

## بررسی تأثیر رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق معنویت در محیط کار و تقوای اسلامی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان))

عباس قائدامینی هارونی

دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی، دانشکده مدیریت، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

رضا ابراهیمزاده دستجردی

استادیار، دانشکده مدیریت، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول).

ebrahimzadeh@khuisf.ac.ir

مهرداد صادقی

استادیار، دانشکده مدیریت، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

### چکیده

**مقدمه و هدف پژوهش:** 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 راه‌حل مناسبی برای مدیریت آن ارائه دهد. کارکنانی که به مفاهیم اسلامی پایبند باشند می‌توانند بهترین رفتار خود را به نمایش بگذارند. از این رو هدف از پژوهش حاضر تعیین تأثیر رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق معنویت در محیط کار و تقوای اسلامی بود.

**روش پژوهش:** پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۶۶۰ نفر تشکیل دادند که از طریق فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۲۴۲ نفر به عنوان نمونه از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند.

**ابزار پژوهش:** پرسشنامه استاندارد بود که روایی پرسشنامه‌ها براساس روایی محتوایی، صوری و سازه مورد بررسی قرار گرفتند و پس از اصطلاحات لازم روایی مورد تأیید قرار گرفت و از سوی دیگر پایایی پرسشنامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۹۰، ۰/۹۰ و ۰/۹۰ برآورد شد و تجزیه و تحلیل داده‌ها مشتمل بر مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفت.

**یافته‌ها:** نتایج پژوهش نشان داد که رهبری اسلامی از طریق معنویت در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۷۸- بود و از طریق تقوای اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۶۷- بود و همچنین تأثیر مستقیم رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار معنادار منفی ضریب این تأثیر ۰/۷۷- بود.

**نتیجه‌گیری:** با بهبود رهبری اسلامی میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار کاهش می‌یابد و همچنین با بهبود رهبری اسلامی از طریق معنویت در محیط کار و تقوای اسلامی میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار کاهش می‌یابد.

**کلید واژه‌ها:** رهبری اسلامی، رفتارهای انحرافی در محیط کار، تقوای اسلامی، معنویت در محیط کار.

## مقدمه

است؛ بنابراین، یکی از رسالت‌های مهم سازمان‌ها ایجاد جو و فضایی است که در آن کارکنان بتوانند با رضایت خاطر و احساس امنیت کامل در زمینه انجام وظایف شغلی، حداکثر تلاش خود را به کار ببرند. معنویت در محیط کار، پدیده نوظهوری است که نگاه بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت و سازمان و مدیران در سطوح مختلف را به خود معطوف کرده است (گازیکا و اسپکتور<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵) و در دهه‌های اخیر شهرت جالب توجهی پیدا کرده است (میلیمن و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸)؛ به طوری که مرکز بسیاری از پژوهش‌ها قرار گرفته است (بوزنل<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵). مطالعات اخیر نیز نشان می‌دهند تعداد افراد در جستجوی معنا و معنویت در محیط کار در حال افزایش است. معنویت در محیط کار به کارکنان با این نگاه می‌نگرد که روح آنها به تغذیه نیاز دارد و تأکید آن بر ارزش‌های انسانی است (ژانگ<sup>۶</sup>، ۲۰۱۸) افراد دارای معنویت زیاد، تلاش می‌کنند با سازمان و همکاران خود همبستگی بالایی داشته باشند و نسبت به سازمان خود و برای خدمت و کمک به دیگران وفادار باشند که تمام این موارد، به وجود هویت سازمانی در کارکنان نیازمند است (نصراصفهانی و همکاران، ۱۳۹۵) و از آنجا سازمان‌ها به تدریج پی برده‌اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز، بدون داشتن نیروی انسانی متعهد و متخصص قادر نخواهند بود پاسخگوی نیازهای روزافزون جامعه خود باشند. توجه به عامل انسانی در سازمان‌ها و رفتار آنها گزینه‌ای است که به تازگی در علم مدیریت منابع انسانی به آن توجه شده است (قاسم‌زاده علیشاهی و همکاران، ۱۳۹۴). در بیشتر مطالعات انجام شده در زمینه رفتار افراد و پیامدهای آن در سازمان‌ها، رشد و پیشرفت سازمان یا کاهش هزینه‌های آن مدنظر قرار می‌گرفت؛ اما رفته‌رفته متغیرهایی مانند خشونت در محیط کار، رفتارهای انحرافی در محیط کار، بی‌تفاوتی در زمینه مقررات سازمانی و رفتارهای سیاسی وارد مطالعات رفتار سازمانی شدند (ژانگ<sup>۷</sup>، ۲۰۱۶) که نتایج

رفتار انحرافی در محیط کار، یک رفتار داوطلبانه است که هنجارهای قابل توجه سازمانی را نقض می‌کند و با این کار، تهدیدی برای رفاه سازمان یا اعضای آن تلقی می‌شود (بنت و رابینسون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰). رفتار انحرافی در محیط کار با پیامدهای منفی روانشناختی، اجتماعی و ملموس آن برای کارمندان و سازمان‌ها، مورد توجه محققان رفتار سازمانی قرار گرفت. رفتار تخریبی و رفتار سازنده دو نوع رفتار انحرافی در محیط کار است که در ادبیات مورد بحث قرار گرفته است (اپلبام و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). دلیل افزایش تمایل به آگاهی درباره انحراف محل کار، شیوع این نوع رفتارها و هزینه‌های تحمیلی آنها است. هزینه تحمیل شده این نوع رفتارها در اقتصاد امریکا بسیار قابل توجه است. از هر چهار کارمند سه تای آنها حداقل یکبار از رییس خود دزدی کرده‌اند. در واقع شیوع رفتارهای انحرافی منفی در محل کار از کنترل خارج شده است به طوری که تقریباً ۹۵ درصد از شرکت‌ها چنین رفتارهایی را در سازمان‌های وابسته به خود گزارش داده‌اند. نزدیک به ۷۵ درصد از کارمندان درگیر یکی از رفتارهای منفی که در ادامه می‌آید هستند: دزدی، کلاهبرداری کامپیوتری، اختلاس، کم کاری، کارشکنی و غیبت اثرات شیوع دزدی کارمندان بر اقتصاد امریکا، سالانه ۳۰ میلیارد دلار تخمین زده شده است، محققین دیگر این عدد را ۶۰ تا ۲۰۰ میلیارد دلار می‌دانند. در کنار همه این‌ها، کارمندانی که در معرض انحراف منفی بین اشخاص هستند، از استرس در کار رنج می‌برند و در نتیجه تمرکز کمتری بر کار دارند که نتیجه آن از دست دادن ساعات مفید کاری و کاهش تولید و افزایش تغییر و جابجایی کارمندان است. بنابراین سازمان‌ها برای جلوگیری از آن انگیزه مالی قوی دارند (اپلبام و همکاران، ۲۰۰۷).

جو و فضای سازمان‌ها همواره از عوامل مؤثر بر شکل‌دهی رفتارها، احساسات و نگرش‌های کارکنان

مثبتی در عملکرد سازمانی نداشتند؛ بلکه هزینه‌هایی را نیز متوجه سازمان می‌کردند (آریاتی و همکاران،<sup>۸</sup> ۲۰۱۸).

انتظار می‌رود معنویت صداقت، خلاقیت، تعهد و رضایت شخصی کارمند را تحریک کند (کریشناکومار و گردن،<sup>۹</sup> ۲۰۰۲). پژوهش‌ها از این نظر حمایت می‌کند که برنامه‌های معنوی محیط کار در یک سازمان قطعاً منجر به تشویق نتایج مثبت مانند افزایش شادی، آرامش، رضایت شغلی و تعهد می‌شود (ریو،<sup>۱۰</sup> ۲۰۰۵) سازمان‌هایی که از محیط کار معنوی و دلسوز حمایت و تشویق می‌کنند، نه تنها از کارکنانی که نگرانی و اصول بیشتری دارند بهره‌مند می‌شوند بلکه افزایش تعهد، بهره‌وری، سازگاری و نوآوری را در کارمندان خود مشاهده می‌کنند (ناصر،<sup>۱۱</sup> ۲۰۱۲). اسلام یک روش کامل زندگی و اصلی‌ترین و عادی‌ترین 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 و آله) صفات مانند صداقت، بردباری، ایمان (اعتقاد)، بخشش و مهربانی را نشانه تقوی اسلامی می‌داند (سلیمان و باهاتی،<sup>۱۲</sup> 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،<sup>۱۳</sup> 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 است، به گونه‌ای که ما به سوی نور تلاش کنیم. از هدایت، پذیرش و پاداش او و از عذاب و مجازات سخت او در آخرت بترسید (کمیل،<sup>۱۴</sup> 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،<sup>۱۵</sup> ۲۰۰۷). از نظر دانش مدیریتی مقوله رهبری اسلامی از منابع قرآن و سنت و سایر منابع اسلامی گرفته شده است و در نتیجه کاربردهایی عملی و سازگار با اعتقادات و شیوه‌های اسلامی دارد و اتخاذ رهبری اسلامی در کشورهای اسلامی بسیار مهم است زیرا ارزش‌های معنوی ممکن است به سوت‌زنی سازمانی کارکنان کمک کند و از عدم اطمینان در تغییرات سازمانی و رفتارهای انحرافی در سازمان جلوگیری کند. به زعم عباسی و همکاران (۲۰۱۰) اهمیت اعتقاد رهبر در زمان بی‌ثباتی و تغییر در این واقعیت مشاهده می‌شود که وقتی نظم موجود شروع به تجزیه می‌کند. و عشق، جنبه‌های اخلاقی و جنبه‌های فرهنگ سازمانی در زمینه آشفستگی بازار و ابهام، هر یک از این جنبه‌ها در توسعه تاب‌آوری کارکنان از طریق هماهنگی ارزش نقش مهمی ایفا کردند (دده و آیرانسی،<sup>۱۶</sup> ۲۰۱۴) نقش رهبری معنوی با اعتماد و نوع دوستی در کسب و کارهای خانواده بیان می‌کند. و همچنین ممکن است روابط بین رهبری اسلامی و هوش هیجانی را بیان می‌کند. (دیون، ۲۰۰۲) اسلام نیاز به تعادل بین تأثیر فردی و تعهدات اجتماعی دارد و همچنین تعادل بین نیازهای مادی و معنوی، رهبر ایده‌آل به عنوان باهوش‌ترین و نه ثروتمندترین یا قدرتمندترین درک می‌شود. این پیشینه اخلاقی و فرهنگی مانع از رفتارهای انحرافی در سازمان می‌شود (کوکلیتی، ۲۰۱۷). پژوهش‌های اخیر در حوزه رفتار سازمانی حول رهبری معنوی به عنوان الگویی برای رهبری اسلامی و تأثیر آن بر کارکنان و سازمان‌ها بر حسب رفتارهای انحرافی در محل کار متمرکز شده است (اگل و فری،<sup>۱۷</sup> ۲۰۱۷). معنویت در محیط کار جنبه اصلی برای جستجوی تعلق کاری (کاراکاس،<sup>۱۸</sup> ۲۰۱۰)، سازگاری ارزش (جنسن،<sup>۱۹</sup> ۲۰۱۷)، هماهنگی هدف (دکلرک و همکاران،<sup>۲۰</sup> ۲۰۱۴) است. به زعم چاولا<sup>۲۱</sup> معنویت در محل کار مزایای

مثبتی در عملکرد سازمانی نداشتند؛ بلکه هزینه‌هایی را نیز متوجه سازمان می‌کردند (آریاتی و همکاران،<sup>۸</sup> ۲۰۱۸).

انتظار می‌رود معنویت صداقت، خلاقیت، تعهد و رضایت شخصی کارمند را تحریک کند (کریشناکومار و گردن،<sup>۹</sup> ۲۰۰۲). پژوهش‌ها از این نظر حمایت می‌کند که برنامه‌های معنوی محیط کار در یک سازمان قطعاً منجر به تشویق نتایج مثبت مانند افزایش شادی، آرامش، رضایت شغلی و تعهد می‌شود (ریو،<sup>۱۰</sup> ۲۰۰۵) سازمان‌هایی که از محیط کار معنوی و دلسوز حمایت و تشویق می‌کنند، نه تنها از کارکنانی که نگرانی و اصول بیشتری دارند بهره‌مند می‌شوند بلکه افزایش تعهد، بهره‌وری، سازگاری و نوآوری را در کارمندان خود مشاهده می‌کنند (ناصر،<sup>۱۱</sup> ۲۰۱۲). اسلام یک روش کامل زندگی و اصلی‌ترین و عادی‌ترین 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 و آله) صفات مانند صداقت، بردباری، ایمان (اعتقاد)، بخشش و مهربانی را نشانه تقوی اسلامی می‌داند (سلیمان و باهاتی،<sup>۱۲</sup> 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،<sup>۱۳</sup> 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 است، به گونه‌ای که ما به سوی نور تلاش کنیم. از هدایت، پذیرش و پاداش او و از عذاب و مجازات سخت او در آخرت بترسید (کمیل،<sup>۱۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۱). تعریف نظری معنویت اسلامی مسئولیت بین خود شخص و خدا است و از نظر تئوری

بسیاری در سازمان دارد که عبارتند از: ۱- بهره‌وری بالاتر، ۲- سودآوری بالا، ۳- حفظ شغل، ۴- مزیت رقابتی، ۵- افزایش رضایت شغلی کارکنان، ۶- خلاقیت کارکنان و ۷- رفتار اخلاقی کارکنان.

معنویت بعنوان پدیده‌ای پیچیده‌ای و به عنوان چارچوبی از ارزش‌های سازمانی شناخته می‌شود و الهام‌بخش این است تا به این سؤال پژوهش پاسخ دهد که تعامل اصلی بین رهبری اسلامی و رفتارهای انحرافی در محیط کار چیست؟ رهبری معنوی در سازمان‌ها ساختاری چند وجهی است و به عنوان یک روند ذهنی مرتبط با ارزش‌های سازمانی و مسئله مهم دین‌داری است (باتی و همکاران<sup>۲۲</sup>، ۲۰۱۶). رهبری اسلامی راه حل مشکلات اخلاقی را ارائه داده است و دین مبین اسلام اخلاق و اخلاق خوب در محیط کار را به عنوان پیشگیری از رفتارهای انحرافی در بین کارکنان آموزش می‌دهد (کوکلیتی<sup>۲۳</sup>، ۲۰۱۷). سازمان‌ها به آرامی از محیط کوچک فعالیت اقتصادی و اجتماعی محض، به مکان‌هایی برای بالندگی معنوی تبدیل می‌شوند. سازمان‌هایی که برای پرورش معنوی کارکنان خود فرصت‌هایی فراهم می‌کنند. موفق‌تر از سایرین هستند. در این سازمان‌ها مدیران سعی کنند با افراد زیر دست خود صمیمانه‌تر رفتار کنند زیرا لازمه ادراک مثبت از رهبری معنوی است (کوکلیتی، ۲۰۱۷). پژوهش‌های قابل توجهی حاکی از نقش بازدارنده رهبری معنوی و فضای اخلاقی برای وقوع رفتارهای انحرافی است. یافته‌های پترسون<sup>۲۴</sup> خود حاکی از آن است که اشکال جزئی رفتارهای انحرافی در محیط کار را می‌توان به خوبی از طریق رهبری اسلامی و ابعاد جو اخلاقی سازمان پیش‌بینی کرد. بنابراین با توجه به تأکیدات مطرح در حوزه رهبری اسلامی و معنویت در محیط کار و تقوای اسلامی می‌توان انتظار داشت که با تقویت ادراکات معطوف به این متغیرها در بین کارکنان دانشگاه‌های کشورهای مسلمان و از جمله ایران و

بخصوص در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) بتوان وقوع و شیوع رفتارهای انحرافی در محیط کار را کاهش داد اما آنچه که کمی مشکل‌آفرین به نظر می‌رسد، آن است که ادراکات اخلاقی نظیر رهبری اسلامی، معنویت در محیط کار و تقوای اسلامی از طرفی سطح تعهد، وفاداری، اعتماد، نگرش مثبت کارکنان به سازمان و همکاران خود و یا رضایت کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند و سپس این اشکال نگرش حرفه‌ای و شغلی است که موجبات رفتارهای مثبت یا منفی را در محیط فراهم می‌سازند. از طرفی براساس بررسی‌های انجام شده، صاحب‌نظران حوزه رهبری معتقدند معنویت در محیط کار و تقوای اسلامی متغیرهای میانجی بین رهبری و سایر متغیرها است؛ ولی این شگفت‌انگیز است که این موضوع در پژوهش‌های مختلف گنجانده نشده و چندان مورد بررسی قرار نگرفته است و هدف این پژوهش تعیین تاثیر رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق معنویت در محیط کار و تقوای اسلامی است.

#### مبنای نظری پژوهش

##### رهبری اسلامی

جنبه اصلی قدرت همکاری رهبر و پیروان به عنوان تأثیر مشترک برای حفظ اثربخشی است (باتی و همکاران، ۲۰۱۶). به زعم کاظمی و احمد<sup>۲۵</sup> (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 ارزش‌های فردی با ارزش‌های سازمانی مطابقت دارند، به سازگاری ارزش منجر می‌شود. در مقایسه، برخی از نویسندگان اصطلاحات مختلفی مانند رهبری معتبر یا رهبری معنوی را پیشنهاد می‌کنند. اراکوتلو و چافرا<sup>۲۶</sup> (۲۰۱۳) در پژوهش خود نشان دادند که رهبری معتبر با عملکرد سازمانی بالا و ارزش مانند انحراف پایین محل کار همراه است و تعهد پیروان بالاتر، رضایت

می‌تواند به عنوان رهبری خدمتگزار تعریف شود که رهبر بنده خدا و مردم است. این امر توسط اعتماد، فداکاری و عشق فداکاری بوجود می‌آید. 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 است 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 کیفیت‌های 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. این مثال رهبران الهام بخش نشان می‌دهد که آنها همه چیز را نمی‌دانند و از خداوند و پیروان یاد می‌گیرند (باتی و همکاران، ۲۰۱۶). 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 سازمان‌ها پایه‌گذاری 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 پتانسیل‌های خود از طریق بازخورد مداوم است که باعث کاهش ابهام در

شغلی و رفتارها و تلاش‌های شهروندی. ماهیت این تعریف با جنبه‌های ظالمانه در رهبری اسلامی مطابقت دارد. رهبری معنوی یک پدیده تأثیرگذار اجتماعی در محیط کار است که به کارکنان این امکان را می‌دهد تا تعالی داشته باشند و معانی و هدف را در زندگی پیدا کنند (حس فراخوانی)، در شبکه‌ای از ارتباطات اجتماعی به عنوان احساس عضویت می‌کنند و معنویت‌های شخصی آنها را با معنویت‌های سازمانی به عنوان همسویی ارزش هم تراز می‌کند. بر این اساس، "یک شخص معنوی بازتاب الهی است، همان‌طور که یک رهبر یا حاکم، الگویی را برای تقلید از رهبران فراهم می‌کند" (کریس و سنگ<sup>۲۷</sup>، 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 سبک‌های اقتدارگرا و دمکراتیک تشکیل شده است. این صفات اصلی عبارتند از ۱- دانش شریعت اسلامی، ۲- داور فردی، ۳- عدالت و ۴- صلاحیت است. آتھر و سبجانی (۲۰۰۷) ویژگی‌های رهبری اسلامی را گسترده‌تر کردند ۱- پیروی از خدا، ۲- اهداف جهانی اسلامی، ۳- پیروی از رفتارهای اسلامی و ۴- دادن اعتماد علاوه بر این، پژوهشگران (وونهاردت و کوکلیتی؛ باتی و همکاران، ۲۰۱۶) تأکید کردند که اسلام اخلاق خوب را ترغیب می‌کند مانند: ۱) آزادی اندیشه‌ها، ۲) منابع فقه اسلامی، ۳) عدالت، ۴) وابستگی به خداوند متعال، ۵) مسئولیت‌پذیری، ۶) صداقت و ۷) عزت کار. برای مسلمانان، اخلاق در تجارت فقط در صورتی حاصل می‌شود که کسی اعتقاد محکم به یکتایی خدا داشته باشد و در نظر داشته باشد که خداوند متعال برتری دارد که باید از آن پیروی کند (کوکلیتی<sup>۲۸</sup>، ۲۰۱۷). عباسی و همکاران<sup>۲۹</sup> (۲۰۱۰) اظهار داشت که رهبری در کشورهای اسلامی به دلیل تعلیم پیامبر اکرم (ص)

مسئولیت را نسبت به اعضا و خداوند متعال حفظ کند. پیامبر اکرم (ص) همه مسائل توجه می‌کرد و تعادل درست را ایجاد می‌کرد و قدرت خود را با اشتیاق به کار می‌گرفت. مطمئناً این دوراندیشی، شفقت و رهبری بصیر او بود که به مسلمانان کمک کرد تا قدرت و پایگاه خود را به سرعت توسعه دهند. سپس، کاریزما واقعی از دیدگاه اسلام در رفتار فرد است (اسلام و میاجی<sup>۳۳</sup>، ۲۰۱۷). شاخص‌های رهبری اسلامی را می‌توان به شرح زیر یافت: ۱- دوست داشتن حق و تنها ترس از خدا. ۲- حفظ امانت‌ها و تحقق امانت‌های مردم. ۳- معاشرت با افراد دیگر. ۴- داشتن اشتیاق به جلو رفتن و فداکاری خوب. ۵- مسئولیت تصمیم‌گیری.

جدول ۱ مقایسه‌ای را نشان می‌دهد که شامل این جنبه‌ها است: ۱- هدف، ۲- ماهیت، ۳- صفات و ۴- نتایج.

جدول ۱- مقایسه رهبری اسلامی و رفتارهای انحرافی در سازمان

| رفتارهای انحرافی در سازمان  | رهبری اسلامی  |
|---|---|
| هدف اصلی - نقض قوانین و استانداردهایی برای تهدید سازمان و آن اعضا برای مزایای فردی                                  | هدف اصلی - جستجوی خدا نعمت با حل مشکلات دیگران (پیروان)   |
| این یک پدیده اجتماعی است که توسط یک یا آن آغاز شده است اعضای بیشتری مانند کارمندان، مشتریان، سرپرستان در سازمان.    | این یک پدیده اجتماعی در گروه است سازمان اعضا - تعامل بین یک رهبر و پیروان   |
| صفات اصلی عبارتند از: عدم رضایت شغلی، ناسازگاری ارزش فردی و سازمانی، ماکیاولیسم، خودشیفتگی و نظارت سوءاستفاده کننده | صفات اصلی عبارتند از: اعتماد، آزادی اندیشه‌ها، فقه اسلامی، عدالت، وابستگی به خدای متعال، مسئولیت‌پذیری، اخلاص و عزت کار |
| رفتارهای انحرافی در محیط کار به لحاظ ساختاری مخرب و سازنده تقسیم می‌شوند  | رهبری اسلامی منافع بسیاری را برای سازمان‌ها در پی دارد: بهره‌وری، سودآوری، مسئولیت اجتماعی شرکت، انعطاف‌پذیری           |

منبع: (کوکلیتی، ۲۰۱۷).

### رفتار انحرافی در محیط کار

رفتارهای انحرافی در محیط کار از لحاظ طبقه‌بندی‌های کنونی از زمره رفتارهای منفی محسوب می‌شوند که مشخصه‌ها یا معیارهایی همچون تخطی از هنجارها و رسوم و قواعد مورد پذیرش سازمان را دارند (کریستین و الیس<sup>۳۵</sup>،

محیط کار امروزی می‌شود (کوکلیتی، ۲۰۱۷). عبدالزاهر و همکاران<sup>۳۰</sup> (۲۰۱۷) با تأکید بر روندهای جدید در تحقیقات، نیاز به "انتقال" سازمان را برای 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. رهبری در دیدگاه اسلام براساس نوآوری<sup>۳۱</sup> (۱۹۹۳) ظرفیتی است که شخص در هدایت مردم به دوری از اعمال حرام خداوند که با هم یا به صورت انفرادی انجام می‌شود. در اسلام، مفهوم رهبری ارزش ویژه‌ای دارد. این تنها پیروان و دستیابی به اهداف یک سازمان نیست. از نظر موجیونو<sup>۳۳</sup> (۲۰۰۲)، رهبری در اسلام رهبری است که وظایف انسانی را به عنوان خلافت بر روی زمین انجام می‌دهد و باید براساس قرآن و حدیث انجام شود. در نتیجه می‌توان نتیجه گرفت که سبک رهبری اسلامی شیوه رهبری مردم توسط رهبری است که بتواند براساس قرآن و حدیث، امانت و

رفتارهای انحرافی در محیط کار رفتارهای ارادی‌اند که هنجارهای سازمانی را نقض و سلامت سازمان، کارکنان یا هر دو را تهدید می‌کنند (کولبرت و همکاران<sup>۳۴</sup>، ۲۰۰۴)

۲۰۱۴) و به صورت عمدی، ارادی و آگاهانه (شوس و همکاران<sup>۳۶</sup>، ۲۰۱۶) انجام می‌گیرند و در نهایت، هدفمند و مبتنی بر تلافی‌جویی یا آسیب‌رسانی به سازمان و افرادند و سلامت افراد یا سازمان را تهدید می‌کنند (کریستین و الیس<sup>۳۷</sup>، ۲۰۱۴). پس اگر رفتاری تخطی از هنجارها، رسوم و قواعد باشد اما عمدی و آگاهانه نباشد و آسیب جدی به سازمان و افراد وارد نکند، از زمره رفتارهای انحرافی و ضد تولید تلقی نمی‌شود (گلپروور و همکاران<sup>۳۸</sup>، ۲۰۱۰). بیشتر مطالعات در حوزه رفتار انحرافی در شرکت‌های خصوصی و انتفاعی انجام شده است. با وجود تفاوت‌های بین سازمان‌های دولتی و انتفاعی، با توجه به تأثیر رفتارهای انحرافی بر عملکرد سازمان و نیز هزینه‌هایی که بر آنها وارد می‌کند (به‌طور میانگین ۷ درصد درآمد سازمان‌ها با رفتارهای انحرافی کارمندان از دست می‌رود (بولینگ و گریس<sup>۳۹</sup>، ۲۰۱۰). بررسی این مقوله در سازمان‌های دولتی نیز ضروری است (نایر و بهاتاگار<sup>۴۰</sup>، ۲۰۱۱) زیرا بروز رفتارهای انحرافی در سازمان‌ها و نهادهای عمومی، با توجه به گستردگی و اهمیت آنها، ممکن است آنان را با بحران‌های جدی‌تری روبه‌رو کند. بنت و رایبسون (۲۰۰۰) با استفاده از دو بعد شدت رفتار و نوع آسیبی که این رفتار بر جای می‌گذارد، رفتارهای انحرافی را به دو دسته رفتارهای انحرافی بین‌فردی و سازمانی تقسیم کرده‌اند که در این پژوهش از آن استفاده شده است. رفتارهای انحرافی بین‌فردی شامل رفتارهایی مانند شایعه‌پراکنی و خصومت است که بین افراد صورت می‌گیرد و هدف رفتارهای انحرافی سازمانی، تخریب سازمان است؛ مانند سرقت از سازمان، تخریب اموال و غیره (وطن‌خواه و رثوفی، ۱۳۹۷).

#### معنویت در محیط کار

معنویت در محیط کار ساختاری پیچیده و چندبعدی است (میلیمان و همکاران<sup>۴۱</sup>، ۲۰۰۳) که برای افراد مختلف معانی متفاوتی دارد (گاتلینگ و همکاران<sup>۴۲</sup>، ۲۰۱۶). کرت و همکاران<sup>۴۳</sup> (۲۰۱۶) آن را تلاشی برای یافتن هدف نهایی در زندگی، ایجاد ارتباط قوی با همکاران و هماهنگی و

همسویی بین باورهای افراد و ارزش‌های سازمان تعریف کردند. معنویت پدیده‌ای جهانی است که بر تصمیم‌گیری اخلاقی افراد تأثیر می‌گذارد (ویتل و همکاران<sup>۴۴</sup>، ۲۰۱۶). به‌طور کلی همه تعاریف ارائه شده درباره معنویت شامل مفاهیم تمامیت، کمال و همبستگی در محیط کار و ارزش‌های عمیق کارند. میلیمان و همکارانش (۲۰۰۳) از بین هفت بعدی که اشمس و دوچان در سال ۲۰۰۰ برای سنجش معنویت در محیط کار مطرح کرده بودند، سه بعد را انتخاب کردند و در پژوهشی تجربی آن را به کار گرفتند. این سه بعد با سه سطح فردی، گروهی و سازمانی متناظر و شامل احساس معنا در کار فردی، احساس همبستگی در سطح گروهی و همسویی با ارزش‌های سازمان در سطح سازمانی است (گاتلینگ و همکاران، ۲۰۱۶). احساس معنا در کار فردی به احساس عمیق معنا و هدف داشتن در کار اشاره دارد و شامل این فرض است که فرد انگیزه‌ها، تمایل و علاقه برای انجام فعالیت‌هایی دارد که معنی بیشتری به زندگی او و دیگران می‌بخشند (اشموس و دوچون<sup>۴۵</sup>، ۲۰۰۰) این بعد با شاخص‌هایی همچون لذت بردن و انرژی گرفتن از کار و درک معنی و مفهوم کار شناخته می‌شود (همتی نوع‌دوست، گیلاتی و همکاران، ۱۳۹۴). احساس همبستگی در گروه، پیوستگی و ارتباط با دیگران را شامل می‌شود (فانگیدا و همکاران<sup>۴۶</sup>، ۲۰۱۶) این بعد براساس این باور است که افراد خود را پیوسته با دیگران می‌بینند و نوعی ارتباط میان هویت درونی هر فرد و هویت درونی افراد دیگر وجود دارد. این سطح از معنویت شامل ارتباط حسی، ذهنی و روحی میان کارکنان از جمله حمایت، آزادی بیان و توجه واقعی است (اشموس و دوچون، ۲۰۰۰) بعد دیگر معنویت در محیط کار، تجربه حسی قوی از همسویی بین ارزش‌های فردی کارکنان با رسالت، مأموریت و ارزش‌های سازمان است (فانگیدا و همکاران، ۲۰۱۶) همسویی ارزش‌های فرد با سازمان به این معناست که افراد باور دارند مدیران و کارکنان در سازمان، ارزش‌های مرتبط و نوعی وجدان کاری قوی دارند و سازمان به رفاه کارکنان و همبستگی آنان توجه دارد

(میرزایی توکلی و شریعت‌مداری، ۱۳۹۴). هماهنگی با ارزش‌های سازمان به این فرض مربوط است که هدف شخص از خود او بزرگ‌تر است و باید با دیگران تعامل برقرار کند (اشموس و دوچون، ۲۰۰۰).

### تقوا (تقوای اسلامی)

روح و معنای زندگی در تقوا یافت می‌شود و زندگی در یک تقوا اساساً به معنای دوست واقعی خدا بودن و داشتن قلبی است که می‌تواند عمیق‌ترین عمق برکات الهی را درک و تشخیص دهد، یکی از مهم‌ترین ویژگی‌ها که خداوند، پیامبران خود و همه مومنان را به آن هدایت و مقید کرد، تقوای 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 دستورالعمل‌های 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 تقوای داشته باشیم (تویپاس<sup>۴۷</sup>، ۲۰۰۹). تقوا را به عنوان آگاهی درون، و وظیفه فرد نسبت به او و آگاهی از مسئولیت‌پذیری فرد در برابر او تعریف کنید، تقوا ترس از مخالفت با خواست خداوند است. این شبیه عشق به او است. زیرا می‌ترسیم از کسانی که دوستشان داریم آزرده خاطر شویم. این منجر به یک رفتار صحیح می‌شود و کسانی که آن را سرگرم می‌کنند کسانی هستند که درست رفتار می‌کنند (باتی<sup>۴۸</sup>، ۲۰۱۵). تقوا همچنین به عنوان یک حالت بلوغ مطلق که در آن ذهن، قلب و بدن متحد و کاملاً هماهنگ هستند، تصور می‌شود (ال اطراش، ۲۰۰۲). مهم این است که هرکس به طور خصوصی و عمومی حکومت خدا را باور و رعایت کند، شخص تقوای است (هاوا<sup>۴۹</sup>، ۲۰۰۴). به همین ترتیب، تقوا قلب را در حالت تحقق و آگاهی از وجود و حضور خداوند قرار می‌دهد، به امید پذیرش او، ترس از مجازات او و تردید در انجام هرگونه خطا که ممکن است خشم خدا را به همراه داشته باشد (العترش<sup>۵۰</sup>، ۲۰۰۲). تقوا در تمام جنبه‌های رفتاری انسان که

شامل روح و جسم او است، آشکار می‌شود. در قرآن خدا تقوای را با توصیف خصوصیات متقین (افرادی که تقوا را دارند) تعریف می‌کند همان‌طور که خداوند می‌فرماید: "این کتاب است. بدون تردید، هدایت آن مطمئناً برای کسانی است که از خدا می‌ترسند. کسانی که به غیب ایمان دارند، در نماز پایدارند و از آنچه برای آنها قرار داده‌ایم هزینه می‌کنند. و کسانی که به مکاشفه‌ای 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 براساس ادبیات فوق تقوای را چنین تجسم و تصور می‌کند. با این حال، برای توانایی درک تقوا، مهم است که ویژگی‌های متقین، یعنی افرادی که مطابق با قرآن و سنت تقوای دارند، مورد مطالعه قرار گیرد.

### ابعاد و اجزای تقوای

بخش قبل به درک ویژگی‌ها و ویژگی‌های یک فرد متقی اشاره شد. این خصوصیات متقین از آیات قرآن باعث ایجاد دو مولفه تقوای شد که عبارتند از: معنویت اسلامی و مسئولیت اجتماعی اسلامی (محسن، ۲۰۰۷؛ راملی و عثمان گانی<sup>۵۱</sup>، ۲۰۱۱).

از ادبیات اسلامی مشهود است که بشر از دو قسمت تشکیل شده است. بخش فیزیکی و روحی (کمیل و همکاران<sup>۵۲</sup>، ۲۰۱۱). در قرآن خداوند فرماید: "بنابراین، هنگامی که من او را کاملاً مد 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 از کلمه "به معنای" روح" گرفته شده است (محسن، ۲۰۰۷). نصر (۱۹۸۷) معتقد است که معنویت ریشه در "تقوا" (ایمان) دارد که توسط آیین‌های اسلامی نماز، روزه، حج و زکات نشان داده می‌شود زیرا این آیین‌ها راهی است که مسلمانان به خدا نزدیک می‌شوند به همین ترتیب، الغزالی<sup>۵۳</sup> (۲۰۰۴) نیز تأیید می‌کند که عبادت (دعاهایی) مانند؛ صلوات، روزه، زکات و حج باید روابط فرد با خدا و مردم را بهبود ببخشید، در غیر این صورت آنها یک مراسم خالی از ارزش هستند. علاوه بر



(ایمان)، آیین‌ها، 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 از توبه / بخشش (توبه / الافو) و یاد خدا (ذکر خدا) (کمیل و همکاران، ۲۰۱۱). سایر خصوصیات باقیمانده تحت مولفه مسئولیت اجتماعی اسلامی قرار دارند (کمیل و همکاران، ۲۰۱۱؛ سلیمان و دیگران، ۲۰۱۳). به گفته محسن (۲۰۰۷) مسئولیت اسلامی مسئولیت خود و سایر انسان‌ها 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. مولفه‌ها و ابعاد آن طبق بررسی محسن (۲۰۰۷) و کمیل و همکاران (۲۰۱۱) در شکل ۲ دیده می‌شود.

این، تمام آدابی که خداوند به انسان دستور داده است انجام آنها صرفاً برای منافع و منافع آنها است تا بتوان به بالاترین سطح معنویت و آمادگی جسمانی رسید. هوا (۲۰۰۴) 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). از این رو، معنویت اسلامی به ایمان، اعمال و رفتارهای همسو با اصول و آموزه‌های اسلامی اشاره دارد که یک مسلمان برای دستیابی به لذت، کمک و آموزش باید همیشه در یک سازمان عملی کند. مطالعه انجام شده توسط محسن (۲۰۰۷) نشان داد که مولفه 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 مولفه معنویت اسلامی نه سه بلکه چهار بعد اصلی را شامل می‌شود: ایمان

شکل ۲- مولفه‌ها و ابعاد تقوای براساس ویژگی‌های متقین

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

## پیشینه پژوهش

تیموری و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر هویت سازمانی با نقش میانجی رفتار انحرافی و سلامت سازمانی که با روش، توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۲۴۳ نفر از کارکنان شرکت گاز استان اصفهان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که معنویت در محیط کار تأثیر معنادار و مثبتی بر هویت سازمانی ( $B=0/57$ ) و سلامت سازمانی ( $B=0/14$ ) داشت و بر رفتار انحرافی، تأثیر معنادار و معکوس ( $B=-0/19$ ) داشت. همچنین رفتار انحرافی و سلامت سازمانی بر هویت سازمانی به ترتیب با ضریب  $B=0/33$  و  $B=-0/19$  تأثیر معنادار داشتند. میانجی‌گری رفتار انحرافی در تأثیر معنویت در محیط کار بر هویت سازمانی تأیید شد. قائد امینی 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  $-0/78$  بود و از طریق سرمایه اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تأثیر  $-0/67$  بود و همچنین تأثیر مستقیم رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار معنادار منفی ضریب این تأثیر  $-0/77$  بود. شیخی و آرامش (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان تأثیر سبک رهبری معنوی بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان دانشگاه ملی سیستان و بلوچستان و با روش توصیفی از نوع همبستگی و نمونه آماری ۱۸۳ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری معنوی با روشن ساختن چشم‌انداز دانشگاه، احساس معناداری در

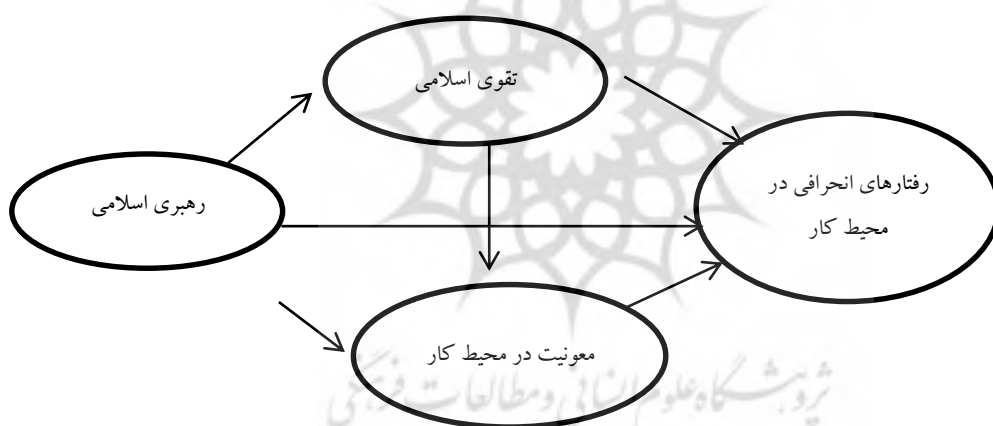
کارکنان به وجود می‌آورد. با وجود رهبری معنوی کارکنان به کار خود ایمان می‌آورند. در واقع رهبران معنوی با مجموعه رفتارهای مثبت که در دانشگاه ایجاد می‌کنند باعث ایجاد احساس وفاداری و تعهد در کارکنان و کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان می‌شوند. اکبریان و پیرایش (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان تأثیر ادراک از رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان که با روش توصیفی از نوع همبستگی و نمونه آماری ۳۲۰ نفر اجرا کردند به این نتیجه رسیدند که ادراک از رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی رابطه منفی داشت. کامرانی مهنی و کامرانی مهنی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «بررسی ارتباط میان معنویت در محیط کار با رفتارهای انحرافی کارکنان در فرودگاه‌های استان کرمان» را انجام دادند. یافته‌های پژوهش بین ۱۶۵ نفر از کارکنان فرودگاه‌های استان کرمان نشان دادند بین متغیر معنویت در محیط کار و رفتارهای انحرافی کارکنان رابطه معنادار وجود داشت. همتی و غلامی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتارهای انحرافی کارکنان با نقش واسطه‌ای عزت نفس که در سازمان تامین اجتماعی شهر شیراز که با روش توصیفی همبستگی و نمونه آماری ۳۰۰ نفر اجرا کردند به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی، به طور مستقیم و یا از طریق عزت نفس با رفتارهای انحرافی کارکنان رابطه منفی داشتند. وحیدی<sup>۴۵</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان تأثیر اخلاق کار مذهبی بر رفتارهای انحرافی و نقش میانجی‌گری جو اخلاقی که در اندونزی با نمونه آماری ۱۰۰ نفر 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. رضاپور اقدم و همکاران<sup>۴۵</sup> (۲۰۱۸) در پژوهش «معنویت در محیط کار و بقای سازمان» به این نتیجه رسیدند که معنویت در محیط کار و ایجاد جو اخلاقی در سازمان سبب افزایش

اداری، فساد، تجاوز شخصی و سازمانی جلوگیری می‌کرد. سلیمان و باتی<sup>۶۰</sup> (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان رفتارهای انحرافی در محیط کار و معنویت در سازمان‌های مسلمان با رویکرد کیفی انجام داد به این نتیجه رسیدند که رفتارهای انحرافی در محیط کار باعث نگرانی کلیه سازمان‌ها می‌شود و همچنین نتایج نشان داد که بی‌عدالتی و نبود برخورد منصفانه، باعث کارکنان تحریک می‌شود که چنین رفتارهای در سازمان ایجاد شود و سازمان‌ها با بهبود معنویت در بین کارکنان می‌توانند بر مسئله رفتارهای انحرافی در محیط کار غلبه کنند. زینی و همکاران<sup>۶۱</sup> (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 می‌یابد. قاسم‌زاده<sup>۶۲</sup> و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان تأثیر سرمایه روانشناختی و سرمایه اجتماعی در استرس شغلی و رفتارهای انحرافی در کارکنان کلینیک با نمونه آماری ۳۷۵ نفر و با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که سرمایه روانشناختی بالاتر و سرمایه اجتماعی هم استرس شغلی و هم رفتارهای انحرافی را پیش‌بینی می‌کنند و همچنین سرمایه اجتماعی، رفتارهای انحرافی کاهش می‌دهد. احمد و عمر<sup>۶۳</sup> (۲۰۱۴) در 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 ۲۱۱ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند 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

تعهد کارکنان، رفاه آنان و در نهایت، بقای سازمان می‌شود. موزاکی و سوپریانتو<sup>۶۴</sup> (۲۰۲۱) در پژوهشی به عنوان تأثیر رهبری اسلامی بر عملکرد با میانجی‌گری فرهنگ سازمانی: مطالعه موردی در سازمان‌های 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<sup>۶۵</sup> (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 که بین رهبری معنوی و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری وجود نداشت. آریاتی و همکاران<sup>۶۸</sup> (۲۰۱۸) در پژوهش «تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار انحرافی با نقش میانجی جو اخلاقی و تعهد سازمانی» دریافتند که ارتباط بین رهبری اخلاقی و رفتار انحرافی، رابطه معنادار و منفی است؛ به گونه‌ای که کاربست شیوه‌ها و رهبری اخلاقی در سازمان موجب کاهش بروز رفتارهای انحرافی در کارکنان می‌شود. کولیتی<sup>۶۹</sup> (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، ملاحظات سازمانی و پذیرش معنویت اسلامی از طریق ارزش‌های سازمانی و دیدگاه دین‌داری برای تولید، ایجاد انگیزه ذاتی و 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

حاشیه و کم‌اهمیت در میان پژوهشگران بوده است. در پژوهش‌های مختلف هر کدام از این متغیرها به طور جداگانه بررسی و تجزیه و تحلیل شده‌اند، اما پژوهش حاضر تاثیر متغیر هریک از متغیرها را بر روی یکدیگر مورد سنجش قرار می‌دهد. از این رو نوآوری پژوهش حاضر در این است که تاثیر رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار آن هم در محیطی مانند دانشگاه با نقش تعدیل‌کنندگی، معنویت در محیط کار و تقوای اسلامی بررسی می‌کند. بر این اساس، فرضیه زیر با توجه به توضیحات فوق تنظیم شده است. با توجه به ادبیات و فرضیه‌های فوق، یک مدل فرضی (که در شکل ۱ نشان داده شده است) ایجاد شده است:

#### مدل مفهومی پژوهش



بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد.  
۳- رهبری اسلامی بر معنویت در محیط کار تاثیر دارد.

- ۴- رهبری اسلامی بر تقوای اسلامی تاثیر دارد.  
۵- رهبری اسلامی از طریق تقوای اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد  
۶- معنویت در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد.  
۷- تقوای اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد.

به دنبال داشت. خلیق و اوگانسولا<sup>۶</sup> (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان یک ارزیابی تجربی از اصول رهبری اسلامی که در دانشگاه‌های مالزی و با روش آمیخته اجرا کردند به این نتیجه رسیدند که مدیران دانشگاهی از اصول رهبری اسلامی تبعیت می‌کنند. همچنین نتایج نشان داد که رویکرد رهبری خدمتگزار در رابطه با سبک‌های جایگزین تغییر و تحول مورد استفاده قرار می‌گیرد، در حالی که به منابع اصلی دانش رهبری اسلامی (قرآن و سنت) بیشترین اولویت را به عنوان منابع توسعه اصول رهبری اسلامی بود. با وجود اهمیت و ضرورت موضوع، تاکنون پژوهش‌های کمی به موضوع تاثیر رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق معنویت در محیط کار و تقوای اسلامی در این زمینه انجام شده و این موضوع موضوع

#### فرضیه‌های پژوهش

براساس مدل تحقیق، فرضیه‌های زیر بیان می‌شود:

#### فرضیه اصلی

رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تقوای اسلامی و اخلاق کار اسلامی تاثیر دارد.

#### فرضیه‌ها فرعی

- ۱- رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد.  
۲- رهبری اسلامی از طریق معنویت در محیط کار

۸- تقوای اسلامی بر معنویت در محیط کار تأثیر دارد.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است، زیرا به کاربرد متغیرهای مطرح شده برای کمک به کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌پردازد. از سوی دیگر پژوهش مذکور از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. زیرا به بررسی رهبری اسلامی از طریق معنویت در محیط کار و تقوای اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌پردازد و روابط میان

متغیرهای مذکور را در قالب مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد بررسی قرار می‌دهد. جامعه‌ی آماری این پژوهش کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۶۶۰ نفر می‌باشد که نمونه‌گیری از بین این افراد صورت گرفته و تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۲ نفر بود. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده شد. در این پژوهش برای گردآوری داده‌های مورد نیاز پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده شد و سوالات تخصصی در طیف لیکرت بوده که نحوه امتیازدهی به صورت زیر می‌باشد.

جدول ۲- ترکیب سئوالات پرسشنامه‌ها

| متغیرهای مورد بررسی          | شماره سئوالات در پرسشنامه | جمع سئوالات | نگارنده پرسشنامه        |
|------------------------------|---------------------------|-------------|-------------------------|
| رهبری اسلامی                 | ۶۷-۱                      | ۶۷          | خالق و اوگانسولا (۲۰۱۱) |
| رفتارهای انحرافی در محیط کار | ۶۸-۹۱                     | ۲۴          | بنت و رایبسون (۲۰۰۰)    |
| تقوای اسلامی                 | ۹۲-۱۱۷                    | ۱۵          | عمر و همکاران (۲۰۱۵)    |
| معنویت در محیط کار           | ۱۱۸-۱۲۶                   | ۲۰          | میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) |

روایی پرسش‌نامه‌ها: الف: روایی محتوا: بدین منظور محقق پس از ساخت پرسشنامه آن را در اختیار ۱۰ نفر از صاحب‌نظران و اساتید حوزه مدیریت و سازمان قرار داد و مورد تایید 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 کلیه ابهامات افراد جامعه آماری در رابطه با سئوالات مشخص شد. بدین ترتیب تعدادی از سئوالات، حذف و تعداد دیگری جایگزین آن شد و در نهایت پس

از شفاف شدن نقاط ضعف و قوت سئوالات، پرسشنامه نهایی شد و توزیع گردید. ج: روایی سازه اعتبار عاملی پرسشنامه برای بررسی اعتبار عاملی پرسشنامه‌های بکار رفته از دو روش تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی در پژوهش حاضر استفاده گردید. پایایی پرسش‌نامه‌ها: بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش‌آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار SPSS 22، میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که عدد بدست آمده برای هر ابزار بدین شرح می‌باشد.

جدول ۳- ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه پژوهش

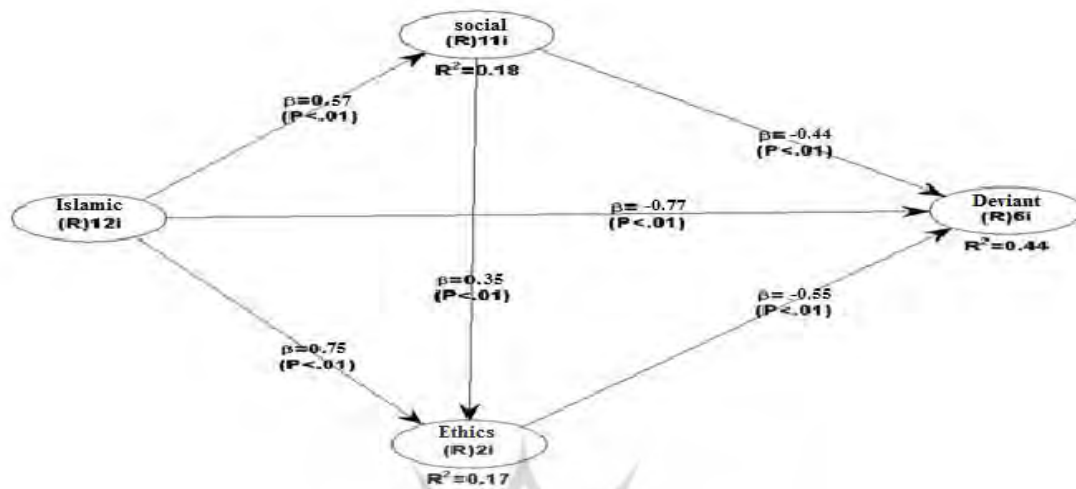
| مؤلفه‌ها                     | شماره سئوالات در پرسشنامه | ضریب آلفای کرونباخ |
|------------------------------|---------------------------|--------------------|
| رهبری اسلامی                 | ۶۷-۱                      | ۰/۹۲               |
| رفتارهای انحرافی در محیط کار | ۶۸-۹۱                     | ۰/۹۲               |
| تقوای اسلامی                 | ۹۲-۱۰۶                    | ۰/۹۰               |
| معنویت در محیط کار           | ۱۰۷-۱۲۲                   | ۰/۹۰               |

## یافته‌ها پژوهش

در محیط کار تاثیر دارد.

## بررسی مدل اصلی

فرضیه اصلی پژوهش: رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تقوای اسلامی و معنویت



شکل ۱- مدل اصلی پژوهش

جدول ۴- پرازش مدل

| نتیجه‌گیری          | مقدار مدل | مقدار استاندارد             | شاخص‌های مورد بررسی |        |
|---------------------|-----------|-----------------------------|---------------------|--------|
| پرازش مدل مناسب است | ۲/۳۳      | کمتر از ۳/۳ در حالت ایده‌آل | ا.وی.آی.اف          | AVIF   |
| پرازش مدل مناسب است | ۰/۴۷      | مقدار مناسب بیشتر از ۰/۲۵   | جی.او.اف            | GOF    |
| پرازش مدل مناسب است | ۱         | حالت ایده‌آل ۱              | اس.پی.آر            | SPR    |
| پرازش مدل مناسب است | ۱         | حالت ایده‌آل ۱              | آر.اس.سی.آر         | RSCR   |
| پرازش مدل مناسب است | ۱         | بیش از ۰/۷                  | اس.اس.آر            | SSR    |
| پرازش مدل مناسب است | ۱         | بیش از ۰/۷                  | آن.ال.بی.سی.دی.آر   | NLBCDR |

با توجه به جدول ۵ مدل وضعیت مناسب و ایده‌آلی دارد. تقوای اسلامی و معنویت در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار به طور کلی به شرح زیر است: انحرافی در محیط کار به طور کلی به شرح زیر است: ارائه شده در بالا، ضرایب تأثیر رهبری اسلامی از طریق

جدول ۵- ضرایب تأثیر رهبری اسلامی از طریق سرمایه اجتماعی و اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط

| رفتارهای انحرافی در محیط کار | معنویت در محیط کار | تقوای اسلامی | رهبری اسلامی |                              |
|------------------------------|--------------------|--------------|--------------|------------------------------|
|                              |                    |              |              | رهبری اسلامی                 |
|                              |                    |              | ۰/۵۷         | تقوای اسلامی                 |
|                              |                    |              | ۰/۷۵         | معنویت در محیط کار           |
|                              | -۰/۵۵              | -۰/۴۴        | -۰/۷۷        | رفتارهای انحرافی در محیط کار |

جدول ۶- بررسی معنی داری ضرایب مدل

| رفتارهای انحرافی در محیط کار | تقوای اسلامی | معنویت در محیط کار | رهبری اخلاقی |                              |
|------------------------------|--------------|--------------------|--------------|------------------------------|
|                              |              |                    |              | رهبری اسلامی                 |
|                              |              |                    | <۰/۰۰۱       | معنویت در محیط کار           |
|                              |              |                    | <۰/۰۰۱       | تقوای اسلامی                 |
|                              | <۰/۰۰۱       | <۰/۰۰۱             | <۰/۰۰۱       | رفتارهای انحرافی در محیط کار |

جدول ۷- بررسی معنی داری روابط مدل

| معناداری | میزان اثر | رابطه  |
|----------|-----------|--|
| <۰/۰۰۱   | -۰/۷۷     | رهبری اسلامی، رفتارهای انحرافی در محیط کار                     |
| <۰/۰۰۱   | -۰/۷۸     | رهبری اسلامی، معنویت در محیط کار، رفتارهای انحرافی در محیط کار |
| <۰/۰۰۱   | -۰/۶۷     | رهبری اسلامی، تقوای اسلامی، رفتارهای انحرافی در محیط کار       |

با توجه به جدول ۸ رهبری اسلامی از طریق معنویت در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تاثیر ۰/۷۸- است و همچنین تاثیر مستقیم بر رفتارهای انحرافی در محیط کار نیز معنادار و مثبت می باشد. که ضریب این تاثیر ۰/۷۷- است.

جدول ۸ - همبستگی بین متغیرهای مکنون و خطا

| رفتارهای انحرافی در محیط کار | تقوای اسلامی | معنویت در محیط کار | رهبری اسلامی |                              |
|------------------------------|--------------|--------------------|--------------|------------------------------|
| ۰/۵۲                         | ۰/۸۵         | ۰/۶۹               | (۰/۷۲)       | رهبری اسلامی                 |
| ۰/۵۱                         | ۰/۶۵         | (۰/۷۱)             | ۰/۶۵         | معنویت در محیط کار           |
| ۰/۵۸                         | (۰/۷۵)       | ۰/۶۶               | ۰/۸۸         | تقوای اسلامی                 |
| (۰/۷۲)                       | ۰/۵۰         | ۰/۵۱               | ۰/۵۰         | رفتارهای انحرافی در محیط کار |

فرضیات فرعی:

جدول ۷- آزمون فرضیه های فرعی مدل پژوهش

| نتیجه فرضیه | خطای معیار | مقدار معناداری | میزان اثر | فرضیه ها  |             |
|-------------|------------|----------------|-----------|---|-------------|
| تأیید       | ۰/۰۳۷      | <۰/۰۰۲         | -۰/۷۷     | رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد                             | فرضیه اول   |
| تأیید       | ۰/۰۳۵      | <۰/۰۰۰         | -۰/۷۸     | رهبری اسلامی از طریق معنویت در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد. | فرضیه دوم   |
| تأیید       | ۰/۰۳۸      | <۰/۰۰۰         | ۰/۷۵      | رهبری اسلامی بر معنویت در محیط کار تاثیر دارد                                       | فرضیه سوم   |
| تأیید       | ۰/۰۳۸      | <۰/۰۰۱         | ۰/۵۷      | رهبری اسلامی بر تقوای اسلامی تاثیر دارد.  | فرضیه چهارم |
| تأیید       | ۰/۰۳۵      | <۰/۰۰۱         | -۰/۶۷     | رهبری اسلامی از طریق تقوای اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار دارد.             | فرضیه پنجم  |
| تأیید       | ۰/۰۳۴      | <۰/۰۰۱         | -۰/۵۵     | اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد.                        | فرضیه ششم   |

|            |  |       |        |       |       |
|------------|--|-------|--------|-------|-------|
| فرضیه هفتم | تقوای اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد. | ۰/۴۴- | <۰/۰۰۱ | ۰/۰۳۴ | تأیید |
| فرضیه هشتم | تقوای اسلامی بر معنویت در محیط کار تاثیر دارد            | ۰/۳۵  | <۰/۰۰۱ | ۰/۰۳۸ | تأیید |

می توان گفت با افزایش تقوای اسلامی میزان معنویت در محیط کار افزایش می یابد.

### بحث و نتیجه گیری

این پژوهش که با هدف تعیین تاثیر رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق معنویت در محیط کار و سرمایه اجتماعی اجرا شد، شواهدی از تاثیر رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق معنویت در محیط کار و سرمایه اجتماعی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان به دست آمد فرضیه های پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. این یافته ها با پژوهش های شیخی و آرامش (۱۳۹۷)، قائد امینی هارونی و همکاران (۱۳۹۸)، اکبریان و پیرایش (۱۳۹۷) و همچنین موزاکی و سوپریانتو (۲۰۲۱)، ناسوتیون و همکاران (۲۰۱۹)، وحیدی (۲۰۱۸) و کوکلیتی (۲۰۱۷)، زینی و همکاران (۲۰۱۶) مبنی بر این که با افزایش دین داری و اخلاق کار اسلامی، رفتار انحرافی در محیط کار کاهش می یابد. قاسم زاده و همکاران (۲۰۱۵) و خلیق و اوگانسولا (۲۰۱۱) همسویی مستقیم دارد و در تفسیر این یافته ها باید گفت که 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 می شود. رفتارهای انحرافی در محیط کار رفتارهای انحرافی ناشایست به نظر می رسد که داوطلبانه و عمدی در بین کارمندان بوده و در برابر هنجارها و ارزش های مهم سازمانی مکتوب و غیرمکتوب قرار گرفته است. این تأثیر منفی بر نتایج اجتماعی و اقتصادی در سطح سازمانی و فردی دارد. پژوهش ها نشان داد که رهبری اسلامی و رفتارهای انحرافی در محیط کار پدیده های متضادی است که با

با توجه به جدول (۷)، سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ بوده و کلیه روابط معنادار است و نتایج بالا نشان داد که رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر معناداری منفی دارد ضریب این تأثیر ۰/۷۷- است، می توان گفت با بهبود رهبری اسلامی میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار کاهش می یابد و رهبری اسلامی از طریق معنویت در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۷۸- است. با توجه به منفی بودن ضریب تأثیر می توان گفت با بهبود رهبری اسلامی و با میانجی گری معنویت در محیط کار میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار کاهش می یابد و رهبری اسلامی بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۴۸- است. با توجه به مثبت بودن ضریب تأثیر می توان گفت با بهبود رهبری اسلامی میزان معنویت در محیط کار افزایش می یابد و رهبری اسلامی بر تقوای اسلامی تاثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۵۷- است. با توجه به مثبت بودن ضریب تأثیر می توان گفت با بهبود رهبری اسلامی میزان سرمایه اجتماعی افزایش می یابد و رهبری اسلامی از طریق تقوای اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۶۷- است. با توجه به منفی بودن ضریب تأثیر می توان گفت با بهبود رهبری اسلامی و با میانجی گری تقوای اسلامی میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار کاهش می یابد و معنویت در محیط کار بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۵۵- می باشد. با توجه به منفی بودن ضریب تأثیر می توان گفت با افزایش معنویت در محیط کار میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار کاهش می یابد و تقوای اسلامی بر معنویت در محیط کار تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۳۵- می باشد. با توجه به مثبت بودن ضریب تأثیر



درجه اهمیت قرار می‌دهد. بدین ترتیب نگرش نسبت به رفتارهای 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. پژوهش‌ها نشان دادند که سرمایه اجتماعی بالاتر و کاهش انحرافات در سازمان مرتبط هستند و کارکنان با استرس شغلی کمتر و رفتارهای انحرافی کمتر بروز می‌دهند و ارتقاء سرمایه اجتماعی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به عنوان یک روش مؤثر برای توانمندسازی آنها در در دانشگاه است و افزایش سرمایه اجتماعی همچنین ممکن است میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار را کاهش دهد.

از آنجا که یکی از راه‌های افزایش معنویت در افراد، ایجاد حس تعلق و پیوند به دیگران در آنهاست، برای افزایش معنویت در سازمان‌ها و تأثیر مثبت بر هویت سازمانی، نشست‌ها و دوره‌های دوستانه و خانوادگی بین همکاران ترتیب داده شود تا کارکنان احساس نزدیکی بیشتری با یکدیگر داشته باشند. ترتیب‌دادن مسابقات و فعالیت‌های تیمی همچون رقابت‌های ورزشی نیز سبب می‌شود روحیه کار تیمی در افراد تقویت شود و نسبت به یکدیگر حس تعلق و مسئولیت بیشتری احساس کنند. از طرفی، تناسب بین فرد و فرهنگ و ارزش‌های سازمان در همان بدو استخدام باید در نظر گرفته و با استفاده از آزمون‌های روان‌شناختی، به شناخت داوطلبان کار در سازمان پی برده شود و نسبت به استخدام افراد دارای ارزش‌های مشابه سازمان، اقدام کنند. براساس فرضیه دوم نتیجه گرفته شد که معنویت در محیط کار تأثیر منفی و معناداری بر رفتار انحرافی دارد که با پژوهش کامرانی مهنی و کامرانی مهنی (۱۳۹۶) مطابقت دارد. با توجه به این نتیجه اگر سازمان مطالعه شده در جهت حرکت کند که معنویت کارکنان افزایش یابد، کارکنان تمایل کمتری به بروز رفتارهای انحرافی

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 سازمان‌ها از طریق هماهنگی ارزش، معنویت اسلامی، مسئولیت اجتماعی اسلامی و رهبری معنوی بوجود می‌آید.

اتخاذ رهبری اسلامی در سازمان‌هایی 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 می‌کند و این امر از طریق دیدگاه ارزش‌های اسلامی مورد توجه قرار می‌گیرد. دینداری در کشورهای اسلامی امری اساسی است و این مسئله‌ای که باعث می‌شود عملکرد مناسب و نتایج مالی مثبت داشته باشد، انگیزه ذاتی را غنی‌تر و بهزیستی کارکنان را افزایش می‌دهد و از آنجایی که اخلاق کار اسلامی شامل مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های بنیادین و کلیدی است که از آن جمله می‌توان توجه به کار، تلاش و فعالیت و در نظر گرفتن ارزش‌های کلیدی برای انجام کار و فعالیت توجه به ارتباطات انسانی در محیط کار است این موارد می‌تواند نگرش کارکنان نسبت به رفتارهای انحرافی در محیط کار را تحت تأثیر قرار دهد و باعث شود تا کارکنان بتوانند به راحتی نسبت به رفتارهای انحرافی در محیط کار را مبادرت نرورزند. 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 می‌توان از طریق تقویت ارزش‌های اخلاقی، هنجارهای انجام کار و رعایت اصول دینی همچون همکاری، از خودگذشتگی، مسئولیت‌پذیری و کمک به هموعان، در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) را به سمت فرهنگی هدایت می‌کند که توسعه ارزش‌های انسانی در محیط کار را در

پژوهشگران سعی می‌کنند چندین متغیر را در انتظار بهبود عملکرد کارکنان بگنجانند. بنابراین، پژوهشگران آن ارزش‌های اسلامی را در متغیرهایی که قبلاً به طور معمول به طور گسترده مورد مطالعه قرار می‌گرفتند، وارد می‌کنند.

### منابع

اکبریان، اکرم، پیرایش، اعظم (۱۳۹۷). تأثیر ادراک از رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی سازمانی کارکنان دانشگاه. فصل‌نامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی. سال ۱۹، شماره ۴.

تیموری، هادی، صفری، علی، جهانبازی گوجانی، افشین، بابااحمدی میلانی، زهرا (۱۴۰۰). بررسی تأثیر معنویت در محیط کار بر هویت سازمانی با نقش میانجی رفتار انحرافی و سلامت سازمانی، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۳۲، شماره ۲.

شیخی، افسانه، آرامش، حامد (۱۳۹۷). در پژوهشی با عنوان تأثیر سبک رهبری معنوی بر کاهش رفتارهای انحرافی. سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری و حسابرسی پویا، تهران، دانشگاه صالحان.

عبدالشاه، محمد، مقیمی، مصطفی، خطیبی، سیدامیر محمد (۱۳۹۶). در پژوهشی با عنوان رهبری اخلاقی و تأثیر آن بر سرمایه اجتماعی در سازمان‌های خدماتی دولتی (مورد مطالعه: سازمان ثبت اسناد و املاک تهران). فصل‌نامه مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۴، شماره ۲.

قائد امینی هارونی، عباس، ابراهیم‌زاده دستجردی، رضا، صادقی ده‌چشمه، مهرداد، ماهرانی برزانی، مجید (۱۳۹۸). بررسی تأثیر رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق اخلاق کار اسلامی و سرمایه اجتماعی فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، دوره ۶، شماره ۲۲.

نیک‌پی، ایرج، ستار، آرزیتا، ملکیان، مرجان (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سبک رهبری اخلاقی مدیران بر سرمایه

خواهند داشت و با رشد معنویت در آنان، مانعی برای نشان دادن رفتارهای نادرست برای آنان ایجاد خواهد شد و به منزله عامل کنترل‌کننده در آنان عمل می‌کند. در این زمینه به مدیران و کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) پیشنهاد می‌شود برای کاهش رفتار انحرافی در کارمندان، می‌توان با استفاده از معنویت و آموزه‌های انسانی و اخلاقی، افراد را با گستردگی انسان و ارزش‌های انسانی آشنا کرد. پیشنهاد برگزاری دوره‌های اخلاق کاربردی برای کارمندان و همچنین دوره‌های مهارت کنترل استرس، خشم و غیره به منزله راهکاری برای تقویت معنویت و کاهش بروز رفتار انحرافی در کارمندان پیشنهاد می‌شود. همچنین سازمان می‌تواند با برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های روان‌شناسی و استفاده از فن‌های مختلف از جمله تحلیل رفتار متقابل، کارمندان را با ریشه‌ها و علل رفتاری افراد آشنا کند تا درک بهتری از خود و سایر انسان‌ها به دست آورند. براساس این پژوهش، موارد مهمی که می‌توان برای رهبران و دست‌اندرکاران سازمان مطرح کرد، در اینجا آمده است: ۱- رهبران باید برای ارائه الگوهای خوب برای کارکنان خود تلاش کنند. ۲- رهبر باید با مطالعه مراجع مربوط به رهبری اسلامی، کاربرد سبک رهبری اسلامی را تقویت کند تا بتوانند از یکدیگر در اجرای ارزش‌های اسلامی در دانشگاه حمایت کنند. ۳- رهبران باید یک تقسیم‌بندی ویژه با یک فرد تماس برقرار کنند که به مسائل کارکنان مربوط به مشکلاتی که در کار با آن مواجه هستند و همچنین دریافت ایده‌های پیشنهادی برای توسعه شرکت رسیدگی می‌کند. این نشان دهنده توجه شرکت به کارکنان و همچنین بر باز بودن مدیریت در دانشگاه است. مدیران دانشگاه آزاد اسلامی باید توجه کند و راه‌هایی برای حفظ و کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان بیابد. بسیاری از پژوهشگران از منابع انسانی حوزه مدیریت به دنبال بهترین فرمول‌ها برای بهبود عملکرد این کارکنان هستند. همان‌طور که در این مطالعه،

When employees strike back: investigating mediating mechanisms between psychological contract breach and workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*.

Chawla, V (2014). The effect of workplace spirituality on salespeople's organisational deviant behaviours: research and implications. *Business & Industrial Marketing*.

Colbert A.E, Mount M.K, Harter J.K, Witt L.A, Barrick M.R (2004). Interactive Effects of Personality and Perception of the Work Situation on Workplace Deviance, *Journal of Applied Psychology*.

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

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

Egel, E and Fry, L. W (2017). Spiritual Leadership as a Model for Islamic Leadership. *Public Integrity*.

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

Fox, Suzy, Renee L (2015). Revision of the workplace bullying checklist: the importance of human resource management's role in defining and addressing workplace bullying, *Human Resource Management Journal*, Vol 25, no 1, 2015.

Ghasemzadeh, Abolfazl. Taghi Zavvar1, Adibeh Rezaei (2015) Impact of Psychological Capital and Social Capital on the Job Stress and Deviant Behaviors in Clinical Staff. *International Journal of Hospital Research*.

Hystad, Sigurd W. Mearns, Kathryn J, Eid Jarle (2014). Moral disengagement as a mechanism between perceptions of injustice and deviant work behaviours, *Safety Science* 68.

Islam, K.M.A & Miajee, M.R.K (2017). An Islamic Perspective of Leadership. *International Journal of Islamic Business &*

اجتماعی معلمان با میانجی‌گری فضیلت سازمانی مدارس ابتدایی شهر خرم آباد. مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، سال ۵، شماره ۱.

همتی نوع دوست گیلانی، مهناز، غلامی، فاطمه (۱۳۹۷). در پژوهشی با عنوان رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتارهای انحرافی کارکنان با نقش واسطه‌ای عزت نفس. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۳، شماره ۳.

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).

Abdelzaher, D, Latheef, Z, Abdelzaher, A (2017) Recovering from conflict and uncertainty post Arab Spring: A model 'lvrr ggigg mml yyee' iii ritaal values, *International Journal of Conflict Management*, 28(2).

Ahmad Aminah & Zoharah Omar (2014). Reducing Deviant Behavior through Workplace Spirituality and Job Satisfaction. *Journal Published by Canadian Center of Science and Education. Asian Social Science*; Vol. 10, No. 19.

Ali A ( 1988). Scaling an Islamic work ethics. *J Soc Psychol*.

Andrews, R (2010). Organizational social capital, structure and performance, *Human Relations*, Vol 63(5).

Appelbaum, H, Laconi. Matousek (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: Causes, impacts and solutions. *Corporate governance international journal of business in society*, Vol 7, No 5.

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*.

Bolino, M.C, Turnley, W.H & Bloodgood, J.M (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of management review*.

Bordia, P, Restubog, S & Tang, R (2008).

Malang City. THE American Journal of Humanities and Social Sciences Research (THE AJHSSR).

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

Nawawi, H (1993). Leadership According to Islam. Yogyakarta, ID: Gajah Mada University Press.

Nazri Baharom, Mohd, Mohd Dino Khairi Bin Sharfuddin and Javed Iqbal (2017). A Systematic Review on the Deviant Workplace Behavior. Review Pub Administration Manag, an open access journal. Volume 5 Issue 3.

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

Rishipal, kumar Chand (2012). Counterproductive work behavior and locus of control among managers, Vol 2, No 12.

Robinson, S.L & R.J. Bennett (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study, Academy of Management Journal, Vol.(38).

Salami, Bagher, Rezaee keldbari. H.R and Alipour, H.R (2011). Organizational Citizenship behavior and Employees social capital case study Rasht Hospitals, Australian journal of Basic and Applied sciences, vol.5, No.8.

Sulaiman, Mohamed, Bhatti, Omar Khalid (2013). Workplace Deviance and spirituality in Muslim Organizations. Published by Canadian Center of Science and Education. Vol. 9, No. 10.

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

یادداشت‌ها

Management.

Jelinek, R (2006). The ABC's of ACB: Unveiling a clear and present danger in the sales force. Industrial Marketing Management, 35(4).

Jensen, U.T (2017). Does Perceived Societal Impact Moderate the Effect of Transformational Leadership on Value Congruence? Evidence from a Field. Public Administration Review.

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

Khalid Ahmad. Ogunsola O.K (2011). An empirical assessment of Islamic leadership principles. International Journal of Commerce and Management. Vol. 21 No. 3.

Kruger, 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.

Kkklyt Jrr tt è (2017). ISLAMIC LEADERSHIP AND WORK PLACE DEVIANCE: WHAT ARE THE INTERACTIONS? i of Social Sciences / Balkan Sosyal Bilimler. 5(5).

Leana, C. R & Pil, F (2006). Social capital and organizational performance: evidence from urban public schools, Organization Science, Vol 17(3).

Lim, V (2002). The It way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational Justice. Journal of organizational Behavior.

Litzky Barrie E, Eddlestone Kimberly A, Kidder Deborah L (2006). The Good, the Bad, and the Misguided: How Managers Inadvertently Encourage Deviant Behaviors, Academy of Management Perspectives.

Mujiono, I (2002). Leadership and Organization. Yogyakarta, ID: UII Press.

Muzaki, Ilham. Supriyanto, Achmad Sani (2021). The Effect of Islamic eadership on Performance Mediated by Organizational Culture: Case Study at PT. Pos Indonesia

<sup>1</sup>Bennett & Robinson

<sup>2</sup>Appelbaum & et al

<sup>3</sup>Gazica & Spector

<sup>4</sup>Milliman & et al

<sup>5</sup>Buzzanell  
<sup>6</sup>Zhang  
<sup>7</sup>Zhang  
<sup>8</sup>Aryati et al  
<sup>9</sup>Krishnakumar & Neck  
<sup>10</sup>Reave  
<sup>11</sup>Naser  
<sup>12</sup>Sulaiman & Bhatti  
<sup>13</sup>Sulaiman & et al  
<sup>14</sup>Kamil & et al  
<sup>15</sup>Mohsen  
<sup>16</sup>Dede & Ayranci  
<sup>17</sup>Egel and Fry  
<sup>18</sup>Karakas  
<sup>19</sup>Jensen  
<sup>20</sup>De Clercq  
<sup>21</sup>Chawla  
<sup>22</sup>Bhatti et al  
<sup>23</sup>Kuklyté  
<sup>24</sup>Peterson  
<sup>25</sup>Kazmi& Ahmad  
<sup>26</sup>Erkutlu and Chafra  
<sup>27</sup>Kruger and Seng  
<sup>28</sup>Kuklyté  
<sup>29</sup>Abbasi & et al  
<sup>30</sup>Abdelzaher & et al  
<sup>31</sup>Nawawi  
<sup>32</sup>Mujiono  
<sup>33</sup>Islam & Miajee  
<sup>34</sup>Colbert & et al

<sup>35</sup>Christian & Ellis  
<sup>36</sup>Shoss & et al  
<sup>37</sup>Christian & Ellis  
<sup>38</sup>Golparvar & et al  
<sup>39</sup>Bowling & Gruys  
<sup>40</sup>Nair & Bhatnagar  
<sup>41</sup>Milliman & et al  
<sup>42</sup>Gatling & et al  
<sup>43</sup>Kurt et al  
<sup>44</sup>Vitell et al  
<sup>45</sup>Ashmos & Duchon  
<sup>46</sup>Fanggida & et al  
<sup>47</sup>Topbas  
<sup>48</sup>Bhatti  
<sup>49</sup>Hawa  
<sup>50</sup>Al-Atrash  
<sup>51</sup>Ramli & Osman-Gani  
<sup>52</sup>Kamil & et al  
<sup>53</sup>Al-Gazali  
<sup>54</sup>Wahyudi  
<sup>55</sup>Rezapouraghdam & et al  
<sup>56</sup>Muzaki I & Supriyanto  
<sup>57</sup>Nasution & et al  
<sup>58</sup>Aryati & et al  
<sup>59</sup>Kuklyté  
<sup>60</sup>Sulaiman & Bhatti  
<sup>61</sup>Zaini & et al  
<sup>62</sup>Ghasemzadeh  
<sup>63</sup>Ahmad & Omar  
<sup>64</sup>Khaliq & Ogunsola

