



بررسی تاثیر اصول رهبری اسلامی بر تعهد کارکنان

(مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان))

عباس قائدامینی‌هارونی^۱

مهرداد صادقی‌ده‌چشمه^۲

محمد کارگر^۳

سیدعلی هاشمی^۴

حسین دشتی‌عسکری^۵

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۴/۲۳ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۸/۲۱

چکیده

هدف این پژوهش تعیین تاثیر اصول رهبری اسلامی بر تعهد کارکنان 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 دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۶۶۰ نفر است که از طریق فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۲۴۴ نفر به عنوان نمونه از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسش‌نامه استاندارد رهبری اسلامی خالق و اوگانسولا (۲۰۱۱) و پرسش‌نامه استاندارد تعهد سازمانی مایر و آلن (۱۹۹۰) بود که روایی پرسشنامه‌ها بر اساس روایی محتوایی، صوری و سازه مورد بررسی قرار گرفتند و روایی مورد تأیید قرار گرفت و از سوی دیگر پایایی پرسش‌نامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۷ و ۰/۸۸ برآورد شد و تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح استنباطی مشتمل بر مدل سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که تاثیر مستقیم صداقت بر تعهد کارکنان معنادار مثبت ضریب این تاثیر ۰/۶۵ است و امانت بر تعهد کارکنان معنادار مثبت ضریب این تاثیر ۰/۷۷ است و همچنین عدالت بر تعهد کارکنان معنادار مثبت ضریب این تاثیر ۰/۶۶ است.

کلمات کلیدی

رهبری اسلامی، عدالت، امانت، صداقت، تعهد کارکنان

۱- گروه فرهنگ و هنر، مرکز فارسان، دانشگاه جامع علمی کاربردی، چهارمحل و بختیاری، ایران. (نویسنده مسئول)

abbasgheadamini2020@gmail.com

۲- گروه مدیریت، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. mehr.sadeghi@khuisf.ac.ir

۳- گروه فلسفه تعلیم و تربیت، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران. m.kargar60@yahoo.com

۴- گروه حقوق عمومی، واحد میبد، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران. ah6421343@gmail.com

۵- گروه مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران. hdan2520@gmail.com

ظهور و سقوط ملت‌ها و سازمان‌ها عمدتاً مرهون حضور رهبران مؤثر بوده است. اهمیت رهبری نه تنها از شایستگی‌های سازمانی، بلکه از توانایی برانگیختن کنجکاوی بین پیروان، جرات مواجهه با سوء استفاده‌ها و مسئولیت‌پذیری، نگاه مثبت به احتمالات جدید و آینده‌نگری برای بیان دیدگاهی هدفمند برای ایجاد تغییر مطلوب ناشی می‌شود (علی^۱، ۲۰۰۹). علاوه بر این، یک رهبری مؤثر می‌تواند به پیروزی سازمانی کمک کند. نیاز به یک رهبر قوی و مؤثر دارد تا تغییرات را برای زندگی ضروری کند و مردم و سازمان‌ها را از عدم قطعیت و خطای تغییرات سریع هدایت کند (دفت^۲، ۲۰۰۸). در اسلام به موضوع رهبری توجه زیادی شده است. در واقع رهبری به عنوان مهم‌ترین ابزار برای تحقق یک جامعه ایده آل تلقی می‌شود. قرآن به صراحت رهبر را به انعطاف‌پذیری و پذیرش پیروان دعوت می‌کند. "پيامبر خدا مبعوث شده است تا مردم را در راه تعليم و راهنمایی کند. او مبعوث نشده است تا آنها را مجبور کند. اراده کند یا مجازات کند، مگر تا جایی که به او اختیار داده شود، کیفر فقط از آن خداست، و عذاب در آخرت حتمی است، زمانی که ارزش‌های واقعی بازگردانده شود." در واقع یک رهبر خوب باید از صفات حضرت محمد (ص) پیروی کند که عبارتند از تبلیغ، امانت، صداقت و عدالت.

رهبری اسلامی از نظر دانش مدیریتی از منابع الهام شده و سایر منابع اسلامی بدست 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 سوت زنی سازمانی کارکنان کمک کند و از عدم اطمینان در تغییرات سازمانی و رفتارهای انحرافی در سازمان جلوگیری کند. عباسی و همکاران (۲۰۱۰) از این نگرش حمایت کرد و اظهار داشت: اهمیت اعتقاد رهبر در زمان بی ثباتی 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^۳ (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. به گفته 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: ۲۱۵). مطالعات اخیر در حوزه رفتار سازمانی حول رهبری معنوی به عنوان الگویی برای رهبری اسلامی و تأثیر آن بر کارکنان و سازمان‌ها بر حسب

بررسی تاثیر اصول... / قائد امینی هارونی، صادقی ده چشمه، کارگر، هاشمی و دشتی عسکری

رفتارهای انحرافی در محل کار متمرکز شده است (اگل و فری ۲۰۱۷،^۴: ۷۸). معنویت در محیط کار جنبه اصلی برای جستجوی تعلق کاری (کاراکاس ۲۰۱۰،^۵: ۹۵)، سازگاری ارزش (جنسن ۲۰۱۷،^۶: ۳)، هماهنگی هدف (د کلرک و همکاران ۲۰۱۴،^۷: ۷۰۰) است. چاولا^۸ (۲۰۱۴) بیان کرد که معنویت در محیط کار مزایای بسیاری در سازمان دارد که عبارتند از: ۱. بهره وری بالاتر، ۲. سودآوری بالا، ۳. حفظ شغل، ۴. مزیت رقابتی، ۵. افزایش رضایت شغلی کارکنان، ۶. خلاقیت کارکنان و ۷. رفتار اخلاقی کارکنان. معنویت به عنوان پدیده ای پیچیده ای و به عنوان چارچوبی از ارزش های سازمانی شناخته می شود و الهام بخش 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 سازمان ها ساختاری چند وجهی است و به عنوان یک روند ذهنی مرتبط با ارزش های سازمانی و مسئله مهم دین داری است (باتی و همکاران ۲۰۱۶،^۹: ۴۱۰). 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 می دهد (کوکلیتی ۲۰۱۷،^{۱۰}: ۲۱۳).

اگرچه تقاضای فزاینده ای برای اعمال رهبری اسلامی در سازمان ها وجود دارد، مطالعه تجربی هنوز یک محدودیت است. الگوی رهبری اسلامی و اصول آن اتاقی بهتر از تعالی را ارائه می دهد. لذا این پژوهش با هدف شناسایی رابطه بین اصول رهبری اسلامی که عبارتند از عدالت (العدل)، امانت (الامانه) و صداقت (الصدق) نسبت به تعهد کارکنان انجام شد. امید است که این مطالعه بتواند به یافته های تجربی کمک کند که در به کارگیری اصول رهبری اسلامی بر تعهد کارکنان فواید زیادی دارد. نورثوز^{۱۱} (۲۰۱۱) بیان کرد که رهبر بودن چالش برانگیز است، مسئولیت های زیادی را به همراه دارد، هیجان انگیز و پاداش دهنده است. علاوه بر این، گیل^{۱۲} (۲۰۱۱) اشاره کرد که رهبری نشان دادن رویکرد و کمک یا ترغیب دیگران به پیروی از آن است. این شامل ایجاد آینده ای مطلوب، ارزش های حمایتی و استراتژی های هوشمند، ترویج یک الهام یا مأموریت واضح و توانمندسازی و مشارکت دادن افراد کاملاً مرتبط است. موریس و شرمین^{۱۳} (۱۹۸۱) بیان کردند که یک رهبر خوب رهبری است که سطح بالاتری از توجه به کارکنان خود را که آنها بر آنها نظارت می کنند داشته باشد.

قرآن و حدیث (اعمال و سخنان روزمره پیامبر) که حدود چهارده قرن پیش به تبیین ویژگی های رهبری می پردازد، تنها در دوران معاصر مطرح شده و ظهور کرده است. «و از میان آنان پیشوایانی قرار دادیم که به فرمان ما هدایت می کردند، تا زمانی که صبر کردند و به آیات ما ایمان داشتند» (قرآن، سوره ۱۳۲ آیه: ۲۴). علی (۲۰۰۹) اشاره کرد که رهبری اسلامی مجموعه ای از فرآیند نفوذ مشترک است. قرآن

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۷، پائیز ۱۴۰۱

کریم صراحتاً رهبری را به انعطاف پذیری و نزدیک شدن به پیروان و راحتی آنها را برای تعهد با وجود این ویژگی‌ها در سازمان فرا می‌خواند

طبق نظر موتن^{۱۴} (۲۰۱۱)، جوامع سکولار غربی تصویر روشنی از پدیده رهبری از منظر اسلام ندارند و پیشنهاد می‌کنند که عوامل متعددی برای توصیف دلایل نیاز به رهبری اسلامی وجود دارد. اولاً، در اسلام بین امور معنوی و دنیوی تفاوتی وجود ندارد با هم حرکت کنند و همه عرصه‌های زندگی انسان را احاطه کنند. در این میان، آموزه‌های اسلامی از نظر اقبال و محمد^{۱۵} (۱۹۶۲)، مسئله‌ای دپارتمانی نیست، نه توجه محض است، نه احساس محض و نه عمل. این بیانی از کل انسان است. ثانیاً، موتن (۲۰۱۱) خاطرنشان می‌کند، لزوم اجرای رهبری اسلامی به این دلیل است که بر اساس مفهوم محوری اسلام یعنی توحید (وحدت و حاکمیت خداوند)، قدرت کنترل و فرمان را برای کسی جز خداوند منکر می‌شود. موتن برای حمایت از اظهارات خود به قرآن اشاره کرد که «فرمان بر کسی جز خدا نیست» تا از هر کسی که ادعای حق و قدرت مطلق بر هر چیزی است، سلب شود. ثالثاً، موتن (۲۰۱۱) بیان کرد که اسلام درک می‌کند که هر فعالیت فردی و اجتماعی برای رضای خداست. رابطه بین موجودات مختلف بر اساس رابطه متمایز او با خدا بنا شده است. بنابراین، این یک رابطه زوجی بین دو مؤمن نیست، بلکه یک رابطه سه گانه است که هر یک به واسطه خدا به دیگری مربوط می‌شود. همچنین از آنجایی که رهبر و پیروان هر دو هدف را درک می‌کنند و فعالانه برای تحقق آن به هم می‌پیوندند، تحقق آن هدف به صورت عبادت یا عبادت به خود می‌گیرد، از این رو، رهبری در اسلام به عنوان عبادت تلقی می‌شود. علی (۲۰۰۹) اشاره کرد که رهبر موظف است و تمایل به شنیدن، گشاده رویی و نگرانی را در برخورد با زیردستان یا پیروان نشان می‌دهد. رهبری اسلامی به عنوان مجموعه‌ای از اصول رهبری استخراج شده از قرآن و سیره پیامبر اسلام و یارانش، ساختار رهبری خوب و اخلاقی ضروری برای هدایت سازمان‌ها به طور مناسب و مؤثر تعریف می‌شود. علاوه بر این، اصیل‌ترین سنت‌های اسلامی از علم، عبادت، عدالت و احسان (انجام نیکی) و چکش این ارزش‌ها در مسلمانان را تشکیل می‌دهد (خالق، ۱۳۸۸، خان، ۲۰۰۷). اگر خداوند کسی را بر امور مسلمانان در مقام ولایت قرار دهد و او از آنان جدا شود و نیازها و نیازها و فقر آنها را برآورده نکند، خداوند خود را از او دور می‌دارد و نیاز و فقر او را برآورده نمی‌کند. (صحیح مسلم). بنابراین، توسعه رهبری یکی از موضوعات مهم در آموزه‌های اسلامی است و پیشنهاد می‌کند که پیروی از ویژگی‌های کلیدی برای رهبری مؤثر است. عدالت (العدل)، امانت (الامانه) و صداقت (الصدیق)، (مجید و همکاران^{۱۶}، ۲۰۱۱).

بررسی تاثیر اصول... / قائد امینی هارونی، صادقی ده چشمه، کارگر، هاشمی و دشتی عسکری

پژوهش‌های قابل توجهی حاکمی از نقش تقویتی رهبری معنوی و فضای اخلاقی برای تعهد کارکنان است. یافته‌های علی (۲۰۰۹)^{۱۷} خود حاکمی از آن است که تعهد کارکنان را می‌توان به خوبی از طریق رهبری اسلامی پیش بینی کرد. بنابراین با توجه به تأکیدات مطرح در حوزه رهبری اسلامی می‌توان انتظار داشت که با تقویت ادراکات معطوف به این متغیر در دربین کارکنان دانشگاه‌های کشورهای مسلمان و از جمله ایران و بخصوص دربین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) بتوان وقوع و شیوع تعهد کارکنان را افزایش داد اما آنچه که کمی مشکل آفرین به نظر می‌رسد، آن است که ادراکات اخلاقی نظیر رهبری اسلامی 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. لذا هدف این پژوهش تعیین تاثیر اصول رهبری اسلامی بر تعهد کارکنان در بین دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) است.

رهبری اسلامی

جنبه اصلی قدرت همکاری رهبر و پیروان به عنوان تأثیر مشترک برای حفظ اثربخشی است (باتی و همکاران، ۲۰۱۶: ۴۱۱). به زعم کاظمی و احمد^{۱۸} (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 پژوهش‌گران اصطلاحات مختلفی مانند رهبری معتبر یا رهبری معنوی را پیشنهاد می‌کنند. ارکوتلو و چافرا^{۱۹} (۲۰۱۳) در پژوهش خود نشان دادند که رهبری معتبر با عملکرد سازمانی بالا و ارزش مانند رفتارهای انحرافی کم در محیط 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 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، ۲۰۰۵: ۷۸۰). 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

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۷، پائیز ۱۴۰۱

است و از سبک‌های اقتدارگرا و دمکراتیک تشکیل شده است. این صفات اصلی عبارتند از ۱- دانش شریعت اسلامی ۲- داوری فردی ۳- عدالت و ۴- صلاحیت است. ویژگی‌های رهبری اسلامی را گسترده تر کردند ۱- پیروی از خدا ۲- اهداف جهانی اسلامی ۳- پیروی از رفتارهای اسلامی و ۴- دادن اعتماد علاوه بر این، پژوهش‌گران (باتی و همکاران، ۲۰۱۶) تاکید 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^{۲۱}، ۲۰۱۷: ۲۱۴).

به زعم عباسی و همکاران^{۲۲} (۲۰۱۰) رهبری در کشورهای اسلامی به دلیل تعلیم پیامبر اکرم (ص) می‌تواند به عنوان رهبری خدمتگزار تعریف شود که رهبر بنده خدا و مردم است. این امر توسط اعتماد، فداکاری و عشق فداکاری بوجود 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 نمونه ای 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 رزش‌های 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 پایه گذاری شود. ارزش‌های اسلامی که توسط یک رهبر معنوی نشان داده شده است انگیزه، فداکاری، تعهد به تعیین و تحقق اهداف مشترک را به همراه دارد. این رویکرد اخلاقی و هماهنگی ارزش که منجر به عدالت در محیط کار می‌شود. رهبری در بین مسلمانان حاکی از احساس عمیق‌تر مسئولیت‌پذیری و فداکاری در خدمت به دیگران و ترغیب پیروان برای کشف پتانسیل‌های خود از طریق بازخورد مداوم است که باعث کاهش ابهام در محیط کار امروزی می‌شود (کوکلیتی، ۲۰۱۷).

بررسی تاثیر اصول... / قائد امینی هارونی، صادقی ده چشمه، کارگر، هاشمی و دشتی عسکری

عبدالزاهر و همکاران^{۲۳} (۲۰۱۷) با تأکید بر روندهای جدید در تحقیقات، نیاز به "انتقال" سازمان را برای بهره‌گیری از بهزیستی معنوی در محیط کار بیان کردند. تعاریف سه اصل رهبری اسلامی را نشان می‌دهد که در این تحقیق حاضر مورد بررسی قرار گرفته است.

سه اصل رهبری اسلامی

عدالت

مجید و همکاران (۲۰۱۱) عدالت را به عنوان رفتار عادلانه فردی یا گروهی که از سازمان دریافت می‌شود، توصیف می‌کنند. خداوند در قرآن می‌فرماید: «ای کسانی که ایمان آورده‌اید! به عدالت قیام کنید و برای خدا گواه باشید، چه بر ضد خود یا پدر و مادر یا خویشاوندانتان، چه در برابر غنی و چه فقیر، زیرا خداوند هر دو را حفظ می‌کند».

امانت

قابل اعتماد فردی رهبر را می‌نامد که از دستورالعمل‌های قرآن پیروی می‌کند که بر همه اعضای سازمان تأثیر می‌گذارد و به آنها انگیزه می‌دهد تا آنها را باور کنند
خداوند در قرآن می‌فرماید: «کسانی که امانت‌ها و عهدهای خود را رعایت می‌کنند» و «خداوند به شما فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبانشان بسپارید، و هنگامی که میان مردم داوری می‌کنید به عدالت داوری کنید، همانا خداوند شما را به آنچه هست پندمی‌دهد. عالی است که خداوند بینا و شنوا است».

صداقت

عمر (۲۰۰۹) بیان کرد که صداقت به عنوان یکپارچگی رفتار و یکپارچگی شخصیت است که به عاری از تعارضات درونی، تعارضات اجتماعی و تضاد با خود تبدیل می‌شود. خداوند در قرآن می‌فرماید: «خداوند از (حیله‌هایی) که چشم‌ها را فریب می‌دهند و از آنچه دل‌ها (مردم) پنهان می‌دارد می‌داند» (مجید و همکاران، ۲۰۱۱).

تعهد سازمانی

به گفته آرسنال (۲۰۰۴)، بکر (۱۹۶۰)، کانگر (۱۹۹۹)، کانتر (۱۹۶۸) و مودی و همکاران، (۱۹۸۲) همانطور که سویگارد^{۲۴} (۲۰۱۱) استناد کرده است، تعهد کارکنان را به عنوان دلبستگی به وجود روانی و فیزیولوژیکی فرد تعریف کرده‌اند. به سازمان. سه نوع تعهد کارکنان وجود دارد. تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر (مایر، آلن و اسمیت^{۲۵}، ۱۹۹۳). تعهد عاطفی وضعیتی است که در آن فرد از نظر عاطفی به سازمان وابسته است و از کار در سازمان لذت می‌برد. در همین حال، تعهد مستمر به روندی اطلاق می‌شود که در آن کارمندان بر اساس آگاهی فرد از هزینه‌های مربوط به خروج از سازمان، در

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۷، پائیز ۱۴۰۱

خطوط دائمی اقدام می‌کنند. تعهد هنجاری به باور اخلاقی و مسئولیت باقی ماندن در سازمان اشاره دارد. با این حال، محققان از تعهد عاطفی برای سنجش میزان تعهد کارکنان استفاده کردند. تعهد عاطفی به این دلیل مورد استفاده قرار گرفت که محققان می‌خواستند میزان وابستگی عاطفی کارکنان به سازمان را در زمانی که رهبر آنها سه اصل رهبری اسلامی را اجرا می‌کند، اندازه‌گیری کنند.

پیشینه پژوهش

رفیعی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان بررسی نقش تقوا در بهبود عملکرد کارکنان که با روش توصیفی از نوع همبستگی در میان ۱۴۱ نفر از کارمندان سازمان تأمین اجتماعی شهرستان اراک انجام دادند به این نتیجه رسیدند که شاخصه‌های تقوا، تقوای فردی، تقوای اجتماعی، تقوای اقتصادی و تقوای سیاسی بر عملکرد کارکنان تأثیر معنادار و مثبت داشت. رجب‌دردی و خانی‌ذلان (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر پایبندی به باورها و اعتقادهای دینی (تقوا) بر صداقت علمی: بررسی دیدگاه دانشجویان حسابداری که با روش توصیفی از نوع همبستگی در میان ۱۱۹ نفر از دانشجویان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که پایبندی به باورها و اعتقادات دینی (تقوا) بر صداقت علمی در دانشجویان حسابداری، اثر مثبت و معناداری داشت. قائدامینی‌هارونی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان 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 در میان ۲۸۷ نفر از دانشجویان 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 داشت 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. ترک‌زاده و امیری (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان تقوا؛ عاملی برای رفتار سازمانی اسلامی که با روش تحلیل محتوا انجام دادند به این نتیجه رسیدند که مفهوم تقوا، مبنایی برای نظام رفتاری اثربخش مبتنی بر سه بعد مفهومی، ساختاری و عملکردی بود. قاسمی و سریر پناه (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان الگویی برای شناسایی مؤلفه‌های تقوای سازمانی از دیدگاه اسلام که با روش اکتشافی و با ۱۷۴ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه‌های دولتی اراک انجام دادند به این نتیجه رسیدند که پنج عامل ویژگی‌ها و استعدادها، شخصی، حسن معاشرت، اطاعت و بندگی، علم و تجربه و صبر شناسایی شد. پراستيو و همکاران^{۲۶} (۲۰۲۱) در پژوهشی به عنوان تأثیر رهبری اسلامی و پاداش اسلامی بر عملکرد کارکنان با تعهد کارکنان به عنوان اعتدال در مشاغل مدارس شبانه روزی اسلامی که با روش توصیفی از

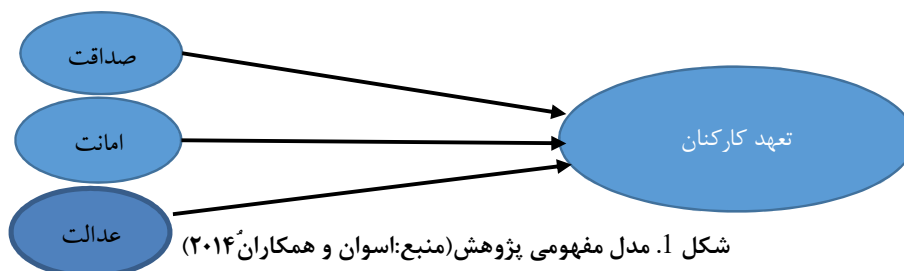
بررسی تاثیر اصول... / قائد امینی هارونی، صادقی ده چشمه، کارگر، هاشمی و دشتی عسکری

نوع همبستگی و نمونه آماری ۱۳۹ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری اسلامی به طور قابل توجه‌ای بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذاشت، در حالی که پاداش اسلامی تأثیری نداشت. تعهد به عنوان عامل تعدیل کننده رهبری اسلامی و جبران اسلامی در مدارس شبانه روزی اسلامی مطلوب نیست. در رهبری اسلامی، تعهد، تأثیر رهبری اسلامی را بر عملکرد کارکنان تضعیف می‌کرد و پاداش را بر عملکرد کارکنان تقویت می‌کرد. حمزه و همکاران^{۲۷} (۲۰۲۱) در پژوهشی به عنوان تأثیر رهبری اسلامی و اخلاق کار اسلامی بر عملکرد کارکنان بانک‌های اسلامی استان ریواو با میان‌جی فرهنگ سازمانی اسلامی که با روش توصیفی از نوع همبستگی و نمونه آماری ۲۷۵ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رهبری اسلامی، اخلاق کار اسلامی و فرهنگ سازمانی اسلامی بر عملکرد کارکنان بانک‌های اسلامی استان ریواو تأثیر مثبت و معناداری داشتند. از سوی دیگر، رهبری اسلامی با میان‌جی فرهنگ سازمانی اسلامی تأثیر قابل توجه‌ای بر عملکرد کارکنان بانک‌های اسلامی در ریواو پروونس نداشت. یافته‌های این پژوهش نشان داد که ارتقای نقش رهبری اسلامی در ایجاد فرهنگ سازمانی اسلامی و اخلاق کار اسلامی به طور فزاینده‌ای بر عملکرد کارکنان بانک اسلامی استان ریواو تأثیر خواهد داشت. موزاکی و سوپریانتو^{۲۸} (۲۰۲۱) در پژوهشی به عنوان تأثیر رهبری اسلامی بر عملکرد با میان‌جی 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 داشت. فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان داشت و فرهنگ سازمانی واسطه نفوذ رهبری اسلامی بر عملکرد بود. وحیدی^{۲۹} (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان تأثیر اخلاق کار مذهبی بر رفتارهای انحرافی و نقش میان‌جی 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 میان‌جی داشت. کوکلیتی^{۳۰} (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 دین داری 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 کرد. طفیل و همکاران^{۳۱} (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای شهروندی سازمانی با نقش میان‌جی تعامل کارکنان در میان کارکنان زن که در پاکستان و با روش توصیفی

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۷، پائیز ۱۴۰۱

از نوع همبستگی با نمونه آماری ۲۲۲ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که نشان داد که اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای شهروندی سازمانی داشت و همچنین ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و تعامل کارمند را بررسی کرد و ارتباط مثبتی بین هر دوی این متغیرها یافت. نقش میان‌جی مشارکت کارکنان بین اخلاق کار اسلامی و رفتارهای شهروندی سازمانی تایید شد. زینی و همکاران^{۳۳}(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 داد. باتی و همکاران^{۳۴}(۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان رابطه تقوای اسلامی و رفتارهای انحرافی در محیط کار با عدالت سازمانی به عنوان مجری با روش توصیفی از نوع همبستگی با نمونه آماری ۳۸۴ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که تقوای اسلامی با رفتارهای انحرافی در محیط کار رابطه داشت و عدالت سازمانی این رابطه تعدیل می‌کرد. خلیق و اوگانسولا^{۳۴}(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 گرفت، 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، تا کنون پژوهش‌های کمی به موضوع تأثیر اصول رهبری اسلامی بر تعهد کارکنان در این زمینه انجام شده و این موضوع موضوع حاشیه و کم اهمیت 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 تأثیر متغیر هر یک از متغیرها را بر روی یکدیگر مورد سنجش قرار می‌دهد. از این رو نوآوری پژوهش حاضر در این است که تأثیر اصول رهبری اسلامی بر تعهد کارکنان آن هم در محیطی مانند دانشگاه بررسی می‌کند. براین 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:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (منبع: اسوان و همکاران، ۲۰۱۴)

بررسی تاثیر اصول... / قائد امینی هارونی، صادقی ده چشمه، کارگر، هاشمی و دشتی عسکری

اهداف پژوهش

۱. تعیین تاثیر بین عدالت بر تعهد کارکنان دانشگاه
۲. تعیین تاثیر بین امانت بر تعهد کارکنان دانشگاه
۳. تعیین تاثیر صداقت بر تعهد کارکنان دانشگاه

فرضیه‌های پژوهش

۱. عدالت بر تعهد کارکنان دانشگاه تاثیر دارد.
۲. امانت بر تعهد کارکنان دانشگاه تاثیر دارد.
۳. صداقت بر تعهد کارکنان دانشگاه تاثیر دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است، زیرا به کاربرد متغیرهای مطرح شده برای کمک به افزایش تعهد کارکنان می‌پردازد. از سوی دیگر پژوهش مذکور از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. زیرا به بررسی رهبری اسلامی بر تعهد کارکنان 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 خواهد گرفت. این آمار مستخرج از داده‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه می‌باشد. حجم جامعه آماری محدود است و زمانی که حجم جامعه آماری محدود است تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۴ نفر محاسبه شد. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده شده است. در این پژوهش برای گردآوری داده‌های مورد نیاز پ از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. سوالات تخصصی در طیف لیکرت بوده که نحوه امتیاز دهی به صورت زیر می‌باشد

جدول ۱: ترکیب سئوالات پرسشنامه‌ها

متغیرهای مورد بررسی	شماره سوالات در پرسشنامه	جمع سوالات	نگارنده پرسشنامه
رهبری اسلامی	۶۷-۱	۶۷	عمر و همکاران (۲۰۱۵)
تعهد کارکنان	۹۱-۶۸	۲۴	مایر و آلن (۱۹۹۰)

روایی پرسش نامه‌ها:

الف: روایی محتوا: بدین منظور محقق پس از ساخت پرسشنامه آن را در اختیار ۱۰ نفر از صاحب نظران 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

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۷، پائیز ۱۴۰۱

پرسشنامه، ابتدا ۳۰ پرسشنامه بین تعدادی از مخاطبان در جامعه آماری توزیع و کلیه‌ی 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 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.

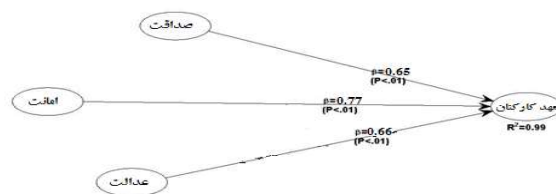
پایایی پرسشنامه‌ها: بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار SPSS 22 میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که عدد بدست آمده برای هر ابزار بدین شرح می‌باشد.

جدول ۲: ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه پژوهش

موفه‌ها	شماره سئوال‌ات در پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ
رهبری اسلامی	۶۷-۱	۰/۷۷
تعهد کارکنان	۹۱-۶۸	۰/۸۸

یافته‌ها پژوهش

فرضیه اصلی پژوهش: ابعاد رهبری اسلامی بر تعهد کارکنان دانشگاه تاثیر دارد.



شکل ۲: مدل اصلی پژوهش

جدول ۳: اثرات غیر مستقیم و کل متغیرهای غیر مکنون فرضیه اصلی

مقدار P	مقدار β	رابطه
P<0.01	۰/۶۵	تاثیر صداقت بر تعهد کارکنان
P<0.01	۰/۷۷	تاثیر امانت بر تعهد کارکنان
P<0.01	۰/۶۶	تاثیر عدالت بر تعهد کارکنان

حال یک سوال اساسی مطرح می‌شود و آن این است که آیا شاخص‌های برازش مدل معنادار است؟

بررسی تاثیر اصول... / قائدامینی هارونی، صادق‌ده‌چشمه، کارگر، هاشمی و دشتی‌عسکری

بدین منظور شاخص‌های مناسب بودن برازش مدل را مورد بررسی قرار گرفت که در جدول (۴) خلاصه شده است.

جدول ۴: برازش مدل

شاخص‌های مورد بررسی	مقدار استاندارد	مقدار مدل	نتیجه گیری
AVIF	کمتر از ۳/۳ در حالت ایده آل	۲/۰۲	برازش مدل مناسب است
GOF	مقدار مناسب بیشتر از ۰/۲۵	۰/۶۰	برازش مدل مناسب است
SPR	حالت ایده آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
RSCR	حالت ایده آل 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

در بررسی فرضیات فرعی تحقیق که در ادامه هر یک از آنها مورد ارزیابی قرار گرفت از آنجایی که کلیه فرضیات فرعی از مدل اصلی تحقیق مطرح شده‌اند خروجی نتایج آنها به تفکیک هر فرضیه، مقدار معناداری و ضریب مسیر β در جدول ذیل ارائه می‌شود است و در انتها نتایج آنها ارائه می‌گردد.

جدول ۵: بررسی فرضیات فرعی تحقیق

شماره فرضیه	رابطه	(P)	نتیجه
فرضیه فرعی ۱	صداقت - تعهد کارکنان	۰/۶۶	صداقت بر تعهد کارکنان تأثیر دارد.
فرضیه فرعی ۲	امانت - تعهد کارکنان	۰/۷۷	امانت بر تعهد کارکنان تأثیر دارد.
فرضیه فرعی ۳	عدالت - تعهد کارکنان	۰/۶۵	عدالت بر تعهد کارکنان تأثیر دارد.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش که با هدف تعیین تاثیر اصول رهبری اسلامی بر تعهد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) اجرا شد و فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. این یافته از پژوهش حاضر با پژوهش‌های قائدامینی هارونی و همکاران (۱۳۹۸)، واعظی و همکاران (۱۳۹۵)، ابیمبول و همکاران (۲۰۱۸)، وحیدی (۲۰۱۸)، کولکلیتی (۲۰۱۷)، زینی و همکاران (۲۰۱۶)، باتی و همکاران (۲۰۱۵)، سلیمان و باتی (۲۰۱۳)، احمد و عمر (۲۰۱۴) و خلیق و اوگانسولا (۲۰۱۱) همسویی مستقیم دارد. در تفسیر این یافته‌ها باید گفت بر اساس یافته‌ها، عدالت در سازمان برای متعهد شدن کارکنان به سازمان خود حائز اهمیت است. یک رهبر خوب باید از رفاه کارکنان خود مراقبت کند و با همه آنها منصف باشد. علاوه بر این، طبق گفته کانشیرو (۲۰۰۸)، زمانی که رهبر عدالت سازمانی را به کار می‌گیرد، کارکنان آنها نسبت به انجام وظایف و وظایف خود متعهدتر خواهند بود. محققان هم‌چنین دریافتند که

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۷، پائیز ۱۴۰۱

کارکنان زمانی که به رهبر خود اعتماد کنند به سازمان متعهد خواهند بود. قابل اعتماد بودن مهم است که توسط رهبر در سازمان توسعه یابد، زیرا زمانی که کارکنان از سطح اعتماد بالایی برخوردار باشند، سطح اعتماد آنها به این که رهبرشان سازمان را با موفقیت هدایت خواهد کرد، بالاست. بنابراین، رهبر را وادار می کند تا وظایف خود را به خوبی انجام دهد (علی، ۲۰۰۹). به عنوان مثال، رهبر به طور فعال کارکنان خود را تشویق می کند تا در فرآیند تصمیم‌گیری در سازمان شرکت کنند.

این یافته همچنین نشان داد که صداقت برای متعهد شدن کارمند به سازمان خود مهم است. نقل قول‌هایی وجود دارد که می گوید صداقت بهترین سیاست است. طبق نظر خلیق احمد (۲۰۰۹)، رهبری که دارای صداقت باشد، بر ارزش‌های اخلاقی و اخلاقیات درون سازمانی تأکید می کند. علاوه بر این، آنها توجه بیشتری به نیازهای سازمان بالاتر از دستور کار شخصی خود خواهند داشت (خالق احمد، ۲۰۰۹). این مقاله توصیه می کند که برای افزایش تعهد کارکنان، نیاز به رهبران برای اعمال عدالت سازمانی، ایجاد کیفیت قابل اعتماد و توسعه ارزش صداقت در سازمان وجود دارد. برای تحقیقات آتی پیشنهاد می شود که بر تحقیقات در دانشگاه‌های دولتی دیگر تأکید شود تا نتیجه معتبرتر و قابل تعمیم باشد، همچنین می توان تحقیق را در دانشگاه خصوصی انجام داد تا بین دانشگاه خصوصی و دولتی مقایسه شود. همچنین می توان در سازمانی که روش‌های مدیریت اسلامی را برای سنجش میزان اثربخشی روش‌های اسلامی در مدیریت کارکنان و سازمان اجرا کرده است، انجام داد و توصیه می شود محقق بتواند از دیگر اصول رهبری اسلامی برای سنجش رابطه با تعهد کارکنان استفاده کند.

بررسی تاثیر اصول... / قائد امینی هارونی، صادقی ده چشمه، کارگر، هاشمی و دشتی عسکری

منابع

- ۱) اقبال، محمد، (۱۹۶۲). پیم مشرق، دهلی: کاتب خانا نازیره
- ۲) ترک زاده، جعفر. امیری، مهدی (۱۳۹۷) تقوا؛ عاملی برای رفتار سازمانی اسلامی، مجله پیشرفت نوین در علوم رفتاری، مجله بین المللی تجارت و مدیریت اسلامی. (۲۷) ۱۷-۴۴.
- ۳) خالق احمد، (۲۰۰۹). مدیریت از دیدگاه اسلام نیوجرسی: سالن پرنسیس
- ۴) خان، علی (۲۰۰۷). رهبری اسلامی: یک مدل موفقیت برای همه و همه زمان‌ها، بازیابی شده از در ۵ ژانویه ۲۰۱۳.
- ۵) رجب دری، حسین. خانی ذلان، امیر رضا (۱۳۹۹) بررسی تأثیر پابندی به باورها و اعتقادهای دینی (تقوا) بر صداقت علمی: بررسی دیدگاه دانشجویان حسابداری. فصل نامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۱۰ (۳) ۴۷۵-۴۹۰.
- ۶) رفیعی، مجتبی. غفاری، هادی. کریمی، حسین (۱۳۹۹) بررسی نقش تقوا در بهبود عملکرد کارکنان، فصل نامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۹ (۱) ۴۹-۷۰.
- ۷) صحیح مسلم. (۲۰۰۹) رهبری اسلامی. ترجمه عبدالحمید صدیقی، تصحیح میکائیل الاحمانی، چاپ اول.
- ۸) عباسی، عبدستار. رحمان، کاشف. عباسی، عمر حیات (۲۰۱۰). نقش رهبری اسلامی در مدیریت شرکتی مبتنی بر ارزش: مورد پاکستان. مجله آفریقایی مدیریت بازرگانی، ۴ (۱۸)، ۴۰۰۳-۴۰۲۰.
- ۹) عبدالزاهر، دینا. لطیف، ظاهر، عبدالزاهر، امیر (۲۰۱۷) بهبودی از تعارض و عدم قطعیت پس از بهار عربی: مدلی که ارزش‌های معنوی کارکنان را به کار می‌گیرد، مجله بین المللی مدیریت تعارض، ۲۸ (۲)، ۲۲۲-۲۴۴.
- ۱۰) علی، عباس (۲۰۰۹). دیدگاه‌های اسلامی در مورد رهبری: یک مدل پیشنهادی. مجله بین المللی مالی و مدیریت اسلامی و خاورمیانه، ۲ (۲) ۱۶۰-۱۸۰.
- ۱۱) علی، عبدالله (۱۹۹۲). معنای قرآن کریم. ایالات متحده آمریکا: شرکت آمانا
- ۱۲) علیوردی نیا، اکبر. معمار، رحمت اله. نصر تزهی، سیمین (۱۳۹۴) بررسی تجربی رابطه دینداری، خودکنترلی و رفتار انحرافی. فصل نامه راهبرد اجتماعی فرهنگی، ۴ (۱۶) ۷-۴۳.
- ۱۳) قاسمی، حمیدرضا، سرپریناه، حسین (۱۳۹۵) الگویی برای شناسایی مؤلفه‌های تقوای سازمانی از دیدگاه اسلام. دو فصل نامه اسلام و مدیریت، ۵ (۱۰) ۵۳-۶۹.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۷، پائیز ۱۴۰۱

۱۴) قائدامینی هارونی، عباس. ابراهیم‌زاده دستجردی، رضا، صادقی‌ده‌چشمه، مهرداد. ماهرانی برزانی، مجید (۱۳۹۸) تاثیر 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) ۸۹-۱۲۶.

۱۵) کاظمی، ازهر. احمد، خالق (۱۳۹۲). مدیریت از دیدگاه اسلامی: برخی یافته‌های اولیه از سازمان‌های مسلمان مالزیایی. مدیریت و تجارت اسلامی، ۵ (۱۱)، ۱۰-۱۶.

۱۶) مجید، یاسر. خالد، ذوالقرنین. خان، محمد اسلم (۲۰۱۱). تأثیر رهبری اسلامی بر اهداف سازمانی. مجله بازاریابی و مدیریت شرق دور، ۱ (۱۱) ۱-۱۱.

۱۷) مزکی، الهام. سوپریانتو، آچمد سانی (۲۰۲۱) تأثیر رهبری اسلامی بر عملکرد با میانجیگری فرهنگ سازمانی: مطالعه موردی در PT. شهر مالانگ پوس اندونزی مجله آمریکایی تحقیقات علوم انسانی و اجتماعی، ۴ (۳) ۳۴۸-۳۵۴.

۱۸) موتن، عبدالرشید (۲۰۱۱). رهبری در غرب و جهان اسلام، تحلیل تطبیقی مجله علوم کاربردی جهان. ۱۵ (۳) ۳۹-۳۴۹.

۱۹) واعظی، رضا. حسین پور، داود. نجبر کبوتر خانی، 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.

20) Arsenault, P. M. (2004). Validating generational differences: A legitimate diversity and leadership issue. *Leadership & Organization Development Journal*, 25 (1) 124-141.

21) Balfour, D. L., & Wechsler, B. (1960). Organizational commitment: Antecedents and outcomes in public organization. *Public Productivity and Management Review*, 5(19) 256-277.

22) Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 17(66) 32-40.

23) 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.

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

25) Conger, J. A. (1999). Charismatic and transformational leadership in organizations: An insider's perspective on these developing streams of research. *Leadership Quarterly*, 10(2) 145-179.

26) Daft, R. L. (2008). *The Leadership Experience*. 4thed. USA: Thomson South-Western.

27) De Clercq, D., Bouckenoghe, 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.

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

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

30) 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.

31) Gill, R. (2011). *Theory and Practice of Leadership*. London: SAGE Publications Ltd.

32) Hamzah, Z., & Basri, Y. Z. (2021). The influence of Islamic leadership and Islamic work ethics on employee performance of Islamic banks in riau province mediated by Islamic. *International Journal of Islamic Business & Management*. 5(1)23-34.

33) Jensen, U. T. (2017). Does Perceived Societal Impact Moderate the Effect of Transformational Leadership on Value Congruence? Evidence from a Field. *Public Administration Review*. 19(78)78-57.

34) Kanter, R. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanism in utopian communities. *American Sociological Review*, 33 (4) 499-517.

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

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

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

- 38) Morris, J. H. & Sherman, J. D., (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *Academy of Management Journal*, 24(3) 512-526.
- 39) Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. (1982). *Employee-organizations linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*, New York: Academic Press.
- 40) Northouse, G. P. (2011). *Introduction to Leadership: Concepts and Practice*, 2^{ed}. USA: SAGE Publications.
- 41) Prasetyo, Ari. Soleh. Mochammad. Hidayati. Nurul(2021) The Effect of Islamic Leadership and Islamic Compensation on Employee Performance with Employee's Commitment as Moderation in Islamic Boarding School's Businesses.5(2)292-306
- 42) Swiggard, S. B. (2011). *Generations and employee commitment: An exploration of the impact of changes in technology, home and family structure, and employer-employee relationships*. (Doctoral dissertation), Retrieved from ProQuest Dissertation and Theses. (Accession Order UMI Number 3439654).
- 43) Umar, A. (2009). *Islam and honesty*, retrieved from.

-
- 1 -Ali
 - 2 -Daft
 - 3 - Dede & Ayranci
 - 4 - Egel and Fry
 - 5 - Karakas
 - 6 - Jensen
 - 7 - De Clercq
 - 8 - Chawla
 - 9 - Bhatti et al
 - 10 - Kuklytè
 - 11- Northouse
 - 12- Gill
 - 13- Morris & Sherman
 - 14- Moten
 - ¹⁵- Iqbal & Muhammad
 - ¹⁶- Majeed & et al
 - 17 -Peterson
 - 18 -Kazmi& Ahmad
 - 19 -Erkutlu and Chafra
 - 20 - Kriger and Seng
 - 21 - Kuklytè
 - 22 - Abbasi & et al
 - 23 - Abdelzaher & et al
 - 24 - Swiggard
 - 25- Meyer,Allen & Smith
 - 26 - Prasetyo& et al
 - 27 - Hamzah& et al
 - 28 - Muzaki l & Supriyanto
 - 29 - Wahyudi
 - 30 - Kuklytè
 - 31 - Tufail& et al
 - 32 - Zaini & et al
 - 33 - Bhatti & et al
 - 34 - Khaliq &Ogunsola