



An Analysis of the Moderating Role of the Islamic Work Ethics and Psychological Capital in the Abusive Supervision of Deviant Behavior of the Employees in Public Organizations at Semnan

Morteza Maleki Minbash Zargah*

Houshmand Bagheri Ghare Bolagh**

Mohsen Eynali ***

Deviant behavior is an undesirable conduct arisen by employees in response to abusive supervision in the workplace. Employees display violent behavior in reaction to the supervisors' interpersonal misconduct, which ultimately change to deviant behavior. This research is intended to investigate the moderating role of Islamic work ethics and psychological capital in the abusive supervision of deviant behavior. This applied research follows descriptive-correlation method. The statistical population of the study contains all employees of public organizations in Semnan province. The sample was selected through simple random method including 218 people based on the population of society in each organization. Tepper's (2000) standard questionnaire was used to measure abusive supervision variables, the standard questionnaire of Bennett and Robinson (2000) was used to measure deviant behavior, and the Islamic work ethics was obtained from the Tufail et al's (2017) standard questionnaire, and psychological capital was achieved from the Luthans et al's (2015) standard questionnaire. Questionnaires were analyzed using structural equations' modeling in Smart-PLS software. The results indicated that abusive supervision affected employees' deviant behavior positively and significantly. Furthermore, Islamic work ethic and psychological capital moderates the relationship between abusive supervision and employees' deviant behavior.

Keywords: *Islamic work ethics, abusive supervision, deviant behavior, psychological capital.*

* Corresponding author: Assistant professor, Department of business administration, Faculty of Economics, Management, and Administrative Sciences, University of Semnan, Iran
mmaleki80@semnan.ac.ir

** PhD candidate of management, Faculty of Economics, Management, and Administrative Sciences, University of Semnan, Iran
h_bagheri@semnan.ac.ir

*** PhD candidate of public administration, Faculty of Economics, Management, and administrative Sciences, University of Semnan, Iran
m_eynali@semnan.ac.ir

شاپا چاپی: ۶۹۸۰-۲۲۵۱
شاپا الکترونیکی: ۵۲۳۴-۲۶۴۵

نشریه علمی
«مدیریت اسلامی»

پاییز ۱۳۹۸، سال ۲۷، شماره ۳، صص: ۱۶۱-۱۴۱



تأملی بر نقش تعدیلگری اخلاق کار اسلامی و سرمایه روانشناختی در تأثیر نقش سرپرستی ظالمانه بر رفتارهای انحرافی کارکنان ادارات دولتی استان سمنان

مرتضی ملکی مین باش رزگاه *

هوشمند باقری قره‌بلاغ **

محسن عین علی ***

پذیرش نهایی: ۱۳۹۸/۰۷/۰۷

دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۳/۲۹

چکیده

رفتارهای انحرافی، یکی از رفتارهای نامطلوب است که بوسیله کارکنان به سرپرستی ظالمانه در محیط کار پاسخ داده می‌شود. کارکنان رفتار پرخاشگری و تلافی‌جویانه را در مقابل بدرفتاری بین‌شخصی سرپرستان به‌نمایش می‌گذارند و درنهایت درگیر رفتارهای انحرافی می‌شوند. هدف این پژوهش واکاوی نقش سرپرستی ظالمانه بر رفتارهای انحرافی کارکنان با تأملی بر نقش تعدیلگری اخلاق کار اسلامی و سرمایه روانشناختی است. مطالعه با هدف کاربردی و روش توصیفی - همبستگی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش همه کارکنان ادارات دولتی استان سمنان است و روش نمونه‌گیری در دسترس بود که متناسب با حجم جامعه در هر سازمان، حجم نمونه به تعداد ۲۱۸ نفر تعیین شد. برای سنجش متغیرهای سرپرستی ظالمانه از پرسشنامه استاندارد تیپر (۲۰۰۰)، رفتار انحرافی از پرسشنامه استاندارد بینت و رابینسون (۲۰۰۰)، اخلاق کار اسلامی از پرسشنامه استاندارد توفایل و همکاران (۲۰۱۷) و سرمایه روانشناختی از پرسشنامه استاندارد لوتانز و همکاران (۲۰۱۵) استفاده شد و در نرم‌افزار Smart- PIs به کمک الگویابی معادلات ساختاری مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد سرپرستی ظالمانه بر رفتار انحرافی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین اخلاق کار اسلامی و سرمایه روانشناختی رابطه بین سرپرستی ظالمانه با رفتارهای انحرافی کارکنان را تعدیل می‌کند.
کلیدواژه‌ها: اخلاق کار اسلامی، سرپرستی ظالمانه، رفتار انحرافی، سرمایه روانشناختی.

* استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران
mmaleki80@semnan.ac.ir

** نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مدیریت، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران
h_bagheri@semnan.ac.ir

*** دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران
m_eynali@semnan.ac.ir

مقدمه

رهبران در موقعیتهای مختلف، رفتارهای حمایتی و غیرحمایتی متفاوتی را به منظور ایجاد فاصله یا توسعه روابط بین فردی با کارکنان خود نشان می‌دهند. گاهی اوقات افراد در موقعیتهای رهبری توانایی و انگیزه‌ای برای مخرب‌بودن دارند. از این‌رو روابط سرپرست و زیردستان می‌تواند با رهبرانی که از قدرت خود سوء استفاده می‌کنند در ارتباط باشد (جاوید^۱ و همکاران، ۲۰۱۹: ۱). مطالعات نشان می‌دهد که نتایج سرپرستی ظالمانه کاهش تعهد سازمانی؛ کاهش عملکرد فردی و گروهی، کاهش رفتار حمایتی و رفتار انحرافی کارکنان در محل کار و هم‌چنین سازمان را به دنبال دارد (تیرنی و تیپر^۲، ۲۰۰۷: ۱۷۱؛ هار، دی فلویتر و بروقام^۳، ۲۰۱۶: ۱۳۹؛ وانگ^۴ و همکاران، ۲۰۱۲: ۴۳). شواهد نشان می‌دهد که کارکنان در موقعیتهای محیطی گوناگون، پاسخهای متفاوتی از سرپرستی ظالمانه دریافت می‌کنند. در موقعیتهای سازمانی شدت پاسخ کارکنان به سرپرستی ظالمانه نسبتاً کم است، درحالی که کارکنان ویژگیهای اخلاق کار اسلامی را نشان می‌دهند. سرپرستی ظالمانه به‌عنوان عامل تنش‌زا در محل کار کارکنان است و هم‌چنین پاسخ منفی در پی دارد. از این‌رو اخلاق کار اسلامی باعث افزایش رفاه کارکنان از طریق تنش در محل کار می‌شود (ژانگ و لیاو^۵، ۲۰۱۵: ۹۶۰). همانطور که کارکنان اعتقاد دارند پاداش اعمال نیکشان را از خداوند متعال بزودی یا با تأخیر دریافت خواهند کرد، آنها از پاسخگویی منفی به سرپرستی ظالمانه جلوگیری می‌کنند. بنابراین آنها درگیر کردار خوب در محیط کارشان می‌شوند و دیگران را تشویق می‌کنند که همین کار را انجام دهند (خان^۶ و همکاران، ۲۰۱۵: ۲۳۸).

یکی از مسائل مهمی که به تلاش پژوهشگران برای تعریف الگوهای جدید منجر شده، این است که در کشورهای اسلامی مانند ایران در بسیاری از زمینه‌ها از فرهنگ غربی تقلید شده و اخلاق اسلامی را تا حدودی به حاشیه رانده است. بنابراین ضروری است تفکر اسلامی در بخش‌های مختلف جوامع اسلامی مورد توجه بیشتری قرار گیرد که یکی از بخشها و عناصر مهم

1. Javed
2. Tierney and Tepper
3. Haar, de Fluiter & Brougham
4. Wang
5. Zhang & Liao
6. Khan

هر جامعه سازمانها هستند (توفایل^۱ و همکاران، ۲۰۱۷: ۶۹۴). از سوی دیگر داشتن سازمانهای سالم نشان از سلامت جامعه است. سازمانها در جامعه اسلامی وظیفه دارند همواره تفکر اسلامی را الگوی فعالیتهای خود قرار دهند. از این رو، یکی از موضوعات جدیدی که توسط پژوهشگران در حوزه مدیریت اسلامی بیشتر مورد توجه قرار گرفته است، اخلاق کار اسلامی است. اخلاق کار اسلامی بیشتر بر همکاری، تعهد به کار و پرهیز از انباشت ثروت از طریق ابزارهای غیر اخلاقی تمرکز دارد (خان و همکاران، ۲۰۱۵: ۲). با وجود اهمیت دین اسلام، اخلاق اسلامی به عنوان اخلاق کار راهنما، در پژوهشها کمتر مورد بررسی قرار گرفته است (مورتازا^۲ و همکاران، ۲۰۱۶: ۳۲۷). در این مطالعه برای محدود کردن زمینه پژوهش سرمایه روانشناختی و اخلاق کار اسلامی به عنوان یکی از رفتارهای مثبتی که به نظر می رسد تحت تأثیر رفتارهای انحرافی و سرپرستی ظالمانه بروز کند مورد بررسی قرار می گیرد. یکی از کلیدی ترین ابزارهای هر سازمان به منظور دستیابی به اهداف خود، سرپرستان سازمانی است. سرپرستی ظالمانه بیانگر خصومت کلامی و غیر کلامی است که سرپرست نسبت به زیردستان خود اعمال می کند (بریوارت و دی وریس^۳، ۲۰۱۷: ۶۹۲). سرپرستی ظالمانه به رفتاری اشاره دارد که بیانگر بی تفاوتی و خصومت است. سرپرستی ظالمانه با چندین نتیجه منفی از جمله نارضایتی شغلی، ادراکات بی عدالتی، بیماریهای روانی و جسمی (سرخوردگی شغلی)، رفتارهای انحرافی و یا منع از رفتارهای شهروندی سازمانی در ارتباط است (تپیر^۴ و همکاران، ۲۰۰۶: ۱۰۷). منابع شغلی (توانمندسازی؛ هویت کار و حمایت سازمانی درک شده) و سرمایه روانشناختی (خودکارآمدی، امید، تاب آوری و خوش بینی) عناصر انگیزشی هستند که اشتیاق شغلی و افزایش عملکرد کارکنان را پیش بینی می کنند. در چنین مواردی منابع روانشناختی مثبت مانع از احساس تنش، رفتار انحرافی و اضطراب می شود (رازا^۵ و همکاران، ۲۰۱۹: ۹۷). محدودیتهای محل کار منبع اصلی انحراف در محل کار است، این بدان معنی است افرادی که تنش را در محیط کاری تجربه می کنند ممکن است با رفتارهای انحرافی در محل کار ارتباط برقرار کنند. سرپرستی ظالمانه به طور مثبت با تنش روانشناختی اعضا ارتباط دارد. در واقع افرادی که سطح

1. Tufail
2. Murtaza, Abbas, Raja & Khalid
3. Breevaart & de Vries
4. Tepper
5. Raza

بالاتری از سرمایه روانشناختی دارند، می‌توانند به آسانی با شرایط تنش‌زا روبه‌رو شوند (لی^۱ و همکاران، ۲۰۱۶: ۱۴۴).

از آنجا که اخلاق کار اسلامی، ریشه در قانون اسلامی دارد و دائمی و جهانی است؛ هم‌چنین به مجموعه‌ای از افراد، جامعه یا حرفه خاصی محدود نمی‌شود، می‌تواند رابطه بین سرپرستی ظالمانه و رفتار انحرافی کارکنان در محل کار را حفظ کند. در این پژوهش به دنبال متغیری هستیم که مسیر تأثیر سرپرستی ظالمانه بر رفتارهای انحرافی کارکنان ادارات دولتی را آسان کند. متغیری که به نظر می‌رسد در این زمینه می‌تواند تأثیرگذار باشد اخلاق کار اسلامی و سرمایه روانشناختی کارکنان ادارات دولتی است. اگرچه پژوهشهای داخلی و خارجی در زمینه بررسی اخلاق کار اسلامی و رفتارهای انحرافی در ادارات دولتی صورت پذیرفته است (به عنوان مثال: رستگار و همکاران، ۱۳۹۸؛ مقدم و محمودی میمند، ۱۳۹۷؛ نیک‌نام‌جو و همکاران، ۱۳۹۶؛ همتی، نوع‌دوست گیلانی و غلامی، ۱۳۹۵؛ عسگری و همکاران، ۱۳۹۳؛ جاوید و همکاران، ۲۰۱۹؛ لی و همکاران، ۲۰۱۸؛ توفایل و همکاران، ۲۰۱۷)؛ کمتر پژوهشی به بررسی نقش تعدیلگری اخلاق کار اسلامی و سرمایه روانشناختی در تأثیر سرپرستی ظالمانه بر رفتارهای انحرافی کارکنان ادارات دولتی پرداخته است. در واقع در کشور ایران که بیشتر جمعیت مسلمان هستند، پدیده اخلاق کاری اسلامی باید مفید باشد. در پاسخ به نیاز برای مطالعه اخلاق کاری اسلامی و تأثیر آن بر پیامدهای کاری در سازمانهای ایرانی و با توجه به اینکه پژوهشهای محدودی در این زمینه در ادارات دولتی انجام گرفته است، ضرورت انجام پژوهش شکل گرفت. ازسوی دیگر، کارکنانی که اخلاق کار اسلامی را نشان می‌دهند، کمتر توجه خود را به رفتار ظالمانه سرپرست جلب می‌کنند. یعنی در واقع اخلاق کار اسلامی کارکنان را ترغیب می‌کند تا از هر نوع رفتار منفی در محل کار پرهیز کنند.

مبانی نظری و توسعه فرضیات پژوهش

سرپرستی ظالمانه و رفتارهای انحرافی کارکنان

سرپرستی ظالمانه درک کارکنان از میزان رفتار کلامی و غیرکلامی خصمانه و بدون تماس فیزیکی است که از جانب سرپرست خود متحمل می‌شوند (آوی، وو و هالی^۲، ۲۰۱۵: ۷۲۳). این

1. Li
2. Avey, Wu & Holley

رفتارهای ظالمانه ممکن است در قالب حملات کلامی، انتقام‌جویی، خرابکاری و یا حتی استبداد برخی سرپرستان نسبت به کارکنان آشکار شود. جنبه‌های کلیدی تعریف تپیر از سرپرستی ظالمانه عبارت است از: ۱. کیفیت ذهنی رفتار ظالمانه (هر کارمند سرپرست خود را به صورت متفاوت ارزیابی می‌کند)، ۲. تداوم و پایداری الگوی خصومت از سوی افرادی که در جایگاه قدرت قرار دارند. ۳. ماهیت خودرأی‌گونه و هدفمند بدرفتاری (جاوید و همکاران، ۲۰۱۹: ۳). شواهد نشان می‌دهد که سرپرستان، بویژه کسانی که قصد تحقیر زیردستان را دارند، سرخوردگی‌های خود را در قالب انواع رفتارهای ظالمانه و یا بدرفتاری به زیردستان خود منتقل می‌کنند (آری^۱ و همکاران، ۲۰۰۷: ۱۹۳). از سوی دیگر سرپرستان ظالم به‌طور خاص زیردستان خود را مورد هجوم قرار می‌دهند زیرا آنان قدرت مجادله کمتری در برابر سرپرستان دارند. علاوه براین رهبران ظالم و مخرب تلاش می‌کنند کارکنان را در جهت پیشبرد اهداف خود به کار گیرند بدون اینکه کمترین توجهی به رفاه زیردستان داشته باشند. مطالعه لی^۲ و همکاران (۲۰۱۸) نشان داد که عدالت سازمانی رابطه مثبت بین سرپرستی ظالمانه و خستگی عاطفی کارکنان را کاهش می‌دهد و مانع از تأثیر منفی سرپرستی ظالمانه بر رفتارهای اشتراک دانش کارکنان می‌شود (لی و همکاران، ۲۰۱۸: ۴۰۳). رفتار انحرافی کاری عبارت است از رفتاری ارادی که هنجارهای سازمانی را نقض کرده و سلامت سازمان، کارکنان و یا هر دو را تهدید می‌کند (بیلدیز و آلپکان^۳، ۲۰۱۵: ۳۳۲). هم‌چنین رفتار انحرافی شغلی به کنشهای داوطلبانه‌ای اشاره دارد که به‌طور مستقیم هنجارهای سازمان و اعضای آن را نقض می‌کند (دارات^۴ و همکاران، ۲۰۱۷: ۱۶۰). رفتارهای انحرافی از سه ویژگی مشترک برخوردارند، نخست اینکه این رفتارها آگاهانه انجام می‌شوند، ویژگی دوم آنها این است که هنجارهای سازمان را نقض می‌کنند و ویژگی سوم رفتار انحرافی در هدف آن پنهان است؛ زیرا هدف اصلی آن آسیب‌رساندن به سلامت سازمان، اعضا و سهامداران است (چریستیان و ایلس^۵، ۲۰۱۴: ۱۹۶). مطالعات نشان می‌دهد که کارکنان به همان اندازه که به رفتارهای انحرافی مخرب در محل کار واکنش نشان می‌دهند به سازمان و کارکنان آسیب می‌رسانند (جاوید و همکاران، ۲۰۱۹:

1. Aryee
2. Lee
3. uld & Alpkan
4. Darrat
5. Christian & Ellis

۳). چن و کینگ^۱ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل شکل‌گیری رفتار انحرافی و رفتار شهروندی سازمانی» بیان کردند که عوامل سازمانی و ویژگی‌های فردی نقش مهمی را در شکل‌گیری رفتار انحرافی ایفا می‌کنند (چن و کینگ، ۲۰۱۸: ۱). وگل^۲ و همکاران (۲۰۱۶) نیز در پژوهش خود نشان دادند که سرپرستی ظالمانه بر رفتار انحرافی کارکنان تأثیر مثبت دارد (وگل و همکاران، ۲۰۱۶: ۲۱۴). رازا و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه خود تحت عنوان ارتباط بین رفتارهای انحرافی و سرپرستی ظالمانه دریافتند که سرپرستی ظالمانه در سازمان بر رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. از این‌رو، می‌توان فرضیه زیر را بیان کرد:

فرضیه ۱. سرپرستی ظالمانه تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار انحرافی کارکنان دارد.

اخلاق کار اسلامی و سرمایه روانشناختی

اخلاق از مهمترین مباحث دینی و از یک نظر مهمترین هدف انبیای الهی است (نیک‌نام‌جو و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۴۱). اخلاق از دیدگاه افراد مختلف معانی متفاوتی دارد، اما بیشتر اخلاق در سازمان را شناخت درست از نادرست در محیط کار می‌دانند (جاوید، بشیر، راواس و آرجون^۳، ۲۰۱۷: ۶۴۹). تردیدی نیست که لازمه وجود فضای اخلاقی مناسب در سازمان اسلامی، داشتن اخلاق کار اسلامی است (صیادی تورانلو و ثقفی، ۱۳۹۷: ۱۷۸؛ علی و ال‌اویهان^۴، ۲۰۰۸: ۱۱). پژوهشگران در مقایسه با سایر اخلاق کار مذهبی اظهار داشتند که اخلاق کاری اسلامی یک ساختار جهانی است و به مجموعه خاصی از افراد، گروه‌ها و یا حرفه‌های خاص محدود نمی‌شود (خان^۵ و همکاران، ۲۰۱۵: ۲۳۹). کارکنانی که اخلاق کار اسلامی دارند انتظار می‌رود از تصمیم غیر اخلاقی خود به دلیل اعتقاد خود مبنی بر اینکه خدا آنها را می‌بیند خودداری کنند. هم‌چنین در اسلام، هر اقدامی با قواعد اخلاق اسلامی و تعهد مسلمانان به پیروی از شیوه خاص شریعت (قانون اسلامی و فقه) مطابقت دارد (جاوید و همکاران، ۲۰۱۷: ۶۵۰). اخلاق کار اسلامی رفتار اخلاقی فرد را تشکیل می‌دهد (خان و همکاران، ۲۰۱۵: ۲۴۰). اخلاق کاری اسلامی یک سامانه اعتقادی مبتنی بر آموزه‌های قرآن و سنت پیامبر(ص) است که افراد را به سمت کار با دیدگاه وظیفه و

1. Chen & king
2. Vogel
3. Javed, Bashir, Rawwas & Arjoon
4. Ali & Al-Owaihian
5. Khan

مسئولیت به‌عنوان فضیلت هدایت می‌کند (توفایل و همکاران، ۲۰۱۷: ۷۰۰). اخلاق کار در اسلام دارای ارزش ذاتی است، به این معنی که پاداش برای انجام کار درست و مجازات برای انجام اشتباه در جهان آخرت توسط خداوند انجام می‌شود (ریزک^۱، ۲۰۰۸: ۲۴۹). کارکنانی که اخلاق کار اسلامی را نشان می‌دهند کمتر توجه خود را به رفتار ظالمانه سرپرست جلب می‌کنند؛ یعنی در واقع اخلاق کار اسلامی کارکنان را ترغیب می‌کند تا از هر نوع رفتار منفی در محل کار پرهیز کنند (آلام و طالب^۲، ۲۰۱۶: ۵۶۹). از این‌رو، اگر کارمندی در معرض سرپرستی ظالمانه قرار گیرد، اخلاق کاری اسلامی احساسی از امید و حمایت برای او فراهم می‌کند. علاوه بر این، کارکنانی که دارای اخلاق کار اسلامی قوی هستند بیشتر احتمال دارد در رفتارهای مثبت درگیر شوند، حتی انتظار می‌رود از رفتارهای انحرافی در محل کار پرهیز کنند (مرتضی^۳ و همکاران، ۲۰۱۶: ۳۲۷). بنابراین اخلاق کاری اسلامی می‌تواند به‌عنوان تعدیلگر مهم بین سرپرستی ظالمانه و رفتار انحرافی در سازمان به کار رود. بدون شک، کارکنان برای رسیدن به اهداف شغلی خود به منابع سازمانی (پرداخت، وضعیت اجتماعی، حمایت سازمانی، اطلاعات و اعتماد) و همچنین منابع شخصی (سرمایه روانشناختی، دانش، مهارت و توانایی) متکی هستند (هابفول^۴، ۲۰۰۱: ۳۵۶). مطالعه وانگ^۵ و همکاران (۲۰۱۲) نشان می‌دهد که سرپرستی ظالمانه باعث اختلال در حالت روانشناختی کارکنان شده که این به رفتارهای انحرافی منجر می‌شود. علاوه بر این، سرپرستی ظالمانه باعث نارضایتی، ناامیدی و بی‌نظمی کارکنان می‌شود. سرمایه روانشناختی جزء منابع کارکنان است که کمک می‌کند در برابر نبود اطمینان محیط کاری ایستادگی کنیم. به‌طور کلی سرمایه روانشناختی حالت قابل توسعه و مثبت روانشناختی با مشخصه‌های زیر است (لوتانز^۶ و همکاران، ۲۰۰۷: ۵۵۲):
 متعهد شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارها و وظایف چالش‌برانگیز (اعتماد به نفس / خودکارآمدی)؛ پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امیدواری) و پایداری هنگام رویارویی با سختیها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت (انعطاف‌پذیری). لوتانز و همکاران (۲۰۰۸) دریافتند که سرمایه روانشناختی کارکنان و جو حمایتی

1. Rizk
2. Alam & Talib
3. Murtaza
4. Hobfoll
5. Wang
6. Luthans

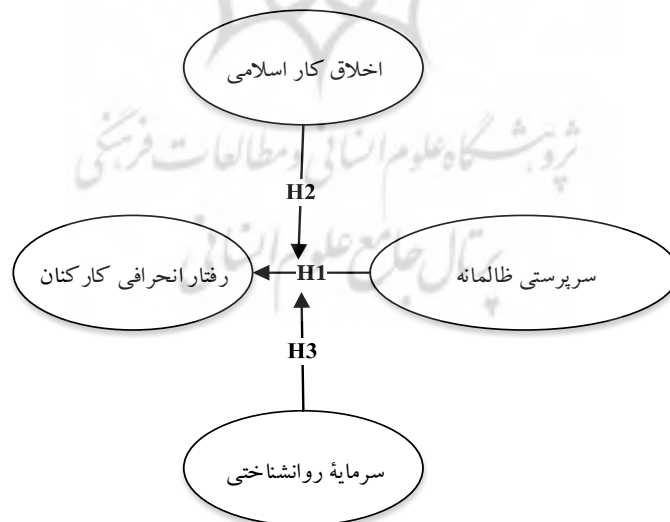
به طور مثبتی با عملکرد، رضایت و تعهد در ارتباط هستند. حمایت اجتماعی از طریق حوزه کاری باعث افزایش رفاه روانشناختی کارکنان بوسیله سرمایه روانشناختی می شود. از سوی دیگر سرمایه روانشناختی کمک می کند که به طور مؤثر با بدرفتاری بین شخصی مقابله شود که این به جلوگیری از درگیر شدن در رفتارهای انحرافی منجر می شود (لی و همکاران، ۲۰۱۶: ۱۴۵). به دلیل اهمیت موضوع و با توجه به مطالب پیشین، بررسی نقش تعدیلگری اخلاق کار اسلامی و سرمایه روانشناختی در قالب دو فرضیه زیر پیشنهاد می شود:

فرضیه ۲. اخلاق کار اسلامی رابطه بین سرپرستی ظالمانه و رفتار انحرافی کارکنان را تعدیل می کند.

فرضیه ۳. سرمایه روانشناختی رابطه بین سرپرستی ظالمانه و رفتار انحرافی کارکنان را تعدیل می کند.

الگوی مفهومی

حال بر اساس مطالب و فرضیه های ارائه شده، الگوی مفهومی پژوهش را می توان به صورت شکل ۱ ارائه کرد:



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

روش شناسی پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و از نظر اجرا توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش همه کارکنان ادارات دولتی استان سمنان است. روش نمونه‌گیری در دسترس است و تعداد اعضای تحت مطالعه هر اداره به نسبت مشخصی از جمعیت کل آن اداره انتخاب شده‌اند. برای تعیین حجم نمونه بهینه از فرمول کوکران نامحدود استفاده شد. بر این اساس، ابتدا نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه از اعضای جامعه مورد پیش‌آزمون قرار گرفت و سپس با در نظر گرفتن انحراف معیار آن، تعداد نمونه مورد بررسی در سطح اطمینان ۰/۹۵، ۲۳۹ نفر تعیین شد. در نتیجه ۲۱۸ پرسشنامه به‌طور مفید مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. همان‌طور که بیان شد، در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. سنجه‌های تشکیل‌دهنده پرسشنامه، ابتدا از طریق بررسی پژوهش‌های پیشین تدوین شد و سپس روایی محتوایی و روایی صوری پرسشنامه توسط پنج نفر از خبرگان این حوزه (اعضای هیئت علمی بخش مدیریت دولتی) مورد بررسی قرار گرفت و بر اساس دیدگاه آنها، تعدیل لازم بر روی پرسشنامه اولیه صورت گرفت. در ضمن مشخصه‌های این بخش از پرسشنامه را می‌توان در جدول ۱ ملاحظه کرد که در آن ضریب آلفای کرونباخ، پایایی مناسب متغیرهای پژوهش در مرحله پیش‌آزمون پرسشنامه را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود ضریب آلفای کرونباخ برای تمام مقیاسهای پژوهش در سطح مطلوب است که نشان از اعتبار سنجه‌های پژوهش دارد.

جدول ۱. مشخصه‌های پرسشنامه پژوهش

متغیر	تعداد گویه	منبع	آلفای کرونباخ
سرپرستی ظالمانه	۱۵	(Tepper, 2000)	۰/۸۷
رفتار انحرافی	۱۲	(Bennett and Robinson, 2000)	۰/۷۴
اخلاق کار اسلامی	۱۲	(Tufail et al., 2017)	۰/۹۰
سرمایه روان‌شناختی	۱۱	(Luthans et al., 2007)	۰/۹۲

یافته‌های پژوهش

ویژگیهای جمعیت‌شناختی نمونه

با توجه به نتایج بررسی وضعیت جمعیت‌شناختی نمونه (۲۱۸ نفر) ۶۴ درصد از پاسخگویان را مردان و ۳۶ درصد را زنان تشکیل داده‌اند. هم‌چنین به‌لحاظ وضعیت تأهل، ۷۸ درصد پاسخگویان متأهل و ۲۲ درصد مجرد بودند. هم‌چنین، یافته‌ها بیانگر آن است که ۱۸ درصد پاسخگویان در گروه سنی ۲۰ تا ۲۹ سال، ۳۸/۶ درصد در گروه سنی ۳۰ تا ۳۹ سال، ۲۹/۴ درصد در گروه سنی ۴۰ تا ۴۹ سال و ۱۴ درصد ۵۰ سال و بیشتر هستند. هم‌چنین از لحاظ مقطع تحصیلی، بیشتر پاسخگویان تحصیلات دانشگاهی دارند که از این میان، افراد با مدرک کارشناسی بیشترین سهم (۴۸ درصد) را دارند.

در پژوهش، با توجه به ویژگی داده‌ها (غیرنرمال بودن توزیع داده‌ها) و نمونه آماری (استفاده از نمونه‌گیری غیرتصادفی و حجم نمونه کوچک)، به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از شیوه SEM مبتنی بر حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار Smart-PLS3 استفاده شده است. در این روش، تحلیل الگوها دو مرحله اصلی «بررسی برازش مدل» و «آزمودن فرضیه‌های پژوهش» دارد. بررسی برازش الگو، خود در سه بخش انجام می‌شود: ۱. الگوی اندازه‌گیری ۲. الگوی ساختاری ۳. الگوی کلی.

برازش الگوی اندازه‌گیری

بررسی برازش الگوی اندازه‌گیری از طریق ضرایب بار عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR)، روایی همگرا و روایی واگرا صورت می‌گیرد. بر اساس نظر هالند^۱ (۱۹۹۹) مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۴ است. پس از بررسی بارهای عاملی سنجه‌ها و انجام تعدیلات لازم، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سازه‌ها محاسبه شد. همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، تمام ضرایب آلفای کرونباخ و تمام ضرایب پایایی ترکیبی از مقدار ۰/۷ بیشتر هستند که نشان‌دهنده پایایی مناسب الگو است. برای سنجش روایی همگرا نیز از معیار AVE استفاده می‌شود. معیار AVE میزان همبستگی یک سازه^۲ با شاخصهای^۳ خود را نشان می‌دهد.

-
1. Hulland
 2. Construct
 3. Indicators

فورنل و لارکر^۱ (۱۹۸۱) مقدار بحرانی برای AVE را عدد ۰/۵ بیان کرده‌اند. همان‌طور که بیان شد نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد تمام مقادیر از حد مطلوب بیشتر است. در نتیجه، می‌توان بیان کرد که الگو روایی همگرای مناسب را نیز دارد.

جدول ۲. نتایج بررسی برازش الگوی اندازه‌گیری

سازه	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE	R ²
سرپرستی ظالمانه	۰/۸۵	۰/۹۰	۰/۵۷	-
رفتار انحرافی	۰/۷۹	۰/۸۶	۰/۵۲	۰/۴۸۴
اخلاق کار اسلامی	۰/۸۷	۰/۹۰	۰/۷۵	-
سرمایه روانشناختی	۰/۸۸	۰/۹۲	۰/۵۴	-

هم‌چنین، در پژوهش برای بررسی روایی واگرا از روش فورنل و لارکر استفاده شده است. در این روش، همان‌گونه که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، مقدار جذر AVE سازه‌های پژوهش در قطر اصلی ماتریس از مقدار همبستگی میان آنها در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی بیشتر است. بنابراین می‌توان بیان کرد که روایی واگرای الگو در حد مناسبی است.

جدول ۳. روایی واگرا (ماتریس برگرفته از روش فورنل و لارکر)

سازه	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
سرپرستی ظالمانه	۲/۴۸۹	۰/۷۳۸	۰/۷۵	-	-	-
رفتارهای انحرافی کارکنان	۲/۸۸۹	۰/۵۶۱	۰/۴۶	۰/۷۲	-	-
اخلاق کار اسلامی	۲/۱۵۶	۰/۷۸۴	۰/۰۲۳	-۰/۳۵	۰/۸۶	-
سرمایه روانشناختی	۱/۷۵۶	۰/۶۹۷	-۰/۵۸	-۰/۴۳	۰/۶۹	۰/۷۳

بررسی برازش الگوی ساختاری پژوهش

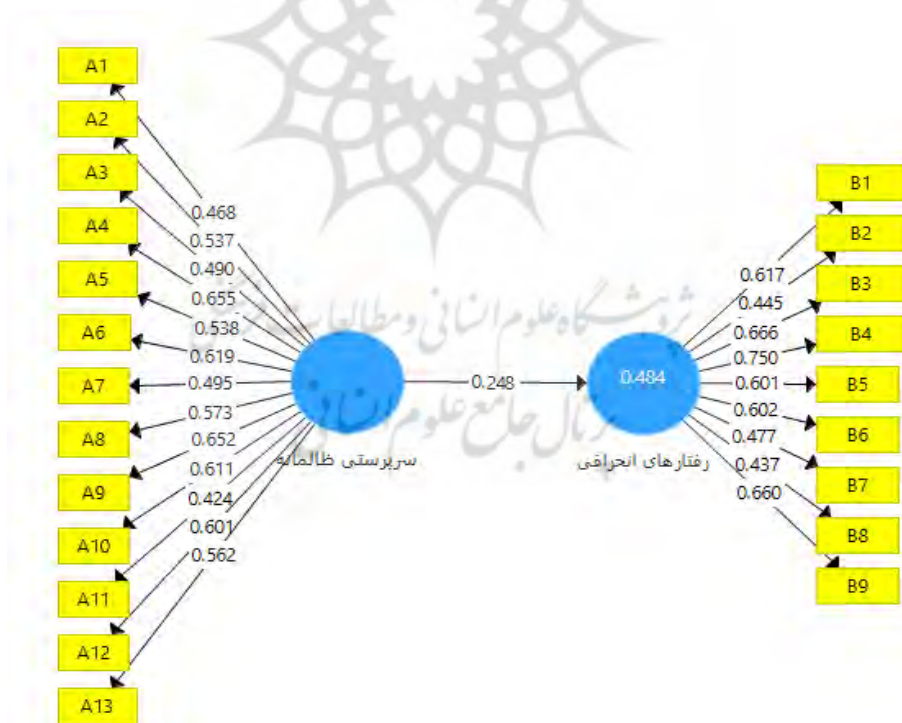
شاخص‌هایی از قبیل GFI, NFI و AGFI شاخصهای تناسب الگو هستند. در این شاخصها هر چقدر ارزش بیشتر باشد، الگو تناسب بهتری دارد. جدول ۴ نشان می‌دهد که همه این شاخصها

1. Fornell & Larcker

حاکمی از تناسب الگو با داده‌های مشاهده شده است؛ زیرا نسبت خوبی دو بر درجه آزادی از ۳ کمتر، شاخص RMSEA از ۰/۰۸ کمتر و مابقی شاخصها نیز در دامنه قابل قبول قرار دارند (آذر و خدیور، ۱۳۹۵). به عبارت دیگر الگوی پژوهش معنادار و قابل قبول است.

جدول ۴. بررسی برازش الگوی ساختاری پژوهش

شاخص	حد مجاز	مقادیر بدست آمده
نیکویی برازش (GFI)	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۴
خوبی دو بر درجه آزادی	کمتر از ۳	۲/۴۲۸
برازندگی تعدیل یافته (CFI)	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۳
نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۵
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۵۶



شکل ۲. الگوی آزمون شده پژوهش (ضرایب مسیر)

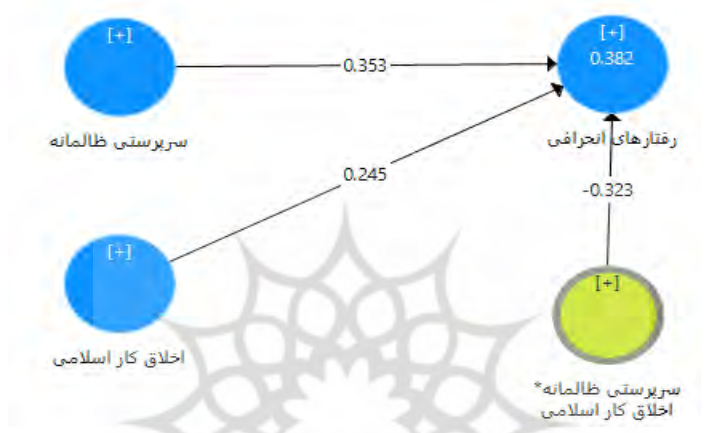
در شکل ۲ ضرایب مسیر که بیانگر شدت رابطه است مشخص شده است. اعداد روی مسیرها نشان‌دهنده ضریب مسیر، اعداد داخل دایره‌ها برای متغیرهای درونزا R^2 مقدار (نشان از تأثیری که متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته می‌گذارند) و اعداد روی فلشهای متغیرهای پنهان بیانگر بارهای عاملی است. در الگوی آزمون‌شده ابتدا معنی‌دار بودن ضرایب مسیر و بارهای عاملی در سطح ۰/۹۵ بررسی شد. مطابق شکل ۲ مشاهده می‌شود که تمام بارهای عاملی در این سطح اطمینان معنی‌دار هستند (بار عاملی تمام متغیرها در حد قابل قبول از ۰/۴ بیشتر است، به‌ناچار بار عاملی سؤالی که از ۰/۴ کمتر بود به‌منظور بهبود شاخصها حذف شد. ۲ سؤال از سرپرستی ظالمانه و ۳ سؤال از رفتارهای انحرافی). این بدان معناست که ضریب همبستگی متغیرهای آشکار در برآورد متغیر پنهان مربوط به خود از توانایی لازم برخوردارند و در نتیجه نشان‌دهنده این است که روایی سازه الگو مورد قبول است.

ازسوی دیگر؛ در نرم افزار smart-pls رایجترین الگوی اندازه‌گیری متغیرهای پنهان، الگوی انعکاسی یا واریانس‌محور است. در این الگوها، پیکان ازسوی متغیر مکنون به سمت متغیر مشاهده‌پذیر است (برخلاف الگوهای ترکیبی). یعنی تمام متغیرهای مشاهده‌پذیر در این الگوها، برونزا هستند. به‌طور کلی در نرم افزار smart-pls متغیرهای پنهان که نشانگر صفات شخصیت یا نگرشها هستند و نمود آنها توسط متغیرهای دیگر نشان داده می‌شوند، متغیرهای انعکاس هستند (آذر و غلامزاده، ۱۳۹۵)؛ مثلاً در شکل ۲، متغیر سرپرستی ظالمانه خود را در نقش متغیر پنهان نشان می‌دهد.

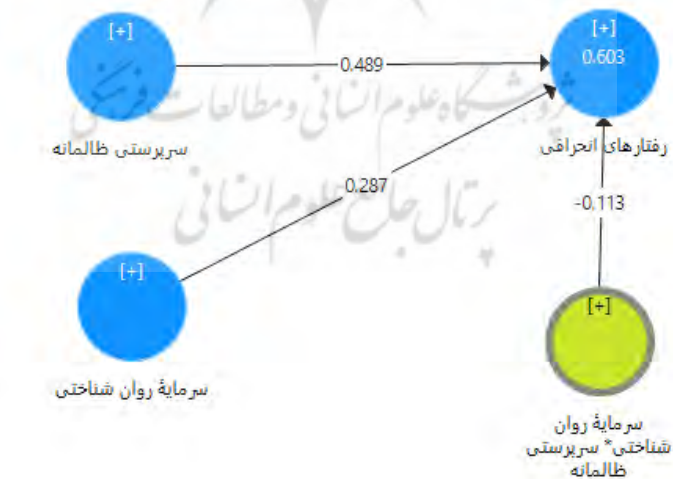
آزمون فرضیه‌های تعدیلگر

در نرم‌افزار Smart-PLS توان بررسی تأثیر متغیرهای تعدیلگر وجود دارد که از این لحاظ برای آن مزیت به‌شمار می‌رود. از این‌رو برای تحلیل متغیرهای تعدیلگر الگو از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. برای بررسی متغیر تعدیلگر در روش PLS، یک متغیر جدید در نقش اثر تعاملی، بین متغیر مستقل اصلی و متغیر تعدیلگر به الگو اضافه می‌شود. متغیرهای تعدیلگر مانند متغیرهای مستقل ترسیم می‌شوند (محمدی و المدرسی، ۱۳۹۴: ۱۳۹) و بعد از کلیک‌راست کردن بر روی متغیر وابسته در صفحه نرم‌افزار عبارت Add Moderating effect را انتخاب کرده و متغیر تعدیلگر و وابسته را داخل کادر مستطیل مشخص کرده و دکمه OK را اجرا می‌کنیم که در این صورت دایره‌ای سبز رنگ (در نسخه ۲ رنگ دایره تعدیلگر بنفش رنگ است)

نمایش داده می‌شود (آذر و غلامزاده، ۱۳۹۵). به‌طور نمونه در شکل ۳ متغیر سرپرستی ظالمانه در نقش متغیر مستقل و رفتارهای انحرافی در نقش متغیر وابسته و اخلاق کار اسلامی به عنوان متغیر تعدیلگر در الگو نقش ایفا می‌کنند. هم‌چنین متغیر جدید اثر تعاملی را نشان می‌دهد.



شکل ۳. نتایج آزمون متغیر تعدیلگر اخلاق کار اسلامی * سرپرستی ظالمانه



شکل ۴. نتایج آزمون متغیر تعدیلگر سرمایه روان شناختی * سرپرستی ظالمانه

بررسی فرضیه‌های پژوهش و نتایج آزمون فرضیه‌ها

جدول ۵ ضرایب تأثیر برآورد شده برای روابط تدوین شده در الگو و نیز معناداری این ضرایب را نشان می‌دهد. بنا بر نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش، فرضیه اول با ضریب مسیر $0/248$ مبنی بر تأثیر مثبت سرپرستی ظالمانه بر رفتار انحرافی پذیرفته شد. هم‌چنین، مشخص شد که اخلاق کار اسلامی و سرمایه روانشناختی به ترتیب با ضریب مسیر $-0/323$ و $-0/113$ رابطه بین سرپرستی ظالمانه با رفتار انحرافی کارکنان را تعدیل می‌کنند. در نتیجه فرضیه دوم و سوم پژوهش با توجه به آماره آزمون پذیرفته شد.

جدول ۵. نتایج بررسی فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	ضریب مسیر (β)	t-value	نتیجه آزمون
فرضیه ۱ (سرپرستی ظالمانه* رفتار انحرافی)	$0/248$	$6/470$	پذیرش فرضیه
فرضیه ۲ (سرپرستی ظالمانه* رفتار انحرافی): با نقش تعدیلگری اخلاق کار اسلامی)	$-0/323$	$4/805$	پذیرش فرضیه
فرضیه ۳ (سرپرستی ظالمانه* رفتار انحرافی): با نقش تعدیلگری سرمایه روانشناختی)	$-0/113$	$-3/680$	پذیرش فرضیه

بحث و نتیجه‌گیری

رفتارهای انحرافی کاری، رفتارهایی است که با نقض قوانین کاری، سازمان را تهدید می‌کند و این موضوع، پژوهشگران زیادی را در سرتاسر جهان برآن داشته که در مورد این رفتارها، عوامل مرتبط و راه‌های مبارزه با آن، به تحقیق بپردازند. این مطالعه به بررسی رابطه بین سرپرستی ظالمانه با رفتارهای انحرافی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگری اخلاق کار اسلامی و سرمایه روانشناختی می‌پردازد. براساس یافته‌های پژوهش، سرپرستی ظالمانه با رفتار انحرافی کارکنان سازمانهای دولتی (بتا = $0/248$ و مقدار تی = $6/470$) رابطه مثبت و معناداری دارد. نتایج فرضیه اول با یافته‌های پژوهش جاوید و همکاران (۲۰۱۹) و رازا و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی دارد. به عبارت دیگر کارکنانی که در معرض سرپرستی ظالمانه قرار دارند، به احتمال بیشتر دچار رفتارهای انحرافی می‌شوند. در واقع اگر کارکنان، در محیط کار خود دچار یأس و ناامیدی از بهبود روندهای

نامناسب سازمانی شوند به مرور احتمال بروز رفتارهای انحرافی مانند نقض قوانین، رفتار ضد بهره‌وری، رفتار خرابکارانه، پذیرش رشوه و اتلاف منابع، رفتار بی‌ادبانه با همکاران و مضایقه کردن از تلاشها افزایش می‌یابد. سرانجام نتایج آزمون فرضیه تعدیلگر نشان داد که اخلاق کار اسلامی و سرمایه روانشناختی رابطه بین سرپرستی ظالمانه و رفتار انحرافی کارکنان را به ترتیب با بتای ۰/۳۲۳- و ۰/۱۱۳- و تی ویو ۴/۸۰۵ و ۳/۶۸۰- تعدیل می‌کند. می‌توان استدلال کرد که اگر سرمایه روانشناختی زیاد باشد، ارتباط بین سرپرستی ظالمانه و رفتارهای انحرافی کارکنان تضعیف می‌شود. سرمایه روانشناختی به عنوان منابع شخصی کارکنان می‌تواند به مدیریت عدم اطمینان در محل کار کمک کند. ازسوی دیگر، سرمایه روانشناختی با احساسات مثبت افراد و منابع شخصی ازجمله خوش‌بینی، تاب‌آوری و امیدواری در ارتباط است که می‌تواند به کسب موفقیت کمک کند. در نتیجه افرادی که سرمایه روانشناختی بیشتری دارند کمتر درگیر رفتارهای انحرافی می‌شوند و با سرپرستی ظالمانه مقابله می‌کنند. علاوه براین، هو^۱ و همکاران (۲۰۱۲) در مطالعه خود نشان دادند افرادی که هوش هیجانی زیادی دارند، قادر به کنترل احساسات و ادراکات خود با سرپرستی ظالمانه هستند. رابطه مثبت بین سرپرستی ظالمانه و رفتار انحرافی در محل کار پیشنهاد می‌کند که وقتی سرپرست با کارکنان خود بدرفتاری می‌کند، کارکنان نیز با رفتار توهین‌آمیزی (رفتارهای انحرافی) تلافی می‌کنند. ازسوی دیگر، کارکنانی که از اصول اخلاق کار اسلامی پیروی می‌کنند نگران رفتارهای سرپرست ظالمانه خود نیستند زیرا آنها صبور، متفکر و خلاق هستند و به آسانی از عوامل تنش‌زا عبور می‌کنند. راواس^۲ و همکاران (۲۰۱۸) در مطالعه خود دریافتند کارکنان از طریق باورهای قوی می‌سنجند که مزیت رفتارهای مثبت (بهشت) همیشه بهتر از رفتارهای منفی است (آتش جهنم). کارکنانی که به اخلاق کاری اسلامی مژین هستند در موقعیتهای تنش، به بروز رفتارهای کارکردی تمایل بیشتری دارند و در دامن‌زدن به تنشهای اداری، از خود اجتناب بیشتری نشان می‌دهند. افزایش اخلاق کاری اسلامی، تعهد سازمانی کارکنان را افزایش می‌دهد (اسدی و شیرازی، ۱۳۹۱) و همین امر باعث می‌شود که کارکنان به رفتارهای انحرافی در برابر منافع سازمان کمتر روی بیاورند. هم‌چنین، ارزشهای اخلاقی و معنوی مبتنی بر ایدئولوژی مذهبی می‌تواند بر رفتار در محل کار و تصمیم‌گیریهای اخلاقی تأثیر بگذارند؛ درحالی که برخی از این ارزشها

1. Hu
2. Rawwas

ممکن است در سراسر ادیان مختلف رایج باشد و در نتیجه اخلاق کار اسلامی موجب تقویت رفتارهای حمایتی در محل کار می شود و از رفتارهای انحرافی اجتناب می کند (علی و الکاظمی^۱، ۲۰۰۷). بنابراین در ساختار ارگانیک رهبران از طریق اختیار تصمیم گیری غیر متمرکز کارکنان را توانمند می کنند. بنابراین با ساختار ارگانیک تأثیر رفتارهای مخرب هم از طرف رهبران و هم کارکنان می تواند به حداقل برسد. علاوه بر این، سازمان باید رهبران و کارکنان خود را با رفتارهای قابل قبول در محل کار آموزش دهد. بر اساس اصول اخلاق کار اسلامی برای مدیرانی که در زمینه اسلامی فعالیت می کنند اهمیت دارد که رفتارهای اخلاق اسلامی را درک کرده و توسعه دهند، در نتیجه رفتارهای انحرافی به حداقل می رسد. سازمانها پس از آن می توانند یک فرهنگ حمایتی برای رفتار اخلاقی مثبت ایجاد کنند که در نتیجه بتوانند با ایجاد گروه به اهداف مؤثر و کارآمد خود دست یابند.

علاوه بر این، نتایج نشان داد که میزان پایداری به اخلاق کار اسلامی در سطح بیشتر از متوسط و میزان سرمایه روانشناختی در سطح متوسط بود. در این راستا به نظر می رسد کارکنان سازمانهای دولتی، با درک اهمیت این موضوع به رعایت اخلاق حرفه ای به نحو مطلوبی اهتمام دارند، آنگونه که متناسب با آموزه های اسلامی باشد. هم چنین، اخلاق کار در اسلام دارای ارزش ذاتی است، به این معنی که پاداش برای انجام کار درست و مجازات برای انجام اشتباه در جهان آخرت توسط خداوند انجام می شود. اخلاق کار اسلامی نقش مهمی را در شکل دادن ارزشهای اخلاقی در سازمانهای موجود در جوامع غربی ایفا کرده است. بنابراین پیشنهاد می شود برای ارتقای اخلاق کاری کارکنان سازمانهای دولتی در برنامه های سازمانی که نقش مؤثری در تضعیف رفتار انحرافی کارکنان دارد، تدابیری مدنظر قرار گیرد. علاوه بر این دوره های آموزشی در زمینه آشنایی با اصول اخلاق کار اسلامی برگزار شود و اطمینان حاصل کنند که همه کارکنان ادارات دولتی در این دوره ها شرکت داشته باشند. مفهوم کاربردی دیگر، سرمایه گذاری روی سرمایه روانی برای کاهش انحراف کارمند است. ممکن است کارمندان بالقوه یا اصلی برای به دست آوردن امتیازی بیشتر از سایر همکاران از منابع سازمانی دچار انحراف بیشتری شوند، از آنجا که گزارش شده است افراد با سرمایه روانی بیشتر، سطوح پایین تر انحراف را دارند. این مطالعه بیان می کند که ممکن است

افزایش سرمایه روانی تأثیری متوقف‌کننده در انحراف داشته باشد. برای انجام این پژوهش به پژوهشگران آینده پیشنهاد می‌شود که از روش کیفی نیز استفاده شود. هم‌چنین با ارائه رفتارهای مثبت همچون نودوستی، جوانمردی، شجاعت، خوش‌بینی، تاب‌آوری و شادی و نشاط در کار می‌توان رفتارهای انحرافی را در سطح سازمان به حداقل ممکن رساند. مدیران باید با ارائه اطلاعات موثق و احساسات واقعی رفتارهای انحرافی را بزدایند و درصدد خلق رفتارهای مثبت باشند. علاوه بر این پیشنهاد می‌شود مدیران از طریق کمک به کارکنان برای یافتن معنا در کار، و افزایش خوش‌بینی که به اعتمادسازی و تقویت و ترویج جو اخلاقی مثبت منجر می‌شود، سرمایه روانشناختی را افزایش دهند. سرانجام لازم است ادارات دولتی با ایجاد کمیته جبران عدالت تلاش کنند بی‌عدالتی‌های تصویری و واقعی را در محیط‌های کاری مدیریت کنند تا از آن طریق بتوان از وقوع رفتارهای انحرافی جلوگیری کرد. در اجرای فعالیتهای پژوهشی همواره محدودیتهایی هست که بر نتایج پژوهش تأثیر می‌گذارد و از اعتماد کردن و تعمیم‌پذیری آن می‌کاهد. این پژوهش نیز از چنین محدودیتهایی دور نبوده است. یکی از محدودیتهای مهم این پژوهش، نبود منابع کافی داخلی مرتبط با سرپرستی ظالمانه و اخلاق کار اسلامی در بین کارکنان ادارات دولتی بود. صرف زمان زیاد و دسترسی نداشتن به همه کارکنان ادارات دولتی سمنان از محدودیتهای مهم دیگر این پژوهش بود. از طرفی دیگر، این پژوهش، تحقیقی مقطعی است و داده‌های آن در بازه زمانی مشخصی جمع‌آوری شده است، در حالیکه پژوهشهای طولی می‌توانند نتیجه غنی‌تری ارائه کنند.

منابع

- آذر، عادل و خدیور، آمنه (۱۳۹۵). کاربرد تحلیل آماری چند متغیره در مدیریت. تهران: انتشارات نگاه دانش.
- آذر، عادل و غلامزاده، رسول (۱۳۹۵). مدل‌سازی معادلات ساختاری کمترین مربعات جزئی (PLS-SEM). تهران: انتشارات نگاه دانش.
- اسدی، محسن و شیرزاد، مهران (۱۳۹۱). نقش اخلاق کاری اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی. *دوفصلنامه اسلام و مدیریت*. سال اول، شماره ۲: ۱۳۳ - ۱۵۰.
- رستگار، عباسعلی؛ عین‌علی، محسن؛ باقری قره‌بلاغ، هوشمند و همتی، امین (۱۳۹۸). واکاوی نقش اخلاق کار اسلامی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان با تأکید بر نقش میانجی‌گری درگیری شغلی. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، سال هشتم، شماره ۲: ۱۸۹ - ۲۱۱.
- صیادی تورانلو، حسین و ثقفی، سپیده (۱۳۹۷). پیامدهای اخلاق کار اسلامی. *نشریه علمی مدیریت اسلامی*,

۲۵(۴): ۱۷۵ - ۲۰۲.

- عسگری، ناصر؛ نیکوکار، غلامحسین و امینی، محمد (۱۳۹۳). بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی. *نشریه علمی مدیریت اسلامی*، ۱۳۹ - ۱۲۳.
- محمدی، فاطمه و الحسینی المدرسی، مهدی (۱۳۹۴). ارزیابی ارزش‌های خرید اینترنتی حساسیت قیمتی و تنوع طلبی خریداران. *تحقیقات بازاریابی نوین*، ۵(۲): ۱۲۷ - ۱۴۶.
- مقدم، علیرضا و محمودی میمند، مهدی (۱۳۹۷). اثر بدبینی سازمانی بر گرایش به رفتارهای انحرافی. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*. سال ۲۷، شماره ۸۹: ۸۹ - ۷۳.
- نیکنام‌جو، منصور؛ شاکر اردکانی، محمد و غفوری چرخابی، حسین (۱۳۹۶). تحلیل تأثیر اخلاق کار اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی. *نشریه علمی مدیریت اسلامی*، ۲۵(۲): ۱۳۹ - ۱۶۳.
- همتی نوح‌دوست گیلانی، مهناز و غلامی، فاطمه (۱۳۹۵). رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتارهای انحرافی کارکنان با نقش واسطه‌ای عزت نفس. *فصلنامه اخلاق در علوم فناوری*، سال ۱۳، شماره ۳: ۹۱ - ۸۵.
- Alam, M. A., & Talib, N. (2016). Islamic work ethics and individualism in managing a globalized workplace: Does religiosity and nationality matter?. *Journal of Management & Organization*, 22(4), 566-582.
- Ali, A. J., & Al-Kazemi, A. A. (2007). Islamic work ethic in Kuwait. *Cross cultural management: An international Journal*, 14(2), 93-104.
- Ali, A. J., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. *Cross cultural management: An international Journal*, 15(1), 5-19.
- Aryee, S., Chen, Z. X., Sun, L., & Debrah, Y. A. (2007). Antecedents and outcomes of abusive supervision: Test of a trickle-down model. *Journal of Applied Psychology*, 92, 191-201.
- Avey, J. B., Wu, K., & Holley, E. (2015). The influence of abusive supervision and job embeddedness on citizenship and deviance. *Journal of Business Ethics*, 129(3), 721-731.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of applied psychology*, 85(3), 349.
- Breevaart, K., & de Vries, R. E. (2017). Supervisor's HEXACO personality traits and subordinate perceptions of abusive supervision. *The Leadership Quarterly*, 28(5), 691-700.
- Chen, C. T., & King, B. (2018). Shaping the organizational citizenship behavior or workplace deviance: Key determining factors in the hospitality workforce. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35, 1-8.
- Christian, J. S., Ellis, P. J. (2014). The Crucial Role of Turnover Intentions in Transforming Moral Disengagement Into Deviant Behavior at Work, *Jornal of Business Ethics*, 119:193-208.
- Darrat, M. A., Amyx, D. A., & Bennett, R. J. (2017). Examining the impact of job embeddedness on salesperson deviance: The moderating role of job satisfaction. *Industrial Marketing Management*, 63, 158-166.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics.
- Haar, J. M., de Fluiter, A., & Brougham, D. (2016). Abusive supervision and turnover intentions: The mediating role of perceived organisational support. *Journal of Management & Organization*, 22(2), 139-153.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied psychology*, 50(3), 337-421.

- Hu, H. H. (2012). The influence of employee emotional intelligence on coping with supervisor abuse in a banking context. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 40(5), 863–874.
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic management journal*, 195-204.
- 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*, 9(3), 1–13.
- 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.
- Lee, S., Kim, S. L., & Yun, S. (2018). A moderated mediation model of the relationship between abusive supervision and knowledge sharing. *The Leadership Quarterly*, 29(3), 403-413.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. *International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2), 219-238.
- 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.
- 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.
- Raza, B., Ahmed, A., Zubair, S., & Moueed, A. (2019). Linking workplace deviance and abusive supervision: moderating role of positive psychology capital. *International Journal of Organizational Leadership*, 8, 95-111.
- Rizk, R. (2008). Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics. *Social Responsibility Journal*, 4(1/2), 246-254.
- 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, 261–289.
- Tepper, B., Duffy, M., Henle, C., & Lambert, L. (2006). Procedural injustice, victim precipitation, and abusive supervision. *Personnel Psychology*, 59, 101–123.
- Tierney, P., & Tepper, B. J. (2007). Introduction to the leadership quarterly special issue: Destructive leadership. *The Leadership Quarterly*, 18, 171–173
- Tufail, U., Ahmad, M. S., Ramayah, T., Jan, F. A., & Shah, I. A. (2017). Impact of Islamic work ethics on organisational citizenship behaviours among female academic staff: the mediating role of employee engagement. *Applied Research in Quality of Life*, 12(3), 693-717.
- Vogel, R., Homberg, F., & Gericke, A. (2016). Abusive supervision, public service motivation and employee deviance: the moderating role of employment sector. *Emerald Group Publishing Limited*. 4(3), 214-231.
- 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(1), 43-60.
- Uddin, B. & Alpan, Z. (2015). "A Theoretical Model on the Proposed Predictors of Destructive Deviant Workplace Behaviors and the Mediator Role of Alienation".

Procedia-Social and Behavioral Sciences, 210: 330-338.
Zhang, Y., & Liao, Z. (2015). Consequences of abusive supervision: A meta-analytic review. *Asia Pacific Journal of Management*, 32(4), 959-987.

