





The Effect of Abusive Supervision on Deviant Behaviors in the Workplace through Psychological Contract Violation

Abbas Ghaedamini Harouni¹ , Mehsan Hemtizadeh² 

Abstract

Background & Purpose: A productive and positive culture in the workplace is necessary to obtain positive organizational work results. At the same time, deviant behavior in the university workplace has been seen as a negative behavior that prevents positive behavior in the workplace. Reverse work behavior works against organizational goals and is considered one of the negative aspects of organizational behavior. Therefore, the present study was conducted with the aim of investigating the effect of abusive supervision on deviant behaviors in the workplace through the violation of the psychological contract.

Methodology: The current research was applied in terms of purpose and descriptive in terms of correlational data collection. The statistical population of the present study was made up of all the employees of Chaharmahal and Bakhtiari provinces in the number of 2255 people, and 600 people were selected as a sample through the stratified sampling method proportional to the volume through Cochran's sampling formula. The research tools were abusive supervision questionnaire by Mitchell and Ambrose (2007), workplace deviant behaviors questionnaire by Bennett and Robinson (2000), transactional psychological contract violation by Wang et al. (2017) and relational psychological contract violation by Wang et al. (2017). Based on, the validity of content, form and structure were examined and then terms validity was confirmed and on the other hand, the reliability of the questionnaires was estimated by Cronbach's alpha method as 0.90, 0.90, 0.88 and 0.88 respectively. Data analysis was done at two descriptive and inferential levels including structural equation modeling.

Findings: The results of the research showed that abusive supervision had a positive effect on deviant behaviors in the workplace, and the coefficient of this effect was 0.55, and also, the results showed that the violation of the transactional psychological contract and the violation of the relational psychological contract play a mediating role between abusive supervision on deviant behaviors in the environment had work.

Conclusion: For university staff performance, it highlights the need to curb abusive supervision to prevent psychological contract violations and deviant behaviors in the workplace.

Keywords: Abusive supervision, Deviant behaviors in the workplace, Violation of the psychological contract

Article Type:
Research-based

Corresponding Author:
Abbas Ghaedamini Harouni

© Authors

Received:
July 17, 2024

Received in revised form:
August 22, 2024

Accepted:
September 12, 2024

Published online:
September 20, 2024

Citation: Ghaedamini Harouni, Abbas & Hemtizadeh, Mahsan (2024). The Effect of Abusive Supervision on Deviant Behaviors in the Workplace through Psychological Contract Violation. *Human Capital Assessment and Development*, 1(1), 127-143.

1. Instructor, Department of Management, University of Applied Sciences of Artistic culture of Drijeno Center, Farrukhshahr, Iran. E-mail: abbasghaedamini2020@gmail.com
2. MSc., Department of Culture Management, University of Applied Sciences of Artistic Culture of Drijeno Center, Farrukhshahr, Iran. E-mail: mhsanhmtzadh@gmail.com

Published by Shahid Sattari Aeronautical University, Faculty of Management

Human Capital Assessment and Development, 2024, Summer, Vol, 1, No, 1, PP. 127-143

ISSN: 96440

<https://www.jhcad.ir>



Human Capital Assessment and Development is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License



تأثیر سرپرستی توهین‌آمیز بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق نقض قرارداد روانی

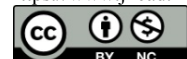
عباس قائدامینی هارونی^۱، مهسان همتی‌زاده^۲

نوع مقاله: پژوهشی	چکیده
نویسنده مسئول: عباس قائدامینی هارونی	<p>زمینه و هدف: یک فرهنگ مولد و مثبت در محیط کار، برای به‌دست آوردن نتایج مثبت کار سازمانی ضروری است. در عین حال، رفتار انحرافی در محیط کار در دانشگاه، به‌عنوان نوعی رفتار منفی شناخته شده است که از بروز رفتار مثبت در محیط کار جلوگیری می‌کند. رفتار کاری معکوس بر خلاف اهداف سازمانی عمل می‌کند و یکی از جنبه‌های منفی رفتار سازمانی محسوب می‌شود. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر سرپرستی توهین‌آمیز بر رفتارهای انحرافی در محیط کار، از طریق نقض قرارداد روانی اجرا شده است.</p>
© نویسندگان	<p>روش: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع هم‌بستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر، تمام کارکنان دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری هستند که تعداد آن‌ها ۲۲۵۵ نفر است. از طریق فرمول نمونه‌گیری کوکران، ۶۰۰ نفر از بین این افراد به‌عنوان نمونه از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شد. ابزار پژوهش پرسش‌نامه سرپرستی توهین‌آمیز میچل و آمبروز (۲۰۰۷)، پرسش‌نامه رفتارهای انحرافی در محیط کار بنت و رایبسون (۲۰۰۰)، نقض قرارداد روان‌شناختی معامله‌ای وانگ و همکاران (۲۰۱۷) و نقض قرارداد روان‌شناختی رابطه‌ای وانگ و همکاران (۲۰۱۷) بوده است. روایی پرسش‌نامه‌ها بر اساس، روایی محتوایی، صوری و سازه بررسی و پس از اصلاحات لازم، روایی به تأیید رسید. از سوی دیگر پایایی پرسش‌نامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به‌ترتیب ۰/۹۰، ۰/۹۰، ۰/۸۸ و ۰/۸۸ برآورد شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی مشتمل بر مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفت.</p>
دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۲۷	<p>یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که سرپرستی توهین‌آمیز با ضریب تأثیر ۰/۵۵ بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر مثبت دارد. همچنین، نقض قرارداد روان‌شناختی معامله‌ای و نقض قرارداد روان‌شناختی رابطه‌ای، بین سرپرستی توهین‌آمیز بر رفتارهای انحرافی در محیط کار نقش میانجی ایفا می‌کنند.</p>
بازنگری: ۱۴۰۳/۰۶/۰۱	<p>نتیجه‌گیری: عملکرد کارکنان دانشگاه، نیاز به مهار سرپرستی توهین‌آمیز را برای جلوگیری از نقض قراردادهای روان‌شناختی و رفتارهای انحرافی در محیط کار برجسته می‌کند.</p>
پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۲۲	<p>کلیدواژه‌ها: سرپرستی توهین‌آمیز، رفتارهای انحرافی در محیط کار، نقض قرارداد روانی</p>
انتشار: ۱۴۰۳/۰۶/۳۰	

استناد: قائدامینی هارونی، عباس و همتی‌زاده، مهسان (۱۴۰۳). تأثیر سرپرستی توهین‌آمیز بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق نقض قرارداد روانی. *ارزیابی و رشد سرمایه‌های انسانی*، ۱(۱)، ۱۲۷-۱۴۳.

۱. مربی، گروه مدیریت، دانشگاه جامع علمی کاربردی، مرکز فرهنگی هنری دریژنو، فرخشهر، ایران. رایانامه: abbasgheadamini2020@gmail.com
۲. دانشجوی کارشناسی، گروه مدیریت فرهنگی، دانشگاه جامع علمی کاربردی، مرکز فرهنگی هنری دریژنو، فرخشهر، ایران. رایانامه: mhsanhmtyzadh@gmail.com

https://www.jhcad.ir



This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

ناشر: دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری

ارزیابی و رشد سرمایه‌های انسانی، ۱۴۰۳، تابستان، دوره ۱، شماره ۱، ص. ۱۲۷-۱۴۳

شاپا: ۹۶۴۴۰

مقدمه

در سال‌های اخیر، در زمینه جنبه تاریک رفتار کارکنان پژوهش‌های زیادی انجام شده است؛ با این حال، تعداد فزاینده‌ای از پژوهش‌ها در زمان حاضر، روی جنبه تاریک رفتار سازمانی متمرکز شده است که با رفتارهای انحرافی در محیط کار مرتبط است (محمود، آلونازی، آویس بلوچ و نواز لودی^۱، ۲۰۲۱). این رویکرد چشمگیر، در اقدامات داوطلبانه سازمان‌ها ریشه دارد که هنجارهای آن‌ها را نقض می‌کند و برای منافع مشروع سازمان مضر است. در این راستا، رفتارهای انحرافی در محیط کار، رفتار ویرانگر سازمان و اعضای آن را نشان می‌دهند (کزارنوتا بوجارسکا^۲، ۲۰۱۵). این عامل تعیین‌کننده، به‌طور چشمگیری بر عملکرد کارآمد یک سازمان تأثیر می‌گذارد؛ زیرا رفتارهای انحرافی در محیط کار، به کارکنان آسیب می‌رساند و آن‌ها را به کاهش موفقیت سازمان و مؤلفه‌های موفقیت کارآمد که شامل رفاه کارکنان می‌شود، هدایت می‌کند (دی کلرک، کوندی، سردار و شاهد^۳، ۲۰۲۱). از این رو، پژوهش‌های اخیر عواملی را بررسی کرده‌اند که نشان می‌دهد چرا کارکنان در رفتارهای انحرافی در محیط کارها مشارکت می‌کنند. در پژوهش‌های تجربی جنبه‌های مختلفی شناسایی شده است که باعث افزایش رفتار انحرافی کارکنان می‌شود (مخدوم، عطا و مالیک^۴، ۲۰۱۹؛ ما و لی^۵، ۲۰۱۹)، مانند تلقین‌های فرهنگ سازمانی ماکیاویلیایی که باعث کاهش اعتماد، جهت‌گیری موقعیت و جهت‌گیری فرهنگی می‌شود. در این زمینه فرهنگی، کارکنان رفتارهای انحرافی در محیط کارها را با کاهش اعتماد، نقض قرارداد روانی و بی‌عدالتی سازمانی بروز می‌دهند (ژنگ، ووو، چن و لین^۶، ۲۰۱۷). تقاضاهای شغلی، از جمله حجم کاری و خواسته‌های بین فردی، با رفتارهای انحرافی در محیط کار مرتبط هستند (بالدوچی، شاوفلی و فراکارولی^۷، ۲۰۱۱). با وجود رشد اخیر پژوهش‌ها روی رفتارهای انحرافی در محیط کار، کمتر پژوهشی بر نقض قرارداد بین کارکنان و کارفرما از جمله نقض قرارداد روان‌شناختی، رابطه در یک چارچوب همراه با رفتارهای انحرافی در محیط کار متمرکز شده است. بر این اساس، پژوهش حاضر با ارزیابی ارتباط بین سرپرستی توهین‌آمیز و رفتار کاری غیرمولد، به دنبال پُر کردن این شکاف پژوهشی است. اصالت پژوهش حاضر، در تلقین نقض قرارداد روان‌شناختی معامله‌ای و نقض قرارداد روان‌شناختی رابطه‌ای با هم نهفته است تا بتوان به بینش معناداری در خصوص رفتار کاری ضد مولد دست یافت. بنابراین، سرپرستی توهین‌آمیز شایان توجه است؛ زیرا معمولاً ادراک منفی کارکنان را افزایش می‌دهد (جو، خو، کین و اسپکتور^۸، ۲۰۱۹) و هویت اجتماعی و منافع شخصی آن‌ها را تهدید می‌کند (کرنان، راسیکو و فیشر^۹، ۲۰۱۶). تعداد محدودی از پژوهش‌ها، به بررسی سرپرستی توهین‌آمیز و تأثیر آن بر رفتارهای انحرافی در محیط کار پرداخته‌اند که نیاز بیشتر به شناسایی این عامل تعیین‌کننده را برجسته می‌کند. این نیاز با توجه به این واقعیت بیشتر می‌شود که درک سرپرستی توهین‌آمیز ضروری است؛ زیرا با نتایج کارکنان مرتبط است (رونن و دونیا^{۱۰}، ۲۰۲۰). در مرحله دوم،

1. Mahmood, Alonazi, Awais Baloch & Nawaz Lodhi
2. Czarnota
3. De Clercq, Kundi, Sardar & Shahid
4. Makhdoom, Atta & Malik
5. Ma & Li
6. Zheng, Wu, Chen & Lin
7. Balducci, Schaufeli & Fraccaroli
8. Ju, Xu, Qin & Spector
9. Kernan, Racicot & Fisher
10. Ronen & Donia

نقض قرارداد روانی، ناتوانی سازمان در انجام تعهد به کارکنان به‌طور صریح یا ضمنی است (سید، علی، علی و چن^۱، ۲۰۲۱). این پیامدهای نامناسب و منفی مانند غیبت، قصد جابه‌جایی و رفتارهای انحرافی در محیط کار را به همراه دارد (شن، شاوروک، ژائو و وو^۲، ۲۰۱۹). قرارداد رابطه‌ای شامل تعاملاتی است که بر اساس اعتماد و دل‌بستگی عاطفی ساخته شده است؛ در حالی که قرارداد معامله‌ای شامل مبادلاتی است که بر اساس انتظارات بدون وقفه ایجاد می‌شوند (چان^۳، ۲۰۲۱؛ اودونوگو، گریمبر و تئو^۴، ۲۰۱۴). نقض شایان توجه این قراردادها زمانی اتفاق می‌افتد که افراد متوجه می‌شوند سازمان به وعده‌های خود عمل نکرده است (لیو، یانگ و چن^۵، ۲۰۲۰). پژوهش‌ها تأثیر نقض قرارداد روانی بر رفتار کارکنان را بررسی کرده‌اند. با وجود این، بررسی نقض این سازوکار توجه پژوهش حاضر را به خود جلب کرده است؛ زیرا تحقق قرارداد روانی، پیش‌بینی‌کننده مهم عملکرد و رفتار کارکنان است (لیو و همکاران، ۲۰۲۰).

در مجموع با بررسی پیش‌بینی‌های مهم سازمان‌هایی که بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر می‌گذارند، دیدگاه جدیدی به ادبیات مربوطه در زمینه رفتارهای انحرافی در محیط کار ارائه می‌شود. به‌طور دقیق، در پژوهش حاضر، سرپرستی توهین‌آمیز، به‌عنوان عامل مهم تأثیرگذاری بر رفتارهای انحرافی در محیط کار کارکنان دانشگاه بررسی می‌شود. از آنجایی که کارکنان معتقدند سازمان آن‌ها اغلب یک قرارداد روانی را نقض می‌کند، به احتمال زیاد در رفتارهای انحرافی در محیط کار درگیر می‌شوند (استروو، یانگ، کریمر و وین^۶، ۲۰۱۵). با مطالعه دو بُعد نقض قرارداد روان شناختی (نقض قرارداد روان شناختی رابطه‌ای و نقض قرارداد روان شناختی معاملاتی)، پژوهش حاضر می‌کوشد تا تأثیر واسطه‌ای آن را بر ارتباط سرپرستی توهین‌آمیز با رفتارهای انحرافی در محیط کار بررسی کند. با در نظر گرفتن همه این موضوعات، پژوهش حاضر مفاهیم شایان توجهی را برای گسترش ادبیات در زمینه رفتارهای انحرافی در محیط کار ارائه می‌دهد. با تمرکز بر این موضوع مهم در دوران معاصر، پژوهش حاضر، به زمینه‌های نظری و عملی کمک می‌کند. در پژوهش حاضر مدل نظری رفتارهای انحرافی در محیط کار بسط داده شده است. در زمینه عملی، پژوهش حاضر به شاغلان، سیاست‌گذاران و کارکنان مدیریتی سازمان‌ها کمک می‌کند تا دریابند که چگونه جنبه تاریک رفتار سازمانی را کنترل کنند تا محیط کار دوستانه را در سازمان بهبود بخشند.

پیشینه نظری پژوهش

رابطه بین سرپرستی توهین‌آمیز و رفتارهای انحرافی در محیط کار

همان‌طور که در بسیاری از پژوهش‌ها مشاهده می‌شود، ارزیابی ذهنی کارکنان بازتابی از رفتار آن‌هاست و به‌عنوان «سرپرستی توهین‌آمیز» از آن یاد می‌شود (جین، سریواستاوا و کوپر^۷، ۲۰۲۳). بسته به زمینه‌های مختلف، رفتار توهین‌آمیز ممکن است توسط افراد دیگر، به‌طور متفاوتی تفسیر شود. شایان ذکر است که آسیب فیزیکی، بخشی از سرپرستی توهین‌آمیز نیست؛ بلکه فقط درباره رفتار خصمانه سرپرست، از نظر رفتارهای کلامی و غیرکلامی با زیردستان صحبت

1. Said, Ali, Ali & Chen
2. Shen, Schaubroeck, Zhao & Wu
3. Chan
4. O'Donoghue, Grimmer & Teo
5. Liu, Yang & Chen
6. Astrove, Yang, Kraimer & Wayne
7. Jain, Srivastava & Cooper

می‌کند (کوی و لیم^۱، ۲۰۲۳). اظهار نظر منفی، رفتار بی‌صدا، بی‌ادبی و همچنین تجاوز به حریم خصوصی، نمونه‌های بارز در این زمینه است. همان‌طور که در پژوهش سیستماتیک یو، خو و لی^۲ (۲۰۲۳) بیان شده است، سرپرستی توهین‌آمیز با چندین نتیجه رفتاری و روان‌شناختی مرتبط است. همان‌طور که در چندین پژوهش مشاهده شد، یکی از رایج‌ترین مسائلی که سازمان‌ها در محیط کار با آن مواجه می‌شوند، «رفتار انحرافی» است. رفتاری که شامل خصومت، خراب‌کاری و آزار کلامی و همچنین فیزیکی باشد، به‌عنوان سوءاستفاده از معیارهای اخلاقی شناخته می‌شود. اغلب به چنین رفتارهایی، «سوءرفتار»، «رفتار انحرافی»، «خشونت»، «پرخاشگری»، «رفتار غیراخلاقی» و همچنین «قلدری در محیط کار» گفته می‌شود. تا آنجا که به این شرایط مربوط می‌شود، همه آن‌ها تحت رفتارهای انحرافی در محیط کار قرار می‌گیرند (علی اواد و محمد السید^۳، ۲۰۲۳). این‌گونه رفتار، معمولاً در کارکنانی بروز می‌کند که تمایل دارند استانداردهای اخلاق و اخلاقیات را زیر پا بگذارند. هدف اصلی آن‌ها، آسیب‌رساندن به اعضا و سازمان است. این رفتار نه‌تنها به آن‌ها، بلکه به مشتریان، مافوق‌ها، همکاران و همچنین زیردستان نیز آسیب می‌رساند. به‌زعم کیانی و الاسان^۴ (۲۰۲۱)، رفتار عمدی‌ای که استانداردهای سازمان را نقض کند و رفاه اعضای آن یا سازمان را به خطر اندازد، رفتارهای انحرافی در محیط کار نامیده می‌شود. علاوه‌براین هل و همکاران^۵ (۲۰۱۸) این رفتار را به‌عنوان رفتاری نامطلوب و داوطلبانه توصیف کردند؛ زیرا پیامدهای کاملاً نامطلوب را برای هر سازمانی مستعد می‌کند.

ارتباط قوی بین سرپرستی توهین‌آمیز و رفتارهای انحرافی در محیط کار، در پژوهش‌های پیشین تأیید شده است. یکی از مهم‌ترین دلایل این رابطه، این است که سرپرستی توهین‌آمیز اثر منفی ایجاد می‌کند (رضاء، سنت اونج و الله^۶، ۲۰۲۳). زمانی که کارکنان با رفتارهای توهین‌آمیز سرپرستان خود مواجه می‌شوند، معمولاً با خشم، احساس خشم و همچنین خصومت پاسخ می‌دهند. فقدان تعهد و تمایل به مقابله به مثل، از احساسات منفی نشئت می‌گیرد که ممکن است تا حد زیادی مانع رشد سازمان شود (سلیا، فاین، فیشرمن، ساوا و دومیترو^۷، ۲۰۱۳). این ممکن است به نتایج خاصی مانند رفتارهای غیرمولد مانند خراب‌کاری، دزدی یا پخش شایعه منجر شود تا ناامیدی و نارضایتی آن‌ها را نشان دهد. ادراک عدالت سازمانی با سرپرستی توهین‌آمیز کاهش می‌یابد (آن و وانگ^۸، ۲۰۱۶). با این حال، محیط کاری خصمانه، به‌دلیل سرپرستی توهین‌آمیز ایجاد می‌شود که با افزایش سطح استرس، روحیه ضعیف و رضایت شغلی کمتر مشخص می‌شود. می‌توان گفت که کارکنان برای محافظت از خود، به مشارکت در رفتارهای انحرافی در محیط کار تمایل دارند. بسیاری از پژوهش‌ها رابطه معنادار و قوی‌ای را بین سرپرستی توهین‌آمیز و احتمال درگیر شدن در رفتارهای انحرافی در محیط کار نشان داده‌اند. با توجه به آنچه بیان شد، فرضیه نخست پژوهش مطرح می‌شود.

H1: سرپرستی توهین‌آمیز بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.

1. Koay & Lim

2. Yu, Xu & Li

3. Ali Awad & Mohamed El Sayed

4. Kayani & Alasan

5. Helle & et al

6. Reza, St-Onge & Ullah

7. Sulea, Fine, Fischmann, Sava & Dumitru

8. An & Wang

نقش میانجی نقض قرارداد روانی معامله‌ای

ارتباط بین سرپرستی توهین‌آمیز با رفتارهای انحرافی در محیط کار پیچیده است؛ زیرا عوامل متعددی می‌تواند به‌طور مستقیم روی این ارتباط تأثیر بگذارد. نقض قرارداد روانی شناختی معامله‌ای، یکی از آنهاست که بین این عوامل نقش میانجی ایفا می‌کند (مورش، ون دایک و کودن^۱، ۲۰۲۰). زمانی در کارکنان قرارداد روانی شناختی معامله‌ای نقض می‌شود که کارکنان احساس کنند که کارفرمایانشان به تعهداتشان در زمینهٔ پاداش و منابع عمل نمی‌کنند. با نقض شرایط صریح این رابطه، سرپرستی توهین‌آمیز می‌تواند نقش خود را در نقض قرارداد روانی شناختی معامله‌ای ایفا کند. کارکنان ممکن است تمایل داشته باشند که این موضوع را به‌عنوان نقض قرارداد روانی شناختی درک کنند؛ زیرا با سرپرستی توهین‌آمیز روبه‌رو می‌شوند (تپر^۲، ۲۰۰۰) و علاوه‌براین، ممکن است تأثیرهای فزاینده‌ای بر نگرش آن‌ها داشته باشد. می‌توان ادعا کرد که نقض قرارداد روانی معامله‌ای، به‌دلایل زیادی بین سرپرستی توهین‌آمیز با رفتارهای انحرافی در محیط کار میانجی شود؛ برای مثال، احساس بدرفتاری و بی‌عدالتی، به‌دلیل نقض قرارداد که توسط کارکنان درک می‌شود یا عواطف منفی که معمولاً با بی‌عدالتی ادراک شده مانند خشم، عصبانیت و میل به انتقام ایجاد می‌شود. رفتارهای انحرافی در محیط کار، به‌دلیل این احساسات و با نگرش تلافی‌بروز می‌کند (جنسن، اوپلند و رایان^۳، ۲۰۱۰). در این وضعیت، ارتباط بین سازمان و کارکنان نیز به‌واسطهٔ نقض قرارداد روانی معامله‌ای تضعیف می‌شود. همچنین مشاهده شده است که اعتماد بین سازمان‌ها و کارکنان نیز توسط نقض قرارداد روانی معامله‌ای از بین رفته است (لی و چن^۴، ۲۰۱۸)؛ زیرا کارکنان به سازمان بی‌اعتماد می‌شوند و تمایل دارند تا اهداف و هنجارهای آن پایبند نمانند و همهٔ این‌ها باعث می‌شود که کارکنان در رفتارهای انحرافی در محیط کار درگیر شوند. با پرورش احساسات منفی، کاهش اعتماد و کاهش تعهد سازمانی، نقض قرارداد روانی معامله‌ای همانند میانجی عمل می‌کند. از این رو می‌توان فرضیهٔ دوم را مطرح کرد.

H2: بین سرپرستی توهین‌آمیز با رفتارهای انحرافی در محیط کار، عامل نقض قرارداد روانی شناختی معامله‌ای نقش میانجی دارد.

نقش میانجی نقض قرارداد روانی شناختی رابطه‌ای

نقض قرارداد روانی شناختی رابطه‌ای، بین سرپرستی توهین‌آمیز با رفتارهای انحرافی در محیط کار نقش مهمی ایفا می‌کند که ارزش پژوهش را دارد. تا آنجا که به نقض قرارداد روانی شناختی رابطه‌ای مربوط می‌شود، معمولاً این نقض زمانی رخ می‌دهد که خشونت از نظر تعهدهای رابطه‌ای توسط کارکنان درک شود. این می‌تواند خشونت از نظر حمایت، اعتماد، احترام یا در رابطه آن‌ها باشد. با این حال، با نقض قرارداد روانی شناختی رابطه‌ای، بر کیفیت روابط بین طرفین تأثیر می‌گذارد. مشاهده شده است که سرپرستی توهین‌آمیز می‌تواند آن را نقض کند (رستوبوگ، بردیا و تنگ^۵، ۲۰۰۸). نقض قرارداد روانی شناختی رابطه‌ای، می‌تواند نقش خود را به‌عنوان میانجی بین سرپرستی توهین‌آمیز با رفتارهای انحرافی در محیط کار ایفا کند. در بسیاری از پژوهش‌ها، مشاهده شده است که از طریق فرسایش اعتماد، نقض قرارداد روانی شناختی رابطه‌ای میان این متغیرها

-
1. Morsch, van Dijk & Kodden
 2. Tepper
 3. Jensen, Opland & Ryan
 4. Li & Chen
 5. Restubog, Bordia & Tang

واسطه می‌شود. اعتمادی که کارکنان به سازمان و سرپرستان خود قائل می‌شوند با سرپرستی توهین‌آمیز آسیب می‌بیند (رستوبوگ و همکاران، ۲۰۰۶)؛ از این رو، کارکنان تمایل دارند که وقتی با رفتارهای توهین‌آمیز مواجه می‌شوند، نقض تعهدهای رابطه‌ای خود را درک کنند و ممکن است به شکست اعتماد آن‌ها منجر شود (مورش و همکاران، ۲۰۲۰). محیط کار خصمانه کارکنان، به دلیل عدم اعتماد ایجاد می‌شود که ممکن است کارکنان را در رفتارهای انحرافی در محیط کار درگیر کند. علاوه‌براین، باورهای هنجاری کارفرمایان نیز تحت‌تأثیر نقض قرارداد روان‌شناختی رابطه‌ای قرار می‌گیرد. کارکنان معمولاً تصور می‌کنند که سازمان به تعهدهایی که آن‌ها داده شده است، عمل نمی‌کند و خود را درگیر فعالیت‌های مختلف مرتبط با رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌کنند. احساسات منفی و پریشانی از طریق رفتارهای انحرافی در محیط کار ایجاد می‌شود. با درک نقش میانجی رفتارهای انحرافی در محیط کار، سازمان‌ها می‌توانند اهمیت ارتقای اعتماد و روابط زبردست را تفسیر کنند. بر این اساس، فرضیه سوم را مطرح کرد.

H3: نقض قرارداد روان‌شناختی رابطه‌ای بین سرپرستی توهین‌آمیز و رفتارهای انحرافی در محیط کار واسطه است.

پیشینه تجربی

ارشد، قاسم، رینود و فاروق^۱ (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان «دین‌داری، به‌عنوان حائلی در برابر تأثیر سرپرستی توهین‌آمیز بر رفتار غیراخلاقی کارکنان: یک مدل میانجیگری تعدیل شده» که با روش توصیفی از نوع هم‌بستگی و نمونه آماری ۷۰ نفر انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که بین سرپرستی توهین‌آمیز و رفتار غیراخلاقی کارکنان، رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد که در این رابطه، عدم مشارکت اخلاقی، نقش میانجی دارد. علاوه‌براین، سرپرستی توهین‌آمیز تنها در مواردی که دین‌داری آن‌ها ضعیف بود، به رفتار غیراخلاقی در کارکنان از طریق عدم مشارکت اخلاقی منجر شد.

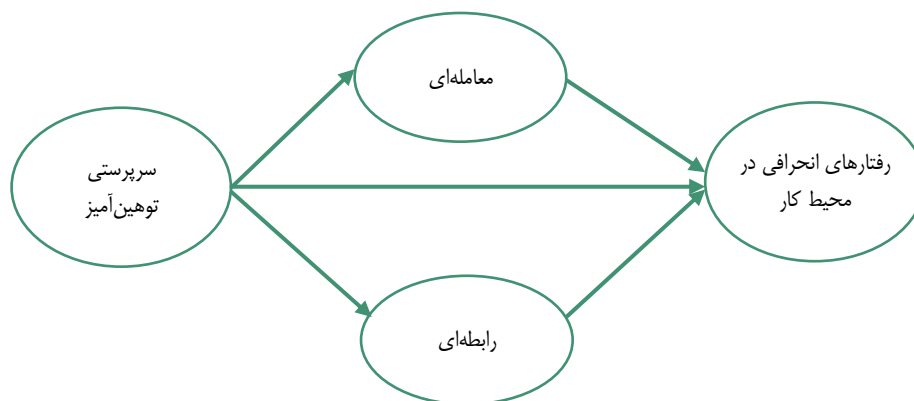
رضا و همکاران (۲۰۲۳) پژوهشی با عنوان «سرپرستی توهین‌آمیز و رفتارهای انحرافی در صنعت هتلداری: نقش انگیزه درونی و خود ارزیابی اصلی» انجام داد. این پژوهش با روش توصیفی از نوع هم‌بستگی و نمونه آماری ۸۰۰ نفر انجام شد. یافته‌های این پژوهش تأثیرهای مخرب سرپرستی توهین‌آمیز بر رفتارهای انحرافی کارکنان خط مقدم و تأثیرهای میانجی و تعدیل‌کننده انگیزه درونی و خود ارزیابی اصلی را تأیید کرد.

ارشد (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان «هنگامی که سرپرستی توهین‌آمیز، رفتارهای انحرافی را افزایش می‌دهد: نقش تعدیل‌کننده ایمنی روانی و هویت سازمانی» که با روش توصیفی از نوع هم‌بستگی و نمونه آماری ۱۲۰ نفر انجام شد، به این نتیجه رسید که ضعف ایمنی روانی، ارتباط مثبت بین سرپرستی توهین‌آمیز و رفتارهای انحرافی را تقویت می‌کند. علاوه‌براین، سطح پایین هم‌ذات‌پنداری با یک سازمان، ارتباط مثبت بین نظارت سوءاستفاده و انحراف سازمانی را تقویت می‌کند.

لیو و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «تأثیر سرپرستی توهین‌آمیز بر رفتارهای انحرافی کارکنان: دیدگاه مبتنی بر هویت» که با روش توصیفی از نوع هم‌بستگی و نمونه آماری ۱۸۲ نفر انجام شد، به این نتیجه رسیدند که سرپرستی توهین‌آمیز بر رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیر مثبت دارد و در این میان، هویت اخلاقی نقش میانجی ایفا می‌کند.

وانگ، لی، وانگ و گائو^۱ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «سرپرستی توهین‌آمیز و رفتارهای انحرافی در محیط کار: نقش واسطه‌ای عدالت تعاملی و نقش تعدیل‌کننده فاصله قدرت» که با روش توصیفی از نوع هم‌بستگی و نمونه آماری ۲۸۳ نفر انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که درک عدالت تعاملی، ارتباط بین سرپرستی توهین‌آمیز و رفتارهای انحرافی در محیط کار را واسطه می‌کند و سرپرستی توهین‌آمیز رابطه منفی قوی‌تری با ادراک عدالت تعاملی برای کارکنان در فاصله قدرت پایین نسبت به کارکنان با فاصله قدرت بالا دارد.

همان‌طور که در شکل ۱ نشان داده شده است، متغیر مستقل پژوهش، سرپرستی توهین‌آمیز است. تمرکز پژوهش حاضر، بر سرپرستی توهین‌آمیز است؛ زیرا بیشترین پژوهش‌ها در زمینه سرپرستی توهین‌آمیز در کشورهای غربی انجام شده است. متغیر وابسته نیز رفتارهای انحرافی در محیط کار است. رفتارهای انحرافی در محیط کار، به دو دسته انحراف‌های بین فردی و سازمانی طبقه‌بندی می‌شود. پژوهش حاضر، بر هر دو بُعد رفتارهای انحرافی در محیط کار متمرکز است؛ زیرا بسیاری از پژوهشگران نیز از هر دو این ابعاد، به‌طور هم‌زمان استفاده کرده‌اند. نقض قرارداد روان‌شناختی نیز به‌عنوان میانجی رابطه بین سرپرستی توهین‌آمیز با رفتارهای انحرافی در محیط کار نقش ایفا می‌کند.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر تحلیل داده‌ها، توصیفی از نوع هم‌بستگی (مدل‌سازی معادلات ساختاری) است. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان شاغل در دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری، به تعداد ۲۲۵۵ نفر است. به‌منظور نمونه‌گیری، پژوهشگر ابتدا یک نمونه مقدماتی گرفت و واریانس نمونه را محاسبه کرد که بیشترین مقدار واریانس ۰/۶۰۱ محاسبه شد؛ سپس با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه را مشخص کرد.

$$n = \frac{N(t_{\alpha/2})^2 S^2}{(N-1)\varepsilon^2 + (t_{\alpha/2})^2 S^2} \quad \text{رابطه (۱)}$$

$$n = \frac{2255 * (1.96)^2 (0.601)}{(2255 - 1) * (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.601)} = 600$$

نتایج فرمول نمونه‌گیری کوکران برای کل دانشگاه‌ها، ۶۰۰ نمونه بود که متناسب با حجم هر منطقه، نمونه لازم برای آن دانشگاه استخراج شد. بنابراین در این پژوهش با توجه به حجم نمونه محاسبه شده با توجه به فرمول کوکران، متناسب با هر طبقه که در جدول ۱ آمده است، نمونه‌گیری انجام شد.

جدول ۱. اطلاعات مربوط به جامعه آماری

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

در این پژوهش برای گردآوری داده‌های مورد نیاز، از ابزار پرسش‌نامه استفاده شده است. سؤال‌های تخصصی در مقیاس لیکرت بود. ترکیب سؤال‌های پرسش‌نامه در جدول ۲ مشخص است.

جدول ۲. ترکیب سؤال‌های پرسش‌نامه

متغیرهای مورد بررسی	تعداد سؤال‌ها	نگارنده
سرپرستی توهین‌آمیز	۱۵	میچل و امبروز (۲۰۰۷)
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۲۱	بنت و رابینسون (۲۰۰۰)
نقض قرارداد روان‌شناختی معامله‌ای	۶	وانگ و همکاران (۲۰۱۷)
نقض قرارداد روان‌شناختی رابطه‌ای	۶	وانگ و همکاران (۲۰۱۷)

به‌منظور بررسی روایی محتوایی، پرسش‌نامه‌ها قبل از اجرا با استفاده از نظر استادان و خبرگان بررسی شد. به‌منظور بررسی روایی صوری، پرسش‌نامه‌های مذکور توسط ۳۰ نفر از جامعه آماری پژوهش تکمیل شد و پس از ویرایش مفهومی برخی از سؤال‌ها، روایی صوری آن تأیید شد. تمامی شاخص‌های برازش سؤال‌ها بالای ۰/۹ بود که نشان می‌دهد همه گویه‌ها قابل قبول است. خلاصه نتایج تحلیل عاملی تأییدی در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. نتایج تحلیل عاملی تأییدی ابزارهای پژوهش

سؤال‌ها	پرسش‌نامه	نتایج تحلیل عاملی تأییدی	نتیجه‌گیری
سؤال‌های ۱ تا ۱۵	سرپرستی توهین‌آمیز	$\chi^2/df = ۰/۹۹$, $GFI = ۰/۹۹$, $AGFI = ۰/۹۹$, $RMSEA = ۰/۰۰۰$	برازش مدل مناسب است
سؤال‌های ۱۸ تا ۳۸	رفتارهای انحرافی در محیط کار	$\chi^2/df = ۰/۹۸$, $GFI = ۰/۹۷$, $AGFI = ۹۷/۰$, $RMSEA = ۰/۰۰۰$	برازش مدل مناسب است
سؤال‌های ۳۹ تا ۵۳	نقض قرارداد روان‌شناختی معامله‌ای	$\chi^2/df = ۰/۹۵$, $GFI = ۰/۹۵$, $AGFI = ۰/۹۰$, $RMSEA = ۰/۰۰۱$	برازش مدل مناسب است
سؤال‌های ۵۴ تا ۵۷	نقض قرارداد روان‌شناختی رابطه‌ای	$\chi^2/df = ۰/۹۴$, $GFI = ۰/۹۴$, $AGFI = ۰/۹۰$, $RMSEA = ۰/۰۰۱$	برازش مدل مناسب است

به‌منظور سنجش پایایی، یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسش‌نامه پیش‌آزمون شد؛ سپس با استفاده از داده‌های به‌دست‌آمده، میزان ضریب قابلیت اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که تمامی متغیرها بالای ۰/۷ هستند و این نشان‌دهنده قابل قبول بودن گویه‌هاست.

جدول ۴. ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه پژوهش

مؤلفه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ	مؤلفه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
سرپرستی توهین‌آمیز	۰/۹۰	نقض قرارداد روان‌شناختی معامله‌ای	۰/۸۸
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۰/۹۰	نقض قرارداد روان‌شناختی رابطه‌ای	۰/۸۸

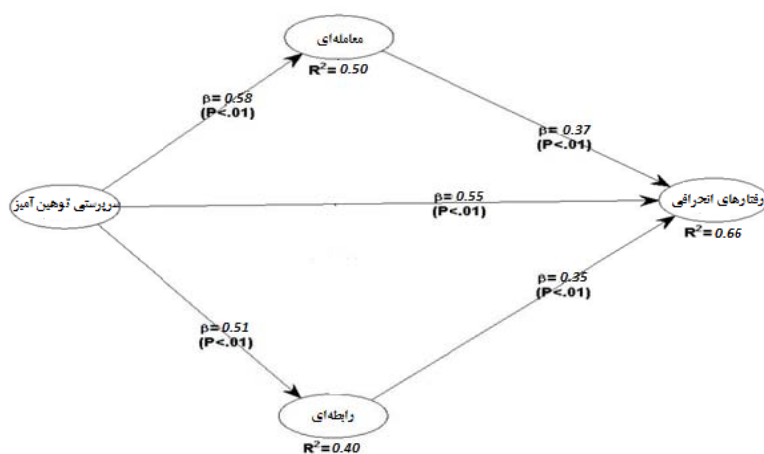
یافته‌های پژوهش

بررسی اطلاعات جمعیت‌شناختی شرکت‌کننده‌ها نشان داد که ۹۵ درصد متأهل و ۵ درصد مجرد بودند. از بین شرکت‌کنندگان، ۲۰ درصد مدرک کارشناسی، ۷۰ درصد کارشناسی ارشد و ۱۰ درصد مدرک دکتری داشتند. میانگین سن آن‌ها ۴۵ سال و میانگین سابقه کاری ۱۲ سال بود.

جدول ۵. اطلاعات توصیفی و وضعیت نرمال بودن متغیرهای پژوهش با آزمون کولموگوروف اسمیرنوف (k-s)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کولموگوروف - اسمیرنوف	مقدار معناداری
سرپرستی توهین‌آمیز	۴/۴۴	۰/۶۰	۱/۸۸۸	۰/۱۱۱
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۴/۵۵	۰/۵۰	۱/۷۷۷	۰/۱۰۱
نقض قرارداد روان‌شناختی معامله‌ای	۳/۸۸	۰/۶۶	۱/۵۵۰	۰/۱۰۵
نقض قرارداد روان‌شناختی رابطه‌ای	۳/۷۵	۰/۷۷	۱/۳۳۳	۰/۱۰۳

با توجه به جدول ۵، سطح معناداری متغیرها از سطح ۰/۰۵ بزرگ‌تر است ($P > 0.05$) پس نرمال بودن داده‌ها تأیید می‌شود و می‌توان برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد. مدل اصلی پژوهش در شکل ۲ مشاهده می‌شود.



شکل ۲. مدل اصلی پژوهش

جدول ۶. برازش مدل

شاخص‌های مورد بررسی	مقدار استاندارد	مقدار مدل	نتیجه‌گیری
AVIF	کمتر از ۳/۳ در حالت ایدئال	۲/۱۰	برازش مدل مناسب است
GOF	مقدار مناسب بیشتر از ۰/۲۵	۱/۰۵	برازش مدل مناسب است
SPR	حالت ایدئال ۱	۱	برازش مدل مناسب است
RSCR	حالت ایدئال ۱	۱	برازش مدل مناسب است
SSR	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است
NLBCDR	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است

با توجه به جدول ۶ مدل وضعیت مناسب و ایدئالی دارد؛ از این رو برازش مدل معنادار است.

جدول ۷. همبستگی بین متغیرهای مکنون و خطا

سرپرستی توهین‌آمیز	رفتارهای انحرافی در محیط کار	نقض قرارداد روان‌شناختی معامله‌ای	نقض قرارداد روان‌شناختی رابطه‌ای
(۰/۹۲)	۰/۵۶	۰/۵۸	۰/۶۰
۰/۶۵	(۰/۹۲)	۰/۶۱	۰/۵۵
۰/۶۱	۰/۵۰	(۰/۹۰)	۰/۵۸
۰/۶۰	۰/۶۵	۰/۵۹	(۰/۹۰)

جدول ۸. نتیجه کلی آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	ادعای فرضیه‌های پژوهش	β	R^2	آماره t	نتیجه
اول	سرپرستی توهین‌آمیز بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.	۰/۵۵۰	۰/۶۶۶	< ۰/۰۰۱	تأیید
دوم	سرپرستی توهین‌آمیز بر نقض قرارداد روان‌شناختی معامله‌ای تأثیر دارد.	۰/۵۸۸	۰/۵۰۵	< ۰/۰۰۱	تأیید
سوم	سرپرستی توهین‌آمیز بر نقض قرارداد روان‌شناختی رابطه‌ای تأثیر دارد.	۰/۵۱۱	۰/۴۰۵	< ۰/۰۰۱	تأیید
چهارم	نقض قرارداد روان‌شناختی رابطه‌ای بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.	۰/۳۷۵		< ۰/۰۰۱	تأیید
پنجم	نقض قرارداد روان‌شناختی معامله‌ای بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.	۰/۳۵۰		< ۰/۰۰۱	تأیید

یک فرض زیربنایی مدل پیشنهادی حاضر، وجود مسیرهای واسطه‌ای است که این روابط با استفاده از روش بوت‌استرپ^۱ بررسی شدند. نتایج بوت‌استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای مدل پیشنهادی را می‌توان در جدول ۹ مشاهده کرد. همان‌طور که نتایج مندرج در جدول ۸ نشان می‌دهد، حد پایین فاصله اطمینان برای نقض قرارداد روان‌شناختی معامله‌ای، به‌عنوان متغیر میانجی بین سرپرستی توهین‌آمیز با رفتارهای انحرافی در محیط کار (۰/۰۹۵۸) و حد بالای آن (۰/۰۲۰۸) است. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان، ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت‌استرپ ۵۰۰۰ است. با توجه به اینکه

1. Bootstrap

صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، این رابطه واسطه‌ای معنادار است؛ بنابراین نقض قرارداد روان‌شناختی معامله‌ای در رابطه بین سرپرستی توهین‌آمیز با رفتارهای انحرافی در محیط کار، به‌عنوان متغیر میانجی ایفای نقش می‌کند؛ همچنین، حد پایین فاصله اطمینان برای نقض قرارداد روان‌شناختی رابطه‌ای، به‌عنوان متغیر میانجی بین سرپرستی توهین‌آمیز با رفتارهای انحرافی در محیط کار (۰/۰۹۲۲) و حد بالای آن (۰/۰۱۲۲) 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 معنادار است؛ بنابراین نقض قرارداد روان‌شناختی رابطه‌ای، در بین رابطه سرپرستی توهین‌آمیز با رفتارهای انحرافی در محیط کار، به‌عنوان متغیر میانجی ایفای نقش می‌کند.

جدول ۹. نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای مدل پیشنهادی

مسیر	مقدار	بوت	سوگیری	خطای استاندارد	سطح اطمینان ۰/۹۵	
					حد پایین	حد بالا
سرپرستی توهین‌آمیز ← نقض قرارداد روان‌شناختی معامله‌ای ← رفتارهای انحرافی در محیط کار	۰/۰۳۳۳	۰/۰۳۰۳	۰/۰۰۰۰	۰/۰۱۲۲	۰/۰۹۵۸	۰/۰۲۰۸
سرپرستی توهین‌آمیز ← نقض قرارداد روان‌شناختی رابطه‌ای ← رفتارهای انحرافی در محیط کار	۰/۰۲۲۲	۰/۰۲۰۲	۰/۰۰۰۰	۰/۰۱۰۱	۰/۰۹۱۱	۰/۰۱۲۲

در نهایت، برای برازش کلی مدل، از شاخص‌هایی همچون میانگین نرخ تورم واریانس، شاخص نیکویی برازش کلی، میانگین ضریب مسیر و میانگین ضریب تعیین استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۱۰ ارائه شده است.

جدول ۱۰. شاخص‌های برازش کلی مدل از نرم‌افزار وارپ پی‌ال‌اس

شاخص‌های برازش	میزان	ملاک	معناداری	تفسیر
میانگین نرخ تورم واریانس ^۱	۲/۳۳۳	<۵ قابل قبول، ایدئال	-	برازش مطلوب
شاخص نیکویی برازش کلی ^۲	۰/۶۵۵	>۰/۱ ضعیف، >۰/۲۵ متوسط، >۰/۳۶ عالی	-	برازش مطلوب
میانگین ضریب مسیر ^۳	۰/۴۷۲	<۰/۰۵	<۰/۰۰۱	برازش مطلوب
میانگین ضریب تعیین ^۴	۰/۵۲۲	<۰/۰۵	<۰/۰۰۱	برازش مطلوب

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر سرپرستی توهین‌آمیز بر رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش میاجی نقض قرارداد روانی در بین کارکنان دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری انجام شد. یافته‌های پژوهش حاضر با پژوهش‌های ارشد و همکاران (۲۰۲۴)، رضا و همکاران (۲۰۲۳)، ارشد (۲۰۲۳)، لیو و همکاران (۲۰۱۸)، وانگ و همکاران (۲۰۱۷) هم‌سو است. بررسی گسترده پژوهش‌های موجود، به تدوین اولین فرضیه منجر شد. یافته‌های نشان داد که سرپرستی توهین‌آمیز بر

1. Average Variance Inflation Factor (AVIF)
2. Goodness-of Fit Index (GOF)
3. Average path coefficient (APC)
4. Average R-squared (ARS)

رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر چشمگیری دارد؛ بنابراین فرضیه اول تأیید می‌شود. یافته‌ها نشان می‌دهد که کارکنان دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری که با سرپرستی توهین‌آمیز روبه‌رو هستند، بیشتر درگیر رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌شوند. این امر بهره‌وری کلی کار کارکنان را کاهش می‌دهد. پذیرش فرضیه اول همچنین نشان می‌دهد که رهبران تأثیر زیادی بر رفتار کارکنان در محیط کار دارند. رهبرانی که از تاکتیک‌های توهین‌آمیز استفاده می‌کنند، در نهایت به بهره‌وری کارکنان آسیب می‌رسانند. این یافته با پژوهش ختاک و رضوی^۱ (۲۰۲۱) همخوانی دارد. علاوه‌براین، پژوهش حاضر، نقش میانجیگری قرارداد روان‌شناختی معامله‌ای و قرارداد روان‌شناختی رابطه‌ای را بررسی کرد که به تدوین فرضیه‌های دوم و سوم منجر شد. یافته‌ها نشان داد که قرارداد روان‌شناختی معامله‌ای، واسطه‌ای مهم است که از فرضیه دوم پشتیبانی و میانجیگری روان‌شناختی معامله‌ای را تأیید می‌کند. میانجیگری معنادار قرارداد روان‌شناختی معامله‌ای بین سرپرستی توهین‌آمیز و رفتارهای انحرافی در محیط کار، نشان می‌دهد که نقض قرارداد روان‌شناختی رابطه‌ای، باعث افزایش وقوع رفتارهای انحرافی کارکنان در محیط کار می‌شود. نقض قرارداد روانی رابطه‌ای، به معنای نقض اعتماد و انتظارات بین کارکنان و رهبری است. کارکنانی که این تخلف را توسط سرپرست تجربه می‌کنند، ممکن است در نهایت درگیر رفتارهای انحرافی در محیط کار شوند. این رفتارهای انحرافی در محیط کار، ممکن است شامل رفتار پنهان کردن دانش کارکنان باشد (پرادان، سریواستاوا و میشرآ،^۲ ۲۰۲۰).

پیامدهای نظری متفاوتی از کار پژوهشی حاضر وجود دارد:

نخست، این پژوهش به ادبیات موجود کمک می‌کند؛ زیرا مطالعه پژوهش فعلی فرضیه‌های مربوط به سرپرستی توهین‌آمیز و رفتارهای انحرافی در محیط کار را بررسی می‌کند. این دیدگاهی را در مورد چگونگی تأثیر سرپرستی توهین‌آمیز بر رفتارهای انحرافی در محیط کار ارائه می‌کند. پژوهش حاضر، همچنین توضیح می‌دهد که نقض قرارداد روان‌شناختی معامله‌ای و نقض قرارداد روان‌شناختی رابطه‌ای، می‌تواند در رابطه بین سرپرستی توهین‌آمیز و رفتارهای انحرافی در محیط کار نقش داشته باشد. به این ترتیب، پژوهش حاضر، به ادبیات موجود کمک می‌کند.

دوم، در قالب یک پژوهش تجربی و کمی، این مطالعه شواهد تجربی‌ای را که در رابطه بین سرپرستی توهین‌آمیز و رفتارهای انحرافی در محیط کار وجود دارد، تقویت می‌کند.

سوم، پژوهش حاضر می‌تواند راهنمایی برای ارائه درک بهتر به پژوهشگران باشد. این چارچوب به نمایش بصری رابطه بین همه متغیرهای مورد مطالعه و فرضیه‌هایی می‌پردازد که در این مطالعه بررسی شدند. همچنین می‌تواند برای کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار مفید باشد. این چارچوب می‌تواند به ایجاد نظریه در خصوص رابطه بین متغیرها کمک کند. چهارم، پژوهش حاضر از سرپرستی توهین‌آمیز، به عنوان متغیر مستقل و از رفتارهای انحرافی در محیط کار، به عنوان متغیر وابسته استفاده کرد و به طور مستقیم دیدگاهی را در خصوص رابطه میان این متغیرها ارائه داد که در پژوهش‌های قبلی نبوده است.

پنجم، پژوهش حاضر همچنین از نقض قرارداد روان‌شناختی معامله‌ای و نقض قرارداد روان‌شناختی رابطه‌ای به عنوان واسطه استفاده کرده است. مطالعه پژوهشی اطلاعاتی را درباره اینکه چگونه این دو متغیر رابطه بین سرپرستی توهین‌آمیز و

1. Khattak & Rizvi

2. Pradhan, Srivastava & Mishra

رفتارهای انحرافی در محیط کار را واسطه می‌کنند، ارائه می‌کند. پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین سرپرستی توهین‌آمیز و رفتار کاری غیرمعمولی پرداخته است. این پژوهش نشان می‌دهد که چگونه سرپرستی توهین‌آمیز می‌تواند بر رفتار کارکنان تأثیر منفی داشته باشد و به‌طور عمده بررسی می‌کند که چگونه سرپرستی توهین‌آمیز، باعث ایجاد رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌شود. این یافته به‌قطع می‌تواند پیامدهای عملی مستقیم داشته باشد. نخست اینکه برای مدیران دانشگاه‌ها، در حین کار در دانشگاه یا حتی در گروه‌های مختلف درون دانشگاه، موارد خاصی وجود دارد که کارکنان انتظار دارند. اگر در گروه یا دانشگاه با کارکنان خوب رفتار نشود، بر بهره‌وری کارکنان تأثیر می‌گذارد. پژوهش حاضر، می‌تواند به مدیران دانشگاه‌ها کمک کند تا بفهمند سرپرستی توهین‌آمیز تا چه حد می‌تواند برای کارکنان و در نهایت برای دانشگاه مضر باشد و به چنین مواردی توجه کنند. مدیران دانشگاه‌ها می‌توانند در این خصوص که برای داشتن بهترین بهره‌وری، چگونه باید با کارکنان خود رفتار کنند، ایده‌هایی ارائه دهند. دوم، برای دانشگاه‌ها، بسیار مهم است که ببینند چگونه رفتارهای انحرافی در محیط کار، می‌تواند به دانشگاه آسیب برساند. آسیب فقط به شهرت محدود نمی‌شود، بلکه به دانشگاه نیز سود می‌رساند. این پژوهش به دانشگاه‌ها کمک می‌کند تا درک بهتری از سرپرستی توهین‌آمیز بر کارکنان داشته باشند که در نهایت بر دانشگاه تأثیر می‌گذارد که در نهایت، پیامدهای عملی برای کارکنان دارد. این پژوهش دیدگاهی را در خصوص نقش میانجی نقض قرارداد روانی بین سرپرستی توهین‌آمیز بر رفتارهای انحرافی در محیط کار ارائه می‌دهد.

نتایج مطالعه نشان می‌دهد که تأثیر شدید سرپرستی توهین‌آمیز بر رفتارهای انحرافی در محیط کار وجود دارد. همچنین نشان می‌دهد که نقض قرارداد روان‌شناختی رابطه‌ای و معامله‌ای میانجی مهمی در این رابطه است، این پژوهش تأکید می‌کند که سرپرستی توهین‌آمیز، باعث خشم کارکنان و همچنین کاهش بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری می‌شود.

References

- Ali Awad, N. H. & Mohamed El Sayed, B. K. (2023). Post COVID-19 workplace ostracism and counterproductive behaviors: Moral leadership. *Nursing Ethics*, 30(7–8), 990–1002. <https://doi.org/10.1177/09697330231169935>
- An, F. & Wang, B. (2016). Abusive supervision and counterproductive work behavior: Moderating effect of negative affectivity. *Journal of Service Science and Management*, 09(01), 66–73. <https://doi.org/10.4236/jssm.2016.91009>
- Arshad, M. (2023). When Abusive Supervision Increases Workplace Deviance: The Moderating Role of Psychological Safety and Organizational Identification. *The Lahore Journal of Business*, 11(1), 1-26. <https://doi.org/10.35536/ljb.2023.v11.i1.a1>.
- Arshad, M., Qasim, N., Reynaud, E., & Farooq, O. (2024). Religiosity as a buffer against the impact of abusive supervision on employee unethical behavior: a moderated mediation model. *Leadership & Organization Development Journal*, 45(8), 1588-1606.
- Astrove, S. L., Yang, J., Kraimer, M. & Wayne, S. J. (2015). Psychological contract breach and counterproductive work behavior: A moderated mediation model. *Academy of Management Proceedings*, 2015(1), 11094. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2015.11094abstract>

- Balducci, C., Schaufeli, W. B. & Fraccaroli, F. (2011). The job demands–resources model and counterproductive work behaviour: The role of job-related affect. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(4), 467–496. <https://doi.org/10.1080/13594321003669061>
- Chan, S. (2021). The interplay between relational and transactional psychological contracts and burnout and engagement. *Asia Pacific Management Review*, 26(1), 30–38. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2020.06.004>.
- Czarnota-Bojarska, J. (2015). Counterproductive work behavior and job satisfaction: A surprisingly rocky relationship. *Journal of Management & Organization*, 21(4), 460-470.
- De Clercq, D., Kundi, Y. M., Sardar, S. & Shahid, S. (2021). Perceived organizational injustice and counterproductive work behaviours: mediated by organizational identification, moderated by discretionary human resource practices. *Personnel Review*, 50(7/8), 1545–1565. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2020-0469>
- Helle, A. C., DeShong, H. L., Lengel, G. J., Meyer, N. A., Butler, J. & Mullins-Sweatt, S. N. (2018). Utilizing five factor model facets to conceptualize counterproductive, unethical, and organizational citizenship workplace behaviors. *Personality and Individual Differences*, 135, 113–120. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.06.056>
- Jain, A. K., Srivastava, S. & Cooper, C. (2023). A study on the relationship of abusive supervision and fear based silence in India the mediating role of dimensions of emotional intelligence. *Current Psychology*, 42(7), 5543–5558. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01912-3>
- Jensen, J. M., Opland, R. A. & Ryan, A. M. (2010). Psychological contracts and counterproductive work behaviors: Employee responses to transactional and relational breach. *Journal of Business and Psychology*, 25(4), 555–568. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9148-7>
- Jones, G., Moore, K. A. & Morgan, D. (2020). Leadership: Untapping the secret to regional wellbeing, belonging and resilience. *Located Research: Regional Places, Transitions and Challenges*, 1, 117–132.
- Ju, D., Xu, M., Qin, X. & Spector, P. (2019). A multilevel study of abusive supervision, norms, and personal control on counterproductive work behavior: A theory of planned behavior approach. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(2), 163–178. <https://doi.org/10.1177/1548051818806289>
- Kayani, B. & Alasan, I. (2021). Impact of leaders despotism on subordinates outcomes with mediation of psychological contract breach. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27, 2236–2247.
- Kernan, M. C., Racicot, B. M. & Fisher, A. M. (2016). Effects of abusive supervision, psychological climate, and felt violation on work outcomes: A moderated mediated model. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23(3), 309–321. <https://doi.org/10.1177/1548051815627358>
- Khattak, P. & Rizvi, S. T. H. (2021). The effect of abusive supervision and psychopathy on counter productive work behavior: The role of psychological capital. *NICE Research Journal*, 14(1), 1–26. <https://doi.org/10.51239/nrjss.v14i1.244>

- Koay, K. Y. & Lim, P. K. (2023). Abusive supervision and knowledge hiding: The moderated mediation role of overall justice and gender. *Global Business and Organizational Excellence*, 42(2), 16–28. <https://doi.org/10.1002/joe.22181>
- Li, S. & Chen, Y. (2018). The relationship between psychological contract breach and employees' counterproductive work behaviors: The mediating effect of organizational cynicism and work alienation. *Frontiers in Psychology*, 9, 1273. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01273>
- Liu, H., Yang, J. & Chen, X. (2020). Making the customer-brand relationship sustainable: The different effects of psychological contract breach types on customer citizenship behaviours. *Sustainability*, 12(2), 630. <https://doi.org/10.3390/su12020630>
- Liu, W., He, C., Jiang, Y., Ji, R. & Zhai, X. (2020). Effect of gig workers' psychological contract fulfillment on their task performance in a sharing economy – A perspective from the mediation of organizational identification and the moderation of length of service. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2208. <https://doi.org/10.3390/ijerph17072208>
- Ma, L. & Li, W. (2019). The relationship between stress and counterproductive work behavior: Attachment orientation as a moderate. *Open Journal of Social Sciences*, 07(04), 413–423. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.74033>
- Mahmood, Z., Alonazi, W. B., Awais Baloch, M. & Nawaz Lodhi, R. (2021). The dark triad and counterproductive work behaviours: A multiple mediation analysis. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 34(1), 3321–3342. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2021.1874463>
- Makhdoom, I. F., Atta, M. & Malik, N. I. (2019). Counterproductive Work Behaviors as an Outcome of Job Burnout among High School Teachers. *Bulletin of Education and Research*, 41(2), 79–92.
- Morsch, J., van Dijk, D. & Kodden, B. (2020). The Impact of Perceived Psychological Contract Breach, Abusive Supervision, and Silence on Employee Well-being. *Journal of Applied Business & Economics*, 22(2), 1–17.
- O'Donoghue, W., Grimmer, M. & Teo, H. (2014). Power differential and employee responses to perceptions of non-fulfilment by the organization of its psychological contract obligations. *Academy of Taiwan Business Management Review*, 10(2), 63–74.
- Pradhan, S., Srivastava, A. & Mishra, D. K. (2020). Abusive supervision and knowledge hiding: The mediating role of psychological contract violation and supervisor directed aggression. *Journal of Knowledge Management*, 24(2), 216–234. <https://doi.org/10.1108/JKM-05-2019-0248>
- Raza, B., St-Onge, S. & Ullah, S. (2023). Abusive supervision and deviance behaviors in the hospitality industry: The role of intrinsic motivation and core self-evaluation. *Tourism Management*, 98, 104748. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2023.104748>
- Restubog, S. L. D., Bordia, P. & Tang, R. L. (2006). Effects of psychological contract breach on performance of IT employees: The mediating role of affective commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(2), 299–306. <https://doi.org/10.1348/096317905X53183>

- Ronen, S. & Donia, M. B. (2020). Stifling my fire: The impact of abusive supervision on employees' motivation and ensuing outcomes at work. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36(3), 205–214. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a20>.
- Said, H., Ali, L., Ali, F. & Chen, X. (2021). COVID-19 and unpaid leave: Impacts of psychological contract breach on organizational distrust and turnover intention: Mediating role of emotional exhaustion. *Tourism Management. Perspectives*, 39, 100854. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2021.100854>.
- Shen, Y., Schaubroeck, J. M., Zhao, L. & Wu, L. (2019). Work group climate and behavioral responses to psychological contract breach. *Frontiers in Psychology*, 10, 67. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00067>.
- Sulea, C., Fine, S., Fischmann, G., Sava, F. A. & Dumitru, C. (2013). Abusive supervision and counterproductive work behaviors. *Journal of Personnel Psychology*, 12(4), 196–200. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000097>
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178–190. <https://doi.org/10.2307/1556375>
- Wang, Y., Li, Z., Wang, Y. & Gao, F. (2017). Psychological contract and turnover intention: The mediating role of organizational commitment. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 05(01), 21–35. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2017.51003>
- Yu, Y., Xu, S. T. & Li, G. (2023). Abusive supervision and emotional labour on a daily Basis: The role of employee mindfulness. *Tourism Management*, 96, 104719. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2023.104719>
- Zheng, W., Wu, Y.-C J., Chen, X. & Lin, S.-J. (2017). Why do employees have counterproductive work behavior? The role of founder's Machiavellianism and the corporate culture in China. *Management Decision*, 55(3), 563–578. <https://doi.org/10.1108/MD-10-2016-0696>.