



تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق بی‌نزاکتی سرپرست و سیاست‌های سازمانی ادراک شده^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۲۳ تاریخ ویرایش: ۱۴۰۳/۱۰/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۲۶

عباس قائدامینی هارونی

مربی، گروه مدیریت، دانشگاه جامع علمی کاربردی، مرکز فرهنگی هنری دریژنو، چهارمحال و بختیاری، ایران (نویسنده مسئول)

ORCID: ۰۰۰۰۰۰۰۳-۴۰۰۴-۳۵۶۹ 

abbasgheadamini2020@gmail.com

مهسان همتی‌زاده

دانشجوی کارشناسی، مدیریت فرهنگی، دانشگاه جامع علمی کاربردی، مرکز فرهنگی هنری دریژنو، چهارمحال و بختیاری، ایران.

ORCID : ۰۰۰۹-۰۰۰۳-۹۸۴۴-۴۷۳۳ 

mhsanhmtyzadh@gmail.com

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی تأثیر اخلاق کاری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش میانجی سیاست سازمانی ادراک شده و بی‌نزاکتی سرپرست انجام شد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری به تعداد ۲۲۰۰ نفر تشکیل دادند که از طریق فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۶۰۰ نفر به عنوان نمونه از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسش‌نامه اخلاق کار اسلامی علی (۱۹۹۲)، پرسش‌نامه رفتارهای انحرافی در محیط کار بنت و رایبسون (۲۰۰۰)، پرسش‌نامه سیاست سازمانی ادراک شده کاچمار و کارلسون (۱۹۹۷) و پرسش‌نامه بی‌نزاکتی سرپرست کورتینا و همکاران (۲۰۰۱) بودند که روایی پرسش‌نامه‌ها بر اساس، روایی محتوایی، صوری و سازه مورد بررسی قرار گرفتند و پس از اصطلاحات لازم روایی مورد تأیید قرار گرفت و از سوی دیگر پایایی پرسش‌نامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۹۰، ۰/۸۸ و ۰/۸۰ برآورد شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی مشتمل بر مدل سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که اخلاق کاری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر منفی داشت که ضریب این تأثیر ۰/۶۵- بود و همچنین، نتایج نشان داد که سیاست سازمانی ادراک شده و بی‌نزاکتی سرپرست نقش میانجی بین اخلاق کاری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار داشت.

واژگان کلیدی: اخلاق کار اسلامی، سیاست سازمانی ادراک شده، بی‌نزاکتی سرپرست، رفتارهای انحرافی در محیط کار

^۱ <https://doi.org/10.71810/JNAPA.2020.1193403>

۱-مقدمه

اخلاق کار اسلامی، اصول و ارزش‌های اخلاقی اشاره دارد که برگرفته از ایمان اسلامی است و افراد را در رفتار حرفه‌ای خود راهنمایی می‌کند (Husin & Kernain، ۲۰۲۰). این اصول شامل صداقت، درستکاری، مسئولیت‌پذیری، انصاف و احترام به دیگران، همراه با تاکید شدید بر سخت‌کوشی، فداکاری، و وقت‌شناسی و همچنین اهمیت انجام تعهدات و مسئولیت‌های خود در قبال دیگران است (Ahmad & Owoyemi، ۲۰۱۲). اخلاق کار اسلامی، همچنین افراد را تشویق می‌کند که برای تعالی تلاش کنند و به جامعه خدمت کنند، در حالی که از اقداماتی که ممکن است مضر یا استثمارگرانه باشند اجتناب کنند (Javed & et al، 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 محتوای اخلاقی و اخلاقی آن‌ها مورد قضاوت و پاداش قرار می‌گیرد، تأکید می‌کند (Akhmadi & et al، ۲۰۲۳). ادبیات اخلاق کسب و کار به طور سنتی بر شناسایی علل رفتارهای انحرافی در محیط 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، کمتر پژوهشی وجود دارد (Javed & et al، ۲۰۱۸؛ Zia، ۲۰۲۲؛ et al). 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 تبعیض آمیز دست بزنند یا برای کار دیگران اعتبار قائل شوند. چندین پژوهش نشان داده‌اند که اخلاق کار اسلامی، می‌تواند منجر به رفتار مثبت می‌شود (Akhmadi، ۲۰۲۳؛ et al؛ De Clercq & et al، ۲۰۲۱؛ Suryani & et al، ۲۰۲۲؛ Zia & et al) و از رفتارهای انحرافی در محیط کار جلوگیری می‌کند (Ahmad، S.، & Owoyemi، ۲۰۱۲؛ Ali، ۱۹۹۲؛ Javaid & et al، ۲۰۱۹؛ Yousef، ۲۰۰۱). پژوهش حاضر، استدلال می‌کند که کارکنان دارای اخلاق کار اسلامی، کمتر درگیر رفتارهای انحرافی در محیط کار خواهند بود، زیرا آن‌ها معتقدند که اعمال آن‌ها توسط خداوند نظارت می‌شود و کارهای خوب پاداش می‌گیرند (Javaid & et al، ۲۰۱۸؛ Rawwas & et al). همان‌طور که عمیق‌تر در مورد رابطه بین اخلاق کار اسلامی و رفتار انحرافی در محیط کار در پرتو ادبیات موجود بررسی می‌شود، شاهد کمی شواهد هستیم که نشان می‌دهد چگونه و چه زمانی باورهای مذهبی کارکنان به آن‌ها در کاهش رفتار انحرافی خود کمک می‌کند، که می‌تواند هنجارهای سازمانی را نقض کند و بر بهره‌وری تأثیر منفی بگذارد (Bennett & Robinson، ۲۰۰۳). بنابراین توصیه می‌شود که پژوهش‌های بیشتر برای درک تأثیر اخلاق کار اسلامی بر نتایج محیط کار ضروری انجام شود. پژوهش‌های قبلی بر اهمیت پژوهش سیاست به دلیل شیوع و پیامدهای منفی آن در سازمان‌ها تأکید کرده است (Abbas & et al، ۲۰۱۴؛ Naseer & et al، ۲۰۱۶؛ Vigoda & Cohen، ۲۰۰۲). اخلاق کار اسلامی می‌تواند به کاهش سیاست در محیط کار کمک کند و در نتیجه رفتارهای انحرافی را کاهش دهد. به طور خاص، سیاست سازمانی را به عنوان یک واسطه در رابطه رفتار انحرافی و اخلاق کار اسلامی معرفی ایفای نقش می‌کند. سیاست سازمانی شامل درگیر شدن در رفتارهای غیرمجاز، غیرمتمدانه، منحرف کننده و غیرقانونی برای به دست آوردن قدرت، منابع و مزایا برای منافع شخصی است (Ferris & et al، ۱۹۸۹). این ارزیابی شخصی کارکنان از اعمال خود خدمتی سیاسی سایر کارکنان را نشان می‌دهد (Ferris & Kacmar، ۱۹۹۲). پژوهش‌ها نشان داده است که کارکنانی که سطوح بالایی از سیاست را در محیط کار خود درک می‌کنند، بیشتر درگیر اعمال انحرافی مانند رفتار سهل‌آمیز هستند (Meisler & Vigoda-Gadot، ۲۰۱۴؛ Miller & et al، ۲۰۰۸؛ Vigoda، ۲۰۰۰). سیاست سازمانی اغلب با یک محیط کاری خود خدمت و منفی همراه است و کارکنان را به سمت رفتارهای غیرمولد و انحرافی

سوق می‌دهد (Crawford & et al, ۲۰۱۹؛ Zettler & Hilbig, ۲۰۱۰). در مقابل، اخلاق کار اسلامی، رفتارهای مثبتی مانند سخت‌کوشی، فداکاری و انجام به موقع وظایف را ترویج می‌کند، در حالی که در عین حال رفتارهای منفی و انحرافی را منع می‌کند (Ali & Al-Owaihan, ۲۰۰۸؛ Ali & ۱۹۸۸، ۲۰۲۱؛ Düşmezkalender, Secilmis, and Yilmaz). پژوهش‌ها همچنین نشان داده است که کارکنانی که به اصول اخلاق کار اسلامی پایبند هستند کمتر درگیر رفتار سهل‌آمیز هستند (Morteza & et al, ۲۰۱۶؛ Rawwas & et al., ۲۰۱۸). بنابراین، پژوهش حاضر، استدلال می‌کند که کارکنانی که از اخلاق کار اسلامی پیروی می‌کنند، به دلیل تمایل آن‌ها به اجتناب از دخالت در سیاست برای به دست آوردن قدرت و منابع، کمتر در معرض رفتارهای انحرافی در محیط کار خواهند بود. در مجموع، اخلاق کار اسلامی می‌تواند شیوع سیاست‌های سازمانی را در محیط کار کاهش دهد، که به نوبه خود رفتارهای انحرافی را کاهش دهد. تأثیر منفی اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای انحرافی از طریق سیاست سازمانی بستگی به نحوه رفتار سرپرستان با زیردستان خود دارد. پژوهش‌های قبلی نشان داده‌اند که کارکنان ممکن است بسته به زمینه، واکنش‌های متفاوتی نسبت به رفتار توهین‌آمیز سرپرستان نشان دهند (Tepper, ۲۰۰۷؛ Zhang & Liao, ۲۰۱۵). کارکنانی که دارای حس قوی اخلاق کار اسلامی هستند تمایل دارند حتی در هنگام مواجهه با عوامل استرس‌زا در محیط کار مثبت و اخلاقی عمل کنند (Khan & et al., ۲۰۱۶؛ Morteza & et al., ۲۰۱۵). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که بی‌نزاکتی سرپرست پیامدهای منفی هم برای سازمان و هم برای جامعه دارد (Porath & Pearson, ۲۰۱۳). قربانیان بی ادبی می‌توانند نگرش‌های منفی نسبت به شغل و سازمان خود ایجاد کنند که منجر به کاهش عملکرد و ضرر مالی می‌شود (Jawahar & Schreurs, ۲۰۱۸؛ Schilpzand & et al). در حالی که پژوهش‌های قبلی بر اثرات بی‌نزاکتی در محیط کار متمرکز شده‌اند (جواهر و شرورز, ۲۰۱۸؛ شلیپسند و همکاران, ۲۰۱۶)، همچنین مهم است که چگونه بی‌نزاکتی به عنوان متغیر میانجی بر رابطه بین سیاست سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار عمل می‌کند. پژوهش حاضر، استدلال می‌کند که بی‌نزاکتی ممکن است تأثیر مثبت سیاست‌های سازمانی را بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تشدید می‌کند. بنابراین سؤالات پژوهشی زیر ارائه می‌شود: چگونه اخلاق کار اسلامی کارکنان بر رفتار انحرافی محیط کار آن‌ها از طریق سیاست‌های سازمانی تأثیر می‌گذارد؟ و آیا بی‌نزاکتی سرپرست رابطه غیرمستقیم بین اخلاق کار اسلامی و رفتار انحرافی محیط کار را از طریق سیاست‌های سازمانی تعدیل می‌کند؟ برای پرداختن به سؤالات پژوهشی خود، از نظریه حفاظت از منابع استفاده می‌شود تا چگونه اخلاق کار اسلامی می‌تواند رفتار انحرافی را در محیط کار کاهش دهند. پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌کند که کارکنانی که منابع مذهبی قوی دارند، در مواجهه با عوامل استرس‌زای محیط کار ناشی از سیاست‌های سازمانی، کمتر احتمال دارد که رفتار انحرافی داشته باشند و منابع مذهبی نیز می‌توانند به عنوان حایلی در برابر اثرات منفی سیاست‌های سازمانی و بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتار انحرافی در محیط کار عمل کنند. پژوهش حاضر، چگونه و چه زمانی اخلاق کار اسلامی کارکنان رفتار انحرافی در محیط کار را کاهش می‌دهد، سیاست سازمانی را به عنوان پیوندی بین اخلاق کار اسلامی و رفتار انحرافی در محیط کار پیشنهاد می‌شود و از بی‌نزاکتی در محیط کار به عنوان عاملی استفاده می‌شود که این رابطه را میانجی می‌کند. پژوهش حاضر، بینش‌های در مورد اهمیت اخلاق کار اسلامی در کاهش رفتار انحرافی در محیط کار ارائه می‌دهد. علاوه بر این، پژوهش حاضر، را در زمینه فرهنگی مرتبط با یک کشور اسلامی در حال توسعه مانند ایران انجام می‌شود، جایی که فاصله قدرت زیاد و اجتناب از عدم قطعیت ممکن است به سطوح بالاتر فساد و رفتار غیراخلاقی کمک کند.

۲- مبانی نظری و توسعه فرضیه‌ها

اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار

«اخلاق» به اصول راهنمایی اشاره دارد که حق را از باطل تشخیص می‌دهد. مذهب اغلب به عنوان عامل کلیدی تعیین کننده ارزش‌های اخلاقی ذکر می‌شود و اکثر ادیان رفتار غیراخلاقی را تایید نمی‌کنند (Emerson & McKinney, ۲۰۱۰؛ Gensler, ۲۰۱۶). در دهه‌های اخیر، به دلیل پیروان زیاد اسلام در شمال آفریقا، خاورمیانه و آسیا، پژوهش‌های بر اخلاق

کاری مذهبی، و به‌ویژه بر روی اخلاق کار اسلامی متمرکز شده است (Ali, ۱۹۸۸; Javaid et al., ۲۰۲۲; Kim & et al., ۲۰۰۹; Weber, ۱۹۹۲). مسلمانان معتبر است. نیت مهمترین معیار در ارزیابی اخلاقی بودن یک عمل در اسلام است و اعمال با نیت سوء، حرام تلقی می‌شود (Ali & Al-Owaihan, ۲۰۰۸). قرآن کریم می‌فرماید که افراد بر اساس اعمالشان مورد قضاوت قرار می‌گیرند. در زندگی روزمره، از مسلمانان انتظار می‌رود که همکاری و کمک کنند و این در تنظیمات سازمانی نیز صدق می‌کند، جایی که اصول اسلامی بر اهمیت روابط بین فردی خوب برای ایجاد یک محیط مولد و مفید تأکید می‌کند (Bouma et al., ۲۰۰۳). رفتارهای انحرافی در محیط کار پیامدهای مالی قابل توجهی برای سازمان‌ها دارد و میلیون‌ها یا حتی میلیارد‌ها دلار هزینه دارد (Christian & Ellis, ۲۰۱۴; Dunlop & Lee, ۲۰۰۴). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که عوامل مختلف فردی، سازمانی، شغلی و زمینه‌ای می‌توانند در بروز رفتارهای انحرافی نقش داشته باشند. به عنوان مثال، عوامل مرتبط با کار شامل ویژگی‌های شغلی مانند تصمیم‌گیری‌های مربوط به سیاست، و همچنین مسائل مربوط به نظارت مانند عدم پشتیبانی یا ارتباطات ضعیف، و مسائل با همتایان مانند عدم حمایت یا مشکلات در ساخت تیم است. پژوهش‌ها همچنین نشان داده است که سطوح بالای اخلاق کار اسلامی می‌تواند رفتارهای انحرافی در محیط کار را کاهش دهد، حتی در مواردی که سرپرستی توهین‌آمیز در سازمان وجود داشته باشد (Javed & et al, ۲۰۱۹) رابطه منفی بین اخلاق کار اسلامی و رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌توان از دریچه نظریه محافظت از منابع تفسیر کرد. بر اساس این نظریه، افراد دارای منابع محدودی مانند زمان، پول، انرژی و حمایت اجتماعی هستند و زمانی که این منابع در معرض تهدید یا تخلیه قرار می‌گیرند، استرس را تجربه می‌کنند. پایبندی به اخلاق کار اسلامی شامل پذیرش مجموعه‌ای از اصول اخلاقی است که از رفتارهای انحرافی مانند عدم صداقت، بی‌انصافی و بی‌احترامی جلوگیری می‌کند. بنابراین، با رعایت این اصول، افراد برای حفظ منابع ارزشمند خود از جمله زمان، انرژی، شهرت، شبکه حمایت اجتماعی، صداقت شخصی و رفاه مالی تلاش می‌کنند (Husin & Kernain, ۲۰۲۰). (Javaid et al., ۲۰۲۲). به طور خاص، اخلاق کار اسلامی فضیلت تعهد به کار را برجسته می‌کند و بر اهمیت مشارکت فعالانه در وظایف تأکید می‌کند. این فداکاری به افراد کمک می‌کند تا منابع خود مانند زمان و انرژی را برای کار معنادار سرمایه‌گذاری کنند، بنابراین احتمال درگیر شدن در رفتارهای انحرافی مانند تنبلی یا خیال‌پردازی را کاهش می‌دهد. اخلاق کار اسلامی بر عدالت و سخاوت در محیط کار به عنوان شرایط لازم برای رفاه اجتماعی تأکید می‌کند. با ترویج رفتار منصفانه و عادلانه، افراد از یک محیط کاری مثبت حمایت می‌کنند و از بروز رفتارهای انحرافی مانند مسخره کردن کسی یا درگیر شدن در اظهارات نژادی می‌کاهند. در همین راستا، اخلاق کار اسلامی بر انجام کار به بهترین شکل ممکن، تشویق افراد برای سرمایه‌گذاری منابع خود در تلاش‌های مولد تأکید می‌کند. این تعهد به تعالی، احتمال درگیر شدن در رفتارهای انحرافی را کاهش می‌دهد (Husin & Kernain, ۲۰۲۰). علاوه بر این، اخلاق کار اسلامی بر اهمیت روابط انسانی در سازمان‌ها، ترویج تعاملات اجتماعی مثبت تأکید می‌کند. این تمرکز بر تقویت روابط سالم، احتمال درگیر شدن در رفتارهای مضر را کاهش می‌دهد، مانند شرمساری عمومی شخصی یا رفتار بی‌ادبانه با همکاران. علاوه بر این، اخلاق کار اسلامی بر ارزش کار ناشی از اهداف همراه به جای تمرکز صرف بر نتایج تأکید می‌کند. با همسو کردن مقاصد خود با اصول اخلاقی، افراد می‌توانند حفظ منابعی مانند صداقت و شهرت را در اولویت قرار دهند که از رفتارهای انحرافی مانند جعل و دریافت رشوه یا بحث درباره اطلاعات محرمانه جلوگیری می‌کند. در مجموع، اخلاق کار اسلامی باعث می‌شود که کارکنان این باور را داشته باشند که اقدامات خوب آن‌ها باعث محافظت و رشد منابع آن‌ها می‌شود، در حالی که اقدامات بد آن‌ها باعث می‌شود منابع ارزشمند و محدود خود را از دست بدهند که در نهایت آن‌ها را از انجام رفتارهای انحرافی در محیط کار باز می‌دارد. شواهد تجربی نشان می‌دهد که اخلاق کار اسلامی به طور منفی با رفتارهای انحرافی در محیط کار و به طور مثبت با نتایج مختلف مرتبط با شغل مرتبط است. به عنوان مثال، برخی از پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که اخلاق کار اسلامی رفتار انحرافی در محیط کار را کاهش می‌دهد (Düşmezkalender et al., ۲۰۲۱; Javed et al., ۲۰۱۹; Zia et al., ۲۰۲۲) پژوهش‌های دیگر

همچنین نشان داده است که اخلاق کار اسلامی به طور مثبت بر تعهد سازمانی (Yousef, ۲۰۲۰; Husin & Kernain, ۲۰۲۰) رفتار شهروندی سازمانی و رفتار اشتراک دانش تأثیر می‌گذارد (Javaid et al., ۲۰۲۰; Husin & Kernain, ۲۰۲۰) عملکرد انطباقی و رفتار کاری نوآورانه (Javed et al., ۲۰۱۷) و رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل (Rokhman, ۲۰۱۰). بر اساس منطق نظری که توسط نظریه حفاظت از منابع و شواهد تجربی پشتیبانی می‌شود، بنابراین فرضیه زیر پیشنهاد می‌شود که:

فرضیه ۱: اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.

نقش میانجی سیاست سازمانی ادراک شده

اصطلاح "سیاست" در سازمان‌ها اغلب برای اشاره به استفاده از قدرت و نفوذ برای دستیابی به اهداف شخصی به هزینه دیگران یا سازمان به عنوان یک کل استفاده می‌شود. سیاست سازمانی را به عنوان اقداماتی که افراد برای پیشبرد منافع خود بدون توجه به رفاه دیگران یا سازمان انجام می‌دهند، تعریف می‌شود (Kacmar & Baron, ۱۹۹۹; Ferris et al., ۱۹۸۹). با افزودن به درک قبلی از سیاست سازمانی، تأکید می‌کنند که سیاست سازمانی در واقع ارزیابی ذهنی فرد از محیط کار است و بنابراین، محیط درک شده از سیاست در محیط کار بر نحوه تفکر، احساس و عمل کارکنان تأثیر می‌گذارد. (Cropanzano, ۲۰۰۶) Li & با تکیه بر فرضیه قبلی در مورد رابطه منفی بین اخلاق کار اسلامی با رفتارهای انحرافی در محیط کار که ریشه در تئوری حفاظت از منابع دارد، پژوهش حاضر، سیاست سازمانی درک شده به عنوان مکانیزمی که توضیح می‌دهد چرا اخلاق کار اسلامی ممکن است به طور منفی با رفتارهای انحرافی در محیط کار مرتبط باشد، گسترش می‌دهد. سیاست سازمانی ادراک شده رفتارهای مرتبط با منافع شخصی، جنگ قدرت و دستکاری در سازمان را برجسته می‌کند. به عنوان مثال، عواملی مانند از بین بردن دیگران، گروه‌های تأثیرگذار و اهمیت توافق با دیگران قدرتمند، محیطی را نشان می‌دهد که در آن منافع شخصی بر رفاه جمعی اولویت دارد. این رفتارها با اصول و ارزش‌های اخلاقی مورد حمایت اخلاق کار اسلامی ناسازگار است. علاوه بر این، افرادی که اصول اخلاقی، اخلاق کار اسلامی را تجسم می‌دهند، کمتر احتمال دارد که سیاست‌های سازمانی را در محیط کار خود درک کنند. این تصور به دلیل عدم همسویی بین ارزش‌های اخلاق کار اسلامی و رفتارهای خود خدمت‌رسان مرتبط با سیاست‌های سازمانی به وجود می‌آید. افرادی که اخلاق کار اسلامی را در اولویت قرار می‌دهند، تمایل بیشتری به تقویت روابط مثبت، ترویج انصاف و صداقت، و کمک به رفاه سازمان خود دارند، در نتیجه شیوع سیاست‌های سازمانی درک شده را کاهش می‌دهند. از سوی دیگر، ادراک رفتارهای سیاسی در درون سازمان می‌تواند محیطی با کاهش منابع ایجاد کند و منجر به افزایش رفتارهای انحرافی در محیط کار شود. هنگامی که کارکنان سطوح بالایی از سیاست‌های سازمانی را درک می‌کنند، این نشان دهنده وجود رفتارهایی مانند از بین بردن دیگران، وجود گروه‌های تأثیرگذار و فرهنگی است که در آن صحبت شفاف می‌شود. این رفتارهای سیاسی باعث ایجاد حس رقابت، جنگ قدرت و فقدان انصاف در سازمان می‌شود. در نتیجه، کارکنان ممکن است منابع خود مانند فرصت‌های رشد، شناخت و رفتار منصفانه را در معرض خطر تلقی کنند. ادراک سیاست‌های سازمانی می‌تواند واکنش‌های عاطفی منفی مانند احساس بی‌عدالتی، بی‌اعتمادی و سرخوردگی را در بین کارکنان ایجاد کند. این واکنش‌های عاطفی، همراه با ادراک کاهش منابع، می‌تواند افراد را به سمت رفتارهای انحرافی سوق دهد که راهی برای بازیابی حس کنترل یا جستجوی منافع شخصی در سازمان است. رفتارهای انحرافی، مانند درگیر شدن در مسائل شخصی در طول ساعات کاری، تصاحب اموال بدون اجازه، یا شایعه پراکنی ابزارهایی هستند که از طریق آن‌ها افراد تلاش می‌کنند کمبود منابع درک شده خود را برطرف کنند یا در برابر بی‌عدالتی‌های درک شده تلافی کنند. علاوه بر این، این تصور که تصمیمات پرداخت و ارتقاء به جای این که مبتنی بر سیاست‌های عینی باشد، تحت تأثیر عوامل سیاسی قرار می‌گیرد، می‌تواند احساس بی‌عدالتی و بی‌عدالتی را در بین کارکنان ایجاد کند. این تصور اعتماد کارکنان به سازمان و سیستم‌های آن را تضعیف می‌کند و منجر به افزایش رفتارهای انحرافی در محیط کار به عنوان راهی برای ابراز نارضایتی یا جستجوی مزایای شخصی می‌شود. این امر همچنین می‌تواند تأثیر منفی بر بهره‌وری کلی کارکنان و عملکرد سازمان ایجاد کند (Vigoda,

(۲۰۰۰) بر اساس مطالب فوق، پیشنهاد می‌شود که سیاست سازمانی می‌تواند به عنوان میانجی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و رفتار انحرافی در محیط کار ایفا نقش می‌کند. انتظار می‌رود که سطح بالاتر اخلاق کار اسلامی با سطح پایین‌تری از سیاست‌های سازمانی مرتبط باشد که در نهایت با سطح پایین‌تری از رفتارهای انحرافی در محیط کار همراه خواهد بود. در سطح تجربی، سیاست‌های سازمانی می‌تواند با ایجاد احساس نابرابری و منجر به نگرش‌ها و رفتارهای منفی بر عملکرد کارکنان تأثیر منفی بگذارد. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که سیاست سازمانی می‌تواند منجر به کاهش رضایت شغلی شود (Ferris & Kacmar, ۱۹۹۲) ناراضی‌ت از سرپرستان و کاهش تعهد سازمانی (Maslyn & Fedor, ۱۹۹۸). مربوط به پنهان کردن اطلاعات، غیبت (Eran Vigoda-Gadot, ۲۰۰۷)، اضطراب شغلی (Ferris et al., ۱۹۹۶)، استرس و فرسودگی شغلی (Vigoda-Gadot & Talmud, ۲۰۱۰)، رفتار کاری ضد تولید (Bashir et al., ۲۰۱۹; Rosen, ۲۰۰۶) و تمایل به ترک شغل (Maslyn & Fedor, ۱۹۹۸). در یک پژوهش اخیر بر روی معلمان دانشگاه، رابطه منفی بین سیاست سازمانی و رفتارهای کاری مولد پیدا کردند. ایده این است که کارکنان وقتی سیاست‌های سازمانی را درک می‌کنند تمایل دارند رفتار منفی داشته باشند، در حالی که روابط مبادله منصفانه ممکن است سطح سیاست‌های سازمانی را کاهش دهد (Vigoda-Gadot, ۲۰۰۷). بنابراین، فرضیه زیر مطرح می‌شود که:

فرضیه ۲: سیاست سازمانی رابطه منفی بین اخلاق کار اسلامی با رفتارهای انحرافی در محیط کار را واسطه می‌کند.

نقش میانجی بی‌نزاکتی سرپرست

بی‌نزاکتی در محیط کار، که به عنوان رفتار انحرافی با شدت کم با قصد مبهم برای آسیب تعریف می‌شود (Andersson & Pearson, ۱۹۹۹) به یک پدیده رایج در محیط کار تبدیل شده است (Porath & Pearson, ۲۰۱۳) و در سال‌های اخیر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است (Schilpzand et al., ۲۰۱۶). این می‌تواند شامل اظهارات تحقیرآمیز، گوش ندادن به دیگران و رفتار بی‌ادبانه باشد (Porath & Pearson, ۲۰۱۳) و می‌تواند توسط همکاران، رهبران / سرپرستان، یا حتی مشتریان اعمال شود. می‌تواند پیامدهای مالی قابل توجهی برای سازمان‌ها ایجاد کند، مانند کاهش تلاش کاری و تعاملات منفی با مشتریان (Porath & Pearson, ۲۰۱۳). اهداف بی‌نزاکتی در محیط کار نیز سطوح بالایی از پریشانی و انگیزه پایین را تجربه می‌کنند که می‌تواند قصد آن‌ها را برای ترک کار افزایش دهد (Bowling & Beehr, ۲۰۰۶). این پژوهش بر بی‌نزاکتی سرپرست متمرکز است، زیرا پیامدهای قابل توجهی برای سازمان‌ها از منظر عملکرد دارد (Jawahar & Schreurs, ۲۰۱۸) و همچنین برای افراد از نظر سلامت و کیفیت زندگی (Hogan & Kaiser, ۲۰۰۵). یکی دیگر از دلایل تمرکز بر بی‌نزاکتی سرپرست این است که می‌تواند مضرتر از بی‌نزاکتی همکاران یا مشتریان باشد، زیرا سرپرستان به طور مستقیم کارکنان را برای پاداش و ارتقاء ارزیابی می‌کنند. بی‌نزاکتی سرپرست به عنوان سوء استفاده عاطفی در نظر گرفته می‌شود که می‌تواند روحیه کارکنان را کاهش دهد (Hershcovis & Barling, ۲۰۱۰). بی‌نزاکتی سرپرست می‌تواند پیامدهای رفتاری منفی شدیدی به همراه داشته باشد. بررسی ۱۵ سال پژوهش در مورد بی‌نزاکتی در محیط کار، ارتباط منفی بین بی‌نزاکتی و پیامدهای شغلی مختلف، از جمله نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را نشان داد (Schilpzand et al., ۲۰۱۶). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که بی‌نزاکتی سرپرست عملکرد نقش و نقش اضافی و درگیری کاری را کاهش می‌دهد (Chen & Li, ۲۰۱۳; Taylor et al., ۲۰۱۲). حتی زمانی که کارکنان به سرپرستان خود اعتماد بیشتری دارند، بی‌نزاکتی سرپرست همچنان در نقش و عملکرد اضافی کاهش می‌یابد. بی‌نزاکتی سرپرست می‌تواند از منظر سازمانی یک موقعیت مخاطره آمیز ایجاد کند و زمانی که کارکنان سیاست‌های سازمانی را درک می‌کنند، اهداف عملکرد را در معرض خطر قرار دهد. ترکیبی از سیاست‌های سازمانی بالا و بی‌نزاکتی سرپرست می‌تواند تصویری از بی‌عدالتی و بی‌عدالتی را در بین کارکنان ایجاد کند. هنگامی که افراد دریافتند که منابع، پاداش‌ها و فرصت‌ها بر اساس ملاحظات سیاسی یا رفتار مغرضانه توزیع شده است، ممکن است احساس عدالت کنند که می‌تواند منجر به تخلیه منابع عاطفی و روانی شود و احتمال نتایج منفی را افزایش دهد، حتی اگر کارکنان به سرپرست اعتماد دارد (Jawahar & Schreurs, ۲۰۱۸; Naseer et al., ۲۰۱۶). در چنین

شرایطی، کارکنان ممکن است درگیر شدن در رفتارهای انحرافی در محیط کار را به عنوان روشی برای بازیابی حس کنترل، تلاقی یا بازگرداندن عدالت درک شده خود توجیه کنند. این رفتار انحرافی به عنوان یک پاسخ معکوس به بی‌عدالتی درک شده در سازمان عمل می‌کند. بنابراین فرضیه زیر مطرح می‌شود که:

فرضیه ۲: بی‌نزاکتی سرپرست رابطه منفی بین اخلاق کار اسلامی با رفتارهای انحرافی در محیط کار را واسطه می‌کند.

پیشینه پژوهش

مقبول و همکاران^۱ (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان سرپرستی توهین‌آمیز، 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 توهین‌آمیز 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 توهین‌آمیز بر رفتار انحرافی محیط کار کاهش داد. امان الله و محمود^۲ (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 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^۳ (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. وحیدی^۴ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان تأثیر اخلاق کار مذهبی بر رفتارهای انحرافی و نقش میانجیگری جو اخلاقی که در اندونزی با نمونه آماری ۱۰۰ نفر و روش توصیفی از نوع همبستگی انجام داد به این نتیجه رسیدند که اخلاق کار مذهبی بر رفتارهای انحرافی تأثیر منفی داشت و جو اخلاقی نقش میانجیگری داشت. کوکلیتی^۵ (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، ملاحظات سازمانی و پذیرش معنویت اسلامی از طریق ارزش‌های سازمانی و دیدگاه دین داری 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 می‌کرد. جواد و همکاران^۶ (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 نقش میان‌جی داشت. زینی و همکاران^۷ (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 می‌یابد.

۱ - Maqbool& et al

۲ - Aman-Ullah & Mehmood

۳ - Zia& et al

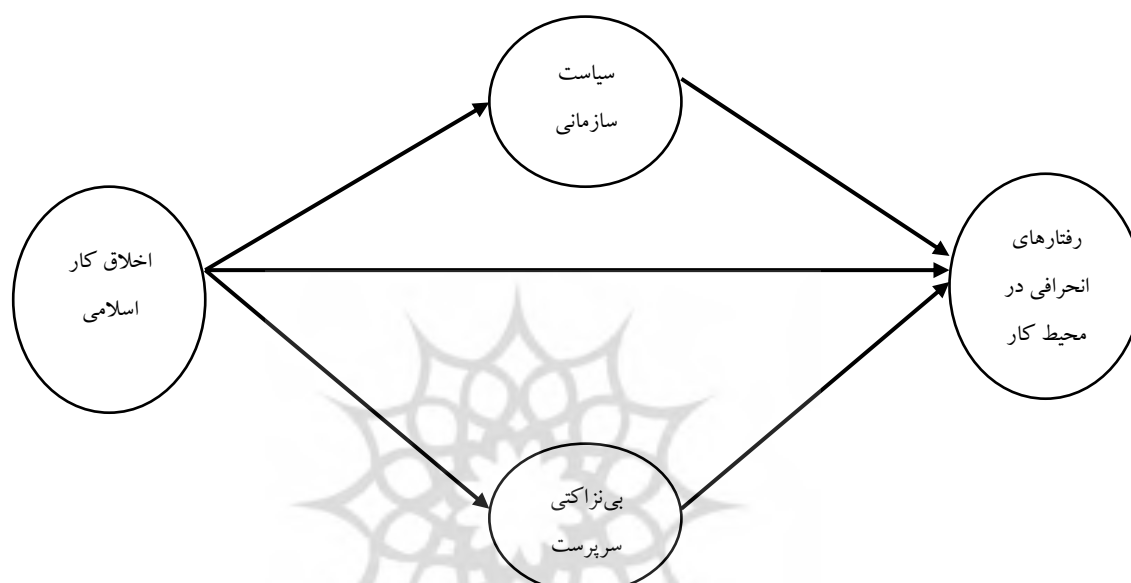
۴ - Wahyudi

۵ - Kuklytë

۶ - Javed & et al

۷ - Zaini& et al

همان‌طور که در شکل ۱ نشان داده شده است، متغیر مستقل اخلاق کار اسلامی است. تمرکز پژوهش حاضر، بر اخلاق کار اسلامی است زیرا بیشترین پژوهش‌ها در مورد اخلاق کار غربی متمرکز شده است. که دارای سه بعد توجه به تلاش و فعالیت در اسلام، ارزش‌های اخلاق کار اسلامی و توجه به ارتباطات انسانی در اخلاق کار اسلامی است. متغیر وابسته رفتارهای انحرافی در محیط کار است. رفتارهای انحرافی در محیط کار به دو دسته انحرافات بین فردی و سازمانی طبقه بندی می‌شوند. پژوهش حاضر، بر هر دو بعد رفتارهای انحرافی در محیط کار متمرکز بود زیرا بسیاری از پژوهشگران دیگر نیز از هر دوی این ابعاد به طور همزمان استفاده کردند و سیاست سازمانی ادراک شده و بی‌نزاکتی سرپرست به عنوان میانجی رابطه بین اخلاق کار اسلامی با رفتارهای انحرافی در محیط کار نقش ایفا می‌کنند.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

۳- روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر تحلیل داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی (مدل سازی معادله ساختاری) می باشد. جامعه ی آماری این پژوهش کارکنان شاغل در دانشگاه های استان چهارمحال و بختیاری به تعداد ۲۲۵۵ نفر می باشد که نمونه گیری به صورت تصادفی طبقه ای از بین این افراد صورت خواهد گرفت. به منظور نمونه گیری، پژوهش گر ابتدا یک نمونه مقدماتی گرفت و واریانس نمونه را محاسبه کرد که بیشترین مقدار واریانس ۰/۶۰۱ محاسبه گردید سپس با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه محاسبه گردید.

فرمول شماره (۱) نمونه گیری جامعه محدود

$$n = \frac{N(t_{\alpha/2})^2 s^2}{(N-1)\varepsilon^2 + (t_{\alpha/2})^2 s^2}$$

$$n = \frac{2255 * (1.96)^2 (0.601)}{(2255 - 1)(0.5)^2 + (1.96)^2 (0.601)} = 600$$

براساس فرمول نمونه گیری کوکران برای کل مناطق ۶۰۰ نمونه استخراج گردید و سپس متناسب با حجم هر منطقه زیرمجموعه نمونه لازم برای آن دانشگاه استخراج گردید. بنابراین در این پژوهش با توجه به حجم نمونه محاسبه شده با توجه به فرمول کوکران، متناسب با هر طبقه که در جدول شماره ۱ آمده است نمونه گیری صورت گرفت.

جدول (۱): اطلاعات مربوط به جامعه آماری

منطقه	تعداد پرسنل	حجم نمونه
دانشگاه دولتی شهرکرد شهرکرد	۱۰۰۰	۲۷۰
دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد	۷۰۰	۱۸۰
دانشگاه پیام نور استان	۳۰۰	۸۰
دانشگاه جامع علمی و کاربردی استان	۲۰۰	۶۰
موسسه غیر انتفاعی	۵۵	۱۰
جمع کل	۲۲۵۵	۶۰۰

در این پژوهش برای گردآوری داده های مورد نیاز تحقیق از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. سوالات تخصصی در طیف لیکرت بوده که نحوه امتیاز دهی به صورت زیر می باشد: ترکیب سوالات پرسشنامه به ترتیب زیر می باشد:

جدول شماره (۲) ترکیب سوالات پرسشنامه

متغیرهای مورد بررسی	تعداد سوالات	نگارنده
اخلاق کار اسلامی	۱۷	علی (۱۹۹۲)
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۲۱	بنت و رابینسون (۲۰۰۰)
سیاست سازمانی ادراک شده	۱۵	کامپار و کارلسون (۱۹۹۷)
بی نزاکتی سرپرست	۴	کورتینا و همکاران (۲۰۰۱)

به منظور بررسی روایی محتوایی، پرسشنامه ها قبل از اجرا با استفاده از نظرات اساتید و خبرگان مورد بررسی قرار گرفت. به منظور بررسی روایی صوری پرسشنامه های مذکور توسط ۳۰ نفر از جامعه آماری پژوهش تکمیل گردید و پس از ویرایش مفهومی برخی از سوالات، ابزار اندازه گیری از روایی صوری برخوردار گردید. تمامی شاخص های برازش، سوال ها بالای ۰/۹ هستند و این نشان دهنده مورد قبول بودن گویه ها است. خلاصه نتایج تحلیل عاملی تاییدی در جدول شماره (۲) نشان داده شده است.

جدول شماره ۲. نتایج تحلیل عاملی تاییدی ابزارهای پژوهش

سوالات	پرسش نامه	نتایج تحلیل عاملی تاییدی	نتیجه گیری
سوالات ۱ تا ۱۷	اخلاق کار اسلامی	$\chi^2/df = ۰/۹۹$, $GFI = ۰/۹۷$, $AGFI = ۰/۹۶$, $RMSEA = ۰/۰۰۰$	برازش مدل مناسب است
سوالات ۱۸ تا ۳۸	رفتارهای انحرافی در محیط کار	$\chi^2/df = ۰/۸۸$, $GFI = ۰/۹۷$, $AGFI = ۰/۹۶$, $RMSEA = ۰/۰۰۰$	برازش مدل مناسب است
سوالات ۳۹ تا ۵۳	سیاست سازمانی ادراک شده	$\chi^2/df = ۰/۹۲$, $GFI = ۰/۹۵$, $AGFI = ۰/۹۳$, $RMSEA = ۰/۰۰۱$	برازش مدل مناسب است
سوالات ۵۴ تا ۵۷	بی نزاکتی سرپرست	$\chi^2/df = ۰/۹۳$, $GFI = ۰/۹۴$, $AGFI = ۰/۹۱$, $RMSEA = ۰/۰۰۲$	برازش مدل مناسب است

به منظور سنجش پایایی یک نمونه ی اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون شد و سپس با استفاده از داده های به دست آمده میزان ضریب قابلیت اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که تمامی متغیرها بالای ۰/۷ هستند و این نشان دهنده مورد قبول بودن گویه ها است.

جدول (۳) ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه پژوهش

مؤلفه ها	ضریب آلفای کرونباخ
اخلاق کار اسلامی	۰/۹۰
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۰/۹۰
سیاست سازمانی ادراک شده	۰/۸۸
بی نزاکتی سرپرست	۰/۸۰

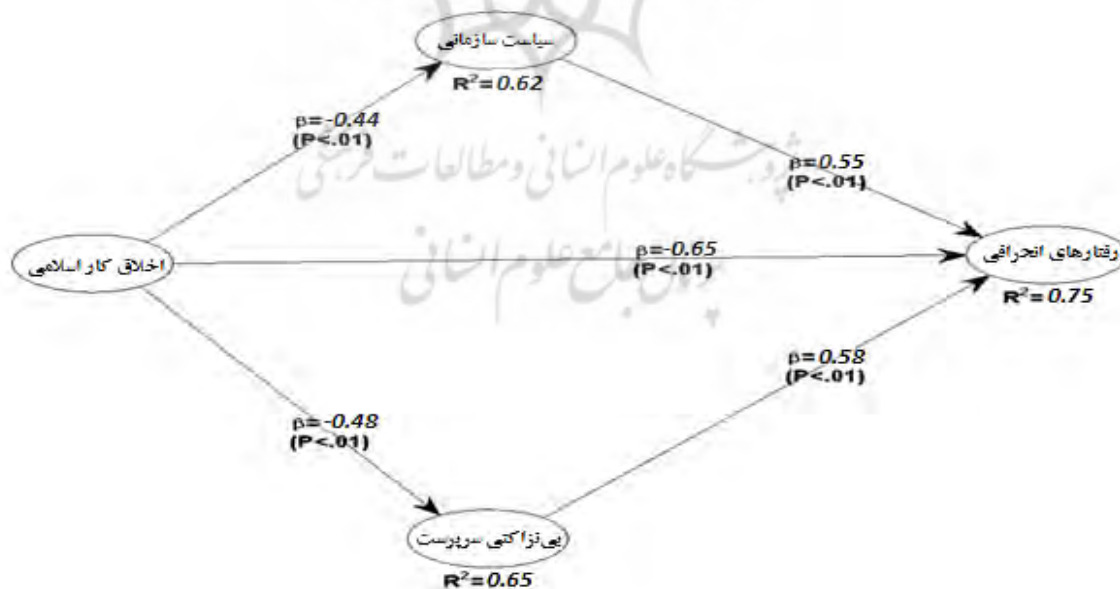
۴- یافته‌های پژوهش

بررسی اطلاعات جمعیت شناختی شرکت کننده ها نشان داد که ۹۵٪ متاهل و ۵٪ مجرد بودند. ۲۰٪ دارای مدرک کارشناسی، ۷۰٪ کارشناسی ارشد و ۱۰٪ هم دارای مدرک دکتری بودند. میانگین سن آن‌ها ۴۵ سال و میانگین سابقه کاری ۱۲ سال بود.

جدول (۴) اطلاعات توصیفی و وضعیت نرمال بودن متغیرهای پژوهش با آزمون کولموگروف اسمیرنف (k-S)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کولموگروف-اسمیرنف	مقدار معناداری
اخلاق کار اسلامی	۳/۵۵	۰/۶۲	۱/۸۰۸	۰/۱۱۳
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۴/۰۵	۰/۵۶	۱/۷۰۵	۰/۱۱۱
سیاست سازمانی ادراک شده	۴/۳۳	۰/۶۵	۱/۸۷۷	۰/۱۴۵
بی نزاکتی سرپرست	۴/۴۴	۰/۶۳	۱/۸۵۵	۰/۱۲۹

با توجه به جدول (۴) سطح معناداری متغیرها از سطح ۰/۰۵ بزرگتر است ($P > 0.05$) پس نرمال بودن داده ها تایید می شود و می توان برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های پارامتریک استفاده کرد. مدل اصلی پژوهش



شکل ۲ مدل اصلی پژوهش

جدول (۵) برازش مدل

شاخص های مورد بررسی	مقدار استاندارد	مقدار مدل	نتیجه گیری
AM F	کمتر از ۳/۳ در حالت ایده آل	۲/۲۵	برازش مدل مناسب است
GOF	مقدار مناسب بیشتر از ۰/۲۵	۱/۰۱	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
NLBCR	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است

با توجه به جدول (۵) مدل وضعیت مناسب و ایده آلی دارد لذا برازش مدل معنادار است.

جدول (۶) همبستگی بین متغیرهای مکنون و خطا

اخلاق کار اسلامی	رفتارهای انحرافی در محیط کار	سیاست سازمانی	بی نزاکتی سرپرست
اخلاق کار اسلامی (۰/۹۶)	۰/۵۶	۰/۵۸	۰/۶۲
رفتارهای انحرافی در محیط کار ۰/۶۲	(۰/۹۲)	۰/۶۱	۰/۵۹
سیاست سازمانی ادراک شده ۰/۶۱	۰/۵۲	(۰/۹۱)	۰/۵۸
بی نزاکتی سرپرست ۰/۶۳	۰/۶۵	۰/۵۹	(۰/۹۵)

جدول (۸) نتیجه کلی آزمون فرضیه های پژوهش

فرضیه	ادعای فرضیه های پژوهش	β	R^2	آماره t	نتیجه
اول	اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.	۰/۶۵۰	۰/۷۵۰	$< ۰/۰۰۱$	تأیید
دوم	اخلاق کار اسلامی بر سیاست سازمانی ادراک شده تأثیر دارد.	-۰/۴۴۴	۰/۶۲۵	$< ۰/۰۰۱$	تأیید
سوم	اخلاق کار اسلامی بر بی نزاکتی سرپرست تأثیر دارد.	-۰/۴۸۷	۰/۶۵۵	$< ۰/۰۰۱$	تأیید
چهارم	بی نزاکتی سرپرست بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.	۰/۵۵۴		$< ۰/۰۰۱$	تأیید
پنجم	سیاست سازمانی ادراک شده بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.	۰/۵۸۲		$< ۰/۰۰۱$	تأیید

یک فرض زیربنایی مدل پیشنهادی حاضر، وجود مسیرهای واسطه ای بود که این روابط با استفاده از روش بوت استرپ^۱ بررسی شدند. نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه ای مدل پیشنهادی را می توان در جدول ۸ مشاهده نمود. همان طور که نتایج مندرج در جدول ۷ نشان می دهد، حد پایین فاصله اطمینان برای سیاست سازمانی ادراک شده، به عنوان متغیر میانجی بین اخلاق کار اسلامی با رفتارهای انحرافی در محیط کار (۰/۰۹۹۰) و حد بالای آن (۰/۰۲۲۰) است. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان، ۹۵ و تعداد نمونه گیری مجدد بوت استرپ ۵۰۰۰ است. با توجه به این که صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می گیرد، این رابطه واسطه ای معنی دار است؛ بنابراین سیاست سازمانی ادراک شده در بین رابطه بین اخلاق کار اسلامی با رفتارهای انحرافی در محیط کار، به عنوان متغیر میانجی ایفای نقش می کند؛ همچنین، حد پایین فاصله اطمینان برای بی نزاکتی سرپرست، به عنوان متغیر میانجی بین اخلاق کار اسلامی با رفتارهای انحرافی در محیط کار (۰/۰۹۱۱) و حد بالای آن (۰/۰۱۱۱) است. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان، ۹۵ و تعداد نمونه گیری مجدد بوت استرپ ۵۰۰۰ است. با توجه به این که صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می گیرد، این رابطه واسطه ای معنی دار است؛ بنابراین برای بی نزاکتی سرپرست در بین رابطه بین اخلاق کار اسلامی با رفتارهای انحرافی در محیط کار، به عنوان متغیر میانجی ایفای نقش می کند.

^۱ - Bootstrap

جدول (۷) نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه ای مدل پیشنهادی

مسیر	مقدار	بوت	سوگیری	خطای استاندارد	سطح اطمینان ۰/۹۵
اخلاق کار اسلامی - سیاست سازمانی ادراک شده - رفتارهای انحرافی در محیط کار	۰/۰۴۳۳	۰/۰۴۲۰	۰/۰۰۰۰	۰/۰۱۰۱	حد پایین ۰/۰۹۹۰ حد بالا ۰/۰۲۲۰
اخلاق کار اسلامی - بی نزاکتی سرپرست - رفتارهای انحرافی در محیط کار	۰/۰۴۱۱	۰/۰۴۱۰	۰/۰۰۰۰	۰/۰۱۱۱	۰/۰۹۱۱

نهایتاً جهت برازش کلی مدل، از شاخص هایی همچون میانگین نرخ تورم واریانی، شاخص نیکویی برازش کلی، میانگین ضریب مسیر و میانگین ضریب تعیین استفاده شده است که نتایج آن در جدول (۸) ارائه شده است.

جدول (۸) شاخص های برازش کلی مدل از نرم افزار وارپ پی ال اس

شاخص های برازش	میزان	ملاک	معناداری	تفسیر
میانگین نرخ تورم واریانس ^۱	۲/۳۳۵	<۵ قابل قبول، ایده آل	-	برازش مطلوب
شاخص نیکویی برازش کلی ^۲	۰/۶۵۰	>۰/۱ ضعیف، >۰/۲۵ متوسط، >۰/۳۶ عالی	-	برازش مطلوب
میانگین ضریب مسیر ^۳	۰/۵۲۵	<۰/۰۵	<۰/۰۰۱	برازش مطلوب
میانگین ضریب تعیین ^۴	۰/۶۷۳	<۰/۰۵	<۰/۰۰۱	برازش مطلوب

۵- بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر، نشان داد این که چگونه پایبندی کارکنان به اخلاق کار اسلامی می تواند به کاهش اثرات منفی سیاست های سازمانی و بی نزاکتی محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار کمک کند. همان طور که با استفاده از نظریه حفاظت از منابع فرض شد، رابطه منفی بین اخلاق کار اسلامی با نقش میانجی سیاست سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تایید شد. نتایج نشان داد که سیاست سازمانی واسطه این رابطه منفی است. علاوه بر این، بی نزاکتی سرپرست در یک محیط سیاسی، رابطه بین سیاست سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار را میانجی می کند. با این حال، مشخص شد کارکنانی که از اصول اخلاق کار اسلامی پیروی می کردند نسبت به بی نزاکتی سرپرست انعطاف پذیر بودند و کمتر درگیر رفتارهای انحرافی در محیط کار بودند. پژوهش حاضر، کمک های نظری به ادبیات موجود در مورد اخلاق کار اسلامی، رفتارهای انحرافی در محیط کار و سیاست سازمانی می کند. یافته های پژوهش حاضر، رابطه منفی ثابتی را بین پایبندی کارکنان به اخلاق کار اسلامی و ادراکات آن ها از سیاست و رفتارهای انحرافی در محیط کار نشان می دهد که با پژوهش های قبلی همسو است، که تایید می کنند اخلاق کار اسلامی به عنوان یک منبع روان شناختی عمل می کند، کارکنان را برای نشان دادن رفتارهای اجتماعی و به طور همزمان بازدارنده آن ها می کند. از درگیر شدن در اقدامات غیرمولد مانند سیاست اداری و رفتارهای انحرافی در محیط کار (گوتسیس و کورتزی، ۲۰۱۰؛ اسلام و همکاران، ۲۰۲۱؛ جاوید و همکاران، ۲۰۱۹). با تأیید این یافته های قبلی، پژوهش حاضر، درک نقش اخلاق کار اسلامی را به عنوان منبعی ارزشمند برای شکل دهی رفتار کارکنان در بافت سازمانی تقویت می کند. به ویژه در ایران، جایی که اکثریت جمعیت به ایمان اسلامی اعتقاد دارند. ثانیاً، پژوهش حاضر، به دنبال بررسی ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و رفتارهای انحرافی در محیط کار و در عین حال بررسی نقش میانجی سیاست سازمانی در این رابطه بود. نتایج پژوهش حاضر، از نقش میانجی سیاست سازمانی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و رفتارهای انحرافی در محیط کار پشتیبانی می کند. این یافته با یافته های پژوهش های قبلی انجام شده توسط کروپانزانو و لی (۲۰۰۶) و فریس و همکاران (۱۹۹۶) مطابقت دارد که نشان می دهد کارکنانی که به اخلاق کار اسلامی پایبند هستند، کمتر درگیر سیاست های

^۱ -Average Variance Inflation Factor (AVIF)

^۲ -Goodness-of Fit Index (GOF)

^۳ -Average path coefficient (APC)

^۴ -Average R-squared (ARS)

سازمانی می‌شوند، در نتیجه منجر به کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌شود. با تکرار و بسط این یافته‌های قبلی، مطالعه ما این درک را تقویت می‌کند که اخلاق کار اسلامی تأثیر قابل توجهی بر سیاست‌های سازمانی دارد، که به نوبه خود بر وقوع رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، درک محیط کار به عنوان سیاسی، که در آن کارکنان معتقدند باید در رقابت برای منابع محدودی مانند قدرت، روابط، یا پست های کلیدی شرکت کنند (فریس و همکاران، ۱۹۸۹؛ کچمار و فریس، ۱۹۹۱)، با افزایش رفتارهای انحرافی در محیط کار اونیل و همکاران (۲۰۱۳) با این حال، افرادی که به اخلاق کار اسلامی پایبند هستند معتقدند که اعمال آن‌ها دائماً توسط خداوند مشاهده می‌شود و بر اساس اعمال خود قضاوت و پاداش را پیش بینی می‌کنند (جاوید و همکاران، ۲۰۱۷). این اعتقاد دینی آن‌ها را از انجام رفتارهای انحرافی باز می‌دارد. علاوه بر این، انرژی مثبت به دست آمده از اخلاق کار اسلامی تمرکز قوی بر انجام وظایف خود را به بهترین شکل ممکن تقویت می‌کند و به اشتراک گذاری منافع با دیگران را ترویج می‌کند، در نتیجه نیاز به درگیر شدن در رفتارهای سیاسی را کاهش می‌دهد. با برجسته کردن تأثیر اخلاق کار اسلامی در جلوگیری از رفتارهای انحرافی در محیط کار در زمینه سیاست سازمانی، پژوهش حاضر، به درک عمیق‌تر عواملی که رفتار کارکنان را شکل می‌دهند و مداخلاتی را با هدف ارتقای رفتار اخلاقی در سازمان‌ها کمک می‌کند. ثالثاً، بررسی نقش میانجی بی‌نزاکتی سرپرست در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و رفتارهای انحرافی در محیط کار است. یافته‌های پژوهش حاضر، نشان می‌دهد بی‌نزاکتی سرپرست، به عنوان یک عامل استرس‌زای مهم در محیط کار، رفتارهای انحرافی در محیط کار تقویت می‌کند، که با پژوهش‌های جواهر و شرورز (۲۰۱۸) و نصیر و همکاران (۲۰۱۶) همخوانی دارد. وجود بی‌نزاکتی سرپرست در محیط سازمانی احتمال درگیر شدن کارکنان در رفتارهای انحرافی را افزایش می‌دهد، زیرا توانایی آن‌ها را برای انجام مؤثر مسئولیت‌های شغلی خود مختل می‌کند، همان‌طور استس و وانگ (۲۰۰۸) و اسلیتر و همکاران (۲۰۱۲) تایید کردند ترکیبی از سیاست سازمانی و بی‌نزاکتی سرپرست، یک محیط کاری سمی ایجاد می‌کند که فشار را بر کارکنان افزایش می‌دهد و آن‌ها را وادار می‌کند تا به رفتارهای انحرافی به عنوان مکانیزم مقابله متوسل شوند، همان‌طور که وو و همکاران (۲۰۱۴) پیشنهاد کردند. این یافته‌ها بر اهمیت پرورش فرهنگ محیط کار مثبت تأکید می‌کند که استرس‌های محیط کار را به حداقل می‌رساند و رفتار سازمانی مثبت را ترویج می‌کند.

یافته‌های پژوهش حاضر با پژوهش‌های قبلی که اثرات واسطه‌ای منابع شخصی را بر رفتارهای انحرافی در محیط کار بررسی کرده‌اند، مطابقت دارد، همان‌طور که کروپانزانو و لی (۲۰۰۶) و فریس و همکاران (۱۹۹۶) این امر را تایید کردند. بر اساس این ادبیات، پژوهش حاضر، نقش مهم اخلاق کار اسلامی را به عنوان یک منبع شخصی که می‌تواند تأثیر منفی رفتار سازمانی سیاسی و بی‌نزاکتی سرپرست را بر رفتارهای انحرافی در محیط کار کاهش دهد، تقویت می‌کند. نتایج داد که کارکنانی که از اصول اخلاق کار اسلامی حمایت می‌کنند، علی‌رغم وجود عوامل استرس‌زا در محیط کار مانند بی‌نزاکتی سرپرست، به احتمال زیاد رفتارهای مثبتی از خود نشان می‌دهند. این نشان می‌دهد که اخلاق کار اسلامی می‌تواند به عنوان یک عامل محافظتی در برابر رفتارهای انحرافی در محیط کار عمل کند (جاوید و همکاران، ۲۰۱۷). این یافته‌ها این تصور را تقویت می‌کنند که افراد با پایگاه منابع شخصی قوی برای هدایت عوامل استرس‌زا در محیط کار و حفظ رفتارهای مثبت مجهزتر هستند (کروپانزانو و لی، ۲۰۰۶).

پژوهش حاضر پیامدهای عملی ارزشمندی را برای دانشگاه‌ها و رهبران آن ارائه می‌دهد به ویژه آن‌هایی که در کشورهای مسلمان مانند ایران (دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری) که کارکنان مسلمان هستند. اولاً، دانشگاه‌ها باید ترویج اصول قوی اخلاق کار اسلامی در محیط کار را در اولویت قرار دهند. مشخص شده است که اخلاق کار اسلامی به طور مثبت بر رفتارهای اخلاقی کارکنان تأثیر می‌گذارد (راواس و همکاران، ۲۰۱۸) و می‌تواند نقش مهمی در کاهش رفتارهای کاری غیرمولد مانند سیاست‌های سازمانی ایفا کند بنابراین رهبران دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری باید کارکنان را تشویق کنند که از این اصول پیروی کنند و آن‌ها را در فرهنگ سازمانی ارتقا دهند. برای ایجاد یک محیط کاری مثبت و اخلاقی، دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری می‌توانند آموزش‌هایی را به رهبران و کارکنان خود ارائه دهند تا رفتارهای اخلاقی را

ترویج کنند و رفتارهای انحرافی در محیط کار را به حداقل برسانند. این را می‌توان با تقویت اهمیت اخلاق کار اسلامی در محیط کار (علی و الکاظمی، ۲۰۰۷) و ترویج ارزش‌های اخلاقی از بالا به پایین در فرهنگ سازمانی (اپلبوم و همکاران، ۲۰۰۵) به دست آورد. چنین آموزش‌هایی می‌تواند به کارکنان کمک کند تا هنجارهای قابل قبول محیط کار را درک کنند و به آن‌ها پایبند باشند و در نتیجه باعث کاهش بی‌نزاکتی سرپرست و رفتارهای انحرافی در محیط کار شود.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که کارکنان با باورهای قوی اخلاق کار اسلامی نسبت به عوامل استرس‌زا در محیط کار انعطاف‌پذیرتر هستند و کمتر در مواجهه با رفتار سازمانی سیاسی و بی‌نزاکتی محیط کار درگیر رفتارهای انحرافی هستند (جاوید و همکاران، ۲۰۱۷). برای کاهش تأثیر عوامل استرس‌زا در محیط کار بر رفتارهای انحرافی کارکنان، دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری باید آموزش‌هایی را به کارکنان و رهبران ارائه دهند تا به طور مؤثر تعارض و استرس محیط کار را مدیریت کنند. ارائه توانمندسازی ساختاری، مانند دسترسی به اطلاعات، پشتیبانی، منابع، و فرصت‌های رشد نیز می‌تواند به کاهش اثرات مضر سیاست‌های سازمانی درک شده و بی‌نزاکتی محیط کار کمک کند.

در نهایت، دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری باید اقدامات پیشگیرانه‌ای برای به حداقل رساندن اثرات منفی بی‌نزاکتی در محیط کار و سیاست‌های سازمانی درک شده بر رفتارهای انحرافی در محیط کار انجام دهند. برای رسیدگی به بی‌نزاکتی در محیط کار و سیاست سازمانی ادراک شده، دانشگاه‌ها باید فرهنگ احترام متقابل ایجاد کنند و آموزش‌هایی را برای کارکنان در تمام سطوح برای مدیریت تعارض و استرس ارائه دهند. با ترویج اصول اخلاق کار اسلامی در دانشگاه‌ها، رهبران می‌توانند فرهنگ رفتار اخلاقی را تقویت کنند و رفتارهای انحرافی در محیط کار را کاهش دهند، بنابراین منجر به بهبود اثربخشی سازمانی می‌شود.

References

- Aman-Ullah, A. and Mehmood, W. (۲۰۲۳), "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*, ۱۴ (۷), ۱۰۳۳-۱۰۴۷. <https://doi.org/10.1108/JIABR-12-2021-0309>.
- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckennooghe, D. (۲۰۱۴). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*, ۴۰(۷), ۱۸۱۳-۱۸۳۰. <https://doi.org/10.1177/0149206312450243>
- Ahmad, S., & Owoyemi, M. Y. (۲۰۱۲). The concept of Islamic work ethic: An analysis of some salient points in the prophetic tradition. *International Journal of Business & Social Science*, ۲(۲۰), ۱۱۶-۱۲۳.
- Asghar, Marya . Ahmad, Zohaib(۲۰۱۷) Impact of Abusive Supervision on Workplace Deviance Behavior; Role of Interactional Justice. *Current Economics and Management Research*. *Curr. Eco. Man. Res.*, ۳(۱)۱-۱۱.
- Akhmadi, A., Hendryadi, S., Sumail, L. O., Pujiwati, A., & Pujiwati, A. (۲۰۲۳). Islamic work ethics and employees' prosocial voice behavior: The multi-role of organizational identification. *Cogent Social Sciences*, ۹(۱), ۲۱۷۴۰۶۴. <https://doi.org/10.1080/23311886.2023.2174064>
- Ali, A. (۱۹۸۸). Scaling an Islamic work ethic. *The Journal of Social Psychology*, ۱۲۸(۵), ۵۷۵-۵۸۳. <https://doi.org/10.1080/00224545.1988.9922911>
- Ali, A. J. (۱۹۹۲). The Islamic work ethic in Arabia. *The Journal of Psychology*, ۱۲۶(۵), ۵۰۷-۵۱۹. <https://doi.org/10.1080/00223980.1992.10543384>
- Ali, A. J., & Al-Kazemi, A. A. (۲۰۰۷). Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Cultural Management: An International Journal*, ۱۴(۲), ۹۳-۱۰۴. <https://doi.org/10.1108/13527600710745071>

- Ali, A. J., & Al-Owaidan, A. (۲۰۰۸). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, ۱۹(۱), ۵-۱۹. <https://doi.org/10.1108/13527660810848791>
- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (۱۹۹۹). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *The Academy of Management Review*, ۲۴(۳), ۴۵۲-۴۷۱. <https://doi.org/10.2307/259136>
- Appelbaum, S. H., Deguire, K. J., & Lay, M. (۲۰۰۵). The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour. *Corporate Governance the International Journal of Business in Society*, ۹(۴), ۴۳-۵۵. <https://doi.org/10.1108/14720700510616587>
- Atta, M., & Khan, M. J. (۲۰۱۶). Perceived organizational politics, organizational citizenship behavior and job attitudes among university teachers. *Journal of Behavioural Sciences*, ۲۶(۲), ۲۱-۳۸.
- Bashir, M., Abrar, M., Yousaf, M., Saqib, S., & Shabbir, R. (۲۰۱۹). Organizational politics and workplace deviance in unionized settings: Mediating role of job stress and moderating role of resilience. *Psychology Research and Behavior Management*, ۱۲, ۹۴۳-۹۵۹. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S213672>
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (۲۰۰۰). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, ۸۹(۳), ۳۴۹. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (۲۰۰۳). The past, present, and future of workplace deviance research.
- Bouma, G., Haidar, A., Nyland, C., & Smith, W. (۲۰۰۳). Work, religious diversity and Islam. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, ۴۱(۱), ۵۱-۶۱. <https://doi.org/10.1177/1038411103041001022>
- Bowling, N. A., & Beehr, T. A. (۲۰۰۶). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, ۹۱(۵), ۹۹۸. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.998>
- Chen, C.-Y., & Li, C.-I. (۲۰۱۳). Assessing the spiritual leadership effectiveness: The contribution of follower's self-concept and preliminary tests for moderation of culture and managerial position. *The Leadership Quarterly*, ۲۴(۱), ۲۴۰-۲۵۵. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.11.004>
- Chernyak-Hai, L., & Tziner, A. (۲۰۱۴). Relationships between counterproductive work behavior, perceived justice and climate, occupational status, and leader-member exchange. *Journal of Work and Organizational Psychology*, ۲۰, ۱-۱۲.
- Christian, J. S., & Ellis, A. P. (۲۰۱۴). The crucial role of turnover intentions in transforming moral disengagement into deviant behavior at work. *Journal of Business Ethics*, ۱۱۹(۲), ۱۹۳-۲۰۸. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1631-4>
- Crawford, W. S., Lamarre, E., Kacmar, K. M., & Harris, K. J. (۲۰۱۹). Organizational politics and deviance: Exploring the role of political skill. *Human Performance*, ۳۲(۲), ۹۲-۱۰۶. <https://doi.org/10.1080/08959285.2019.1597100>
- Cropanzano, R., & Li, A. (۲۰۰۶). Organizational politics and workplace stress. In E. Vigoda-Gadot & A. Drory (Eds.), *Handbook of organizational politics* (pp. ۱۳۹-۱۶۰). Edward Elgar Publishing Limited.
- De Clercq, D., Rahman, Z., & Haq, I. U. (۲۰۱۹). Explaining helping behavior in the workplace: The interactive effect of family-to-work conflict and Islamic work ethic. *Journal of Business Ethics*, ۱۵۹(۴), ۱۱۶۷-۱۱۷۷. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3541-3>
- Dunlop, P. D., & Lee, K. (۲۰۰۴). Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance: The bad apples do spoil the whole barrel. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, ۲۹(۱), ۶۷-۸۰. <https://doi.org/10.1002/job.243>
- Düşmezkalender, E., Secilmis, C., & Yilmaz, V. (۲۰۲۱). The effect of Islamic work ethic on person-organization fit and workplace deviance in hotels. *International Journal of Islamic &*

Middle Eastern Finance & Management, ۱۴(۱), ۱۶۴-۱۸۲. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-05-2019-0198>

Emerson, T. L., & McKinney, J. A. (۲۰۱۰). Importance of religious beliefs to ethical attitudes in business. *Journal of Religion and Business Ethics*, ۱(۲), ۵.

Estes, B., & Wang, J. (۲۰۰۸). Integrative literature review: Workplace incivility: Impacts on individual and organizational performance. *Human Resource Development Review*, ۱(۲), ۲۱۸-۲۴۰. <https://doi.org/10.1177/1534484308315065>

Ferris, G. R., Frink, D. D., Galang, M. C., Zhou, J., Kacmar, K. M., & Howard, J. L. (۱۹۹۶). Perceptions of organizational politics: Prediction, stress-related implications, and outcomes. *Human Relations*, ۴۹(۲), ۲۳۳-۲۶۶. <https://doi.org/10.1177/001872679604900206>

Ferris, G. R., & Kacmar, K. M. (۱۹۹۲). Perceptions of organizational politics. *Journal of Management*, ۱۸(۱), ۹۳-۱۱۶. <https://doi.org/10.1177/014920639201800107>

Gotsis, G. N., & Kortezi, Z. (۲۰۱۰). Ethical considerations in organizational politics: Expanding the perspective. *Journal of Business Ethics*, ۹۳, ۴۹۷-۵۱۷.

Hayes, A. F. (۲۰۱۳). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.

Hershcovis, M. S., & Barling, J. (۲۰۱۰). Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. *Journal of Organizational Behavior*, ۳۱(۱), ۲۴-۴۴. <https://doi.org/10.1002/job.621>

Hobfoll, S. E. (۲۰۰۱). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, ۵۰(۳), ۳۳۷-۴۲۱. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>

Hofstede, G. (۱۹۸۳). Dimensions of national cultures in fifty countries and three regions. In J.B. Derogowski, S. Dziurawiec and R.C. Annis (eds), *Expiscations in Cross-Cultural Psychology*, ۳۳۵-۳۵۵.

Hofstede, G. (۱۹۹۱). *Cultures and organizations. Intercultural cooperation and its importance for survival. Software of the mind*. Mc Iraw-Hill.

Hogan, R., & Kaiser, R. B. (۲۰۰۵). What we know about leadership. *Review of General Psychology*, ۹(۲), ۱۶۹-۱۸۰. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.169>

Husin, W. N. W., & Kernain, N. F. Z. (۲۰۲۰). The influence of individual behaviour and organizational commitment towards the enhancement of Islamic work ethics at Royal Malaysian Air Force. *Journal of Business Ethics*, ۱۶۶(۳), ۵۲۳-۵۳۳. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04118-7>

Islam, T., Ahmed, I., Usman, A., & Ali, M. (۲۰۲۱). Abusive supervision and knowledge hiding: The moderating roles of future orientation and islamic work ethics. *Management Research Review*, ۴۴(۱۲), ۱۵۶۵-۱۵۸۲.

Javed, B., Bashir, S., Rawwas, M. Y., & Arjoon, S. (۲۰۱۷). Islamic work ethic, innovative work behaviour, and adaptive performance: the mediating mechanism and an interacting effect. *Current Issues in Tourism*, ۲۰(۶), ۶۴۷-۶۶۳.

Javaid, M., Jaaron, A. A. M., & Abdullah, N. H. B. (۲۰۲۲). Relationship between big five personality traits and knowledge sharing behavior: Moderating role of Islamic work ethics. *Cross Cultural & Strategic Management*, ۲۹(۴), ۷۹۸-۸۲۳. <https://doi.org/10.1108/CCSM-01-2021-0015>

Javed, B., Bashir, S., Rawwas, M. Y., & Arjoon, S. (۲۰۱۷). Islamic work ethic, innovative work behaviour, and adaptive performance: The mediating mechanism and an interacting effect. *Current Issues in Tourism*, ۲۰(۶), ۶۴۷-۶۶۳. <https://doi.org/10.1080/13683500.2016.1171837>

- Javed, B., Fatima, T., Yasin, R. M., Jahanzeb, S., & Rawwas, M. Y. (۲۰۱۹). Impact of abusive supervision on deviant work behavior: The role of Islamic work ethic. *Business Ethics: A European Review*, ۲۸(۲), ۲۲۱-۲۳۳. <https://doi.org/10.1111/beer.12212>
- Jawahar, I., & Schreurs, B. (۲۰۱۸). Supervisor incivility and how it affects subordinates' performance: A matter of trust. *Personnel Review*, ۴۱(۳), ۷۰۹-۷۲۶. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2017-0022>
- Kacmar, K. M., & Baron, R. A. (۱۹۹۹). *Organizational politics: The state of the field, links to related processes, and an agenda for future research*. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in human resources management*, (Vol ۱۷, pp. ۱-۳۹). Elsevier Science/JAI Press.
- Kacmar, K. M., & Carlson, D. S. (۱۹۹۷). Further validation of the perceptions of politics scale (POPS): A multiple sample investigation. *Journal of Management*, ۲۳(۵), ۶۲۷-۶۵۸. <https://doi.org/10.1177/014920639702300502>
- Kacmar, K. M., & Ferris, G. R. (۱۹۹۱). Perceptions of organizational politics scale (POPS): Development and construct validation. *Educational and Psychological Measurement*, ۵۱(۱), ۱۹۳-۲۰۵.
- Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (۲۰۱۵). Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic work ethic. *Journal of Business Ethics*, ۱۲۶(۲), ۲۳۵-۲۴۶. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1937-2>
- Kim, D., Fisher, D., & McCalman, D. (۲۰۰۹). Modernism, Christianity, and business ethics: A worldview perspective. *Journal of Business Ethics*, ۹۰(۱), ۱۱۵. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0031-2>.
- Maqbool, M., Lyu, B., Ullah, S., Khan, M.T., Abeden, A.Z.u. and Kukreti, M. (۲۰۲۴), "Abusive supervisor triggers counterproductive work behaviors in nursing staff: role of psychological contract breach and Islamic work ethics", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. ۴۵ No. ۳, pp. ۴۶۱-۴۷۷. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2023-0290>.
- Maslyn, J. M., & Fedor, D. B. (۱۹۹۸). Perceptions of politics: Does measuring different foci matter? *Journal of Applied Psychology*, ۸۳(۴), ۶۴۵. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.4.645>
- Meisler, G., & Vigoda-Gadot, E. (۲۰۱۴). Perceived organizational politics, emotional intelligence and work outcomes: Empirical exploration of direct and indirect effects. *Personnel Review*, ۴۳(۱), ۱۱۶-۱۳۵. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2012-0040>.
- Memon, K. R., & Ghani, B. (۲۰۲۰). The relationship between psychological contract and voice behavior—a social exchange perspective. *Asian Journal of Business Ethics*, ۹(۲), ۲۵۷-۲۷۴. <https://doi.org/10.1007/s13520-020-00109-4>
- Miller, B. K., Rutherford, M. A., & Kolodinsky, R. W. (۲۰۰۸). Perceptions of organizational politics: A meta-analysis of outcomes. *Journal of Business and Psychology*, ۲۳(۳), ۲۰۹-۲۲۲. <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9061-0>
- Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. (۲۰۱۶). Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge-sharing behaviors. *Journal of Business Ethics*, ۱۳۳(۲), ۳۲۵-۳۳۳. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2396-0>
- Naseer, S., Raja, U., & Donia, M. B. L. (۲۰۱۶). Effect of perceived politics and perceived support on bullying and emotional exhaustion: The moderating role of type a personality. *The Journal of Psychology*, ۱۵۰(۵), ۶۰۶-۶۲۴. <https://doi.org/10.1080/00223980.2016.1154809>
- O'Neill, T. A., Lee, N. M., Radan, J., Law, S. J., Lewis, R. J., & Carswell, J. J. (۲۰۱۳). The impact of "non-targeted traits" on personality test faking, hiring, and workplace deviance. *Personality & Individual Differences*, ۵۵(۲), ۱۶۲-۱۶۸.

- Pearson, C. M., & Porath, C. L. (۲۰۰۵). On the nature, consequences and remedies of workplace incivility: No time for “nice”? Think again. *Academy of Management Perspectives*, ۱۹(۱), ۷-۱۸. <https://doi.org/10.5465/ame.2005.10841946>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (۲۰۰۳). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, ۸۸(۵), ۸۷۹. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Porath, C., & Pearson, C. (۲۰۱۳). The price of incivility. *Harvard Business Review*, ۹۱(۱-۲), ۱۱۴-۱۲۱.
- Rawwas, M. Y., Javed, B., & Iqbal, M. N. (۲۰۱۸). Perception of politics and job outcomes: Moderating role of Islamic work ethic. *Personnel Review*, ۴۱(۱), ۷۴-۹۴. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2016-0068>
- Rokhman, W. (۲۰۱۰). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *EJBO-Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*. http://ejbo.jyu.fi/pdf/ejbo_vol10_no1_pages_21-27.pdf
- Roscoe, J. T. (۱۹۷۵). Fundamental research statistics for the behavioral sciences. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Rosen, C. C. (۲۰۰۶). *Politics, stress, and exchange perceptions: A dual process model relating organizational politics to employee outcomes*. University of Akron.
- Schilpzand, P., De Pater, I. E., & Erez, A. (۲۰۱۶). Workplace incivility: A review of the literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, ۳۷(S۱), S۵۷-S۸۸. <https://doi.org/10.1002/job.۱۹۷۶>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (۲۰۱۶). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & sons.
- Sliter, K. A., Sliter, M. T., Withrow, S. A., & Jex, S. M. (۲۰۱۲). Employee adiposity and incivility: Establishing a link and identifying demographic moderators and negative consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, ۱۷(۴), ۴۰۹. <https://doi.org/10.1037/a0029862>
- Spence Laschinger, H. K., Leiter, M., Day, A., & Gilin, D. (۲۰۰۹). Workplace empowerment, incivility, and burnout: Impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. *Journal of Nursing Management*, ۱۷(۳), ۳۰۲-۳۱۱. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.00999.x>
- Suryani, S., Sudrajat, B., Hendryadi, H., Oktrivina, A., Hafifuddin, H., & Ali Buto, Z. (۲۰۲۱). Can Islamic work ethics encourage knowledge-sharing behaviors? The role of job embeddedness and organizational identification. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, ۱۲(۸), ۱۱۸۱-۱۱۹۹. <https://doi.org/10.1108/JIABR-03-2021-0103>
- Taylor, S. G., Bedeian, A. G., & Kluemper, D. H. (۲۰۱۲). Linking workplace incivility to citizenship performance: The combined effects of affective commitment and conscientiousness. *Journal of Organizational Behavior*, ۳۳(۷), ۸۷۸-۸۹۳. <https://doi.org/10.1002/job.۷۷۳>
- Tepper, B. J. (۲۰۰۷). Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda. *Journal of Management*, ۳۳(۳), ۲۶۱-۲۸۹. <https://doi.org/10.1177/0149206307300812>
- Vigoda, E. (۲۰۰۰). Organizational politics, job attitudes, and work outcomes: Exploration and implications for the public sector. *Journal of Vocational Behavior*, ۵۱(۳), ۳۲۶-۳۴۷. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1742>
- Vigoda, E. (۲۰۰۱). Reactions to organizational politics: A cross-cultural examination in Israel and Britain. *Human Relations*, ۵۴(۱۱), ۱۴۸۳-۱۵۱۸. <https://doi.org/10.1177/001872670105411004>
- Vigoda-Gadot, E., & Talmud, I. (۲۰۱۰). Organizational politics and job outcomes: The moderating effect of trust and social support. *Journal of Applied Social Psychology*, ۴۰(۱۱), ۲۸۲۹-۲۸۶۱. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00683.x>



- Vigoda-Gadot, E., Vinarski-Peretz, H., & Ben-Zion, E. (۲۰۰۳). Politics and image in the organizational landscape: An empirical examination among public sector employees. *Journal of Managerial Psychology*, ۱۸(۸), ۷۶۴-۷۸۷. <https://doi.org/10.1108/02683940310511872>
- Vigoda, E., & Cohen, A. (۲۰۰۲). Influence tactics and perceptions of organizational politics: A longitudinal study. *Journal of Business Research*, ۵۹(۴), ۳۱۱-۳۲۴. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(00\)00134-X](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(00)00134-X)
- Vigoda-Gadot, E. (۲۰۰۷). Redrawing the boundaries of OCB? An empirical examination of compulsory extra-role behavior in the workplace. *Journal of Business and Psychology*, ۲۱(۳), ۳۷۷-۴۰۵. <https://doi.org/10.1007/s10869-006-9034-5>
- Weber, M. (۱۹۹۲). *Die protestantische Ethik und der "Geist" des Kapitalismus*. Verlag Wirtschaft und Finanzen.
- Wu, L. Z., Zhang, H., Chiu, R. K., Kwan, H. K., & He, X. (۲۰۱۴). Hostile attribution bias and negative reciprocity beliefs exacerbate incivility's effects on interpersonal deviance. *Journal of Business Ethics*, ۱۲۰, ۱۸۹-۱۹۹.
- Yousef, D. A. (۲۰۰۱). Islamic work ethic—a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel review*.
- Zettler, I., & Hilbig, B. E. (۲۰۱۰). Honesty-humility and a person-situation interaction at work. *European Journal of Personality*, ۲۴(۷), ۵۶۹-۵۸۲. <https://doi.org/10.1002/per.757>
- Zhang, Y., & Liao, Z. (۲۰۱۵). Consequences of abusive supervision: A meta-analytic review. *Asia Pacific Journal of Management*, ۳۲(۴), ۹۵۹-۹۸۷. <https://doi.org/10.1007/s10490-015-9420-0>
- Zia, M. Q., Naveed, M., Fasih, S. T., Aleem, M. U., & Ramish, M. S. (۲۰۲۲). The interactive effect of Islamic work ethics and leader-member exchange on workplace deviance behaviour and adaptive performance. *International Journal of Ethics and Systems*, ۳۸(۳), ۵۳۰-۵۴۸. <https://doi.org/10.1108/IJOES-06-2021-0123>



The effect of Islamic work ethics on deviant behaviors in the workplace through supervisor incivility and perceived organizational policies



Abbas Ghaedamini Harouni

Instructor, Department of Management, University of Applied Sciences of Artistic culture of Drieno Center, Chaharmahal and Bakhtiari, Iran (corresponding author)
abbasgheadamini۲۰۲۰@gmail.com



Mehsan Hemtizadeh

Bachelor's student, cultural management, Comprehensive University of Applied Sciences, Artistic culture of Drieno Center, Chaharmahal and Bakhtiari, Iran
mhsanhmtyzadh@gmail.com

Received: ۲۰۲۴ December ۱۳ | Revised: ۲۰۲۵ January ۱۰ | Accepted: ۲۰۲۵ January ۱۵

Abstract

The aim of the current research was to investigate the effect of Islamic work ethics on deviant behaviors in the workplace with the mediating role of perceived organizational policy and supervisor incivility.

The present study was applied in terms of purpose and descriptive in terms of correlational data collection. The statistical population of the present study was made up of all the employees of Chaharmahal and Bakhtiari provinces in the number of ۲۲۰۰ people, and ۶۰۰ people were selected as a sample through the stratified sampling method proportional to the volume through Cochran's sampling formula.

The research tools were Ali's Islamic Work Ethics Questionnaire (۱۹۹۲), Bennett and Robinson's Workplace Deviance Questionnaire (۲۰۰۰), Kachmar and Carlson's (۱۹۹۷) Perceived Organizational Policy Questionnaire, and Cortina et al.'s (۲۰۰۱) Incivility Questionnaire. The basis, content, form and structure validity were examined and after the necessary terms validity was confirmed and from On the other hand, the reliability of the questionnaires was estimated by Cronbach's alpha method as ۰,۹۰, ۰,۹۰, ۰,۸۸ and ۰,۸۰ respectively. Data analysis was done at two descriptive and inferential levels including structural equation modeling.

The results of the research showed that Islamic work ethics had a negative effect on deviant behaviors in the workplace, and the coefficient of this effect was -۰,۶۵, and also, the results showed that the perceived organizational policy and impoliteness of the supervisor play a mediating role between Islamic work ethics on deviant behaviors in It had a work environment.

Key words: Islamic work ethics, perceived organizational politics, incivility of the supervisor, deviant behaviors in the work environment