Archive of SID.ir

فصلنامه علمی مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی
دوره ۱۱، شماره ۳، شماره پیاپی (۲۷)، پاییز ۱۴۰۲، ص ۱۸۷ ـ ۱۵۳
مقاله پژوهشی DOR:20.1001.1.23295599.1402.11.3.5.0

بررسی تأثیر تقوی اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق رهبری اسلامی و عدالت سازمانی (مورد مطالعه:دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان «خوراسگان»)

عباس قائدامینی هارونی[۱] رضا ابراهیم زاده دستجردی[۲] مهرداد صادقی ده‌چشمه[۳]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۳/۲۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۰۹

چکیده:

بسیاری از پژوهشگران به دلیل نرخ بالای وقوع و تأثیر منفی شدید رفتارهای انحرافی بر سازمان‌ها، مشتاق مطالعه این پدیده هستند.اگرچه، پژوهش‌ها گذشته در مورد رفتارهای انحرافی در محیط کار انجام شده ، ولی مشکل رفتارهای انحرافی در محیط کار همچنان باقی است و این رفتارها به ویژه از منظر اسلام مورد بررسی قرار نگرفته است. اسلام به عنوان یک دین جامع و یک قانون کامل زندگی می‌تواند راه حل مناسبی برای مدیریت چنین موضوعی ارائه دهد و رعایت اصول اسلامی یکی از مهمترین ویژگیهای یک مسلمان است. کارکنانی که به این اصول پایبند بوده می‌توانند رفتارهای انحرافی را در سازمان کاهش دهند. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر تقوی اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق رهبری اسلامی و عدالت سازمانی است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری را کلیه کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان(خوراسگان) به تعداد ٦٦٠ نفر تشکیل دادند که از طریق فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ٢٤٤ نفر به عنوان نمونه به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسش‌نامه‌های استاندارد رفتارهای انحرافی در محیط کار اپلبام و همکاران(۲۰۰۷)، تقوی اسلامی عمر و همکاران(۲۰۱۵)، رهبری اسلامی خالق و اوگانسولا (۲۰۱۱) و پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) بود که روایی پرسشنامه‌ها بر اساس روایی محتوایی، صوری و سازه مورد بررسی قرار گرفتند و روایی مورد تأیید قرار گرفت و پایایی پرسش نامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸ ، ۰/۹۰ ، ۰/۹۰ و ۰/۸۸ برآورد شد و تجزیه و تحلیل داده‌ها بر اساس مدل سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که تقوی اسلامی از طریق رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر منفی و معناداری دارد و از طریق عدالت سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر منفی و معناداری دارد. همچنین تأثیر مستقیم تقوی اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار معنادار منفی ضریب این تأثیر ۰/٦٦-است. یافته‌ها نشان داد که تقوی اسلامی با رفتارهای انحرافی در محیط کار رابطه معکوس دارند.

واژگان اصلی: تقوی اسلامی، رفتارهای انحرافی، محیط کار ، رهبری اسلامی، عدالت سازمانی

۱. دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران
۲. استادیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان(خوراسگان)، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول)
ag7220500@gmail.com
۳. استادیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان(خوراسگان)، اصفهان، ایران

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

مقدمه و بیان مسئله

در دنیای تجارت سریع و رقابتی امروزی، سازمان‌ها ، مدیران ارشد و مدیران را تشویق می‌کنند تا اثربخشی سازمانی را بهبود بخشند. اثربخشی سازمانی را می توان از طریق ایجاد رفتار مثبت در میان کارکنان و اطمینان از عدم درگیر رفتار منفی آنها به دست آورد داشتن بیش از حد کارکنان با رفتار منفی، هدف سازمان را برای دستیابی به اثربخشی کاهش می دهد و همچنین رفاه سهامداران را به خطر می‌اندازد(نورمایا[1] ۲۰۱۲). انواع مختلفی از رفتار منفی وجود دارد که از میان آنها رفتار انحرافی در محیط کار یکی از رایج‌ترین موارد مورد مطالعه است. رفتار انحرافی در محیط کار رفتاری است که هنجارهای سازمان را به چالش می‌کشد و آن را نقض می‌کند (گریفین و لوپز،[2] ۲۰۰۵). به طور خاص، رفتار انحرافی یک رفتار داوطلبانه است که هنجارهای مهم سازمانی را زیر پا می‌گذارد و تهدیدی برای آسیب رساندن به سازمان، اعضای آن یا هر دو می‌کند (رابینسون و بنت،[3] ۱۹۹۵). بسیاری از پژوهشگران به دلیل نرخ بالای وقوع آن و تأثیر منفی جدی بر سازمان‌ها، علاقه مند به پژوهش رفتار انحرافی در محیط کار هستند. رفتار انحرافی در محیط کار به شکل تعدادی از رفتارهای کارکنان ظاهر می شود. مطالعات قبلی گزارش می‌دهد که تقریباً ۷۵٪ از کارکنان در انحرافات محل کار مانند دزدی، کلاهبرداری، خرابکاری، خرابکاری و غیبت داوطلبانه مشارکت دارند (جوزف[4] ۲۰۲۰). پژوهش های قبلی نشان داد که اکثر سازمان ها دزدی توسط کارکنان خود را تجربه کرده‌اند (کیس،[5] ۲۰۰۰) که باعث زیان مالی بین ۵۰ تا ۲۰۰ میلیارد دلار در سال بر اقتصاد ایالات متحده می شود (چیراشا و ماهاپا،[6] ۲۰۱۲). در پاسخ به سؤالاتی مبنی بر اینکه چرا کارکنان درگیر رفتارهای انحرافی می شوند، پژوهشگران (واردی،[7] ۲۰۰۱؛ کولبرت و همکاران،[8] ۲۰۰۴) سوابق رفتار انحرافی در محیط کار را به دو دسته طبقه بندی کرده اند: موقعیتی. و فردی. پیشایندهای موقعیتی عبارتند از عدالت (آکوینو و همکاران[9]، ۲۰۰۴؛ بری و همکاران ؛[10]

[1] - Nurmaya
[2] - Griffin & Lopez
[3] - Robinson & Bennett
[4] - Joseph
[5] - Case
[6] - Chirasha & Mahapa
[7] -Vardi
[8]- Colbert& et al
[9] - Aquino&et al
[1] - Berry&et al [0]

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

۲۰۰۷)، وضعیت کاری درک شده و حمایت سازمانی ادراک شده(کولبرت و همکاران، ۲۰۰٤)، رهبری (براون و تروینو[1] ۲۰۰٦) و ناظر سوء استفاده کننده (میچل و آمبروز[2] ۲۰۰۷). پیشایندهای فردی عبارتند از خشم (داگلاس و مارتینکو[3] ۲۰۰۱)، ویژگی انگیزشی (دیفندورف و مهتا[4] ۲۰۰۷)، عاطفه منفی (داگلاس و مارتینکو[5] ۲۰۰۱) پنج ویژگی بزرگ شخصیت(کلبرت و همکاران، ۲۰۰٤). بنابراین، انحراف موقعیتی و فردی به پاسخ به این که چرا کارکنان درگیر انحراف در محل کار می شوند کمک می کند. به طور قابل توجهی در چند سال گذشته، آسان‌ترین پیشایندهای موقعیتی رفتار انحرافی در محیط کار ، عدالت سازمانی درک شده است (کولکوئیت[6] ۲۰۰۱؛ مک‌کاردل[7] ۲۰۰۷؛ نورمایا، ۲۰۱۲).

عدالت سازمانی ادراک شده به درک افراد و گروه از عادلانه بودن رفتار دریافتی از سازمان و واکنش رفتاری آنها به چنین ادراکاتی اشاره دارد (آری و همکاران[8] ۲۰۰۲). در چهار بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت بین فردی و عدالت اطلاعاتی مورد بررسی قرار گرفته است (کولکیت، ۲۰۰۱؛ کلکوئیت و رودل[9] ۲۰۱۱). رابطه منفی بین عدالت سازمانی ادراک شده و انحراف محیط کار به خوبی مستند شده است. مطالعات گذشته مطمئناً به ارائه درک چگونگی درک عدالت سازمانی منجر به انحراف در محل کار کمک می‌کند. با این حال، مشکل انحراف در محل کار غالب است و یک حوزه کلیدی مورد علاقه برای دانشگاهیان و متخصصان است (مک کارتل، ۲۰۰۷). انتظار می رود معنویت صداقت، خلاقیت، تعهد و تحقق شخصی کارکنان را تحریک کند (کریشناکومار و نک،[10] ۲۰۰۲). تحقیقات از این باور حمایت می‌کند که برنامه‌های معنویت محیط کار در یک سازمان قطعاً منجر به تشویق نتایج مثبت مانند افزایش شادی، آرامش، رضایت شغلی و تعهد می شود (کریشناکومار و نک، ۲۰۰۲؛ فرای[11] ۲۰۰۳؛ جیاکالون و

[1] -Brown &Trevino
[2] -Mitchell & Ambrose
[3] - Douglas & Martinko,
[4] -Diefendorff & Mehta
[5] - Douglas & Martinko
[6] - Colquitt
[7] - McCardle
[8] - Aryee&et al
[9] - Colquitt & Rodell
[10] -Krishnakumar & Neck
[11] -Fry

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

ژورکیویکز[1] ۲۰۰۳؛ ریو[2] ۲۰۰۵). سازمان‌هایی که محیط‌های کاری معنوی و مراقبتی را حمایت و تشویق می‌کنند، نه تنها از کارکنانی بهره می‌برند که کمتر دلهره و اصولگرا هستند، بلکه شاهد افزایش تعهد، بهره‌وری، سازگاری و نوآوری در کارکنان خود هستند (ایسلر و مونتووری[3]۲۰۰۳؛ مت و ناصر[4] ۲۰۱۲).

اسلام یک روش کامل زندگی و اصلی ترین و عادی ترین ویژگی است ، که خداوند پیامبران و همه مومنان را به حفظ آن در قرآن هدایت کرد ، تقوا (تقوای اسلامی) است. تقوا و مشتقات آن ۲۵۸ بار در قرآن ذکر شده است. قرآن مملو از صفات و خصوصیات بسیاری است که با آنها مرتبط بوده است. پیامبر (صلی الله علیه وآله) مانند صداقت ، بردباری ، ایمان (اعتقاد) ، بخشش و مهربانی (سلیمان و باهاتی[5]، ۲۰۱۳).شکوه تقوا این است که بیشتر این خصوصیات را در بر می‌گیرد ، با تأکید بیشتر بر ایمان (عقیده) زیرا این متداول‌ترین پیامبر در بین پیامبران است (سلیمان و همکاران[6]، ۲۰۱۳).از همه مهمتر، در اسلام معنویت و مسئولیت اجتماعی هر دو تحت سلطه تقوا (تقوای اسلامی) است. تقوا اطاعت از دستورات خدا و دوری از هر آنچه توسط او منع شده می‌باشد. از هدایت، پذیرش و پاداش او و از عذاب و مجازات سخت او در آخرت بترسید (کمیل [7]و همکاران ، ۲۰۱۱). تعریف نظری معنویت اسلامی مسئولیت بین خود شخص و خدا است و از نظر تئوری مسئولیت اجتماعی اسلامی مسئولیت خود و سایر انسانها و طبیعت به طور کلی است (محسن[8]، ۲۰۰۷). عدالت سازمانی ادراک شده به افراد و برداشت گروه از انصاف برخوردی که از یک سازمان دریافت می‌کند و واکنش رفتاری آنها نسبت به چنین برداشت‌هایی اشاره دارد (آری و همکاران[9]، ۲۰۰۲). ساختار عدالت در طول زمان توسعه یافته و تکامل یافته است، علاوه بر این، در چهار بعد مورد بررسی قرار گرفته است، ابعاد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت بین فردی و عدالت اطلاعاتی(کلکیت و رودل؛۲۰۱۱). رابطه منفی بین عدالت

[1] -Giacalone & Jurkiewicz
[2] -Reave
[3] -Eisler & Montouori
[4] -Mat & Naser
[5] - Sulaiman & Bhatti
[6] - Sulaiman & et al
[7] - Kamil & et al
[8] -Mohsen
[9] -Aryee& et al
[1] - Colquitt & Rodell 0

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

سازمانی ادراک شده و رفتارهای انحرافی در محیط کار به خوبی ثابت شده است. با این حال، مشکل رفتارهای انحرافی در محیط کار غالب است و یک زمینه اصلی مورد علاقه دانشگاهیان و پزشکان است (نورماایا[1] ۲۰۱۲).

به همین ترتیب، این پژوهش با هدف افزودن بعد دیگری به سوابق انحراف محیط کار در قالب رفتار مسئولیت‌پذیر اجتماعی کارکنان (مسئولیت اجتماعی در سطح فردی) انجام شده است. مسئولیت اجتماعی بیشتر در سطح شرکت مورد مطالعه قرار گرفته است، که در آن یک شرکت به عنوان یک شهروند اجتماعی رفتار می‌شود ((آپلبام و همکاران[2]،۲۰۰۷؛کولودینسکی و همکاران[3]، ۲۰۱۰). با این حال، یک سازمان به عنوان جهان کوچک یک جامعه، انتظار می‌رود که رفتار اجتماعی مسئولانه اعضای آن بر رفتار کلی سازمان تأثیر بگذارد.

در نتیجه، مدیران در کشف چرایی مشارکت کارکنان در رفتارهای انحرافی در محیط کار ، به چه روشی می‌توانند از نظر تقوی اسلامی کارکنان را مسئول پذیر کرد و چگونه می‌توان رفتارهای انحرافی در محیط کار را مهار کرد. انتظار می‌رود معنویت صداقت، خلاقیت، تعهد و تحقق شخصی کارکنان را تحریک کند (کریشناکومار و نک[4]، ۲۰۰۲). سازمان‌هایی که محیط‌های کاری معنوی و مراقبتی را حمایت و تشویق می‌کنند، نه تنها از کارکنانی بهره‌مند می‌شوند که بیشتر دلسوز و اصولی‌تر هستند، بلکه شاهد افزایش تعهد، بهره‌وری، سازگاری و نوآوری نیز هستند (مت و ناصر[5]، ۲۰۱۲).

به زعم کاظمی (۲۰۰٤) حوزه مدیریت در حال تجربه افزایش علاقه به دین و معنویت است. با این حال، هنوز پژوهش ها ناکافی وجود دارد که به سمت معنویت اسلامی و همچنین کمک آن به توسعه کلی سازمان ها باشد (کمیل و همکاران[6]، ۲۰۱۱). در دیدگاه اسلام معنویت عبارت است از تحقق وجود قدرت برتر همراه با اهمیت رابطه با این قدرت برتر (کامیل و همکاران، ۲۰۱۱). همانطور که محسن (۲۰۰۷) و کمیل و همکاران(۲۰۱۱) بیان کردند. معنویت اسلامی مفهومی است که در تقوا نهفته است. نکته مهم این است که تقوی که مظهر معنویت و مسئولیت اجتماعی

[1] - Nurmaya
[2] - Appelbaum & et al
[3]–Kolodinsky & et al
[4] - Krishnakumar& Neck
[5] - Mat & Naser
[6] -Kamil & et al

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

است چندان مورد توجه پژوهشگران ایـن حـوزه قـرار نگرفتـه اسـت. کمیـل و همکـاران (۲۰۱۱) تصدیق می کند که تقوا عبارت است از اطاعت از اوامر خداوند و دوری جسـتن از آنچـه از سـوی او نهی شده است، به گونه ای که به سوی نور هدایت و پذیرش و ثواب او بکوشـیم و از عـذاب و عذاب سخت اخروی او بترسیم.

دانشگاه‌های اسلامی به نیروی انسانی شایسته و متخصصی نیاز دارند که نه تنها جنبـه تجـاری دانشگاه های اسلامی را درک کنند، بلکه صلاحیت درک بعد علمی شـریعت را نیـز داشـته باشـند. دانشگاه‌های اسلامی آن‌ها را ملزم می‌کنند تـا کارمنـدی را کـه جـذب می‌کننـد عملکـرد خـوب و بهره‌وری بالا داشته باشند. بنابراین کاهش رفتارهـای انحرافـی بایـد دغدغـه حیـاتی دانشـگاه هـای اسلامی باشد. عوامل زیادی می‌توانند بر کاهش رفتارهـای انحرافـی تـأثیر بگذارنـد، ماننـد عـدالت سازمانی، رهبری اسلامی و تقوی اسلامی.

مطالعات اخیر در رفتار سازمانی حول محور رهبری معنوی به عنـوان الگـویی بـرای رهبـری اسلامی و تأثیر آن بر کارکنان و سازمان‌ها از نظر رفتارهای انحرافی در محـیط کـار متمرکـز اسـت (اگـل و فـرای،۲۰۱۷۱؛ بهـاتی و همکـاران، ۲۰۱٦؛ گـالانو و فـاراگ،۲۰۱٦۲؛ چـاولا، ۲۰۱٤، المحربی،۲۰۱۱۳). به زعم چاولا (۲۰۱٤٤) معنویت محیط کـار مزایـای زیـادی در سـطح سـازمانی دارد: ۱) بهره وری بالاتر، (۲) سودآوری، (۳) حفظ شغل، (٤) مزیت رقابتی، (٤) افـزایش رضـایت شغلی کارکنان، (٥) خلاقیت کارکنان و (٦) رفتار اخلاقی کارکنان را درگیر می کند. رهبری معنـوی در سازمان‌ها ساختاری چندوجهی است – به عنوان فرآیند ذهنی مـرتبط بـا ارزش‌هـای سـازمانی و موضوع مهم دینداری (بهاتی و همکاران، ۲۰۱٦). معنویت اسـلامی راه حـل مشـکلات اخلاقـی را داده است و دین مبین اسلام اخلاق و اخـلاق پسـندیده در محـیط کـار را بـه عنـوان پیشـگیری از رفتارهای انحرافی در بین کارکنان آموزش می دهد.

دین عنصری اساسی است که فرهنگ را شکل می دهد و بر همـه اجـزای جامعـه تـأثیر مـی گذارد. همانطور که در قرآن ذکر شده است، دین اسلام کامل تـرین دیـن نـزد خداونـد اسـت . بـه همین دلیل، اگرچه مفاهیم اسلامی زیادی وجود دارد که ممکن است تأثیرات مهمی بـر رفتـار یـک

[1] - Egel and Fry
[2] - Galanou and Farrag
[3] - Almoharby
[4] - Chawla

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

مسلمان ایده‌آل داشته باشد، این پژوهش یکی از مفاهیم بسیار مهم اسلامی (یعنی تقوا) را به عنوان سدی در برابر رفتارهای انحرافی در محیط کار پیشنهاد می‌کند. دین عنصری اساسی است که ارزش های فرهنگی، اجتماعی و اخلاقی را در تمامی اجزای جامعه شکل می دهد. از این رو، این پژوهش در تلاش برای کاهش این شکاف پژوهشی، بر مفهوم تقوا (یک اصل دینی اسلامی مرتبط با تقوا) به عنوان یکی از راهبرد های یا عوامل مؤثر بر رفتارکارکنان مسلمان متمرکز شده است. پژوهش حاضر سعی در ایجاد رابطه منفی بین تقوای اسلامی و رفتارهای انحرافی در محیط کار دارد که قبلاً مورد مطالعه قرار نگرفته است. این پژوهش همچنین قصد دارد نقش تعدیل کننده عدالت سازمانی ادراک شده بین تقوا و رفتارهای انحرافی در محیط کار را بررسی کند. و هدف این پژوهش بررسی تأثیر تقوی اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق رهبری اسلامی و عدالت سازمانی (مورد مطالعه:دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان(خوراسگان))است.

پیشینه پژوهش

رفیعی و همکاران(۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «بررسی نقش تقوا در بهبود عملکرد کارکنان» که با روش توصیفی از نوع همبستگی در میان ۱۴۱ نفر از کارمندان سازمان تأمین اجتماعی شهرستان اراک انجام دادند به این نتیجه رسیدند که شاخص‌های تقوا، تقوای فردی، اجتماعی، اقتصادی و تقوای سیاسی بر عملکرد کارکنان تأثیر معنادار و مثبت داشت. رجب دری و خانی ذلان (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر پایبندی به باورها و اعتقادهای دینی(تقوا)برصداقت علمی: بررسی دیدگاه دانشجویان حسابداری» که با روش توصیفی از نوع همبستگی در میان ۱۱۹ نفراز دانشجویان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که پایبندی به باورها و اعتقادات دینی(تقوا) بر صداقت علمی در دانشجویان حسابداری، اثر مثبت و معناداری داشت. قائدامینی هارونی و همکاران(۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق اخلاق کار اسلامی و سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه:دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان«خوراسگان»)» که با روش، توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۲۴۲ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری اسلامی از طریق اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۷۸- بود و از طریق سرمایه اجتماعی بر رفتار های انحرافی در محیط کار تأثیر منفی و معناداری دارد که

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

ضریب این تأثیر ۰/٦۷- بود و همچنین تأثیر مستقیم رهبری اسلامی بر رفتار های انحرافی در محیط کار معنادار منفی ضریب این تأثیر ۰/۷۷- بود. ترک زاده و امیری (۱۳۹۷)نتایج پژوهشی با عنوان «تقوا؛ عاملی برای رفتار سازمانی اسلامی» با روش تحلیل محتوا نشان داد که مفهوم تقوا، مبنایی برای نظام رفتاری اثربخش مبتنی بر سه بعد مفهومی ،ساختاری و عملکردی بود. شیخی و آرامش(۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «تأثیر سبک رهبری معنوی بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان دانشگاه ملی سیستان و بلوچستان» که با روش توصیفی از نوع همبستگی و نمونه آماری ۱۸۳ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری معنوی با روشن ساختن چشم انداز دانشگاه، احساس معناداری در کار را درکارکنان به وجود می آورد. با وجود رهبری معنوی کارکنان به کار خود ایمان می آورند. در واقع رهبران معنوی بامجموعه رفتارهای مثبت که در دانشگاه ایجاد می کنند باعث ایجاد احساس وفاداری و تعهد در کارکنان و کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان می شوند. اکبریان و پیرایش(۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «تأثیر ادراک از رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان» که با روش توصیفی -همبستگی و نمونه آماری ۳۲۰ نفر اجرا کردند به این نتیجه رسیدند که ادراک از رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی رابطه منفی داشت . واعظی و همکاران(۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «تأثیر عدالت سازمانی در بروز رفتار انحرافی بر اساس نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی» که با روش توصیفی از نوع پیمایشی در میان١٦٤ نفر از کارکنان و مدیران دانشگاه ولی عصر(عج) رفسنجان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی به طورمستقیم بر رفتار انحرافی تأثیر نداشت، بلکه عدالت سازمانی به طور غیرمستقیم و از طریق ادراک از عدالت سازمانی بر رفتارانحرافی تأثیر منفی داشت و در این باب بین مدیران و کارکنان اختلاف نظر وجود داشت. قاسمی و سریر پناه (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان الگویی برای شناسایی مؤلفه های تقوای سازمانی از دیدگاه اسلام که با روش اکتشافی و با ۱۷٤ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه های دولتی اراک انجام دادند به این نتیجه رسیدند که ۵ عامل ویژگی ها و استعدادهای شخصی، حسن معاشرت، اطاعت و بندگی، علم و تجربه و صبر شناسای شد.علیوردی نیا و همکاران(١٣٩٤) در پژوهشی با عنوان بررسی تجربی رابطه دینداری، خودکنترلی و رفتار انحرافی که با روش توصیفی از نوع همبستگی در میان ٤١٦نفر از دانشجویان دانشگاه مازندران انجام دادند به این نتیجه رسیدند که خودکنترلی و دینداری با رفتارهای انحرافی رابطه معکوس و معناداری داشت، اما بین دینداری و خودکنترلی

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

رابطه معناداری مشاهده نشد.

موزاکی و سوپریانتو[1](۲۰۲۱) در پژوهشی به عنوان تأثیر رهبری اسلامی بر عملکرد با میانجیگری فرهنگ سازمانی: مطالعه موردی در سازمان های شهر مالانگ پوس اندونزی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و نمونه آماری ۱۱۰ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری اسلامی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان داشت و فرهنگ سازمانی واسطه نفوذ رهبری اسلامی بر عملکرد بود. ناسوتیون و همکاران[2](۲۰۱۹) در پژوهشی به عنوان «تأثیر رهبری معنوی، کیفیت زندگی کاری، اخلاق کاری اسلامی بر عملکرد کارکنان با رفتار شهروندی سازمانی» مطالعه موردی کارکنان بانک اسلامی ساموت شهر مدان که با روش توصیفی از نوع همبستگی و نمونه آماری ۱۳۱ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند؛ بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری وجود نداشت. ابیمبول و همکاران[3](۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «رفتار انحرافی محیط کار در بین کارکنان بخش‌های عمومی: نقش‌های مذهبی و وضعیت شغلی ادراک شده» که با روش توصیفی از نوع همبستگی در میان ۳۵۱ کارکنان کمیسیون خدمات دولت محلی در نیجریه انجام دادند به این نتیجه رسیدند که دینداری با رفتار انحرافی در محیط کار رابطه منفی داشت ، اما تفاوت معناداری بین کارکنان ارشد و ارشد در نمایش رفتار انحرافی در محل کار مشاهده نشد. علاوه بر این ، هم دینداری و هم موقعیت شغلی به طور مشترک بر رفتار انحرافی محل کار پاسخ دهندگان تأثیر داشتند. وحیدی[4](۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان تأثیر اخلاق کار مذهبی بر رفتارهای انحرافی و نقش میانجیگری جو اخلاقی که در اندونزی با نمونه آماری ۱۰۰نفر و روش توصیفی از نوع همبستگی انجام داد به این نتیجه رسید که اخلاق کار مذهبی بر رفتارهای انحرافی تأثیر منفی داشت و جو اخلاقی نقش میانجیگری داشت.کوکلیتی[5](۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان تعامل رهبری اسلامی و رفتارهای انحرافی در محیط کار چگونه است؟ با رویکرد آمیخته اکتشافی انجام داد به این نتیجه رسیدند که از نتایج مثبت رهبری اسلامی ، ملاحضات سازمانی و پذیرش معنویت اسلامی از طریق ارزش های سازمانی و دیدگاه دین داری برای تولید ، ایجاد انگیزه ذاتی و

[1] - Muzaki1& Supriyanto
[2] - Nasution& et al
[3] -Abimbola & et al
[4] - Wahyudi
[5] - Kuklytė

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

افزایش رفاه کارکنان که برای مقابله با رفتارهای انحرافی در محیط کار بود و رهبری اسلامی از افزایش رفتارهای انحرافی مانند گرفتن استراحت بیش از حد ، آهسته کار کردن ، سرقت یا از بین بردن تجهیزات اداری ، فساد ، تجاوز شخصی و سازمانی جلوگیری می کرد. نظری بهارم[1] (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان بررسی سیستماتیک در مورد رفتار انحرافی محل کار با رویکرد آمیخته انجام داد به این نتیجه رسیدند که رفتارهای انحرافی در کار و رهبری تحول گرا ، به عنوان یک متغیر تعدیل کننده بین عوامل فردی که در رفتارهای انحرافی کار مؤثر هستند ، به شکاف نظری پرداخته است. پژوهش حاضر همچنین از چارچوب نظری و تجربی برای نقش تعدیل کننده رهبری تحولی در رابطه بین رفتار فردی و انحرافی در محل کار استفاده می کند. زینی و همکاران[2](۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «بررسی مقدماتی تأثیر دینداری و اخلاق کار اسلامی نسبت به رفتار انحرافی در محیط کار» در بین کارمندان مسلمان مالزی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که افزایش دینداری و اخلاق کار اسلامی ، رفتار انحرافی در محیط کار کاهش می یابد. باتی و همکاران[3](۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان «رابطه تقوای اسلامی و رفتارهای انحرافی در محیط کار با عدالت سازمانی به عنوان مجری» با روش توصیفی از نوع همبستگی با نمونه آماری۳۸٤ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که تقوای اسلامی با رفتارهای انحرافی در محیط کار رابطه داشت و عدالت سازمانی این رابطه تعدیل می کرد. سلیمان و باتی (۲۰۱۳[4]) در پژوهشی با عنوان رفتارهای انحرافی در محیط کار و معنویت در سازمان های مسلمان با رویکرد کیفی انجام داد به این نتیجه رسیدند که رفتارهای انحرافی در محیط کار باعث نگرانی کلیه سازمانها می شود وهمچنین نتایج نشان داد که بی‌عدالتی و نبود برخورد منصفانه، باعث کارکنان تحریک می‌شود که چنین رفتارهای در سازمان ایجاد شود و سازمان ها با بهبود معنویت در بین کارکنان می‌توانند بر مسئله رفتارهای انحرافی در محیط کار غلبه کنند. احمد و عمر(۲۰۱٤۹[5])، پژوهشی با عنوان «ارائه مدلی برای کاهش رفتارهای انحرافی در محل کار از طریق معنویت و رضایت شغلی» در کشور مالزی با روش توصیفی از نوع همبستگی با نمونه آماری ۲۱۱نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند

[1] - Nazri Baharom
[2] - Zaini & et al
[3]– Bhatti & et al
[4] - Sulaiman & Bhatti
[5]- Ahmad& Omar

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

که معنویت نقش مهمی در سازمان ایفا می‌کند و نگرش کارکنان را تحت تأثیر قرار داد و باعث تغییر رفتار شد و با ارائه فرصت برای برآوردن نیازهای معنوی کارکنان در محل کار، کارفرمایان ممکن است افزایش رضایت شغلی کارکنان، و به نوبه خود کاهش رفتارهای انحرافی در محل کار را به دنبال داشت.

مبنای مفهومی و نظری پژوهش

تقوا (تقوای اسلامی)

روح و معنای زندگی در تقوا یافت می شود و زندگی در یک تقوا اساساً به معنای دوست واقعی خدا بودن و داشتن قلبی است که می‌تواند عمیق ترین عمق برکات الهی را درک و تشخیص دهد، یکی از مهمترین ویژگی که خداوند، پیامبران خود و همه مومنان را به آن هدایت و مقید کرد، تقوی است. همانطور که در قرآن آمده است؛ کلمه تقوا نه تنها در این زندگی بلکه در آخرت مسئله مهم شادی ماست. خداوند در قرآن کریم ۲۵۸ بار در اظهار می‌کند قرآن دستورالعمل های مختلفی را در مورد چگونگی دستیابی به تقوا ارائه می‌دهد. از قرآن کاملاً مشهود است که خداوند می‌خواهد ما در هر مرحله از زندگی خود که در پرستش ماست ، در ایمان ما ، در واقع عمل با هر نفس کشیدن تقوی داشته باشیم (توپباس[1]،۲۰۰۹). تقوا به عنوان آگاهی درونی ، وظیفه فرد نسبت به او و آگاهی از مسئولیت‌پذیری فرد در برابر او تعریف می‌شود (باتی[2]، ۲۰۱۵). تقوا همچنین به عنوان یک حالت بلوغ مطلق که در آن ذهن ، قلب و بدن متحد و کاملاً هماهنگ هستند ، تصور می شود (ال اطراش ، ۲۰۰۲). مهم این است که هرکس به طور خصوصی و عمومی حکومت خدا را باور و رعایت کند، شخص باتقوی است (هاوا[3]، ۲۰۰٤). تقوا در تمام جنبه های رفتاری انسان که شامل روح و جسم او است ، آشکار می شود . در قرآن خدا تقوی را با توصیف خصوصیات متقین (افرادی که تقوا را دارند) تعریف می‌کند همانطور که خداوند می فرماید: «این کتاب است. بدون تردید ، هدایت آن مطمئناً برای کسانی است که از خدا می ترسند. کسانی که به غیب ایمان دارند ، در نماز پایدارند و از آنچه برای آنها قرار داده ایم هزینه می کنند و

[1] - Topbas
[2] -Bhatti
[3] - Hawa

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

کسانی که به مکاشفه ای که برای تو فرستاده شده و قبل از زمان تو فرستاده شده ایمان دارند و (در قلب خود) اطمینان آخرت دارند» (قرآن). بنابراین پژوهش حاضر بر اساس ادبیات فوق تقوی را چنین تجسم و تصور می کند. با این حال ، برای توانایی درک تقوا ، مهم است که ویژگی‌های متقین، یعنی افرادی که مطابق با قرآن و سنت تقوی دارند، مورد مطالعه قرار گیرد. امیرالمؤمنین (ع) تقوا را به اسب راهوار نجیب در اختیار تشبیه می‌کند که صاحبش برآن می‌نشیند و آن را هدایت می‌کند و آن اسب هم بدون هیچ دغدغه‌یی، صاحب خود را به آن جایی که باید ببرد، می‌برد و خطا را که مقابل تقواست؛ به اسب سرکش و نانجیب و ناهمواری تشبیه می‌کند که وقتی صاحبش نشست، افسار را از دست او می‌کند و او را به جایی می‌برد که نمی‌خواهد و اراده ندارد برود؛ مثلاً او را به زمین می‌کوبد. «هرچه مسؤولیت بالاتر باشد، تقوای بیشتری لازم است شما در هرجا که هستید، هرشغلی که دارید، هر مسؤولیتی که برعهده گرفته اید، هر شأنی از شؤون اجتماعی را که دارا هستید، در درجه‌ی اول باید همتتان این باشد که رضای خدا را تحصیل کنید و وظیفه ی الهی را انجام بدهید. این، تقواست. این که درصدد انجام تکلیف باشید و از

انحراف و بیراه رفتن پرهیزکنید، همان تقواست . اگر این احساس در شما پیدا شد و این همت و تلاش شما پیدا شد و این همت وتلاش را کردید، اولین قدم را که برداشتید، خدای متعال برای قدم دوم به شما کمک خواهد کرد»(مقام معظم رهبری[۱]،۱۳۷۶). همچنین مقام معظم رهبری در بیانات خود در دیدار با اعضای هیات دولت سیزدهم فرمودند: «متقی بودن یکی از صلاحیّت های مدیریّتی این است که ببینید این طرف، دارای تقوا است، یعنی کاری که به او می‌سپرید، با امانت انجام می دهد یا نه... از جمله‌ی جاهایی که تقوا باید خودش را نشان بدهد اینجا است؛ یکی مسئله‌ی رعایت بیت‌المال است، یکی مسئله‌ی خویشتن‌داری در برابر طغیان نفْس است... این‌ها چیزهایی است که ما مسئولین جمهوری اسلامی باید خیلی مراقب باشیم. داشتن نیت الهی و صداقت، رعایت بیت‌المال و اجتناب از مال اندوزی و دنیاطلبی، پرهیز از شهوات معنوی به ویژه قدرت‌طلبی، دقت در پایمال نشدن حقوق مردم، پرهیز از اسراف و زندگی اشرافی و نترسیدن از هیچ قدرتی غیر از خدا از مواردی هستند که در بیانات رهبر انقلاب درباره ویژگی تقوا برای

[۱] – دیدار مقام معظم رهبری با مسؤولان و فرماندهان سپاه پاسداران، ۲۶ شهریور ۱۳۷۶

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

مدیریت مطلوب، برآن‌ها تاکید شده است .[1]

ابعاد و اجزای تقوی

بخش قبل به درک ویژگی‌ها و ویژگی‌های یک فرد متقی اشاره شد. این خصوصیات متقین از آیات قرآن باعث ایجاد دو مؤلفه تقوی شد که عبارتند از: معنویت اسلامی و مسئولیت اجتماعی اسلامی (محسن ، ۲۰۰۷ ؛ راملی و عثمان گانی[2]، ۲۰۱۱) .از ادبیات اسلامی مشهود است که بشر از دو قسمت تشکیل شده است. بخش فیزیکی و روحی (کمیل و همکاران[3]، ۲۰۱۱).در قرآن خداوند فرماید: «بنابراین، هنگامی که من او را کاملاً خلق کردم و روحی را که برای او آفریدم (آدم) دمیدم ، پس شما بر او سجده کنید" (قرآن مجید) . واژه معنوی عربی «رهوانیه» است. این واژه به معنای «روح» گرفته شده است» (محسن ، ۲۰۰۷). نصر (۱۹۸۷) معتقد است که معنویت ریشه در «تقوا» (ایمان) دارد که توسط آیین های اسلامی نماز ، روزه ، حج و زکات نشان داده می-شود زیرا این آیین‌ها راهی است که مسلمانان به خدا نزدیک می‌شوند. هوا (۲۰۰٤) نشان داد که از طریق انجام مناسک (به عنوان مثال نماز ، حج ، زکات ، خواندن قرآن و روزه) می‌توان به تطهیر روح دست یافت. بنابراین ، تعریف نظری معنویت اسلامی مسئولیت بین خود و خدا است (سلیمان و همکاران ، ۲۰۱۳). معنویت اسلامی به ایمان ، اعمال و رفتارهای همسو با اصول و آموزه های اسلامی اشاره دارد که یک مسلمان برای دستیابی به لذت ، کمک و آمرزش باید همیشه در یک سازمان عملی کند. مطالعه انجام شده توسط محسن (۲۰۰۷) نشان داد که مؤلفه معنویت اسلامی از سه بعد تشکیل شده است. اعتقاد (ایمان)، آیین‌ها و توبه‌ها. با این حال، کمیل و همکاران(۲۰۱۱) با یک گام به جلو تأیید کرد که مؤلفه معنویت اسلامی نه سه بلکه چهار بعد اصلی را شامل می شود: ایمان (ایمان) ، آیین ها ، توبه / بخشش (توبه / الافو) و یاد خدا(ذکر خدا)، مهم این است که الزامات اجباری همه مسلمانان، مانند نماز، زکات، حج ، روزه در آداب و رسوم (عبادت) دسته‌بندی می‌شوند. بعد از آن ابعاد معنویت اسلامی ازتوبه / بخشش (توبه / الافو) و یاد خدا (ذکر خدا) (کمیل و همکاران ، ۲۰۱۱). سایر خصوصیات باقیمانده تحت مؤلفه

[1] – دیدار مقام معظم رهبری با مسئولان نظام در تاریخ ۲٤ اردیبهشت ۹۸

[2] - Ramli & Osman-Gani

[3] - Kamil & et al

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

مسئولیت اجتماعی اسلامی قرار دارند (کمیل و همکاران ، ۲۰۱۱ ؛ سلیمان و دیگران ، ۲۰۱۳). به گفته محسن (۲۰۰۷) مسئولیت اسلامی مسئولیت خود و سایر انسان ها است و در کل برای این تحقیق، مسئولیت اجتماعی اسلامی به عنوان اقدامات و رفتارهایی تعریف شده است که مسلمانان با تحقق بخشش و رضای خدا در سازمان اجرا می‌کنند که منجر به احترام ، هماهنگی ، عدالت، یکپارچگی و رشد افراد و جامعه می‌شود. مؤلفه‌ها و ابعاد آن طبق بررسی محسن (۲۰۰۷) و کمیل و همکاران (۲۰۱۱) در شکل ۱ دیده می شود.

جدول۱. مؤلفه ها و ابعاد تقوی براساس ویژگی های متقین منبع باتی و همکاران (۲۰۱۵)

ایمان(اعتقاد)		ایمان(اعتقاد)	
عبادت(آیین پرست خدا)	معنویت اسلامی	دعا روزه حج زکات	تقوی اسلامی
توبه / بخشش ذکر خدا		طلب آمرزش(توبه) هرگز در انجام کار ناپسند لجبازی نکنید ذکر خدا	
صبر کنترل عاطفی بخشش صدقه عدالت کمال تحقق کارها محافظت از عفت راستی عشق به خانواده	مسئولیت اجتماعی اسلامی	صبر کنترل عاطفی بخشش صدقه عدالت کمال تحقق کارها محافظت از عفت راستی عشق به خانواده	

رهبری اسلامی

گرچه در تعاریف رهبری از دیدگاه امام علی (ع) و دانشمندان مدیریت به طور مستقیم و غیرمستقیم به تأثیر و نفوذ رهبری اشاره شده است اما نکته بسیار مهم ذات رهبری و مدیریت بر

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

مردم از دیدگاه های هرکدام از دو گروه است. نفوذ و تأثیر مدیر ورهبر بر مردم از دیدگاه دانشمندان مدیریتی در ابتدا و به طور اولی رسیدن به اهداف سازمان است که اکثر اوقات این اهداف سازمانی گروه خاصی را دربرمی‌گیرد. درحالی که امام علی (ع) رهبری را امتیاز و منتی برای مردم می‌داند و مسئولیتی سنگین برای رهبر. بنابراین، پذیرش رهبری در دیدگاه امام تنها منحصر به پذیرش حکومت بر مردم نیست بلکه پذیرش مسئولیت کمک به مردم، احقاق حق، برقراری عدالت و گرفتن حق مظلوم از ظالم است. بنابراین امام در پذیرش زمامداری خود آن را واجب برخود می‌داند، نه از آن جهت که توسط پیامبر (ص) در غدیرخم به این سمت انتخاب شده بلکه به دلیل عهد و پیمان خداوند با دانشمندان آگاه و ربانی.

عباسی و همکاران[1] (۲۰۱۰) اظهار داشتند که رهبری، در کشورهای اسلامی به دلیل تعلیم پیامبر اکرم (ص) می‌تواند به عنوان رهبری خدمتگزار تعریف شود که رهبر بنده خدا و مردم است. این امر توسط اعتماد ، فداکاری و عشق فداکاری بوجود می آید. هنگامی که مسلمانان از گناهان خودداری کنند و به خود و دیگران احترام بگذارند منجر به برتری اخلاقی و عدالت می‌شود. علاوه بر این، پیامبر اکرم (ع) این ایده را گسترش داده که مردم باید سازگار باشند. خداوند عاشق کسی که تلاش می‌کند و مسلمانان مصمم هستند که سخت تلاش کنند و وظایف خود را به نحو درست انجام دهند تا بهترین عملکرد را داشته باشند. در قرآن مشهود است که یکی دیگر از کیفیت های رهبر – فصاحت است. این با نمونه‌ای از موسی نشان داده شده است که واکنش اولیه وی، هنگامی که او وحی الهی را برای فراخوانی فرعون به راه خدا دریافت کرد، خواستار گنجاندن برادرش هارون در این مأموریت شد و همچنین وقتی حضرت موسی یاری خداوند را خواست، فروتنی و وابستگی به خدا نشان داده شد.

جنبه اصلی قدرت همکاری رهبر و پیروان به عنوان تأثیر مشترک برای حفظ اثربخشی است(باتی و همکاران،۲۰۱۶). به زعم کاظمی و احمد[2] (۲۰۱۳)، هدف اصلی رهبری اسلامی، جلب رضایت خدا از طریق حل مسئله توسط این گروه است؛ زیرا رهبران به دنبال رهبری نیستند، بلکه این به دست آنها می‌رسد. هنگامی که ارزش های فردی با ارزش های سازمانی مطابقت دارند ، به سازگاری ارزش منجر می‌شود. در مقایسه،برخی از نویسندگان اصطلاحات مختلفی مانند

[1] - Abbasi & et al
[2] -Kazmi& Ahmad

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

رهبری معتبر یا رهبری معنوی را پیشنهاد می کنند.ارکوتلو و چافرا[1](۲۰۱۳) در پژوهش خود نشان دادند که رهبری معتبر با عملکرد سازمانی بالا وارزش مانند انحراف پایین محل کار همراه است وتعهد پیروان بالاتر، رضایت شغلی و رفتارها و تلاش‌های شهروندی. رهبری معنوی یک پدیده تأثیرگذار اجتماعی در محیط کار است که به کارکنان این امکان را می دهد تا تعالی داشته باشند و معانی و هدف را در زندگی پیدا کنند. بر این اساس، «یک شخص معنوی بازتاب الهی است، همانطور که یک رهبر یا حاکم، الگویی را برای تقلید از رهبران فراهم می کند» (کریس و سنگ[2]، ۲۰۰۵)، رهبری اسلامی با رویکرد رهبری غربی و شرقی متفاوت است. اسلام به هیچ مسلمانی اجازه نمی‌دهد، بدون داشتن رهبر در هر شرایطی زندگی کند. بیشتر اوقات، سبک رهبری اسلامی پیچیده است – از سبک های اقتدارگرا و دمکراتیک تشکیل شده است. این صفات اصلی عبارتند از۱– دانش شریعت اسلامی۲– داوری فردی۳– عدالت و٤– صلاحیت. آتهر و سبحانی(۲۰۰۷) ویژگی‌های رهبری اسلامی را گسترده‌تر کردند؛ ۱– پیروی از خدا، ۲– اهداف جهانی اسلامل، ۳– پیروی از رفتارهای اسلامی و٤– دادن اعتماد. علاوه بر این، پژوهشگران (وواینهاردت و کوکلیتی؛ باتی و همکاران،۲۰۱٦) تأکید کردند که اسلام اخلاق خوب را ترغیب می‌کند مانند: ۱) آزادی اندیشه ها ، ۲) منابع فقه اسلامی ، ۳) عدالت، ٤) وابستگی به خداوند متعال، ٥) مسئولیت پذیری، ٦) صداقت و ۷) عزت کار. سرچشمه حکمت، قرآن و سنت پیامبر اکرم(ص) است. رهبری اسلامی – قانون (شریعت) و یادآوری آن است. یکی دیگر از ارزش‌های مهم برای یک رهبر – داشتن استواری، با اعتماد به نفس، کنترل و دید خوب است. رهبری باید براساس نظم و همچنین برای اطمینان از کیفیت، کاهش مشکلات مدیریتی و رفتاری در سازمان ها پایه گذاری شود. ارزش‌های اسلامی که توسط یک رهبر معنوی نشان داده شده است انگیزه، فداکاری، تعهد به تعیین و تحقق اهداف مشترک را به همراه دارد. این رویکرد اخلاقی و هماهنگی ارزش که منجر به عدالت در محیط کار می‌شود. رهبری در بین مسلمانان حاکی از احساس عمیق‌تر مسئولیت‌پذیری و فداکاری در خدمت به دیگران و ترغیب پیروان برای کشف پتانسیل های خود از طریق بازخورد مداوم است که باعث کاهش ابهام در محیط کار امروزی می‌شود(کوکلیتی،۲۰۱۷: ۲۱۳). عبدالزاهر و همکاران[3](۲۰۱۷) با تأکید بر روندهای جدید در تحقیقات، نیاز به «انتقال» سازمان را برای

[1] -Erkutlu and Chafra
[2] - Kriger and Seng
[3] - Abdelzaher & et al

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

بهره‌گیری از بهزیستی معنوی در محیط کار بیان کردند. در این بخش به نتایج و تجزیه و تحلیل پرداخته می‌شود و الگوی تعامل بین رهبری اسلامی و رفتارهای انحرافی در محیط کار ارائه می‌شود(کوکلیتی، ۲۰۱۷).

عدالت سازمانی

فولگر و کروپانزانو (۱۹۹۸) تأیید می‌کنند که عدالت سازمانی به برابری و انصاف در تصمیماتی که سازمان می‌گیرد، انصاف در رویه‌هایی که سازمان همراه با رفتارهای متقابل کارمندان دریافت می‌کند، اشاره دارد. بنابراین، عدالت سازمانی نقش انصاف و برابری را که کارگران در یک محل کار درک و تصور می‌کنند، نشان می‌دهد. ساختار عدالت سازمانی با گذشت زمان توسعه یافته و تکامل یافته است، علاوه بر این، عدالت سازمانی در چهار بعد طبقه بندی شده است. عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت بین فردی و عدالت اطلاعاتی هستند (کلکیت و رودل،[2] ۲۰۱۱).

عدالت توزیعی درک عدالت از نتایج را در نظر می‌گیرد و مواردی مانند عدالت، برابری و نیازها را مورد توجه قرار می‌دهد ب) عدالت رویه ای به عدالت درک شده مربوط به تصمیم گیری و اجرای تصمیمات اشاره دارد که نتایج از طریق آنها تخصیص می‌یابد. بعلاوه، عدالت تعاملی به عنوان برداشتی است که فرد نسبت به درمان هنگام تصویب تصمیمات و رویه های سازمانی از جمله رفتارهای مختلف «انسانی» نشان می‌دهد که حساسیت اجتماعی را نشان می‌دهد، به عنوان مثال احترام، صداقت، وقار و ادب، انجام شده توسط خیرخواه نسبت به ذی نفع. و عدالت اطلاعاتی به درجه توجیه و صدق ارائه شده به کارکنان در ارتباط با انتقال اطلاعات و دانش در مورد رویه ها و نتایج اشاره دارد (باتی،[3] ۲۰۱۵).

از نظر تئوری و همچنین از نظر تجربی عدالت سازمانی درک شده به انحراف در محل کار مرتبط است (نورماایا[4]، ۲۰۱۲).کوهن چاراش و اسپکتور[5](۲۰۰۱) تأیید کردند که عدالت توزیعی بطور قابل ملاحظه ای با رفتارهای ضد تولید مانند اختلاف نظر، تعارض و احساسات منفی مرتبط

[1] -Folger and Cropanzano
[2] -Colquitt & Rodell,
[3] -Bhatti
Nurmaya- [4]
Cohen-Charash and Spector- [5]

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

است (سیعبانی و سوبری[1] ۲۰۱۱). به همین ترتیب ، آمبروز و همکاران[2](۲۰۰۲) تأیید کردند که وقتی کارمندان بی عدالتی رویه‌ای را درک می‌کنند ، تمایل به آسیب رساندن و خرابکاری در سازمان خود دارند. علاوه بر این، بی‌عدالتی رویه‌ای کارکنان را ترغیب می کند تا نسبت به سرپرستان خود پرخاشگری کنند (گرینبرگ و بارلینگ[3] ۱۹۹۹). تحقیقات نشان می‌دهد که سرپرستان کم و بیش منشأ بی عدالتی تعاملی هستند، زیرا می‌توانند کیفیت رفتار بین فردی را تعیین کنند(کروپانزانو و همکاران[4]۲۰۰۲). نظارت بی ادبانه و توهین آمیز اغلب شامل خصومت، بی‌ادبی، انتقاد عمومی و بدخلقی است. چنین رفتار نظارتی می تواند سطح پایینی از عدالت سازمانی ادراکی را تحریک کند که منجر به سطوح بالاتر پریشانی و گردش مالی و نگرش کمتر مثبت نسبت به کار و سازمان می‌شود (تپر و همکاران[5] ۲۰۰۹). پژوهشگران نیز تأیید می‌کنند که توضیحی درمورد روشن نشدن تصمیم گرفته شده توسط مدیریت ممکن است باعث ایجاد رفتار منفی در بین کارکنان شود(دیویس و روتشتاین[6] ۲۰۰۶).

رفتار انحرافی در محیط کار

محیط کار محلی است که مجموعه ای از رفتارها هر کدام با اثراتی مختلف بر افراد و کل سازمان رخ می‌دهد. این رفتارها معمولاً در قالب و چارچوب قوانین سازمان هستند. قوانین سازمانی، گروهی از رفتارها، زبان ها، قاعده و قوانینی پیش بینی شده است که کمک می‌کند تا آن سازمان در مسیری درست عمل کند و به پیش برود. بنابراین هرگاه رفتاری خارج از این چارچوب رخ دهد، اثرات آن گسترده است و همه سطوح سازمانی، از تصمیم‌گیری و تولید، تا مسائل مالی را دربرمی-گیرد(اپلبام[7]و همکاران،۲۰۰۷). محققین برای این رفتارها اسامی مختلفی ذکر کرده‌اند از جمله، انحراف در محل کار، رفتار ضد تولید و رفتارهای ضداجتماعی. در واقع رفتارهایی در محیط کار انحرافی محسوب می‌شوند که دارای این سه ملاک اصلی باشند ۱- عمدی و ارادی باشند،۲ - رسوم،

[1]- Syaebani & Sobri
[2] -Ambrose & et al
[3] - Greenberg & Barling
[4] - Cropanzano & et al
[5] - Tepper & et al
[6] - Davis & Rothstein
[7] - Appelbaum

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

قواعد، مقررات و هنجارهای قابل قبول سازمانی در آنها نادیده گرفته و نقض شود، و ۳- به خطر انداختن سلامتی افراد و سازمان، هزینه های آشکار و نهان قابل توجهی را به سازمان تحمیل کند (اپلباوم و همکاران، ۲۰۰۷) و ازاین طریق اثربخشی و عملکرد فردی و سازمانی را به مخاطره بیاندازد. البته هر رفتاری که هنجار را نقض کند انحرافی نیست و ملاک، تهدید کردن سازمان است.. مثلاً پوشیدن لباس خارج از فرم سازمانی معمولاً به سازمان ها آسیبی نمی رساند و به عنوان رفتار انحرافی به شمار نمی‌آید. رفتارهای انحرافی، جموعه رفتارهای مبتنی بر تخطی از هنجارها، قواعد و دستورالعمل هاست که به افراد و سازمان معطوف هستند و اغلب هدف آنها ایجاد آسیب، ناراحتی یا حتی تنبیه است(بوردیا[1] و همکاران، ۲۰۰۸). به سه دلیل عمده باید بیشتر رفتارهای انحرافی در سازمان تجزیه وتحلیل شود: ۱-رفتار انحرافی در محیط کار مشکلی فراگیر و هزینه بر برای سازمان است که با فراوانی زیادی اتفاق می‌افتد، ۲- این نوع رفتار شاخص رفتاری مهمی است که نشان می دهد چه تعداد از کارکنان دیدگاهی منفی نسبت به سازمان دارند و ۳- رفتار انحرافی برخاسته از تمایل عمدی کارکنان به نقض هنجارهای سازمانی است که از استانداردهای اخلاقی بنیادی به دست آمده و مورد نیاز سازمان است(نوس و استوری[2]، ۲۰۱۳). رفتارهای انحرافی در محیط کار طیف گسترده ای از رفتارها را شامل می شود که احتمالاً به ذینفعان سازمان آسیب می رساند یا به آنها آسیب می‌رساند (اسپکتور و فاکس[3]، ۲۰۰۵). به طور قابل توجهی، رفتارهای انحرافی در محیط کار تحت اصطلاحاتی مانند پرخاشگری، خشونت، عدم تحریک در محل کار، تلافی جویی، مقابله با بهره وری، مورد بررسی و مطالعه قرار گرفته است. انتقام، رفتار ناکارآمد، رفتارهای غلط سازمانی، اقدامات غیر متعارف در کار ، رفتار عدم تطابق و رفتارهای ضد اجتماعی عمومی(فاگبوهنگبی و همکاران[4]، ۲۰۱۲). رفتارهای بیان شده آسیب رسان و ضد تولید تلقی می‌شود و از نظر مفهومی و از نظر تئوری با یکدیگر متفاوت هستند (نورماایا، ۲۰۱۲).

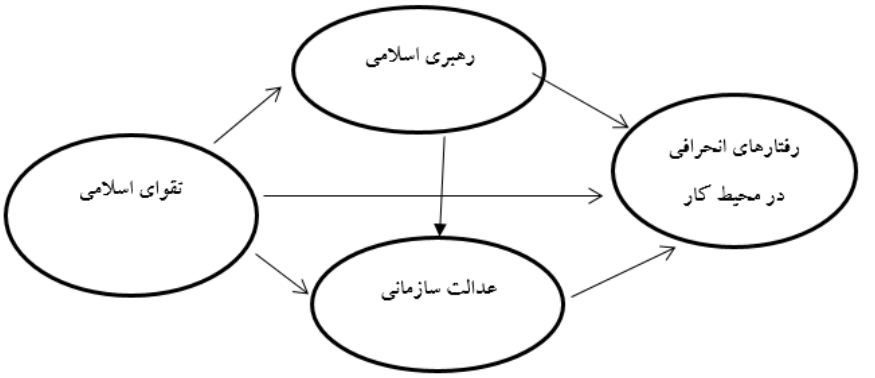
با وجود اهمیت و ضرورت موضوع، تا کنون پژوهش های کمی به موضوع تأثیر رفتار های انحرافی در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق رهبری اسلامی و عدالت سازمانی در این زمینه انجام شده و این موضوع، موضوع حاشیه و کم اهمیت در میان پژوهشگران

[1] - Bordia
[2]- Neves & Story
[3] - Spector & Fox
[4] - Fagbohungbe et al

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

بوده است. در پژوهش‌های مختلف هر کدام از این متغییرها به طـور جداگانـه بررسـی و تجزیـه و تحلیل شده‌اند، اما پژوهش حاضر تأثیر متغییر هریک از متغییر ها را بر روی یکدیگر مورد سـنجش قرار می‌دهد. از این رو نوآوری پژوهش حاضر در این است که تأثیر رفتار های انحرافـی در محـیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار آن هم در محیطی مانند دانشگاه با نقش تعـدیل کننـدگی ، رهبری اسلامی و عدالت سازمانی بررسی می‌کند. بر این اساس، فرضیه زیر با توجه بـه توضـیحات فوق تنظیم شده است.با توجه به ادبیات و فرضیه های فـوق ، یـک مـدل فرضـی (کـه در شـکل ۱ نشان داده شده است) ایجاد شده است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش بر گرفته از پژوهش باتی و همکاران (۲۰۱۵)

اهداف پژوهش

هدف اصلی

تعیین تأثیر تقوای اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریـق رهبـری اسـلامی و عدالت سازمانی

اهداف فرعی

۱- تعیین تأثیر تقوای اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار

۲- تعیین تأثیر تقوای اسلامی از طریق رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار

۳- تعیین تأثیر تقوای اسلامی از طریق عدالت سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار

٤- تعیین تأثیر عدالت سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار

۵- تعیین تأثیر رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی

تقوای اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق رهبری اسلامی و عدالت سازمانی تأثیر دارد.

فرضیه ها فرعی

۱- تقوای اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.

۲- تقوای اسلامی از طریق رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.

۳- تقوای اسلامی از طریق عدالت سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.

٤- عدالت سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.

۵- رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است، زیرا به کاربرد متغییرهای مطرح شده برای کمک به کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌پردازد. از سوی دیگر پژوهش مذکور از نظر نحوه گرد آوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. زیرا به بررسی تقوی اسلامی از طریق رهبری اسلامی و عدالت سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار می پردازد و روابط میان متغیر های مذکور را در قالب مدل سازی معادلات ساختاری مورد بررسی قرار می دهد.. جامعه ی آماری این پژوهش کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد واحد اصفهان(خوراسگان) به تعداد ٦٦۰ نفر می باشد که نمونه گیری از بین این افراد صورت خواهد گرفت. این آمار مستخرج از داده های مدیریت منابع انسانی دانشگاه می باشد. حجم جامعه آماری محدود است و زمانی که حجم جامعه آماری محدود است تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران٢٤٤ نفر خواهد بود. در این پژوهش از روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم استفاده شده است. در این پژوهش برای گردآوری داده های مورد نیاز پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. سوالات تخصصی در طیف لیکرت ۵ درجه ای بوده که نحوه امتیاز دهی به صورت زیر می باشد:ترکیب سوالات پرسشنامه به ترتیب زیر می باشد:

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

جدول ۲. ترکیب سؤالات پرسشنامه ها

متغیرهای مورد بررسی	شماره سوالات در پرسشنامه	جمع سوالات	نگارنده پرسشنامه
تقوی اسلامی	۱-۱۵	۱۵	عمر و همکاران(۲۰۱۵)
رهبری اسلامی	۱۶-۸۲	٦٧	خالق و اوگانسولا (۲۰۱۱)
عدالت سازمانی	۸۳-۱۰۲	۲۰	نیهوف و مورمن، (۱۹۹۳)
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۱۰۳-۱٤۲	۲۰	ایلیام و همکاران(۲۰۰۷)

روایی پرسش نامه ها

الف – روایی محتوا: بدین منظور محقق پس از ساخت پرسشنامه آن را در اختیار ***10*** نفر از صاحبنظران و اساتید حوزه مدیریت وسازمان قرار داد و مورد تأیید قرار گرفت، ب – روایی صوری: روایی در اصل به صحت و درستی اندازه‌گیری محقق برمی‌گردد. برای افزایش روایی پرسشنامه، ابتدا ۳۰ پرسشنامه بین تعدادی از مخاطبان در جامعه آماری توزیع و کلیه‌ی ابهامات افراد جامعه آماری در رابطه با سؤالات مشخص شد. بدین ترتیب تعدادی از سؤالات، حذف و تعداد دیگری جایگزین آن شد و در نهایت پس از شفاف شدن نقاط ضعف و قوت سؤالات، پرسشنامه نهایی و توزیع گردید و ج – روایی سازهاعتبار عاملی پرسشنامه برای بررسی اعتبار عاملی پرسشنامه های بکار رفته از دو روش تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی در پژوهش حاضر استفاده گردید. پایایی پرسش نامه‌ها: بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار ***22 SPSS*** میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که عدد بدست آمده برای هر ابزار بدین شرح می باشد.

جدول ۳. ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه پژوهش

مؤلفه ها	شماره سوالات در پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ
تقوی اسلامی	۱-۱۵	۰/۹۰
رهبری اسلامی	۱٦-۸۲	۰/۹۰
عدالت سازمانی	۸۳-۱۰۲	۰/۸۸
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۱۰۳-۱٤۲	۰/۸۸
کل	۱-۱٤۲	۰/۹۲

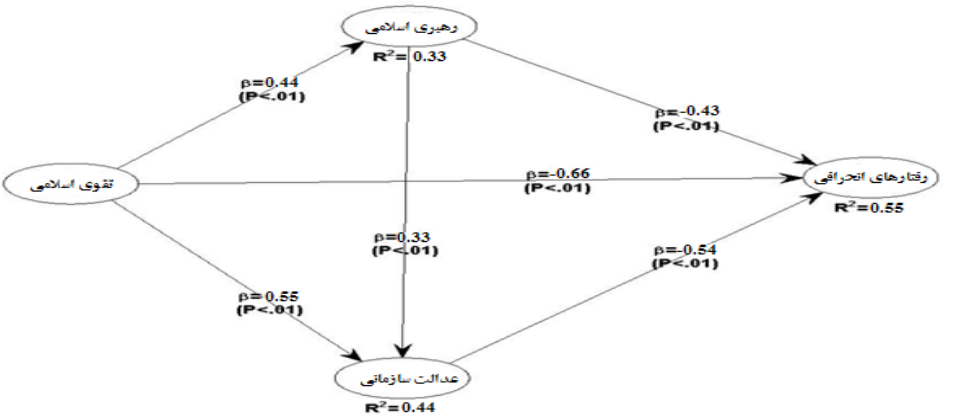
Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

یافته‌های پژوهش

فرضیه اصلی پژوهش

تقوی اسلامی بر رفتارهـای انحرافـی در محـیط کـار از طریـق رهبـری اسـلامی و عـدالت سازمانی تأثیر دارد .



شکل۲. مدل اصلی پژوهش

جدول ٤. برازش مدل

شاخص های مورد بررسی		مقداراستاندارد	مقدارمدل	نتیجه گیری
AVIF	ا.وی.آی.اف	کمتر از۳/۳ در حالت ایده آل	۲/۰۱	برازش مدل مناسب است
GOF	جی.او.اف	مقدار مناسب بیشتر از۰/۲۵	۰/۵۵	برازش مدل مناسب است
SPR	اس.پی.آر	حالت ایده آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
RSCR	آر.اس.سی.آر	حالت ایده آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
SSR	اس.اس.آر	بیش از۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است
NLBCDR	آن.ال.بی.سی.دی.آر	بیش از۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است

جدول ۵. همبستگی بین متغیرهای مکنون و خطا

	تقوی اسلامی	رهبری اسلامی	عدالت سازمانی	رفتارهای انحرافی در محیط کار
تقوی اسلامی	(۰/۷۷)	۰/۵۵	۰/٦۵	۰/۵۱
رهبری اسلامی	۰/٦۳	(۰/۷۵)	۰/٦۱	۰/۵۰
عدالت سازمانی	۰/٦۵	۰/۵۰	(۰/۷٦)	۰/۵۱
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۰/۵۱	۰/۵۲	۰/۵۲	(۰/۷۹)

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

فرضیه های فرعی پژوهش

جدول٦. آزمون فرضیه‌های فرعی مدل پژوهش

	فرضیه ها	**میزان اثر**	مقدار معناداری	**خطای معیار**	نتیجه فرضیه
فرضیه اول	تقوی اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.	-۰/٦٦	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۵	تأیید
فرضیه دوم	تقوی اسلامی از طریق رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.	-۰/٦٥	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۵	تأیید
فرضیه سوم	تقوی اسلامی از طریق عدالت سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.	-۰/٦٩	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۵	تأیید
فرضیه چاهرم	عدالت سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.	-۰/٥٤	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۳	تأیید
فرضیه پنجم	رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.	-۰/٤٣	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۳	تأیید

با توجه به جدول (۷)، سطح معناداری به‌دست‌آمده کمتر از ۰/۰۵ بوده و کلیه روابط معنادار است و نتایج بالا نشان داد که تقوی اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر معناداری منفی دارد. ضریب این تأثیر ۰/٦٦- است، می‌توان گفت با افزایش تقوی اسلامی میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار کاهش می‌یابد و تقوی اسلامی از طریق رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/٦٥- است. با توجه به منفی بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با افزایش تقوی اسلامی و با میانجی‌گری رهبری اسلامی میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار کاهش می‌یابد و تقوی اسلامی از طریق عدالت سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد و ضریب این تأثیر۰/٦٩- است. با توجه به منفی بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت، با افزایش تقوی اسلامی و با میانجی‌گری عدالت سازمانی میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار کاهش می‌یابد. رهبری اسلامی بر عدالت سازمانی تأثیر مثبت دارد. می‌توان گفت با افزایش رهبری اسلامی میزان عدالت سازمانی افزایش می‌یابد. عدالت سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر منفی دارد و می‌توان گفت با افزایش عدالت سازمانی میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار کاهش می‌یابد. رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر منفی دارد و می‌توان گفت با افزایش رهبری اسلامی میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

کاهش می‌یابد. تقوی اسلامی بر رهبری اسلامی تأثیر مثبت دارد و می توان گفت با افـزایش تقـوی اسلامی میزان رهبری اسلامی افزایش می‌یابد. تقوی اسلامی بر عدالت سازمانی تـأثیر مثبـت دارد و می توان گفت با افزایش تقوی اسلامی میزان عدالت سازمانی افزایش می‌یابد.

جمع‌بندی و نتیجه گیری

هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر تقوی اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محـیط کـار از طریق رهبری اسلامی و عدالت سازمانی است که تمام فرضیات تأیید شدند. بر این اساس می‌تـوان گفت که وجود رفتارهای انحرافی در محیط کار، ممکن است هزینه های زیادی را بـر سـازمان هـا تحمیل کنند؛ از بین رفتن منابع سازمانی، کاهش بهره وری کارکنان، کاهش عملکـرد سـازمانی، بـی نظمی، بروز بی عدالتی، تنش‌زایی و غیره بخشی از پیامدهای نامطلوبی از رفتارهای انحرافی هسـتند که در صورت توجه به این موارد و شناسایی راه حل هایی برای از بین بردن این قبیل رفتارهـا و یـا حتی تبدیل به رفتارهای سازنده می توان به سلامت، بهره‌وری و بروز خلاقیت در سرتاسر سـازمان امید داشت؛ شرایطی که سازمان را برای رقابت با سایر سازمان ها بسیار فعالتر خواهد نمـود. اکنـون که بیش از چند دهه از آغاز پژوهش‌ها در زمینه رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌گـذرد، روز بـه روز اهمیت آن پررنگ تر می شود .شواهدی از تأثیر رفتارهای انحرافی در محیط کار بـر رفتارهـای انحرافی در محیط کار از طریق رهبری اسلامی و عدالت سـازمانی دربـین کارکنـان دانشـگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان(خوراسگان) به دست آمد فرضیه های پژوهش مورد تأیید قرار گرفـت. ایـن یافتـه از پـژوهش حاضـر بـا بـا پژوهش‌هـای واعظـی و همکـاران(۱۳۹۵)، ابیمبـول و همکـاران (۲۰۱۸)، وحیدی (۲۰۱۸)، کوکلیتی (۲۰۱۷)، زینی و همکـاران (۲۰۱٦، بـاتی و همکـاران (۲۰۱۵)، سلیمان و باتی (۲۰۱۳)، احمد و عمر (۲۰۱٤) و خلیق و اوگانسولا (۲۰۱۱) همسویی مستقیم دارد.

در اسلام نیاز معنوی به حفظ اعتماد به نفس و اطمینان در هنگام سختی‌ها و سختی ها کمـک می کند. حوا (۲۰۰٤) استدلال کرد که تقوی اسلامی می‌تواند یک مسلمان کامل ایجاد کند کـه خـدا را بپرستد و همچنین عضوی ارزشمند برای جامعه او از طریـق مهربـانی او باشـد. بـر اسـاس ایـن منطق نظری، فرضیه اصلی به شرح زیر ساخته شد: رابطه منفـی معنـاداری بـین تقـوی اسـلامی و تمایل به نمایش رفتار انحرافی در محیط کار خواهد بود. شاید با اهمیت بودن رابطه بین بین تقـوی اسلامی و تمایل به نمایش رفتار انحرافی در محیط کار را بتوان با حـدیث پیـامبر (ص) توضـیح داد

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

که می‌فرمایند: «بهترین مؤمنان (یعنی افراد دارای تقوی اسلامی بالا) کسانی هستند که خوش اخلاقی دارند (رفتار سخاوتمندانه)». رفتار خوب در این حدیث تابعی از تقوی اسلامی است. بنابراین، این حدیث با توجه به رابطه منفی بین تقوی اسلامی و رفتار انحرافی در محیط کار صادق است که افرای که دارای تقوی اسلامی بالا هستند خیلی کمتر مرتکب رفتار انحرافی در محیط کار می شوند.

در تفسیر این یافته‌ها باید گفت که کارکنان مذهبی همواره رفتار خود را بر اساس آموزه ها دنبال می‌کند یا از آن حمایت می‌کند. دینداری در اسلام عبارت است از التزام به مبانی اسلامی از نظر تجربی و نظری برای تحقق تکلیف در برابر خداوند که با پیروی از تعالیم اسلام، دوری از رفتارهای منفی و بد و عبادت است که نشان دهنده این است که بین دینداری و رفتار انحرافی در محیط کار رابطه منفی وجود دارد. اخلاق کار در اسلام را جهت گیری به سمت کار و نحوه کار، ارزش های والا در زندگی انسان و برگرفته از قرآن و تعالیم حضرت محمد (ص) است. مفهوم اصلی در اخلاق کار اسلامی این است مفهوم «احسان و صدقه و نهی از منکر» یعنی اجرای امر به معروف و نهی از منکر. در مفهوم «مهربانی، انفاق و نهی از منکر» می‌تواند کارکنان را به انجام ارزش‌ها، اخلاق و شرافت متقاعد و تحت تأثیر قرار دهد که منجر به شکوفایی فرد و سازمان شد .رفتار کارکنان تحت تأثیر فرهنگ، روحیه و ارزش ها در جامعه است و از سوی دیگر، در بررسی رفتارهای انحرافی محیط کار، اکثر محققین بر مطالعه مادی و مالی تاکید دارند.جنبه هایی مانند پرداخت، ارتقاء، تجهیزات اداری و غیره بدون تمرکز بر امور معنوی و مذهبی. باتوجه به اهمیت پایبندی سازمان ها به رفتارهای اخلاقی و ارزشی و پرهیز آنها از ارتکاب به رفتارهای انحرافی در محیط کار و پیامدهایی که هر دو سر این طیف برای سازمان دارند، توجه افکار عمومی نسبت به جهت گیری سازمان نسبت به این موارد حائز اهمیت است .ازسوی دیگر وجود فضای اخلاقی نگرش مثبت به سازمان و احتمال افزایش بروز رفتارهای اخلاقی است، بروز رفتار انحرافی در محیط کار می تواند شاخص رفتاری مهمی از نگرش منفی کارکنان به سازمان خود باشد .ارزش-های اخلاقی دانشگاه های، مشروعیت ایجاد و ضمانت ماندگاری آنها در انظار عمومی است می-توان ادعا کرد درک و پایبندی به اخلاقیات و ارزشهای اخلاقی بویژه در زمینه سازمانی زیربنای ایجاد و حفظ نظام اخلاقی در جامعه و درپی آن در سازمان هاست. باتوجه به این مطالب، این طور به نظر می‌رسد که دانشگاه‌ها در تصمیم گیری و اجرای تصمیمات خود نیاز دارند، به غیر از

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

چارچوب ها و الزامات پذیرفته شده به برخی از ارزش‌ها و اصول اخلاقی مجهز باشند؛ چرا که قوانین به خودی خود به انجام دادن کار درست منجر نمی شود؛ اما اگر نوعی کنترل درونی و برانگیزنده قوی کارکنان را در مسیر اجرای حتی قوانین قرار دهد، می‌توان انتظار داشت جو این جهان بینی، بینشی ایدئولوژیک را پدید آورد که تعهد را در کنار تخصص قرار دهد؛ امری که نهایتاً به کاهش بروز رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌شود. در مورد اهمیت تقوی اسلامی در شکل گیری نگرش‌ها و ارزش‌های کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی باید گفت که تقوی اسلامی بالا سطح پایین تری از انحراف در محیط کار را پیش بینی می‌کند. کارکنان مذهبی در کار کمتر منحرف هستند. این بدان معناست که تقوی اسلامی بالا نتایج خوبی را برای سازمان‌ها به همراه دارد زیرا مدیران می توانند مطمئن باشند که کارکنان بسیار مذهبی آنها از نظر بهره‌وری چالش هایی برای سازمان ایجاد نمی کنند. عدم ارزش های اخلاقی می‌تواند منجر به حرص و آز، فساد، سوء استفاده از قدرت و اقتدار شود. بنابراین، یک مسلمان باید همیشه بهترین‌ها را از خود به نمایش بگذارد. اخلاق خود را حفظ کرده و از رفتارهای انحرافی خودداری نماید. تقوی اسلامی همانطور که قبلاً بحث شد دارای دو بعد معنویت اسلامی و مسئولیت اجتماعی اسلامی است. یک فرد، مدیر، یا رهبر با سطح معنویت بالا و احساس مسئولیت قوی نسبت به معاملات ، شغل و اقدامات خود متعهد و با انگیزه است و از روحیه تیمی و همکاری بالایی برخوردار است . همچنین استدلال می شود که انتظار می‌رود؛ معنویت، صداقت، خلاقیت، تعهد، رضایت شخصی، افزایش شادی، آرامش، رضایت شغلی، تعهد ، بهره وری و سازگاری کارمند را تحریک کند. از این رو، بر اساس بررسی ادبیات می‌توان نتیجه گرفت که بین تقوا اسلامی (شامل دو بعدکه معنویت اسلامی و مسئولیت اجتماعی اسلامی) باعث کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) می شود.

در مورد فرضیه عدالت سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار و نقش واسطه ای عدالت سازمانی در ارتباط تقوای اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار باید گفت؛ اگر تصمیمات و اقدامات سازمانی توسط کارکنان دانشگاه، ناعادلانه ارزیابی شود، کارکنان احساس خشم، کینه، تلافی، انتقام رفتارهای انحرافی در محیط کار و خرابکاری در محل کار را تجربه می-کنند. نکته مهم، کارکنان با ارزش عدالت بین فردی قوی یا جهت‌گیری عدالت، صرف نظر از برداشت‌های عدالت بین فردی از آنها، بعید است که در انحراف از محل کار خود شرکت کنند .از

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

این رو، رابطه بین تقوا اسلامی و رفتارهای انحرافی در محیط کـار ممکـن اسـت بسـته بـه عـدالت سازمانی ادراک شده به عنوان تعدیل گر متفاوت باشد. علاوه بر این، مدیران با استفاده از ایـن مـدل انحراف در محل کارممکن است، شیوع انحراف در محل کار را مدیریت و کاهش دهد و می‌توانـد به آنها کمک کند تا درک کنند، بی‌عدالتی در مورد نگرش و رفتار کارمنـد را درک کـرد. عـلاوه بـر این، یافته‌های این مطالعه می‌تواند به درک بهتر از اعتقادات و ارزش های اسـلامی خودکارکنـان یـا همکاران فراهم کنند. از این رو، مدیران دانشگاه علاوه بر ایجاد عدالت در دانشگاه باید این مفهـوم را در عمل به رخ کارکنان خود بکشند. اگرچه در این پژوهش مشخص شد مدیران از این امر تـا حدی مطلع هستند، اما این میزان کمتر و متفاوت از آن چیزی است که کارکنان بیان می‌کنند. برای بسیاری ازمدیران، اقداماتشان در سازمان درخشنده تلقی می شـود، درحـالی کـه همزمـان ممکـن است کارکنان همان سازمان و یا مردم (مشتریان) نظری متفاوت داشته باشند. به همین سـب مهـم است که قضاوت دربارهٔ مفاهیمی کیفی چون عدالت که فاقد ابزار سنجش دقیق است، بـه غیـر از مدیران(کارکنان، شهروندان و مشتریان) سپرده شود؛ چراکه کارکنان و مشتریان بدون پـیش داوری و خودشیفتگی به ارزیابی می‌پردازند و قضاوتشان بر اساس مواجههٔ مستقیم با پدیده هاست؛ یا بـه عبارتی کارکنان و مشتریان با مفاهیم عینی و ملموس بیشتر از مفاهیم ذهنی سـروکار دارنـد. افـزون برآن باید دانست که واکنش کارکنان نسبت به متغیرهای سازمانی چون عدالت بیش از آنکه مبتنـی بر آنچه مدیران می گویند، باشد، متکی بر ادراک و تشخیص خودشان از آنهاست . بنـابراین مهـم است که عملکرد مدیران و نحوهٔ ادارهٔ دانشگاه از منظر ذینفعان دیگر چون کارکنـان ارزیـابی شـود. گاه پیش می آید، مدیر سخنی از دانشگاه خود بر زبان جاری مـی کنـد کـه خـلاف آن در ذهـن کارکنان تداعی می‌شود. این تفاوت شناختی از آنجا نشات می گیـرد کـه بسـیاری از مـدیران در اقدمات خود مشارکت اعضا را در نظر نمی‌گیرند، در نتیجه آن بستر یا اقدامی که مدیر بـه عنـوان نقطهٔ عطف سازمان یاد می کند، برای کارکنان به دلیل اینکه در آن بستر قرار ندارند معنای دیگری دارد یا به سب این که مشارکت اعضا در آن دخیل نبوده است، به عنـوان اقـدامی ناعادلانـه تلقـی می‌شود. به طورمثال اینکه مدیری قصد دارد با اصلاح طـرح تـأمین امکانـات رفـاهی و خـدماتی کارکنان(پاداش های غیرنقدی) برای کسـانی کـه عملکـرد بهتـری دارنـد ، تسـهیلات و امکانـات بیشتری اختصاص دهد، در ذهن مدیر این عمل، ارتقای عدالت و در ذهن کارمند این عمل ، بـی عدالتی تلقی می شود، زیرا همانطورکه بیان شد کارمند، مفاهیم عینی یعنی دیگر امکانات بـه همـه

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

افراد- به صورت مساوی تعلی نمی‌گیرد یا به عبارتی بی عدالتی دانشگاه و مدیر را در چشمان خود می‌بیند، در صورتی که با آگاهی از این طرح و قرارگرفتن در این زمینه، خود مشوق و مبلغ این طرح می‌شود. به سخن پایانی، همهٔ ما امروزه در سازمانها اعم از خصوصی یا دولتی، یا در نقش مدیر یا در نقش کارمند، مشغول به فعالیت هستیم؛ اگر نقش مدیر را بر عهده داریم ، نباید از این نکته غافل شویم که با کارکنانی سروکار داریم که هر کدام ادراکات و برداشت های متفاوتی از یک پدیده دارند .درنتیجه هرگونه اقدام در جهت ارتقا ی عدالت باید شفاف باشد، تا جای هیچ گونه تردیدی برای کارمندان برجای نگذارد. ازسوی دیگر اگر در جایگاه کارمند هستیم، باید این را خوب بدانیم، آن عملی را که عدالت یا بی عدالتی می‌نامیم، واقعاً عدالت یا بی عدالتی بوده است. رهبری اسلامی به عنوان خدماتی برای سازمان ها و اعضای آن به منظور کاهش عدم قطعیت ، تقویت همکاری، حل مشکلات مدیریتی و اجتماعی از طریق اخلاق بالا و دینداری شناخته می‌شود. رفتارهای انحرافی در محیط کار رفتارهای انحرافی ناشایست به نظر می‌رسد که داوطلبانه و عمدی در بین کارمندان بوده و در برابر هنجارها و ارزش‌های مهم سازمانی مکتوب و غیر مکتوب قرار گرفته است. این تأثیر منفی بر نتایج اجتماعی و اقتصادی در سطح سازمانی و فردی دارد. پژوهش‌ها نشان داد که رهبری اسلامی و رفتارهای انحرافی در محیط کار پدیده های متضادی است که با هدف، ماهیت، صفات و نتایج آنالیز می‌شود از ویژگی‌های اصلی رهبری اسلامی این است که با ایجاد اخلاق، از انحراف محل کار جلوگیری می‌کند و جو اخلاقی در سازمان ها از طریق هماهنگی ارزش، معنویت اسلامی، مسئولیت اجتماعی اسلامی و رهبری معنوی بوجود می‌آید.

رهبری اسلامی به عنوان خدمتی برای سازمان ها و اعضای آن برای کاهش بلاتکلیفی، تقویت همکاری ها، حل مشکلات مدیریتی و اجتماعی از طریق اخلاق و دینداری بالا شناخته می‌شود. رفتارهای انحرافی در محیط کار رفتاری داوطلبانه و عمدی در میان کارکنان است و در مقابل هنجارها و اهداف مهم و مکتوب قرار می‌گیرد. هنجارها و ارزش‌های سازمانی غیرمکتوب، تأثیر منفی بر پیامدهای اجتماعی و اقتصادی در سطوح سازمانی و فردی دارد. نتایج نشان داد که رهبری اسلامی و رفتارهای انحرافی در محیط کار پدیده‌های متضادی هستند که با هدف، ماهیت، ویژگی‌ها و نتایج تحلیل می‌شوند. ویژگی اصلی رهبری اسلامی این است که با ایجاد جو اخلاقی در سازمان‌ها از طریق همخوانی ارزشی، معنویت اسلامی، مسئولیت اجتماعی اسلامی و رهبری معنوی، از

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

رفتارهای انحرافی در محیط کار جلوگیری می‌کند. اتخاذ رهبری اسلامی در سازمان‌های با پیشینه فرهنگی مسلمان ضرورت دارد، زیرا به عنوان یک راهبرد مقابله‌ای از نظر معنویت محیط کار است که از دیدگاه ابعاد اسلامی تحلیل می‌شود. دینداری در کشورهای اسلامی امری ضروری است که می‌تواند نتایج مثبت مالی، غنی‌سازی انگیزه‌های درونی و افزایش رفاه کارکنان را به همراه داشته باشد.

در مورد فرضیه رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار و نقش واسطه ای رهبری اسلامی در ارتباط تقوی اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار باید گفت که اتخاذ رهبری اسلامی در سازمان هایی با پیشینه فرهنگی مسلمانان ضروری است ، زیرا به عنوان یک راهبرد مقابله با رفتارهای انحرافی در محیط کار است که از طریق معنویت در محل کار ایجاد می کند و این امر از طریق دیدگاه ارزش های اسلامی مورد توجه قرار می‌گیرد. دینداری در کشورهای اسلامی امری اساسی است و این مسئله‌ای که باعث می شود عملکرد مناسب و نتایج مالی مثبت داشته باشد، انگیزه ذاتی را غنی‌تر و بهزیستی کارکنان را افزایش می‌دهد و ازآنجایی که اخلاق کار– اسلامی شامل مجموعه‌ای از باورها و ارزش های بنیادین و کلیدی است که از آن جمله می توان توجه به کار ، تلاش و فعالیت و در نظر گرفتن ارزش های کلیدی برای انجام کار و فعالیت توجه به ارتباطات انسانی در محیط کار است. این موارد می تواند نگرش کارکنان نسبت به رفتار های انحرافی در محیط کار را تحت تأثیر قرار دهد و باعث شود تا کارکنان بتوانند به راحتی نسبت به رفتار های انحرافی در محیط کار را مبادرت نورزند. در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) نیز از آنجایی که توجه به کار و تلاش و در نظر گرفتن ارزش‌های اخلاقی در محیط کار و ارتباطات انسانی اهمیت دارد. لذا به نظر می‌رسد که می توان از طریق تقویت ارزش های اخلاقی، هنجارهای انجام کار و رعایت اصول دینی همچون همکاری،از خود گذشتگی،مسئولیت پذیری و کمک به همنوعان ، دربین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) را به سمت فرهنگی هدایت می‌کند که توسعه ارزش‌های انسانی در محیط کار را در درجه اهمیت قرار می‌دهد. بدین ترتیب نگرش نسبت به رفتار های انحرافی در محیط کار کاهش یافته و انتظار رخداد رفتارهای سازمانی مثبت و پذیرش آن در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) قابل توجیه خواهد بود

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

منابع

ترک زاده، جعفر و امیری ، مهدی(۱۳۹۷). تقوا؛ عاملی برای رفتار سازمانی اسلامی، پیشرفت نوین در علوم رفتاری، ۳(۲۷)،۱۷-٤٤.

رجب دری، حسین؛ خانی ذلان، امیر رضا(۱۳۹۹). بررسی تأثیر پایبندی به باورها و اعتقادهای دینی(تقوا) برصداقت علمی: بررسی دیدگاه دانشجویان حسابداری. فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۱۰(۳)، ٤۷۵-٤۹۰.

رفیعی، مجتبی؛ غفاری، هادی و کریمی، حسین(۱۳۹۹). بررسی نقش تقوا در بهبود عملکرد کارکنان، مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۹(۱)، ٤۹-۷۰.

علیوردی نیا، اکبر؛ معمار، رحمت الله و نصر تزهی، سیمین(۱۳۹٤). بررسی تجربی رابطه دینداری، خودکنترلی و رفتار انحرافی، راهبرد اجتماعی فرهنگی، ٤ (۱٦)، ۷-٤۳.

قاسمی، حمیدرضا و سریر پناه، حسین(۱۳۹۵). الگویی برای شناسایی مؤلفه‌های تقوای سازمانی از دیدگاه اسلام. اسلام و مدیریت، ۵(۱۰)، ۵۳-٦۹.

قائدامینی هارونی، عباس؛ ابراهیم‌زاده دستجردی، رضا؛ صادقی دهچشمه، مهرداد و ماهرانی برزانی، مجید(۱۳۹۸). بررسی تأثیر رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق اخلاق کار اسلامی و سرمایه اجتماعی، پژوهشهای رهبری و مدیریت آموزشی، ٦(۲۲)، ۸۹-۱۲٦.

واعظی،رضا؛ حسین پورداود و رنجبر کبوتر خانی، مصطفی(۱۳۹۵). تأثیر عدالت سازمانی در بروز رفتار انحرافی بر اساس نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی، مطالعات رفتار سازمانی، ۵(۱۹)، ۸۵-۱۱۲.

Abbasi, A. S. et al. (2010). Role of Islamic leadership in value based corporate management: The case of Pakistan. African Journal of Business Management, 4(18), 4003-4020.

Abdelzaher, D., Latheef, Z., Abdelzaher, A(2017) Recovering from conflict and uncertainty postArab Spring: A model leveraging employees' spiritual values, International Journal ofConflict Management, 28(2), 222-244.

Abimbola A. Akanni, Idowu Omisile, Choja A. Oduaran(2018) Workplace deviant ehavior Among Public Sector Employees THE ROLES OF PERCEIVED ELIGIOSITY AND JOB STATUS. European Review of Applied Sociology, Volume 11, Number 17, 44-51.

Ahmad Aminah & Zoharah Omar(2014). Reducing Deviant Behavior through Workplace Spirituality and JobSatisfaction. Journal Published by Canadian Center of Science and Education. Asian Social Science; 10(19)107-112.

Almoharby, D. The current world business meltdown: Islamic religion as a regulator. Humanomics, 2011, 27(2), 97-108.

Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2009). The role of overall justice judgments in organizational justice research:A test of mediation. Journal of Applied Psychology, 94(2), 491-500.

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

Appelbaum, S. H., Iaconi, G. D., & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors:causes, impacts, and solutions. Corporate Governance, 7(5), 586-598.

Aryee, S., Budhwar, P. S., & Chen, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. Journal of Organizational Behavior, 23(3),267-285.

Bhatti, Omar Khalid. Alkahtani, Ali. Hassan, Arif. Sulaiman, Mohamed(2015) The Relationship between Islamic Piety (Taqwa) and Workplace Deviance with Organizational Justice as a Moderator, International Journal of Business and Management; Vol. 10, No. 4,136-154.

Bhatti, O. K., Alam, A., Alam, A., Hassan, A., Hassan, A. Sulaiman, M.(2016). Islamic spirituality and social responsibility in curtailing the workplace deviance. Humanomics, 32(4), 405-417

Bhatti, O. K., Alam, A., Alam, A., Hassan, A., Hassan, A. Sulaiman, M.(2016). Islamic spirituality and social responsibility in curtailing the workplace deviance. Humanomics, 32(4), 405-417.

Bordia, P., Restubog, S. L. D., & Tang, R. L. (2008). When employees strike back: Investigating mediatingmechanisms between psychological contract breach and workplace deviance. Journal of AppliedPsychology, 93(5), 1104.

Chawla, V. (2014). The effect of workplace spirituality on salespeople's organisational deviant behaviours: research propositions and practical implications. Journal of Business & Industrial Marketing, 29(3), 199-208.

Chirasha, V., & Mahapa, M. (2012). An Analysis of the Causes and Impact of Deviant Behavior in the Workplace.The Case of Secretaries in State Universities. Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS), 3(5), 415-421.

Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. OrganizationalBehavior and Human Decision Processes, 86(2), 278-321.

Colquitt, J. A., & Rodell, J. B. (2011). Justice, trust, and trustworthiness: A longitudinal analysis integrating three theoretical perspectives. Academy of Management Journal, 54(6), 1183-1206.

Cropanzano, R., Prehar, C. A., & Chen, P. Y. (2002). Using social exchange theory to distinguish proceduralfrom interactional justice. Group & Organization Management, 27(3), 324-351.

Davis, A. L., & Rothstein, H. R. (2006). The effects of the perceived behavioral integrity of managers on employee attitudes: A meta-analysis. Journal of Business Ethics, 67(4), 407-419.

De Clercq, D., Bouckenooghe, D. Raja, U. and Matsyborska, G. (2014). Unpacking the Goal Congruence-Organizational Deviance Relashionship: The Roles of Work Engagement and Emotional Intelligence. Journal of Business Ethics, 124, 695-711.

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

Dede, N. P., Ayranci, E. (2014). Exploring the connections among spiritual leadership, altruism, and trust in family businesses. Quality & Quantity, 48(6), 3373-3400.

Egel, E. and Fry, L. W. (2017). Spiritual Leadership as a Model for Islamic Leadership. Public Integrity, 19(1), 77-95.

Erkutlu, H., Chafra, J. (2013). Effects of trust and psychological contract violation on authentic leadership and organizational deviance. Management Research Review, 36(9), 828-848.

Fagbohungbe, B. O., Akinbode, G. A., & Ayodeji, F. (2012). Organizational Determinants of Workplace Deviant Behaviours: An Empirical Analysis in Nigeria. International Journal of Business and Management, 7(5),207-221.

Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. Journal of Vocational Behavior, 59(3), 291-309.

Galanou, A. and Farrag, D. A. (2016). Toward the destinctive mode of leadership in business. Journal of Management Development, 34(8), 882-900.

Gazali, M. (2004). Khuluk Almuslim (Muslim's Behavior). Damascus: Dar Alkalam.

Greenberg, L., & Barling, J. (1999). Predicting employee aggression against coworkers, subordinates andsupervisors: The roles of person behaviors and perceived workplace factors. Journal of Organizational Behavior, 20(6), 897-913.

Griffin, R. W., & Lopez, Y. P. (2005). "Bad Behavior" in Organizations: A Review and Typology for Future Research. Journal of Management, 31(6), 988-1005.

Jiang, H., Jiang, X., Sun, P. and Li, X. (2020), "Coping with workplace ostracism: the roles of emotional exhaustion and resilience in deviant behavior", Management Decision, Vol.58.pp1-30.

Kamil, N. M., Al-Kahtani, A. H., & Sulaiman, M. (2011). The components of spirituality in the business organizational context: The case of Malaysia. Asian Journal of Business and Management Sciences, 1(2), 166-180.

Karakas, F.(2010) Spirituality and performance in organizations: A literature review. Journal of business ethics, , 94(1), 89-106.

Kazmi, A. (2004). A Preliminary Enquiry into the Paradigmatic Differences among the Conventional and Islamic Approaches to Management Studies. IIUM. Malaysia.

Kazmi, A., Ahmad, K. (2013). Managing from Islamic perspectives: some preliminaryfindings from Malaysian Muslim managed organisations. EJBM-Special Issue: IslamicManagement and Business, 5(11), 10-16.

Khaliq Ahmad. Ogunsola O.K.(2011). An empirical assessment of Islamic leadership principles. International Journal of Commerce and Management. 21 (3)291.318.

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

Kriger, M., Seng, Y. (2005). Leadership with inner meaning: A contingency theory of leadership based on the worldviews of five religions. The Leadership Quarterly, 16(5), 771-806.

Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The "what","why" and "how" of spirituality in the workplace. Journal of Managerial Psychology, 17(3), 153-164.

Kuklytė, Jūratė(2017) ISLAMIC LEADERSHIP AND WORKPLACE DEVIANCE:WHAT ARE THE INTERACTIONS?i Balkan l of Social Sciences / Balkan Sosyal Bilimler. 5(5), 212-221.

Mat, N., & Naser, N. M. (2012). Workplace Spatiality and Counterproductive Work Behavior (CWB): A Malaysian Perspective. Paper presented at the 3rd International Conference on Business and Economic Research Proceeding, Bandung, Indonesia.

Mohsen, N. R. M. (2007). Leadership from the Quran, operationalization of concepts and empirical analysis:Relationship between Taqwa, trust and business leadership effectiveness. PhD Thesis, Universiti Sains Malaysia, Kuala Lumpur, Malaysia.

Mohsen, N. R. M. (2007). Leadership from the Quran, operationalization of concepts and empirical analysis:Relationship between Taqwa, trust and business leadership effectiveness. PhD Thesis, Universiti Sains Malaysia, Kuala Lumpur, Malaysia.

Mohsen, N. R. M. (2007). Leadership from the Quran, operationalization of concepts and empirical analysis: Relationship between Taqwa, trust and business leadership effectiveness. PhD Thesis, Universiti Sains Malaysia, Kuala Lumpur, Malaysia.

Muzaki, Ilham. Supriyanto, Achmad Sani(2021) The Effect of Islamic eadership on Performance Mediated by Organizational Culture: Case Study at PT. Pos Indonesia Malang City. THE American Journal of Humanities and Social Sciences Research (THE AJHSSR),4(3)348-354.

Nasir, M., & Bashir, A. (2012). Examining workplace deviance in public sector organizations of P Sulaiman, M., & Bhatti, O. K. (2013). Workplace Deviance and spirituality in Muslim Organizations. Asian Social Science, 9(10), 237-246.akistan.International Journal of Social Economics, 39(4), 240-253

Nasution, Nasir. Marpaung. Muslim. Amirulsyah(2019) The Influence of Spiritual Leadership, Work Life Quality,Islamic Work Ethic on Employee Performance with OrganizationalCitizenship Behavior.Case Study of Employees of SUMUT Islamic Bank in Medan City. Opcion,35(20) 2899-2921.

Neves, P.; Story, J. (2013). Ethical leadership and reputation: Combined indirect effects on organizational deviance. Journal of Business Ethics, 115(1), 1-12.

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

Nurmaya, E. (2012). Perceived Organizational Justice and Workplace Deviance: The Mediating Role ofPsychological Contract Breach and Psychological Contract Violation. Doctor of Business Administration UKM, Malaysia.

Ramli, E. L., & Osman-Gani, A. M. (2011). Spirituality in leadership from Islamic Perspective. In Osman- Gani& Sarif (eds) Spirituality in Management from Islamic perspective. International Islamic University

Rana, H. & Punia, B.K (2013). Correlates, antecedents and implications of deviant workplace behavior: A review.GNA Journal of Management & Technology, 8(1), 98-104.

Reave, L. (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. The Leadership Quarterly,16(5), 655-687.

Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. Academy of Management Journal, 38(2), 555-572.

Spector, P. E., & Fox, S. (215). The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior. Washington,DC: American Psychological Association.

Sulaiman, M., Mohsen, M. R. N., & Kamil, N. M. (2013). The Role of Spirituality and responsibility on BusinessLeadership Effectiveness: An Empirical Analysis in the Republic of Yemen. Paper presented at the 3rd Int.Management Conference, Bandung, Indonesia.

Syaebani, I. M., & Sobri, R. (2011). Relationship between Organizational Justice Perception and Engagement inDeviant Workplace Behavior. The South East Asian Journal of Management, 5(1), 37-49.

Tepper, B. J., Carr, J. C., Breaux, D. M., Geider, S., Hu, C., & Hua, W. (2009). Abusive supervision, intentions toquit, and employees' workplace deviance: A power/dependence analysis. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 109(2), 156-167.

Topbas, N. O. (2009). Ikhlas and Taqwa Sincerity and Piety. Istanbul-Turkey: Erkam Print House.

Wahyudi, Amin(2018). The Influence of Religious Work Ethic On Deviant Behaviour and Mediating Role of Ethical Atmosphere. The 2nd International Conference on Technology, Education, and Social Science.p382-394.

Archive of SID.ir