

The Effect of Supervisor Incivility on Deviant Behaviors in the Workplace Through Emotional Intelligence and Job Insecurity (Case Study: Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan))

Abbas Ghaedamini Harouni *

PhD in Cultural Management, Visiting Professor University of Applied Science and Technology of Farsan Center, Chaharmahal and Bakhtiari, Iran

Sadegh Omidi 

Employee, Farsan Center Applied Science University, Chaharmahal and Bakhtiari, Iran

Zahra Eskandari Farsani 

Bachelor's student in Accounting, Farsan Center Applied Science University, Chaharmahal and Bakhtiari, Iran

Alimorad khosravi 

Visiting professor University of Applied Science and Technology of Farsan Center, Chaharmahal and Bakhtiari, Iran

DOI: 10.22098/CPA.2024.14182.1024

Abstract

Context and Purpose: The purpose of this research was to investigate the effect of supervisor Incivility on deviant behaviors in the workplace through emotional intelligence and job insecurity.

Methodology: The present study was applied in terms of its purpose and descriptive in terms of correlational data collection. The statistical population of the present study was made up of all the employees of Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan) in the number of 660 people, of which 242 people were selected as a sample through the stratified sampling method proportional to the volume through the Cochran sampling formula. The research tools were Vander Elst et al.'s job insecurity questionnaire (2014), Khaled et al.'s (2022) workplace deviant behavior questionnaire, Cortina et al.'s supervisor Incivility questionnaire (2001) and Lehman and Simpson's (1992) emotional intelligence questionnaire. Based on that, the content, form and structure

* Corresponding Author: abbasgheadamini2020@gmail.com

How to Cite: Ghaedamini, A., & Omidi, S., & Eskandari, Z., & khosravi, A. (2023). The Effect of Supervisor Incivility on Deviant Behaviors in the Workplace Through Emotional Intelligence and Job Insecurity (Case Study: Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan)), *Comparative Public Administration Quarterly*, 1(3), PP 158-118.

DOI: 10.22098/CPA.2024.14182.1024

validity were examined and after the necessary terms, the validity was confirmed and on the other hand, the reliability of the questionnaires was 0.77, 0.88, 0.82 and 0.80 respectively with Cronbach's alpha method. Estimated. Data analysis was done at two descriptive and inferential levels including structural equation modeling.

Findings: The results of the research showed that supervisor Incivility had a positive effect on deviant behaviors in the workplace, and the coefficient of this effect was 0.62, and also, the results showed that emotional intelligence and job insecurity mediated the relationship between supervisor Incivility and deviant behaviors in the workplace.

Conclusion: With the increase of supervisor Incivility, the amount of deviant behaviors in the workplace increases, and emotional intelligence and job insecurity mediated this relationship, so the obtained results can be used to reduce deviant behaviors in the workplace.

Keywords: Supervisor Incivility, Deviant Behaviors in the Workplace, Emotional Intelligence, Job Insecurity

Extended Abstract

Context and Purpose: The purpose of this research was to investigate the effect of supervisor Incivility on deviant behaviors in the workplace through emotional intelligence and job insecurity.

Methodology: The present study was applied in terms of its purpose and descriptive in terms of correlational data collection. The statistical population of the present study was made up of all the employees of Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan) in the number of 660 people, of which 242 people were selected as a sample through the stratified sampling method proportional to the volume through the Cochran sampling formula. The research tools were Vander Elst et al.'s job insecurity questionnaire (2014), Khaled et al.'s (2022) workplace deviant behavior questionnaire, Cortina et al.'s supervisor Incivility questionnaire (2001) and Lehman and Simpson's (1992) emotional intelligence questionnaire. Based on that, the content, form and structure validity were examined and after the necessary terms, the validity was confirmed and on the other hand, the reliability of the questionnaires was 0.77, 0.88, 0.82 and 0.80 respectively with Cronbach's alpha method. Estimated. Data analysis was done at two descriptive and inferential levels including structural equation modeling.

Findings: The results of the research showed that supervisor Incivility had a positive effect on deviant behaviors in the workplace, and the coefficient of this effect was 0.62, and also, the results showed that emotional intelligence

and job insecurity mediated the relationship between supervisor Incivility and deviant behaviors in the workplace.

Conclusion: As the Incivility of the supervisor increases, the amount of deviant behavior in the workplace increases, and emotional intelligence decreases the amount of this relationship, and job insecurity increases it.

Keywords: Incivility of the supervisor, deviant behaviors in the workplace, emotional intelligence, job insecurity

Introduction

Moreover, if the behavior continues for days or months, how the employee deals with job insecurity helps him to work smoothly if he is emotionally intelligent and in control of his emotions. If so, is there a change in minimizing work stress and balancing emotions? In this current study, the relationship between supervisor rudeness and deviant behavior in the workplace with the mediating role of job insecurity and emotional intelligence that may destroy the norms of the organization was doubted, so this study was conducted to fill the research gap. However, the concern is, "Can the negative effects of supervisor incivility be mitigated with the support of emotional intelligence?" In this rapidly changing world, organizations strive to be the best and compete in terms of reputation and productivity. The most important question of these organizations is "how to keep employees balanced in their behavior in the uncivil work environment?" Since an organization spends millions of dollars to attract new talent, an uncivilized attitude in the workplace affects the employees badly. Unfortunately, these days, supervisors do not want to play their progressive role and have an authoritative attitude in the workplace, and for this reason, common problems such as rudeness of the supervisor often arise, for example, not involving subordinates in decision-making, making rude and humiliating comments. Reduction of work norms and real problem for employees. Hence, the supervisor's uncivil behavior may be a negative stressor and often spill over into the employee's interpersonal behavior. Most employees encounter misbehavior from their supervisors, but are afraid to report it to avoid further consequences. They remain silent and do not want to protest and engage in reciprocal behavior. In addition, in such situations, emotional intelligence plays a role in coping with the disturbances in people's minds. The current research will reveal the consequences of supervisors' impoliteness and its consequences in the culture of Iranian organizations. Therefore, it reduces rudeness and pays attention to the importance of a suitable working environment. Iranian educational organizations are facing a very dominant culture of distance, which requires many new researches to solve such aspects of Iranian culture. This will help clarify the phenomenon of incivility in the workplace at its peak in today's organizations and has

attracted the attention of international researchers. Due to this incivility crisis, organizations suffer huge losses and it drives employees towards higher organizational withdrawal. The main goal of this research is to increase awareness about the importance of a harmonious work environment. In recent years, researchers have focused on the uncivil behavior of supervisors, which causes stress and may lead to an unsafe atmosphere for employees and affect malicious productive behavior. The main focus is to investigate the relationship between supervisor rudeness and deviant behavior in the workplace. Working in such an environment alters the victim's loss of concentration in performing assigned tasks. After misbehavior, employees want to escape from the burden of responsibilities by absenteeism, making excuses, minimal effort at work and lack of creativity. In addition, emotional intelligence as a mediator plays an essential role in reducing supervisor rudeness and deviant behavior in the workplace. The specific purpose of the present study is to first investigate the effect of supervisor rudeness on deviant behavior in the workplace. The second is to investigate the effect of supervisor rudeness on job insecurity. The third is to investigate the effect of job insecurity on deviant behavior in the workplace. Fourth, investigating the mediating role of job insecurity in the relationship between supervisor rudeness and deviant behavior in the workplace and investigating the mediating role of emotional intelligence in the relationship between supervisor rudeness and deviant behavior in the workplace.

Materials and Methods

The present study was applied in terms of its purpose and descriptive in terms of correlational data collection. The statistical population of the present study was made up of all the employees of Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan) in the number of 660 people, of which 242 people were selected as a sample through the stratified sampling method proportional to the volume through the Cochran sampling formula. The research tools were Vander Elst et al.'s job insecurity questionnaire (2014), Khaled et al.'s (2022) workplace deviant behavior questionnaire, Cortina et al.'s supervisor Incivility questionnaire (2001) and Lehman and Simpson's (1992) emotional intelligence questionnaire. Based on that, the content, form and structure validity were examined and after the necessary terms, the validity was confirmed and on the other hand, the reliability of the questionnaires was 0.77, 0.88, 0.82 and 0.80 respectively with Cronbach's alpha method. Estimated. Data analysis was done at two descriptive and inferential levels including structural equation modeling.

Discussion and Results

The results of the research showed that supervisor Incivility had a positive effect on deviant behaviors in the workplace, and the coefficient of this effect was 0.62, and also, the results showed that emotional intelligence and job insecurity mediated the relationship between supervisor Incivility and deviant behaviors in the workplace.

Conclusions

The aim of the present study was to investigate the effect of supervisor rudeness on deviant behaviors in the workplace through emotional intelligence and job insecurity in Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan). All research hypotheses were confirmed. The findings of the present study are in agreement with the researches of Qaidamini Haroni et al. (1402), Mahrani Barzani et al. (1401), Karim et al. (2023), Bakare et al. et al. (2019), al-Qazo et al. (2019), Malik et al. (2019), Mao et al. (2019), Itzkovich (2016) is consistent. As the Incivility of the supervisor increases, the amount of deviant behavior in the workplace increases, and emotional intelligence decreases the amount of this relationship, and job insecurity increases it.

Keywords

Incivility of the Supervisor, Deviant Behaviors in the Workplace, Emotional Intelligence, Job insecurity

تأثیر بی‌نزاکتی سرپرست بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق هوش هیجانی و ناامنی شغلی

(مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان))

عباس قائدامینی هارونی*

دکتری مدیریت و مدرس دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز فارس، چهارمحل و بختیاری، ایران

صادق امیدی

کارمند، دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز فارس، چهارمحل و بختیاری، ایران

زهرا اسکندری فارسانی

دانشجوی کارشناسی حسابداری، دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز فارس، چهارمحل و بختیاری،

ایران

علی مراد خسروی

مدرس دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز فارس، چهارمحل و بختیاری، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۱۵

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۳/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۲۶

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۱۵۸-۱۱۸

چکیده

زمینه و هدف: هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر بی‌نزاکتی سرپرست بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق هوش هیجانی و ناامنی شغلی بود.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۶۶۰ نفر تشکیل دادند که با استفاده فرمول کوکران تعداد ۲۴۲ نفر به عنوان نمونه از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسش‌نامه ناامنی شغلی واندر الست و همکاران (۲۰۱۴)، پرسش‌نامه رفتارهای انحرافی در محیط کار خالد و همکاران (۲۰۲۲)، پرسش‌نامه بی‌نزاکتی سرپرست کورتینا و همکاران (۲۰۰۱) و پرسش‌نامه هوش هیجانی لمن و سیمپسون (۱۹۹۲) بودند که روایی پرسش‌نامه‌ها بر اساس، روایی محتوایی، صوری و سازه مورد بررسی قرار گرفتند و پس از اصطلاحات لازم روایی

مورد تائید قرار گرفت و از سوی دیگر پایایی پرسش نامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۸۸، ۰/۸۲ و ۰/۸۰ برآورد شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی مشتمل بر مدل سازی معادلات ساختاری انجام گرفت.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که بی‌نزاکتی سرپرست بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر مثبت داشت که ضریب این تاثیر ۰/۶۲ بود و همچنین، نتایج نشان داد که هوش هیجانی و ناامنی شغلی رابطه بی‌نزاکتی سرپرست با رفتارهای انحرافی در محیط کار واسطه کردند.

نتیجه‌گیری: با افزایش بی‌نزاکتی سرپرست میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار افزایش می‌یابد و همچنین هوش هیجانی و ناامنی شغلی این رابطه را میانجی کرد که نتایج به دست آمده می‌تواند برای کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار مورد استفاده قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: بی‌نزاکتی سرپرست، رفتارهای انحرافی در محیط کار، هوش هیجانی، ناامنی شغلی

مقدمه

تمرکز پژوهشگران در دهه‌های اخیر برای پژوهش در مورد رفتارهای پرخاشگرانه مختلف در نیروی کار و اثرات مخرب بر افراد و سازمان‌ها گسترش یافته است (Andersson and Pearson, 1999). اکثر پژوهشگران در ابتدا به موضوعات اصلی توجه کردند، به عنوان مثال، خشونت در محیط کار، ناهنجاری و آزار و اذیت، و عمدتاً تأثیرات نامطلوب شیوه‌های منفی محیط کار را بر روی چارچوب‌های کاری، شیوه‌های کاری، و رفاه افراد مورد بررسی قرار دادند (Kabat-Farret al., 2019). این پژوهش‌ها بر جنبه‌های مختلف رفتارهای پرخاشگرانه مانند خشونت فیزیکی و آزار و اذیت روانی پرخاشگرانه از انواع جزئی تمرکز داشتند (Pradhan and Jena, 2018). یک موضوع نسبتاً جدید در حوزه تنظیم منفی محیط کار، بی‌نزاکتی محیط کار است که به عنوان یک محیط کاری رو به انحطاط، شدت کم با قصد ناشناخته برای آسیب تعریف می‌شود (Mark and William, 2008). نمونه‌های رفتار غیرمدنی شامل سخن گفتن با تحقیر با دیگران، اظهار نظرهای تحقیرآمیز و عدم هماهنگی با افراد است. مؤلفه‌های تعریفی مهم بی‌نزاکتی محیط کار که به جداسازی آن از سایر سازه‌های رفتاری محیط کار منجر می‌شود، شدت کم آن (خصوصیت، وحشی‌گری، و آزار و اذیت به طور فزاینده‌ای جدی است) و هدف مبهم آن (برخلاف غیرقابل انکار یا تشخیص) صدمه زدن است (Jawahar and Schreurs, 2018). ادبیات قبلی در مورد بی‌نزاکتی نشان می‌دهد که بدرفتاری سرپرست خطرناک‌ترین شکل بی‌نزاکتی در محیط کار است، زیرا بر رفتار مولد کارکنان تأثیر می‌گذارد. فقط پژوهش‌های محدودی در مورد اثرات بی‌نزاکتی سرپرست بر کارکنان انجام شده است که می‌تواند محیط کل سازمان‌ها را تغییر دهد و بعداً، سازمان‌ها باید هزینه آن را متحمل شوند. پژوهش‌های قبلی نشان داد که رفتار منفعلانه نتیجه بدرفتاری است، زیرا کارکنان می‌ترسند که اگر اعتراض کنند، ممکن است توسط روسای خود ارزیابی ضعیفی داشته باشند (Chi and Liang, 2013). سرپرستان احساسات و رفتار کارکنان را برمی‌انگیزند که فکر می‌کنند درمانده هستند و مجبورند هر کاری را که دستور دهند انجام دهند و عملکرد و تعهد آنها را در محیط کار تضعیف می‌کند (Walsh and Magley, 2018). شکاف قابل توجهی که در ادبیات گذشته در مورد بی‌نزاکتی سرپرست مشاهده شده است، نادیده گرفتن احساسات کارکنان است. با این حال، پژوهشی در مورد اثرات غیرمستقیم، عدم مشارکت فیزیکی و روانی بر یک سازمان انجام نشد (Mark and William, 2008). تحقیر کارکنان و عدم احترام به آن‌ها و نادیده گرفتن حرف آن‌ها بی‌ضرر به نظر می‌رسد اما از نظر احساسی و جسمی بر رفاه فردی تأثیر می‌گذارد (Ridner, 2004). پژوهش حاضر، پایه و اساس پرداختن به

ویژگی‌های بی‌نزاکتی در محیط کار زیاد شده است تا جایگاه متمایز متمایز بی‌نزاکتی در میان سایر رفتارهای کاری سمی را نشان دهد. دوم، چنین آزمون‌هایی ممکن است اثرات عاطفی و رفتاری خاصی ایجاد کنند (Dekker and Schaufeli, 1995). بنابراین، پژوهش حاضر به بررسی ناامنی شغلی به عنوان یک پیامد بالقوه پژوهش حاضر می‌پردازد. آسیب‌پذیری کاری، به معنای بی‌نزاکتی سازمانی، موضوعی است که کمتر مورد مطالعه قرار گرفته است. بی‌نزاکتی زمانی بر کارمندان تأثیر می‌گذارد که از سمت سرپرست باشد و سپس ادراک ترس از دست دادن شغل غالب می‌شود. برای مثال، سازمانی که دچار بحران مالی می‌شود، تلاش می‌کند تا مواد را حفظ کند و خدمات را با تجدید ساختار برای معکوس کردن زیان‌ها و افزایش اثربخشی، حفظ کند. هنگامی که مشاغل موقتی هستند، منجر به ناامنی می‌شود. بنابراین، کارکنان احساس ارادت کمتری به چنین سازمانی می‌کنند. با توجه به بحث فوق، عوامل بیرونی بر افراد تأثیر منفی می‌گذارد و باعث می‌شود که از نظر درونی احساس ناامنی کنند. با این حال، برعکس، هر فرد برای مقابله با عوامل استرس‌زای خارجی تحمیل شده توسط احساسات کنترل می‌شود. یک مطالعه اخیر (Shin and Hur, 2019). در مورد یک فرآیند شناختی و انگیزشی که در آن بی‌نزاکتی سرپرست باعث کاهش عملکرد کارکنان می‌شود، رابطه مثبت بین ناامنی شغلی و انگیزه را نشان داد. نگرانی اصلی پژوهش حاضر، نیاز به کشف یک مسیر شناختی و عاطفی بیشتر برای اتخاذ رویکردی یکپارچه‌تر برای آشکار کردن پیامدهای بی‌نزاکتی سرپرست و یافتن رابطه ای است که می‌تواند به عنوان یک محرک برای مقابله با یک موقعیت استرس‌زا عمل کند. از این رو، این پژوهش حاضر به جای اندازه‌گیری عملکرد، بر تحلیل رفتاری که فرد طی می‌کند تمرکز دارد. این‌ها بر یک سری از عادات کارمندان تأثیر می‌گذارد که به دلایل مختلفی ترجیح می‌دهند حتی در صورت ادامه کار، علاقه کمتری نشان دهند. پژوهش حاضر، چهار مؤلفه رایج رفتارهای انحرافی در ادبیات پژوهش هستند: دیر رسیدن، خروج زود هنگام، غیبت، و وقفه در کار. هوش هیجانی احساسات درونی و بیرونی را کنترل می‌کند، شامل شناخت احساسات خود و سایر احساسات، توانمندسازی مراحل درونی و بیرونی، و مدیریت مثبت احساسات در خود و دیگران است. شخصیت‌های مختلف دیدگاه‌های متفاوتی را برای این مشارکت‌ها نشان داده‌اند، زیرا آن‌ها در موقعیت‌های متعددی بازی می‌کنند. گاهی اوقات، این‌ها بخش طبیعی محیط هستند، در عین حال، گاهی با عامل درگیری می‌شوند. در این پژوهش حاضر از هوش هیجانی به عنوان میانجی استفاده شده است که آیا در مدیریت چنین احساساتی و رابطه بین بی‌نزاکتی سرپرست و رفتار انحرافی در محیط کار نقش دارد یا خیر. در ادبیات قبلی، مشاهده شده است که هوش هیجانی

به طور مثبت بر مدیریت احساسات منفی و رفتار کاری تأثیر می‌گذارد که ممکن است در هدایت آن نگرش منعکس شود. هوش هیجانی توانایی ردیابی خود و سایر افراد، تمایز بین احساسات مختلف و استفاده از دانش هیجانی برای هدایت افکار و اعمال است (Carter and Loh, 2017) با هوش هیجانی بالا، ممکن است یک رابطه مثبت بین اطلاعات افکار منفی در مورد بی‌نزاکتی سرپرست و رفتار انحرافی در محیط کار ایجاد شود زیرا شایستگی عاطفی بر رفتار کاری مانند افزایش مشارکت کاری، عملکرد و رضایت از شغل تأثیر می‌گذارد. هوش عاطفی عامل مهمی در مدیریت بی‌نزاکتی سرپرست و رفتار انحرافی در محیط کار و در نتیجه یک مشارکت بین فردی محکم ایجاد می‌کند. نظریه رویداد عاطفی و نظریه حفاظت از منابع در توسعه فرضیه مفید تلقی می‌شوند. تئوری حفاظت از منابع نشان می‌دهد که رفتار غیر مدنی یک سرپرست یک عامل استرس‌زا برای کارکنان در ناامنی شغلی است. هنگامی که یک کارمند تهدید به از دست دادن شغل یا رفتار مقتدرانه در محیط کار را تجربه می‌کند، منجر به یک رویداد استرس‌زا از دست دادن تمرکز می‌شود (Jawaharand Schreurs, 2018) رفتار غیر متمدنانه سرپرست باعث می‌شود کارکنان احساس ناامنی کنند که منجر به کاهش رضایت شغلی، کاهش تعهد و عملکرد کمتر در نقش می‌شود. از سوی دیگر، با تکیه بر مبنای نظریه رویدادهای عاطفی، زمانی که این موارد برای فردی در محیط کار اتفاق می‌افتد، با گذراندن فرآیند ارزیابی استرس را تجربه می‌کند و به طور منظم رفتار کناره‌گیری از کار را انجام می‌دهد. در مورد احساسات به طور توافقی این احتمال را تایید می‌کند که موقعیت‌ها باعث تغییر در حالات عاطفی می‌شوند (Tett and Meyer, 2006) ممکن است در مورد چگونگی رمزگشایی مناسب‌ها، تأثیر کلی موقعیت‌های مثبت و منفی و رویه‌های شخصیتی متفاوت، تضادهایی وجود داشته باشد (Ashkanasy et al., 2007) در طول سال‌ها، بی‌نزاکتی به عنوان یک عامل استرس‌زا در محیط کار و تهدیدی فزاینده برای مدیریت است، توجه زیادی را در رفتار سازمانی به خود جلب کرده است. بیشتر بی‌نزاکتی‌ها در سازمان‌هایی رخ می‌دهد که در آن افراد دارای رتبه‌های بالا یا در پست‌های رهبری هستند، عمدتاً در بخش آموزشی مشاهده می‌شود که کارکنان به رفتارهای انحرافی ترغیب می‌کند و به طور غیرقانونی از موقعیت خود برای بی‌اعتنایی به سایر کارکنان استفاده می‌کنند. کارمندی که قربانی بدرفتاری غیرمدنی شده و دلسرد می‌شود، ممکن است با بحث‌های فیزیکی و کلامی مضر برای عملکرد و ارزیابی مواجه شود (Shinand Hur, 2019) از آنجایی که یک سرپرست صلاحیت طراحی خط مشی، تنظیم قوانین و تصمیم‌گیری را دارد، رفتار غیر متمدنانه بر کارکنان فشار وارد می‌کند و باعث ایجاد ترس می‌شود که ممکن است به محیط کاری ناامن منجر شود و بر

حالات شناختی و عاطفی تأثیر بگذارد و در نتیجه نتایج نامطلوب کار را به دنبال داشته باشد. همان طور که قبلاً مشاهده شد، بی‌نزاکتی مقصر مشکلات است. این می‌تواند صحبت کردن و رسیدگی مستقیم به نگرانی‌های خود با سرپرست را برای یک کارمند دشوار کند و در نتیجه آن کارمند را در معرض رفتار انحرافی قرار دهد. (Chiand Liang, 2013) علاوه بر این، اگر این رفتار برای روزها و ماه‌ها ادامه یابد، نحوه برخورد کارمند با ناامنی شغلی به او کمک می‌کند تا در صورتی که فردی از نظر عاطفی باهوش باشد و بر احساسات خود کنترل داشته باشد، به آرامی کار کند. در این صورت آیا تغییری در مورد به حداقل رساندن استرس کاری و ایجاد تعادل در احساسات وجود دارد؟ در این پژوهش حاضر رابطه بین بی‌نزاکتی سرپرست و رفتار انحرافی در محیط کار با نقش میانجی ناامنی شغلی و هوش هیجانی که ممکن است هنجارهای سازمان را از بین ببرد، مورد تردید قرار گرفت، لذا برای پرکردن شکاف پژوهشی این پژوهش انجام شد. با این حال، نگرانی این است که "آیا می‌توان اثرات منفی بی‌نزاکتی سرپرست را با حمایت هوش هیجانی کاهش داد؟" در این دنیای به سرعت در حال تغییر، سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا بهترین باشند و از نظر شهرت و بهره‌وری رقابت کنند. مهم‌ترین سوال این سازمان‌ها این است که "چگونه کارکنان را در رفتار خود در محیط کار غیر مدنی متعادل نگه داریم؟" از آنجایی که یک سازمان میلیون‌ها دلار را برای جذب استعدادهای جدید هزینه می‌کند، نگرش غیر متمدانه در محیط کار بر کارکنان تأثیر بدی می‌گذارد. متأسفانه این روزها سرپرستان تمایلی به ایفای نقش مترقی خود ندارند و در محیط کار نگرش مقتدرانه‌ای دارند و به همین دلیل اغلب مشکلات رایج مانند بی‌نزاکتی سرپرست به وجود می‌آید، مثلاً درگیر نکردن زیردستان در تصمیم‌گیری، اظهار نظرهای بی‌ادبانه تحقیرآمیز است. کاهش هنجارهای کاری و مشکل واقعی برای کارکنان. از این رو، رفتار غیر متمدانه سرپرست ممکن است یک عامل استرس‌زا منفی باشد و اغلب به رفتار بین فردی کارمند سرایت کند. اکثر کارکنان با بدرفتاری سرپرستان خود مواجه می‌شوند، اما از گزارش آن می‌ترسند تا از عواقب بعدی جلوگیری کنند. آن‌ها ساکت می‌مانند و تمایلی به اعتراض ندارند و به اعمال رفتاری متقابل می‌پردازند. علاوه بر این، در چنین شرایطی، هوش هیجانی در کنار آمدن با آشفتگی‌های درون ذهن افراد نقش دارد. پژوهش حاضر پیامدهای بی‌نزاکتی سرپرستان و پیامدهای آن را در فرهنگ سازمان‌های ایرانی آشکار خواهد کرد. بنابراین باعث کاهش بی‌نزاکتی و توجه به اهمیت محیط کاری مناسب می‌شود. سازمان‌های آموزشی ایرانی با یک فرهنگ فاصله بسیار مسلط مواجه است که برای حل چنین ابعدی از فرهنگ ایران به پژوهش‌های جدید زیادی نیاز دارد. این امر به روشن شدن پدیده بی‌نزاکتی در محیط کار در اوج

آن در سازمان های امروزی کمک خواهد کرد و توجه پژوهشگران بین المللی را به خود جلب کرده است. به دلیل این بحران بی‌نزاکتی، سازمان‌ها متحمل ضررهای هنگفتی می‌شوند و کارکنان را به سمت عقب نشینی سازمانی بالاتر سوق می‌دهد. هدف اصلی پژوهش حاضر افزایش آگاهی در مورد اهمیت یک محیط کاری هماهنگ است. در سال‌های اخیر، پژوهشگران بر رفتار غیرمردنی سرپرستان تمرکز کرده‌اند، که باعث استرس می‌شود و ممکن است به فضای ناامن برای کارکنان منجر شود و بر رفتار تولیدی بدخواهانه تأثیر بگذارد. تمرکز اصلی بررسی رابطه بین بی‌نزاکتی سرپرست و رفتار انحرافی در محیط کار است. کار در چنین محیطی از دست دادن تمرکز قربانی در انجام وظایف اختصاص داده شده را تغییر می‌دهد. پس از بدرفتاری، کارکنان می‌خواهد با غیبت، بهانه‌گیری، حداقل تلاش در کار و عدم خلاقیت از زیر بار مسئولیت‌ها فرار کند. علاوه بر این، هوش هیجانی به عنوان میانجی نقش اساسی در کاهش بی‌نزاکتی سرپرست و رفتار انحرافی در محیط کار ایفا می‌کند. هدف خاص پژوهش حاضر، ابتدا بررسی تأثیر بی‌نزاکتی سرپرست بر رفتار انحرافی در محیط کار است. دوم، بررسی تأثیر بی‌نزاکتی سرپرست بر عدم امنیت شغلی است. سوم، بررسی تأثیر ناامنی شغلی بر رفتار انحرافی در محیط کار است. چهارم، بررسی نقش واسطه‌ای ناامنی شغلی در رابطه بین بی‌نزاکتی سرپرست و رفتار انحرافی در محیط کار و بررسی میانجی هوش هیجانی در رابطه بی‌نزاکتی سرپرست و رفتار انحرافی در محیط کار است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

بی‌نزاکتی در محیط کار

بی‌نزاکتی در محیط کار که توسط اندرسون و پیرسون^۱ (۱۹۹۹) به عنوان رفتار با تمرکز پایین با برخی از اهدافی که ماهیت آن‌ها نامشخص است به منظور پایین آوردن کارمندی که هدف قرار گرفته است، مشخص شده است، و این امر در اخلاق و هنجارهای محیط کار ناپاک می‌شود. برای احترام متقابل ضروری است، رفتارهای بی‌ادبانه در آن گنجانده شده است، زیرا این رفتارها خلاف ارزش‌های اخلاقی یک سازمان است و به طور مرتبط نشان دهنده عدم توجه به دیگران است. علاوه بر این، برای درک واضح‌تر از این موضوع گسترده، زمانی است که کارکنان دست به اعمالی می‌زنند که به صورت کلامی و غیرکلامی خصمانه و پرخاشگرانه هستند، و در آن آسیب فیزیکی به دیگران حذف می‌شود (Tepper, 2000) بی‌نزاکتی در محیط کار اغلب توسط پژوهشگران به عنوان یک ویژگی مهم یا مظهر رفتارهای انحرافی در محیط کار تلقی

1 - Andersson and Pearsons

می‌شود (Taylor & Pattie, 2014). همچنین به زعم پورات و پیرسون^۱ (۲۰۱۰) تقریباً ۹۶ تا ۹۹ درصد از نظرسنجی‌ها که پاسخگویان شاهد آن بودند که بی‌نزاکتی بیشتر در مورد چیزهای بسیار کوچک در محیط کار اتفاق می‌افتد، به علاوه تجربه رفتارهای غیر متمدن رایج است و ۷۱ درصد در طول کار مشاهده شد. به زعم کورتینا و همکاران^۲ (۲۰۰۱) اغلب در ادبیات ذکر شده است. بی‌نزاکتی در محیط کار اغلب منجر به تناسب سازمانی ضعیف می‌شود و همچنین تعارضات سازمانی نیز افزایش می‌یابد و به عنوان یک موضوع اصلی رفتارهای انحرافی در محیط کار تبدیل می‌شود و توسط پژوهشگران به عنوان جلوه ای از آن مشاهده می‌شود (Taylor & Pattie, 2014).

رفتارهای انحرافی در محیط کار

رفتارهایی که به سازمان آسیب می‌رساند ممکن است دارای هزینه‌های خاص یا هزینه‌های عمومی باشد. وقتی تعاملات بین افراد به دلیل رفتارهای انحرافی قطع شود، منابع انسانی به صورت تیمی کار نمی‌کند و عدم همکاری وجود خواهد داشت. سپس فرهنگ سازمانی حاصل شامل بی‌احترامی، بی‌اعتمادی و نارضایتی است (Narayanan & Murphy, 2017). رفتارهای منفی رایج در سازمان می‌تواند در گروه‌های مختلف از سرقت، خرابکاری و تخریب تا آزار و اذیت و تخریب اموال قرار گیرد. برجسته‌ترین پژوهش‌ها در مورد رفتار ضد اجتماعی، رفتار ضد تولید، رفتار ناکارآمد و سازمانی انجام شده است. پژوهشگران برای این رفتارها اسامی مختلفی ذکر کرده‌اند از جمله، انحراف در محیط کار، رفتار ضد تولید و رفتارهای ضد اجتماعی. در واقع رفتارهایی در محیط کار انحرافی محسوب می‌شوند که دارای این سه ملاک اصلی باشند ۱- عمدی و ارادی باشند، ۲- رسوم، قواعد، مقررات و هنجارهای قابل قبول سازمانی در آن‌ها نادیده گرفته و نقض شود و به خطر انداختن سلامتی افراد و سازمان، هزینه‌های آشکار و نهان قابل توجهی را به سازمان تحمیل کند و از این طریق اثربخشی و عملکرد فردی و سازمانی را به مخاطره بی‌اندازد (Bennett & Robinson, 2000).

بی‌نزاکتی سرپرست و رفتارهای انحرافی در محیط کار

بی‌نزاکتی در محیط کار به عنوان یک عامل استرس‌زا محیط کار مهم در جامعه شناسی و یک منطقه نسبتاً جدید برای بحث آکادمیک در محیط کار در نظر گرفته شده است. این یک خطر فزاینده برای پیشرفت دارایی‌های انسانی است، زیرا باعث ایجاد جو مضر در کار می‌شود. رفتار غیر مدنی را به عنوان یک انحراف در محیط کار نشان می‌دهد که اغلب به عنوان سوء استفاده از

1 -Porath and Pearson

2 -Cortina & et al

محیط کار تجربه می‌شود، اما از خصومت تشخیص داده می‌شود. بی‌نزاکتی به نظر می‌رسد بدرفتاری بسیار خفیف باشد، اما یک عامل استرس‌زا در محیط کار قابل توجه است که از نظر فیزیکی و عاطفی بر کارکنان تأثیر منفی می‌گذارد (Abidet al., 2015) حوادث بدرفتاری بر کارکنان و سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد که ممکن است توسط هر همکار، رئیس یا مشتری آغاز شود. بر اساس تئوری رویداد عاطفی، بی‌نزاکتی سرپرستان یک ویژگی بد است که به دلیل رفتار بی‌احترامی یا بی‌توجهی به احساسات کارکنان آسیب می‌رساند، مانند بی‌نزاکتی سرپرستان که می‌تواند بر رفتار کارکنان تأثیر بگذارد. (Kim et al., 2021) با این حال، در میان سرپرستان نگرش غیرمتمدانه نسبت به زیردستان، هشداردهنده‌ترین شکل بی‌نزاکتی در محیط کار است (Shin and Hur, 2019) اعمال غیرمدنی در محیط کار با رفتارهای پرخاشگرانه مانند خشم، ناامیدی و استرس روانی مرتبط است که جزئی به نظر می‌رسند و ممکن است بعداً منجر به عواقب فاجعه بار شوند. (Reio and Sanders-Reio, 2011) پژوهشگران، پژوهش‌های قبلی را در مورد رفتار غیرمدنی سرپرست که می‌تواند هزینه‌های غیرقابل تحملی را برای سازمان به همراه داشته باشد، روشن کردند. تأثیرات نامطلوبی بر کیفیت کار، زندگی، سلامت و رفاه روانی کارکنان دارد. بنابراین، این نوع رفتار غیرمدنی ممکن است منجر به شکست مدیریتی، نشان دادن عدم احترام به دیگران و نوعی خشونت شود که ممکن است بر نتایج کارمندان تأثیر منفی بگذارد، به عنوان مثال، عملکرد شغلی، رضایت شغلی، مشارکت کاری، و ناراحتی روانی. رفتارهای انحرافی زمانی که فرد به طور واقعی یا بالقوه از کار جدا می‌شود، منجر می‌شود. کاهش تأثیر مخرب ناشی از رویدادهای شغلی و شدت تأثیر منفی در کار اغلب منجر به کناره‌گیری از شغل می‌شود. شیوه‌های کناره‌گیری فیزیکی و ذهنی وجود دارد که افراد را از کارشان جدا می‌کند. (Tett and Meyer, 2006) این‌ها عبارتند از ثبات بدون دخالت، تلاش ناچیز در محیط کار، و عدم وجود نوآوری. کناره‌گیری‌های ذهنی اغلب به‌عنوان بی‌تفاوتی یا عدم وجود حدس و گمان افراطی در محیط کار ظاهر می‌شوند، اما برخی معمولاً خاطر نشان می‌کنند که شیوه‌های کناره‌گیری فیزیکی هستند، به عنوان مثال، عدم حضور، تأخیر/تاخیر، و جابجایی. اولاً، تأخیر می‌تواند نشانه فیزیکی خروج کارکنان از سازمان باشد. ثانیاً، غیبت زمانی نشان داده می‌شود که شخصی از کار خود غفلت کند، معمولاً برای یک بازه زمانی فراگیر یا چند روزی که هماهنگ نباشد، است. (Cohen and Golan, 2007) در نقطه‌ای که شیوه‌های کناره‌گیری در داخل یک سیستم فرضی بررسی می‌شود، ممکن است توضیحات منسجم متعددی، درست مانند ترتیبات عقل سلیم، کشیده شود. سوم، جابجایی زمانی اتفاق می‌افتد که یک نماینده بخواهد کار

را رها کند و هر چند وقت یکبار هم ناشی از تاخیر و هم عدم حضور است (Vander Elst et al., 2014). برای سازمان‌ها مفید است که از برخی گمانه‌زنی‌های صنعتی/سازمانی برای کمک به پیشرفت و تکمیل کارکنان خود استفاده کنند. این پژوهش‌ها نشان می‌دهد که بی‌ثباتی شغلی یک عامل استرس‌زا در کار است، با پیامدهای منفی برای مجموعه‌ای از نشانگرهای رفاه و رفاه مانند تحقق شغل، تعهد کاری، فرسودگی شغلی، رفاه ذهنی (Glambek et al., 2018). به‌عنوان یک عامل استرس‌زا، بی‌ثباتی کار در میان غیر قابل کتمان‌ترین خطرات روانی اجتماعی در محیط کار، زوایای نزدیک، به عنوان مثال، یک کار برجسته، فقدان کنترل، ابهام شغلی، درگیری‌های شغلی، و ارتباطات ضعیف در محیط کار قرار می‌گیرد (Vander Elst et al., 2014). بی‌نزاکتی یک رفتار انحرافی با شدت کم با قصد نامشخص برای آسیب رساندن به هدف است که عمدتاً در دو گروه کلی طبقه بندی می‌شود. بی‌نزاکتی همکار و مدیر (Milam, 2013). سازمان‌ها سعی می‌کنند نمایندگان سودمند و موفق را تشویق کنند. با این وجود، خود نمایندگان بنا به دلایلی از کار خود کناره‌گیری می‌کنند. شناخته‌شده‌ترین نوع درگیری کاری در شیوه‌های کناره‌گیری نشان داده می‌شود که به صورت فرار از کار، جابجایی کارکنان، تأخیر/تأخیر و فرسودگی شغلی در محیط کار نشان داده می‌شود. این ساختارها یک آزمون عالی برای درک و همکاری و هماهنگ کردن نماینده و کسب و کار ارائه می‌دهند. معمولاً برای همه این اتفاق می‌افتد که هیچ کس بر احساسات کنترل نداشته باشد، عصبانیت خود را از دست بدهد و در حالت ناامیدی با زیردستان به شکلی شرم آور به صورت عمومی یا خصوصی رفتار کند که تأثیر روانی مخربی بر سایر افراد دارد (Alola et al., 2018). هنگامی که یک سرپرست رفتار غیر مدنی انجام می‌دهد، به غیر از شروع از مدیر، به بسیاری از اقدامات غیر مدنی مشابه اشاره می‌کند (Jordan and Geer, 2007). برخورد غیر متمدنانه توسط روسا ممکن است بسیار دشوار باشد، زیرا قدرت مصمم آن‌ها برای نظارت بر رفتار فریبنده در انجمن ممکن است تصور ناظران را از استقلال، بدبختی شخصیت و خیانت ایجاد کند (Cortina et al., 2001). این تأثیر مارپیچی نشان می‌دهد که «چگونه بی‌نزاکتی سرپرست به طور بالقوه به شیوه‌های به تدریج شدید با یک مرحله آغازین و تمرکز بر سر راه می‌رود». به این ترتیب، نتایج اندکی می‌توانند به سمت پیشرو شدن برای ادامه چرخه بی‌نزاکتی پیشرفت کنند (Akhtar et al., 2017). به عنوان مثال، استرس می‌تواند فرد را بی‌نزاکت کند. پیامدهای بی‌نزاکتی می‌تواند فشار بیشتری را القا کند، که می‌تواند باعث خستگی عاطفی شود که ممکن است منجر به فرار از کار و مسئولیت شود (Bibi and Karim, 2013). این عناصر استرس‌زا ممکن است به بهره‌وری کارمند آسیب

برساند و در رفتار غیبت، رفتار کاری معلق، گیرنده منفعل و احساس بی ارزشی در محیط کار افراط کند. (Lee et al., 2018)

رابطه بین بی‌نزاکتی سرپرست با ناامنی شغلی

تئوری رویدادهای عاطفی به عنوان وزنه‌ای در مقابل نظریه‌هایی که بر فرآیندهای قضاوت تمرکز دارند، بر تجربیات عاطفی تمرکز می‌کند. از سوی دیگر، تجارب عاطفی، پدیده اصلی نگرانی در این‌جا هستند که ناامنی یکی از پیامدهای آن است (Staw and Cummings, 1996). این تاثیر مارپیچی نشان می‌دهد که «چگونه بی‌نزاکتی به طور بالقوه می‌تواند به تمرین‌های جدی پیشرونده با مرحله آغازین و تمرکزهای نوک‌پیچ منجر شود». به این ترتیب، نتایج کمی می‌تواند به سمت پیشرو شدن برای ادامه چرخه ب بی‌نزاکتی پیشرفت کند. به عنوان مثال، استرس می‌تواند فرد را بی‌ادب کند. پیامدهای غیر مدنی بودن می‌تواند فشار بیشتری را برانگیزد و باعث ایجاد اقدامات غیر مدنی بیشتر شود. بد اخلاقی به عنوان مبنای تداوم بد رفتاری بیان شده است، و نشان دادن رفتار معکوس با نیروی کم بیانگر این است که "شدت کم" نباید به عنوان یک موضوع "جزئی" اشتباه گرفته شود. از سوی دیگر، ناامنی شغلی به عنوان ضعفی برای حفظ انسجام مورد نظر در شرایط فعالیت تضعیف شده تعریف می‌شود. چیزهایی در محیط کار اتفاق می‌افتند و افراد غالباً به این تجربیات واکنش عاطفی نشان می‌دهند. این تجربیات عاطفی مستقیماً بر رفتارها و نگرش‌ها تأثیر می‌گذارد، اما ماهیت آن‌ها بررسی نشده است. حتی اگر ثبات حرفه‌ای به عنوان منبع الهام و تحقق شغل تلقی شود، عدم اطمینان کاری به فرض آسیب رساندن به احساسات منحصر به فرد تبدیل می‌شود. (Llosa et al., 2018) با تأکید بر بخشی از اشتغال ناامن که به یک بخش از ثبات حرفه‌ای که بر اساس تصور حفظ شغل فعلی فرد ایجاد شده است، محدود نمی‌شود، به همین ترتیب می‌تواند یک اثر بدبختی در یک ویژگی شغلی جذاب باشد. (Cheng et al., 2012) عدم قطعیت شغلی شناختی حاکی از توجه قابل تصور به ترک کار است، اگرچه از دست دادن شغل بیانگر یک مواجهه احساسی از ترس یا در لبه بودن در مورد بدبختی شغلی قابل تصور است (de Witte et al., 2016) عدم قطعیت شغل فکری تعیین می‌کند که آیا نماینده به از دست دادن شغل و ترس کارکنان در مورد بدبختی شغلی احتمالی و اثرات آن فکر می‌کند. (Silla et al., 2009) پژوهشگران در پژوهش‌های گذشته تأکید می‌کنند که تغییر مداومی در رویکردهای نظارتی و مدیریتی مشاهده شده است که به جنبه مخرب رهبری توجه می‌کند. (Jawaharand Schreurs, 2018) افرادی که در موقعیت‌های بالاتر نشسته بودند از نگرش مقتدرانه آن‌ها که جنبه تاریک یک رفتار سمی، انحرافی و

معکوس را نشان می داد سود بردند (Shin and Hur, 2019) افراد به دنبال به دست آوردن، حفظ، ارتقاء و محافظت از چیزهایی در زندگی هستند که بیشتر برایشان ارزش قائل هستند. بر اساس نظریه حفاظت از منابع، این اقلام گرانبها به عنوان منابع شناخته می شوند (Garrido, Vázquez et al., 2020). نامانی شغلی ناشی از پیامدهای رفتاری است که در آن رفتار غیر مدنی سرپرست یکی از عواملی است که از بی ثباتی اقتصادی ناشی می شود که بر مردم سراسر جهان تأثیر می گذارد. این یکی از نگرانی های اساسی در محیط کار امروزی است، زیرا ناامنی شغلی با استرس مرتبط است و باعث نتایج نامطلوب می شود که ممکن است بر بهره وری سازمان تأثیر بگذارد (Zhang et al., 2014). این پدیده در اقتصادهای صنعتی در حال محبوبیت است، زیرا وضعیت فعلی منجر به تغییر در ساختار زندگی سازمانی و تغییرات استراتژیک می شود (Poon, 2011). روابط بین فردی با زیردستان، ناامنی شغلی را افزایش داده و بر تفاسیر محیط کار تأثیر گذاشته است (Shin and Hur, 2019). چنین رفتاری به این صورت است که سرپرستان هنگام تلاش برای حکمرانی با کارکنان، به عنوان یک دارایی رفتار نمی کنند. سپس، بی عدالتی بر توانایی شناختی کارکنان تأثیر می گذارد و منجر به نگرش های خطرناک متفاوتی برای دولت ها و سازمان های در حال توسعه می شود (Chi and Liang, 2013). بعداً، زمانی که سرپرستان کینه های خود را حفظ می کنند، کارکنان باید فرآیند ارزیابی را طی کنند و در ارزیابی به آن ها نشان دهند که یک استرس زای مهم برای کارکنان است تا نسبت به شغل و پیامدهای جدی در آینده احساس ناامنی کند (Cheung et al., 2016).

رابطه بین ناامنی شغلی و رفتارهای انحرافی در محیط کار

جابجایی های مختلف با تأثیرات قابل توجه کارکنان، زندگی کاری را نشان می دهد. از یک طرف، در شرایط ناپایدار اقتصادی، شرکت ها ممکن است به عنوان مثال، با صادرات منابع، صرفه جویی در منابع، یا حتی اخراج به دنبال بازگشت مجدد باشند. از سوی دیگر، شرکت ها ممکن است به دنبال دستیابی به مزایای بیشتری در دوره های موفقیت باشند، مانند تغییر شکل برای به دست آوردن بهره وری عملیاتی یا استخدام نیروهای موقت برای به حداکثر رساندن انعطاف پذیری. این اصلاحات می تواند احساس کارکنان را نسبت به این که شغلشان در خطر است افزایش دهد. این تجربه در روانشناسی شغلی و سازمانی بی ثباتی شغلی نامیده می شود. به طور کلی، عدم اطمینان شغلی به نگرانی کلی کارکنان در مورد تداوم حضور شغل در لحظه اشاره دارد. ناامنی شغلی حالت عدم اطمینان در مورد ادامه کار به زودی است که عامل اصلی استرس کارکنان را در رکود در نظر می گیرد (Cheung et al., 2016). در چنین شرایطی، استرس واکنشی است به موقعیتی

که در آن افراد (الف) در معرض خطر از دست دادن منابع هستند، (ب) منابع را قربانی کرده‌اند، یا (ج) منابعی را که بر اساس نظریه حفاظت از منابع به دنبال آن بودند، به دست نیاورده‌اند (Garrido Vásquez et al., 2020) چه چیزی به انتظارات از ارتباط با رفاه افراد کمک می‌کند زیرا ثبات کاری آن‌ها به خطر می‌افتد؟ آیا این فقط خطر از دست دادن یک حرفه است یا قرار گرفتن آن‌ها در معرض شبکه گسترده‌تری از روابط است که بر اعمال و ترجیحات تأثیر می‌گذارد؟ به دلیل افزایش اخراج‌ها، کاهش شدید مخارج مصرف‌کننده، بحران نقدینگی و رکود مسکن، این بار به عنوان بحران اقتصادی، از جمله مشکلات بودجه‌ای که در سطح بین‌المللی گسترش یافته است، توصیف شده است. با کوچک‌سازی و ادغام، شرکت‌ها گام‌های قابل توجه‌تری برای ساده‌سازی شرکت‌های خود برداشته‌اند. از لحاظ نظری، شواهد ارتباط مستقیم بین عدم قطعیت شغلی و نگرش‌های مربوط به کار فریبنده است. داده‌های تجربی کمیاب بوده است. برای تأثیرگذاری بر نگرش کارکنان، بررسی این‌که چگونه نامنی کاری بر رفتارهای کارکنان تأثیر می‌گذارد و چگونه مدیریت باید نامنی شغلی را برطرف کند، به عنوان مثال، حذف اخراج و استفاده از سایر استراتژی‌های کنترل هزینه نیروی کار مانند جابجایی کارکنان یا کنترل دستمزد، یا اتصال وضعیت شغلی، روشی بسیار کامل است. با نتایجی برای بهبود سطح نامنی شغلی (Dekker et al., 2017) نامنی کاری یک رویداد پرشور است که با تفاوت بین درجه حمایتی که یک کارگر ارائه می‌شود و سطح حمایتی که می‌خواهد مشخص می‌شود. "زمانی که محیط کار کارکنان استرس‌زا است، او فشاری را در سطح احساسی تجربه می‌کند که انجام کارها را به طور موثر دشوار می‌کند" (Dekker and Schaufeli, 1995). کارکنان می‌توانند برای به حداقل رساندن این بی‌ثباتی استعفا دهند یا با جستجوی شغل جایگزین یا برنامه‌ریزی برای ترک سازمان خود، با آن کنار بیایند. مکانیسم دوم بر این فرض تکیه دارد که مشارکت کارفرما-کارکنان تا حدی یک مبادله اجتماعی است، با تعهداتی در رابطه با آن‌چه که هر یک از طرفین به دیگری مدیون است. از این رو، تغییرات سازمانی قابل توجهی مانند اخراج، دستمزدهای پایین‌تر، یا سایر تهدیدات امنیت شغلی، قرارداد روانی کارمند با سازمان را نقض می‌کند و باعث واکنش‌های نامطلوب شدید می‌شود. در عصر اخیر، نامنی شغلی به دلیل تغییرات غیرقابل پیش‌بینی، به یک مسئله حیاتی برای کارکنان تبدیل شده است که منجر به سقوط اقتصادی، پیشرفت تکنولوژی و برون‌سپاری کارکنان برای مدت محدودی می‌شود و ترس فرد از دست دادن شغل روزانه را آشکار می‌کند (Cheng and Chan, 2008). بررسی نامنی شغلی به دو دلیل بسیار مهم است: کارمندان با دستمزد پایین بیشتر از کارکنانی که مبالغ هنگفتی به دست می‌آورند، رنج می‌برند و

حجم کاری بیشتری دارند که بر رفتار کاری آن‌ها تأثیر می‌گذارد (Torkelson et al., 2016) بحران‌های اقتصادی بر خانوارها و سازمان‌ها فشار می‌آورد تا در مدیریت بحران‌های مالی که منجر به بازسازی و کوچک‌سازی می‌شود، شکست بیشتری را تحمل کنند، که منجر به ترس دائمی و مشاغل در خطر می‌شود (Cheng and Chan, 2008) رفتارهای انحرافی در محیط کار، که به‌عنوان «مجموعه‌ای از رفتارهایی که هنجارهای سازمانی را به طور عمد رعایت نمی‌کنند» تعریف می‌شود، رفتارهای ضروری هستند که برای بهره‌وری سازمان مضر تلقی می‌شوند. رفتارهای متداول انحرافی در محیط کار عبارتند از: «دوره‌های استراحت بیش از حد مجاز، صرف زمان بیشتر برای مسائل شخصی، یا تلاش کمتر برای کار خود». کناره‌گیری از کار نشان دهنده جدایی کارکنان از کار و سازمان با حفظ نقش کار و عضویت در سازمان است. اشاره شده است که چندین پاسخ منفی برای احساس عدم اطمینان نسبت به کار خود، مانند تضعیف روحیه، بی‌اعتمادی، درماندگی و تنش، معمول است. این تکان دهنده نیست. پس از آن، مجموعه قابل توجهی از مطالعات علمی رابطه نامطلوب بین ناامنی شغلی و نگرش‌های شغلی یا سازمانی، مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی یا اعتماد سازمانی را بررسی می‌کند. بنابراین در چند سال گذشته، پژوهشگران علوم اجتماعی عوامل مختلفی را برای تغییرات رفتاری منفی ناشی از فشار کاری، رفتار غیر مدنی همسالان، انتقادهای دریافتی از سوی دیگران و طرد شدن در زندگی بررسی کرده‌اند که بر ساختار استاندارد محیط کار تأثیر بدی می‌گذارد (Duffy et al., 2002) محیط نامطمئن و روابط نامتعادل در زندگی شخصی حیاتی‌ترین نقش را در ارتباط رفتار انحرافی ادر محیط کار ایفا می‌کند، به‌عنوان مثال، دیر آمدن، تاخیر و تاخیر در کار (deWitte et al., 2016) از آنجایی که آن‌ها به دلیل شرایط کاری ناامن احساس خطر می‌کردند، تعداد کمی از پژوهش‌ها نشان دادند که بازخوردهای بیشتری از کارکنان افزایش یافته است که نشان می‌دهد ممکن است بین عدم اطمینان در محیط کار و رفتارهای انحرافی در محیط کار ارتباط منفی وجود داشته باشد. بین ناامنی کارکنان و رفتارهای انحرافی رابطه U شکل وجود داشته باشد به گونه‌ای که اثرات مثبت و منفی ناامنی شغلی بر رفتارهای انحرافی در سطوح مختلف ناامنی بر یکدیگر مسلط شوند و سطح متوسطی از ناامنی شغلی باعث شود. پایین‌ترین سطح رفتارهای ترک شغل را ایجاد می‌کند. با این حال، ما کنجکاو هستیم که بدانیم چرا کارکنان خاص نسبت به سایرین نسبت به شرایط ناامنی کاری مرتبط واکنش نشان می‌دهند و مدیران چگونه باید سطوح قابل قبولی از ناامنی شغلی را برای کارکنانی که واکنش مثبت‌تر از منفی نسبت به ناامنی شغلی نشان می‌دهند، تشخیص دهند و مدیریت کنند.

نقش واسطه ای ناامنی شغلی بین بی‌نزاکتی سرپرست با رفتارهای انحرافی در محیط کار

عوامل استرس زا در کار به عنوان "شرایطی که باعث ایجاد فشارها می‌شود" مشخص می‌شوند. فشارها عبارتند از ترس، خستگی و فرسودگی. عواملی که مکانیسم تنش و کرنش‌ها را برمی‌انگیزند، محصول این مکانیسم هستند. آسیب پذیری شغلی به طور گسترده‌ای شناخته شده است و به عنوان یک عامل استرس‌زا همراه با واکنش‌های استرس نشان داده شده است. اولین عامل این است که یک انگیزه واقعی برای عملکرد، میل به محافظت است. فقدان ثبات شغلی به معنای ارزیابی شناختی بی‌ثباتی است که به خوبی تثبیت شده است تا باعث ایجاد اضطراب کارکنان در محیط کاری فرد شود. این مانند یک عامل استرس‌زای چالشی است که مانع درک شده برای دستیابی به اهداف شخصی است که وضعیت عاطفی بسیار ضعیف را کاهش می‌دهد و به نظر می‌رسد که رابطه منفی با موفقیت، نگرش و نتایج رفتاری دارد. عدم قطعیت نقش، تعارض نقش، دردها، و تشریفات اداری عوامل استرس‌زا مانع هستند. برای عملکرد و دستیابی کارکنان، این عوامل استرس‌زا به عنوان موانع استرس‌زا برای غلبه بر آنها در نظر گرفته می‌شود و نشان داده می‌شود که ارتباط مثبتی با عملکرد و سایر نتایج در محل کار دارد. حجم کار، انتظارات کاری، تقاضای زمان و مسئولیت کاری عوامل استرس‌زا هستند. مدل ارزیابی نشان می‌دهد که در جایی که یک عامل استرس‌زا یک مانع یا بار مهم است، به نحوه اندازه‌گیری فرد استرس‌زا و تعداد ابزارهایی که کارکنان برای مقابله با استرس دارد، مانند زمان، تماس‌ها، و کمک شخصی بستگی دارد. تأثیر نهایی بی‌ثباتی کار بر نگرش‌ها و فعالیت‌های انسانی با اهمیت نسبی چالش‌ها یا موانع این دو عامل تعیین می‌شود (Cohen and Golan, 2007) احساسات بد مانند ترس و ناراحتی زمانی فعال می‌شوند که کارکنان یک عامل استرس‌زا را بالقوه خطرناک یا در نهایت مضر بدانند. آن‌ها انرژی و زمان خود را برای مقابله با این عامل استرس‌زا در پاسخ به چنین احساسات ناخوشایندی، درگیر شدن در استراتژی‌هایی مانند رفتارهای کناره‌گیری از کار، کاهش بهره‌وری، کاهش مشارکت سازمانی، کاهش رفتارهای شهروندی سازمانی، کاهش رشد در شغل، و غیبت‌های بیشتر مصرف خواهند کرد. تجارب نارضایتی از محیط کار در بین کارکنان با اثرات قابل توجهی هم بر افراد و هم بر سازمان‌ها همراه بوده است. از آنجایی که رکودها همیشه دوره‌ای هستند و پیش‌بینی آن غیرممکن است، برای مدتی پس از رکود، داده‌ها به برجسته بودن ناامنی کاری اشاره می‌کنند. بسیاری از افراد در مرحله‌ای از شغل خود با ناامنی شغلی مواجه شوند (Abid et al., 2015) حوادث بد رفتاری بر کارکنان و سازمان‌ها تأثیر

می‌گذارد که ممکن است توسط هر همکار، رئیس یا مشتری آغاز شود. با این حال، نگرش غیر متمدانه یک زیردستان، نگران کننده ترین شکل بی‌نزاکتی در محیط کار است (Shin and Hur, 2019) اعمال غیر مدنی در محیط کار با رفتارهای پرخاشگرانه، به عنوان مثال، عصبانیت، ناامیدی و استرس ذهنی که جزئی به نظر می‌رسند، اما ممکن است بعداً منجر به عواقب فاجعه بار شوند، مرتبط است (Reio and Sanders-Reio, 2011) نامنی شغلی حالتی آسیب پذیر است که در آن کارکنان همواره از ترس از دست دادن شغل رنج می‌برند. در این راستا، رفتار غیر مدنی سرپرست به عنوان یک عامل استرس‌زا در کارکنانی عمل می‌کند که همیشه در عدم اطمینان تداوم شغلی زندگی می‌کند. مدل معامله‌ای استرس به این موضوع می‌پردازد که چگونه کارکنان وقتی در معرض این نوع ترس در محیط کار قرار می‌گیرند، معنای نامنی شغلی را دریافت کردند. کارکنان باید عواقب ارزیابی را متحمل شوند. بی‌نزاکتی سرپرست بسیار مضر است، زیرا با عملکرد کارکنان مرتبط است. اگر کارکنان به اشتباه ارزیابی شود، کارکنان در برجستگی شغلی آسیب می‌بینند (Shin and Hur, 2019) تصمیمات یک سازمان به تصمیم یا ارزیابی سرپرست بستگی دارد که ممکن است به شغل کارکنان آسیب برساند. گاهی اوقات، کارکنان پس از مواجهه با طرد شدن پس از ارزیابی زمانی که پیشرفت سایر همکاران را می‌بینند، تصمیم می‌گیرند خود را منزوی کنند. هنوز، متأسفانه، آن‌ها قادر به انجام این کار نیستند و احساس می‌کنند در حرفه خود گیر کرده‌اند. از این رو پس از رفتار غیر مدنی سرپرست، کارکنان احساس نامنی و بی‌ارزشی کردند.

نقش واسطه‌ای هوش هیجانی بین بی‌نزاکتی سرپرست با رفتار انحرافی در محیط کار

هوش هیجانی به توانایی فرد برای نظارت و نظارت بر احساسات خود و حتی کنترل احساسات دیگران اشاره دارد (Cheung et al., 2016) نظریه رویداد عاطفی، توضیح می‌دهد که چگونه احساسات و خلق و خوی بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد. این ایده بر ارتباط بین عوامل درونی کارکنان مانند شخصیت، احساسات و شناخت و واکنش آن‌ها به موقعیت‌های محیط کار تأکید می‌کند. مدل‌های قابلیت هوش هیجانی، ترکیبی و ویژگی سه نسخه دارند. مدل‌های مختلف هوش هیجانی روش‌های مختلف ارزیابی ساخت را افزایش داده‌اند (Carter and Loh, 2017) به عنوان مثال، احساسات می‌توانند با کسر ارتباط برقرار کنند و به افراد اجازه دهند رئیس بهتری باشند. جنبه‌های مهم زندگی آن‌ها توسط فردی که به طور فزاینده ای صادقانه به مشکلات فوری واکنش نشان می‌دهد مراقبت می‌شود. جنبه‌های عنصر کمک مشتاقانه نیز این

است که چگونه می‌توان احساسات را بر اساس محیط و شرایط ترکیب کرد یا از تفکر جلوگیری کرد (Shen et al., 2022) با توجه به افراد، رویدادها و موقعیت‌هایی که فرد روزانه با آن روبرو می‌شود، این اغلب با تفکر و درک پرشور همراه است. (Keskin et al., 2016). خودآگاهی، خودتنظیمی، الهام، همدلی و مهارت‌های اجتماعی پنج جزء ضروری هوش هیجانی هستند. در مورد دیدن عمیق تک‌تک آن‌ها چطور؟ اول از همه، اگر شخصی نسبت به آنچه تجربه می‌کند خودآگاه باشد، آن شخص در موقعیتی برتر قرار می‌گیرد که اطرافیانش بر دیگران تأثیر بگذارند. (Keskin et al., 2016) همچنین تضمین می‌کند که فرد به نقاط قوت و کمبودها توجه داشته باشد. دومی را زمانی که فرد احساس عصبانیت می‌کند و نگران چیزی است که او را تا این حد دیوانه کرده است، نگه دارید. فرآیند زیر که در هنگام برقراری ارتباط مورد توجه قرار می‌گیرد، خودتنظیمی است. این یک دیدگاه ضروری است که در آن شخص خود را کنترل می‌کند. این امر به جای تأثیر معکوس، تأثیر سازنده‌ای بر دیگران خواهد داشت. مسئولیت پذیر باشید و از وسوسه وحشت در هر مورد اجتناب کنید، در صورت عدم احتمال اشتباه (Dekker et al., 2017) الهام به چه معناست؟ یک شخص در موقعیتی برتر برای تأثیرگذاری بر دیگران در مرحله‌ای است که دستورات را پیش می‌برد (Lim et al., 2008) با اطمینان در برابر اهداف کار کنید، به رهبران نشان دهید که چگونه کار انجام می‌شود، و نحوه انجام آن را برای دیگران توضیح دهید. صرف نظر از اینکه چه زمانی یک فرد با چالش روبرو می‌شود، سعی کنید چیزی قابل توجه در مورد آن مورد را کشف کنید. همدلی چه خواهد بود؟ در جایی که ممکن است شخص جای دیگری را بگذارد و موردی را بپذیرد به شفقت معروف است. هر رهبر موفق باید بداند که چگونه دیگران را درک کند. (Cheng et al., 2012) در صورت عدم امکان کسب احترام خود. مهارت‌های اجتماعی چیست؟ مهارت‌های اجتماعی آخرین دیدگاه و یکی از دیدگاه‌های انتقادی است. مهارت‌های اجتماعی با انتقال دیدگاه‌ها به آنها مرتبط است. آنها با دیگران رابطه نزدیکی ایجاد می‌کنند که در نهایت رابطه را سرگرم کننده می‌کند. یک مدل مبتنی بر توانایی، احساسات را به عنوان منابع داده‌ای ارزشمند تصور می‌کند که به ما امکان می‌دهد دنیای انسان را درک و مدیریت کنیم. این مدل نشان می‌دهد که افراد از نظر توانایی درک دانش یک وضعیت عاطفی و توانایی آن‌ها در برابر کردن گفتار عاطفی با تفکر بزرگ‌تر متفاوت هستند (Ansari and Malik, 2017). این مدل استدلالت می‌کند که هوش هیجانی به چهار نوع توانایی نیاز دارد. خود عاطفه: توانایی چهره‌ها، تصاویر، صداها و مصنوعات فرهنگی برای تشخیص و رمزگشایی احساسات،

همراه با توانایی تشخیص احساسات خود. (Mittal, 2020) درک احساسات جزء اصلی هوش هیجانی است، زیرا پردازش سایر اطلاعات شخصی را ممکن می‌سازد. احساسات دیگران: توانایی درک زبان احساسات و در نظر گرفتن روابط بین فردی پیچیده. برای مثال، شناخت احساسات مستلزم هوشیاری نسبت به تفاوت‌های ظریف بین احساسات و توانایی شناسایی و توضیح چگونگی تغییر احساسات در طول زمان است. احساسات: توانایی مهار احساسات، مانند تفکر و حل مسئله، برای تسهیل فعالیت‌های مغزی متمایز. برای تطابق بهتر با چالش موجود، یک فرد باهوش عاطفی کاملاً روی تغییر خلق و خو تمرکز می‌کند. تنظیم احساسات: هم در خود و هم در دیگری، توانایی کنترل احساسات. یک فرد با هوش هیجانی می‌تواند احساسات ناخوشایند را دستکاری کرده و آن‌ها را برای رسیدن به اهداف مورد نظر کنترل کند. روانشناسان به طور فزاینده‌ای تشخیص می‌دهند که مشارکت کارکنان در محیط کار چیزی جز نتیجه توانایی‌های پردازش اجتماعی نیست. توجه داشته باشید که ظرفیت تنظیم احساسات سیب‌های گندیده (انسان‌هایی که دیگران به طور تقلبی آن‌ها را رد صلاحیت کرده‌اند). یک ابزار مفید است. این می‌تواند به توضیح کافی روند تفکر اعضای گروه کمک کند که می‌تواند بر روابط بین فردی سالم تأثیر بگذارد. مشارکت‌های شخصی و اجتماعی به شدت بر مشارکت کاری تأثیر می‌گذارد. بر اساس تحقیقات قبلی، هوش هیجانی نقش حیاتی در پردازش و مقابله با پیامدهای منفی ایفا می‌کند که ممکن است منجر به پیامدهای زیانباری شود. با این حال، هوش هیجانی بالاتر به طور مثبت بر دستاوردهای شخصی تأثیر می‌گذارد. (Kim and Qu, 2019) در موقعیت فوق که بی‌نزاکتی سرپرست منجر به ناامنی شغلی می‌شود و سپس افراد در هنگام مقابله با استرس رفتار کناره‌گیری از کار را تجربه می‌کنند، گاهی اوقات احساساتی مبنی بر عدم مشارکت فعال در کار، از خود گذشتگی کمتر و تمایل به ترک نشان می‌دهد. نکته مهم این است که نظریه رویداد عاطفی نشان می‌دهد که هوش هیجانی بخش جدایی‌ناپذیر مقابله با رویدادهای عاطفی نامطلوب نسبت به افراد با هوش هیجانی پایین است. به دنبال این مشاهدات، نشان داده شده است که رابطه بین عدم اطمینان شغلی و کناره‌گیری از کار به طور قابل ملاحظه‌ای پریشانی روانی را از طریق درگیری شغلی پیش‌بینی می‌کند. کارکنان بدون استرس ممکن است نتایج بهتری را نشان دهند. محققان بر این باور بودند که وجود هوش هیجانی در میان کارگران ناسالم باعث افزایش مشارکت کاری می‌شود. بنابراین، در تمایل قربانی رفتار غیر مدنی برای برانگیختن احساسات، یعنی سردرگمی، استرس، ترس، نگرانی و اضطراب، هوش هیجانی ممکن است عامل مهمی در مدیریت مؤثر در دسرهای روزانه باشد (Doshyand Wang, 2014) در برخی

تحقیقات مشهود است که افراد با هوش هیجانی بالاتر به طور مثبت بر رفتارهای منفی مانند ترس و استرس، اضطراب و سایر نتایج کار تأثیر می‌گذارند (Cheung et al., 2016).

پیشینه پژوهش

قائدآمیننی هارونی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان تأثیر بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش میانجی بدبینی سازمانی و خستگی عاطفی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)) که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۲۴۲ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر مثبت داشت که ضریب این تأثیر ۰/۷۷ بود و همچنین، نتایج نشان داد که بدبینی سازمانی و خستگی عاطفی نقش میانجی بین بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار داشت. ماهرانی برزانی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان بررسی نقش میانجی بدبینی سازمانی در رابطه بین بی‌نزاکتی در محیط کار با سکوت سازمانی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۶۶۰ نفر از کارکنان دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بی‌نزاکتی در محیط کار بر بدبینی سازمانی تأثیر مثبت داشت که تأثیرگذار آن ۰/۶۶ بود و همچنین بدبینی سازمانی در رابطه بین بی‌نزاکتی در محیط کار با سکوت سازمانی نقش میانجی داشت. کریم و همکاران^۱ (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان مشارکت کاری به عنوان میانجی رابطه بین بی‌نزاکتی در محیط کار با رفتارهای انحرافی در محیط کار در میان کارکنان موسسات عالی در ایالت زامفارا نیجریه که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۴۲۴ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر مثبت داشت و مشارکت کاری این رابطه را میانجی کرد. باکاره و همکاران^۲ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان طرد شدگی محیط کار و رفتار کاری غیرمولد در میان کارکنان دانشگاه فدرال گوسائو، زامفارا: نقش واسطه‌ای خستگی عاطفی مالزی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۳۸۴ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که طرد شدگی محیط کار بر رفتار کاری غیرمولد تأثیر مثبت داشت و خستگی عاطفی این رابطه را واسطه کرد. کیم و همکاران^۳ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان اثرات خشم و هویت اخلاقی بر رابطه بین بی‌نزاکتی سرپرستان و رفتار انحرافی: مطالعه افسران خدمات عمومی در جمهوری کره که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۵۰۰ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که

1 - Kareem & et al

2 - Bakare & et al

3 - Kim & et al

اولاً بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر مثبت داشت و ثانیاً، خشم کارکنان تأثیر واسطه ای بین بی‌نزاکتی سرپرستان و رفتار انحرافی کارکنان تأیید شد. سوم، تجزیه و تحلیل نشان داد که هویت اخلاقی رابطه بین خشم و رفتار انحرافی را تعدیل کرد و بی‌نزاکتی از طریق خشم تأثیر غیرمستقیم بر رفتار انحرافی داشت. عبدالله و همکاران^(۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی، رفتارهای انحرافی در محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار در مالزی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۹۷ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین ویژگی‌های شخصیتی و رفتارهای انحرافی در محیط کار و بی‌نزاکتی در محیط کار رابطه معناداری وجود داشت. همچنین نتایج نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی به طور معناداری رفتار انحرافی و بی‌نزاکتی در محیط کار را پیش‌بینی کرد. فراستاما و همکاران^۲ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان تأثیر هوش هیجانی بر رفتار کاری ضد تولیدی با استرس شغلی به عنوان متغیر مداخله‌گر: مطالعه بر روی کارکنان دولت در شهر مطارم که در نمونه آماری ۷۳۴ نفر از کارکنان با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی تأثیر منفی و ناچیز بر رفتار کاری ضد تولیدی داشت هوش هیجانی تأثیر منفی و معنادار بر استرس کاری داشت و استرس شغلی تأثیر مثبت و معنادار بر رفتار ضد تولیدی و هوش هیجانی تأثیر منفی و معنادار داشت. القازو و همکاران^۳ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان هوش هیجانی و رفتار کاری معکوس: نقش میانجی جو سازمانی که در نمونه آماری ۳۰۴ نفر از کارکنان دانشگاه های اردون با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی بر رفتار کاری معکوس تأثیر داشت و جو سازمانی این رابطه را میانجی کرد. مالک و همکاران^۴ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان ارتباط بین قلدری در محیط کار با رفتار انحرافی در محیط کار: اثر تعدیل کننده رهبری زهرآگین و اثر واسطه ای خستگی عاطفی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۶۴۸ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که قلدری در محیط کار به طور معنی‌داری بر رفتار انحرافی در محیط کار تأثیرگذار بود و خستگی عاطفی به طور کامل رابطه بین قلدری در محیط کار و رفتار انحرافی در محیط کار را واسطه کرد. مائو و همکاران^۵ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان بی‌نزاکتی در محیط کار و عملکرد کارکنان، رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای غیرمولد: پیامدهای بافت اجتماعی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۳۸۴ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بی‌نزاکتی در

1 - Abdullah & et al

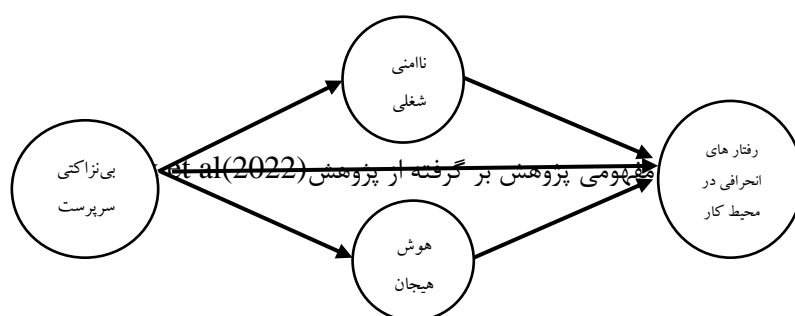
2 - Farrastama & et al

3 - Al Ghazo & et al

4 - Malik & et al

5 - Mao & et al

محیط کار عملکرد کارکنان، رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای غیرمولد را پیش‌بینی کرد. ایتزکوویچ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان تأثیر وضعیت کارکنان بر بی‌نزاکتی و رفتار انحرافی و ناامنی شغلی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۲۶۲ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بی‌نزاکتی تأثیر مثبتی بر ناامنی شغلی و رفتار انحرافی کارکنان داشت و همچنین رابطه بین بی‌نزاکتی و ناامنی شغلی و رفتار انحرافی، برای کارکنانی که در شرایط شغلی کمتر مساعد کار می‌کنند قوی تر خواهد بود. با وجود اهمیت و ضرورت موضوع، تا کنون پژوهش‌های کمی به موضوع تأثیر بی‌نزاکتی سرپرست بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق هوش هیجانی و ناامنی شغلی در این زمینه انجام شده و این موضوع موضوع حاشیه و کم اهمیت در میان پژوهشگران بوده است. در پژوهش‌های مختلف هر کدام از این متغیرها به طور جداگانه بررسی و تجزیه و تحلیل شده‌اند، اما پژوهش حاضر تأثیر متغیر هریک از متغیرها را بر روی یکدیگر مورد سنجش قرار می‌دهد. از این رو نوآوری پژوهش حاضر در این است که تأثیر بی‌نزاکتی سرپرست بر رفتارهای انحرافی در محیط کار در محیط کار آن هم در محیطی مانند دانشگاه با نقش میانجی هوش هیجانی و ناامنی شغلی بررسی می‌کند. با توجه موارد مطرح شده در ادبیات پژوهش و فرضیه‌های مطرح شده مدل مفهومی پژوهش نشان داده شده طراحی شد.



فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

بی‌نزاکتی سرپرست بر رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش میانجی تامنی شغلی و هوش هیجانی تاثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱- بی‌نزاکتی سرپرست بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد.

۲- بی‌نزاکتی سرپرست با رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش میانجی تامنی شغلی ارتباط دارد.

۳- بی‌نزاکتی سرپرست با رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش میانجی هوش هیجانی ارتباط دارد.

۴- تامنی شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد.

۵- هوش هیجانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد.

روش شناسی تحقیق^۱

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه ی گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری به شمار می‌آید. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۶۶۰ نفر تشکیل دادند که از طریق فرمول نمونه‌گیری کوکران، تعداد ۲۴۲ نفر به عنوان نمونه، از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار اصلی گرد آوری داده‌ها پرسش‌نامه است که براساس متغیرهای مورد بررسی ۲۸ سؤال در نظر گرفته شده است.

جدول (۱) ترکیب و طراح سئوالات پرسش‌نامه

متغیرهای مورد بررسی	جمع سوالات	طراح پرسش‌نامه
بی‌نزاکتی سرپرست	۴	کورتینا و همکاران (۲۰۰۱)
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۴	خالد و همکاران (۲۰۲۲)
تامنی شغلی	۴	واندر الست و همکاران (۲۰۱۴)
هوش هیجانی	۱۶	لمن و سیمپسون (۱۹۹۲)

به منظور بررسی روایی محتوایی، پرسش‌نامه‌ها قبل از اجرا با استفاده از نظرات اساتید و خبرگان مورد بررسی قرار گرفت. به منظور بررسی روایی صوری پرسش‌نامه‌های مذکور توسط

1. Methodology

فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | سال اول | دوره ۱ | شماره ۳

۳۰ نفر از جامعه آماری پژوهش تکمیل گردید و پس از ویرایش مفهومی برخی از سوالات، ابزار اندازه گیری از روایی صوری برخوردار گردید. نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان داد تمامی شاخص های برازش، سوال های بالای ۰/۹ هستند و این نشان دهنده مورد قبول بودن گویه ها است.

جدول (۲) نتایج تحلیل عاملی تاییدی ابزارهای پژوهش

سوالات	پرسش نامه	نتایج تحلیل عاملی تاییدی	نتیجه گیری
سوالات ۱ تا ۱۷	بی نزاکتی سرپرست	$GFI=0.923$ / $df \chi^2$, $RMSEA=0.003$, $AGFI=$	برازش مدل مناسب است
سوالات ۱۶ تا ۳۰	رفتارهای انحرافی در محیط کار	$GFI=0.942$ / $df \chi^2$, $RMSEA=0.002$, $AGFI=$	برازش مدل مناسب است
سوالات ۳۱ تا ۴۵	نامنی شغلی	$GFI=1.00$ / $df \chi^2$, $RMSEA=0.002$, $AGFI=$	برازش مدل مناسب است
سوالات ۴۶ تا ۶۶	هوش هیجانی	$GFI=0.94$ / $df \chi^2$, $RMSEA=0.003$, $AGFI=$	برازش مدل مناسب است

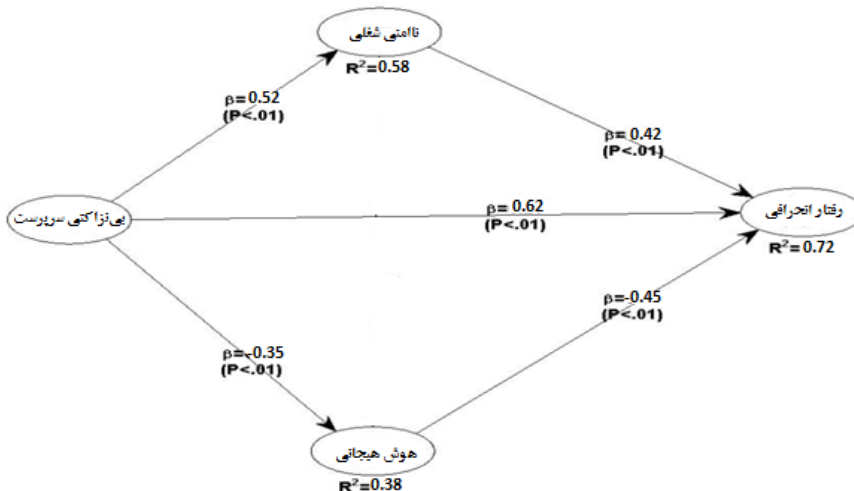
به منظور سنجش پایایی یک نمونه ی اولیه شامل ۳۰ پرسش نامه آزمون شد و سپس با استفاده از داده های به دست آمده میزان ضریب قابلیت اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد.

جدول (۳) ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسش نامه پژوهش

ضریب پایایی	متغیرهای مورد بررسی
۰/۸۲	بی نزاکتی سرپرست
۰/۸۰	رفتارهای انحرافی در محیط کار
۰/۷۷	نامنی شغلی
۰/۸۸	هوش هیجانی

یافته های تحقیق

شکل ۲ نتایج ارزیابی اثرات و آزمون فرضیه ها با استفاده از معادلات ساختاری را نشان می دهد.



شکل ۲. مدل مفهومی

جدول (۴) برازش مدل

شاخص های مورد بررسی	مقدار استاندارد	مقدار مدل	نتیجه گیری
AVIF	اوی.آی.اف	۱/۵۵	برازش مدل مناسب است
GOF	جی.او.اف	۰/۷۷	برازش مدل مناسب است
SPR	اس.پی.آر	۱	برازش مدل مناسب است
RSCR	آر.اس.سی.آر	۱	برازش مدل مناسب است
SSR	اس.اس.آر	۱	برازش مدل مناسب است
NLBCDR	آن.ال.بی.سی.دی.آر	۱	برازش مدل مناسب است

فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | سال اول | دوره ۱ | شماره ۳

جدول (۵) شاخص‌های برازش مدل ساختاری پژوهش با استفاده از نرم افزار «وارپ پی ال اس»

سازه شاخص	بی‌نزاکتی سرپرست	رفتارهای انحرافی در محیط کار	نامنی شغلی	هوش هیجانی
شاخص قدرت پیش بینی		۰/۷۷۷	۰/۵۶۶	۰/۶۵۵
ضریب تعیین		۰/۷۲۲	۰/۵۸۸	۰/۳۸۸
ضریب تعیین تعدیل شده		۰/۷۱۱	۰/۵۱۱	۰/۶۰۵
پایایی مرکب	۰/۸۱۰	۰/۸۸۰	۰/۸۸۲	۰/۸۶۰
آلفای کرونباخ	۰/۸۲۲	۰/۸۰۲	۰/۷۷۷	۰/۸۸۸
میانگین واریانس استخراج شده	۰/۵۵۵	۰/۴۸۰	۰/۵۵۰	۰/۵۲۲
تورم واریانس	۴/۰۲۲	۱/۵۲۲	۲/۲۵۰	۴/۵۵۵

جدول (۶) ماتریس سنجش روایی همگرا (میانگین واریانس استخراج شده) به روش فرنل و لاکر و روایی واگرا

سازه	روایی همگرا	بی‌نزاکتی سرپرست	رفتارهای انحرافی در محیط کار	نامنی شغلی	هوش هیجانی
بی‌نزاکتی سرپرست	۰/۵۲۲	۰/۸۹۰			
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۰/۴۸۸	۰/۵۸۸	۰/۸۸۸		
نامنی شغلی	۰/۴۴۴	۰/۵۱۰	۰/۶۳۳	۰/۸۷۷	
هوش هیجانی	۰/۴۸۵	۰/۵۲۲	۰/۵۲۵	۰/۶۶۶	۰/۸۵۵

همچنین معیار نیکویی برازش، مربوط به بخش کلی مدل های معادلات ساختاری است که پس از بررسی برازش بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید که با محاسبه ای که از مدل انجام شد، مقدار شاخص تنهاوس^۱ برای این مدل ۰/۵۵۵ احصا شده است که این مقدار حاکی از برازش بسیار قوی مدل دارد.

1- Tenenhaus

جدول (۷) نتیجه کلی آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	آماره t	R ²	β	فرضیه‌های پژوهش	فرضیه
تأیید	< ۰/۰۰۱	۰/۷۲۲	۰/۶۲۲	بی‌نزاکتی سرپرست بر رفتار انحرافی در محیط کار	اول
تأیید	< ۰/۰۰۱	۰/۶۵۲	۰/۵۲۳	بی‌نزاکتی سرپرست بر ناامنی شغلی	دوم
تأیید	< ۰/۰۰۱	۰/۵۵۴	۰/۳۵۵	بی‌نزاکتی سرپرست بر هوش هیجانی	سوم
تأیید	< ۰/۰۰۱	۰/۳۸۸	۰/۵۲۳	هوش هیجانی بر رفتار انحرافی در محیط کار	چهارم
تأیید	< ۰/۰۰۱	۰/۵۸۵	۰/۳۵۲	ناامنی شغلی بر رفتار انحرافی در محیط کار	پنجم

یک فرض زیربنایی مدل پیشنهادی حاضر، وجود مسیرهای واسطه‌ای بود که این روابط با استفاده از روش بوت استرپ بررسی شدند. نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای مدل پیشنهادی را می‌توان در جدول ۸ مشاهده نمود. همان‌طور که نتایج مندرج در جدول ۸ نشان می‌دهد، حد پایین فاصله اطمینان برای ناامنی شغلی، به عنوان متغیر میانجی بین بی‌نزاکتی سرپرست با رفتار انحرافی در محیط کار (-۰/۰۷۵۵) و حد بالای آن (-۰/۰۱۰۵) است. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان، ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت استرپ ۵۰۰۰ است. با توجه به این‌که صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، این رابطه واسطه‌ای معنی‌دار است؛ بنابراین ناامنی شغلی در بین رابطه بین بی‌نزاکتی سرپرست با رفتار انحرافی در محیط کار، به عنوان متغیر میانجی ایفای نقش می‌کند؛ همچنین، حد پایین فاصله اطمینان برای هوش هیجانی، به عنوان متغیر میانجی بین بی‌نزاکتی سرپرست با رفتار انحرافی در محیط کار (-۰/۰۶۴۴) و حد بالای آن (-۰/۰۰۷۵) است. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان، ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت استرپ ۵۰۰۰ است. با توجه به این‌که صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، این رابطه واسطه‌ای معنی‌دار است؛ بنابراین هوش هیجانی در بین رابطه بین بی‌نزاکتی سرپرست با رفتار انحرافی در محیط کار، به عنوان متغیر میانجی ایفای نقش می‌کند.

جدول (۸) نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای مدل پیشنهادی

م	مقدار	ب	سوگیری	خطای	سطح اطمینان ۰/۹۵
سیر	وت				
	حد بالا	حد پایین	استاندا	رد	حد بالا
بی‌نزاکتی سرپرست - ناامنی شغلی	۰/۳۲۸	۰/۰۰۱	۰/۱۵۸	۰/۰۰۱	۰/۰۱۰۵
	۰/۳۵۸	۰/۰۰۱	۰/۱۵۸	۰/۰۰۱	۰/۰۷۵۵

رفتارهای انحرافی در محیط کار بی‌نزاکتی سرپرست- هوش هیجانی - رفتارهای انحرافی در محیط کار	۰/۰۷۵	۰/۰۶۴۴	۰/۱۲۱	۰/۰۰۱	۰/۰۲۲۲	۰/۰۲۵۸	۰/۰
---	-------	--------	-------	-------	--------	--------	-----

نهایتاً جهت برازش کلی مدل، از شاخص‌هایی همچون میانگین نرخ تورم واریانی، شاخص نیکویی برازش کلی، میانگین ضریب مسیر و میانگین ضریب تعیین استفاده شده است که نتایج آن در جدول (۹) ارائه شده است.

جدول (۹) شاخص‌های برازش نهایی مدل با استفاده از نرم افزار «وارپ پی ال اس»

شاخص‌های برازش	میزان	ملاک	معناداری
میانگین نرخ تورم واریانس ^۱	۳/۲۲۲	۵ ≤ قابل قبول ۳/۳ ≤ ایده آل	-
شاخص نیکویی برازش کلی ^۲	۰/۵۲۲	۰/۱ ≥ ضعیف ۰/۲۵ ≥ متوسط ۰/۳۶ ≥ عالی	-
میانگین ضریب مسیر ^۳	۰/۴۷۷	< ۰/۰۵	< ۰/۰۰۱
میانگین ضریب تعیین ^۴	۰/۵۶۶	< ۰/۰۵	< ۰/۰۰۱

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی تاثیر بی‌نزاکتی سرپرست بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق هوش هیجانی و ناامنی شغلی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) بود. تمام فرضیه‌های پژوهش تایید شدند. یافته‌های پژوهش حاضر با پژوهش‌های قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۲)، ماهرانی برزانی و همکاران (۱۴۰۱)، کریم و همکاران (۲۰۲۳)، باکاره و همکاران (۲۰۲۲)، کیم و همکاران (۲۰۲۱)، عبدالله و همکاران (۲۰۲۱)، فراستاما و همکاران (۲۰۱۹)، القازو

1- Average Variance Inflation Factor (AVIF)

2- Goodness-of Fit Index (GOF)

3- Average path coefficient (APC)

4- Average R-squared (ARS)

و همکاران (۲۰۱۹)، مالک و همکاران (۲۰۱۹)، مائو و همکاران (۲۰۱۹)، ایتز کوویچ (۲۰۱۶) همسو است. در تفسیر فرضیه‌های پژوهش باید گفت که پژوهش‌های قبلی در مورد بی‌نزاکتی و ناامنی شغلی نشان داده است که ناامنی شغلی یک سابقه قلدری در محیط کار است. به‌طور دقیق‌تر، برخلاف آن، به نظر می‌رسد که کارکنان تحت شرایط ناامن شغلی بیشتر درگیر ارباب در محیط کار هستند. بر اساس این نتایج، منطقی است که یک ارتباط متقابل بین بدرفتاری در محیط کار و ناامنی شغلی را تایید می‌کند، به طوری که در حالی که حساسیت به ناامنی شغلی ممکن است به بدرفتاری در محیط کار با دیگران کمک کند، تجربه بدرفتاری سرپرست نیز ممکن است دلیلی باشد. تصورات ناامنی شغلی از آنجایی که رکود اغلب دوره‌ای است و پیش بینی آن دشوار است، شواهد به شیوع ناامنی کاری پس از رکود اشاره می‌کند. بسیاری از افراد در مرحله ای از شغل خود با ناامنی شغلی مواجه شوند. زندگی کاری با انتقال‌های مختلف با پیامدهای قابل توجه کارکنان مشخص می‌شود. دانشگاه‌ها ممکن است در این شرایط اقتصادی کاهش هزینه‌های تامین‌کنندگان، یا حتی اخراج کارکنان، به بهبودی بپردازند. از سوی دیگر، دانشگاه‌ها ممکن است با تغییر برای افزایش بهره‌وری عملیاتی یا جذب پرسنل موقت برای افزایش انعطاف‌پذیری، هدفشان به حداکثر رساندن سود در لحظات موفقیت باشد. هر دو تغییر ممکن است باعث شود کارکنان احساس کنند، شغلشان در خطر است. زمانی که محیط کار کارکنان استرس‌زا است، آن‌ها احساس فشار عاطفی می‌کنند و اجرای صحیح وظایف را دشوار می‌کند. کارکنان می‌توانند برای کاهش یا زندگی با بلا تکلیفی کار را ترک کنند یا برای حفظ شغل خود سخت تلاش کنند. رابطه کارفرما و کارکنان تا حدی یک تجارت اجتماعی است و هر دو طرف تعهداتی دارند. نتایج پژوهش حاضر با در نظر گرفتن هوش هیجانی به عنوان یک مسیر میانی بین ناامنی شغلی و کارایی شغل، تحقیقات در مورد ناامنی کاری را بیشتر پیش می‌برد. اگرچه به خوبی ثابت شده است که ناامنی شغلی و رفتارهای انحرافی در محیط کار با میانجی هوش هیجانی تاثیر دارد. به ندرت در حوزه عدم اطمینان کاری مورد بررسی قرار گرفته اند. وقتی کارکنان دانشگاه معتقدند با آن‌ها بدرفتاری شده است، در آن‌جا به کار خود ادامه می‌دهند. با این حال، آن‌ها ممکن است در اقدامات متقابل افراط کنند تا با انجام کاری مضر برای دانشگاه، احساسات مخرب خود را دوباره متعادل کنند. برخی از کارشناسان بر عوامل خارجی مؤثر بر اقدامات متقابل تمرکز کردند، اما منبع مهم دیگری، یعنی خود فردی را نادیده گرفتند. با توجه به تعداد یکسان عوامل استرس‌زا خارجی در همان محیط کاری و بسته ارائه شده، برخی ممکن است در احساسات منفی افراط کنند و برخی ممکن است نه. به تعبیری دیگر، علل خارجی ممکن است انگیزه آنها نباشد؛ نشانه

ها شاید افکار مردم در اینجا، فرض تعمیم یافته هوش هیجانی نقش مهمی در ناامنی شغلی و رفتار انحرافی در محیط کار ایفا می‌کند. تنش‌ها در وضعیت فعلی ایران قوی است، بنابراین بلوغ عاطفی نیاز روز است. هوش عاطفی به کارکنان کمک می‌کند تا با احساسات و همکاران خود کنار بیایند و در نتیجه روابط بین فردی را در محیط کار تقویت می‌کند. این رابطه نشان می‌دهد که افراد با هوش هیجانی بالا بیشتر از افراد با هوش هیجانی پایین بر چنین احساسات منفی غلبه می‌کنند. از این رو، هوش هیجانی به افراد کمک می‌کند تا احساسات و اعمال خود را تنظیم کنند، زیرا می‌توانند رابطه را در برابر احساسات رفتاری متقابل ارائه شده در شرایط مشابه، تقویت یا تضعیف کنند. در تحقیقات قبلی، ناامنی با ایجاد شرایطی که با فقدان انگیزه مشخص می‌شود، کارایی شغلی را کاهش می‌دهد، به این معنی که تأثیر منفی ناامنی شغلی بر انگیزه کارکنان می‌تواند بسیار مهم‌تر از قبل باشد. پژوهش حاضر با افزودن نقش هوش هیجانی، که ثابت کرد میانجی است و به نظر می‌رسد تأثیر بی‌نزاکتی سرپرست با رفتار انحرافی در محیط کار را به حداقل می‌رساند، پیشرفت کرد. بر اساس استدلال بالا، افراد با هوش هیجانی بالا می‌توانند افکار فوری خود و دیگران را درک کنند و احساسات را برای ترویج زندگی روزمره به کار گیرند. این مهارت با استعداد آن‌ها را ترغیب می‌کند تا احساسات منفی خود را بهتر کنترل کنند و تمایل آن‌ها را برای شرکت در اقدامات رفتاری متقابل برای جبران احساسات منفی کاهش دهد. بر اساس تحقیقات قبلی، پژوهش حاضر یک مدل پژوهشی ایجاد کرد که با ارائه یک مدل یکپارچه که به بررسی ارتباط بین بی‌نزاکتی سرپرست و رفتار انحرافی در محیط کار از طریق اثر واسطه‌ای ناامنی شغلی و هوش هیجانی می‌پردازد، به رفتار و مدیریت سازمانی کمک می‌کند. برای آزمون فرضیه‌ها، داده‌ها از طریق پرسش‌نامه از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) جمع‌آوری شد. با توجه به یافته‌ها، بی‌نزاکتی سرپرست تأثیر بر ناامنی شغلی دارد که با رفتار انحرافی در محیط کار ارتباط دارد، همان‌طور که توسط مدل میانجی تایید شد. یافته‌های پژوهش حاضر منجر به تحقیقات بیشتر در مورد انواع مختلف بی‌نزاکتی در محیط کار و میانجی آن‌ها در سطوح مختلف دانشگاه شود. به طور طبیعی، کارکنان تمایل دارند خود را حتی بیشتر از هر کس دیگری رتبه بندی کنند. این به این دلیل است که پاسخ‌دهندگان تمایل دارند نسبت به دیگران دید بالاتری نسبت به خود داشته باشند، بنابراین هیچ پاسخ دقیقی برای پرسشنامه وجود ندارد. متقاضیان، مافوق بلافصل آن‌ها و همکاران تشویق می‌شوند تا برای افزایش کارایی تحقیقات آتی، پرسش‌نامه‌ها را تکمیل کنند. دوم، این پژوهش مقطعی است. علیت بین متغیرهای مطالعه را نمی‌توان ایجاد کرد. در نتیجه، تحقیقات آینده ممکن است با انجام یک مطالعه طولی و تجربی

سعی در بررسی علیت بین متغیرهای مورد مطالعه داشته باشد. سوم، این مطالعه در یک محیط کشور ایران انجام شده است. این امر در تعمیم مشکل ایجاد می‌کند، زیرا محیط کار و فرهنگ ایران با کشورهای غربی مانند اروپا و آمریکای شمالی متفاوت است. در نتیجه، تحقیقات بیشتری که پژوهش‌های را در محیط‌های غربی تکرار می‌کند برای تأیید یافته‌های ما مورد نیاز است. چهارم، پاسخ دهندگان نظرسنجی صرفاً کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی بودند و این نمونه ممکن است وضعیت سراسری را به طور کامل منعکس نکند. تعمیم پذیری یافته‌های پژوهش حاضر ممکن است با تکرار این پژوهش در دانشگاه‌های دیگر و سازمان‌های مختلف بهبود یابد. پنجم، همان‌طور که کارکنان در دانشگاه فشار زیادی دارند و منابع کافی برای پر کردن پرسش‌نامه ندارند. وقت گذاشتن برای پر کردن پرسش‌نامه برای آن‌ها چالش برانگیز بود، و آن دسته از کارکنانی که مایل به مشارکت بودند به نظر می‌رسد در پاسخگویی عمومی به چنین محصولات پرسش‌نامه مردد بودند. پژوهش حاضر بر بخش آموزشی ایران متمرکز است و فقط داده‌هایی را دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) جمع‌آوری کرده است، نه برای تعمیم یافته‌های پژوهش حاضر به سایر بخش‌ها و سازمان‌های فرهنگی. پژوهش حاضر با تأکید بر نقش پیچیده اما غالباً نادیده گرفته شده محیط اجتماعی، به مجموعه دانش در مورد این که چگونه بی‌نزاکتی سرپرست بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر می‌گذارد، اضافه می‌کند. از این منظر فلسفی، نگاه به محیط اجتماعی تنها از یک منظر می‌تواند منجر به پیش‌بینی‌های نادرست شود. آن‌جا که مشاغل اجتماعی مستلزم تعاملات بین فردی مکرر است، به نظر می‌رسد لازم است که طیف وسیعی از احساسات خوب و بد را تجزیه و تحلیل شود. از آنجایی که هوش هیجانی یکی از متغیرهای ضروری برای مدیریت و رویارویی با شرایط چندگانه زندگی است، پژوهش حاضر این متغیر به عنوان پژوهشی خاص ظاهر می‌شود که به طور چشمگیری منجر به یافته‌های بالقوه در ادبیات شده است. پژوهش حاضر برای مدیران، سرپرستان و کارکنان به همان اندازه مهم است، زیرا ایران با فرهنگ فاصله‌گذاری بسیار مسلط مواجه است که به مطالعات جدید بسیاری برای حل چنین ابعادی در مقایسه با زمینه جهانی نیاز دارد. وقتی نوبت به جلوگیری از کاهش بی‌نزاکتی سرپرست می‌رسد که منجر به ناامنی شغلی می‌شود، متخصصان بسیاری از عناصر حیاتی را برای کار درک می‌کنند. پژوهش حاضر، بدرفتاری توسط سرپرستان در واقع غیراخلاقی و غیرقابل قبول تلقی می‌شود و افراد به ندرت آشکارا درباره این اقدام صحبت می‌کنند. دوم، در حالی که مسیرهای شناختی و انگیزشی که بی‌نزاکتی سرپرست و نتایج کارکنان را به هم مرتبط می‌کند، توالی یا تعامل بین مسیرهای شناختی و انگیزشی و مسیرهای

عاطفی مورد بررسی قرار نگرفت. بنابراین، هنگام در نظر گرفتن مکانیسم‌های انگیزشی منطقی و هیجانی، یک تحلیل آینده‌نگر باید رویکردی یکپارچه‌تر را برای تشخیص اثرات بی‌نزاکتی سرپرست اتخاذ کند. پژوهش حاضر در مورد بی‌نزاکتی سرپرستان و عدم امنیت شغلی نیاز به توجه آکادمیک بیشتری دارد، زیرا این متغیرها را می‌توان در دانشگاه آزاد اسلامی بیشتر تحلیل کرد، جایی که بی‌نزاکتی در محیط کار در دانشکده‌های دولتی، و سازمان‌های دولتی رایج است.

منابع

- قائدامینی هارونی، عباس. ابراهیم زاده دستجردی، رضا. صادقی ده چشمه، مهرداد (۱۴۰۲) تاثیر بی‌نزاکتی در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش میانجی بدبینی سازمانی و خستگی عاطفی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان))، فصل نامه مطالعات رفتاری در مدیریت، ۱۴(۳۵)، ص ۱-۲۲.
- ماهرانی برزانی، مجید. صادقی، مهرداد. رشیدپور، علی (۱۴۰۱) بررسی نقش میانجی بدبینی سازمانی در رابطه بین بی‌نزاکتی در محیط کار و سکوت سازمانی، فصل‌نامه مدیریت و توسعه پایدار، ۲، (۲)، ص ۹۷-۱۱۵.

References

- Ghaedamini Harouni, Abbas. Ebrahimzadeh Dastjardi, Reza. Sadeghi De Cheshme, Mehrdad (1402) The effect of impoliteness in the workplace on deviant behaviors in the workplace with the mediating role of organizational pessimism and emotional exhaustion (Study: Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan)), Behavioral Studies in Management Quarterly, 14 35), pp. 1-22. [In Persian]
- Mahrani Borzani, Majid. Sadeghi, Mehrdad. Rashidpour, Ali (1401) Investigating the mediating role of organizational cynicism in the relationship between incivility in the workplace and organizational silence, Management Quarterly and Sustainable Development, 2, (2), pp. 115-97. [In Persian]
- Al Ghazo, R. H., Suifan, T. S., & Alnuaimi, M. (2019). Emotional intelligence and counterproductive work behavior: The mediating role of organizational climate. Journal of Human Behavior in the Social Environment, 29(3), 333-345.
- Farrastama, D. N., Asmony, T., & Hermanto, H. (2019). Effect of emotional intelligence on counterproductive work behavior with job stress as an intervening variable. International Journal of Social Sciences and Humanities, 3(1), 14-25.

- Abid, G., Khan, B., Rafiq, Z., and Ahmed, A. (2015). Workplace incivility: uncivil activities, antecedents, consequences; and level of incivility. *Sci. Int.* 27, 6307– 6312.
- Akhtar, S., Luqman, R., Raza, F., Riaz, H., Tufail, H., and Shahid, J. (2017). The impact of workplace incivility on the psychological wellbeing of employees through emotional exhaustion. *Eur. Online J. Nat. Soc. Sci.* 6, 492–507. doi: 10.1007/s11096-021-01268-5
- Alola, U. V., Avci, T., and Ozturen, A. (2018). Organization sustainability through human resource capital: the impacts of supervisor incivility and self-efficacy. *Sustainability (Switzerland)* 10:2610. doi: 10.3390/su10082610
- Andersson, L. M., and Pearson, C. M. (1999). Effect of tit for tat? the spiraling in the workplace incivility. *Acad. Manag. Rev.* 24, 452–471. doi: 10.2307/259136
- Ansari, A. H., and Malik, S. (2017). Ability-based emotional intelligence and knowledge sharing: the moderating role of trust in co-workers. *VINE J. Inform. Knowledge Manag. Systems* 47, 211–227. doi: 10.1108/vjikms-09-2016-0050
- Ashkanasy, N. M., Zerbe, W. J., and Härtel, C. E. J. (2007). “Overview: the effect of affect in organizational settings,” in *The Effect of Affect in Organizational Settings (Research on Emotion in Organizations*, eds N. M. Ashkanasy, W. J. Zerbe, and C. E. J. Härtel (Bingley: Emerald Group Publishing Limited).
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349.
- Bibi, Z., and Karim, J. (2013). Workplace incivility and counterproductive work behavior: moderating role of emotional intelligence. *Pakistan J. Psychol. Res.* 28, 317–334. doi: 10.3390/ijerph17165747
- Brown, I. D. (1986). Self-Enhancement biases in social judgments. *Soc. Cogn.* 4, 353–376. doi: 10.1521/soco.1986.4.4.353
- Carter, L., and Loh, J. (2017). What has emotional intelligence got to do with it: the moderating role of EI on the relationships between workplace incivility and mental health? *Int. J. Work Organ. Emot.* 8, 41–58. doi: 10.1504/IJWOE.2017. 083791
- Cheng, G. H. L., and Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? a meta-analytic review. *Appl. Psychol.* 57, 272–303. doi: 10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x
- Cheng, T., Huang, G. H., Lee, C., and Ren, X. (2012). Longitudinal effects of job insecurity on employee outcomes: the moderating role of emotional

- intelligence and the leader- member exchange. *Asia Pacific J. Manag.* 29, 709–728. doi: 10.1007/s10490-010-9227-3
- Cheung, S. Y., Gong, Y., and Huang, J. C. (2016). Emotional intelligence, job insecurity, and psychological strain among real estate agents: a test of mediation and moderation models. *Int. J. Hum. Resource Manag.* 27, 2673–2694. doi: 10.1080/09585192.2015.1091369
- Chi, S. C. S., and Liang, S. G. (2013). When do subordinates' emotion-regulation strategies matter? abusive supervision, subordinates' emotional exhaustion, and work withdrawal. *Leadership Quarterly* 24, 125–137. doi: 10.1016/j.leaqua.2012. 08.006
- Cohen, A., and Golan, R. (2007). Predicting absenteeism and turnover intentions by past absenteeism and work attitudes: an empirical examination of female employees in long term nursing care facilities. *Career Dev. Int.* 12, 416–432. doi: 10.1108/13620430710773745
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., and Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: incidence and impact. *J. Occup. Health Psychol.* 6, 64–80. doi: 10.1037/1076-8998.6.1.64
- de Witte, H., Pienaar, J., and de Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: is there causalevidence? *Australian Psychol.* 51, 18–31. doi: 10.1111/ ap.12176.
- Dekker, F., Salomons, A., and Waal, J. V. D. (2017). Fear of robots at work: the role of economic self-interest. *Soc. Econ. Rev.* 15, 539–562
- Dekker, S. W. A., and Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: a longitudinal study. *Australian Psychol.* 30, 57–63. doi: 10.1080/00050069508259607
- Doshy, P. V., and Wang, J. (2014). Workplace incivility: what do targets say about it? *Am. J. Manag.* 14, 30–42.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., and Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Acad. Manag. J.* 45, 331–351. doi: 10.2307/3069350
- Garrido Vásquez, M. E., Garrido-Vásquez, P., and Otto, K. (2020). Two sides of workplace interactions: how appreciation and social stressors shape the relationship between job insecurity and well-being. *Europe's J. Psychol.* 16, 458–478. doi: 10.5964/ejop.v16i3.2023
- Glabek, M., Skogstad, A., and Einarsen, S. (2018). Workplace bullying, the development of job insecurity and the role of laissez-faire leadership: a two-wave moderated mediation study. *Work Stress* 32, 297–312. doi: 10.1080/ 02678373.2018.1427815

- Jawahar, I. M., and Schreurs, B. (2018). Supervisor incivility and how it affects subordinates' performance: a matter of trust. *Personnel Rev.* 47, 709–726. doi: 10.1108/pr-01-2017-0022
- Jordan, D., and Geer, J. G. (2007). Negativity?: the electorate effects of incivility the electorate. *Am. J. Political Sci.* 51, 1–16. doi: 10.1111/j.1540-5907.2007.00233.x
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., and Hartel, C. E. J. (2002). Emotional intelligence as a moderator of emotional and behavioral reactions to job insecurity. *Acad. Manag. Rev.* 27, 361–372. doi: 10.5465/AMR.2002.7389905
- Kabat-Farr, D., Walsh, B. M., and McGonagle, A. K. (2019). Uncivil supervisors and perceived work ability: the joint moderating roles of job involvement and grit. *J. Bus. Ethics* 156, 971–985. doi: 10.1007/s10551-017-3604-5
- Keskin, H., Akgün, A. E., Ayar, H., and Kayman, S. S. (2016). Cyberbullying victimization, counterproductive work behaviours and emotional intelligence at workplace. *Proc. Soc. Behav. Sci.* 235, 281–287. doi: 10.1016/j.sbspro.2016.11.031
- Kim, H., and Qu, H. (2019). Employees' burnout and emotional intelligence as mediator and moderator in the negative spiral of incivility. *Int. J. Contemporary Hospital. Manag.* 31, 1412–1431. doi: 10.1108/ijchm-12-2017-0794
- Kim, Y. H., Son, S. Y., and Kang, S. W. (2021). Effects of anger and moral identity on the relationship between supervisors' incivility and deviant behavior: a study of public service officers in the Republic of Korea. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 18:10585. doi: 10.3390/ijerph182010585
- Lee, C., Huang, G.-H., and Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: recent developments and the future trends in job insecurity research. *Ann. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 5, 335–359. doi: 10.1146/annurevpsych-032117-104651
- Lim, S., Cortina, L. M., and Magley, V. J. (2008). Personal and workgroup incivility: impact on work and health outcomes. *J. Appl. Psychol.* 93, 95–107. doi: 10.1037/0021-9010.93.1.95
- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., and Rodríguez-Suárez, J. (2018). Incertidumbre laboral y salud mental: una revisión meta-analítica de las consecuencias del trabajo precario en trastornos mentales. *Anales Psicol.* 34, 211–223. doi: 10.6018/analesps.34.2.281651

- Mark, C. B., and William, H. T. (2008). Old faces, new places: equity theory in cross-cultural contexts. *J. Organ. Behav.* 29, 29–50. doi: 10.1002/job.454
- Milam, A. (2013). “Workplace incivility in pakistani organizations: an indigenous perspective. psychology at Work in Asia,” in Proceedings of the 3rd and 4th Asian Psychological Association Conferences and the 4th International Conference on Organizational Psychology, (Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing).
- Mittal, S. (2020). Ability-based emotional intelligence and career adaptability: role in job-search success of university students. *Higher Educ. Skills Work-Based Learn.* 11, 454–470. doi: 10.1108/HESWBL-10-2019-0145.
- Narayanan, K., & Murphy, S. E. (2017). Conceptual Framework on Workplace Deviance Behaviour: A Review. *Journal of Human Values*, 23(2), 218-233. <https://doi.org/10.1177/097168581771328>
- Nguyen, N. N., Nham, P. T., and Takahashi, Y. (2019). Relationship between ability-based emotional intelligence, cognitive intelligence, and job performance. *Sustainability (Switzerland)* 11:2299. doi: 10.3390/su11082299
- Poon, J. M. L. (2011). “Effects of abusive supervision and co-worker support on work engagement,” in Proceedings of the 2011 2nd International Conference on Economics, Business, and Management, (Singapore).
- Pradhan, S., and Jena, L. K. (2018). Abusive supervision and job outcomes: a moderated mediation study. *Evidence-BasedHRM* 6, 137–152. doi: 10.1108/ebhrm-06-2017-0030
- Reio, T. G., and Sanders-Reio, J. (2011). Thinking about workplace engagement: does supervisor and co-worker incivility matter? *Adv. Dev. Hum. Resources* 13, 462–478. doi: 10.1177/1523422311430784
- Ridner, S. H. (2004). Psychological distress: concept analysis. *J. Adv. Nurs.* 45, 536–545. doi: 10.1046/j.1365-2648.2003.02938.x
- Shen, S., Tang, T., Shu, H., Wang, S., Guan, X., Yan, X., et al. (2022). Linking emotional intelligence to mental health in chinese high school teachers: the mediating role of perceived organizational justice. *Front. Psychol.* 12:810727. doi: 10.3389/fpsyg.2021.810727
- Shin, Y., and Hur, W.-M. (2019). Supervisor incivility and employee job performance: the mediating roles of job insecurity and amotivation. *J. Psychol.* 154, 38–59. doi: 10.1080/00223980.2019.1645634
- Silla, I., de Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M., and de Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: moderation by employability. *J. Happiness Stud.* 10, 739–751. doi: 10.1007/s10902-008-9119-0

- Staw, B. M., and Cummings, L. L. (1996). *Research in Organizational Behavior: an Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews*. Stamford, CT: JAI Press.
- Szczygiel, D. D., and Mikolajczak, M. (2018). Emotional intelligence buffers the effects of negative emotions on job burnout in nursing. *Front. Psychol.* 9:2649. doi: 10.3389/fpsyg.2018.02649
- Tett, R. P., and Meyer, J. P. (2006). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychol.* 46, 259–293. doi: 10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x
- Torkelson, E., Holm, K., Bäckström, M., and Schad, E. (2016). Factors contributing to the perpetration of workplace incivility: the importance of organizational aspects and experiencing incivility from others. *Work Stress* 30, 115–131. doi: 10.1080/02678373.2016.1175524
- Vander Elst, T., Richter, A., Sverke, M., Näswall, K., De Cuyper, N., and De Witte, H. (2014). Threat of losing valued job features: the role of perceived control in mediating the effect of qualitative job insecurity on job strain and psychological withdrawal. *Work Stress* 28, 143–164. doi: 10.1080/02678373.2014.899651
- Walsh, B. M., and Magley, V. J. (2018). Workplace civility training: understanding drivers of motivation to learn. *Int. J. Hum. Resource Manag.* 31, 2165–2187. doi: 10.1080/09585192.2018.1441164
- Yao, X., Li, M., and Zhang, H. (2021). Suffering job insecurity: will, the employees, take the proactive behavior or not? *Front. Psychol.* 12:731162. doi: 10.3389/fpsyg.2021.731162
- Zhang, H., Kwan, H. K., Zhang, X., and Wu, L. Z. (2014). High core self-evaluators maintain creativity: a motivational model of abusive supervision. *J. Manag.* 40, 1151–1174. doi: 10.1177/0149206312.
- Kareem, R. F., Ojeleye, C. I., & Sodamade, I. O. (2023). Work Engagement as the Mediator of the Relationship between Workplace Civility and Workplace Deviant Behaviour among Employees of Tertiary Institutions in Zamfara State. *Lapai Journal of Economics*, 7(1), 70–87.
- Kim YH, Son SY, Kang SW.(2021) Effects of Anger and Moral Identity on the Relationship between Supervisors' Incivility and Deviant Behavior: A Study of Public Service Officers in Republic of Korea *Int J Environ Res Public Health*;18(20):10585.
- Abdullah, N.-A., Nasruddin, A. N. M., & Mokhtar, D. M. (2021). The Relationship Between Personality Traits, Deviant Behavior and Workplace Incivility. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(3), 169-184.