

PERANAN FAKTOR AGAMA SEBAGAI MODERATOR DALAM HUBUNGAN ANTARA FAKTOR KERJA DAN TINGKAH LAKU DEVIAN

Abdul Mutalib Mohamed Azim
mutalib.azim@kuim.edu.my
Kolej Universiti Islam Melaka

Mohd Taib Dora
Kolej Universiti Islam Melaka

Dina Syamilah Zaid
Kolej Universiti Islam Melaka

ABSTRAK

Tingkah laku devian di tempat kerja didefinisikan sebagai tingkah laku sukarela yang melanggar norma-norma organisasi dan dalam berbuat demikian mengancam kesejahteraan pekerja dan organisasi itu sendiri. Tingkah laku devian di tempat kerja perlu dikurangkan kerana ia akan memberi impak negatif kepada organisasi. Apabila tingkah laku ini berlaku ke atas organisasi, akibatnya adalah lebih luas dan memberi kesan kepada semua peringkat organisasi termasuk proses membuat keputusan, produktiviti dan melibatkan kos kewangan. Keagamaan boleh dilihat sebagai satu mekanisme penting dalam mengawal tingkah laku. Kajian ini membina model konsep peranan keagamaan sebagai moderator dalam hubungan antara konflik tugas, beban kerja, tekanan kerja, konflik kerja keluarga dan tingkah laku devian di tempat kerja. Model ini dibangunkan berdasarkan teori kawalan sosial serta hasil penyelidikan sebelumnya.

Kata kunci: Konflik Tugas, Beban Kerja, Tekanan Kerja, Konflik Kerja Keluarga, Tingkah Laku Devian

THE ROLE OF THE RELIGIOUS FACTOR AS A MODERATOR IN THE RELATIONSHIP BETWEEN FACTORS OF WORK AND DEVIANT BEHAVIOR

ABSTRACT

Deviant behavior in the workplace is defined as voluntary behavior that violates norms and organization in doing so threatens the well-being of employees and the organization itself. Deviant behavior in the workplace should mitigate because it will give a negative impact to the organization. When this behavior occurs in the organization, the result is more extensive and affects all levels of the organization, including decision making, productivity and financial cost. Religiosity can be seen as a significant mechanism in controlling behaviour. This study develops a model of the moderating role of religiosity in the relationships between tasks conflict, workload, work stress, work-family conflict and deviant behavior in the workplace. This model was developed based on the theory of social control and the results of previous studies.

Keywords: Tasks Conflict, Workload, Work Stress, Work-Family Conflict, Deviant Behavior

PENGENALAN

Pengurusan tingkah laku devian di tempat kerja telah menjadi salah satu isu yang penting di seluruh dunia kerana tingkah laku ini boleh menyebabkan pelbagai masalah kepada organisasi (Robinson & Bennett, 1995; Hastings & Finegan, 2011). Jika masalah ini tidak tangani dengan baik, tingkah laku devian di tempat kerja akan mempunyai implikasi yang bukan sahaja kepada kewangan organisasi, tetapi juga keberkesanan keseluruhan organisasi (Robinson & Bennett, 1995). Tingkah laku devian di tempat kerja berlaku apabila seseorang pekerja dengan sengaja melibatkan diri dengan tindakan yang melanggar norma-norma dan peraturan organisasi seperti terlibat dengan kecurian, bekerja dengan perlahan, masuk kerja lewat atau pulang awal (Kidwell & Martin, 2005), semua tindakan ini akan memberi kesan kepada prestasi organisasi (Hussain, 2014; Christian & Ellis, 2014) mempunyai implikasi kewangan (Coccia, 1998; Muafi, 2011). Seterusnya, boleh membawa kepada implikasi ekonomi, psikologi dan sosiologi (Greenberg, 2010). Disebabkan kesan kritikalnya pada organisasi, banyak pihak yang berminat untuk mengkaji punca-punca tingkah laku devian di tempat kerja.

Kajian lepas telah membuktikan bahawa tingkah laku devian ini berlaku kerana beban kerja berlebihan (Stouten, Baillien, Broeck, Camps, Witte & Euwema, 2010), keletihan emosi (Kutcher et al., 2010; Brienza & Bobocel, 2017), tekanan kerja (Kutcher et al., 2010; Smithikrai, 2014), dan konflik keluarga kerja (Aminah & Zoharah, 2013).

Kajian sebelum ini juga telah meneliti faktor-faktor yang boleh mengurangkan berlakunya tingkah laku devian di tempat kerja. Kajian oleh Mazni, Roziah, Maimunah dan Bahaman (2013) mendapati bahawa kepuasan kerja boleh mengurangkan tingkah laku devian di tempat kerja. Begitu juga, satu kajian oleh Farasat dan Ziaaddini (2013), mendapati bahawa sokongan organisasi seperti sokongan penyelia mengurangkan tingkah laku devian di tempat kerja. Selain itu, faktor personaliti seperti jantina (Kumar & Lee, 2014), harga diri (Ferris, Brown, Lian & Keeping, 2009), keberkesanan diri (Nelson, Poms, & Wolf, 2012) juga boleh mengurangkan tingkah laku devian di tempat kerja.

Kajian terdahulu juga telah menunjukkan bahawa faktor kerohanian atau faktor-faktor agama boleh membentuk tingkah laku positif. Ini kerana agama memainkan peranan penting dalam membentuk sikap dan tingkah laku manusia (Arnould, Price & Zikhan 2004; Pope & Mohdali, 2010), dan membentuk tingkah laku bermoral (Geyer & Baumeister, 2005; Vitell, Bing, Davison, Ammeter, Garner & Novicevic, 2009). Barro dan McCleary (2003) mencadangkan agama berfungsi untuk menggalakkan tingkah laku tertentu. Individu yang mempunyai kekuatan dalam spiritual agama akan mewujudkan tingkah laku yang baik dan mencegah seseorang daripada melakukan kejahatan (Brown, Taman, Zimmerman, & Phillips, 2001; Ford & Kadushin, 2002; Cochran, Chamlin, Beeghley & Fenwick, 2004). Kajian juga menunjukkan faktor agama dapat mengurangkan tingkah laku devian dalam kalangan remaja (Giordano, Prosek, Daly, Holm, Ramsey, Abernathy & Sender, 2015). Keagamaan juga memainkan peranan yang penting dalam mengurangkan tingkah laku anti-sosial dalam masyarakat (Parboteeah et al, 2008). Kajian yang berkaitan dengan keagamaan juga telah membuktikan bahawa kekuatan kerohanian boleh membentuk kekuatan mental manusia / psikologi dalam menghadapi masalah kesihatan, ketagihan arak, dadah dan seks (Cochran et al, 2004; Giordano et al, 2015).

Kajian sebelum ini juga telah membuktikan bahawa keagamaan adalah satu faktor yang boleh mengurangkan tekanan kerja (Kutcher, Bragger, Srednicki & Masco, 2010). Agama menyediakan sumber sokongan sosial dan kerohanian, harapan, kepercayaan, rasa dihargai, dan asas pembentukan dalam tingkah laku (Taylor et al., 2004). Ia telah dibuktikan bahawa faktor agama boleh memberikan sokongan dan kekuatan rohani untuk menghadapi sebarang masalah individu dari segi mental, fizikal dan psikologi. Walau bagaimanapun, adakah faktor keagamaan boleh mengurangkan tingkah laku devian di tempat kerja.

Malah kajian terhadap tingkah laku devian di tempat kerja dalam kalangan pekerja sektor awam di Malaysia juga terhad (Aizzat, Hazlina & Amin, 2014). Walaupun isu tingkah laku devian di tempat kerja telah mendapat perhatian oleh media massa di Malaysia (Moorthy et al, 2011; Zauwiyah & Mariati, 2008). Pada masa yang sama, beberapa kajian ke atas tingkah laku devian di tempat kerja telah dijalankan dalam kalangan pekerja di Malaysia seperti kajian oleh Mazni et al. (2013) yang mengkaji tingkah laku devian tempat kerja dalam kalangan kakitangan sokongan di agensi-agensi kerajaan, Aizzat et al. (2014) mengkaji tingkah laku devian tempat kerja dalam kalangan operator pengeluaran yang bekerja di firma-firma pembuatan dalam sektor elektrik dan elektronik, Kumar dan Lee (2014) kajian tingkah laku devian dalam kalangan pelajar tahun akhir universiti di Malaysia. Walau bagaimanapun, kajian tentang tingkah laku devian di tempat kerja di Malaysia masih boleh dianggap terhad terutama apabila peranan faktor agama tidak diambil kira dalam model kajian.

Menggunakan Teori Kawalan Sosial yang dibangunkan oleh Hirschi (1969), kajian ini akan menjelaskan peranan agama dalam mengawal manusia. Teori ini menegaskan bahawa ikatan individu atau manusia dengan institusi sosial boleh mengurangkan kecenderungan seseorang untuk melakukan tingkah laku negatif. Menurut teori kawalan sosial, individu dihalang daripada terlibat dalam tingkah laku negatif melalui pematuhan mereka dengan institusi sosial seperti keluarga dan agama. Dalam erti kata lain, setiap tindakan kita perlu selari dengan norma, budaya dan agama yang kita anuti. Teori ini digunakan untuk menjelaskan bagaimana pegangan agama seseorang dapat mengurangkan tingkah laku devian di tempat kerja.

Masih kurang kajian yang mengkaji peranan keagamaan sebagai moderator dalam tingkah laku devian di tempat kerja. Namun begitu, telah ada penyelidik yang mengkaji keagamaan sebagai moderator, seperti de Regt (2012) mengkaji keagamaan sebagai moderator dalam hubungan antara autoritarian dan orientasi sosial. Sementara itu, Pirutinsky et al. (2011) juga menggunakan keagamaan sebagai moderator dalam hubungan antara kesihatan fizikal dan kemurungan. Kajian tempatan oleh Zulkifli dan Rosli (2013) melihat peranan agama dalam mempengaruhi kejayaan perniagaan usahawan Melayu. Achour et al. (2011) juga mengkaji peranan keagamaan dalam mengawal tuntutan kerja keluarga dan kesejahteraan pekerja. McDougale Handy, Konrath dan Walk (2014) mengkaji peranan keagamaan sebagai moderator dalam hubungan antara kesihatan fizikal dan mental. Walaupun telah ada intensif kajian yang menggunakan keagamaan sebagai moderator, tetapi peranan keagamaan sebagai moderator dalam tingkah laku devian di tempat kerja adalah terhad. Berdasarkan jurang ini, kajian ini bertujuan untuk menentukan peranan keagamaan sebagai moderator dalam hubungan antara konflik tugas, beban kerja, tekanan kerja, konflik kerja keluarga dan tingkah laku devian di tempat kerja.

KONSEP TINGKAH LAKU DEVIAN

Robinson dan Greenberg (1998), menyatakan bahawa tingkah laku negatif yang tidak sepatutnya dilakukan oleh seseorang sebagai tingkah laku devian. Namun makna tingkah laku devian ini adalah pelbagai. Walaupun konsep yang hampir sama, mungkin masih terdapat sedikit perbezaan antara makna-makna tingkah laku devian. Antaranya termasuk salah laku organisasi, kelakuan tidak patuh, tingkah laku antisosial, kelakuan tidak berfungsi di tempat kerja, kelakuan tidak produktif, pencerobohan tempat kerja, dan pencerobohan organisasi (Peterson, 2002; Robinson & Greenberg, 1998). Namun, setiap aktiviti adalah sama di mana mereka melanggar norma-norma organisasi yang boleh membawa kesan buruk kepada organisasi dan ahli-ahlinya (Kidwell & Kochanowski, 2005).

TEORI KAWALAN SOSIAL

Menurut teori kawalan sosial (Hirschi, 1969), individu dihalang daripada terlibat dalam tingkah laku devian melalui penyertaan mereka dengan institusi sosial seperti keluarga dan agama. Teori ini menegaskan bahawa ikatan individu dengan institusi sosial seperti keagamaan boleh berfungsi untuk mengurangkan kecenderungan seseorang untuk tingkah laku devian. Teori ini menjelaskan bagaimana individu mengurangkan tingkah laku devian melalui kepercayaan beragama yang ada dalam individu tersebut. Ini kerana nilai moral seseorang dibentuk melalui nilai beragama dan akibat daripada pilihan tersebut, ianya menjadi penentu, sama ada dia mahu menjadi jahat, tidak bermoral dan / atau menjadi orang yang baik. Melalui ikatan atau pegangan agama seseorang akan bertindak berdasarkan sejauhmana kekuatan atau darjah pegangan agamanya.

Oleh itu, teori ini menegaskan bahawa jenayah atau tingkah laku devian berlaku apabila pegangan tersebut adalah lemah atau tidak mantap. Salah satu unsur pegangan ini adalah kepercayaan dalam norma beragama. Apabila pegangan ini lemah, terdapat kemungkinan yang lebih besar bagi individu untuk menjadi "bebas" dan oleh itu terlibat dalam tingkah laku devian. Sebaliknya, apabila pegangan agamanya kuat ia menguatkan lagi nilai-nilai baik seseorang yang seterusnya boleh mengurangkan tingkah laku devian. Tidak seperti teori lain yang cuba menjelaskan mengapa individu terlibat dalam tingkah laku devian, teori kawalan mengambil pendekatan yang berlawanan, mempersoalkan mengapa orang menentang dari melakukan kesalahan (Akers & Sellars, 2004). Ini kerana mereka cuba menahan diri dari melakukan kesalahan kerana mereka ingin mengekalkan pegangan atau kepercayaan agama mereka. Mereka yang mempunyai pegangan agama akan menjaga tingkah laku kerana mereka tahu membuat kesalahan adalah satu dosa dan tidak diterima oleh masyarakat. Oleh itu, individu yang mempunyai pegangan agama yang kuat akan patuh kepada norma-norma beragama sekali gus mengelakkan dari tingkah laku devian.

HUBUNGAN ANTARA KONFLIK TUGAS DAN TINGKAH LAKU DEVIAN

Konflik tugas adalah peranan kerja yang tidak sama dengan tugas yang sepatutnya dilakukan oleh pekerja. Contohnya, seorang yang diberi tugas sebagai pensyarah, tetapi dalam masa yang sama perlu melakukan kerja-kerja pentadbiran yang kompleks. Kajian sebelum ini telah mengesahkan bahawa konflik tugas boleh menyebabkan tingkah laku peribadi yang negatif (Darrat et al., 2010). Kajian empirikal menunjukkan bahawa hubungan antara konflik tugas dan tingkahlaku devian di tempat kerja seperti tingkah laku tidak produktif. Baillien, Camps, Van den Broeck, Stouten, Godderis, Sercu & De Witte (2016), mendapati konflik tugas boleh menyumbang kepada konflik hubungan yang seterusnya boleh mengakibatkan kejadian buli di tempat kerja. Buli adalah salah satu bentuk tingkah laku devian di tempat kerja (Fox & Spector 2005). Menurut Baillien et al. (2016), pekerja yang diberi pelbagai tugas oleh rakan sekerja mahupun penyelia akan mengalami konflik tugas, keadaan ini mengakibatkan konflik hubungan antara pekerja dan penyelia, seterusnya ini boleh dianggap sebagai buli di tempat kerja.

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN TINGKAH LAKU DEVIAN

Beban kerja merujuk kepada jumlah tanggungjawab kerja yang perlu dilakukan dalam tempoh yang tertentu, dan ia adalah di luar keupayaan pekerja untuk berbuat demikian. Van Jaarsveld et al. (2010) mendapati bahawa beban kerja membawa kepada tingkah laku devian pekerja di tempat kerja yang lebih tinggi. Ini kerana pekerja yang mengalami beban kerja yang berlebihan akan mengambil waktu rehat yang panjang (Van Jaarsveld et al., 2010). Begitu juga kajian yang dibuat oleh Stouten et al. (2010) yang mengkaji beban kerja pekerja yang semakin meningkat menyebabkan berlakunya tindakan membuli rakan sekerja. Pekerja yang merasakan beban kerja mereka meningkat telah membalas tindakan itu dengan membuli rakan sekerja yang lebih junior untuk melakukan kerja-kerja mereka. Membuli adalah salah satu tingkah laku devian di tempat kerja kerana ia boleh memberi kesan kepada kesejahteraan organisasi secara keseluruhannya (Fox & Spector 2005).

Darrat, Amyx dan Bennett (2010) mengkaji hubungan antara beban kerja dan tingkah laku devian jurujual. Dapatan kajian mereka menunjukkan di mana 40 peratus wakil jualan mengaku pernah terlibat dalam tingkah laku devian di tempat kerja dan 66 peratus pula menyatakan bahawa tingkah laku devian yang mereka lakukan tidak memberi kesan yang besar terhadap organisasi. Kajian mendapati beban kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi tingkah laku devian. Pekerja yang mengalami peningkatan beban kerja akan bertindak balas dengan melanggar norma-norma organisasi yang tidak dapat tidak akan memberi kesan kepada hasil utama organisasi (Darrat et al., 2010).

HUBUNGAN ANTARA TEKANAN KERJA DAN TINGKAH LAKU DEVIAN

Tekanan kerja adalah apa yang dialami oleh pekerja akibat dari tuntutan kerja yang tidak sepadan dengan keupayaan, kemampuan dan masa yang diberikan untuk menyelesaikan tugas, dan mencabar keupayaan pekerja untuk melakukan pekerjaan tersebut. Golparvar, Kamkar dan Javadian (2012) mengkaji hubungan antara tekanan kerja dan tingkah laku devian di tempat kerja dalam kalangan pekerja sesebuah organisasi perindustrian di Esfahan, Iran. Hasil dapatan kajian mereka menunjukkan bahawa tekanan kerja mempengaruhi tingkah laku devian. Begitu juga kajian yang dijalankan ke atas 162 pekerja dari sebuah organisasi awam di Malaysia mendedahkan bahawa terdapat hubungan signifikan antara tekanan kerja dan tingkah laku devian di tempat kerja (Omar et al., 2011). Dalam kajian ini, pekerja yang mengalami emosi negatif seperti kekecewaan dan gangguan disebabkan tekanan berkaitan dengan kerja lebih cenderung untuk mempamerkan tingkah laku devian di tempat kerja mereka. Menurut Spector dan Fox (2005), tingkah laku devian berlaku disebabkan reaksi pekerja terhadap tekanan kerja dan faktor-faktor lain yang boleh menyebabkan emosi negatif. Kajian-kajian lain juga menunjukkan bahawa tekanan kerja adalah faktor utama yang menyebabkan terbentuknya tingkah laku devian (Golparvar, 2016; Silva & Ranasinghe, 2017).

HUBUNGAN ANTARA KONFLIK KERJA KELUARGA DAN TINGKAH LAKU DEVIAN

Konflik kerja Keluarga berlaku apabila terdapat permintaan yang tidak serasi antara kerja dan keluarga. Peranan individu dalam kerja dan keluarga ini menyebabkan penyertaan dalam kedua-dua peranan lebih sukar. Konflik kerja-keluarga adalah “satu bentuk konflik antara tekanan peranan dari kerja dan domain keluarga saling tidak serasi dalam beberapa hal. Iaitu penyertaan dalam peranan kerja menjadi lebih sukar oleh sebab penyertaan dalam peranan keluarga” (Greenhaus & Beutell, 1985, p. 77). Pertembungan atau konflik kerja dan keluarga ini boleh mendorong kepada tingkah laku devian. Pekerja boleh melibatkan diri dalam tingkah laku devian sebagai salah satu cara untuk mengawal konflik (Krischer, Penney & Hunter, 2010). Sebagai contoh, pekerja yang tidak dapat memenuhi harapan keluarga kerana tekanan masa boleh meninggalkan kerja awal (tanpa kebenaran) untuk memenuhi tanggungjawab keluarga. Begitu juga, keasyikan pekerja dengan urusan keluarga boleh menyebabkan tingkah laku devian seperti melakukan tugas secara tergesa-gesa seterusnya menghasilkan kualiti kerja yang rendah. Ferguson Carlson, Hunter dan Whitten (2012) mengkaji kesan konflik pada tingkah laku devian menggunakan 2 kajian.

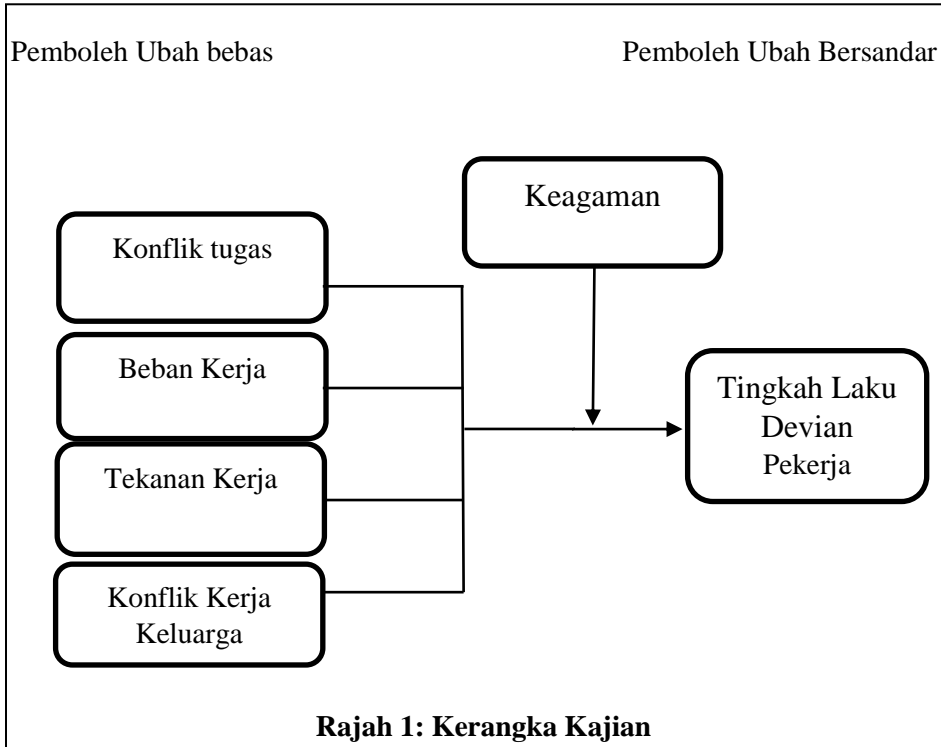
Kajian pertama, yang dijalankan ke atas 344 peserta dan yang kedua 190 peserta, dapatan kajian mereka menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik kerja keluarga dan tingkah laku devian. Satu lagi kajian telah menunjukkan bahawa pekerja yang mengalami konflik kerja dan peranan keluarga cenderung untuk bertindak balas dengan melanggar norma-norma organisasi (Darrat et al. 2010).

PERANAN KEAGAMAAN SEBAGAI MODERATOR

Keagamaan merujuk kepada sejauh mana sesuatu amalan agama atau kekuatan hubungannya dengan Tuhan, pematuhan kepada, atau disabitkan dengan manfaat, amalan individu, atau ajaran agama. Menurut Wu dan Zumbo (2008), moderator adalah model sebab-musabab yang mengubah kesan sebab dan akibat. Walaupun, model sebab akibat merujuk kepada bagaimana perubahan dalam satu keputusan yang berubah-ubah dalam perubahan kepada pembolehubah lain. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kefahaman dan pengetahuan hubungan sebab dan akibat antara pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar. Ia juga mengubah arah atau kekuatan hubungan sebab dan akibat. Dalam kajian ini, keagamaan akan berperanan sebagai moderator. Agama sentiasa memainkan peranan penting dalam pembentukan sistem pengetahuan, kepercayaan, sistem nilai dan sistem normatif sosial (Swimberghe, Flurry & Parker, 2011). Keagamaan memainkan peranan penting untuk membentuk arah seseorang yang lebih baik. Nilai-nilai murni dalam diri seseorang secara tidak langsung akan diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari termasuk di tempat kerja. Sebagai contoh, sebagai seorang Muslim, mereka percaya bahawa kerja adalah satu amanah yang tidak boleh dilakukan sambil lewa. Islam mengajar penganutnya untuk melakukan yang terbaik dalam setiap aspek kehidupan mereka.

Berdasarkan teori kawalan sosial, kajian ini mencadangkan bahawa mengeksploitasi proses sosialisasi dan pembelajaran sosial membina kawalan diri dan mengurangkan kecenderungan untuk mengamalkan aktiviti antisosial. Ia juga mencadangkan hubungan, komitmen, nilai-nilai, norma, dan kepercayaan seseorang menggalakkan mereka tidak melanggar undang-undang. Oleh itu, jika kod moral dan keagamaan yang dihayati, individu akan terikat dengan kod atau nilai-nilai baik dalam ajaran agama. Maka, individu akan secara sukarela menghadkan kecenderungan untuk melakukan perbuatan devian. Di samping itu, tahap keagamaan individu akan memberi kesan kepada kecenderungan individu untuk mewajarkan tindakan yang tidak bermoral di dalam organisasi. Oleh itu, penggunaan keagamaan sebagai sumber adalah satu faktor penting yang mempengaruhi pertimbangan etika seseorang untuk melakukan tingkah laku devian atau sebaliknya.

Peranan agama sebagai moderator ini akan memberi pengetahuan yang berguna seterusnya boleh menjelaskan bagaimana ianya mengurangkan tingkah laku devian di tempat kerja. Berdasarkan Teori Kawalan Sosial serta hasil dari ulasan kajian lepas, kerangka kajian seperti dalam Rajah 1 dibentuk.



KESIMPULAN

Berdasarkan tinjauan literatur, kajian ini merumuskan bahawa individu yang mempunyai pegangan keagamaan yang tinggi akan dapat mengawal konflik tugas, beban kerja, tekanan kerja, konflik kerja keluarga, malah dapat mengawal tingkah laku devian di tempat kerja. Kajian ini menjangkakan bahawa pegangan agama dalam kalangan pekerja dapat digunakan sebagai alat atau mekanisme mengawal sekiranya berlaku konflik tugas, beban kerja berlebihan, tekanan kerja dan konflik kerja keluarga. Ini bermakna, agama memainkan peranan penting dalam pembentukan sistem nilai yang mengawal tingkah laku manusia dan bagaimana manusia mengawal tekanan dari luar. Ini kerana, mereka yang mempunyai pegangan agama akan mempunyai kekuatan spiritual untuk menghadapi situasi seperti konflik tugas, beban kerja, tekanan kerja dan konflik kerja keluarga. Keseluruhannya model konsep ini mencadangkan bahawa keagamaan adalah satu sumber kerohanian yang boleh menjadi sumber bagi individu untuk menangani konflik tugas, beban kerja, tekanan kerja, konflik kerja keluarga dan tingkah laku devian di tempat kerja.

BIODATA PENULIS:

Abdul Mutalib Mohamed Azim adalah pensyarah Kolej Universiti Islam Melaka

Mohd Taib Dora adalah pensyarah Kolej Universiti Islam Melaka

Dina Syamilah Zaid adalah pensyarah Kolej Universiti Islam Melaka

BIBLIOGRAFI

- Aminah A., & Zoharah, O. (2013). Abusive Supervision and Deviant Workplace Behavior: The Mediating Role of Work–Family Conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 9(2), 124-130.
- Aizzat, N., Hazlina, A., & Amin, A. R. (2014). Politics, justice, stress, and deviant behaviour in organizations: an empirical analysis. *International Journal of Business & Society*, 15(2), 235-254.
- Arnould, E., Price, L., & Zikhan, G. (2004). *Consumers*, 2nd ed. New York: McGraw-Hill.
- Achour, M., Boerhannoeddin, A., & Khan, A. (2011). Religiosity as a moderator of family work demands and employees' well-being. *African Journal of Business Management*, 5(12), 4955-4960.
- Akers, R. L., & Sellers, C. S. (2004). *Criminological theories: Introduction, evaluation, and application* (4th ed.). Los Angeles: Roxbury Publishing.
- Baillien, E., Camps, J., Van den Broeck, A., Stouten, J., Godderis, L., Sercu, M., & De Witte, H. (2016). An Eye for an Eye Will Make the Whole World Blind: Conflict Escalation into Workplace Bullying and the Role of Distributive Conflict Behavior. *Journal of Business Ethics*, 137(2), 415-429.
- Barro, R., & McCleary, R. (2003). *International Determinants of Religiosity* (pp. 1-51). Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Brienza, J. P., & Bobocel, D. R. (2017). Employee Age Alters the Effects of Justice on Emotional Exhaustion and Organizational Deviance. *Front. Psychology*, 8, 479.
- Brown, T. L., Parks, G. S., Zimmerman, R. S., & Phillips, C. M. (2001). The role of religion in predicting adolescent alcohol use and problem drinking. *Journal of Studies on Alcohol*, 62, 696-705.
- Christian, J., & Ellis, A. (2014). The Crucial Role of Turnover Intentions in Transforming Moral Disengagement into Deviant Behavior at Work. *Journal of Business Ethics*, 119(2), 193-208.
- Cochran, J. K., Chamlin, M. B., Beeghly, L., & Fenwick, M. (2004). Religion, Religiosity, and Nonmarital Sexual Conduct: An Application of Reference Group Theory. *Sociological Inquiry* 74(1), 102-127.
- Coccia, C. (1998). Avoiding a toxic organization. *Nursing Management*, 29(5), 32-34.
- de Regt, S. (2012). Religiosity as a Moderator of the Relationship between Authoritarianism and Social Dominance Orientation: A Cross-Cultural Comparison d SDO was not influenced by religiosity. *International Journal for the Psychology of Religion*, 22(1), 31-41.
- Comparison d SDO was not influenced by religiosity. *International Journal for the Psychology of Religion*, 22(1), 31-41.

- Ferguson, M., Carlson, D., Hunter, E. M., & Whitten, D. (2012). A two-study examination of work–family conflict, production deviance and gender. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 245–258.
- Darrat, M., Amyx, D., & Bennett, R. (2010). An Investigation into the Effects of Work–Family Conflict and Job Satisfaction on Salesperson Deviance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 30(3), 239-251.
- Ford, J., & Kadushin. C. (2002). Between sacral belief and moral community: a multidimensional approach to the relationship between religion and alcohol among blacks and whites. *Sociological Forum* 17, 255-279.
- Farasat & Ziaaddini (2013). Perceived Organizational Support and Deviant Behavior. *J. Basic. Apply Science Research*, 3(5)517-528
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Lian, H., & Keeping, L. M. (2009). When does self-esteem relate to deviant behavior? The role of contingencies of self-worth. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1345-1353.
- Fox, S., & Spector, P. E. (Eds.). (2005). *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Giordano, A. L., Prosek, E. A., Daly, C. M., Holm, J. M., Ramsey, Z. B., Abernathy, M. R., & Sender, K. M. (2015). Exploring the Relationship Between Religious Coping and Spirituality Among Three Types of Collegiate Substance Abuse. *Journal of Counseling & Development*, 93(1), 70-79.
- Geyer, A. L. & Baumeister, R. F. (2005). *Religion, Morality, and Self-Control*, in F. P. Raymond and L. P. Crystal (eds.), *The Handbook of Religion and Spirituality* (The Guilford Press, New York), 412–432.
- Golparvar, M. (2016). Unconventional Functions of Deviant Behaviors in the Relationship between Job Stress and Emotional Exhaustion: Three Study Findings. *Current Psychol*, 35(3), 269-284.
- Golparvar, M., Kamkar, M., & Javadian, Z. (2012). Moderating effects of job stress in emotional exhaustion and feeling of energy relationships with positive and negative behaviors: job stress multiple functions approach. *International Journal of Psychological Studies*, 4(4), 99-112.

- Greenberg, J. (2010). *Insidious workplace behavior*. New York, NY: Routledge.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, *10*(1), 76-88.
- Hastings, S. E. & Finegan, J. E. (2011). The role of ethical ideology in reactions to injustice. *Journal of Business Ethics*, *110*(4), 689-743.
- Hussain, A. (2014). The Relationship between Breach of Psychological Contract and Workplace Deviant Behavior. *IUP Journal of Organizational Behavior*, *13*(2), 25-37.
- Hirschi, T. (1969). *Causes of delinquency*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of business ethics*, *49*(2), 129-142.
- Kutcher, E. J., Bragger, J. D., Srednicki, O. R., & Masco, J. L. (2010). The Role of Religiosity in Stress, Job Attitudes, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business Ethics*, *95*, 319-337.
- Kumar, N., & Lee, C. K. (2014). Regulatory focus and workplace behaviour. *Journal of General Management*, *39*(4), 27-53.
- Kidwell, R. E., & Martin, L. C. (2005). *The prevalence (and ambiguity) of deviance at work: An overview*. In Kidwell, R. E. & L. C. Martin (Eds), *Managing organizational deviance* (pp. 1–38). Thousand Oaks, CA: Sage
- Kidwell, R.E. & Kochanowski, S.M. (2005). The Morality of Employee Theft: Teaching About Ethics and Deviant Behavior in the Workplace. *The Journal of Management Education*, *29*(1), 135-152
- Krischer, M. M., Penney, L. M., & Hunter, E. M. (2010). Can counterproductive work behaviors be productive? CWB as emotion-focused coping. *Journal of Occupational Health Psychology*, *15*(2), 154-166.