

Investigating the Effect of Islamic Leadership on Deviant Behaviors in the Workplace through Islamic Work Ethic and Social Capital

Abbas Ghaedamini Harouni*	Ph.D. Student of Cultural Management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
Reza Ebrahimzadeh Dastjerdi	Assistant Professor, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran
Mehrdad Sadeghi Deh Cheshmeh	Assistant Professor, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran
Majed Maharani Barzani	Ph.D. Student of Cultural Management, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Abstract

The aim of this study was to determine the effect of Islamic leadership on deviant behaviors in the workplace through Islamic work ethic and social capital (case study of Islamic Azad University, Isfahan Branch (Khorasgan)). The present study was applied in terms of purpose and in terms of how to collect descriptive information of the correlation type. The statistical population of the present study consisted of all employees working in Islamic Azad University, Isfahan Branch, 1000, and 287 people were selected through Cochran's sampling formula as a sample. Ugansula (2011), Bennett and Robinson (2000) Standard Deviation Behavior Questionnaire and Nahapitogoshal Social Capital Questionnaire, (1998), and Ali's (1988) standard work-ethics standard questionnaire validated questionnaires based on content validity., Formal and structural were examined and after the necessary narrative terms, the validity of the questionnaires was estimated and analyzed by Cronbach's alpha method of 0.93, 0.91, 0.91 and 0.92, respectively. Data analysis at the inferential level consisted of structural equation modeling. The results showed that Islamic leadership has a negative and significant effect on deviant behaviors in the workplace through Islamic work ethic, which has a coefficient of -0.78, and through social capital has a negative and significant effect on deviant behaviors in the workplace. The coefficient of this effect is -0.67 and also the direct effect of Islamic leadership on deviant behaviors in the work environment is significantly negative. The coefficient of this effect is -0.77.

Keywords: Islamic Leadership, Deviant Behaviors in the Workplace, Social Capital, Islamic Work Ethics.

*Corresponding Author: abbasghaedamini2020@gmail.com

How to Cite: Ghaedamini Harouni, A., Ebrahimzadeh Dastjerdi, R., Sadeghi Deh Cheshmeh, M., & Maharani Barzani, M. (2022). Investigating the Effect of Islamic Leadership on Deviant Behaviors in the Workplace through Islamic Work Ethic and Social Capital. *Quarterly of Research on Educational Leadership and Management*, 6(22), 69-99. doi: 10.22054/jrlat.2022.53223.1539

بررسی تأثیر رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق اخلاق کار اسلامی و سرمایه اجتماعی

عباس قائدامینی هارونی*

رضا ابراهیم‌زاده دستجردی

مهرداد صادقی ده‌چشمه

مجید ماهرانی برزانی

دانشجوی دکتری مدیریت فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران

جنوب، تهران، ایران

استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

دانشجوی دکتری مدیریت فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان

(خوراسگان)، اصفهان، ایران

چکیده

هدف این پژوهش تعیین 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)) است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان به تعداد ۱۰۰۰ تشکیل دادند که از طریق فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۲۸۷ نفر به‌عنوان نمونه از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه استاندارد رهبری اسلامی Khaliq Ahmad and Ogunsola (2011)، پرسشنامه استاندارد رفتارهای انحرافی در محیط کار Robinson and Bennett (2000) و پرسشنامه سرمایه اجتماعی Nahapitogoshal (1998) و پرسشنامه استاندارد اخلاق کار- اسلامی Ali (1988) بود که روایی پرسشنامه‌ها بر اساس 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 ۰/۹۳، ۰/۹۱، ۰/۹۱ و ۰/۹۲ برآورد شد و تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح استنباطی مشتمل بر مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد 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- است و از طریق سرمایه اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۶۷- است و همچنین تأثیر مستقیم رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار معنادار منفی ضریب این تأثیر ۰/۷۷- است.

کلیدواژه‌ها: اخلاق کار اسلامی، رفتارهای انحرافی در محیط کار، رهبری اسلامی، سرمایه اجتماعی

*نویسنده مسئول: abbasghadamini2020@gmail.com

مقدمه

رفتارهای انحرافی در دهه‌های اخیر مورد توجه بسیاری از مدیران و پژوهشگران دانشگاهی قرار گرفته است. اغلب این پژوهش‌ها با توجه به اهمیت بسیار زیاد موضوع رفتارهای انحرافی و هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیمی که این گونه رفتارها بر سازمان‌ها تحمیل می‌کند به شناسایی عوامل تأثیرگذار در بروز رفتارهای انحرافی در سازمان پرداخته‌اند. رفتارهای انحرافی در سازمان می‌توان گفت که رفتارهای انحرافی، رفتارهایی آگاهانه‌ای هستند که هنجارها و ارزش‌های سازمانی را نادیده گرفته و منجر به وارد شدن خسارت و زیان به سازمان، اعضای سازمان و یا هر دو می‌شود (Robinson & Bennett, 1995). نمونه‌های شاخص انحراف کاری عبارت‌اند از: دزدی، خلافکاری، نقض قوانین، رفتار ضد بهره‌وری، رفتار خرابکارانه (Litzky et al., 2006)، پذیرش رشوه و اتلاف منابع، رفتار بی‌ادبانه با همکاران و مضایقه کردن از تلاش‌ها (Colbert et al., 2004). 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 آمریکا بسیار قابل توجه است. از هر چهار کارمند سه نفر از آن‌ها حداقل یک‌بار از رئیس 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 آمریکا، 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 و جابجایی کارمندان است؛ بنابراین سازمان‌ها برای جلوگیری از آن انگیزه مالی قوی دارند (Appelbaum et al., 2007). رفتارهای کاری خارج از هنجارهای سازمان عواقب گسترده‌ای در همه سطوح سازمان از جمله فرایندهای تصمیم‌گیری، بهره‌وری و هزینه‌های مالی به دنبال خواهد داشت. بروز رفتارهای انحرافی سازمانی و فساد اداری در جمهوری اسلامی ایران به عنوان یک کشور در حال توسعه بسیار شایع است. در تأیید این گفته لازم

به ذکر است که بر اساس گزارش سازمان جهانی شفافیت که در سال ۲۰۱۶ ارائه شده ایران از نظر شاخص ادراک فساد^۱ در بین ۱۷۶ کشور در رتبه ۱۳۱ قرار دارد که نشان‌دهنده فساد بالا در سازمان‌های ایرانی^۲ است. در هر جامعه‌ای، نظام آموزش عالی و دانشگاه بخش مهم و حائز اهمیتی به شمار می‌رود. این نظام، اثرات گسترده و چشم‌گیری بر پیکره جامعه و حوزه‌های اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی دارد. این نظام و به تعبیر بهتر؛ نهاد، زمینه‌ساز رشد و توسعه فکری و همچنین بلوغ و تحقق ظرفیت‌های انسانی است (قربان‌نژاد و عیسی‌خانی، ۱۳۹۵) با توجه به اینکه دانشگاه‌ها به‌عنوان یکی از مهم‌ترین سازمان‌های خدمات آموزشی شناخته شده‌اند، وقوع هرگونه رفتار انحرافی، به منزله انحراف از استانداردهای سازمانی و کاری است که باعث اتلاف منابع انسانی کمیاب و در نتیجه، کاهش خدمات قابل ارائه و بازماندن سیستم آموزشی کشور از هدف نهایی خود (ارتقای سطح دانش) می‌شود. از این رو، برخی پژوهشگران به بررسی رفتارهای انحرافی در دانشگاه‌های کشور پرداخته‌اند (واعظی و حسین‌پور، ۱۳۹۵). رهبری اسلامی از نظر دانش مدیریتی از منابع الهام شده و سایر منابع اسلامی به دست می‌آورد 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. Abbasi و همکاران (2010) از این نگرش حمایت کرد و اظهار داشت: 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. Dede and Ayranci (2014) 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. به گفته دیون (2002)، اسلام نیاز به تعادل بین تأثیر فردی و تعهدات اجتماعی دارد و همچنین تعادل بین نیازهای مادی و معنوی، رهبر ایده‌آل به‌عنوان باهوش‌ترین و نه ثروتمندترین یا قدرتمندترین درک می‌شود. این پیشینه اخلاقی و فرهنگی مانع از رفتارهای

1. Corruption perceptions index
2. www.transparency.org

انحرافی در سازمان می‌شود (Kuklytè, 2017). مطالعات اخیر در حوزه رفتار سازمانی حول رهبری معنوی به‌عنوان الگویی برای رهبری اسلامی و تأثیر آن بر کارکنان و سازمان‌ها برحسب رفتارهای انحرافی در محل کار متمرکز شده است (Egel & Fry, 2017). معنویت در محیط کار جنبه اصلی برای جستجوی تعلق کاری (Karakas, 2010)، سازگاری ارزش (Jensen, 2017)، هماهنگی هدف (De Clercq et al., 2014) است. Chawla (2014) بیان کرد که معنویت در محل کار مزایای بسیاری در سازمان دارد که عبارت‌اند از: ۱. بهره‌وری بالاتر، ۲. سودآوری بالا، ۳. حفظ شغل، ۴. مزیت رقابتی، ۵. افزایش رضایت شغلی کارکنان، ۵. خلاقیت کارکنان و ۷. رفتار اخلاقی کارکنان. معنویت به‌عنوان پدیده‌ای پیچیده‌ای و به‌عنوان 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 چندوجهی است و به‌عنوان یک روند ذهنی مرتبط با ارزش‌های سازمانی و مسئله مهم دین‌داری است (Bhatti et al., 2016). رهبری اسلامی راه‌حل مشکلات اخلاقی را ارائه داده است و دین مبین اسلام اخلاق و اخلاق خوب در محیط کار را به‌عنوان پیشگیری از رفتارهای انحرافی در بین کارکنان آموزش می‌دهد (Kuklytè, 2017). یکی از اصلی‌ترین مؤلفه‌هایی که اعتماد را در سازمان‌ها ارتقا می‌بخشد و آن را سالم، آرام و مطلوب می‌سازد سرمایه اجتماعی است (Andrews, 2010). سرمایه اجتماعی که زمینه‌ساز تعاون و همکاری، اعتماد و مشارکت فعال در زندگی اجتماعی است و در بستری از روابط متقابل اجتماعی شکل می‌گیرد، می‌تواند نوعی احساس آرامش و امنیت و همچنین شبکه اجتماعی حمایتی را به ارمغان بیاورد (Leana & Pil, 2006). سرمایه اجتماعی دارای توان بالقوه فراوانی جهت اثرگذاری بر متغیرهای سازمانی و احتمالاً کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار است. سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که به‌عنوان یک اهرم توفیق‌آفرین مطرح مورد استقبال فراوان واقع شده است، این سرمایه بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی تولید کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند، به زندگی فرد، معنی و مفهوم می‌بخشند و زندگی را ساده‌تر و لذت‌بخش‌تر می‌سازند (Salami et al., 2011) و کارکنان در یک محیط

فرهنگی و اجتماعی زندگی می‌کنند و دائماً بازخوردهایی از آن دریافت می‌کنند. این بازخوردها نقش مهمی در توسعه مهارت‌های اجتماعی دارند؛ به عبارت دیگر، توسعه سرمایه اجتماعی در یک فرد با کاهش رفتارهای انحرافی در فرد همراه است (Ghasemzadeh et al., 2015). بر پایه گفته‌های Ali (1988)، ارزش کار در اخلاق کار اسلامی، بیشتر ناشی از قصد و نیت کار است تا نتایج کار. او تأکید کرده است که عدالت و انصاف در محیط کار، از شرایط لازم رفاه اجتماعی است و هیچ‌کس نباید از حقوق کامل خود محروم شود. وانگهی، کار سخت مداوم، افراد را با مسئولیت‌هایشان آشنا می‌سازد و رقابت را به منظور بهبود کیفیت، تشویق می‌کند (رهنمای رودپشتی و محمودزاده، ۱۳۸۷). 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 زیردست خود صمیمانه‌تر رفتار کنند زیرا لازمه ادراک مثبت از رهبری معنوی است (Kuklytè, 2017). پژوهش‌های قابل توجه حاکی از نقش بازدارنده رهبری معنوی و فضای اخلاقی برای وقوع رفتارهای انحرافی است. یافته‌های Peterson (2002) 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 اخلاق کاری اسلامی و سرمایه اجتماعی 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 کمی مشکل‌آفرین به نظر می‌رسد، آن است که ادراکات اخلاقی نظیر رهبری اسلامی، اخلاق کاری اسلامی و سرمایه اجتماعی ابتدا به ساکن 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 بر اساس بررسی‌های انجام شده، صاحب‌نظران حوزه رهبری معتقدند اخلاق کاری اسلامی و سرمایه اجتماعی متغیرهای میانجی بین رهبری و سایر متغیرها است؛ ولی

این شگفت‌انگیز است که این موضوع در مطالعات مختلف گنجانده نشده و چندان مورد بررسی قرار نگرفته است و هدف این پژوهش تعیین 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)) است. در ادامه به مبانی نظری پرداخته شده است.

رهبری اسلامی. جنبه اصلی قدرت همکاری رهبر و پیروان به‌عنوان تأثیر مشترک برای حفظ اثربخشی است (Bhatti et al., 2016). به‌زعم Kazmi and Ahmad (2013)، 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. Erkutlu and Chafra (2013) در پژوهش خود نشان دادند که رهبری معتبر با عملکرد سازمانی بالا و ارزشمند با انحراف پایین محل کار همراه است و تعهد پیروان بالاتر، رضایت 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 به‌عنوان احساس عضویت می‌کنند و معنویت‌های شخصی آن‌ها را با معنویت‌های سازمانی به‌عنوان همسویی ارزش هم‌تراز می‌کند. بر این اساس، «یک شخص معنوی بازتاب الهی است، همان‌طور که یک رهبر یا حاکم، الگویی را برای تقلید از رهبران فراهم می‌کند» (Kriger & Seng, 2005). رهبری اسلامی با رویکرد رهبری غربی و شرقی متفاوت است. اسلام به هیچ مسلمانانی 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 عبارت‌اند از (۱) دانش شریعت اسلامی (۲) داوری فردی (۳) عدالت و (۴) صلاحیت است. Ather and Sobhani (2007) 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 (Bhatti et al., 2017؛ Kuklytè, 2017)

2016) 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 (Kuklytë, 2017).

Abbasi و همکاران (2010) اظهار داشت که رهبری در کشورهای اسلامی به دلیل تعلیم پیامبر اکرم (ص) می‌تواند به‌عنوان رهبری خدمتگزار تعریف شود که رهبر بنده خدا و مردم است. این امر توسط اعتماد، فداکاری و عشق فداکاری به وجود 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 الهام‌بخش نشان می‌دهد که آن‌ها همه‌چیز را نمی‌دانند و از خداوند و پیروان یاد می‌گیرند (Bhatti et al., 2016). 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 بر اساس 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 محیط کار امروزی می‌شود

(Kuklytè, 2017). Abdelzاهر و همکاران (2017) 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. 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

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

منبع: (Kuklytè, 2017).

رفتار انحرافی. محل کار محلی است که مجموعه‌ای 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، زبان‌ها، قاعده و قوانینی پیش‌بینی 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 در برمی‌گیرد (Appelbaum et al., 2007). 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، قواعد، مقررات و هنجارهای قابل قبول سازمانی در آن‌ها نادیده گرفته و نقض شود و به خطر

انداختن سلامتی افراد و سازمان، هزینه‌های آشکار و نهان قابل توجهی را به سازمان تحمیل کند و از این طریق اثربخشی و عملکرد فردی و سازمانی را به مخاطره بیندازد (Robinson & Bennett, 1995). 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 سازمان‌ها آسیبی نمی‌رساند و به‌عنوان رفتار انحرافی به شمار نمی‌آید (سلمانی و رادمند، ۱۳۸۸). رفتارهای انحرافی: مجموعه رفتارهای مبتنی بر تخطی از هنجارها، قواعد و دستورالعمل‌ها است که به افراد و سازمان معطوف هستند و اغلب هدف آن‌ها ایجاد آسیب، ناراحتی یا حتی تنبیه است (Rishipal, 2012). به سه دلیل عمده باید بیشتر رفتارهای انحرافی در سازمان تجزیه و تحلیل 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 می‌دهد چه تعداد از کارکنان دیدگاهی منفی نسبت به سازمان دارند. 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 (Neves & Story, 2013).

انواع رفتارهای انحرافی از قرار زیر است:

انحراف تولیدی: زمانی رخ می‌دهد که کارکنان استانداردهای کیفیت و کمیت در تولید خدمت یا محصول را نقض می‌کنند و می‌تواند باعث افزایش هزینه‌های تولید و کاهش در کنترل موجودی شود مانند زود ترک کردن کار، مرخصی‌های بیش از حد، آهسته کار کردن عمدی، اتلاف منابع، غیبت، کم‌کاری، استراحت بیش از حد، دیر آمدن. انحراف سیاسی: زمانی رخ می‌دهد که کارکنان از سهامداران خاص حمایت کنند که در این صورت سایرین در معرض مضراتی قرار می‌گیرند. چنین حمایت‌هایی ممکن است هزینه‌هایی ایجاد کند که ناشی از کیفیت بی‌ثبات خدمات، نارضایتی و احساس بی‌عدالتی است؛ مانند سرزنش کردن همکاران، شایعه‌سازی در مورد همکاران، طرفداری نشان دادن، رقابت غیرمفید. انحراف مالی: شامل کسب یا اتلاف اموال شرکت بدون تأیید شرکت است. مثل دزدی از سازمان و دست‌کاری در حساب‌های هزینه، خرابکاری در تجهیزات، پذیرش رشوه، دروغ درباره ساعات کار. انحراف شخصی: شامل خصومت و رفتارهای تجاوزکارانه نسبت به دیگران می‌شود که می‌تواند اعتبار شرکت را به خطر بیندازد و

پیامدهای جدی منفی برای افراد موردنظر داشته باشد مثل آزارهای جنسی، دشنام شفاهی، دزدی از همکاران، ایجاد خطر برای همکاران، مشاجره و خشونت فیزیکی. سایر موارد عبارت‌اند از تصمیمات غیراخلاقی، ترور شخصیت، استفاده از وسایل سازمان برای مقاصد شخصی، ایجاد نارضایتی در مشتریان، خرابکاری، نقض قوانین، رفتار ضد بهره‌وری، تحقیر کردن دیگران، دست انداختن یکدیگر (Litzky et al., 2006).

نمودار ۱. ابعاد رفتار ضد تولید منبع (سلمانی و رادمند، ۱۳۸۸).



انحرافات محل کار مختلفی را در قالب چارچوبی مشخص، تنظیم کردند تا نظمی به انواع مختلف و پراکنده مطالعات داده باشند. بر اساس تیپ‌شناسی رایبسون و بنت در رابطه با انحرافات، رفتارهای انحرافی در دو بعد قابل‌بحث هستند: کم‌اهمیت در مقابل جدی و بین اشخاص در مقابل سازمانی (Fox & Renee, 2015).

اخلاق کار- اسلامی. اخلاق اسلامی کار را می‌توان مجموعه قوانین و ارزش‌های اخلاقی بر اساس آموزه‌های قرآن و سیره اهل‌بیت (ع) شامل انتظارات مذهبی با توجه به رفتار فرد در محیط کار تعریف کرد که تلاش، خلاقیت، مسئولیت‌پذیری، همکاری، از خودگذشتگی، روابط اجتماعی سازنده و رشد توانایی‌های فردی و گروهی را شامل

می‌شود. اخلاقیات و اصول اخلاقی از جمله مباحثی است که به کارگیری آن در جامعه مورد تأکید اسلام است به طوری که پیامبر اسلام (ص) هدف از رسالت خویش را به کمال رساندن مکارم اخلاقی معرفی کرده‌اند. از این رو اخلاقیات به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها می‌تواند نقش مهمی را در مدیریت اثربخش سازمان‌ها ایفا کند. انضباط کاری، مهرورزی، دادورزی، معاشرت سازنده، مشاورت، تواضع، وفای به عهد، خدمتگزاری، مدارا از جمله شیوه‌های مطلوب اخلاقی مورد تأکید اسلام در مدیریت سازمان‌ها محسوب می‌شود که جهت تحقق آن‌ها تدوین منشور اخلاقیات و عملی ساختن آن در سازمان‌ها ضروری است. در این راستا با ایجاد ضمانت‌های اجرایی و نهادینه کردن رفتار اخلاقی در سازمان می‌توان اخلاقیات و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد که در صورت تحقق این امر کاهش تبعیض، بی‌عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیه سازمانی و تعهد کارکنان از یک سو و رشد و تعالی انسان‌ها، بالندگی سازمان‌ها و پیشرفت جامعه را از سوی دیگر موجب خواهد شد. اگر دین اسلام را مجموعه عقاید و دستورات عملی بدانیم که بنا بر ادعای آورنده و پیروان آن عقاید و دستورات پیامبر اسلام (ص) از سوی آفریدگار جهان است و اخلاق را مجموعه آموزه‌هایی که راه و رسم زندگی کردن به نحو شایسته و بایسته را ترسیم کرده، بایدها و نبایدهای ارزشی حاکم بر رفتار آدمی را می‌نمایند، به خوبی به رابطه تنگاتنگ دین و اخلاق پی خواهیم برد و اخلاق را جز ناگسستگی از دین به شمار خواهیم آورد. از این رو سخن گفتن از اخلاق منسوب به اسلام سخنی بجا و بحث درباره نظام اخلاقی اسلام امری موجه و گفت‌وگو درباره ساختار کلی حاکم بر این نظام امری درخور تأمل و اندیشه خواهد بود (اعظمی و همکاران، ۱۳۸۷: ۷۵). به منظور آشنایی با دستورات سودمند اسلامی از لحاظ رعایت اصول اخلاق کار از منظر اسلام، بعضی از آیات الهی را نقل شده است:

۱) لزوم رعایت تعهد و میثاق: تعهد ایجاب می‌کند که انسان متعهد، خود را وامدار عهد خویش بداند و به آن بدون هیچ کاستی وفا کند. یا ایها الذین امنوا اوفوا بالعقود^۱ ای کسانی که به خداوند ایمان آوردید، به عقد و عهد خود وفا کنید و الموفون بعهدهم اذا عاهدوا^۲ نیکان کسانی هستند که به عهد خود وفا می‌کنند و رعایت تعهدها را همانند

۱. (سوره مائده، آیه ۱)

۲. (سوره بقره، آیه ۱۷۷)

عبادت خداوند گرامی می‌دارند؛ و اوفوا بالعهد ان العهد کان مسئولاً^۱ به میثاق خود عمل نمایند و به آن وفا کنید، زیرا هنگام محاسبه الهی رعایت عهد مورد سؤال قرار می‌گیرد. در این جهت فرقی بین عهد با خدا و عهد با بندگان وی نیست. پس متصدی اسلامی که متعهد به انجام آن خدمات صادقانه است. در قیامت مسئول خواهد بود (اعظمی و همکاران، ۱۳۸۷). ۲) لزوم ادای امانت و حرمت خیانت: قبول سمت و پست به منزله پذیرش امانت جامعه به شمار می‌رود و ادای امانت واجب و خیانت به آن حرام است: انا لله یا مرکم ان تودوا الامانات الی اهلها^۲ خداوند به شما امر می‌کند که هرگونه امانت را به صاحب آن برگردانید، خواه امانت‌های مادی باشد، خواه معنوی، خواه به شخصیت‌های حقیقی باشد، خواه به شخصیت‌های حقوقی (اعظمی و همکاران، ۱۳۸۷). ۳) پرهیز از مال حرام و رشوه: هر متصدی مسئول است برای تعهد معین، کار مباح مخصوص به حوزه وظیفه خود را انجام دهد و اگر به عمد از انجام آن امتناع کرد، حقوقی که دریافت می‌کند، حرام است. همچنین اگر بخواهد برای تزییع حق دیگران یا احقاق باطل و ابطال حق، مالی را از مراجعه‌کننده بگیرد، کار حرامی کرده است؛ و لا تامکو اموالکم بینکم بالباطل و تدلو ابها الی الحکام لتالکوا فریقا من اموال الناس بالاثم و انتم تعلمون^۳ اموال خود را به باطل که خارج از محور دین و قانون الهی است مصرف نکنید و آن‌ها را به عمد به قاضیان و حاکمان ندهید تا از رهگذر این کار حرام مقداری از اموال و حقوق دیگران را به چنگ آورید. (خاقانی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۹). ۴- قوام به قسط و عدل بودن: اگرچه بر هر مسلمانی لازم است که عادل باشد و به قسط قیام کند، اما متصدیان نظام اسلامی خاصه عهده‌داران سمت قضا و داوری باید بیش از دیگران به ملکه فاضله عدالت منصف باشند. لذا قرآن کریم درباره آنان چنین فرموده است: یا ایها الذین امنوا کونوا قوامین بالقسط (سوره مائده، آیه ۶) ای مؤمنین برای اقامه قسط و عدل، قوام باشید یعنی شدت قیام و ایستادگی را رعایت کنید (خاقانی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۹). ۵) پرهیز از تشویق و پاداش ناروا: گرچه ترغیب خدمتگزاران راستین لازم و تکریم متصدیان امین و متعهد، سودمند است، اما توقع نابجا و انتظار بی‌مورد کسی که کاری انجام نداده و دوستدار تشویق و ستایش است، مایه عذاب وی خواهد بود. لا تحسین الذین

۱. (سوره اسراء، آیه ۳۴)

۲. (سوره نساء، آیه ۵۸)

۳. (سوره بقره، آیه ۱۸۸)

یفرحون بما اتوا و یحبون ان یحمدوا بمالم یفعلوا فلا تحسبتم بمفازه من العذاب و لهم عذاب الیم (سوره آل عمران، آیه ۱۸۸) می‌پندارید کسانی که به آنچه کرده‌اند، کم‌کاری و نفاق و عدم حضور در صحنه و خوشحال‌اند و دوست می‌دارند که در قبال کارهای نکرده ستایش شوند و از عذاب الهی رهایی یابند، بلکه برای آنان عذابی است دردناک. (۶) خطر جاه‌دوستی و مال‌خواهی: فرزانه کسی است که وسیله را هدف نپندارند و غیر از هستی محض و لقاء خداوند، که همان حقیقت هستی است، هر چیز دیگری را وسیله بدانند و به چیزی که گذرا است دل نبندد، زیرا خطر مال‌دوستی و جاه‌طلبی به قدری زیاد است که اگر کسی به آن مبتلا شد، چیزی از ایمان او باقی نمی‌ماند. پیامبر اکرم (ص) به ابوذر، صحابی نامور و مبارز نستوه و زاهد شب و شیر روز، چنین فرمود: دوستی مال و جاه، دین مرد را بیش از آن اندازه می‌برند که دو گرگ خون‌آشام شبانه به آسایشگاه گوسفندان حمله برند و در بامداد چیزی از آن رمه باقی نگذارند. اگر متصدی برای به دست آوردن جاه یا برای حفظ آن کوشش کند، از آسیب آن مصون نخواهد ماند (رجبی‌پور میبیدی و دهقانی فیروزآبادی، ۱۳۹۱).

سرمایه اجتماعی. آنچه بر ابهامات فراوان این تئوری (سرمایه اجتماعی) می‌افزاید، تعاریف متعدد در حوزه‌های گوناگون توسط افراد مختلف است. چنانچه در بررسی ادبیات موضوع با انبوهی از تعاریف روبرو می‌شویم که در حوزه‌های متفاوتی ارائه شده‌اند. در زیر به برخی از این تعاریف ارائه می‌شود. (۱) سرمایه اجتماعی شبکه شخصی یک فرد و پیوستگی نهادی برگزیده او را در برمی‌گیرد. (۲) سرمایه اجتماعی عبارت است از توانایی‌های افراد برای کار کردن با یکدیگر، به‌منظور دستیابی به اهداف مشترک در گروه‌ها و سازمان‌ها. مجموعه از تعاریف سرمایه اجتماعی توسط بانک جهانی بوردیو^۱: مجموع منابع بالقوه یا بالفعلی است که با عضویت در شبکه پایایی از روابط کم‌ویش نهادینه‌شده از آشنایی یا شناخت متقابل به دست می‌آید. پوتنام^۲: اجزاء اصلی سازمان اجتماعی، مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌هایی که می‌توانند کارایی اجتماعی را با تسهیل کنش‌های هماهنگ، بهبود دهند. گروتارت و ون باستالر^۳: نهادها، روابط، نگرش‌ها و ارزش‌هایی که تعاملات بین اشخاص را مدیریت کرده و به توسعه اجتماعی و اقتصادی کمک می‌نماید. بینگتون^۴:

-
1. Bourdieu
 2. Putnam
 3. Grootaert & Van Bastelaer
 4. Bebbington

روابطی که اشخاص در آن سرمایه‌گذاری می‌کند و جریانی از منافع را به وجود می‌آورند. فافچامپسن^۱: یک شبکه از پدیده اجتماعی مرتبط (به‌ویژه نقشی که روابط بین‌فردی) عضویت کلوب و شبکه‌های اجتماعی، در تبادل اجتماعی کارآمد بازی می‌کند. رویستون و سیلس^۲: احساس همدردی، نگرانی، همدلی، احترام، حس اعتماد و اجبار یک شخص یا گروهی به شخص یا گروهی دیگر اوستروم^۳: سرمایه اجتماعی شامل دانش، ادراک، هنجارها، قوانین و انتظارات مشترک درباره الگوهای تعاملات است که گروهی از افراد در برخورد با مسئله‌های غامض اجتماعی، موقعیت‌های عمل جمعی با خود به سازمان می‌آورند، افراد بایستی روش‌های تقویت انتظارات مشترک درباره الگوهای تعاملات است که گروهی از افراد در برخورد با مسئله‌های غامض اجتماعی، موقعیت‌های عمل جمعی با خود به سازمان می‌آورند، افراد بایستی روش‌های تقویت انتظارات و اعتماد متقابل را جهت غلبه بر وسوسه‌های کوتاه‌مدت ناخوشایند پیدا نمایند (قائدامینی هارونی و همکاران، ۱۳۹۸).

ابعاد سرمایه اجتماعی از دیدگاه ناهایت و کوشال

(۱) بعد ساختاری سرمایه اجتماعی: این بعد الگوی کلی روابط را در سازمان‌ها یافت می‌شود در نظر دارد. بدین معنا که این بعد، میزان ارتباطی که افراد با یکدیگر در سازمان برقرار می‌کنند، در برمی‌گیرد. بعد ساختاری سرمایه اجتماعی شامل پیوندهای موجود در شبکه و تناسب سازمانی می‌شود. (۲) بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی: این بعد ماهیت روابط در یک سازمان را در برمی‌گیرد؛ به عبارت دیگر، درحالی که بعد ساختاری بر این امر متمرکز می‌گردد که آیا کارکنان در یک سازمان با هم در ارتباط هستند یا خیر، بعد ارتباطی با ماهیت و کیفیت این ارتباطات متمرکز می‌گردد (به‌طور مثال، آیا این روابط به‌وسیله اعتماد، صمیمیت، عشق و مانند آن مشخص می‌شود یا خیر؟ این بعد شامل اعتماد می‌شود). (۳) بعد شناختی سرمایه اجتماعی: این بعد دربرگیرنده میزان اشتراک کارکنان درون یک شبکه اجتماعی، در یک دیدگاه یا درک مشترک میان آنان است؛ و مانند بعد ارتباطی به ماهیت ارتباطات میان افراد در یک سازمان می‌پردازد (Bolino et al., 2002) و شامل موارد زیر می‌گردد: زبان و کدهای مشترک و روایت‌های مشترک.

1. Fafchamps
2. Robison & Siles
3. Ostrom

پیشینه پژوهش

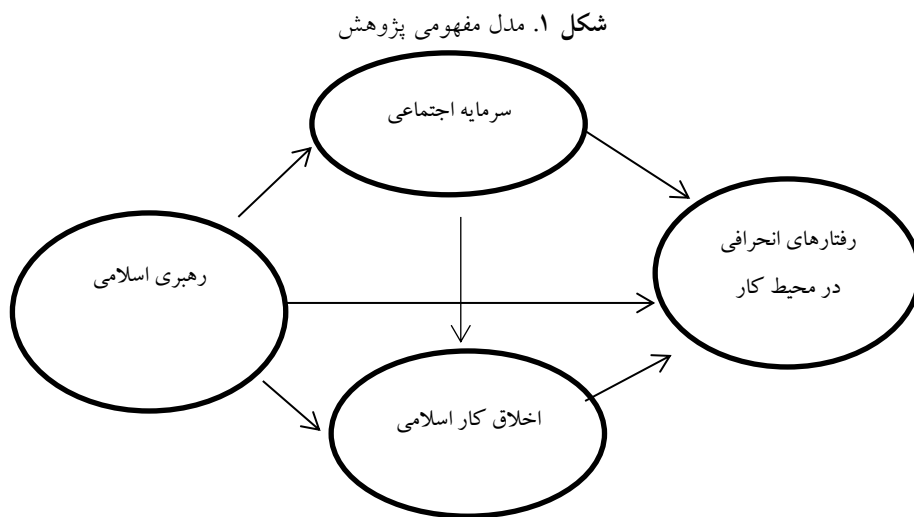
شیخی و آرامش (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان تأثیر سبک رهبری معنوی بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان دانشگاه ملی سیستان و بلوچستان و با روش توصیفی از نوع همبستگی و نمونه آماری ۱۸۳ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری معنوی با روشن ساختن چشم‌انداز دانشگاه، احساس معناداری در کارکنان به وجود می‌آورد. با 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. عبدالشاه و همکاران (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) که با روش توصیفی-همبستگی و نمونه آماری ۲۰۲ نفر اجرا کردند به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی با سرمایه اجتماعی رابطه معنادار مثبت داشت. نیک‌پی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر سبک رهبری اخلاقی مدیران بر سرمایه اجتماعی معلمان با میانجیگری فضیلت سازمانی مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد که با روش توصیفی-همبستگی و نمونه آماری ۳۰۰ نفر اجرا کردند به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری اخلاقی با سرمایه اجتماعی معلمان رابطه مثبت معناداری داشت. همتی و غلامی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتارهای انحرافی کارکنان با نقش واسطه‌ای عزت‌نفس که در سازمان تأمین اجتماعی شهر شیراز که با روش توصیفی-همبستگی و نمونه آماری ۳۰۰ نفر اجرا کردند به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی، به‌طور مستقیم و یا از طریق عزت‌نفس با رفتارهای انحرافی کارکنان رابطه منفی داشتند. عباس‌پور و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار کارکنان: نقش واسطه‌ای تعامل رهبر-عضو که در میان کارکنان مدارس سنج و با نمونه آماری ۲۹۳ نفر انجام دادند به نتیجه رسیدند که مسیر رهبری اخلاقی به رفتار شهروندی سازمانی و تعامل رهبر عضو معنادار و به رفتار انحرافی محیط کار معنادار

نبود همچنین، تعامل رهبر و عضو با ایفای نقش واسطه‌ای، اثر رهبری اخلاقی بر رفتار کارکنان را تعدیل و به همراه رهبری اخلاقی ۵۸ درصد واریانس کل رفتار شهروندی سازمانی ۵۲ درصد واریانس کل رفتار انحرافی را تبیین نمود. Wahyudi (2018) 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. Kuklytè (2017) 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 بیش‌ازحد، آهسته کار کردن، سرقت یا از بین بردن تجهیزات اداری، فساد، تجاوز شخصی و سازمانی جلوگیری می‌کرد. Nazri Baharom (2017) 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 تحول‌گرا، به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌کننده 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 تعدیل‌کننده رهبری تحولی در رابطه بین رفتار فردی و انحرافی در محل کار استفاده می‌کند. Sulaiman and Bhatti (2013) 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. Zaini و همکاران (2016) 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 با افزایش دین‌داری و اخلاق کار

اسلامی، رفتار انحرافی در محیط کار کاهش می‌یابد. Ghasemzadeh و همکاران (2015) 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 را کاهش می‌دهد. Ahmad and Omar (2014). تحقیقی 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 به دنبال داشت. Khaliq and Ogunsola (2011) 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، درحالی‌که 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 تأثیر رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق اخلاق کار اسلامی و سرمایه اجتماعی در این زمینه انجام شده و این موضوع حاشیه و کم‌اهمیت در میان پژوهشگران بوده است. در پژوهش‌های مختلف هرکدام از این متغیرها به‌طور جداگانه بررسی و تجزیه و تحلیل شده‌اند، اما پژوهش حاضر تأثیر متغیر هریک از متغیرها را بر روی یکدیگر موردسنجش قرار می‌دهد. از این رو نوآوری پژوهش حاضر در این است که تأثیر رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار آن هم در محیطی مانند دانشگاه با نقش تعدیل‌کنندگی، اخلاق کار اسلامی و سرمایه اجتماعی 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:



بر اساس مدل تحقیق، فرضیه‌های زیر بیان می‌شود:

فرضیه اصلی: رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق سرمایه اجتماعی و اخلاق کار اسلامی تأثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی از قرار زیر است:

- ۱- رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.
- ۲- رهبری اسلامی از طریق اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.
- ۳- رهبری اسلامی بر اخلاق کار اسلامی تأثیر دارد.
- ۴- رهبری اسلامی بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.
- ۵- رهبری اسلامی از طریق سرمایه اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.
- ۶- اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.
- ۷- سرمایه اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.
- ۸- سرمایه اجتماعی بر اخلاق کار اسلامی تأثیر دارد.

روش

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 اخلاق کار اسلامی و سرمایه اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌پردازد و روابط میان متغیرهای مذکور را در قالب مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد بررسی قرار می‌دهد. جامعه آماری این پژوهش کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۱۰۰۰ نفر است که نمونه‌گیری از بین این افراد صورت گرفته و تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۸۷ 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 سؤالات تخصصی در طیف لیکرت بوده که نحوه امتیازدهی به صورت زیر است.

جدول ۲. ترکیب سؤالات پرسشنامه‌ها

متغیرهای مورد بررسی	شماره سؤالات در پرسشنامه	جمع سؤالات	نگارنده پرسشنامه
رهبری اسلامی	۶۷-۱	۶۷	(2011) Khaliq Ahmad and Ogunsola
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۹۱-۶۸	۲۴	(2000) Robinson and Bennett
سرمایه اجتماعی	۱۱۷-۹۲	۲۶	(1998) Nahapitogoshal
اخلاق کار اسلامی	۱۳۴-۱۱۸	۱۷	(1988) Ali

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 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 کلیه 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 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 به دست آمده برای هر ابزار بدین شرح است.

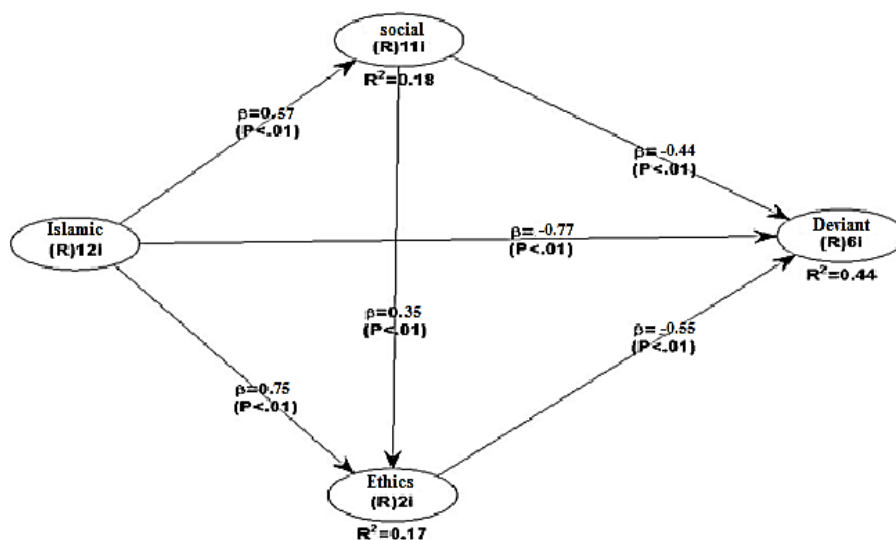
جدول ۳. ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه پژوهش

مؤلفه‌ها	شماره سؤالات در پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ
رهبری اسلامی	۶۷-۱	۰/۹۳
رفتارهای انحرافی در محیط کار	۹۱-۶۸	۰/۹۱
سرمایه اجتماعی	۱۱۷-۹۲	۰/۹۱
اخلاق کار اسلامی	۱۳۴-۱۱۸	۰/۹۲

یافته‌ها

فرضیه اصلی پژوهش: رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق سرمایه اجتماعی و اخلاق کار اسلامی تأثیر دارد.

شکل ۲. مدل اصلی پژوهش



جدول ۴. برازش مدل

شاخص‌های موردبررسی	مقدار استاندارد	مقدار مدل	نتیجه‌گیری
AVIF	کمتر از ۳/۳ در حالت ایده‌آل	۲/۳۳	برازش مدل مناسب است
GOF	مقدار مناسب بیشتر از ۰/۲۵	۰/۴۷	برازش مدل مناسب است
SPR	حالت ایده‌آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
RSCR	حالت ایده‌آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
SSR	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است
NLBCDR	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است

با توجه به جدول ۵ مدل وضعیت مناسب و ایده‌آلی دارد لذا برازش مدل معنادار است. با توجه به جدول و مدل ارائه شده در بالا، ضرایب تأثیر رهبری اسلامی از طریق سرمایه اجتماعی و اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار به‌طور کلی به شرح زیر است:

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

رفتارهای انحرافی در محیط کار	اخلاق کار اسلامی	سرمایه اجتماعی	رهبری اسلامی
			رهبری اسلامی
			سرمایه اجتماعی
			اخلاق کار اسلامی
			رفتارهای انحرافی در محیط کار
			۰/۵۷
			۰/۷۵
			-۰/۷۷
			-۰/۵۵
			-۰/۴۴

جدول ۶. بررسی معنی‌داری ضرایب مدل

رهبری اخلاقی	اخلاق کار اسلامی	سرمایه اجتماعی	قدری سازمانی
			رهبری اسلامی
			اخلاق کار اسلامی
			سرمایه اجتماعی
			رفتارهای انحرافی در محیط کار
			<۰/۰۰۱
			<۰/۰۰۱
			<۰/۰۰۱
			<۰/۰۰۱

جدول ۷. بررسی معنی‌داری روابط مدل

معناداری	میزان اثر	رابطه
<۰/۰۰۱	-۰/۷۷	رهبری اسلامی - رفتارهای انحرافی در محیط کار
<۰/۰۰۱	-۰/۷۸	رهبری اسلامی - اخلاق کار اسلامی - رفتارهای انحرافی در محیط کار
<۰/۰۰۱	-۰/۶۷	رهبری اسلامی - سرمایه اجتماعی - رفتارهای انحرافی در محیط کار

با توجه به جدول ۸ رهبری اسلامی از طریق اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۷۸- است و از طریق سرمایه اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تأثیر ۰/۶۷- است و همچنین تأثیر مستقیم بر رفتارهای انحرافی در محیط کار نیز معنادار و مثبت است که ضریب این تأثیر ۰/۷۷- است.

جدول ۸. همبستگی بین متغیرهای مکنون و خطا

رفتارهای انحرافی در محیط کار	سرمایه اجتماعی	اخلاق کار اسلامی	رهبری اسلامی
۰/۵۲	۰/۸۵	۰/۶۹	(۰/۷۲)
۰/۵۱	۰/۶۵	(۰/۷۱)	۰/۶۵
۰/۵۸	(۰/۷۵)	۰/۶۶	۰/۸۸
(۰/۷۲)	۰/۵۰	۰/۵۱	۰/۵۰

در ادامه فرضیه‌های فرعی بررسی شده است:

جدول ۹. آزمون فرضیه‌های فرعی مدل پژوهش

فرضیه‌ها	میزان اثر	مقدار معناداری	خطای معیار	نتیجه فرضیه
فرضیه اول رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد	-۰/۷۷	<۰/۰۰۲	۰/۰۳۷	تأیید
فرضیه دوم رهبری اسلامی از طریق اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.	-۰/۷۸	<۰/۰۰۰	۰/۰۳۵	تأیید
فرضیه سوم رهبری اسلامی بر اخلاق کار اسلامی تأثیر دارد	۰/۷۵	<۰/۰۰۰	۰/۰۳۸	تأیید
فرضیه چهارم رهبری اسلامی بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.	۰/۵۷	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۸	تأیید
فرضیه پنجم رهبری اسلامی از طریق سرمایه اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار دارد.	-۰/۶۷	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۵	تأیید
فرضیه ششم اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.	-۰/۵۵	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۴	تأیید
فرضیه هفتم سرمایه اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.	-۰/۴۴	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۴	تأیید
فرضیه هشتم سرمایه اجتماعی بر اخلاق کار اسلامی تأثیر دارد.	۰/۳۵	<۰/۰۰۱	۰/۰۳۸	تأیید

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، می‌توان گفت با بهبود رهبری اسلامی میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار کاهش می‌یابد و رهبری اسلامی از طریق اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد و ضریب این تأثیر -۰/۷۸ است. با توجه به منفی بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با بهبود رهبری اسلامی و با میانجی‌گری اخلاق کار اسلامی میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار کاهش می‌یابد و رهبری اسلامی بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۴۸ است. با توجه به مثبت بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با بهبود رهبری اسلامی میزان اخلاق کار اسلامی افزایش می‌یابد و رهبری اسلامی بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۵۷ است. با توجه به مثبت بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با بهبود رهبری اسلامی میزان سرمایه اجتماعی افزایش می‌یابد و رهبری اسلامی از طریق سرمایه اجتماعی بر رفتارهای

انحرافی در محیط کار تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۶۷ است. با توجه به منفی بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با بهبود رهبری اسلامی و با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار کاهش می‌یابد و اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۵۵ است. با توجه به منفی بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با افزایش اخلاق کار اسلامی میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار کاهش می‌یابد و سرمایه اجتماعی بر اخلاق کار اسلامی تأثیر دارد و ضریب این تأثیر ۰/۳۵ است. با توجه به مثبت بودن ضریب تأثیر می‌توان گفت با افزایش سرمایه اجتماعی میزان اخلاق کار اسلامی افزایش می‌یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش که با هدف تعیین 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)) اجرا شد، شواهدی از تأثیر رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق اخلاق کار اسلامی و سرمایه اجتماعی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان به دست آمد. فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. این یافته‌ها با پژوهش‌های شیخی و آرامش (۱۳۹۷) مبنی بر این که رهبری معنوی با روشن ساختن چشم‌انداز دانشگاه، احساس معناداری در کار را 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 و اکبریان و پیرایش (۱۳۹۷) مبنی بر این که ادراک از رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی رابطه منفی داشت. نیک‌پی و همکاران (۱۳۹۵) مبنی بر این که سبک رهبری اخلاقی با سرمایه اجتماعی معلمان رابطه مثبت معناداری داشت و گل‌پرور و نادری (۱۳۹۰) مبنی بر این که اخلاق کار اسلامی با رفتارهای انحرافی در محیط کار دارای رابطه معنادار منفی بود و همچنین وحیدی (۲۰۱۸) مبنی بر این که اخلاق کار مذهبی بر رفتارهای انحرافی تأثیر منفی داشت و جو اخلاقی نقش میانجیگری داشت و Kuklytè (2017) مبنی بر این که از نتایج مثبت رهبری اسلامی، مداخلات 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 اداری، فساد، تجاوز شخصی و سازمانی جلوگیری می‌کرد. Zaini و همکاران (2016) مبنی بر این که با افزایش دین‌داری و اخلاق کار اسلامی، رفتار انحرافی در محیط کار کاهش می‌یابد. Ghasemzadeh و همکاران (2015) مبنی بر این که سرمایه اجتماعی، رفتارهای انحرافی کاهش می‌دهد و Khaliq Ahmad and Ogunsola (2011) مبنی بر این 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 به‌عنوان منابع توسعه اصول رهبری اسلامی بود همسویی مستقیم دارد و در تفسیر این یافته‌ها باید گفت که رهبری اسلامی به‌عنوان خدماتی برای سازمان‌ها و اعضای آن به‌منظور 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 غیرمکتوب 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 پدیده‌های 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 سازمان‌ها از طریق هماهنگی ارزش، معنویت اسلامی، مسئولیت اجتماعی اسلامی و رهبری معنوی به وجود می‌آید.

اتخاذ رهبری اسلامی در سازمان‌هایی با پیشینه فرهنگی مسلمانان ضروری است، زیرا به‌عنوان 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 نوزند. 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 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 توجه 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 دانشگاه است و افزایش سرمایه اجتماعی همچنین ممکن است میزان رفتارهای انحرافی در محیط کار را کاهش دهد.

منابع

- اعظمی، امیر، اعظمی، سعید، تولائی، روح‌الله (۱۳۸۷). رهبری و مدیریت اخلاق اسلامی، *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*، ۵(۱۷)، ۷۷-۷۸.
- اکبریان، اکرم و پیرایش، اعظم (۱۳۹۷). تأثیر ادراک از رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی سازمانی کارکنان دانشگاه. *فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*. ۱۹(۴)، ۳۶-۴۳.
- پانتام، رابرت دی. (۱۹۹۴). *دموکراسی و سنت‌های مدنی: سرمایه اجتماعی: سرمایه اجتماعی و سنت‌های مدنی در ایتالیای مدرن*، ترجمه محمدتقی دلفروز (۱۳۹۲). تهران: انتشارات جامعه شناسان.

- حسن‌زاده ثمرین، تورج. (۱۳۸۹). طراحی و تبیین مدل سرمایه اجتماعی به‌منظور دستیابی به تعالی سازمانی در شهرداری تهران، رساله دکتری، دانشگاه تهران پردیس قم.
- خاقانی‌زاده، مرتضی، ملکی، حسن، عباسی، محمود و عباسپور، عباس. (۱۳۸۹). ضرورت طراحی الگویی برای برنامه درسی اخلاق پزشکی با رویکرد اسلامی. فصلنامه راهبردهای آموزشی، ۳(۳)، ۹۳-۹۹.
- رجبی‌پور میبدی، علیرضا و دهقانی فیروزآبادی، مرتضی. (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران. فصلنامه اخلاق زیستی، ۲(۶)، ۹۰-۱۱۰.
- رهنمای رودپشتی، فریدون و محمودزاده، نصرت‌الله. (۱۳۸۷). توسعه منابع انسانی (مطالعه موردی: تعلق و تعهد سازمانی و رقابت‌پذیری). تهران. سازمان مدیریت صنعتی.
- سلمانی، داوود و رادمند، محبوبه. (۱۳۸۸). بررسی نقش سازمان و مدیریت در بروز رفتارهای کاری انحرافی. نشریه مدیریت دولتی، ۱(۳)، ۵۱-۶۸.
- شیخی، افسانه و آرامش، حامد. (۱۳۹۷). تأثیر سبک رهبری معنوی بر کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان دانشگاه ملی سیستان و بلوچستان. سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری و حسابرسی پویا، تهران، دانشگاه صالحان.
- عباس‌پور، عباس، زندیان، هادی و قادرمرزی، حبیب‌الله. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار کارکنان: نقش واسطه‌ای تعامل رهبر-عضو. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۴(۵)، ۵۱-۷۱.
- عبدالشاه، محمد، مقیمی، مصطفی و خطیبی، سید امیرمحمد (۱۳۹۶). رهبری اخلاقی و تأثیر آن بر سرمایه اجتماعی در سازمان‌های خدماتی دولتی (مورد مطالعه: سازمان ثبت اسناد و املاک تهران). فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی، ۴(۲)، ۲۴۵-۲۶۴.
- قربان‌نژاد، پریسا و عیسی‌خانی، احمد (۱۳۹۵). طراحی مدل شایستگی مدیران دانشگاهی بر اساس الگوهای اسلامی: مطالعه تطبیقی. فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۵(۱۱)، ۳۷-۴۸.
- گل‌پرور، محسن و نادى، محمدعلی (۱۳۹۰). نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۶(۱)، ۴۳-۵۳.
- نیک‌پی، ایرج، ستار، آریتا و ملکیان، مرجان (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سبک رهبری اخلاقی مدیران بر سرمایه اجتماعی معلمان با میانجیگری فضیلت سازمانی مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد. مدیریت برآموزش سازمان‌ها، ۵(۱)، ۱۳۱-۱۶۲.

همتی نوع دوست گیلانی، مهناز و غلامی، فاطمه. (۱۳۹۷). رابطه بین رهبری اخلاقی و رفتارهای انحرافی کارکنان با نقش واسطه‌ای عزت‌نفس. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳(۳)، ۸۵-۹۱.

واعظی، رضا، حسین‌پور، داوود و رنجبر کبوترخانی، مصطفی. (۱۳۹۵). تأثیر عدالت سازمانی در بروز رفتار انحرافی بر اساس نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۵(۱۹)، ۸۵-۱۱۲.

References

- 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 of Conflict Management*, 28(2), 222-244.
- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *The Journal of social psychology*, 128(5), 575-583.
- Andrews, R. (2010). Organizational social capital, structure and performance, *Human Relations*, Vol 63(5), pp: 583-608.
- 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, pp:586-598.
- Ather, S. M., & Sobhani, F. A. (2007). Managerial leadership: an Islamic perspective. *Iiuc Studies*, 4, 7-24.
- 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.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of Management Review*, 27(4), 505-522
- Bordia, P., Restubog, S., & Tang, R. (2008). When employees strike back: investigating mediating mechanisms between psychological contract breach and workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5):1104-1117.
- Chawla, V. (2014). The effect of workplace spirituality on salespeople's organisationaldeviant behaviours: research and implications. *Business &Industrial Marketing*, 29(3), 199-208.
- 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*. 89/4:599-609.
- De Clercq, D., Bouckennooghe, D. Raja, U. and Matsyborska, 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*, 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.
- 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, pages 116–130.
- Jelinek, R. &. (2006). The ABC's of ACB: Unveiling a clear and present danger in the sales force. *Industrial Marketing Management*, 35(4), 457-467.
- 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*., 94(1), 89-106.
- 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.
- Kuklytë, Jūrātë(2017) ISLAMIC LEADERSHIP AND WORKPLACE DEVIANCE:WHAT ARE THE INTERACTIONS?i *Balkan l of Social Sciences / Balkan Sosyal Bilimler*. 5(5), 212-221.
- Khaliq Ahmad. Ogunsola O.K.(2011). An empirical assessment of Islamic leadership principles. *International Journal of Commerce and Management*. Vol. 21 No. 3, p.291.318.
- Leana, C. R. & Pil, F. K. (2006). Social capital and organizational performance: evidence from urban public schools, *Organization Science*, vol 17(3), pp: 353-373.
- Lim, V. (2002). The It way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, p 75-94.
- 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*. 91-103.
- Neves, P.; Story, J. (2013). Ethical leadership and reputation: Combined indirect effects on organizational deviance. *Journal of Business Ethics*, 115(1), 1-12.
- Peterson, D. K. (2002). Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate. *Journal of business and psychology*, 17, 47-61.
- Rishipal. Kumar Chand. (2012). Counterproductive work behavior and locus of control among managers. Vol 2, No 12, p:94-120.
- Robinson, S.L. & R.J.Bennett(1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study, *Academy of Management Journal*, Vol. (38):55-72.
- 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, pp.1185-1193.
- Sulaiman, Mohamed. Bhatti, Omar Khalid(2013). Workplace Deviance and spirituality in Muslim Organizations. Canadian Center of Science and Education. Vol. 9, No. 10;p.237-246.
- 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.p2-8.

- 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. 138–145.
- 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*; Vol. 10, No. 19; pp107-112.
- 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.
- 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*, 4(4): 149-153.

استناد به این مقاله: قائدامینی هارونی، عباس، ابراهیم‌زاده دستجردی، رضا، صادقی ده‌چشمه، مهرداد و ماهرانی برزانی، مجید. (۱۴۰۱). 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)). *فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی*، ۶(۲۲)، ۶۹-۹۹. doi: 10.22054/jrlat.2022.53223.1539



Quarterly of Research on Educational Leadership and Management is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.