

The Impact of Islamic Work Ethics on Workplace Incivility: The Mediating Role of Spiritual Values

Zahra Ghorbanimoaddab¹, Samad Rahimiaghdam²

¹ PhD Student, Department of Strategic Management, University of Tabriz, Tabriz, Iran. Corresponding Author, Email: z.ghorbani@tabrizu.ac.ir

² Associate Professor, Department of Management, University of Tabriz, Tabriz, Iran. Email: s.rahimi@tabrizu.ac.ir

Abstract

Purpose: This study investigates the relationship between Islamic work ethics, spiritual values, and workplace incivility, with a particular emphasis on the mediating role of spiritual values. The increasing prevalence of workplace incivility has become a critical issue for many organizations, creating significant challenges that affect various aspects of organizational functioning. These challenges include not only reduced productivity and diminished employee morale but also strained interpersonal relationships and diminished overall job satisfaction. The negative impact of workplace incivility can be far-reaching, potentially leading to increased turnover, reduced employee engagement, and a decline in organizational performance. In light of these challenges, the primary goal of this research is to examine how Islamic work ethics and spiritual values can serve as powerful tools to mitigate negative workplace behaviors. The study aims to explore how these values can foster a culture of respect, cooperation, and ethical conduct, contributing to a healthier, more productive work environment.

Design/Methodology/Approach: To address the research objectives, a descriptive-analytical research method was employed. Data were collected through a structured questionnaire that included standardized scales designed to measure Islamic work ethics (Ali, 1992), spiritual values (Adawiyah & Pramuka, 2017), and workplace incivility (Cortina et al., 2001). The statistical population for the study consisted of 850 employees working in the Social Security Organization of East Azerbaijan Province, a large public institution with diverse employee roles and workplace dynamics. A random sample of 256 employees was selected for the study, ensuring a representative cross-section of this population. Before data collection, the validity and reliability of the questionnaires were rigorously assessed to ensure the robustness of the measurements. Following data collection, statistical analysis was performed using SPSS and AMOS software to test the research hypotheses and validate the proposed model.

Findings: The results of the study revealed several important insights regarding the relationships between Islamic work ethics, spiritual values, and workplace incivility. First, it was found that Islamic work ethics have a significant negative impact on workplace incivility. This suggests that adherence to Islamic ethical principles, such as honesty, justice, and respect for others, plays a crucial role in reducing instances of negative behaviors in the workplace. Employees who embrace these principles are more likely to engage in ethical behavior, which helps to foster a work environment characterized by mutual respect and cooperation. Additionally, Islamic work ethics were found to have a significant positive effect on spiritual values. This highlights the complementary relationship between ethical behavior and spiritual beliefs, suggesting that employees who embody Islamic work ethics are more likely to value spiritual principles such as empathy, compassion, and a sense of shared responsibility. Spiritual

values, in turn, were shown to have a direct negative influence on workplace incivility, acting as a protective factor against uncivil behaviors. Employees who prioritize spiritual values are more likely to engage in respectful interactions with their colleagues, which helps to reduce instances of incivility. An important finding of this study was the confirmation of the mediating role of spiritual values. The results demonstrated that spiritual values act as a bridge through which Islamic work ethics exert their indirect effect on reducing workplace incivility. This suggests that while Islamic work ethics play a foundational role in shaping employees' behavior, it is the internalization of spiritual values that ultimately leads to a more respectful and collaborative work environment. The mediation effect highlights the importance of nurturing both ethical and spiritual values within organizations to address workplace incivility more effectively.

Discussion and Conclusion: The findings of this study align with existing literature, emphasizing the critical role of ethical and spiritual frameworks in improving workplace behaviors. Islamic work ethics, with principles like justice, honesty, and mutual respect, provide a foundation for addressing workplace incivility. By fostering a work environment based on these principles, organizations can reduce behaviors like disrespect, rudeness, and unprofessionalism. The mediating role of spiritual values highlights the importance of nurturing employees' emotional resilience, empathy, and positive interpersonal dynamics. Spiritual values help employees cope with stress, reduce conflict, and build supportive relationships, fostering a positive environment of collaboration and mutual respect. The study also demonstrates the transformative potential of integrating Islamic work ethics and spiritual values into organizational culture. Promoting these values can reduce incivility, improve well-being, and create a harmonious work environment. The findings provide practical insights for managers and policymakers to embed ethical and spiritual frameworks into organizational practices. Organizations can implement these findings by developing training programs focused on fairness, accountability, and respect. Additionally, initiatives to foster spiritual values, such as workshops and supportive policies, can enhance employee engagement and performance. This study offers a unique contribution by highlighting the mediating role of spiritual values, offering a fresh perspective on the intersection of ethics, spirituality, and workplace behavior. The research lays a foundation for future studies on how to create ethical, supportive work environments.

Keywords: Islamic work ethics, Workplace incivility, Spiritual values.

Citation: Ghorbanimoaddab, Z., & Rahimiaghdam, S. (2024). The Impact of Islamic work ethics on workplace incivility: The mediating role of spiritual values. *Psychological Researches In Management*, 10(4), 109-133. (In Persian)

Received: October 15, 2024
Revised: December 08, 2024
Accepted: December 14, 2024
Article Type: Research Paper

© Authors

P- ISSN: 2476-4833
E- ISSN: 2588-7084
Published by Hazrat-e Masoumeh University
doi: 10.22034/jom.2024.2043141.1278



تأثیر اخلاق کار اسلامی بر جو غیرمدنی محیط کار: نقش میانجی ارزش‌های معنوی*

زهرا قربانی مؤدب^۱، صمد رحیمی اقدام^۲

^۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت راهبردی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران. رایانامه نویسنده مسئول: z.ghorbani@tabrizu.ac.ir

^۲ دانشیار، گروه مدیریت، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران. رایانامه: s.rahimi@tabrizu.ac.ir

چکیده

در این پژوهش، رابطه بین اخلاق کار اسلامی، ارزش‌های معنوی و جو غیرمدنی محیط کار بررسی و نقش میانجی ارزش‌های معنوی در این رابطه تحلیل شده است. با توجه به افزایش رفتارهای غیرمدنی در محیط‌های کاری و تأثیر منفی آن‌ها بر بهره‌وری و رضایت شغلی، هدف اصلی این پژوهش شناسایی عوامل مؤثر بر کاهش رفتارهای منفی و ارتقای محیط کاری مثبت است. این مطالعه از روش پژوهش توصیفی - تحلیلی استفاده کرده است و داده‌ها از طریق پرسش‌نامه‌ای شامل مقیاس‌های استاندارد اخلاق کار اسلامی (Ali, 1992)، ارزش‌های معنوی (Adawiyah & Pramuka, 2017)، جو غیرمدنی محیط (Cortina et al., 2001) کار جمع‌آوری شده‌اند. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان بیمه تأمین اجتماعی استان آذربایجان شرقی به تعداد ۸۵۰ نفر است. نمونه شامل ۲۵۶ نفر از کارکنان بیمه تأمین اجتماعی استان آذربایجان شرقی بود که به طور تصادفی انتخاب شدند. پس از تأیید روایی و پایایی پرسش‌نامه‌ها، داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و AMOS تحلیل شدند. یافته‌ها نشان می‌دهند اخلاق کار اسلامی تأثیری منفی و معنادار بر جو غیرمدنی محیط کار و تأثیری مثبت و معنادار بر ارزش‌های معنوی دارد. ارزش‌های معنوی نیز به طور مستقیم بر جو غیرمدنی تأثیرگذار هستند و نقش میانجی مهمی را در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و جو غیرمدنی ایفا می‌کنند.

کلمات کلیدی: اخلاق کار اسلامی، جو غیرمدنی محیط کار، ارزش‌های معنوی.

استناد: قربانی مؤدب، زهرا، و رحیمی اقدام، صمد (۱۴۰۳). تأثیر اخلاق کار اسلامی بر جو غیرمدنی محیط کار: نقش میانجی ارزش‌های معنوی. پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، ۱۰(۴)، ۱۰۹-۱۳۳.

مقدمه

در محیط‌های کاری امروز، جو غیرمدنی یکی از چالش‌های اساسی در مدیریت رفتار سازمانی به شمار می‌آید. این مفهوم به رفتارهایی با شدت کم اما بی‌ادبانه، گستاخانه و نامتعارف اشاره دارد که معمولاً با نیت مبهم برای ایجاد مشکل یا آسیب همراه هستند (Andersson & Pearson, 1999; Han et al., 2022). چنین رفتارهایی هنجارهای متقابل در محیط کار را نقض می‌کنند و در صورت عدم مدیریت، به سرعت در کل سازمان گسترش می‌یابند. پیامدهای این رفتارها شامل تشدید تنش‌ها، کاهش همبستگی و افزایش رفتارهای تهاجمی تر هستند (Guo et al., 2022; Madhan et al., 2022).

بررسی‌ها نشان می‌دهند جو غیرمدنی نه فقط کیفیت روابط کاری را تحت تأثیر قرار می‌دهد، بلکه توان رقابتی سازمان را نیز کاهش می‌دهد. کارکنانی که در معرض این گونه رفتارها قرار می‌گیرند، معمولاً انگیزه‌ای کمتر برای انجام وظایف خود دارند و تمایل آن‌ها به مشارکت در فعالیتهای سازمانی کاهش می‌یابد. این شرایط بهره‌وری را کاهش می‌دهد و سلامت روانی کارکنان را به خطر می‌اندازد؛ در نتیجه، تأثیر منفی بر نوآوری و خلاقیت آنان می‌گذارد (Nasir et al., 2023; Guo et al., 2022). برای مثال، مشاهده بی‌احترامی یا رفتارهای گستاخانه باعث خشونت عاطفی و دلسردی اجتماعی، افزایش استرس و کاهش تمرکز کارکنان می‌شود که ممکن است به بدرفتاری متقابل، غیبت یا حتی ترک شغل منجر شود و افکار منفی را در راستای کاهش دلبستگی شغلی افزایش دهد و در نهایت، به عملکرد کارکنان آسیب برساند (قومنجانی و همکاران، ۱۴۰۳؛ Xiao & Mao, 2022؛ Dalgiç, 2022). جو غیرمدنی در محل کار تأثیری جالب توجه بر فرسودگی شغلی و نگهداری کارکنان دارد (Gupta et al., 2023). مطالعات قبلی نشان می‌دهند جو غیرمدنی در محیط کار بسیار رایج است، به ویژه در بخش‌های مراقبت‌های بهداشتی، واحدهای تولید، سناریوهای علمی و غیرعلمی، زمینه‌های صنعتی و سازمان‌های غیرانتفاعی (Robinson et al., 2019). طبق گزارش سازمان شفافیت جهانی در سال ۲۰۱۶، ایران در شاخص ادراک فساد رتبه ۱۳۱ را کسب کرده است که این امر به ناهنجاری‌های اجتماعی و سازمانی گسترده اشاره دارد (Fürstenberg et al., 2023). این شرایط می‌تواند زمینه‌ساز رفتارهای غیرمدنی در محیط کار شود.

بر اساس نظریه حفاظت از منابع (COR) ^۱ (Hobfoll, 1989)، زمانی که منابع سازمان محدود باشد، کارکنان ممکن است برای مقابله با این محدودیت‌ها به رفتارهای غیراخلاقی از جمله بی‌ادبی روی آورند (عباسی و چراغ بیرجندی، ۱۴۰۳). رفتارهایی همچون کم‌کاری، دروغ‌گویی و سایر انحرافات شغلی به عنوان نمونه‌هایی از رفتارهای غیراخلاقی، هزینه‌های مالی و غیرمالی جالب توجهی برای سازمان به همراه دارند (Appelbaum et al., 2007). به

¹ Conservation of Resources

طور کلی، تحلیل جو غیرمدنی در محیط کار از سه جنبه اساسی اهمیت دارد: نخست، رفتارهای انحرافی معضلی گسترده و پرهزینه برای سازمان‌ها محسوب می‌شوند؛ دوم، این رفتارها معمولاً نشان‌دهنده نارضایتی کارکنان از وضعیت سازمان هستند و سوم، این رفتارها نتیجه نقض عمدی هنجارهای اخلاقی توسط کارکنان هستند (Neves & Story, 2013).

اخلاق کار اسلامی (IWE)^۱ به عنوان یک سیستم جامع و مؤثر می‌تواند نقشی کلیدی در شکل‌دهی رفتارهای کارکنان و کاهش جو غیرمدنی ایفا کند. این مفهوم بر پایه آموزه‌های قرآنی و سنت پیامبر اکرم (ص) استوار است و اصولی مانند تلاش و پشتکار (نجم، ۳۹)، امانت‌داری (نساء، ۵۸)، عدالت و انصاف (هود، ۸۵) را ترویج می‌کند؛ در عین حال، قرآن رفتارهایی ناپسند مانند کم‌فروشی و فریب‌کاری را شدیداً نکوهش می‌کند (مطففین، ۱). در روایات، تلاش برای معاش به عنوان ارزشی معنوی و مورد تأیید خداوند معرفی شده است؛ چنانکه پیامبر اکرم (ص) فرموده‌اند: «خداوند کسانی را که برای امرار معاش تلاش می‌کنند، دوست می‌دارد» (نهج‌الفصاحه، ۱۳۷۶، حدیث ۱۶۴). این آموزه‌ها چارچوبی اخلاقی را برای کار فراهم می‌کنند که می‌تولند به کاهش ناهنجاری‌های محیط کار کمک می‌کند.

پژوهش‌های متعدد نشان داده‌اند پابندی به اصول اخلاقی اسلامی تأثیری مثبت بر کاهش رفتارهای غیرمدنی و افزایش بهره‌وری دارد. این رویکردها با ایجاد احساسات مثبت و تقویت خودباوری کارکنان، عملکرد آن‌ها را بهبود می‌بخشند (بامشادفر و همکاران، ۱۴۰۰) و زمینه‌ای را برای بهبود فرهنگ سازمانی و کاهش انحرافات رفتاری فراهم می‌کنند (Ali & Al-Kazemi, 2007; Yousef, 2001). همچنین، پیروی از این آموزه‌ها موجب ارتقای کیفیت زندگی کاری، افزایش رضایت شغلی و بهبود روابط بین کارکنان می‌شود (Zia et al., 2024). برای مثال، رعایت اصل امانت‌داری، به معنای احترام به دارایی‌ها و اطلاعات سازمان، احتمال بروز سوءاستفاده یا دزدی را کاهش می‌دهد. همچنین، صداقت و احترام متقابل در محیط کار بستری را برای ایجاد فضایی مثبت و سالم فراهم می‌کند و از بروز رفتارهای مخرب جلوگیری می‌کند (عباسی و چراغ بیرجندی، ۱۴۰۳).

ارزش‌های معنوی (SV)^۲ در اسلام بر جنبه‌های روحانی انسان و ارتباط او با خداوند تمرکز دارند و هدف نهایی زندگی را در نزدیکی به خداوند می‌بینند. مفاهیمی همچون عبادت، ایثار، تقوا، اخلاق، نماز، شکرگزاری و قرب الهی از اصول اساسی این ارزش‌ها هستند و در تعالیم اسلامی جایگاهی ویژه دارند (Ivanova et al., 2021). برای نمونه، قرآن کریم هدف از خلقت انسان را عبادت خداوند بیان کرده (ذاریات، ۵۶) و بر ضرورت جست‌وجوی نزدیکی به خداوند تأکید کرده است (مائده، ۳۵). پیامبر اسلام (ص) نیز فرموده‌اند: «بهترین انسان‌ها کسی است که برای مردم

¹ Islamic Work Ethics

² Spiritual Values

سودمندتر باشد» (نهج‌الفصاحه، ۱۳۷۶، حدیث ۴۳۱).

معنویت در اسلام نه فقط در زندگی فردی، بلکه در حیات سازمانی نیز اهمیت دارد؛ زیرا جهان‌بینی اسلامی بر توحید و وحدت تأکید دارد و میان افراد و سازمان‌ها تمایز قائل نیست (Asutay, 2013; Choudhury, 2020). کسانی که به طور قوی و آگاهانه از معنویت اسلامی حمایت می‌کنند، از کار خود راضی‌تر و به سازمان خود متعهدتر هستند که بی‌شک هم به نفع افراد و هم به نفع سازمان‌ها خواهد بود (Asutay et al., 2022). از دیدگاه اسلامی، معنویت در محیط کار نه فقط عبادتی معنوی است که موجب تعالی روح می‌شود، بلکه بهبود روابط انسانی و ایجاد فضایی مثبت را نیز تسهیل می‌کند. حدیث «عمل، با نیت نیکو به کمال می‌رسد» (آمدی، ۱۳۷۷، حدیث ۴۸۵۲) بر اهمیت نیت در کار تأکید دارد. این دیدگاه باعث کاهش استرس و افزایش انگیزه کارکنان برای مشارکت در فعالیت‌های سازمانی می‌شود (فاندامینی هارونی، ۱۴۰۱).

از آنجا که رفتارهای انحرافی در محیط کار آثار مالی و غیرمالی گسترده‌ای بر عملکرد سازمان‌ها دارند، تحلیل و مدیریت این رفتارها ضروری است. روابط انسانی که از ارزش‌های بنیادین محیط‌های کاری هستند، نقشی مهم در شکل‌گیری نگرش کارکنان نسبت به رفتارهای غیرمدنی دارند و می‌توانند از شدت این رفتارها بکاهند (همان). با توجه به خلأهای پژوهشی در زمینه بررسی جامع تأثیر اخلاق کار اسلامی و ارزش‌های معنوی بر کاهش رفتارهای غیرمدنی، این پژوهش با هدف ارائه راهکارهای عملی، پر کردن این شکاف علمی و بهبود محیط‌های کاری انجام شده است.

سازمان تأمین اجتماعی، به عنوان یکی از نهادهای کلیدی با گستره‌ای وسیع از کارکنان و مراجعان، جامعه آماری مناسبی برای این پژوهش محسوب می‌شود. بررسی رفتارهای غیرمدنی در این سازمان فرصتی بی‌نظیر را برای شناسایی دقیق چالش‌های رفتاری در محیط‌های کاری فراهم کرده است. این پژوهش با تحلیل تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای غیرمدنی و بررسی نقش میانجی ارزش‌های معنوی، نه فقط به شناخت بهتر مسائل کارکنان کمک می‌کند، بلکه راهکارهایی عملی برای بهبود فرهنگ سازمانی ارائه می‌دهد که به ایجاد محیط کاری مثبت‌تر و رقابتی‌تر منجر خواهند شد.

مبانی نظری

اخلاق کار اسلامی

اخلاق به عنوان شناخت و انجام رفتارهای درست و ترک رفتارهای ناصحیح تعریف شده است (سلطانی، ۱۳۸۲). در این میان، اخلاق کاری، به عنوان شاخه‌ای از اخلاق زندگی، به اصول و ارزش‌هایی اشاره دارد که کار و تجارت

را در سطوح فردی و جمعی هدایت می‌کنند. این مفهوم تعهد فرد یا گروه به استفاده از توانایی‌های ذهنی، روانی و جسمانی خود برای تحقق اهداف مشترک و توسعه فردی و سازمانی را شامل می‌شود (ابراهیم‌پور، ۱۳۹۲).

اخلاق کار اسلامی نوعی از اخلاق کاری است که در آموزه‌های اسلامی ریشه دارد و برای تمامی مسلمانان معتبر و الزام‌آور است (Nauman, 2023). این مفهوم نخستین بار توسط علی^۱ (۱۹۸۸) به عنوان مکملی برای اخلاق کار پروتستان معرفی شد. برخلاف اخلاق کار پروتستان که بیشتر بر نتایج و دستاوردهای کاری تأکید دارد، اخلاق کار اسلامی بر نیت و هدف فرد در انجام کار تمرکز می‌کند (رهنمای رودپشتی و محمودزاده، ۱۳۸۷؛ Nauman, 2023). در اخلاق کار اسلامی، فرد با احساس مسئولیت در برابر خداوند و جامعه هدایت می‌شود و اعمال او بر اساس محتوای اخلاقی قضاوت و پاداش داده می‌شوند (Akhmadi et al., 2023). این نوع اخلاق کاری نگرش فرد را نسبت به جنبه‌های مختلف کار، از جمله مشارکت فعال، تلاش برای بهبود مهارت‌ها و دستیابی به اهداف سازمانی متعالی منعکس می‌کند (Yousef, 2000).

پژوهش‌ها نشان داده‌اند اخلاق کار اسلامی، به عنوان یک سیستم اخلاقی مبتنی بر ارزش‌های دینی، تأثیراتی مثبت بر تعهد سازمانی، افزایش تلاش کارکنان و تقویت روحیه همکاری و مسئولیت‌پذیری دارد (Murtaza et al., 2016). این اصول نقشی کلیدی در ارتقای عملکرد سازمانی و ایجاد محیط کاری مثبت و سازنده ایفا می‌کنند (Aldulaimi, 2016; Kalemci & Tuzun, 2019).

جو غیرمدنی محیط کار

جو غیرمدنی محیط کار (WPI)^۲ برای اولین بار توسط اندرسون و پیرسون^۳ (۱۹۹۹) به عنوان یک رفتار انحرافی با شدت کم و قصد مبهم به منظور آسیب رساندن به شخص هدف معرفی شد که شامل رفتارهای غیرمؤدبانه و نادیده گرفتن هنجارهای متقابل احترام در محیط کار است و بیشتر به عنوان نوعی رفتار ظریف در نظر گرفته می‌شود؛ بنابراین، ممکن است به سادگی توسط رهبران نادیده گرفته شود (Lewis & Malecha, 2011).

رفتارهای بی‌ادبانه مانند پخش کردن شایعه، حرف‌های طعنه‌آمیز، قطع کردن صحبت دیگران، نادیده گرفتن قدرت و هویت فرد و خیره و خصمانه نگاه کردن به فرد عواملی هستند که مخل فرایند سازمانی شناخته می‌شوند (Rezee et al., 2011). جو غیرمدنی محیط کار با رفتارهایی مانند قلدری، پرخاشگری و سوءاستفاده در نظارت مرتبط است (Wang & Chen, 2020). قلدری در محیط کار به عنوان رفتاری تهاجمی و مکرر تعریف می‌شود که قربانیان آن قادر به دفاع از خود در برابر این اقدامات خصمانه نیستند. این رفتار معمولاً به طرز آشکار، عمدی، شدید و تکراری بروز

^۱ Ali

^۲ Workplace Incivility

^۳ Andersson & Pearson

می‌کند (Sakurai & Jex, 2012). در مقابل، بی‌ادبی در محل کار شدتی کمتر دارد و به عنوان نوعی تعامل ناخوشایند و غیرمحترمانه تعریف می‌شود که در آن افراد به یکدیگر آسیب می‌رسانند؛ اما نیت خصمانه معمولاً مبهم و نامشخص باقی می‌ماند (Cortina et al., 2001)؛ به همین دلیل، بی‌ادبی معمولاً به طور ضمنی به عنوان رفتاری کمتر ساخت‌یافته و آزاردهنده‌تر از قلدری تلقی می‌شود.

واردی و واینر^۱ (۱۹۹۶) در یک جمع‌بندی کلی، عوامل برانگیزنده و پیشایندهای رفتارهای انحرافی را به دو دسته فردی و سازمانی تقسیم‌بندی کرده‌اند. عوامل فردی شامل عواملی مانند نارضایتی، ویژگی‌های شخصیتی و سطح رشد اخلاقی افراد هستند. در مقابل، عوامل سازمانی به مؤلفه‌هایی مانند اهداف سازمان، جو حاکم بر محیط کار و سیستم‌های کنترلی اشاره دارند. از دیدگاه نظری، رفتارهای انحرافی و آسیب‌زا در سازمان نتیجه تعامل و اثر متقابل این دو سطح از عوامل، یعنی فردی و سازمانی، هستند (Griffin et al., 1998).

ارزش‌های معنوی

ارزش‌های معنوی در اسلام به تلاشی برای نزدیکی به خداوند و تحقق ویژگی‌هایی همچون عبادت، ایثار، عدالت، صداقت و محبت اشاره دارند که نه فقط در زندگی فردی، بلکه در تعاملات اجتماعی و کاری نیز اهمیت دارند. قرآن کریم هدف خلقت انسان را عبادت و نزدیکی به خداوند می‌داند (ذاریات، ۵۶).

دیدگاه اسلامی تأکیدی زیاد بر تقویت معنویت و ارتباط معنوی با خداوند در تمام ابعاد زندگی از جمله در محیط کار دارد (Nasr, 2008). این مفاهیم نقشی عمده در شکل‌گیری ارزش‌های معنوی کارکنان دارند و می‌توانند به تقویت رفتارهای مثبت و کاهش رفتارهای انحرافی کمک کنند (Ivanova et al., 2021). افرادی که به معنویت اسلامی پایبند هستند، علاوه بر افزایش رضایت شغلی، تعهدی بیشتر به سازمان خود نشان می‌دهند که این امر به سود هر دو طرف خواهد بود (Asutay et al., 2017).

از دیدگاه روان‌شناسی، ارزش‌های معنوی به عناصری همچون نوع دوستی، احترام به خود و تلاش برای یافتن معنا در زندگی اشاره دارند. این ارزش‌ها به عنوان منابع درونی برای مدیریت استرس، افزایش رضایت شغلی و بهبود تعاملات انسانی شناخته می‌شوند (King & Crowther, 2004). در حوزه رفتار سازمانی، ارزش‌های معنوی به ایجاد فرهنگی مبتنی بر عدالت، اعتماد و همکاری کمک می‌کنند و باعث کاهش تعارضات، افزایش خلاقیت و ارتقای روابط انسانی می‌شوند (McCormick, 1994; Mitroff & Denton, 1999).

پژوهش‌های انجام‌شده در ایران نظام ارزشی اسلامی را در سه دسته سودمند، لذت‌جویانه و معنوی طبقه‌بندی کرده‌اند. ارزش‌های معنوی در این دسته‌بندی شامل نوع دوستی، خداپرستی، میهن‌دوستی و احترام به خود هستند

¹ Vardi & Wiener

(Saneian et al., 2023). این ارزش‌ها با تقویت اخلاق فردی و اجتماعی می‌توانند مبنای رفتارهای اخلاقی در محیط کار باشند.

این ارزش‌ها در سه بعد بررسی می‌شوند: فردی (مانند صداقت در کار برای رضایت خداوند و رعایت قوانین اسلامی)، اجتماعی (مانند کمک به دیگران و استفاده از بینش معنوی در تصمیم‌گیری) و سازمانی (مانند آزادی عمل در اعتقادات دینی و تقویت معنویت از طریق برنامه‌های مذهبی) و نقشی مهم در هماهنگی ارزش‌های فردی با اهداف سازمانی دارند (Asutay et al., 2017).

فرضیه‌ها

رفتارهای غیرمدنی شامل کم‌کاری، دروغ‌گویی، شوخی‌های نامناسب، رفتارهای پرخاشگرانه، انواع مزاحمت‌ها (به ویژه جنسیتی)، دریافت رشوه و استفاده شخصی از اموال سازمانی هستند (Peterson, 2002). پیامدهای مخرب این رفتارها از جنبه‌هایی گوناگون همچون کاهش رضایت شغلی (Lim & Magley, 2008; Alias et al., 2020)، کاهش تعهد و رضایت سازمانی (Reio, 2011)، افزایش تمایل به ترک شغل (Ghosh et al., 2013)، افزایش خستگی عاطفی (et al., 2016 Cho) و تشدید فرسودگی شغلی (Rahim & Cosby, 2016) حکایت دارند و این رفتارهای منفی محیط کار، علاوه بر کاهش بهره‌وری، فضایی ناخوشایند را در سازمان‌ها ایجاد می‌کنند.

سازمان‌ها برای اجرای موفق تصمیم‌ها، علاوه بر چارچوب‌ها و الزامات رسمی، نیازمند ارزش‌ها و اصول اخلاقی هستند. قوانین به‌تنهایی تضمین‌کننده عملکرد صحیح نیستند؛ اما وجود کنترل درونی و انگیزه قوی می‌تواند کارکنان را به اجرای مؤثر قوانین هدایت کند. این رویکرد بینشی ایدئولوژیک را ایجاد می‌کند که تعهد و تخصص را هم‌سو می‌کند و به بهبود کیفیت خدمات و کاهش رفتارهای انحرافی در سازمان منجر می‌شود (عهدی و همکاران، ۱۳۹۹). مطالعات پیشین به اهمیت اخلاق کار اسلامی در تحقق نتایج مثبت سازمانی اشاره کرده‌اند. بر اساس این پژوهش‌ها، آموزه‌های اسلامی می‌توانند به رشد فردی کارکنان کمک کنند و آن‌ها را به اعضای مفید و سازنده در جامعه تبدیل کنند (Mohammad et al., 2018; Mulang & Putra, 2023; Shah, 2006). اصول اسلامی بر همکاری و هم‌افزایی میان کارکنان تأکید دارند و نقشی مؤثر در ایجاد محیط کاری مثبت و سازنده ایفا می‌کنند (Abdullah, 2012). اجرای این اصول می‌تواند روابط بین کارکنان را تقویت کند، اعتماد را افزایش و رفتارهای غیرمدنی را کاهش دهد (Helmy et al., 2014; Mohammad et al., 2018).

از سوی دیگر، اخلاق کار اسلامی می‌تواند به عنوان عاملی کلیدی در کاهش رفتارهای غیرمدنی در محیط کار نقش‌آفرینی کند. برای نمونه، مطالعه^۱ و همکاران (۲۰۲۲) نشان داد اخلاق کار اسلامی با تقویت رفتارهای مثبت

¹ Zia

و جلوگیری از رفتارهای انحرافی، به ایجاد محیط کاری سالم و مثبت کمک می‌کند. این اصول اخلاقی کارکنان را به پایبندی به عدالت، انصاف و مسئولیت‌پذیری سوق می‌دهند که نتیجه آن کاهش رفتارهای غیرمردنی در محیط کار است.

با توجه به این شواهد، می‌توان فرضیه زیر را مطرح کرد:

H1: اخلاق کار اسلامی تأثیری منفی و معنادار بر جو غیرمردنی محیط کار دارد.

اخلاق کار اسلامی و ارزش‌های معنوی

مطالعات مختلف نشان داده‌اند افزایش پایبندی به اخلاق کار اسلامی موجب تقویت ارزش‌های معنوی در میان کارکنان می‌شود و به دنبال آن، کاهش رفتارهای غیر اخلاقی در محیط کار مشاهده می‌شود (Aldulaimi., 2016; Kalemci & Tuzun, 2019).

بر اساس ادبیات موجود، اخلاق کار اسلامی می‌تواند به تقویت ارزش‌های معنوی کارکنان کمک کند. مفاهیمی مانند توحید و ایمان به خداوند در اخلاق کار اسلامی به عنوان منابع اصلی ارزش‌های معنوی شناخته می‌شوند (Yousef, 2000). از آنجا که اخلاق کار اسلامی به کارکنان کمک می‌کند تا کار خود را به عنوان یک عبادت تلقی کنند، این امر به تقویت باورهای معنوی و افزایش تمایل به رفتارهای مثبت منجر می‌شود (Adawiyah & Pramuka, 2017). پس می‌توان پیشنهاد کرد:

H2: اخلاق کار اسلامی تأثیری مثبت و معنادار بر ارزش‌های معنوی دارد.

ارزش‌های معنوی و جو غیرمردنی محیط کار

ارزش‌های معنوی اسلامی همچون ایمان به خدا، جاودانگی و پاداش و عقوبت اخروی، کارکنان را به یک نیروی انگیزشی درونی مجهز می‌کنند که می‌تواند به کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار منجر شود (خوچانی و سودانی، ۱۳۹۶).

مطالعات متعدد نشان داده‌اند معنویت و اعتقادات دینی می‌تواند به کاهش جو غیرمردنی در محیط کار کمک کنند (Al-Shamali et al., 2021). کارکنانی که از ارزش‌های معنوی بیشتری برخوردار هستند، به رفتارهای اخلاقی‌تر تمایل دارند و به نوبه خود، از بروز رفتارهای غیرمردنی پرهیز می‌کنند (McGee & Grant, 2008). این امر نشان‌دهنده نقش ارزش‌های معنوی در کاهش رفتارهای منفی و بهبود محیط کاری است. به علاوه، پژوهش‌هایی که ارتباط معنویت و عملکرد سازمانی را بررسی کرده‌اند، نشان داده‌اند افزایش معنویت در محیط کار ممکن است موجب

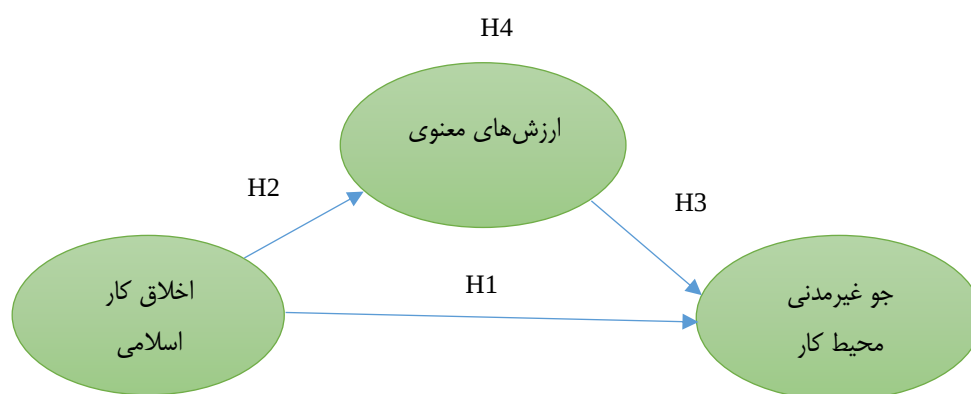
افزایش خلاقیت، رضایت و کاهش سوءاستفاده و رفتارهای انحرافی شود (Adawiyah & Pramuka, 2017; White, 2001).

مطالعات نشان داده‌اند کارکنانی که ارزش‌های معنوی قوی‌تری دارند، به احتمالی کمتر درگیر رفتارهای غیرمؤدبانه و انحرافی می‌شوند (Guo et al., 2022). این ارزش‌ها می‌توانند به عنوان یک نیروی درونی برای مقابله با رفتارهای بی‌ادبانه و ایجاد تعاملات مثبت در محیط کار عمل کنند (McCormick, 1994). پس می‌توان ادعا کرد:

H3: ارزش‌های معنوی تأثیری منفی و معنادار بر جو غیرمدنی محیط کار دارند.

با توجه به اینکه اخلاق کار اسلامی می‌تواند از طریق تقویت ارزش‌های معنوی، تأثیری مستقیم بر کاهش جو غیرمدنی داشته باشد، انتظار می‌رود ارزش‌های معنوی نقش میانجی را بین اخلاق کار اسلامی و جو غیرمدنی محیط کار ایفا کنند. این فرضیه بر پایه نظریه‌های رفتاری و معنوی مانند نظریه حفاظت از منابع و نظریه معنویت در کار^۱ است (Ashmos & Duchon, 2000). نظریه حفاظت از منابع بیان می‌کند افراد برای کاهش استرس و حفظ منابع شخصی خود به عوامل حمایتی نیاز دارند. در این زمینه، ارزش‌های معنوی می‌توانند به عنوان یک منبع حمایتی نقش ایفا کنند و رفتارهای منفی را کاهش دهند. از سوی دیگر، نظریه معنویت در کار تأکید می‌کند معنویت نه فقط به افزایش رضایت شغلی و تعاملات مثبت کمک می‌کند، بلکه از بروز رفتارهای انحرافی و غیرمدنی در محیط کار جلوگیری می‌کند (Adawiyah & Pramuka, 2017; Ashmos & Duchon, 2000). این چارچوب‌های نظری نقش میانجی ارزش‌های معنوی را در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و جو غیرمدنی توجیه می‌کنند. پس می‌توان گفت:

H4: ارزش‌های معنوی رابطه بین اخلاق کار اسلامی و جو غیرمدنی محیط کار را میانجی‌گری می‌کنند.



نمودار (۱) مدل مفهومی پژوهش

¹ Theory of Workplace Spirituality

نوآوری پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به ترکیب نظریه‌های اخلاق کار اسلامی و ارزش‌های معنوی و بررسی تأثیر آن‌ها بر جو غیرمردنی محیط کار، یک رویکرد جدید را در بررسی رفتارهای انحرافی و نقش عوامل معنوی در کاهش آن‌ها ارائه می‌دهد. برخلاف بسیاری از مطالعات گذشته که بیشتر عوامل سازمانی و محیطی در بروز این رفتارها را بررسی کرده‌اند، این پژوهش نقش عوامل فردی و معنوی و تأثیر آن‌ها در ایجاد محیط کاری مثبت و کاهش جو غیرمردنی را بررسی کرده است.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش‌شناسی توصیفی - همبستگی است. روش جمع‌آوری داده‌ها به صورت پیمایشی و بر اساس پرسش‌نامه و از نظر زمانی نیز مقطعی است.

جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان بیمه تأمین اجتماعی استان آذربایجان شرقی به تعداد ۸۵۰ نفر است. این سازمان به عنوان یکی از نهادهای بزرگ خدماتی کشور، با تنوعی زیاد از نقش‌ها و تعاملات شغلی مواجه است. این ویژگی‌ها زمینه‌ای مناسب را برای بررسی تأثیر اخلاق کاری اسلامی، ارزش‌های معنوی و رفتارهای محیط کاری فراهم می‌کنند و می‌توانند به نتایج پژوهش اعتبار و کاربرد عملی ببخشند. حجم نمونه این پژوهش با استفاده از فرمول کوکران با سطح اطمینان ۹۵ درصد و خطای ۵ درصد برابر ۲۵۶ نفر محاسبه شد؛ زیرا این فرمول به طور گسترده در پژوهش‌های اجتماعی و علوم انسانی به کار می‌رود و امکان محاسبه حجم نمونه مناسب را با توجه به جمعیت جامعه آماری و سطح خطای مدنظر فراهم می‌کند. با توجه به جامعه آماری پژوهش که شامل کارکنان سازمان تأمین اجتماعی است و محدودیت‌های زمانی و منابع، استفاده از فرمول کوکران تضمین می‌کند نمونه‌ای علمی و نماینده از جامعه آماری انتخاب شود. در این پژوهش، از نمونه‌گیری تصادفی برای انتخاب پاسخ‌دهندگان استفاده شده است.

به منظور جمع‌آوری داده‌های این پژوهش، از سه پرسشنامه استاندارد استفاده شد: پرسشنامه اخلاق کار اسلامی (خلاصه‌شده پرسشنامه علی (۱۹۹۲)) شامل مؤلفه‌های رفتار مسئولانه دینی، کار دقیق، سودمندی اجتماعی، عدم کم‌فروشی، روابط سالم در کار، اهمیت نیت، خدمت به خلق و استقلال که هر مؤلفه با یک پرسش سنجیده شد. پرسشنامه ارزش‌های معنوی (اقتباس‌شده از آداویا و پراموکا^۱ (۲۰۱۷)) که شامل سه مؤلفه ارزش‌های معنوی فردی، اجتماعی و سازمانی است که هر مؤلفه با یک پرسش سنجیده شد. پرسشنامه جو غیرمردنی محیط کار (تلخیص‌شده از کورتینا و همکاران (۲۰۰۱)) شامل سه مؤلفه ارزیابی تحقیر، نادیده گرفتن نظرات و ورود به حریم شخصی که هر مؤلفه با سه پرسش سنجیده شد.

¹ Adawiyah & Pramuka

به منظور ارزیابی روایی محتوا^۱، با نظر اساتید، تعدادی از پرسش‌های تکراری و هم‌مفهوم ترکیب شدند. برای مثال، پرسش‌های ۱ و ۳ و ۴ پرسشنامه جو غیر مدنی کار ترکیب شدند و به این صورت تغییر کردند: آیا کسی با شما رفتار تحقیرآمیز یا از موضع بالا داشته و اظهارات توهین‌آمیز یا غیرحرفه‌ای درباره شما بیان کرده است؟ به منظور ارزیابی روایی همگرا^۲، از میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE)^۳ استفاده شد. طبق نتایج، مقادیر AVE برای هر سه سازه بیشتر از ۰/۵ بود که نشان‌دهنده روایی همگرا است (Fornell & Larcker, 1981). جزئیات مقادیر AVE در جدول زیر آمده است.

جدول ۱) نتایج ارزیابی روایی همگرا

سازه	مقدار AVE
اخلاق کار اسلامی (IWE)	۰/۵۹۴
ارزش‌های معنوی (SV)	۰/۶۵۶
غیرمدنی بودن محیط کار (WPI)	۰/۸۰۵

همچنین، روایی واگرا^۴ با استفاده از مقایسه مقادیر AVE با مربع ضرایب همبستگی بین سازه‌ها تأیید شد. به طور کلی، روایی سازه‌ها در این پژوهش مناسب ارزیابی شد. برای ارزیابی همبستگی بین سازه‌ها، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۲) ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

سازه‌ها	IWE	SV	WPI
اخلاق کار اسلامی	۱	*** ۰/۷۲۳	** -۰/۶۸۸
ارزش‌های معنوی	*** ۰/۷۲۳	۱	** -۰/۶۷۷
جو غیرمدنی محیط کار	** -۰/۶۸۸	** -۰/۶۷۷	۱

*** همبستگی‌ها در سطح ۰/۰۱ معنادار هستند ($p < 0.01$).

برای ارزیابی پایایی ابزار از آلفای کرونباخ استفاده شد که نشان‌دهنده پایایی قابل قبول برای هر سه پرسش‌نامه است. جزئیات پایایی به شرح زیر است.

¹ Content Validity

² Convergent Validity

³ Average Variance Extracted

⁴ Discriminant Validity

جدول ۳) نتایج پایایی پرسش‌نامه‌ها

پرسش‌نامه	تعداد پرسش‌ها	آلفای کرونباخ
اخلاق کار اسلامی	۸	۰/۸۵
ارزش‌های معنوی	۳	۰/۸۴۱
جو غیرمدنی محیط کار	۳	۰/۹۲۲

برای تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از نرم‌افزارهای IBM SPSS 27 و IBM SPSS Amos استفاده شده است. مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM)^۱ به منظور ارزیابی روابط بین متغیرها به کار گرفته شد.

یافته‌ها

در این پژوهش، با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) و نرم‌افزار AMOS، رابطه بین اخلاق کار اسلامی، ارزش‌های معنوی و جو غیرمدنی محیط کار بررسی شد. به منظور ارزیابی نقش میانجی ارزش‌های معنوی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و جو غیرمدنی محیط کار، از روش بوت‌استرپینگ^۲ استفاده شد. این روش امکان بررسی دقیق و معتبر روابط میانجی را فراهم می‌آورد و برای برآورد خطای استاندارد و فاصله اطمینان در مدل‌های ساختاری استفاده می‌شود (Arbuckle, 2017).

نتایج مربوط به برازش مدل نشان می‌دهد مدل پژوهش از نظر شاخص‌های برازش به‌خوبی با داده‌ها منطبق است. **جدول ۵** نمای کلی از شاخص‌های برازش مدل را نشان می‌دهد.

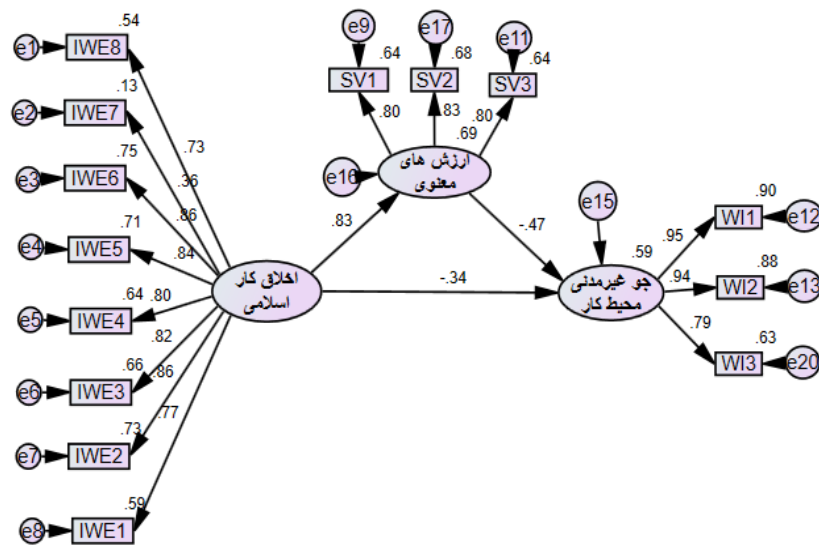
جدول ۵) نتایج آزمون شاخص‌های برازش - مدل پژوهش

معیار	PCLOSE	RMSEA	CFI	IFI	GFI	AGFI	CMIN/DF	P	DF	CMIN
مقدار	۰/۹۷۰	۰/۰۲۹	۰/۹۹۴	۰/۹۹۴	۰/۹۵۵	۰/۹۳۶	۱/۲۱۹	۰/۰۹۷	۷۴	۹۰/۲۱۳

این مقادیر نشان می‌دهند مدل دارای برازشی مطلوب است. شاخص‌های CMIN/DF کمتر از ۲، RMSEA کمتر از ۰/۰۵ و PCLOSE بیشتر از ۰/۰۵ به معنای برازش خوب مدل هستند. همچنین، مقادیر GFI و AGFI بیشتر از ۰/۹ و CFI نزدیک به ۱ نیز بیانگر کیفیت زیاد مدل هستند. همچنین، در **نمودار ۲**، نتایج برآورد ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل ساختاری فرضیه‌های پژوهش حاضر نمایش داده شده‌اند.

¹ Structural Equation Modeling

² Bootstrapping method



نمودار ۲) مدل ساختاری فرضیه‌های پژوهش

جدول ۶) نتایج ضرایب مسیرهای مستقیم بین متغیرهای پژوهش

مسیر متغیر میانجی	برآورد	S.E	C.R	P- (value)	برآورد استاندارد
اخلاق کار اسلامی → ارزش‌های معنوی	۱/۰۱۲	۰/۰۹۲	۱۱/۰۵۶	***	۰/۸۳۰
اخلاق کار اسلامی → جو غیرمدنی	-۰/۴۷۳	۰/۱۴۴	-۳/۲۸۱	۰/۰۰۱	-۰/۳۳۸
ارزش‌های معنوی → جو غیرمدنی	-۰/۵۳۵	۰/۱۲۳	-۴/۳۵۰	***	-۰/۴۶۵

نتایج نشان می‌دهد:

- اخلاق کار اسلامی به صورت مثبت و معنادار بر ارزش‌های معنوی تأثیر دارد. ($\beta = 0.830, P < 0.001$)
 - اخلاق کار اسلامی به صورت منفی و معنادار بر جو غیرمدنی محیط کار تأثیر دارد. ($\beta = -0.338, P = 0.001$)
 - ارزش‌های معنوی به صورت منفی و معنادار بر جو غیرمدنی محیط کار تأثیر دارند. ($\beta = -0.465, P < 0.001$)
- این نتایج نشان می‌دهد افزایش اخلاق کار اسلامی ممکن است به تقویت ارزش‌های معنوی کارکنان منجر شود و در نتیجه، جو غیرمدنی محیط کار کاهش یابد.

برای بررسی نقش میانجی‌گری ارزش‌های معنوی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و جو غیرمدنی محیط کار، از

روش بوت‌استرپینگ استفاده شد. نتایج در **جدول ۷** آورده شده است.

جدول ۷) نتایج آزمون بوت‌استرپینگ

شاخص	میانگین اثر بوت‌استرپ	SE	Bootstrap CI (Lower 2.5%)	Bootstrap CI (Upper 97.5%)
مقدار	۱۷۵/۶۷۰	۰/۶۷۵	۹۷/۷۴۷	۲۹۲/۷۵۲

میانگین اثر بوت‌استرپ: این عدد (۱۷۵/۶۷۰) نشان‌دهنده مقدار میانگین اثر غیرمستقیم (میانجی) است که از طریق نمونه‌گیری مکرر به دست آمده است.

خطای استاندارد (SE):^۱ خطای استاندارد بوت‌استرپ (۰/۶۷۵) به دقت تخمین میانگین اثر میانجی اشاره دارد. خطای کمتر نشان‌دهنده دقت بیشتر در برآورد اثر میانجی است.

بازه اطمینان (CI):^۲ نشان می‌دهد اثر میانجی در این بازه قرار دارد. از آنجا که بازه اطمینان شامل عدد صفر نمی‌شود (حد بالا و پایین کاملاً در قسمت مثبت محور عددی قرار دارد)، می‌توان نتیجه گرفت اثر میانجی‌گری ارزش‌های معنوی به صورت معنادار وجود دارد. به عبارت دیگر، ارزش‌های معنوی به عنوان یک متغیر میانجی نقشی جالب توجه دارند و باعث تقویت اثر اخلاق کار اسلامی بر کاهش جو غیرمردنی محیط کار می‌شوند.

برای تحلیل تأثیر هر گویه بر متغیرهای پژوهش، از ضرایب رگرسیونی استاندارد شده استفاده شد. نتایج به شرح زیر است.

جدول ۷) تأثیر گویه‌ها بر اخلاق کار اسلامی (IWE)

گویه	IWE6	IWE2	IWE5	IWE3	IWE4	IWE1	IWE8	IWE7
ضرایب رگرسیونی (β)	۰/۸۶۴	۰/۸۵۶	۰/۸۴	۰/۸۱۶	۰/۸۰۱	۰/۷۷۱	۰/۷۳۲	۰/۳۶۴
سطح معناداری (p)	***	***	***	***	***	***	***	***

^۱ Standard Error

^۲ Confidence Interval

گویه IWE6 (روابط سالم و انسانی در کار) با $\beta = 0.864$ بیشترین تأثیر مثبت را بر اخلاق کار اسلامی دارد که نشان‌دهنده اهمیت این عامل در تقویت اخلاق کاری در سازمان‌هاست.

جدول ۸) تأثیر گویه‌ها بر ارزش‌های معنوی (SV) و جو غیرمدنی (WI)

گویه	SV2	SV3	SV1	WI1	WI2	WI3
ضرایب رگرسیونی (β)	۰/۸۲۸	۰/۸۰۲	۰/۸	۰/۹۵۱	۰/۹۴۰	۰/۷۹۲
سطح معناداری (p)	***	***	***	***	***	***

گویه SV2 (ارزش‌های معنوی اجتماعی) با $\beta = 0.828$ بیشترین تأثیر را بر ارزش‌های معنوی دارد که نشان‌دهنده اهمیت این بُعد در ارتقای ارزش‌های معنوی در محیط کار است.

گویه WI1 (تحقیر) با $\beta = 0.951$ بیشترین تأثیر را بر جو غیرمدنی دارد که می‌تواند به عنوان یک عامل کلیدی در تحلیل جو سازمانی مورد توجه قرار گیرد.

نتایج تحلیل نشان می‌دهد گویه‌های مختلف تأثیراتی متفاوت بر متغیرهای تحت بررسی دارند. به طور ویژه، گویه IWE6 (روابط سالم و انسانی در کار)، گویه SV2 (ارزش‌های معنوی اجتماعی) و گویه WI1 (تحقیر) بیشترین تأثیر را بر متغیرهای مربوطه داشته‌اند. البته، با توجه به سطح اختلاف ناچیز تفاوت تأثیر گویه‌ها، می‌توان گفت تمامی آن‌ها تأثیری جالب توجه دارند. این نتایج می‌تواند به مدیران و پژوهشگران در شناخت بهتر عوامل مؤثر بر متغیرهای سازمانی کمک و بهبودهای لازم را در سیاست‌ها و برنامه‌های اجرایی ایجاد کند.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش نشان داد اخلاق کار اسلامی تأثیری جالب توجه بر کاهش رفتارهای غیرمدنی در محیط کار دارد. اصولی مانند عدالت، صداقت، همکاری و احترام که در اخلاق اسلامی مطرح می‌شوند، محیطی سالم‌تر و مثبت‌تر را ایجاد و از بروز رفتارهای مخرب جلوگیری می‌کنند. این یافته‌ها با مطالعات عبدالله^۱ (۲۰۱۲)، هلمی^۲ و همکاران (۲۰۱۴)، محمد^۳ و همکاران (۲۰۱۸)، آلیس^۴ و همکاران (۲۰۲۰)، الدوالمی^۵ (۲۰۱۶) و عباسی و همکاران (۱۴۰۳)

¹ Abdullah

² Helmy

³ Mohammad

⁴ Alias

⁵ Aldulaimi

هم‌سو است که تأکید داشتند اجرای اخلاق اسلامی می‌تواند روابط میان کارکنان را تقویت کند، اعتماد را افزایش و رفتارهای غیرمدنی را کاهش دهد.

نتایج این پژوهش نشان داد اخلاق کار اسلامی رابطه‌ای مثبت و معنادار با ارزش‌های معنوی دارد. این یافته‌ها نشان می‌دهند رعایت اصول اخلاقی اسلامی می‌تواند ارزش‌های معنوی مانند تقوا، نوع‌دوستی و صداقت را در کارکنان تقویت کند. مطالعاتی همچون قربانی مؤدب و رحیمی اقدم (۱۴۰۲) و علی (۱۹۹۲) نیز به این موضوع اشاره کرده‌اند و تأکید دارند اخلاق کار اسلامی پایه‌ای برای تقویت باورهای معنوی و ارتقای نگرش کارکنان به وظایف کاری‌شان است.

همچنین، نتایج پژوهش نشان داد اخلاق کار اسلامی با تقویت ارزش‌های معنوی کارکنان، تأثیری منفی و معنادار بر جو غیرمدنی محیط کار دارد. این یافته با مطالعات آداویا و پراموکا (۲۰۱۷)، سوریانی^۱ و همکاران (۲۰۲۱) و کورتینا و همکاران (۲۰۰۱) و دیدگاه ایوانووا^۲ و همکاران (۲۰۲۱) و نصر^۳ (۲۰۰۸) همخوانی دارد که نشان می‌دهند تقویت معنویت در محیط کار می‌تواند رفتارهای مثبت را تقویت کند و رفتارهای انحرافی را کاهش دهد. علاوه بر این، زیا و همکاران (۲۰۲۴) بیان کرده‌اند رعایت اصول اخلاقی اسلامی کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی و روابط بین کارکنان را ارتقا می‌بخشد.

با این حال، مطالعاتی مخالف نیز وجود دارند که تأثیر اخلاق و معنویت در محیط کار را کاملاً وابسته به شرایط زمینه‌ای می‌دانند. برای مثال، اخمدی^۴ و همکاران (۲۰۲۳) نشان دادند تأثیر معنویت بر رفتارهای غیرمدنی به عواملی دیگر مانند سبک رهبری، ساختار سازمانی و سطح تعهد کارکنان وابسته است. این دیدگاه نشان می‌دهد اخلاق کار اسلامی به تنهایی نمی‌تواند در همه شرایط به کاهش رفتارهای غیرمدنی منجر شود و به همراهی با سایر سیاست‌ها و شیوه‌های مدیریتی نیاز دارد.

در بخشی دیگر از پژوهش‌ها، برخی از مطالعات نظیر زائو و مائو^۵ (۲۰۲۲) و دالگیچ^۶ (۲۰۲۰) بر تأثیرات متقابل رفتارهای غیرمدنی و کیفیت روابط کاری تأکید کرده‌اند. آن‌ها بیان کرده‌اند عوامل شخصیتی، فشارهای محیطی و

¹ Suryani

² Ivanova

³ Nasr

⁴ Akhmedi

⁵ Xiao & Mao

⁶ Dalgıç

تفاوت‌های فرهنگی ممکن است اثرگذاری آموزه‌های اسلامی را کاهش دهند و حتی باعث بروز رفتارهای متناقض شوند.

نتیجه‌گیری کلی این پژوهش تأیید می‌کند اخلاق کار اسلامی و ارزش‌های معنوی می‌توانند به عنوان عوامل مؤثر در کاهش رفتارهای غیرمدنی و بهبود محیط کاری در نظر گرفته شوند؛ با این حال، یافته‌های مخالف نشان می‌دهند تأثیرگذاری این عوامل به شرایط سازمانی، سطح تعهد کارکنان و سبک رهبری بستگی دارد.

برای بهره‌گیری از نتایج پژوهش و بهبود وضعیت محیط کاری، به ویژه در سازمان بیمه تأمین اجتماعی، اجرای پیشنهادها زیر ممکن است مؤثر واقع شود: برگزاری دوره‌های آموزشی ویژه برای آشنایی کارکنان با مفاهیمی همچون مسئولیت‌پذیری، انصاف، شفافیت و اخلاق حرفه‌ای؛ به طوری که این آموزش‌ها با استفاده از مثال‌های واقعی و عملی طراحی شوند تا کارکنان بتوانند به راحتی این اصول را در محیط کار اجرا کنند. همچنین، ایجاد سیستم‌های مشاوره و پشتیبانی معنوی می‌تواند به کارکنان کمک کند تا ارتباطی بهتر با ارزش‌های معنوی خود برقرار کنند و این ارزش‌ها را در زندگی حرفه‌ای خود به کار گیرند. برگزاری جلسه‌های منظم برای گفت‌وگو درباره ارزش‌های اخلاقی و معنوی نیز می‌تواند به تقویت فرهنگ تعامل و هم‌افزایی در محیط کار کمک و فضایی مثبت‌تر را ایجاد کند. علاوه بر این، طراحی برنامه‌های تشویقی برای تقدیر از رفتارهای مثبت اخلاقی و معنوی کارکنان، انگیزه آن‌ها را برای رعایت این اصول افزایش می‌دهد و موجب ترویج این رفتارها در سازمان می‌شود. در نهایت، نهادهای سازنده اصول اخلاقی همچون صداقت، احترام و انصاف در فرهنگ سازمانی به عنوان پایه‌ای برای ایجاد محیط کاری مبتنی بر ارزش‌های اسلامی، می‌تواند به کاهش رفتارهای نامطلوب و تقویت روابط کاری کمک کند.

این پژوهش محدودیت‌هایی دارد، از جمله تمرکز جغرافیایی بر استان آذربایجان شرقی و استفاده از پرسش‌نامه‌های خودگزارشی که ممکن است به سوگیری در پاسخ‌ها منجر شود. در پژوهش‌های آینده، استفاده از روش‌های کیفی مانند مصاحبه‌های عمیق و نمونه‌گیری از مناطق مختلف می‌تواند به بهبود کیفیت و تعمیم‌پذیری یافته‌ها کمک کند.

سپاسگزاری

از کلیه کارکنان بیمه تأمین اجتماعی استان آذربایجان شرقی به خاطر همکاری در این پژوهش سپاسگزاری می‌کنیم.

تعارض منافع

هیچ تعارض منافی در انتشار این مقاله وجود ندارد.

منابع

۱. ابراهیم‌پور، حبیب (۱۳۹۲). بررسی رابطه اخلاق کاری و رفتار کناره‌گیرانه. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۹(۱)، ۲۳-۳۵.
<http://ethicsjournal.ir/article-1-109-fa.html>
۲. آمدی، عبدالواحد بن محمد (گردآورنده) (۱۳۳۷). *غررالحکم* (محمدعلی انصاری قمی، مترجم). تهران: محمد علی انصاری قمی.
۳. خوچیانی، رامین، و سودانی، کوثر (۱۳۹۶). اخلاق اسلامی و محیط کسب‌وکار (اخلاق کسب‌وکار یا کسب‌وکار اخلاقی). *اقتصاد و بانکداری اسلامی*، ۶(۲۰)، ۹۹-۱۱۷.
<http://mieaoi.ir/article-1-524-fa.html>
۴. بامشادفر، سمانه، امراللهی بیوکی، ناهید، و شاکر اردکانی، محمد (۱۴۰۰). بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و شادی در محیط کار با عملکرد شغلی (مورد مطالعه: سازمان صنعت، معدن و تجارت استان یزد). *پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت*، ۷(۱)، ۱۱۲-۱۴۴.
<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.24764833.1400.7.1.4.5>
۵. نهج الفصاحه (۱۳۷۶). *مجموعه کلمات قصار پیامبر اکرم (ص)* (ابوالقاسم پاینده، مترجم). تهران: دارالکتب الاسلامیه.
۶. رهنمای رودپشتی، فریدون و محمودزاده، نصرت الله، (۱۳۸۷). *توسعه منابع انسانی (مطالعه موردی: تعلق و تعهد سازمانی و رقابت‌پذیری)*. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
۷. سلطانی، مرتضی (۱۳۸۲). مدیریت اخلاق در سازمان. *ماهنامه پرستار*، ۱۳۲، ۳۴-۳۶.
<https://sid.ir/paper/452611/fa>
۸. عباسی، جابر، و چراغ بیرجندی، کاظم (۱۴۰۳). نقش میانجی بی‌ادبی در ارتباط اخلاق کار اسلامی با انحراف در محل کار در ادارات ورزش و جوانان شرق کشور. *مدیریت و رفتار سازمانی در ورزش*، ۱۳(۱۴)، ۱-۱۲.
<https://civilica.com/doc/2091834>
۹. عهدی، سمیرا، حیدری‌زاده، زهرا، حسنی، محمد، و قاسم‌زاده ابوالفضل (۱۳۹۹). نقش جو سازمانی در رابطه با رفتارهای انحرافی در محل کار و کیفیت خدمات. *مدیریت اسلامی*، ۲۸(۳)، ۱۷۱-۱۹۳.
<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.22516980.1399.28.3.6.5>
۱۰. قائدامینی هارونی، عباس، ابراهیم‌زاده دستجردی، رضا، صادقی ده چشمه، مهرداد و ماهرانی برزانی، مجید (۱۴۰۱). بررسی تأثیر رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق اخلاق کار اسلامی و سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)). *پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی*، ۶(۲۲)، ۶۹-۹۹.
doi.org/10.22054/jrlat.2022.53223.1539
۱۱. قربانی مؤدب، زهرا و رحیمی اقدم، صمد (۱۴۰۲). *جو غیرمذهبی در محیط کسب‌وکار: نقش اخلاق کار اسلامی*. چهارمین کنفرانس بین‌المللی نوآوری در مدیریت کسب‌وکار و اقتصاد. <https://civilica.com/doc/1949629>
۱۲. قومنجانی، عباس، خوراکیان، علیرضا، و فراخی، محمد مهدی (۱۴۰۳). تأثیر رهبری اصیل بر بی‌نزاکتی در محل کار، بدبینی سازمانی و قصد ترک شغل کارکنان قراردادی شرکت توزیع برق مشهد. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۲۵(۲)، ۱۹۷-۲۰۸.
doi.org/10.30486/jsrp.2020.1869092.1839

References

1. Abbasi, J., & Cheragh Birjandi, K. (2024). The mediating role of incivility in the relationship between Islamic work ethics and workplace deviance in the sport and youth offices of the East region of the country. *Management and Organizational Behavior in Sports*, 13(14), 1–12. <https://civilica.com/doc/2091834> (In Persian)
2. Abdullah, F. (2012). Teaching Islamic ethics and ethical training: Benefiting from emotional and spiritual intelligence. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(3), 224–230. http://www.ijhssnet.com/journals/Vol_2_No_3_February
3. Adawiyah, W.R., & Pramuka, B.A. (2017). Scaling the notion of Islamic spirituality in the workplace. *Journal of Management Development*, 36(7), 877–898. doi.org/10.1108/JMD-11-2016-0263
4. Ahadi, S., Heydarizadeh, Z., Hassani, M., & Ghasemzadeh, A. (2020). The role of organizational climate in the relationship between deviant workplace behaviors and service quality. *Islamic Management Journal*, 28(3), 171–193. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.22516980.1399.28.3.6.5> (In Persian)
5. Akhmadi, A., Hendryadi, Suryani, Sumail, L.O., & Pujiwati, A. (2023). Islamic work ethics and employees' prosocial voice behavior: The multi-role of organizational identification. *Cogent Social Sciences*, 9(1). doi.org/10.1080/23311886.2023.2174064
6. Aldulaimi, S.H. (2016). Fundamental Islamic perspective of work ethics. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 7(1), 59-76. doi.org/10.1108/JIABR-02-2014-0006
7. Ali, A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128(5), 575-583. doi.org/10.1080/00224545.1988.9922911
8. Ali, A.J. (1992). The Islamic work ethic in Arabia. *The Journal of Psychology*, 126(5), 507–519. doi.org/10.1080/00223980.1992.10543384
9. Ali, A.J., & Al-Kazemi, A.A. (2007). Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 14(2), 93-104. doi.org/10.1108/13527600710745714
10. Alias, M., Ojo, A.O., & Ameruddin, N.F.L. (2020). Workplace incivility: The impact on the Malaysian public service department. *European Journal of Training and Development*, 46(3/4), 356–372. doi.org/10.1108/EJTD-04-2020-0062
11. Al-Shamali, A., Irani, Z., Haffar, M., Al-Shamali, S., & Al-Shamali, F. (2021). The influence of islamic work ethic on employees' responses to change in Kuwaiti Islamic banks. *International Business Review*, 30(5). doi.org/10.1016/j.ibusrev.2021. 101817
12. Andersson, L.M., & Pearson, C.M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *The Academy of Management Review*, 24(3), 452–471. doi.org/10.2307/259136
13. Appelbaum, H., Laconi, G., & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: Causes, impacts, and solutions. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 7(5), 586-598. doi.org/10.1108/14720700710827176
14. Arbuckle, J.L. (2017). *IBM SPSS Amos 25 User's Guide*. Chicago: IBM.

15. Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality in the workplace: A theoretical model and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145. doi.org/10.1177/105649260092004
16. Asutay, M. (2013). Islamic moral economy as the foundation of Islamic finance. In V. Cattelan (Ed.), *Islamic finance in Europe: Towards a plural financial system*. Edward Elgar. doi.org/10.4337/9781781002513.00013
17. Asutay, M., Buana, G.K., & Avdukic, A. (2022). The impact of Islamic spirituality on job satisfaction and organizational commitment: Exploring mediation and moderation impact. *Journal of Business Ethics*, 181(4), 913-932. doi.org/10.1007/s10551-022-05062-7
18. Cho, M., Bonn, M.A., Han, S.J., & Lee, K.H. (2016). Workplace incivility and its effect upon restaurant frontline service employee emotions and service performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(12), 2888–2912. doi.org/10.1108/IJCHM-04-2015-0205
19. Choudhury, M.A. (2020). Unified model of global wellbeing as an index: An economic approach. *Journal of Social Sciences*, 16(1), 63–71. doi.org/10.3844/jssp.2020.63.71
20. Cortina, L.M., Magley, V.J., Williams, J.H., & Langhout, R.D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64–80. doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64
21. Dalgiç, A. (2022). The effects of customer incivility and employee incivility on depersonalization: The mediation effect of forgiveness. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 8(3), 307–317. doi.org/10.24289/ijsser.1022284
22. Ebrahimpour, H. (2014). Investigating the Relationship between Work Ethics and Retirement Behavior. *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, 9(1), 23-35. <http://ethicsjournal.ir/article-1-109-fa.html> (In Persian)
23. Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. doi.org/10.2307/3151312
24. Fürstenberg, A., Starystach, S., & Uhl, A. (2023). Culture and corruption: An experimental comparison of cultural patterns on the corruption propensity in Poland and Russia. *European Journal of Criminology*, 20(5), 1719-1739. doi.org/10.1177/14773708221081017
25. Ghaedamini Harouni, A., Ebrahimi Zadeh Dastjerdi, R., Sadeghi Dehcheshmeh, M., & Maherani Barzani, M. (2022). Examining the impact of Islamic leadership on deviant behaviors in the workplace through Islamic work ethics and social capital (Case study: Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) unit). *Quarterly Journal of Leadership and Educational Management Research*, 6(22), 69-99. doi.org/10.22054/jrlat.2022.53223.1539 (In Persian)
26. Ghomonjani, A., Khorakian, A., & Farahi, M.M. (2024). The impact of authentic leadership on workplace incivility, organizational cynicism, and turnover intention among contract employees of Mashhad Electric Distribution Company. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 25(2), 197–208. doi.org/10.30486/jsrp.2020.1869092.1839

27. Ghorbanimoaddab, Z., & Rahimiaghdam, S. (2023). *Workplace incivility: The role of Islamic work ethics*. Fourth International Conference on Innovation in Business Management and Economics. <https://civilica.com/doc/1949629> (In Persian)
28. Ghosh, R., Reio Jr, T.G., & Bang, H. (2013). Reducing turnover intent: Supervisor and co-worker incivility and socializationrelated learning. *Human Resource Development International*, 16(2), 169–185. doi.org/10.1080/13678868.2012.756199
29. Griffin, R.W., O’Leary-Kelly, A., & Collins, J. (1998). Dysfunctional Work Behaviors in Organizations. In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in Organizational Behavior* (Vol. 5). John Wiley & Sons, New York.
30. Guo, J., Qiu, Y., & Gan, Y. (2022). Workplace incivility and work engagement: The mediating role of job insecurity and the moderating role of self-perceived employability. *Managerial and Decision Economics*, 43(1), 192–205. doi.org/10.1002/mde.3377
31. Gupta, A., Chaudhuri, R., Apoorva, A., Chaudhary, S., Thrassou, A., Sakka, G., & Grandhi, B. (2023). Vicenarian of workplace incivility: A bibliometric analysis and systematic review. *EuroMed Journal of Business*. doi.org/10.1108/EMJB-01-2022-0003
32. Han, S., Harold, C.M., Oh, I.S., Kim, J.K., & Agolli, A. (2022). A meta-analysis integrating 20 years of workplace incivility research: Antecedents, consequences, and boundary conditions. *Journal of Organizational Behavior*, 43(3), 497-523. doi.org/10.1002/job.2585
33. Helmy, S., Labib, A., & AbouKahf, A. (2014). The impact of Islamic values on interpersonal relationship conflict management in Egyptian business organizations: An applied study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 143, 1090–1110. doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.07.561
34. Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513
35. Ivanova, T.N., Yushchenk, N.A., Ibatova, A.Z., & Bahmani, A. (2021). The role of Islamic lifestyle on social security in Russia. *HTS Teologiese Studies/Theological Studies*, 77(1), 1-6. doi.org/10.4102/hts.v77i1.6699
36. Kalemci, R.A., & Tuzun, I.K. (2019). Understanding Protestant and Islamic work ethic studies: A content analysis of articles. *Journal of Business Ethics*, 158(4), 999–1008. doi.org/10.1007/s10551-017-3756-3
37. Khouchiani, R., & Soudani, K. (2016). Islamic ethics and business environment (Business ethics or ethical business). *Scientific-Promotional Quarterly of Islamic Economics and Banking*, 20, 99–117. <http://mieaoi.ir/article-1-524-fa.html> (In Persian)
38. King, J.E., & Crowther, M.R. (2004). The measurement of religiosity and spirituality: Examples and issues from psychology. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 83–101. doi.org/10.1108/09534810410511310
39. Lewis, P.S., & Malecha, A. (2011). The impact of workplace incivility on the work environment, manager skill, and productivity. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 41(7/8), S17-S23. doi.org/10.1097/NNA.0b013e318221c2a8

40. Lim, S., Cortina, L.M., & Magley, V.J. (2008). Personal and workgroup incivility: impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 95–107. doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.95
41. Madhan, K., Shagirbasha, S., & Iqbal, J. (2022). Does incivility in quick service restaurants suppress the voice of employees? A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 103. doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103265
42. McCormick, D.W. (1994). Spirituality and management. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 5–8. doi.org/10.1108/02683949410070142
43. McGee, P., & Grant, P. (2008). Spirituality and ethical behaviour in the workplace: Wishful thinking or authentic reality. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 13(2), 61–69. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201010052940>
44. Mitroff, L.I., & Denton, E.A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, 40(4), 83–92. <https://sloanreview.mit.edu/article/a-study-of-spirituality-in-the-workplace/>
45. Mohammad, J., Quoquab, F., Idris, F., Al-Jabari, M., Hussin, N., & Wishah, R. (2018). The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome. *Personnel Review*, 47(7), 1286–1308. doi.org/10.1108/PR-05-2017-0138
46. Mulang, H., & Putra, A.H.P.K. (2023). Exploring the implementation of ethical and spiritual values in high school education: A case study in Makassar, Indonesia. *Golden Ratio of Social Science and Education*, 3(1), 01-13. doi.org/10.12345/grsse-2023-001
47. 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. doi.org/10.1007/s10551-014-2396-0
48. Nasir, S., Roomi, M., Nasir, N., Khan, W.W., & Rashid, M. (2023). Confrontation and avoidance of uncivil behaviors in the workplace: Empirical evidence from the tourism industry. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 7(4), 752-769. doi.org/10.1108/JHTI-01-2023-0025
49. Nasr, S.H. (2008). *The garden of truth: The vision and promise of Sufism, Islam's mystical tradition*. HarperOne.
50. Nauman, S., Basit, A.A., & Imam, H. (2023). Examining the influence of Islamic work ethics, organizational politics, and supervisor-initiated workplace incivility on employee deviant behaviors. *Ethics & Behavior*, 1-18. doi.org/10.1080/10508422.2023.2275200
51. Neves, P., & Story, J. (2013). Ethical leadership and reputation: Combined indirect effects on organizational deviance. *Journal of Business Ethics*, 115(1), 1-12. doi.org/10.1007/s10551-012-1360-1
52. Peterson, D.K. (2002). Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate. *Journal of business and psychology*, 17, 47-61. doi.org/10.1023/A:1016296116093
53. Rahim, A., & Cosby, D.M. (2016). A model of workplace incivility, job burnout, turnover intentions, and job performance. *Journal of Management Development*, 35(10), 1255–1265. doi.org/10.1108/jmd-09-2015-0138

54. Rahnamaye Roudposhti, F., & Mahmoudzadeh, N. (2008). *Human resource development (Case study: Organizational commitment and competitiveness)*. Tehran: Industrial Management Organization. (In Persian)
55. Reio Jr, T.G. (2011). Supervisor and coworker incivility: Testing the work frustration-aggression model. *Advances in Developing Human Resources*, 13(1), 54–68. doi.org/10.1177/1523422311410648
56. Rezee Badafshani, F., Nori, A., & Arizi, H.R. (2011). Workplace Incivility and Turnover Intention: The Mediating Role of Organizational Justice. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 12(4), 41-50. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:146729541>
57. Robinson, M.D., Persich, M.R., Stawicki, C., & Krishnakumar, S. (2019). Deviant workplace behavior as emotional action: Discriminant and interactive roles for work-related emotional intelligence. *Human Performance*, 32(5), 201-219. doi.org/10.1080/08959285.2019.1666883
58. Sakurai, K., & Jex, S.M. (2012). Coworker incivility and incivility targets' work effort and counterproductive work behaviors: The moderating role of supervisor social support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 150-161. doi.org/10.1037/a0027350
59. Saneian, Z.S., Tabataba'i-Nasab, S.M., Saeida Ardakani, S., & Khodadadi, M. (2023). Discovering Islamic values: A classical grounded theory approach. *Journal of Islamic Marketing*, 14(9), 2285-2305. doi.org/10.1108/JIMA-07-2022-0217
60. Shah, S. (2006). Educational leadership: An Islamic perspective. *British Educational Research Journal*, 32(3), 363-385. doi.org/10.1080/01411920600635403
61. Soltani, M. (2003). Ethical management in organizations. *Nurse Monthly*, 132, 34-36. <https://sid.ir/paper/452611/fa> (In Persian)
62. Suryani, S., Sudrajat, B., Hendryadi, H., Oktrivina, A., Hafifuddin, H., & Buto, Z.A. (2021). Can Islamic work ethics encourage knowledge-sharing behaviors? The role of job embeddedness and organizational identification. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 12(8), 1181-1199. doi.org/10.1108/JIABR-03-2021-0103
63. Vardi, Y., & Wiener, Y. (1996). Misbehavior in Organizations: A Motivational Framework. *Organization Science*, 7, 151–165. doi.org/10.1287/orsc.7.2.151
64. Wang, C. H., & Chen, H.T. (2020). Relationships among workplace incivility, work engagement and job performance. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 3(4), 415-429. doi.org/10.1108/JHTI-06-2020-0141
65. White, K.L. (2001). Revolution for the human spirit. *Organization Development Journal*, 19(2), 47–58. <https://psycnet.apa.org/record/2006-11027-000>
66. Xiao, J., & Mao, J.-Y. (2022). Negative role modeling in hospitality organizations: A social learning perspective on supervisor and subordinate customer-targeted incivility. *International Journal of Hospitality Management*, 102, 103141. doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103141
67. Yousef, D.A. (2000). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relations*, 53(4), 513-537. doi.org/10.1177/0018726700534003

68. Yousef, D.A. (2001). Islamic work ethic—a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30(2), 152-169. doi.org/10.1108/00483480110380325
69. Zia, M.Q., Naveed, M., Fasih, S.T., Aleem, M.U., & Ramish, M.S. (2022). The interactive effect of Islamic work ethics and leadermember exchange on workplace deviance behaviour and adaptive performance. *International Journal of Ethics and Systems*, 38(3), 530-548. doi.org/10.1108/IJOES-06-2021-0123
70. Zia, M. Q., Naveed, M., Fasih, T., & Meero, A.R. (2024). Fostering individual behavior through quality of life variables: The role of Islamic work ethics. *International Journal of Ethics and Systems*, 40(1), 85-102. doi.org/10.1108/IJOES-08-2023-0124