


Research Paper

The Effect of the Dark Triad of Personality on Organizational Citizenship Behavior: The Role of Rudeness in Work Environment and Islamic Work Ethics

Hossein Rahimi Koloor*¹ , Vahideh Ebrahimi Kharajo²

¹ Department of Business Management, Faculty of Social Sciences, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran

² Department of Business Management, Faculty of Social Sciences, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran



10.22080/shrm.2022.24371.1385

Received:

October 17, 2022

Accepted:

December 18, 2022

Available online:

April 13, 2023

Keywords:

Dark Triad, Organizational Citizenship Behavior, Workplace Incivility, Islamic Work Ethics.

Abstract

Human resources play an important and fundamental role in gaining and maintaining competitive advantage in organizations, and for this reason, new concepts such as the dark triad of personality and its relationship with employees' perceptions and behaviors are gaining the attention of researchers. This research was also conducted with the aim of investigating the effect of the dark triad of personality on organizational citizenship behavior with the mediating role of rudeness in the work environment and Islamic work ethics in Tabriz Petrochemical Company. This research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of nature. The statistical population of the present research consists of the employees of Tabriz Petrochemical Company, under the ownership of National Iranian Petrochemical Industries Company, which has 941 official employees; Out of this number, about 200 people responded to the questionnaire items as a sample based on Cochran's formula and using the available sampling method. The data collection tool was a researcher-made questionnaire taken from the studies of Johnson and Webster (2010), Cortina et al. (2001), Podaskoff et al. (1990) and Tofail et al. To measure the face validity of the questionnaire, the experts' opinions were used and to measure its content validity with a relative content validity index, the opinions of 10 experts knowledgeable about the research topic and its reliability or validity were considered and Cronbach's alpha coefficient test was applied. Data were analyzed using SPSS Software and partial least squares method and Smart PLS Software. Examining the results of this research showed that the dark triad of the personality directly affects the organizational citizenship behavior and rudeness in the workplace. Moreover, rudeness in the workplace has a significant effect on the organizational citizenship behavior, and finally the Islamic work ethic has a significant effect on the organizational citizenship behavior. Impoliteness in the workplace mediates the relationship between the dark triad of the personality and organizational citizenship behavior. Furthermore, Islamic work ethics moderates the relationship between impoliteness in the workplace and organizational citizenship behavior.

*Corresponding Author: Hossein Rahimi Koloor

Address: Department of Business Management, Faculty of Social Sciences, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran

Email: hrk6809@gmail.com

Extended abstract

1. Introduction

Today, one of the most annoying and undesirable personality traits is the dark triad of personality, or the dark triangle, first proposed in 2002 by Pavlos and Williams. The dark triad of personality is a set of personality traits with three distinct dimensions of narcissism, machiavellianism, and antisociality, which have different theoretical origins.

However, it generally includes a lack of empathy, emotional cruelty, and a tendency to "fall back" rather than "be together". People's attitude reflects their behavior at work, which mostly affects individual and organizational efficiency. The character of every person is universal and essential for individual, group, departmental or organizational achievements. Given that personality is a set of psychological characteristics based on which people can be classified, these personality traits permanently affect a person's behavior and based on that, people's behavior can be determined in various situations. Therefore, due to the lack of desire and cooperation, dark personalities create problems in valuable relationships in the workplace with management and peers, which further provides a basis for reducing individual and organizational performance. Studies in the dark triangle area provide valuable information about rudeness and aggression, manners, unprofessional workplace activities, and unethical behavior of individuals.

One of the forms of misbehavior and one of the most common anti-productivity behaviors is rudeness in the workplace, so that many employees are the target of rude behavior of their colleagues. Most of the time, these harmful behaviors are rooted in the personality traits of humans and are less due to the external factors of the environment. In addition, Anderson and Pearson (1999) believe that incivility in the workplace is a reciprocal action in which the organizational climate threatens the individual and forces them to display an aggressive and thoughtless act.

Islamic work ethics refers to a set of work-oriented norms and ethical standards that consider virtues such as self-sacrifice,

responsibility, work conscience, commitment, helping others and constructive interpersonal relationships based on the religion of Islam.

This Islamic work ethic has been a guide to the actions of employees in the workplace and has provided values that create an ethical atmosphere that encourages positive behaviors and friendly interpersonal relationships. In this regard, organizational citizenship behaviors refer to the positive behaviors of people who act in the work environment and are not directly required by the organization. This type of behavior is not supported by any direct reward system, while it is considered an important factor for planning the smooth performance of the employees. In this way, in the current research, we investigate the adverse effects of dark personality on organizational citizenship behaviors and as a mediator, we find the source of uncivilized behavior of the people in the workplace as rudeness in the workplace.

In addition, we examine the moderating role of Islamic work ethics as a moral factor. Therefore, in the current research, we investigate the role of the dark triad of personality on organizational citizenship behavior with the mediating role of rudeness in the work environment and the adjustment of Islamic work ethics.

2. Research Methods

This article examines the role of the dark triad of personality on organizational citizenship behaviors by mediating rudeness in the work environment and adjusting Islamic work ethics in Tabriz Petrochemical. In this research, to collect data, a researcher-made questionnaire has been used with 6 items related to the dark triad of the personality adopted from the studies of Johnson and Webster (2010), 6 items related to incivility in the workplace adopted from Cortina et al. (2001), 8 items related to organizational citizenship behavior adopted from Podaskoff et al. (1990), and finally, 4 items related to Islamic work ethics adopted from Tofail et al. (2017). The statistical population included the employees of Tabriz Petrochemical Company under the ownership of National Iranian Petrochemical Industries Company, which has 941 official personnel. Out of this number, about 200 people

answered the questions of the questionnaire as a sample selected based on the Cochran formula and using the available sampling method. To investigate this hypothesis, structural equation modeling with partial least squares method were used in SPSS and Smart PLS Software. This research also examines six hypotheses.

3. Results

In this research, it was found that the dark triad of the employees' personality has a significant effect on rudeness in the workplace and organizational citizenship behavior. Also, the results of this research showed that the Islamic work ethics can be effective on organizational citizenship behavior. In addition, the obtained results confirmed the significant impact of incivility on the organizational citizenship behavior. In indirect ways, rudeness in the workplace as a mediator was able to mediate the relationship between the dark ethics and organizational citizenship behavior. And finally, the results showed that Islamic work ethic as a moderator is able to moderate the relationship between the workplace incivility and organizational citizenship behavior.

4. Conclusion

Based on the findings of this research, Tabriz Petrochemical Company can use the findings of this research to evaluate the effective factors of dark ethics, rudeness in the workplace, organizational citizenship behavior and Islamic work ethics, promote and improve Islamic work ethics and organizational citizenship behavior, and provide an atmosphere in the organization for the employees to be able to manage their dark ethics and reduce rudeness in the workplace through the development of the Islamic work ethics in the organization.

Funding:

There is no funding support.

Authors' contribution:

All authors are equally involved in the preparation and writing of the article.

Conflict of interest:

Authors declared no conflict of interest.

Acknowledgments:

The authors of the article thank and appreciate all the people who gave scientific advice in the preparation of the article. We also thank all the employees of Tabriz Petrochemical Company for preparing this article.

علمی

تأثیر مثلث تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمان: نقش بی‌ادبی در محیط کار و اخلاق کار اسلامی

حسین رحیمی کلور^{*۱} ID و حیده ابراهیمی خراجو^۲

^۱. گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران
^۲. گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

doi 10.22080/shrm.2022.24371.1385

چکیده

منابع انسانی نقش مهم و اساسی در کسب و حفظ مزیت رقابتی در سازمان‌ها داشته و به همین سبب نیز مفاهیم جدید همچون مثلث تاریک شخصیت و ارتباط آن با ادراکات و رفتارهای کارکنان مورد توجه محققان قرار می‌گیرد. این پژوهش نیز با هدف بررسی تأثیر مثلث تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمان با نقش میانجی‌گری بی‌ادبی در محیط کار و تعدیل‌گری اخلاق کار اسلامی در شرکت پتروشیمی تبریز انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر متشکل از کارکنان شرکت پتروشیمی تبریز، تحت مالکیت شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران بوده که دارای ۹۴۱ کارمند رسمی می‌باشند؛ که از این تعداد، حدود ۲۰۰ نفر به‌عنوان نمونه براساس فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس به گویه‌های پرسشنامه پاسخ دادند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه محقق‌ساخته برگرفته از مطالعات جانسون و ویستر (۲۰۱۰)، کورتینا و همکاران (۲۰۰۱)، پوداسکف و همکاران (۱۹۹۰) و توفایل و همکاران (۲۰۱۷) بوده است. جهت سنجش روایی پرسشنامه از روایی صوری با استفاده از نظر خبرگان و روایی محتوای آن با شاخص روایی محتوای نسبی با تکیه بر نظرات ۱۰ نفر از خبرگان آگاه به موضوع پژوهش و پایایی با اعتبار آن نیز با کمک آزمون ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب مورد تأیید قرار گرفته است. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار Spss و روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس. تجزیه و تحلیل شدند. بررسی نتایج این تحقیق نشان داد که اخلاق تاریک شخصیت به‌طور مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی و بی‌ادبی در محیط کار، همچنین بی‌ادبی در محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی و نهایتاً اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمان تأثیر معناداری دارد. و بی‌ادبی در محیط کار رابطه بین اخلاق تاریک شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی را میانجی‌گری کرده و اخلاق کار اسلامی نیز رابطه بین بی‌ادبی در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می‌کند.

تاریخ دریافت:

۲۵ مهر ۱۴۰۱

تاریخ پذیرش:

۲۷ آذر ۱۴۰۱

تاریخ انتشار:

۲۴ فروردین ۱۴۰۲

کلیدواژه‌ها:

اخلاق تاریک، رفتار شهروندی سازمانی، بی‌ادبی در کار، اخلاق کار اسلامی

(Ahmadi-Azar & Jahan, 2020). مثلث تاریک شخصیت

یک خوشه شخصیتی دارای سه بعد متمایز خودشیفتگی، ماکیاولیسم و جامعه‌سنیزی است که این سه ویژگی ریشه‌های نظری متفاوتی دارند؛ اما به‌طور کلی شامل فقدان همدلی،

۱ مقدمه

یکی از آزارنده‌ترین و نامطلوب‌ترین صفات شخصیتی، سه‌گانه تاریک شخصیت یا مثلث تاریک است که برای نخستین بار در سال ۲۰۰۲ از سوی پائولوس و ویلیامز^۱ مطرح شد

* نویسنده مسئول: حسین رحیمی کلور

آدرس: گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

ایمیل: hmk6809@gmail.com

1 Paulhus & Williams

محیط کار آن رایج باشد ممکن است افراد را گرفتار ماریپیچ سکوت نماید و آن‌ها از ابراز عقاید خویش امتناع ورزند، در حالی که جو اخلاقی یک سازمان از کدها، هنجارها، عوامل زمینه‌ای و سازمانی ناشی می‌شود که نتایج مثبت سازمانی مانند تعهد، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی را به دنبال دارد (Ayub et al., 2022).

از سوی دیگر، نقطه مقابل بی‌ادبی در محل کار، اخلاق کار اسلامی را می‌توان مطرح کرد که دارای مجموعه‌ای از هنجارها و استانداردهای اخلاقی معطوف به شغل بوده که برای شغل فرد فضیلت‌هایی همچون ایثار، مسئولیت‌پذیری، وجدان کاری، تعهد، کمک به سایرین، روابط بین فردی سازنده را براساس دین مبین اسلام در نظر می‌گیرد (Naqipour & Fadai Kivani, 2019). این اخلاق کار اسلامی راهنمای عمل کارکنان در محیط کار بوده و ارزش‌هایی را ارائه کرده است که فضایی اخلاقی را که رفتارهای مثبت و روابط بین فردی دوستانه را تشویق می‌کند را به وجود می‌آورد. اخلاق کار اسلامی برگرفته از «قرآن کریم»، «سنت حضرت محمد (ص)» و سیره عملی اصحاب است، زیرا درک قوی از اخلاق اسلامی، فضای اخلاقی بهتری را فراهم می‌کند که در آن افراد مسئولیت‌های خود را با همکاری، فداکاری، هماهنگی و تعهد انجام داده و عملکرد مثبتی را ارائه می‌دهند (Siddiquei et al., 2022). رفتار غیر مدنی در محیط کار بر نتایج مختلف فردی و سازمانی تأثیر می‌گذارد (Grover, 2022). فضای اخلاقی اسلامی می‌تواند رفتارهای بدخواهانه را کاهش دهد که باعث تهدید نفس افراد منفی می‌شود (Aliza et al., 2022). در همین راستا عامل دیگر نیز، رفتارهای شهروندی سازمانی می‌باشد که به رفتارهای مثبت افراد که در محیط کار انجام می‌دهند و مستقیماً مورد نیاز سازمان نیستند، اشاره می‌کند. از این نوع رفتارها هیچ سیستم پاداش مستقیمی حمایت نمی‌کند در حالی که برای برنامه‌ریزی عملکرد روان کارکنان عامل مهمی محسوب می‌گردد (Shabani Beshli, 2022). علاوه بر این، نظریه خودگرایی تهدید شده (Bushman & Baumeister, 1998) تصریح می‌کند که به دلیل تهدید نفس، شخصیت‌های تاریک از سوی افراد در محل کار، یعنی همسالان و سرپرستان، با رفتار غیرمتمدنانه واکنش نشان می‌دهند. شالوده نظری مطالعه حاضر بر ادغام نظریه خودگرایی تهدید شده (TTE) (Bushman & Baumeister, 1998) و نظریه جو اخلاقی (ECT) (Victor & Cullen, 1988) استوار است.

با وجود مطالعات صورت گرفته در حوزه مثلث تاریک شخصیت که اطلاعات ارزشمندی را در مورد بی‌ادبی و پرخاشگری (Aldbyani & Al-Abyadh, 2022)، آداب، فعالیت‌های غیرحرفه‌ای محل کار و رفتار غیراخلاقی افراد (Kowalski et al., 2021)، رفتار غیرمدنی افراد در محل کار (Liu et al., 2019؛ Chen & Wang, 2019) و اخلاق کار اسلامی (Turnipseed & Landay, 2018) ارائه می‌دهند. همچنین با توجه به نقش مهمی که امروزه مثلث تاریک شخصیت می‌تواند بر عملکرد و رفتار شهروندی سازمانی داشته باشد. با مروری بر روند مطالعات مشاهده می‌شود اکثر محققان

بی‌رحمی عاطفی و تمایل به «جلو افتادن» به جای «همراهی و کنار هم بودن» هستند (Ebrahimi & Azami, 2019). نگرش افراد، رفتار آن‌ها را در محل کار نشان می‌دهد که بیشتر بر کارایی فردی و سازمانی تأثیر می‌گذارد. شخصیت هر فرد جهانی است و برای دستاوردهای فردی، گروهی، دپارتمان یا سازمانی ضروری است (Kanadli et al., 2020). با توجه به این که شخصیت مجموعه‌ای از ویژگی‌های روانی بوده که بر اساس آن می‌توان افراد را طبقه‌بندی کرد. این ویژگی‌های شخصیتی به صورت پایدار بر رفتار فرد تأثیر می‌گذارد و بر اساس آن می‌توان رفتار افراد را در موقعیت‌های گوناگون تعیین کرد (Hamidi, 2021). بدین جهت، شخصیت‌های تاریک به دلیل عدم تمایل و همکاری، مشکلاتی را در روابط ارزشمند در محیط کار با مدیریت و همسالان ایجاد می‌کنند که بیشتر زمینه‌ای برای کاهش عملکرد فردی و سازمانی فراهم می‌کند. همچنین مثلث تاریک شخصیت‌ها بر اثربخشی سازمانی نیز تأثیر می‌گذارد (Spain et al., 2014) و منجر به بروز اختلاف بین روابط اجتماعی می‌گردد (Salman Chughtai & Ali Shah, 2020). علاوه بر این، شخصیت‌های تاریک از نظر تجربی و نظری دارای سه بعد هستند، (Paulhus & Williams, 2002) که عمدتاً نشان‌دهنده اختلاف سطح بالا، ناسازگاری و بی‌ادبی در محل کار است که بیشتر بر روابط بین فردی و رفاه دیگران تأثیر می‌گذارد (Amos et al., 2022). یکی از اشکال بدر رفتاری و از شایع‌ترین رفتارهای ضد بهرهوری، بی‌ادبی در محیط کار است به طوری که بسیاری از کارکنان در محل کار با رفتارهای بی‌ادبانه همکاران خویش مواجه می‌شود. این رفتارهای مضر در اکثر مواقع ریشه در ویژگی‌های شخصیتی انسان‌ها داشته و کمتر به دلیل عوامل بیرونی محیط می‌باشد (Hadizadeh Moghadam & Amirkhani, 2021). با این حال، بی‌ادبی در محل کار یک رفتار ضد اجتماعی است که معمولاً بر سطح بالایی از اهداف آسیب افراد از جمله پرخاشگری، عصبانیت، قلدری، انحراف و خشونت متمرکز است (Khattak et al., 2020). و این رفتارها به دلیل شخصیت منفی افراد در هنگام مواجهه با منیت خود از سوی دیگران ایجاد می‌شود (Giacomin & Jordan, 2018).

علاوه بر این، اندرسون و پیرسون^۱ (۱۹۹۹) معتقدند که بی‌ادبی در محل کار یک رویه متقابل است که در آن جو سازمانی، شخصیت را تهدید کرده و آن‌ها را مجبور به نمایش یک عمل تهاجمی و بدون فکر می‌کند (Taylor et al., 2022). کورتینا و همکاران^۲ (۲۰۰۱) نیز با تحقیق بر روی نمونه‌ای از کارکنان بخش دولتی بی‌ادبی در محیط کار را به عنوان یک زیان مالی برای سازمان‌ها به اثبات رسانده‌اند. ادبیات بی‌ادبی در محیط کار عموماً بر نتایج و پیامدهای آن رفتار مخرب تمرکز دارد (DALGIÇ, 2022). تحقیقات اخیر پیامدهای اجتماعی، روانی، اقتصادی و مالی بی‌ادبی در محیط کار را مورد بحث قرار می‌دهد که به روابط بین فردی کارکنان و نتایج سازمانی آسیب می‌رساند (Sguera et al., 2016). به گفته اندرسون و پیرسون (۱۹۹۹)، جو سازمانی که بی‌ادبی در

2. Cortina et al.

1. Anderson & Pearson

همکاران و سرپرستان خود هستند تا بتوانند عزت‌نفس و جو اخلاقی سازمان را تحمل کرده (Öngen, 2010) و روابط بین فردی حفظ کنند (Omran et al, 2021).

۲،۱ مثلث تاریک شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی

جنبه تاریک شخصیت بیانگر تمایلات و حالات نامطلوبی است که ریشه در انگیزه‌ها و تاکتیک‌های رفتاری مضر از قبیل ناسازگاری، خودستایی، سردی عاطفی، دورویی، ریاکاری، تهاجمی بودن و پرخاشگری دارد (Vahdati & Hassannvand, 2019). رفتار سه‌گانه تاریک تأثیرات عمیقی بر پیامدهای اداری و فردی در محل کار دارد، زیرا مجموعه‌ای از ویژگی‌های مختلف انسان تاریک مانند «خودشیفتگی»، «روان‌پریشانی» و «ماکیاولیسم» است (Jensen et al., 2022). مقوله روان‌پریشی شامل ارتباط بین فردی خودخواهانه و نامیدکننده، فقدان احساسات و رفتار ناپخته است (Boey & Vantilborgh, 2016). این افراد تمایلات هویتی پایین و دلهره، تکانش‌گری، عدم مسئولیت‌پذیری و حساسیت نشان می‌دهند (Cohen, 2016) که نتایج نامطلوبی مانند رفتار غرورآمیز و خودخواهانه در روابط اجتماعی در محل کار ایجاد می‌کند (Azare et al., 2023). شخصیت‌های خودشیفته از آنجایی که حس برتری، اقتدار و موقعیت برتر بر دیگران را درک می‌کنند، منحصربه‌فرد هستند (Jonason et al., 2015). بنابراین رفتارهایی را از طریق فعالیت‌هایی از جمله تقویت موقعیت خود با احساس خودخواهی و تأثیرگذاری برای جلب توجه دیگران نشان می‌دهند (Azare et al., 2023). این شخصیت‌ها همیشه می‌خواهند با استفاده از استراتژی‌های منفی مختلف، جهت ارتقای خود، به نقطه مرکزی تیم/گروه تبدیل شوند (El-Naggar, 2023). ماکیاولیسم به راهبردهای انحرافی افراد در ارتباط با دیگران برای افزایش جذابیت در جامعه و همچنین در محل کار در رابطه با شخصیت آن‌ها توجه دارد (Jonason et al., 2015). بنابراین، این شخصیت‌ها سعی می‌کنند دیگران را برای منافع منفی مانند اقتدار، برتری، برجستگی و منافع مالی ناشی از آن استثمار شکست دهند. این شخصیت‌ها با استفاده از تاکتیک‌های غیراخلاقی، سعی دارند که دیگران را دلسرد کنند، و از سوءاستفاده کردن از معایب دیگران احساس شرمندگی نمی‌کنند (Wisse & Sleebos, 2016). بیشتر تحقیق‌های انجام‌شده در رابطه با شخصیت بر مبنای دو تئوری عمده شکل گرفته‌اند؛ نخست تئوری پائولوس و ویلیامز^۱ (۲۰۰۲)، که به سمتایی یا مثلث تاریک معروف است، و دوم مدل دوقطبی نامتعادل^۲ هوگان و هوگان^۳ (۲۰۰۱)، مدل هوگان جنبه تاریک شخصیت را خصلتی منفی و واکنشی منفعلانه معرفی می‌کند و مدل پائولوس و ویلیامز (۲۰۰۲) برای شناسایی ویژگی‌های تاریک بر خصیصه‌های آسیب‌شناسانه با انگیزه‌هایی برای توسعه خود و آسیب زدن به دیگران اشاره می‌کند (Eaton & Nevicka, 2022).

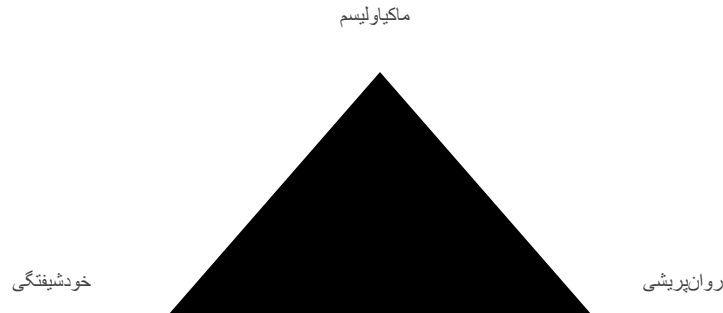
تمرکز خود را بر عوامل تأثیرگذار ابتدایی بر رفتارهای شهروندی سازمانی معطوف داشتند و بیشتر تحقیقاتی که اخیراً صورت گرفته نیز میزان زیادی از توجه خود را به پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی اختصاص داده‌اند. لیکن با وجود تمام آثار مطلوب رفتار شهروندی سازمانی، مطالعه‌ای که جنبه‌های تاریک شخصیت را بر روی این رفتارها در کشور ایران بسنجد و همچنین بی‌ادبی در محیط کار به‌عنوان نقش میانجی و اخلاق کار اسلامی را به‌عنوان یک عامل اخلاقی تعدیل‌کننده مورد بررسی قرار دهد، صورت نگرفته است. لذا به نظر می‌رسد لازم است که بررسی این مفهوم در سازمان‌های ایرانی که رفتار شهروندی کمتری در آن دیده می‌شود انجام گیرد. در این راستا نیز این مطالعه در شرکت پتروشیمی تبریز با دامنه فعالیت گسترده و حجم بالای تولید محصولات پتروشیمی و طیف گسترده از کارکنان (کارکنان ساده، نیمه ماهر و متخصص)، دسترسی و همکاری بسیار خوب شرکت در توزیع و جمع‌آوری اطلاعات، می‌توان مفید واقع گردد. در نهایت مسأله اصلی پژوهش این است که آیا مثلث تاریک شخصیت کارکنان شرکت پتروشیمی تبریز بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار است؟ همچنین بی‌ادبی در محل کار و اخلاق کار اسلامی در این رابطه مؤثرند؟

۲ مبانی نظری و پیشینه‌ی پژوهش

شالوده نظری پژوهش حاضر بر نظریه خودگرایی تهدیدشده (TTE) (Baumeister & Campbell., 1999) و نظریه جو اخلاقی (ECT) (Victor & Cullen, 1988) نهفته است. این نظریات به این مهم اشاره دارند که افراد در محیط کار از سوی همکاران و سرپرستان خود تهدیدی برای نفس خود در محل کار احساس می‌کنند، که منجر به پرورش رفتار غیرمتمدانه و کاهش رفتارهای مثبت می‌شود. رفتار شهروندی سازمانی (Ye et al., 2022) در مقابل این نظریات به این اصل اشاره دارد که اگر سازمان‌ها جو اخلاقی را در قالب فرهنگ، هنجارها، قوانین و سیاست‌ها فراهم کنند رفتار غیرمندی و منفی کارکنان را کاهش می‌دهد. محیط کاری سازمان‌های بخش دولتی در کشورهای در حال توسعه، عزت‌نفس شخصیت‌های تاریک را تهدید می‌کند، که در نتیجه منجر به احساسات و نگرش‌های منفی مانند خشم شده (Costello & Dunaway, 2003) و باعث کاهش رفتارهای شهروندی سازمانی و افزایش بی‌ادبی در محیط کار می‌شود (Brender-Ilan & Sheaffer, 2019). نظریه جو اخلاقی (ECT) (Victor & Cullen, 1988) محیط اخلاقی حاکم در سازمان را مورد بحث قرار می‌دهد که بر تعهد، رفاه، رضایت و نگرش افراد تأثیر می‌گذارد (Saleh et al., 2022). در نتیجه رفتارهای مثبت، اخلاق و سطح مسئولیت‌پذیری کارکنان را بهبود بخشیده و رفتارهای منفی مانند پرخاشگری، خشم و خودخواهی و خستگی عاطفی را کاهش می‌دهد (Sands, 2020). شخصیت‌های تاریک دارای عزت‌نفس بالایی هستند و به همین دلیل بیشتر نگران تشویق

3 Hogan & Hogan

1 Paulhus & Williams
2 DSM-IV (Axis II)



شکل ۱ سازه مثلث تاریک شخصیت، منبع: (Spain et al., 2014)

۲،۲ نقش میانجی بی‌ادبی در محل کار

بی‌ادبی در محیط کار، رفتاری ناسالم، با شدت کم و نیتی مبهم است که از سوی عامل آن در جهت آسیب رساندن به شخص مورد نظر صورت می‌پذیرد (Hadizadeh Moghadam & Amirkhani, 2021). این نوع رفتار، ناقض هنجارهای پذیرفته‌شده در محیط کار، آسیب‌زننده احترام متقابل و دارای پیامدهای منفی در حوزه سلامت ذهنی می‌باشد (Cash et al., 2019). بی‌ادبی در محل کار ساختاری متفاوت از پرخاشگری، بدرفتاری و رفتار نظارتی توهین‌آمیز است (Hershcovis, 2011). بی‌ادبی در محل کار به‌طور کلی به‌عنوان هتک حرمت به قوانین / هنجارهای محل کار و احترام متقابل در نظر گرفته می‌شود (Andersson & Pearson, 1999) که به روابط بین فردی آسیب می‌رساند. در مقابل، رفتار شهروندی سازمانی به رفتار افراد توجه دارد که سازمان در قالب وظایف آن‌ها مورد نیاز نیست. باین‌حال، افراد این رفتارهای مثبت را در محل کار برای سازمان خود انجام می‌دهند که می‌تواند برای هماهنگی بین فردی و افزایش عملکرد افراد نیز مفید باشد (Podsakoff et al., 2018). علاوه بر این، زمانی که افراد با روابط و رفتارهای بین فردی خصمانه در قالب بی‌ادبی در محیط کار مواجه می‌شوند، این رفتارهای مثبت تحت تأثیر قرار می‌گیرند (Liu et al., 2019). ادبیات در مورد بی‌ادبی در محل کار و رفتار شهروندی سازمانی ناکافی است، اما برخی از مطالعات اخیر شواهدی در مورد تأثیر منفی بی‌ادبی در محل کار بر رفتار شهروندی سازمانی ارائه می‌دهند (Mao et al., 2019؛ Karatepe et al., 2019). یافته‌های این مطالعات بیان می‌کند که رفتارهای غیرمتمدنانه افراد در قالب ارتباطات ضعیف، عدم احترام به خود به همسالان و سرپرستان، کمبود منابع برای برآورده کردن الزامات مسئولیت‌های شغلی که بیشتر بر نتایج مثبت یعنی عملکرد افراد و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد. از طرف دیگر، لیو و همکاران^۱ (۲۰۱۹) اظهار داشت که هیچ رابطه معناداری بین بی‌ادبی در محل کار و رفتار شهروندی سازمانی وجود ندارد. اندرسون و پیرسون^۲ (۱۹۹۹) اظهار داشتند که رفتار بی‌ادبانه در محل کار را

افرادی که دارای شخصیت تاریک هستند برای انجام رفتارهای شهروندی مناسب نیستند، تحقیقات انجام شده در این حوزه به‌نوعی ارتباط منفی بین ویژگی‌های تاریک شخصیت و عملکرد کارکنان تأکید می‌کنند (Smith et al., 2016؛ Webster & Smith, 2019). تعداد کمی از مطالعات تجربی ارتباط ویژگی‌های تاریک شخصیت را با رفتارهای مثبت افراد در محل کار نشان دادند و اکثر تحقیقات صورت گرفته نیز به ارتباط منفی بین شخصیت‌های تاریک و رفتار شهروندی سازمانی اشاره کرده‌اند (Spain et al., 2014؛ Schütte et al., 2018؛ al., 2014). و برخی از مطالعات نیز هیچ ارتباطی بین ویژگی‌های تاریک شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی پیدا نکردند (Dahling et al., 2019؛ Webster & Smith, 2019). در مقابل، رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری انعطاف‌پذیر و اجتماعی است که باعث می‌گردد افراد نسبت به خود اهمیت دهند (Chaudhary & Sisodia, 2022). بررسی‌ها نشان داده است فردی با ویژگی‌های تاریک شخصیت از جمله افراد خودشیفته و روان‌پریش اهمیت کمتری برای انجام رفتار شهروندی سازمانی دارد (Dionigi et al., 2022). این شخصیت‌ها افراد را از درگیر شدن رفتار شهروندی سازمانی باز می‌دارد. علاوه بر این، ماکیاولی‌ها معمولاً بر اولویت دادن به خود تأکید می‌کنند، حتی اگر به قیمت له کردن دیگران هم باشد، و احتمالاً کمتر در رفتارهای شهروندی سازمانی شرکت می‌کنند (Dahling et al., 2009). در موقعیتی هیجان‌انگیز که رهبری دگرگون‌کننده‌ای وجود داشته باشد و افراد ماکیاولیسم مشاهده کنند که یک قرارداد روان‌شناختی معامله‌ای وجود دارد و می‌توانند از آن نفع ببرند، در این صورت است که رفتار شهروندی سازمانی را نشان می‌دهند (Belschak et al., 2015). دیگر ابعاد شخصیت‌های تاریک، مانند خودشیفته‌ها و روان‌پریشان، در رفتار شهروندی سازمانی کمتر دخالت دارند (Smith et al., 2016). بر اساس بحث فوق در مورد ادبیات، فرضیه زیر مطرح می‌گردد:

فرضیه اول: اخلاق تاریک بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد.

2. Andersson & Pearson

1. Liu et al.

(et al., 2022). ادبیات نشان می‌دهد که دین بر نگرش‌ها و رفتارهای افراد تأثیر می‌گذارد (Weaver & Agle, 2002). افرادی که به دین ایمان قوی دارند، منظم‌تر و مسئولیت‌پذیرتر هستند و ارزش اخلاقی بالاتری دارند (Wiebe & Fleck, 1980). اخلاق کار اسلامی و اخلاق کار پروتستانی، مکاتب اخلاقی محوری هستند که بر انجام کار سخت همراه با فداکاری، رفتار مشارکتی با همسالان در محل کار و دوری از استفاده از هر رویکرد غیر اخلاقی و بی‌ادبانه برای جمع‌آوری ثروت تأکید دارند (Yousef, 2001). آموزه‌های اخلاقی اسلامی به کار گروهی و گفتگو در محل کار با دیگران به‌عنوان رویه‌ای برای جلوگیری از اشتباهات و عوارضی که دیگران با آن مواجه می‌شوند، اهمیت می‌دهد (Khan & Rasheed, 2015). مؤلفه‌های اخلاق کار اسلامی یعنی انصاف، اخلاق، مهربانی و ایمان، سطح انگیزش درونی افراد را بالا برده (Gheitani et al., 2019) و احساسات منفی درونی مانند تهدید نفس، عدم شباهت به دیگران را کاهش می‌دهد (Nasution & Rafiki, 2020). مطالعات متعددی تأثیر تعدیل اخلاق کار اسلامی را در زمینه‌های مختلف منطقه‌ای (پاکستان، نیجریه، مالزی، امارات، ایران، اندونزی) و زمینه‌های سازمانی (بخش‌های دولتی و خصوصی) با متغیرهای مختلف مورد بحث قرار دادند (Javaid et al., 2018؛ Chughtai, 2017؛ Kareem & bin Azmin, 2018؛ Ahmed et al., 2019). برای غلبه بر شکاف پیشنهاد شده توسط شین و هور^۳ (۲۰۱۹)، نیاز به بررسی اثر تعدیلی در رابطه بین بی‌ادبی در محل کار و رفتار کارکنان وجود دارد. بنابراین، ما از اخلاق کار اسلامی به‌عنوان تعدیل‌کننده برای کاهش آن شکاف تحقیق پیشنهادی استفاده می‌کنیم. طبق ادبیات مطرح شده فرضیات زیر مفروض است:

فرضیه پنجم: اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه ششم: اخلاق کار اسلامی رابطه بین بی‌ادبی در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می‌کند.

بر اساس آنچه تاکنون بیان شد، مدل مفهومی این پژوهش با الهام از مدل **سلمان چاقتای و علیشاه** (۲۰۲۰) ترسیم شده است. در این مدل، متغیر مستقل اخلاق تاریک و متغیر وابسته رفتار شهروندی سازمانی است. همچنین بی‌ادبی در محل کار به‌عنوان متغیر میانجی و اخلاق کار اسلامی نیز به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر ارائه شده است که در شکل شماره ۱ نشان داده شده است.

می‌توان به‌عنوان بی‌ادبی، عدم احترام به دیگران توضیح داد. علاوه بر این، خشونت، رفتار ضد اجتماعی، اهداف ظاهراً مضر نیز با بی‌ادبی در محل کار مرتبط است (Pearson et al., 2001). علاوه بر این، بی‌ادبی در محل کار ناشی از نارضایتی، غم، ناامیدی، عصبی بودن، تنهایی در محل کار و آزار است که بر عملکرد، تعهد، رضایت و رفتار شهروندی سازمانی فرد نیز تأثیر می‌گذارد (Chen & Wang, 2019). محققان گزارش می‌دهند که بی‌ادبی در محل کار باعث ایجاد اخلاق ناخوشایند در محل کار می‌شود که سلامت روانی و فیزیکی، کارایی حرفه‌ای و نتایج سازمانی افراد را مختل کرده (Akella & Lewis, 2019) و منجر به کاهش سطح رضایت (Chen & Wang, 2019) سطح تعهد سازمانی (Porath & Mao et al., 2013)، رفتار شهروندی سازمانی (Pearson, 2013)، خلاقیت و روحیه تیمی (Porath & Pearson, 2013) می‌شود. و همچنین باعث از بین بردن اخلاق محیط کار و سطح پایین‌ترین قدردانی از دیگران می‌گردد (Hur, Kim, & Woo, 2014). به‌عبارت‌دیگر، موجب نابهنجاری محل کار، پریشانی روانی، سطح بالای اضطراب شده که بر سطح کیفیت کار تأثیر می‌گذارد (Bai et al., 2016). علاوه بر این، پیرسون و همکاران^۱ (۲۰۰۱) بیان کرد که بی‌ادبی در محل کار در افراد به دلیل فشار کار و استراتژی‌های سریع سازمانی رخ می‌دهد. در مقابل، **لین و مک کورت**^۲ (۲۰۱۳) اظهار داشتند که بی‌ادبی در محل کار نیز به دلیل تغییر در هنجارها، فرهنگ‌ها و زمینه رخ می‌دهد. با توجه به ادبیات مطرح شده فرضیات زیر مفروض است:

فرضیه دوم: اخلاق تاریک بر بی‌ادبی در محل کار تأثیر دارد.

فرضیه سوم: بی‌ادبی در محل کار بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری دارد.

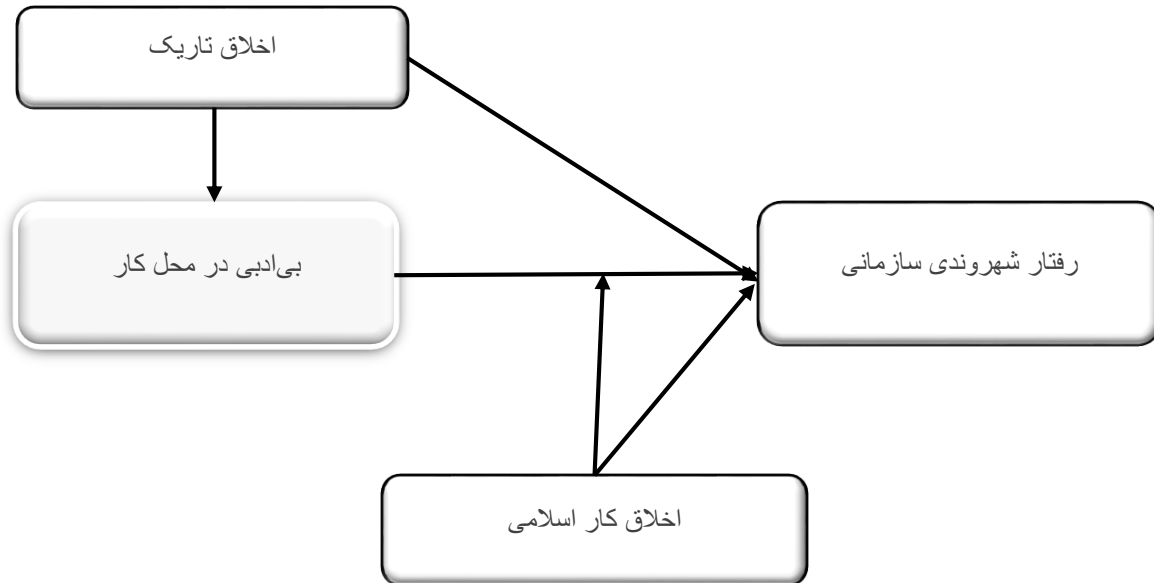
فرضیه چهارم: بی‌ادبی در محل کار رابطه بین اخلاق تاریک را با رفتار شهروندی سازمانی میانجی‌گری می‌کند.

نقش تعدیل‌کننده اخلاق کار اسلامی

احکام اخلاقی اسلام برای زندگی فردی، اجتماعی و شغلی برگرفته از «قرآن کریم»، «سنت حضرت محمد (ص)» و از میراث خلفای اسلامی است (Udin et al., 2022). این اخلاق به‌عنوان پیامد ایمان برای همه حوزه‌های زندگی منعکس شده است (Sehhat et al., 2015). علاوه بر این، بافت فرهنگی و دین‌داری بر معنای اخلاق تجاری تأثیر می‌گذارد (Yasmin)

3. Shin & Hur

1. Pearson et al
2. Lane & McCourt



شکل ۲ مدل مفهومی تعدیل‌یافته تحقیق، منبع: (Salman Chughtai & Ali Shah, 2020)

۲.۳ روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه از نظر نوع هدف، کاربردی است و از نظر روش در حوزه تحقیقات توصیفی از نوع پیمایشی قرار دارد. جامعه آماری پژوهش حاضر متشکل از کارکنان شرکت پتروشیمی تبریز، تحت مالکیت شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران بوده که از این سازمان به دلیل دامنه فعالیت گسترده و حجم بالای تولید محصولات پتروشیمی و طیف گسترده از کارکنان (کارکنان ساده، نیمه ماهر و متخصص) جهت بررسی رفتارهای کارکنان و همچنین همکاری زیاد کارکنان در جهت جمع‌آوری اطلاعات و بالا بردن سرعت پژوهش انتخاب شدند. این شرکت دارای ۹۴۱ کارمند رسمی می‌باشد؛ که از این تعداد، حدود ۲۰۰ نفر به‌عنوان نمونه براساس فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس به گویه‌های پرسشنامه پاسخ دادند. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی بوده و متغیرهای مورد

بررسی در مطالعه حاضر از طریق نظرخواهی با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته «الکترونیکی بومی‌سازی شده» مورد سنجش قرار گرفته‌اند. جهت سنجش اخلاق تاریک شخصیت با ۶ گویه از مطالعات جانسون و ویستر (۲۰۱۰)؛ بی‌ادبی در محل کار با ۶ گویه از مطالعات کورتینا و همکاران (۲۰۰۱)؛ رفتار شهروندی سازمانی با ۸ گویه از مطالعات پوداسکف و همکاران (۱۹۹۰) و نهایتاً اخلاق کار اسلامی با ۴ گویه از مطالعات توفایل و همکاران (۲۰۱۷)، براساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. برای سنجش روایی از روایی صوری با استفاده از نظرات اساتید و خبرگان دانشگاهی و روایی محتوای آن با شاخص روایی محتوای نسبی با تکیه بر نظرات ۱۰ نفر از خبرگان آگاه به موضوع پژوهش و برای بررسی پایایی از ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ انجام گرفت که در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱ روایی و پایایی پرسشنامه

متغیر	CVR	Cronbach's alpha
اخلاق تاریک	۰/۸۴۱	۰/۸۹۲
بی‌ادبی در محل کار	۰/۸۰۹	۰/۷۹۸
اخلاق کار اسلامی	۰/۷۶۶	۰/۸۱۶
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۷۵۴	۰/۹۱۱

متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۷ حاصل شده است، می‌توان بیان داشت که پایایی پرسشنامه پژوهش مورد تأیید قرار گرفته است. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از روش

همان‌طور که در جدول ۱ نمایان است، با توجه به اینکه مقادیر روایی محتوای نسبی بر مبنای نظرات ۱۰ نفر از خبرگان بیشتر از ۰/۶ و همچنین میزان آلفای کرونباخ برای هر یک از

۳ یافته‌های پژوهش

مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی به کمک نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس^۱ بررسی شد.

توزیع جمعیت‌شناختی نمونه مورد بررسی در این مطالعه که براساس شاخص‌های سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه ارزیابی شدند که نتایج حاصله به شرح جدول ۲ است.

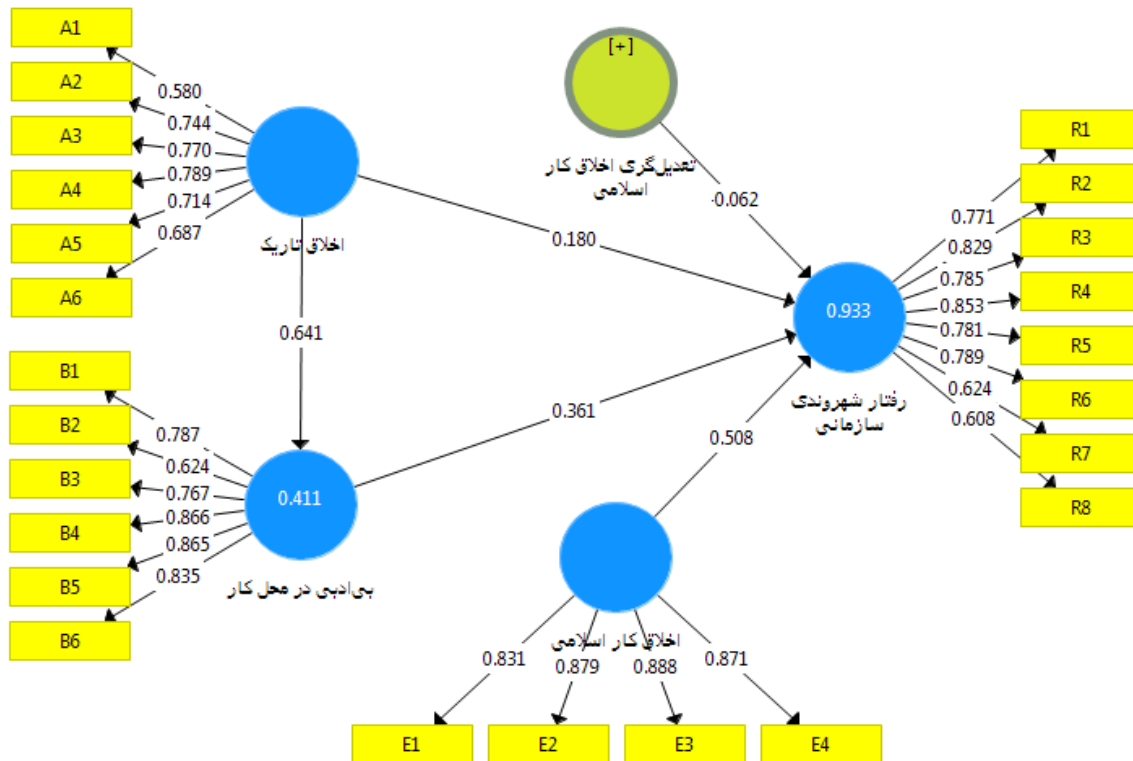
جدول ۲ توزیع جمعیت‌شناختی نمونه مورد بررسی

متغیر	طیف	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۷۰	۳۵/۰
	مرد	۱۳۰	۶۵/۰
سن	کمتر از ۳۰ سال	۷۶	۳۸/۰
	۳۱-۴۰ سال	۶۰	۳۰/۰
	۴۱-۵۰ سال	۴۱	۲۰/۵
وضعیت تحصیلات	بیشتر از ۵۰ سال	۲۳	۱۱/۵
	دیپلم	۵	۲/۵
	فوق‌دیپلم	۹	۴/۵
	لیسانس	۶۱	۳۰/۵
	فوق‌لیسانس	۹۸	۴۹/۰
سابقه	دکتری	۲۷	۱۳/۵
	کمتر از ۵ سال	۴۰	۲۰/۰
	۵-۱۰ سال	۶۸	۳۴/۰
	۱۱-۱۵ سال	۲۶	۱۳/۰
	بیش از ۱۵ سال	۶۶	۳۳/۰

منبع: یافته‌های پژوهش براساس خروجی نرم‌افزار (spss)

تمامی مقادیر بارهای عاملی، نسبت به ۰/۴ خیلی بیشتر بوده و از مدل حذف نگردید؛ مدل ضرایب مسیر نهائی به شرح شکل ۲ حاصل گردید.

پیش از برازش و گزارش شاخص‌های برازش مدل پژوهش، بارهای عاملی گویه‌های پرسشنامه با استفاده از خروجی ضرایب مسیر مورد ارزیابی قرار گرفت. نتایج نشان داد که



شکل ۳ ضرایب مسیر و بارهای عاملی الگوی پژوهش

پس از اطمینان از مطلوب بودن میزان بارهای عاملی متغیرهای پژوهش، شاخص‌های برازش مدل بررسی و نتیجه حاصله در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳ شاخص‌های برازش مدل پژوهش

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراجی	معیار (R^2)	معیار (Q^2)	نتیجه
اخلاق تاریک	۰/۸۰۹	۰/۸۶۳	۰/۵۱۵	-	-	-
اخلاق کار اسلامی	۰/۸۹۰	۰/۹۲۴	۰/۷۵۲	-	-	-
بی‌ادبی در محل کار	۰/۸۸۱	۰/۹۱۱	۰/۶۳۲	۰/۴۱۱	۰/۲۴۵	قوی
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۸۹۳	۰/۹۱۵	۰/۵۷۷	۰/۹۳۳	۰/۵۲۲	قوی

است. (R^2) معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان‌دهنده تأثیری است که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد و مقدار (R^2) فقط برای سازه‌های وابسته مدل پژوهش محاسبه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا صفر است. هر چه مقدار (R^2) مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیشتر باشد، نشان‌دهنده برازش

برای ارزیابی شاخص‌های سنجش و اعتبار الگو از شاخص‌های میانگین استخراج‌شده، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج جدول ۳، نشان می‌دهد تمام مقادیر ذکر شده بالاتر از حد مطلوب قرار دارند. در جدول ۳، نتایج پایایی و روایی همگرا ابزار سنجش به‌طور کامل آورده شده است. علاوه‌براین در این پژوهش، برای بررسی برازش مدل‌های ساختاری از دو معیار R^2 و معیار Q^2 استفاده شده

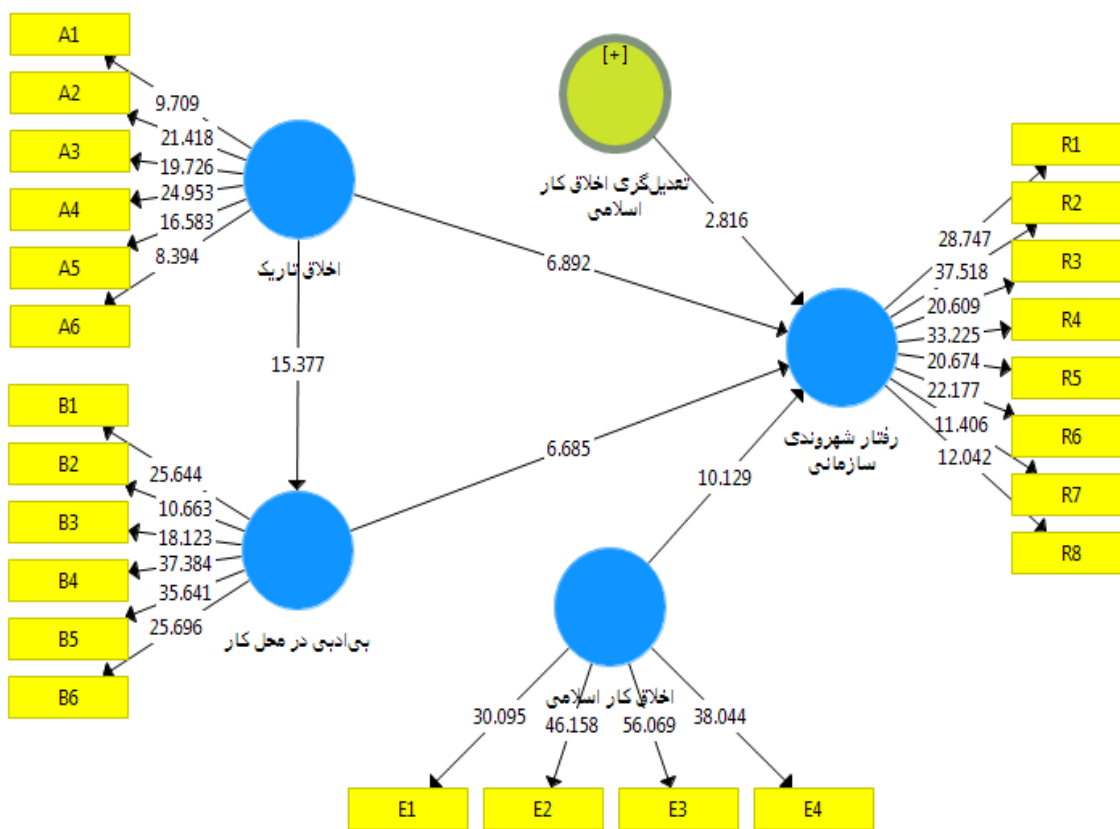
جهت سنجش برازش کلی مدل از شاخص نیکویی برازش (GOF) استفاده شده است. شاخص (GOF) نشان‌دهنده این است که تا چه حد متغیرهای مشاهده‌پذیر ماتریس کواریانس در مدل خاص به‌خوبی پیاده شده‌اند. در این مطالعه مقدار (GOF) برابر با ۰/۵۵۵ حاصل گردید که نشان از برازش بالای مدل معادلات ساختاری دارد.

$$GOF = \sqrt{(Communnality) \times (R Square)}$$

$$GOF = \sqrt{0.460 \times 0.672} = 0.555$$

بررسی فرضیه‌های پژوهش با استناد به مقادیر ضرایب مسیر و آماره‌تی انجام گرفته است.

بهتر مدل است. چین^۱ (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۳۳، ۰/۱۹ و ۰/۱۷ را به‌عنوان ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی (R^2) معرفی می‌کند. معیار (Q^2) نیز قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند. مدل‌هایی که دارای برازش بخش ساختاری قابل‌قبول باشند، باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل را داشته باشند؛ بدین معنا که اگر در یک مدل، روابط بین سازه‌ها به‌درستی تعریف شده باشد، قادر خواهند بود تأثیر کافی بر شاخص‌های یکدیگر بگذارند و از این راه فرضیه‌ها به‌درستی تأیید شوند. هنسلر، رینگ و سینکوویس^۲ (۲۰۰۹) در مورد شدت قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زای، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را تعیین کرده‌اند که به ترتیب نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی یک سازه در برابر شاخص‌های آن سازه است. جدول شماره ۳ مقادیر معیار (R^2) و (Q^2) را برای هر یک از متغیرهای درون‌زای مدل را نشان می‌دهد. در این مطالعه



شکل ۳ مدل ساختاری فرضیه‌های مستقیم

2. Henseler, Ringle & Sinkovics

1. Chin

ضرایب مسیر را ارزیابی می‌کند. در سطح اطمینان ۹۵ درصد، چنانچه مقادیر آماره بین $+1/96$ و $-1/96$ باشد، فرضیه تأیید و در غیر این صورت رد می‌شود (در جدول نتایج مشخص شده است). نتایج آزمون فرضیات حاصل از خروجی نمودار معادلات ساختاری نرم‌افزار Smart-PLS در جدول ۶ ارائه شده است.

همان‌طور که در شکل ۳ مشاهده می‌شود، تأثیر معنادار اخلاق تاریک بر بی‌ادبی در محل کار و رفتار شهروندی سازمانی؛ بی‌ادبی در محل کار و اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی به‌طور مستقیم مورد تأیید قرار گرفت. علاوه بر این اخلاق کار اسلامی به‌عنوان تعدیل‌گر سنجش شده و توانست رابطه بین بی‌ادبی در محل کار با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان را تعدیل نماید.

۳،۱ آزمون فرضیه‌های پژوهش

برای آزمون معناداری فرضیه‌ها از دو شاخص ضریب مسیر و T-value استفاده شده است. شاخص T-value معناداری

جدول ۶ نتایج برازش الگوی درونی

مسیر ساختاری	ضریب مسیر	ضریب t	معناداری p	سطح ۰/۰۵ درصد
تأثیرات مستقیم				
اخلاق تاریک ← بی‌ادبی در محل کار	۰/۶۴۱	۱۵/۳۷۷	۰/۰۰۰	تأیید
اخلاق تاریک ← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۱۸۰	۶/۸۹۲	۰/۰۰۰	تأیید
اخلاق کار اسلامی ← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۵۰۸	۱۰/۱۲۹	۰/۰۰	تأیید
بی‌ادبی در محل کار ← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۳۶۱	۶/۶۸۵	۰/۰۰۰	تأیید
تأثیرات غیرمستقیم				
اخلاق تاریک ← بی‌ادبی در محل کار ← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۲۳۱	۵/۶۳۱	۰/۰۰۰	تأیید
		تأثیرات تعدیل‌گر		
بی‌ادبی در محل کار ← اخلاق کار اسلامی ← رفتار شهروندی سازمانی	۰/۰۶۲	۲/۸۱۶	۰/۰۰۵	تأیید

شهروندی سازمانی و بی‌ادبی در محل کار کارکنان تأثیر معناداری دارد. با توجه به میانی نظری، ماکیاولیست‌ها دارای حس قوی منفعت‌مداری‌اند. آن‌ها از مهارت‌های سیاسی برای پیشبرد اهدافشان استفاده می‌کنند و نقطه تعادل فرایند تبادل اجتماعی را به نفع خود تغییر می‌دهند. با افزایش تعاملات بین افراد گروه طی زمان این افراد پاسخ‌های نامناسبی را از اعضای گروه دریافت خواهند کرد که موجب تعارض آن‌ها با سایر اعضا می‌شود و رفتار شهروندی سازمانی را به مخاطره می‌اندازد. خودشیفته‌ها رقابتی و فرصت‌طلب و متمایل به ریسک‌اند و از عملکرد خود اطمینان دارند. ولی در آن‌ها نیاز به ارتباط و تبادل کم است. افراد خودشیفته اعتمادبه‌نفس زیادی دارند که باعث می‌شود احساس کنند می‌توانند وظایف شغلی خود را بهتر از هر کس دیگری انجام دهند. از این‌رو، در کارهای تیمی و گروهی تعارض شدیدی با دیگران خواهند داشت که موجب کاهش معنادار رفتار شهروندی سازمانی خواهد شد. روان‌پریش‌ها به قانون و عرف معتبر و مقتدر بی‌اعتنا هستند، حقوق دیگران را پایمال و آن‌ها را استثمار می‌کنند، رفتارشان با دیگران سرد است، از افراد گروه فاصله می‌گیرند و ادراکات مدیران درباره آن‌ها منفی است. همه شواهد نظری مطرح‌شده همراه با نتایج حاصل از تجزیه‌وتحلیل داده‌های جمع‌آوری‌شده از نمونه مورد بررسی در تحقیق حاضر مؤید آن است که فرضیه محقق در این زمینه تأیید می‌شود و

همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، با توجه به مقدار آماره t و همچنین p-value از چهار فرضیه مطرح شده، ادعای بیان شده برای همه مسیرهای اصلی مورد تأیید قرار گرفت؛ و در فرضیات فرعی نیز بی‌ادبی در محل کار توانست در رابطه بین اخلاق تاریک و رفتار شهروندی سازمانی میانجی‌گری نموده و اخلاق کار اسلامی نیز توانست رابطه بین بی‌ادبی در محل کار و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل کند.

۴ بحث و نتیجه‌گیری

اخلاق تاریک شخصیت به جنبه‌های بیزاری آور شخصیت اطلاق می‌شود که معمولاً با رفتارهای توأم با دشمنی و خصومت همراه بوده و شامل خودشیفتگی، روان‌پریشی و ماکیاولیسم است. چنین به نظر می‌رسد که اخلاق تاریک شخصیت پیرامون فقدان رفتار شهروندی سازمانی دور می‌زند و این صفات شخصیتی با افزایش بی‌ادبی در کار بالا می‌رود. محققان بر این باورند که اخلاق کار اسلامی نقش مهمی را در سازمان جهت گسترش نظام اخلاقی و بالارفتن رفتارهای شهروندی سازمان را دارد. بدین منظور هدف پژوهش حاضر واکاوی نقش مثلث تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمان با نقش میانجی بی‌ادبی در محیط‌کار و تعدیل‌گری اخلاق کار اسلامی بود. در این راستا نیز نتایج حاصل از فرضیه اول و دوم نشان داد که اخلاق تاریک بر رفتار

شود. با توجه به خصلت‌های شخصیتی خودشیفته، از قبیل خود استحقاقی فزاینده، خودبرتری‌بینی، خود غالب‌بینی، خودپرستی، بهتر است این دست افراد در فرایند کار در نقاط حساس و بحرانی قرار داده نشوند؛ زیرا به‌کارگیری این افراد در نقاط حساس فرایند کار می‌تواند آثار مخرب و جبران‌ناپذیری بر عملکرد کل و رفتار شهروندی سازمانی بگذارد. با توجه خصلت‌های شخصیتی روان‌پریشی از قبیل رفتارهای ضداجتماعی، سردی عاطفی، خودکنترلی ضعیف، تکانشوری رفتاری، حادثه‌جویی بهتر است از این افراد در مشاغل که نیازمند عملکرد بالایی و وظیفه‌های هستند استفاده نشود. همچنین در مشاغلی که نیاز به رفتارهای مساعدتی و از خودگذشتگی دارد نیز این افراد به کار گرفته نشود. توصیه می‌شود این‌گونه افراد در مشاغل مدیریتی و نیز جایی که تعاملات و ارتباط مستقیم فراوان با کارکنان و ارباب‌رجوع نیاز دارد به کار گرفته نشوند. علاوه بر این با توجه به نتایج حاصله افراد ماکیاولیسم با دستکاری و تمایل به اولویت قرار دادن خود، حتی به بهای ضرر سایرین مبادرت کمتری به رفتار شهروندی سازمانی می‌نمایند. همچنین احساس استحقاق افراد خودشیفته نیز ممکن است باعث ایجاد این تصور گردد که خوداتکایی زیادشان مانع آن‌ها از رفتارهای کمک‌کننده اختیاری همچون رفتار شهروندی سازمانی می‌شود؛ و همین‌طور عدم توجه به دیگران در افراد روان‌پریش موجب می‌گردد احتمال بسیار کمی وجود داشته باشد که این‌گونه افراد مبادرت به رفتارهای کمک‌کننده اختیاری نمایند که باعث ارتقای رفاه سازمان و سایر همکاران شود. فلذا با توجه به نقش و اهمیت ویژگی‌های تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی پیشنهاد می‌گردد که در سطح سازمان‌ها، سیاست‌ها و منشورهای برای رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان ارائه گردد و مدیران با بالا بردن استقلال، مشارکت و ارتباط با کارکنان به کاهش ویژگی‌های تاریک شخصیتی و افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی از جمله جوانمردی، نوع‌دوستی، وظیفه‌شناسی، فضیلت مدنی، ادب و نزاکت گردند. همچنین با آموزش بیشتر موجب افزایش دانش و اطلاعات کارمندان که دارای ویژگی‌های تاریک شخصیت شوند. با گذراندن آزمون‌های شخصیتی جهت استخدام نیروهای با رفتارهای شهروندی سازمانی مبادرت ورزند؛ و نهایتاً نیز سازمان را به تبیین رفتارهای سازمانی ملزم نمایند.

نتایج حاصل از فرضیه سوم نشان داد که بی‌ادبی در محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری دارد؛ و همچنین نتایج حاصل از فرضیه چهارم نشان داد که بی‌ادبی در محیط کار رابطه بین اخلاق تاریک و رفتار شهروندی سازمانی را میانجی‌گری می‌کند. ایجاد یک سازمان ادب محور مستلزم این است که مدیران و کارکنان به یکدیگر احترام بگذارند و با

سازه مثلث تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری می‌گذارد. علاوه بر این در فرضیه دوم می‌تواند بی‌ادبی در محل کار مطرح می‌شود. در این راستا ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند نقش مهمی در تفسیر رفتارهای بی‌ادبانه داشته باشند. در واقع ویژگی‌های شخصیتی در بیشتر مواقع با بدرفتاری‌های گوناگون در محیط کار ارتباط دارند. ویژگی‌های تاریک شخصیتی نیز از آن مستثنی نیست چراکه کارکنانی که در سازمان از ویژگی‌های شخصیتی تاریک برخوردار هستند، به راحتی به خاطر رفتار نامناسب دیگران از کوره درمی‌روند، بردباری کمتری در مقابل دیگران به خرج می‌دهند، در مقایسه با همکاران واکنش‌های هیجانی بالاتری از خود نشان می‌دهند، آرامش کمتری دارند و نسبت به دیگران از میزان استرس زیادی برخوردارند. در نتیجه ویژگی‌های تاریک شخصیت موجب می‌گردد کارمندان بیشتر در معرض بی‌ادبی قرار گیرند. رفتارهای بی‌ادبانه، پتانسیلی بالقوه دارند؛ به طوری که وقتی کارمند توسط همکاران یا مدیران خود، تحقیر می‌شود یا سخنان زشت و ناپسندی نثار وی می‌گردد، به احتمال بسیار زیاد رفتارهای بی‌ادبانه‌ای از خود نشان خواهد داد. همه شواهد نظری مطرح شده همراه با نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از نمونه مورد بررسی در تحقیق حاضر مؤید آن است که فرضیه محقق در این زمینه تأیید می‌شود و سازه مثلث تاریک شخصیت بر بی‌ادبی در محل کار تأثیر معناداری می‌گذارد. نتیجه حاصل شده در بعد ماکیاولیسم با نتایج مطالعات بکهر و دانهر^۱ (۲۰۰۷)، فورنهام و همکارانش^۲ (۲۰۱۳)، برکلی و همکارانش^۳ (۲۰۰۹)؛ در بعد خودشیفتگی با مطالعات جاج و همکارانش^۴ (۲۰۰۶)، کورشی و همکارانش^۵ (۲۰۱۵)، کمپبل و همکارانش^۶ (۲۰۰۶) و در بعد روان‌پریشی با مطالعات بلایکل و شات^۷ (۲۰۱۷) و بلایکل و همکارانش^۸ (۲۰۱۸) و همچنین در راستای بی‌ادبی در محل کار با مطالعات کاراتب و همکاران^۹ (۲۰۱۹)، مائو و همکاران^{۱۰} (۲۰۱۹)، لیو و همکاران^{۱۱} (۲۰۱۹)، اندرسون و پیرسون^{۱۲} (۱۹۹۹)، چن و وانگ^{۱۳} (۲۰۱۹)، آکلا و لوتیس^{۱۴} (۲۰۱۹)، پورث و پیرسون^{۱۵} (۲۰۱۳)، هور، کیم و وو^{۱۶} (۲۰۱۴)، بای و همکاران^{۱۷} (۲۰۱۶) و لین و مک کورت^{۱۸} (۲۰۱۳) همراستا می‌باشد. فلذا در این راستا پیشنهاد می‌شود؛ با توجه به خصلت‌های شخصیتی ماکیاولیستی، از قبیل فریب و تملق و سوءاستفاده از دیگران بهتر است این افراد در مشاغلی که این ویژگی‌ها به میزان کمتری بر برونداد و رفتار شهروندی سازمانی آنان تأثیر دارد به کار گرفته شوند تا از افت رفتار شهروندی سازمانی آنان پیشگیری شود. همچنین توصیه می‌شود در به‌کارگیری این‌گونه افراد در مشاغلی که نیاز به مشارکت گروهی و تیمی دارد جانب احتیاط رعایت

11. Liu et al.
12. Andersson & Pearson
13. Chen & Wang
14. Akella & Lewis
15. Porath & Pearson
16. Hur, Kim, & Woo
17. Bai et al.
18. Lane & McCourt

1. Becker & Dan O'Hair
2. Furnham et al.
3. Bruk-Lee et al.
4. Judge et al.
5. Qureshi et al.
6. Campbell et al.
7. Blickle & Schütte
8. Blickle et al.
9. Karatepe et al.
10. Mao et al.

(۲۰۱۸)، شین و هور^{۱۰}، (۲۰۱۹)، ناسوشن و رافیکی^{۱۱} (۲۰۲۰)، قیطانی و همکاران^{۱۲}، همراستا می‌باشد. فلذا در این راستا پیشنهاد می‌گردد که: اگر شرکت بخواهد کارکنانی که در زیرمجموعه خود مشغول به کار هستند بالاترین عملکرد رفتارهای شهروندی سازمانی را در کار داشته باشند باید به اخلاق کار اسلامی توجه شایانی داشته باشد چراکه اخلاق کار اسلامی چون بر مبنای قرآن و سنت بنا نهاده شده، می‌تواند در توسعه رفاه اجتماعی که رفتار شهروندی سازمانی جزئی از آن است نقش داشته باشد. همچنین پیشنهاد می‌گردد به کد اصول اخلاق کسب‌وکار که ریشه در آموزه‌های اسلام برای ارتقاء خلاقیت فردی و رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان دارد در آموزش‌ها مدنظر قرار گیرد. لازم است مدیران به‌منظور توسعه و بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان ابتدا خود از ارزش‌ها و اصول اخلاق کار اسلامی به‌طور قاطع حمایت کنند. دوره‌های آموزشی در زمینه آشنایی با اصول اخلاق کار اسلامی برگزار شود و اطمینان حاصل کنند که همه کارکنان در این دوره‌ها شرکت داشته باشند. تدابیری برای ارتقای اخلاق کاری کارکنان در برنامه‌های سازمانی اتخاذ کنند که نقش مؤثری در بهبود رفتار شهروندی کارکنان داشته و موجب تقویت رفتار شهروندی سازمانی می‌شود، مدنظر قرار گیرد. برای افزایش میزان رفتار شهروندی در سازمان باید احساس مهم بودن کارکنان در سازمان تقویت شود و این امر با ارزش قائل شدن به سخنان و ایده‌های کارکنان و احساس راحتی و آرامش فرد در سازمان میسر می‌شود. در اجرای فعالیت‌های پژوهشی همواره محدودیت‌هایی وجود دارد که بر نتایج پژوهش تأثیرگذار باشد و از اعتماد کردن و تعمیم‌پذیری آن می‌کاهد. این پژوهش نیز از چنین محدودیت‌هایی دور نبوده است. یکی از محدودیت‌های مهم این پژوهش، نبود منابع کافی داخلی مرتبط با اخلاق تاریک شخصیت و بی‌ادبی در محل کار و ارتباط آنان با اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان بود. صرف زمان زیاد و دسترسی نداشتن به همه کارکنان شرکت پژوهشی تیریز از محدودیت‌های مهم دیگر این پژوهش بود. این پژوهش به‌صورت مقطعی انجام شد و نتیجه‌گیری درباره علیت را دشوار می‌سازد. همچنین عوامل دیگری در جایگاه تعدیل‌گر (مانند جنسیت، تحصیلات و مانند آن) در مدل تأثیرگذار است که این عوامل در پژوهش در نظر گرفته نشد.

سهم نویسندگان

نویسنده اول به‌عنوان نویسنده اصلی و مسئول مقاله می‌باشد و سایر نویسندگان براساس ترتیب اسامی، در تدوین مقاله نقش داشته‌اند.

کارکنان به‌خوبی رفتار شود که این امر با جنبه ادب و مهربانی رفتار شهروندی سازمانی مطابقت دارد. سازمان‌هایی که گرایش بیشتری به سمت فضایل اخلاقی و انسانی پیدا کردند و از این طریق سعی کرده‌اند تا خلأهای اخلاقی و عاطفی کارکنان خود را برطرف سازند و رفتار شهروندی سازمانی را در کارکنان بالا ببرند. نتایج این تحقیق با مطالعات کاراتب و همکاران^۱ (۲۰۱۹)، مائو و همکاران^۲ (۲۰۱۹)، لیو و همکاران^۳ (۲۰۱۹)، اندرسون و پیرسون^۴ (۱۹۹۹)، چن و وانگ^۵ (۲۰۱۹)، آکلا و لونیس^۶ (۲۰۱۹)، پورث و پیرسون^۷ (۲۰۱۳)، هور، کیم و وو^۸ (۲۰۱۴)، بای و همکاران^۹ (۲۰۱۶) و لین و مک‌کورت^{۱۱} (۲۰۱۳) همراستا می‌باشد. فلذا در این راستا پیشنهاد می‌گردد: با تقویت روحیه اخلاقی به تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی در بین کارکنان کمک نمایند. آموزش سبک رفتارهای مؤدبانه در سازمان از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی می‌تواند راهگشا باشد. همچنین در انتساب مدیران فارغ از هرگونه نگاه سیاسی و جناحی، کارکنانی به سمت‌های مدیریتی انتصاب گردند که بیشتر به سبک‌های رفتاری مؤدبانه معتقد بوده و معیارهای تعیین‌شده برای یک مدیر باادب را دارا باشد. همچنین به مدیران پیشنهاد می‌شود که برنامه آموزشی در راستای ارتقاء سطح فضیلت سازمانی، برای کلیه کارکنان سازمان اعم از مدیر و کارمند در نظر گرفته شود تا برای همه افراد سازمان فرصت‌هایی برای بهبود در سایر اعضا به کمک بحث‌های عمیق در محیط کار در خصوص مشکلات واقعی و باور به توانایی‌شان برای عمل کردن براساس ارزش‌هایشان فراهم شود. افراد باید فرصت بهبود مهارت‌های زندگی سالم مثل ارتباطات قاطع، گوش دادن همدلانه، کمک کردن به دیگران و درخواست کمک کردن از دیگران، خودارزیابی، تصمیم‌گیری، مدیریت هیجانات و تفکر انتقادی داشته باشند.

نتایج حاصل از فرضیه پنجم و ششم نشان دادند که اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری داشته و اخلاق کار اسلامی رابطه بین بی‌ادبی در محل کار و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می‌کند. براساس این یافته می‌توان گفت که در میان کارکنانی که میل به اخلاق کار اسلامی بالاست انتظار بروز رفتار شهروندی سازمانی بیشتر است، شاید به این دلیل باشد که رعایت اصول و ارزش‌های اخلاقی در سازمان منجر به افزایش تعهد به کارکنان و هنجارهای و مقررات سازمانی و معرفی جو عمومی سازمان به‌عنوان محیط اخلاقی سالم می‌شود که این خود ضابطه‌مداری سازمان و در پی آن شرکت فعالانه کارکنان را در رفتارهای و فعالیت‌های فرانتش و یا فرا وظیفه‌ای در بر خواهد داشت. نتایج این تحقیقات با مطالعات احمد و همکاران^{۱۱} (۲۰۱۹)، چغتای^{۱۲} (۲۰۱۷)، جاوید و همکاران^{۱۳} (۲۰۱۸)، کریم و بن‌عظیم^{۱۴}

10. Lane & McCourt
11. Ahmed et al.
12. Chughtai
13. Javaid et al.
14. Kareem & bin Azmin
15. Shin & Hur
16. Nasution & Rafiki
17. Gheitan et al.

1. Karatepe et al.
2. Mao et al.
3. Liu et al.
4. Andersson & Pearson
5. Chen & Wang
6. Akella & Lewis
7. Porath & Pearson
8. Hur, Kim & Woo
9. Bai et al.

تضاد منافع

تضاد منافع وجود ندارد.

منابع

- Ahmed, A., Arshad, M. A., Mahmood, A., & Akhtar, S. (2019). The influence of spiritual values on employee's helping behavior: the moderating role of Islamic work ethic. *Journal of Management, Spirituality & Religion, 16*(3), 235-263.
- Ahmadi-Azar, P., & Jahan, F. (2020). Wisdom and Temperament, Emotions, and the Three Dark Personality Traits: A Structural Equation Model. *Contemporary Psychology, 14*(2), 61-72. (In Persian)
- Akella, D., & Lewis, V. J. (2019). The modern face of workplace incivility. *Organization Management Journal, 16*(2), 55-60.
- Aldbyani, A., & Al-Abyadh, M. H. A. (2022). Relationship between Dark Triad, Mental Health, and Subjective Well-being Moderated by Mindfulness: A Study on Atheists and Muslim Students. *Islamic Guidance and Counseling Journal, 5*(1), 71-87.
- Aliza, K., Shaheen, S., Malik, M. J., Zulfiqar, S., Batool, S. A., Ahmad-ur-Rehman, M., & Javed, A. (2022). Linking ostracism with employee negligence behavior: A moderated mediation model. *The Service Industries Journal, 42*(11-12), 872-896.
- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of management review, 24*(3), 452-471.
- Amos, B., Longpré, N., & Roos, M. D. (2022). The Dark Triad of Personality: Attitudes and Beliefs Towards White-Collar Crime. *Journal of White Collar and Corporate Crime, 0*, 1-16.
- Ayub, A., Khan, A. J., Ahmed, T., & Ansari, M. A. A. (2022). Examining the Relationship between Ethical Climate and Burnout Using Role Stress Theory. *Review of Education, Administration & Law, 5*(1), 01-09.
- Azare, F., Pourali, M. R., Samadi, M., & Dianati Deilami, Z. (2023). The Effect of the Dark Triad Traits on Auditing Whistleblowing. *International Journal of Finance & Managerial Accounting, 8*(28), 75-87.
- Baumeister, R. F., & Campbell, W. K. (1999). The intrinsic appeal of evil: Sadism, sensational thrills, and threatened egotism. *Personality and Social Psychology Review, 3*(3), 210-221.
- Bai, Q., Lin, W., & Wang, L. (2016). Family incivility and counterproductive work behavior: A moderated mediation model of self-esteem and emotional regulation. *Journal of Vocational Behavior, 94*, 11-19.
- Brender-Ilan, Y., & Sheaffer, Z. (2019). How do self-efficacy, narcissism and autonomy mediate the link between destructive leadership and counterproductive work behaviour. *Asia Pacific Management Review, 24*(3), 212-222.
- Bushman, B. J., & Baumeister, R. F. (1998). Threatened egotism, narcissism, self-esteem, and direct and displaced aggression: Does self-love or self-hate lead to violence?. *Journal of personality and social psychology, 75*(1), 219.
- Boey, L., & Vantilborgh, T. (2016). A theoretical model relating the dark triad of personality to the content of employees' psychological contracts. *New Zealand Journal of Employment Relations, 40*(3), 44-66.
- Belschak, F. D., Den Hartog, D. N., & Kalshoven, K. (2015). Leading Machiavellians: How to translate Machiavellians' selfishness

- into pro-organizational behavior. *Journal of Management*, 41(7), 1934-1956.
- Becker, J. A., & Dan O'Hair, H. (2007). Machiavellians' motives in organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Communication Research*, 35(3), 246-267.
- Bruk-Lee, V., Khoury, H. A., Nixon, A. E., Goh, A., & Spector, P. E. (2009). Replicating and extending past personality/job satisfaction meta-analyses. *Human performance*, 22(2), 156-189.
- Blickle, G., & Schütte, N. (2017). Trait psychopathy, task performance, and counterproductive work behavior directed toward the organization. *Personality and Individual Differences*, 109, 225-231.
- Blickle, G., Schütte, N., & Genau, H. A. (2018). Manager psychopathy, trait activation, and job performance: A multi-source study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(4), 450-461.
- Campbell, W. K., Brunell, A. B., & Finkel, E. J. (2006). Narcissism, interpersonal selfregulation, and romantic relationships: An agency model approach, in *Self and relationships: Connecting intrapersonal and interpersonal processes*. New York: Guilford.
- Cash, R. E., White-Mills, K., Crowe, R. P., Rivard, M. K., & Panchal, A. R. (2019). Workplace incivility among nationally certified EMS professionals and associations with workforce-reducing factors and organizational culture. *Prehospital Emergency Care*.
- Chaudhary, R., & Sisodia, S. (2022). The Impact Of Transformational Leadership On Employee Engagement Mediated By Organisational Citizenship Behaviour And Employee Culture A Systematic Literature Review. *Journal of Positive School Psychology*, 6(8), 7178-7204.
- Chughtai, M. S. (2017). Hrm Practices and Employee's Performance: Moderating Role of Islamic Work Ethics and Mediating Role of Hr Outcomes in Judiciary of Punjab, Pakistan. *Virtual University of Pakistan*.
- Chen, H. T., & Wang, C. H. (2019). Incivility, satisfaction and turnover intention of tourist hotel chefs: Moderating effects of emotional intelligence. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 31(5), 2034-2053.
- Costello, B. J., & Dunaway, R. G. (2003). Egotism and delinquent behavior. *Journal of Interpersonal Violence*, 18(5), 572-590.
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: incidence and impact. *Journal of occupational health psychology*, 6(1), 64.
- Cohen, A. (2016). Are they among us? A conceptual framework of the relationship between the dark triad personality and counterproductive work behaviors (CWBs). *Human Resource Management Review*, 26(1), 69-85.
- Dahling, J. J., Whitaker, B. G., & Levy, P. E. (2009). The development and validation of a new Machiavellianism scale. *Journal of management*, 35(2), 219-257.
- DALGIÇ, A. (2022). The effects of customer incivility and employee incivility on depersonalization: The mediation effect of forgiveness. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 8(3), 307-317.
- Dionigi, A., Duradoni, M., & Vagnoli, L. (2022). Humor and the dark triad: Relationships among narcissism, Machiavellianism, psychopathy and comic styles. *Personality and Individual Differences*, 197, 111766.
- Ebrahimi, E., & Azami, S. (2019). Dark triad personality of leaders and perceived organizational justice: The moderating role of leader-member exchange. *Iranian*

- journal of management sciences*, 14(56), 78-53. (In Persian)
- El-Naggar, S. S. M. (2023). *The Impact of Leader's Dark Triad Personality Traits on Employee Career Growth* (Doctoral dissertation, Faculty of Commerce, Damietta University).
- Eaton, A. A., & Nevicka, B. (2022). Gender and the Dark Side of Leadership. *Overcoming Bad Leadership in Organizations*, 176.
- Furnham, A., Richards, S. C., & Paulhus, D. L. (2013). The Dark Triad of personality: A 10 year review. *Social and personality psychology compass*, 7(3), 199-216.
- Grover, K. L. (2022). Workplace Incivility: A Literature Review Agenda. *EPRA International Journal of Economics, Business and Management Studies (EBMS)*, 9(5), 1-5.
- Giacomin, M., & Jordan, C. H. (2018). Momentarily quieting the ego: Short-term strategies for reducing grandiose narcissism. In *Handbook of trait narcissism* (pp. 425-433).
- Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2019). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(1), 76-95.
- Hadizadeh Moghadam, A., & Amirkhani, T. (2021). The Impact of Personality Traits and Conflict Management Styles on Workplace Incivility and its Relation to Employee's Embarrassment and Belongingness. *Career and Organizational Counseling*, 13(1), 71-88. (In Persian)
- Hamidi, N. (2021). The Effect of Self-efficacy, Locus of Control, and Dark Personality Trait on Fraudulent Financial Reporting. *journal of Value & Behavioral Accounting*, 5(10), 167-131. (In Persian)
- Hershcovis, M. S. (2011). "Incivility, social undermining, bullying... oh my!": A call to reconcile constructs within workplace aggression research. *Journal of organizational behavior*, 32(3), 499-519.
- Hur, W. M., Kim, H., & Woo, J. (2014). How CSR leads to corporate brand equity: Mediating mechanisms of corporate brand credibility and reputation. *Journal of Business Ethics*, 125(1), 75-86.
- Hogan, R., & Hogan, J. (2001). Assessing leadership: A view from the dark side. *International Journal of Selection and assessment*, 9(1- 2), 40-51.
- Javaid, M., Abdullah, N. H., Zeb, A., & Hussain, K. (2018, July). The impact of authentic leadership on knowledge sharing behavior with the moderating role of Islamic work ethics. In *Journal of Physics: Conference Series*, 1049(1), 012-007.
- Judge, T. A., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2006). Loving yourself abundantly: relationship of the narcissistic personality to self-and other perceptions of workplace deviance, leadership, and task and contextual performance. *Journal of applied psychology*, 91(4), 762.
- Jensen, L. D., Patryluk, C. E., Vinoo, P., & Campbell, L. (2022). How dark personalities gain workplace influence: A replication and extension. *Personality and Individual Differences*, 190, 111515.
- Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: a concise measure of the dark triad. *Psychological assessment*, 22(2), 420.
- Jonason, P. K., Wee, S., & Li, N. P. (2015). Competition, autonomy, and prestige: Mechanisms through which the Dark Triad predict job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 72, 112-116.
- Kanadlı, S. B., Zhang, P., & Kakabadse, N. K. (2020). How job-related diversity affects boards' strategic tasks performance: the role of chairperson. *Corporate*

- Governance: The International Journal of Business in Society*, 20(4), 583-599.
- Karatepe, O. M., Kim, T. T., & Lee, G. (2019). Is political skill really an antidote in the workplace incivility-emotional exhaustion and outcome relationship in the hotel industry?. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 40, 40-49.
- Kareem, O., & bin Azmin, A. A. (2018). Does Islamic Work Ethics Strengthen The Size Of Knowledge Management And Entrepreneurial Orientation Effects On Performance Of Smes In Nigeria?. *International Journal of Social Science and Economic Research*, 3(1), 41-64.
- Khattak, M. N., Zolin, R., & Muhammad, N. (2020). The combined effect of perceived organizational injustice and perceived politics on deviant behaviors. *International Journal of Conflict Management*, 32(1), 62-87.
- Khan, A. S., & Rasheed, F. (2015). Human resource management practices and project success, a moderating role of Islamic Work Ethics in Pakistani project-based organizations. *International Journal of Project Management*, 33(2), 435-445.
- Kowalski, C. M., Rogoza, R., Saklofske, D. H., & Schermer, J. A. (2021). Dark triads, tetrads, tents, and cores: Why navigate (research) the jungle of dark personality models without a compass (criterion)?. *Acta Psychologica*, 221, 103455.
- Lane, S. D., & McCourt, H. (2013). Uncivil Communication in Everyday Life: A Response to Benson's "The Rhetoric of Civility". *Journal of Contemporary Rhetoric*, 3(1/2), 17-29.
- Liu, W., Zhou, Z. E., & Che, X. X. (2019). Effect of workplace incivility on OCB through burnout: The moderating role of affective commitment. *Journal of Business and Psychology*, 34(5), 657-669.
- Mao, C., Chang, C. H., Johnson, R. E., & Sun, J. (2019). Incivility and employee performance, citizenship, and counterproductive behaviors: Implications of the social context. *Journal of occupational health psychology*, 24(2), 213.
- Nasution, F. N., & Rafiki, A. (2020). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*, 55, 195-205.
- Naqipour, M., Fadai Kivani, R. (2019). The impact of Islamic work ethics on job involvement and knowledge sharing through the mediation of job satisfaction (case study: employees of National Bank branches in Rasht), *Industrial Management and Engineering Research Quarterly*, 2(4), 1-16. (In Persian)
- Omran, K. A. M., & Samar Altayeb Ahmed Kamal, E. (2021). The Impact of Employee Silence on Counterproductive Work Behavior in the Telecommunication Sector in Egypt: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management Review*, 9(3), 16-28.
- Öngen, D. E. (2010). Relationships between narcissism and aggression among non-referred Turkish university students. *Procedia-social and behavioral sciences*, 5, 410-415.
- Özsoy, E. (2018). Dark triad and counterproductive work behaviors: Which of the dark triad traits is more malevolent?. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 742-756.
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of research in personality*, 36(6), 556-563.
- Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Wegner, J. W. (2001). When workers flout convention: A study of workplace incivility. *Human relations*, 54(11), 1387-1419.

- Porath, C., & Pearson, C. (2013). The price of incivility. *Harvard business review*, 91(1-2), 114-121.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The leadership quarterly*, 1(2), 107-142.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (Eds.). (2018). *The Oxford handbook of organizational citizenship behavior*. Oxford University Press.
- Qureshi, S. U., Ashfaq, J., Ul Hassan, M., & Imdadullah, M. (2015). Impact of extroversion and narcissism on in role and extra role performance: Moderating role of impression management motives. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 9(1), 96-119.
- Salman Chughtai, M., & Ali Shah, S. Z. (2020). A moderated mediation model: Mediating mechanism of workplace incivility and moderating role of Islamic work ethics between dark triad and organizational citizenship behavior. *Management Issues in Healthcare System*, 6(1), 1-17.
- Saleh, T. A., Mehmood, W., Khan, J., & JAN, F. U. (2022). The Impact of Ethical Leadership on Employees Turnover Intention: An Empirical Study of the Banking Sector in Malaysia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 9(2), 261-272.
- Sands, E. (2020). *The Role of Competitive and Ethical Psychological Climate in Retail and Sales Organizations*, The School of Psychology, The University of Auckland (Doctoral dissertation).
- Sehhat, S., Mahmoud Zadeh, S. M., Ashena, M., & Parsa, S. (2015). Positive psychological capital: The role of Islamic work ethics in Tehran Public Organizations. *Iranian journal of management studies*, 8(4), 545-566.
- Sguera, F., Bagozzi, R. P., Huy, Q. N., Boss, R. W., & Boss, D. S. (2016). Curtailing the harmful effects of workplace incivility: The role of structural demands and organization-provided resources. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 115-127.
- Shabani Beshli, Z. (2022). The relationship between a healthy work environment and the organizational citizenship behavior of teachers (case study: elementary schools in Swadkoh North city), *Applied Research Quarterly in Management and Human Sciences*, 3(7), 111-102. (In Persian)
- Shin, Y., & Hur, W. M. (2019). Linking flight attendants' job crafting and OCB from a JD-R perspective: A daily analysis of the mediation of job resources and demands. *Journal of Air Transport Management*, 79, 101681.
- Siddiquei, A. N., Hussain, S., Asadullah, M. A., & Asmi, F. (2022). E-Governance Projects in Public Organizations: The Role of Project Manager's Islamic Work Ethics in Accomplishing IT Project Performance. In *Strategic Islamic Marketing: A Roadmap for Engaging Muslim Consumers* (pp. 91-107). Cham: Springer International Publishing.
- Spain, S. M., Harms, P., & LeBreton, J. M. (2014). The dark side of personality at work. *Journal of organizational behavior*, 35(S1), S41-S60.
- Smith, M. B., Craig Wallace, J., & Jordan, P. (2016). When the dark ones become darker: How promotion focus moderates the effects of the dark triad on supervisor performance ratings. *Journal of Organizational Behavior*, 37(2), 236-254.
- Schütte, N., Blickle, G., Frieder, R. E., Wihler, A., Schnitzler, F., Heupel, J., & Zettler, I. (2018). The role of interpersonal influence in counterbalancing

- psychopathic personality trait facets at work. *Journal of Management*, 44(4), 1338-1368.
- Taylor, S. G., Locklear, L. R., Kluemper, D. H., & Lu, X. (2022). Beyond targets and instigators: Examining workplace incivility in dyads and the moderating role of perceived incivility norms. *Journal of Applied Psychology*, 107(8), 1288.
- Turnipseed, D. L., & Landay, K. (2018). The role of the dark triad in perceptions of academic incivility. *Personality and Individual Differences*, 135, 286-291.
- Tufail, U., Ahmad, M. S., Ramayah, T., Jan, F. A., & Shah, I. A. (2017). Impact of Islamic work ethics on organisational citizenship behaviours among female academic staff: the mediating role of employee engagement. *Applied Research in Quality of Life*, 12(3), 693-717.
- Udin, U., Dananjoyo, R., Shaikh, M., & Vio Linarta, D. (2022). Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Employee's Performance in Family Business: Testing Their Relationships. *SAGE Open*, 12(1), 1-12.
- Vahdati, H., Hassanvand, J. (2019). Investigating the effect of the dark triangle of personality structure on appropriate job performance indicators of human resources, *Organizational Culture Management*, 17(4), 511-530. (In Persian)
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative science quarterly*, 101-125.
- Webster, B. D., & Smith, M. B. (2019). The dark triad and organizational citizenship behaviors: The moderating role of high involvement management climate. *Journal of Business and Psychology*, 34(5), 621-635.
- Weaver, G. R., & Agle, B. R. (2002). Religiosity and ethical behavior in organizations: A symbolic interactionist perspective. *Academy of management review*, 27(1), 77-97.
- Wiebe, K. F., & Fleck, J. R. (1980). Personality correlates of intrinsic, extrinsic, and nonreligious orientations. *The Journal of Psychology*, 105(2), 181-187.
- Wisse, B., & Sleebos, E. (2016). When the dark ones gain power: Perceived position power strengthens the effect of supervisor Machiavellianism on abusive supervision in work teams. *Personality and Individual Differences*, 99, 122-126.
- Yasmin, R., Mehmood, S., & Kashif, M. (2022). Combine Effect of Islamic Work Ethics and Psychological Capital on Job Performance and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business Management Studies-JBMS*, 1(01), 53-72.
- Ye, S., Yang, Y., Wang, W., & Zhou, X. (2022). Linking ethical leadership to employees' change-oriented organizational citizenship behavior: A multilevel moderated mediation model. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 50(7), 1-14.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic—A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel review*. 30(2), 152-169.