادن انحراف در محیط کار واکنش نشان دهند. این رفتار ممکن است با استفاده از هنجار نظریه متقابل توضیح داده شود. ممکن است پیشنهاد می‌شود که وقتی کارکنانی با اخلاق کار اسلامی بالا تحت رفتار سرپرستی توهین آمیز قرار می‌گیرند، انتظار می‌رود که در ازای آن مطابق اصول اسلامی و پیش‌بینی شده توسط تئوری‌های رفتار انسانی، تلافی کنند، شاید هنوز هم به قصد خیر برای محیط کار و اعضای آن. در نتیجه، آن‌ها احتمالاً از دستورالعمل‌هایی که توسط سرپرستی توهین آمیز به آن‌ها ارائه می‌شود، منحرف می‌شوند. بنابراین، در حضور سرپرستی توهین آمیز، کارکنان ممکن است پیش‌بینی کنند که انحراف قوی در محیط کار کارکنان توسط این کارکنان قربانی متخاصم نشان داده می‌شود.

پیشینه پژوهش

مقبول و همکاران^۴ (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان سرپرستی توهین آمیز، رفتار انحرافی محیط کار را در کارکنان پرستاری ایجاد می‌کند: نقش نقض قرارداد روانی و اخلاق کاری اسلامی که با نمونه آماری ۲۶۹ نفر از کارکنان بانک و روش توصیفی از نوع همبستگی انجام داد به این نتیجه رسیدند که سرپرستی توهین آمیز به طور مثبت بر رفتار انحرافی محیط کار تأثیر گذاشت و نقض قرارداد روانی واسطه این رابطه بود. با این حال، کارکنان با اخلاق کاری اسلامی بالا کمتر به رفتار انحرافی محیط کار اهمیت دادند و کمتر به آن‌ها توجه می‌کنند. بنابراین، اخلاق کاری اسلامی اثر سرپرستی توهین آمیز بر رفتار انحرافی محیط کار کاهش داد. امان الله و محمود^۵ (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان نقش اخلاق کاری اسلامی در شکل دادن به رفتار کارکنان: شواهدی از بخش بانکداری در آزاد جامو و کشمیر که با نمونه آماری ۲۶۹ نفر از کارکنان بانک و روش توصیفی از نوع

1 -Buss & Perry

2 -Buss and Perry

3 -Mayer et al

4 - Maqbool& et al

5 - Aman-Ullah & Mehmood

همبستگی انجام داد به این نتیجه رسیدند که اخلاق کاری اسلامی با رفتارهای مثبت رابطه مثبت و با رفتارهای منفی رابطه منفی داشت. زیا و همکاران^(۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان تأثیر تعاملی اخلاق کاری اسلامی و تبادل اعضای رهبر بر رفتار انحرافی محیط کار و عملکرد انطباقی که با نمونه آماری ۲۶۹ نفر از کارکنان بانک و روش توصیفی از نوع همبستگی انجام داد به این نتیجه رسیدند که تبادل اعضای رهبر تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد تطبیقی داشت و به طور منفی با رفتار انحرافی محیط کار کارکنان مرتبط بود. نتایج اثر تعدیل نشان داد که رابطه مثبت تبادل اعضای رهبر با عملکرد انطباقی و رابطه منفی با رفتار انحرافی محیط کار برای اخلاق کاری اسلامی قوی‌تر بود.

ریدلو و همکاران^(۲۰۲۲) در پژوهشی به عنوان تعدیل متغیرهای اخلاق کار اسلامی بر تأثیر محیط کار، انگیزه کاری، فرهنگ کاری و پاداش بر عملکرد کارکنان که با روش توصیفی از نوع همبستگی و نمونه آماری ۸۰ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که (۱) محیط کار تأثیر معناداری بر عملکرد کارکنان داشت، (۲) انگیزه کاری تأثیر معنی داری بر عملکرد کارکنان نداشت، (۳) فرهنگ سازمانی تأثیر معناداری بر عملکرد کارکنان نداشت، (۴) پاداش بر عملکرد کارکنان تأثیر بسزایی داشت، (۵) اخلاق کاری اسلامی قادر به تعدیل متغیرهای مستقل نیست، به عنوان مثال، محیط کار، انگیزه کاری و فرهنگ سازمانی برای تأثیر آنها بر عملکرد کارکنان، اما برای متغیر پاداش می‌توان آن را با اخلاق کار اسلامی تعدیل کرد. ناسوتیون و همکاران^(۲۰۱۹) در پژوهشی به عنوان تأثیر رهبری معنوی، کیفیت زندگی کاری، اخلاق کاری اسلامی بر عملکرد کارکنان با رفتار شهروندی سازمانی مطالعه موردی کارکنان بانک اسلامی ساموت شهرمدان که با روش توصیفی از نوع همبستگی و نمونه آماری ۱۳۱ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری وجود نداشت. حکیم و همکاران^(۲۰۱۸) در پژوهشی به عنوان تأثیر اخلاق کار اسلامی رهبران بر عملکرد کارکنان و تعهد سازمانی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و نمونه آماری ۶۶ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق کاری اسلامی رهبر با عملکرد کارکنان همبستگی معناداری وجود داشت و تعهد سازمانی اخلاق کاری اسلامی تأثیرگذارترین عامل بر عملکرد کارمندان بود. وحیدی^(۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان تأثیر اخلاق کار مذهبی بر رفتارهای انحرافی و نقش میانجی جو اخلاقی که در آندونزی با نمونه آماری ۱۰۰ نفر و روش توصیفی از نوع همبستگی انجام داد به این نتیجه رسید که اخلاق کار مذهبی بر رفتارهای انحرافی تأثیر منفی داشت و جو اخلاقی نقش میانجیگری داشت. کولیتی^(۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان تعامل رهبری اسلامی و رفتارهای انحرافی در محیط کار چگونه است؟ با رویکرد آمیخته اکتشافی انجام داد به این نتیجه رسیدند که از نتایج مثبت رهبری اسلامی، ملاحظیات سازمانی و پذیرش معنویت اسلامی از طریق ارزش‌های سازمانی و دیدگاه دین‌داری برای تولید، ایجاد انگیزه ذاتی و افزایش رفاه کارکنان که برای مقابله با رفتارهای انحرافی در محیط کار بود و رهبری اسلامی از افزایش رفتارهای انحرافی مانند گرفتن استراحت بیش از حد، آهسته کار کردن، سرقت یا از بین بردن تجهیزات اداری، فساد، تجاوز شخصی و سازمانی جلوگیری کرد. اصغر و احمد^(۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان تأثیر سرپرستی توهین‌آمیز بر رفتار انحرافی در محیط کار با نقش میان‌جی عدالت تعاملی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و نمونه آماری ۲۷۲ نفر در پاکستان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که سرپرستی توهین‌آمیز بر رفتار انحرافی در محیط کار تأثیر مثبت داشت و عدالت تعاملی نقش میانجی داشت. جواد و همکاران^(۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان تأثیر سرپرستی توهین‌آمیز بر رفتار انحرافی کاری با نقش میانجی اخلاق کار اسلامی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و نمونه آماری ۱۳۶ نفر در پاکستان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که سرپرستی توهین‌آمیز بر رفتار انحرافی کاری تأثیر مثبت داشت و اخلاق کار اسلامی

1 - Zia & et al

2 - Ridlo & et al

3 - Nasution & et al

4 - Hakim & et al

5 - Wahyudi

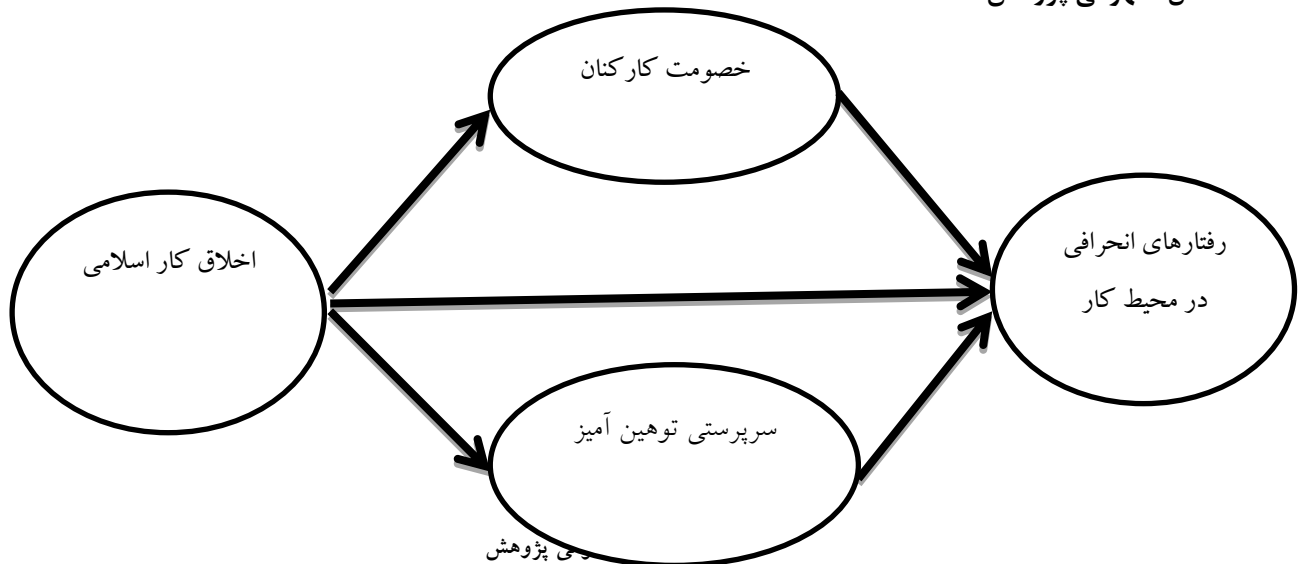
6 - Kuklytè

7 - Asghar & Ahmad

8 - Javed & et al

نقش میانجی داشت. زینی و همکاران^۱ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان بررسی مقدماتی تأثیر دینداری و اخلاق کار اسلامی نسبت به رفتار انحرافی در محیط کار در بین کارمندان مسلمان مالزی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که افزایش دینداری و اخلاق کار اسلامی، رفتار انحرافی در محیط کار کاهش یافت.

مدل مفهومی پژوهش



با توجه به مطالب گفته شده و با پیروی از پژوهش (خان و همکاران، ۲۰۱۸)، فرضیه‌های زیر را پیشنهاد می‌شود.

- H1: اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد
- H2: اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش میانجی سرپرستی توهین آمیز تأثیر دارد
- H3: اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش میانجی خصوصیت کارکنان تأثیر دارد
- H4: اخلاق کار اسلامی بر سرپرستی توهین آمیز تأثیر دارد
- H5: اخلاق کار اسلامی بر خصوصیت کارکنان تأثیر دارد
- H6: خصوصیت کارکنان بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد
- H7: سرپرستی توهین آمیز بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد

۳- روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۶۶۰ نفر که با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۴ نفر انتخاب شد. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده شد. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز پژوهش از ابزار پرسش‌نامه استفاده شده است. سوالات تخصصی در طیف لیکرت بوده که نحوه امتیاز دهی به صورت زیر است.

جدول ۱: ترکیب سوالات پرسشنامه‌ها

| متغیرهای مورد بررسی | شماره سوالات در پرسش‌نامه | جمع سوالات | نگارنده پرسش‌نامه |
|---------------------|---------------------------|------------|-------------------|
| اخلاق کار اسلامی | ۱-۲۲ | ۱۷ | علی (۱۹۹۲) |

| | | | |
|----------------------|----|-------|------------------------------|
| باص و پری (۱۹۹۲) | ۱۶ | ۲۳-۳۴ | خصوصیت کارکنان |
| تیپر (۲۰۰۰) | ۱۵ | ۳۵-۴۴ | سرپرستی توهین آمیز |
| بنت و رایبسون (۲۰۰۰) | ۱۲ | ۴۵-۵۰ | رفتارهای انحرافی در محیط کار |

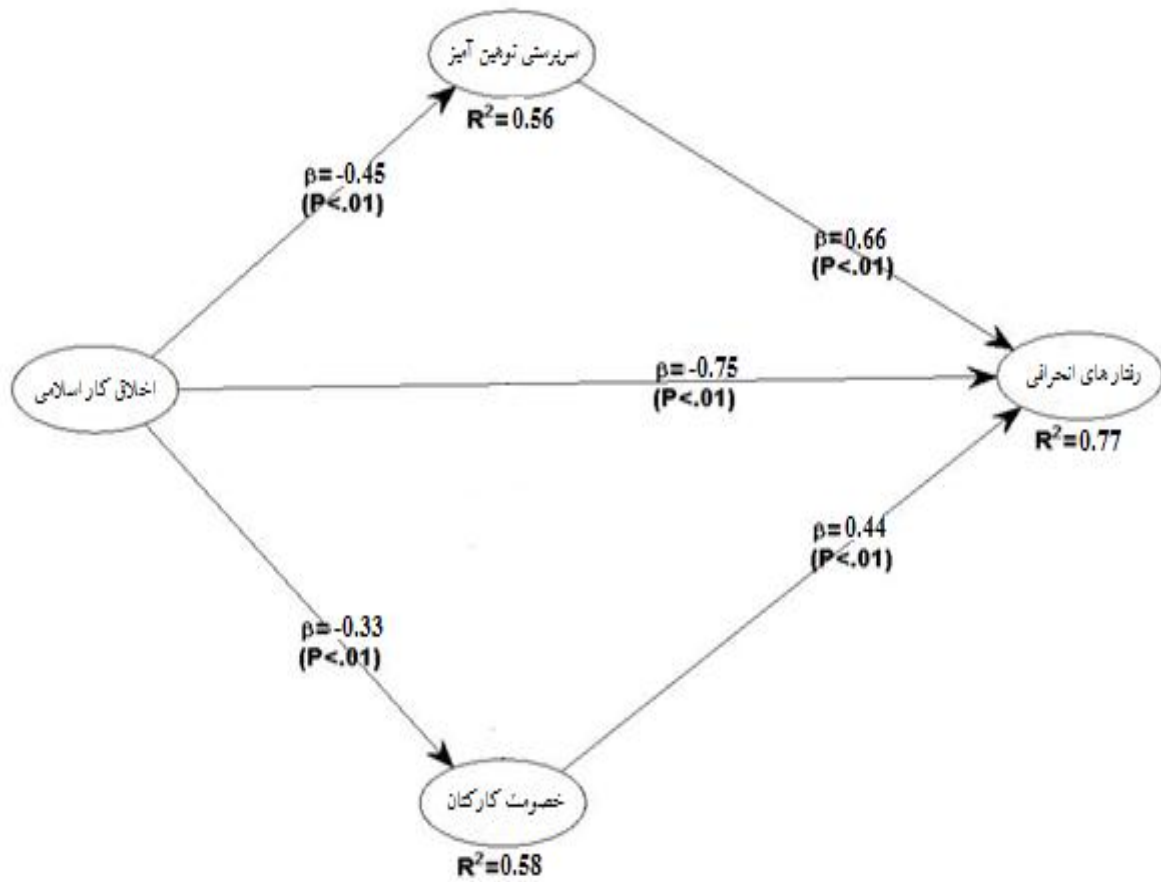
روایی پرسش نامه ها: الف: روایی محتوایی: منظور پژوهشگران پس از ساخت پرسش نامه آن را در اختیار ۱۰ نفر از صاحب نظران و اساتید حوزه مدیریت و سازمان قرار داد و مورد تایید قرار گرفت. ب: روایی صوری: روایی در اصل به صحت و درستی اندازه گیری محقق برمی گردد. برای افزایش روایی پرسشنامه، ابتدا ۳۰ پرسش نامه بین تعدادی از مخاطبان در جامعه آماری توزیع و کلیه ابهامات افراد جامعه آماری در رابطه با سئوالات مشخص شد. بدین ترتیب تعدادی از سئوالات، حذف و تعداد دیگری جایگزین آن شد و در نهایت پس از شفاف شدن نقاط ضعف و قوت سئوالات، پرسشنامه نهایی و توزیع گردید. ج: روایی سازه: اعتبار عاملی پرسشنامه برای بررسی اعتبار عاملی پرسش نامه های بکار رفته از دو روش تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی در پژوهش حاضر استفاده گردید. پایایی پرسش نامه ها: بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده های به دست آمده از این پرسشنامه ها و به کمک نرم افزار SPSS 22 میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که عدد بدست آمده برای هر ابزار بدین شرح است.

جدول ۲: ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسش نامه های پژوهش

| مؤلفه ها | شماره سئوالات در پرسشنامه | ضریب آلفای کرونباخ |
|------------------------------|---------------------------|--------------------|
| اخلاق کار اسلامی | ۱-۱۷ | ۰/۹۰ |
| خصوصیت کارکنان | ۱۷-۳۳ | ۰/۹۰ |
| سرپرستی توهین آمیز | ۳۴-۴۸ | ۰/۸۸ |
| رفتارهای انحرافی در محیط کار | ۴۹-۷۰ | ۰/۸۸ |

یافته ها پژوهش

فرضیه اصلی پژوهش: اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق خصوصیت کارکنان و سرپرستی توهین آمیز تاثیر دارد.



شکل ۲: مدل اصلی پژوهش

جدول ۳: برازش مدل

| شاخص های مورد بررسی | مقدار استاندارد | مقدار مدل | نتیجه گیری |
|---------------------|-----------------------------|-----------|---------------------|
| AVIF | کمتر از ۳/۳ در حالت ایده آل | ۲/۰۱ | برازش مدل مناسب است |
| GOF | مقدار مناسب بیشتر از ۰/۲۵ | ۰/۶۶ | برازش مدل مناسب است |
| SPR | حالت ایده آل ۱ | ۱ | برازش مدل مناسب است |
| RSCR | حالت ایده آل ۱ | ۱ | برازش مدل مناسب است |
| SSR | بیش از ۰/۷ | ۱ | برازش مدل مناسب است |
| NLBCDR | بیش از ۰/۷ | ۱ | برازش مدل مناسب است |

با توجه به جدول ۴ مدل وضعیت مناسب و ایده آلی دارد لذا برازش مدل معنادار است. با توجه به جدول و مدل ارائه شده در بالا، ضرایب تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کاراز طریق خصومت کارکنان و سرپرستی توهین آمیز به طور کلی به شرح زیر است:

جدول ۴: ضرایب تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کاراز طریق خصومت کارکنان و سرپرستی توهین آمیز

| اخلاق کار اسلامی | خصوصیت کارکنان | سرپرستی | توهین | رفتار های انحرافی در محیط |
|---------------------------|----------------|---------|-------|---------------------------|
| اخلاق کار اسلامی | | | | |
| خصوصیت کارکنان | ۰/۳۳ | | | |
| سرپرستی توهین آمیز | ۰/۴۵ | | | |
| رفتار های انحرافی در محیط | ۰/۷۵ | ۰/۴۴ | ۰/۶۶ | |

جدول ۵: بررسی معنی داری ضرایب مدل

| اخلاق کار اسلامی | خصوصیت کارکنان | سرپرستی | توهین | رفتار های انحرافی در محیط |
|---------------------------|----------------|---------|--------|---------------------------|
| اخلاق کار اسلامی | | | | |
| خصوصیت کارکنان | <۰/۰۰۱ | | | |
| سرپرستی توهین آمیز | <۰/۰۰۱ | | | |
| رفتار های انحرافی در محیط | <۰/۰۰۱ | <۰/۰۰۱ | <۰/۰۰۱ | |

جدول ۶: بررسی معنی داری روابط مدل

| رابطه | میزان اثر | معناداری |
|---|-----------|----------|
| اخلاق کار اسلامی - رفتار های انحرافی در محیط | ۰/۷۵ | <۰/۰۰۱ |
| اخلاق کار اسلامی - خصوصیت کارکنان - رفتار های انحرافی در محیط | ۰/۱۱ | <۰/۰۰۱ |
| اخلاق کار اسلامی - سرپرستی توهین آمیز - رفتار های انحرافی در محیط | ۰/۲۲ | <۰/۰۰۱ |

با توجه به جدول ۷ اخلاق کار اسلامی از طریق خصوصیت کارکنان بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تاثیر ۰/۱۱- می باشد و از طریق سرپرستی توهین آمیز بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تاثیر ۰/۲۲- است و همچنین تاثیر مستقیم بر رفتارهای انحرافی در محیط کار نیز معنادار و منفی می باشد. که ضریب این تاثیر ۰/۷۵- است.

جدول ۷: همبستگی بین متغیرهای مکنون و خطا

| اخلاق کار اسلامی | خصوصیت کارکنان | سرپرستی | توهین | رفتار های انحرافی در محیط |
|--------------------|----------------|---------|--------|---------------------------|
| اخلاق کار اسلامی | ۰/۶۰ | ۰/۷۰ | ۰/۶۰ | ۰/۶۰ |
| خصوصیت کارکنان | ۰/۶۳ | ۰/۶۰ | (۰/۸۹) | ۰/۵۰ |
| سرپرستی توهین آمیز | ۰/۷۱ | ۰/۵۵ | (۰/۸۵) | ۰/۵۵ |

| فرضیه های فرعی پژوهش | | | | |
|----------------------|-------|----------|-------|-------|
| فرضیه ها | میزان | مقدار | خطای | نتیجه |
| | اثر | معناداری | معیار | فرضیه |
| فرضیه اول | -۰/۷۵ | <۰/۰۰۱ | ۰/۰۳۵ | تأیید |
| فرضیه دوم | -۰/۱۱ | <۰/۰۰۱ | ۰/۰۳۵ | تأیید |
| فرضیه سوم | -۰/۳۳ | <۰/۰۰۱ | ۰/۰۳۵ | تأیید |
| فرضیه چهارم | -۰/۴۵ | <۰/۰۰۱ | ۰/۰۳۵ | تأیید |
| فرضیه پنجم | -۰/۲۲ | <۰/۰۰۱ | ۰/۰۳۵ | تأیید |
| فرضیه ششم | ۰/۴۴ | <۰/۰۰۱ | ۰/۰۳۴ | تأیید |
| فرضیه هفتم | ۰/۶۶ | <۰/۰۰۱ | ۰/۰۳۴ | تأیید |

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر، با هدف بررسی تاثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق سرپرستی توهین آمیز و خصومت کارکنان انجام شد و فرضیه‌های پژوهش تایید شدند. یافته‌های پژوهش حاضر با پژوهش‌های مقبول و همکاران (۲۰۲۴)، امان الله و محمود (۲۰۲۳) و زیا و همکاران (۲۰۲۲) همسو است. نتایج نشان داد که اخلاق کار اسلامی به طور معنی داری و منفی با رفتارهای انحرافی در محیط کار مرتبط است. بنابراین، اخلاق کار اسلامی با کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار مرتبط است. همان‌طور که اسلام به پیروان خود دستور می‌دهد تا با فداکاری و فداکاری کامل کار کنند، ممکن است پیش‌بینی شود که کارکنانی که سطح اخلاق کار اسلامی بالاتری دارند در مقایسه با افراد با سطح پایین اخلاق کار اسلامی تمایل بیشتری به اقدامات تجویز شده توسط سرپرستان خود داشته باشند. این نتایج یک طرف از فلسفه و آموزه‌های اسلامی را نشان می‌دهد و با ادبیات قبلی که نتایج مثبت شغلی را نشان می‌دهد، همخوانی دارد. یافته‌های پژوهش حاضر همچنین نشان داد که اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق خصومت کارکنان و سرپرستی توهین آمیز واسطه می‌کند. این یافته‌ها را می‌توان با این دیدگاه تبیین کرد که آموزه‌های اسلام پیروان را به وفاداری به کارفرمای

خود و احترام و قدردانی از رهبر خود در محیط کار تشویق می‌کند و رهبران و پیروان را باید برادری مبتنی بر انسانیت دانست. پیروان این فلسفه قصد دارند برای آنها، برای سازمان و جامعه خود خیری به ارمغان بیاورند. این نتایج را می‌توان با کمک یک اصل کلیدی اسلامی یعنی «امر به معروف و نهی از منکر» که بارها در قرآن کریم و سنت پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله و سلم) ذکر شده است، توجیه کرد. وجه دیگری از فلسفه و اندیشه‌های اسلامی را نشان می‌دهد که در کمال تعجب در ادبیات وجود ندارد. مطالعه ما رهبری می‌کند و این رابطه را برای اولین بار به صورت تجربی بیان می‌کند. یافته‌های پژوهش حاضر همچنین با نظریه تبادل اجتماعی (هومنز، ۱۹۵۸) و نظریه هنجار تعامل ارائه شده توسط گولدر (۱۹۶۰) مطابقت دارد، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین اخلاق کار اسلامی و رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق خصومت کارکنان و سرپرستی توهین آمیز ادراک شده توسط کارکنان بود. نظریه مبادله اجتماعی (هومنز، ۱۹۵۸) استدلال می‌کند که معاملات اجتماعی بین دو طرف اتفاق می‌افتد و هر یک سعی می‌کردند مزایا را افزایش داده و هزینه‌های مرتبط با آن معامله را کاهش دهند. مطابق انتظار اخلاق کار اسلامی به طور معنی داری و منفی با رفتارهای انحرافی در محیط کار مرتبط بود. کارکنانی که دارای اخلاق کار اسلامی بالایی هستند، به شدت به اقدامات ارائه شده توسط کارفرمای خود پایبند هستند و قصد دارند به طور کارآمد برای محل کار و اعضای آن مفید باشند. در نتیجه تمایل کمتری به انحراف در محل کار داشتند. کارمندان ممکن است بدرفتاری یا رفتار توهین آمیز رهبر را به عنوان بی‌عدالتی در محل کار بدانند که ممکن است باعث ایجاد احساس استرس و خصومت شود. تعجب آور نخواهد بود اگر کارمندان قربانی یا مشاهده شده با اخلاق کار اسلامی بالا و خصومت، انحراف در محل کار را نشان دهند. آنها ممکن است نسبت به نظارت نادرست حساس باشند که باعث خصومت و در نهایت انحراف می‌شود. بنابراین، پیروان دارای اخلاق کار اسلامی بالا، که هنوز هم قصد دارند خیر به محیط کار بیاورند، ممکن است با نشان دادن انحراف در محل کار، مستقیماً و قاطعانه با متخلفان مقابله کنند. این افزایش سطح انحراف در محل کار زمانی قابل توجه است که کارکنان نظارت سوءاستفاده‌کننده را بالا می‌دانند. رابطه بین اخلاق کار اسلامی و رفتارهای انحرافی در محیط کار، در حضور کارکنان ادراک شده، نظارت سوء استفاده و خصومت ممکن است از طریق هنجار عمل متقابل نظریه ارائه شده توسط گولدر (۱۹۶۰) توضیح داده شود. با استفاده از هنجار تئوری متقابل، ما پیشنهاد کردیم که وقتی زیردستان با اخلاق کار اسلامی و خصومت بالا در معرض سرپرستی توهین آمیز قرار می‌گیرند، در ازای آن به دلیل ویژگی‌های شخصیتی منحصر به فردشان، با هدف ایجاد خیر برای محیط کار و اعضای آن، تلافی کنند. همچنین در این شرایط تمایل به انحراف از رهنمودهایی که سرپرستی توهین آمیز در اختیارشان قرار می‌دهد، خواهند بود. در مجموع، یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد، ابتدا، توانایی اخلاق کار اسلامی را در تشخیص و پیش‌بینی یک رفتار مهم کارمند یعنی رفتارهای انحرافی در محیط کار نشان داد. دوم، نشان داد که رابطه بین اخلاق کار اسلامی و رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق سرپرستی توهین آمیز ادراک شده توسط کارکنان واسطه می‌شود. سوم، این پژوهش تأیید کرد که رابطه مذکور با خصومت کارکنان واسطه شده است. در نهایت، پژوهش ما یک فرضیه گسترده را به چالش کشید که بسیاری، اگر نگوییم همه، پژوهشگران را به این باور رساند که نتایج شغلی مرتبط با اخلاق کار اسلامی از جهت قابل پیش‌بینی خاصی پیروی می‌کند. این مطالعه نشان داد که اگرچه یافته‌های آن با پژوهش قبلی مطابقت نداشت، اما نتایج را در حوزه تعالیم اسلام تبیین کرد. پیشایندهای رفتارهای انحرافی در محیط کار سروکار داشتند و اخلاق کار اسلامی را به عنوان مقدمه رفتارهای انحرافی در محیط کار شناسایی کردند. پژوهش حاضر معکوس شدن رابطه بین اخلاق کار اسلامی و رفتارهای انحرافی در محیط کار را تأیید کرد، زمانی که کارکنان سرپرستی توهین آمیز را بالا می‌دانستند. بنابراین، نقش واسطه‌ای رابطه سرپرستی توهین آمیز ادراک شده کارکنان بین اخلاق کار اسلامی و رفتارهای انحرافی در محیط کار را تأیید کرد. علاوه بر این، رابطه بین اخلاق کار اسلامی و رفتارهای انحرافی در محیط کار با واسطه خصومت کارکنان پیدا شد. علاوه بر این، پژوهش حاضر این فرض کلی را که توسط

بسیاری از پژوهشگران مطرح شده بود، به چالش کشید که نتایج شغلی مرتبط با اخلاق کار اسلامی همیشه از یک جهت قابل پیش‌بینی مشخص برای نشان دادن سهم مثبت آن در سازمان پیروی می‌کرد. در مقابل، نتایج مطالعه ما تأیید کرد که در حضور خصومت کارکنان، رابطه بین اخلاق کار اسلامی و رفتارهای انحرافی در محیط کار در حالی که جهت آن معکوس می‌شود، معنادار شد. اگرچه این نتایج با پژوهش‌های قبلی در تضاد بود، اما همچنان در حوزه فلسفه و اندیشه اسلامی قابل تبیین بود. بنابراین، مطالعه ما یک مانع روانشناختی موجود را می‌شکند تا پژوهش‌های مرتبط با اخلاق کار اسلامی را آزاد کند. پژوهش حاضر می‌تواند برای مدیران دانشگاه، متخصصان منابع انسانی یا شاغلین، اما نه محدود به، استخدام، انتخاب، آموزش، ارسال، انتقال، ارتقاء نیروی کار بسیار مفید باشد. سازمان‌ها می‌خواهند از نتایج منفی شغلی جلوگیری کنند تا کارایی و بهره‌وری را افزایش دهند و در عین حال هزینه‌های مرتبط با استخدام، انتخاب و آموزش کارکنان را کاهش دهند. این پژوهش می‌تواند به مدیران دانشگاه کمک کند تا رفتار نیروی کار بالقوه را در صورت احتمال مواجهه با سرپرستی توهین‌آمیز، پیش‌بینی کنند. مدیران دانشگاه ممکن است با قرار دادن افراد دارای اخلاق کار اسلامی بالا در سازمان خود، از سرپرستی توهین‌آمیز و رفتارهای انحرافی در محیط کار اجتناب کنند یا آن را کاهش دهند. این یک مکانیسم خود اصلاح و بهبود خودکار در محل کار ایجاد می‌کند. این می‌تواند به دستیابی به سطح افزایش کارایی و بهره‌وری و یک محل کار بهتر به دلیل کارمندان کمتر منحرف و درجه پایین نظارت سوء ادراک شده کمک کند. اگرچه چندین پژوهش تأثیر اخلاق کار اسلامی را بر بسیاری از نتایج مرتبط با شغل مورد بررسی قرار داده‌اند، توجه بیشتر به مطالعه نقش اخلاق کار اسلامی و سرپرستی توهین‌آمیز ادراک شده بر سایر ویژگی‌های شخصیتی یا حالت‌های شخصیتی نیروی کار مفید خواهد بود. تحقیقات آینده ممکن است نقش انجام شده توسط اخلاق کار اسلامی و بدرفتاری در محل کار را بر روی برخی دیگر از رفتارها و مسائل مهم مرتبط با محل کار بررسی کند. علاوه بر این، از آنجایی که اخلاق کار اسلامی پایه خود را در باورهای نیروی کار دارد، ممکن است این پتانسیل را داشته باشد که نه تنها پیروان خود را به سمت رفتار و مشارکت مثبت در محل کار سوق دهد، بلکه در جهت محافظت از نیروی کار و محل کار در برابر شرایط بالقوه مضر یا رفتارهای دیگران افراد یا گروه‌هایی از افراد در سطوح افقی یا عمودی.

REFERENCES

- Aman-Ullah, A. and Mehmood, W. (2023), "Role of Islamic work ethics in shaping employees' behaviour: evidence from the banking sector in Azad Jammu and Kashmir", *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 14 (7), 1033-1047.
- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckennooghe, D. (2014). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*, 40(7), 1813-1830.
- Abid, M., & Ashfaq, A. (2015). CPEC: Challenges and opportunities for Pakistan. *Journal of Pakistan Vision*, 16(2), 142-169.
- Abuznaid, S. A. (2009). Business ethics in Islam: the glaring gap in practice. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2(4), 278-288.
- Ahmad, A., & Omar, Z. (2014). Reducing deviant behavior through workplace spirituality and job satisfaction. *Asian Social Science*, 10(19), 107-112.
- Ahmad, M. S. (2011). Work ethics: An Islamic prospective. *International Journal of Human Sciences*, 8(1), 850-859.
- Alhyasat, K. (2012). The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations. *Journal of Islamic Marketing*, 3(2), 139-154.

- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *Journal of Social Psychology*, 128(5), 575-583.
- Ali, A. (1992). The Islamic work ethic in Arabia. *The Journal of Psychology*, 126(5), 507-519.
- Ali, A. J., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5-19.
- Ali, A. J., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross-cultural Management: an International Journal*, 15, 5-19.
- Al-Tirmidhi, A. I. M. (2007). *Jami at-Tirmidhi*. English-Arabic. Translated to English by Abu Khaliyi. Darussalam, Riyadh, Saudi Arabia.
- Aquino, K., & Douglas, S. (2003). Identity threat and antisocial behavior in organizations: The moderating effects of individual differences, aggressive modeling, and hierarchical status. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(1), 195-208.
- Aquino, K., & Thau, S. (2009). Workplace victimization: Aggression from the target's perspective. *Annual Review of Psychology*, 60(1), 717-741.
- Arslan, M. (2001). The work ethic values of Protestant British, Catholic Irish and Muslim Turkish managers. *Journal of Business Ethics*, 31(4), 321-339.
- Asghar, Marya . Ahmad, Zohaib(2017) Impact of Abusive Supervision on Workplace Deviance Behavior; Role of Interactional Justice. *Current Economics and Management Research*. *Curr. Eco. Man. Res.*, 3(1)1-11.
- Athar, M. R., Shahzad, K., Ahmad, J., & Ijaz, M. S. (2016). Impact of Islamic work ethics on organizational commitment: Mediating role of job satisfaction. *Journal of Islamic Business and Management*, 6(1), 397-416.
- Awan, K. Z., & Akram, M. (2012). The relationship between Islamic work ethics and innovation capability and knowledge sharing plays moderation role. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(8), 34-48.
- Barclay, L. J., Skarlicki, D. P., & Pugh, S. D. (2005). Exploring the role of emotions in injustice perceptions and retaliation. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 629-643.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238-246.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588-606.
- Bhatti, O. K., Alam, M. A., Hassan, A., & Sulaiman, M. (2016). Islamic spirituality and social responsibility in curtailing the workplace deviance. *Humanomics*, 32(4), 405-417.
- Bhatti, O. K., Alkahtani, A., Hassan, A., & Sulaiman, M. (2015). The relationship between Islamic piety (taqwa) and workplace deviance with organizational justice as a moderator. *International Journal of Business and Management*, 10(4), 136-154.
- Buss, A. H., & Perry, M. (1992). The aggression questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(3), 452-459.
- Chase-Dunn, C., Kawano, Y., & Brewer, B. D. (2000). Trade globalization since 1795: Waves of integration in the world-system. *American Sociological Review*, 65(1), 77-95.
- Chen, F., Curran, P. J., Bollen, K. A., Kirby, J., & Paxton, P. (2008). An empirical evaluation of the use of fixed cutoff points in RMSEA test statistic in structural equation models. *Sociological Methods and Research*, 36(4), 462-494.

- Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L. A., & Barrick, M. R. (2004). Interactive effects of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 599-609.
- Cole, D. A., Perkins, C. E., & Zelkowitz, R. L. (2016). Impact of homogeneous and heterogeneous parceling strategies when latent variables represent multidimensional constructs. *Psychological Methods*, 21(2), 164-174.
- Comrey, A. L. (1978). Common methodological problems in factor analytic studies. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 46(4), 648-659.
- Conway, J. M., & Lance, C. E. (2010). What reviewers should expect from authors regarding common method bias in organizational research. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 325-334.
- De Clercq, D., Haq, I. U., Raja, U., Azeem, M. U., & Mahmud, N. (2018). When is an Islamic work ethic more likely to spur helping behavior? The roles of despotic leadership and gender. *Personnel Review*, 47(3), 630-650.
- 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(4), 1167-1177.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal*, 45(2), 331-351.
- Eschleman, K. J., Bowling, N. A., Michel, J. S., & Burns, G. N. (2014). Perceived intent of supervisor as a moderator of the relationships between abusive supervision and counterproductive work behaviours. *Work & Stress*, 28, 362-375.
- Farid, T., Iqbal, S., Jawahar, I. M., Ma, J., & Khan, M. K. (2019). The interactive effects of justice perceptions and Islamic work ethic in predicting citizenship behaviors and work engagement. *Asian Business & Management*, 18(1), 31-50.
- Ferris, D. L., Spence, J. R., Brown, D. J., & Heller, D. (2012). Interpersonal injustice and workplace deviance: The role of esteem threat. *Journal of Management*, 38(6), 1788-1811.
- Golparvar, M., & Nadi, M. A. (2011). Mediating role of organizational loyalty in relation between work ethic with deviant workplace behavior. *Ethics in Science & Technology*, 6(1), 43-52.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25, 161-178.
- Haar, J. M., de Fluiter, A., & Brougham, D. (2016). Abusive supervision and turnover intentions: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Management & Organization*, 22(02), 139-153.
- Haroon, M., Zaman, H. F., & Rehman, W. (2012). The relationship between Islamic work ethics and job in healthcare sector of Pakistan. *International Journal of Contemporary Business Studies*, 3(5), 6-12.
- Harvey, P., Stoner, J., Hochwarter, W., & Kacmar, C. (2007). Coping with abusive supervision: The neutralizing effects of ingratiation and positive affect on negative employee outcomes. *The*
- Hayati, K., & Caniogo, I. (2012). Islamic work ethic: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 1102-1106.

- Hayes, A. F., & Preacher, K. J. (2014). Statistical mediation analysis with a multicategorical independent variable. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 67(3), 451-470.
- Henle, C. A., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2005). The role of ethical ideology in workplace deviance. *Journal of Business Ethics*, 56(3), 219-230.
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597-606.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Javed B, Fatima T, Yasin RM, Jahanzeb S, Rawwas MYA. Impact of abusive supervision on deviant work behavior: The role of Islamic work ethic. *Business Ethics: A Eur Rev*. 1(1)1-13.
- Javed, B., Bashir, S., Rawwas, M. Y., & Arjoon, S. (2017). Islamic work ethic, innovative work behaviour, and adaptive performance: the mediating mechanism and an interacting effect. *Current Issues in Tourism*, 20(6), 647-663.
- 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.
- Johnson TM, Grim BJ. (2013). Global religious populations 1910-2010. The world's religions in figures: An introduction to international religious demography. John Wiley & Sons Inc., New York, NY, USA.
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237-249.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765-780.
- Khan, A. K., Moss, S., Quratulain, S., & Hameed, I. (2018). When and how subordinate performance leads to abusive supervision: A social dominance perspective. *Journal of Management*, 44(7), 2801-2826.
- Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2015). Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic work ethic. *Journal of Business Ethics*, 126(2), 235-246.
- Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2015). Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic Work Ethic. *Journal of Business Ethics*, 126, 235-246.
- Kline, R. B. (2015). Principles and practice of structural equation modeling. Guilford Publications, New York, NY, USA.
- Kumar, N., & Che Rose, R. (2010). Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability. *Journal of Management Development*, 29(1), 79-93.
- Leadership Quarterly, 18, 264-280.
- Lewis, M. (2011). Ethical principles in Islamic business and banking transactions. The Foundations of Islamic Banking. Chapter 3 Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, UK. 39-50.
- Liu, D., Liao, H., & Loi, R. (2012). The dark side of leadership: A three-level investigation of the cascading effect of abusive supervision on employee creativity. *Academy of Management Journal*, 55, 1187-1212.
- Liu, W., Zhang, P., Liao, J., Hao, P., & Mao, J. (2016). Abusive supervision and employee creativity: The mediating role of psychological safety and organizational identification. *Management Decision*, 54(1), 130-147.

- Maqbool, M., Lyu, B., Ullah, S., Khan, M.T., Abeden, A.Z.u. and 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*, 45 (3),461-477.
- Maoz, Z., & Henderson, E. A. (2013). The world religion dataset, 1945–2010: Logic, estimates, and trends. *International Interactions*, 39(3), 265-291.
- Marsh, H. W., Hau, K. T., & Wen, Z. (2004). In search of golden rules: Comment on hypothesis testing approaches to setting cutoff values for fit indexes and dangers in over generalizing Hu and Bentler's (1999) findings. *Structural Equation Modeling*, 11(3), 320-341.
- Mathieu, C., & Babiak, P. (2016). Corporate psychopathy and abusive supervision: Their influence on employees' job satisfaction and turnover intentions. *Personality and Individual Differences*, 91(4), 102-106.
- Mayer, D. M., Thau, S., Workman, K. M., Van Dijke, M., & De Cremer, D. (2012). Leader mistreatment, employee hostility, and deviant behaviors: Integrating self-uncertainty and thwarted needs perspectives on deviance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117(1), 24-40.
- Minhat, M., & Dzolkarnaini, N. (2016). Islamic corporate financing: Does it promote profit and loss sharing? *Business Ethics: A European Review*, 25(4), 482–497.
- Mitchell, M. S., & Ambrose, M. L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1159-1168.
- Moayedi, N. N. (2009). Islamic work ethic and Muslim religious beliefs impact on organizational commitment in the workplace. University of Phoenix, USA.
- Mohammad, J., & Quoquab, F. (2016). Furthering the thought on Islamic work ethic: How does it differ? *Journal of Islamic Marketing*, 7(3), 355–375.
- Mohammad, J., Quoquab, F., Idris, F., Al-Jabari, M., Hussin, N., & Wishah, R. (2018). The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome: A partial least squares approach. *Personnel Review*, 47(7), 1286-1308.
- Mursaleen, M., Saqib, L., Roberts, K. W., & Asif, M. (2015). Islamic work ethics as mediator between trust and knowledge sharing relationship. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(2), 614-640.
- Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. (2016). Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge-sharing behaviors. *Journal of Business Ethics*, 133(2), 325-333.
- Muslim, A. H. (2007). English translation of Sahih Muslim-Translated by Nasiruddin al-Khattab, Edited by Huda Khattab, Final review by Abu Khaliyl (USA), King Fahd National Library Catalog-in-Publication Data, Maktaba Dar-us-Salam, Saudi Arabia.
- Niles, F. S. (1999). Toward a cross-cultural understanding of work-related beliefs. *Human Relations*, 52(7), 855-867.
- Parasuraman, A., Berry, L. L., & Zeithaml, V. A. (1991). Refinement and reassessment of the SERVQUAL scale. *Journal of Retailing*, 67(4), 420–450.
- Parboteeah, K. P., Paik, Y., & Cullen, J. B. (2009). Religious groups and work values a focus on Buddhism, Christianity, Hinduism, and Islam. *International Journal of Cross Cultural Management*, 9(1), 51-67.

- Park, J. W., Robertson, R., & Wu, C. L. (2006). Modelling the impact of airline service quality and marketing variables on passengers' future behavioral intentions. *Transportation Planning and Technology*, 29(5), 359-381.
- Peng, A. C., Schaubroeck, J. M., & Li, Y. (2014). Social exchange implications of own and coworkers' experiences of supervisory abuse. *Academy of Management Journal*, 57, 1385-1405.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
- Qur'an (1981), Arabic text and English translation. Islamic Seminary, Elmhurst, NY, USA.
- Raja, U., Johns, G., & Ntalianis, F. (2004). The impact of personality on psychological contracts. *Academy of Management Journal*, 47(3), 350-367.
- Rawwas, M. Y., Javed, B., & Iqbal, M. N. (2018). Perception of politics and job outcomes: moderating role of Islamic work ethic. *Personnel Review*, 47(1), 74-94.
- Rice, G. (1999). Islamic ethics and the implications for business. *Journal of Business Ethics*, 18(4), 35-345.
- 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.
- Rokhman, W. (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15(1). 21-27.
- Saheeh Al-Bukhari Translated (2009) by Mohammad Muhsin Khan, King Fahd National Library Catalog-in Publication Data, Maktaba Dar-us-Salam, Saudi Arabia.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Smith, M. B., & Webster, B. D. (2017). A moderated mediation model of Machiavellianism, social undermining, political skill, and supervisor-rated job performance. *Personality and Individual Differences*, 104(1), 453-459.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counter productivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446-460.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190.
- Tepper, B. J. (2007). Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda. *Journal of Management*, 33(3), 261-289.
- Tepper, B. J., Carr, J. C., Breaux, D. M., Geider, S., Hu, C., & Hua, W. (2009). Abusive supervision, intentions to quit, and employees' workplace deviance: A power/dependence analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109(2), 156-167.
- Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of management*, 32(6), 951-990.
- Uygur, S. (2009). The Islamic work ethic and the emergence of Turkish SME owner-managers. *Journal of Business Ethics*, 88(1), 211-225.

Wang, W., Mao, J., Wu, W., & Liu, J. (2012). Abusive supervision and workplace deviance: The mediating role of interactional justice and the moderating role of power distance. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 50, 43–60.

Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relations*, 53(4), 513-537.

Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic—A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30(2), 152-169.

Zellars, K. L., Tepper, B. J., & Duffy, M. K. (2002). Abusive supervision and subordinates' organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1068-1076.

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. <https://doi.org/10.1108/IJOES-06-2021-0123>

The effect of Islamic work ethics on deviant behaviors in the workplace with the mediating role of abusive supervision and hostility of workers

Abstract

The purpose of this research is to investigate the effect of Islamic work ethics on deviant behaviors in the workplace through abusive supervision and hostility of workers. The current research is applied in terms of its purpose and descriptive in terms of correlational data collection. The statistical population of the present study was made up of 660 employees of Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan), and 244 people were selected as a sample through the stratified sampling method proportional to the volume. The research tool was a standard questionnaire, the validity of the questionnaires was examined based on the content validity using the opinion of experts, the form based on the views of a number of the statistical community and was confirmed. (0.90), (0.88), (0.88) and (0.90) were estimated. Data analysis was done at an inferential level including structural equation modeling. The results of the research showed that Islamic work ethics has a negative and significant effect on deviant behaviors in the workplace through abusive supervision, and the coefficient of this effect is -0.22, and through the hostility of employees, it has a negative and significant effect on deviant behaviors in the workplace, and the coefficient of this effect is The impact is -0.11, and Islamic work ethics has a positive and significant impact on deviant behaviors in the workplace, and the coefficient of this impact is 0.75.

Keywords: Islamic work ethics, deviant behaviors in the workplace, abusive supervision, hostile workers