




The Effect of Islamic Piety on Islamic Organizational Citizenship Behavior (Study: Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan))

Abbas Ghaedamini Harouni *

PhD in Cultural Management, , Visiting professor University of Applied Science and Technology of Farsan Center, Chaharmahal and Bakhtiari, Iran

Mehrdad Sadeghi de Cheshmeh 

Assistant Professor of Faculty Management Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Elahe Musharraf Ghahfarakhi 

Visiting professor University of Applied Sciences of Farsan Center, Chaharmahal and Bakhtiari, Iran

Ghulam Reza Maleki Farsani 

PhD in Cultural Management, , Visiting professor University of Applied Science and Technology of Hernd Center, Isfahan, Iran

DOI:10.22098/CPA.2024.13620.1013

Abstract

Context and Purpose: Although organizational citizenship behavior has been the focus of researchers. But few researches have examined organizational citizenship behavior from a religious perspective. The present study tries to enrich the understanding of organizational citizenship behavior from the perspective of Islamic management, especially the application of Islamic piety, so the purpose of the present study was to investigate the effect of Islamic piety on Islamic organizational citizenship behavior.

Methodology: The current research is applied in terms of purpose and descriptive in terms of correlational data collection. The statistical population of the present study was all the employees of Islamic Azad University of Isfahan (Khorasgan) in the number of 660 people, of which 244 people were selected as a sample through the stratified sampling method proportional to the volume through Cochran's formula. The research tool was a standard questionnaire, and on the other hand, the reliability of the questionnaires was estimated as 0.90 and 0.92 by Cronbach's alpha method, respectively, and the data analysis was done at an inferential level including structural equation modeling.

Findings: The results of the research showed that the direct effect of Islamic spirituality on the positive meaningful Islamic organizational citizenship

* Corresponding Author: abbasghaedamini2020@gmail.com

DOI:10.22098/CPA.2024.13620.1013

How to Cite: Ghaedamini, A.H., Sadeghi, M., Musharraf, E., Maleki, G.R.,(2024). The effect of Islamic piety on Islamic organizational citizenship behavior (Study: Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan)). *Comparative Public Administration Quarterly*, Volume2 (Issue3), PP 62-96. DOI:10.22098/CPA.2024.13620.1013

behavior, the coefficient of this effect was 0.77, and also the Islamic social responsibility on the positive meaningful Islamic organizational citizenship behavior, the coefficient of this effect was 0.88.

Conclusion: Islamic piety strengthens Islamic citizenship behavior and other Islamic principles may act as antecedents or enhancers for Islamic organizational citizenship behavior.

Keywords: Islamic piety, Islamic spirituality, Islamic social responsibility, Islamic organizational citizenship behavior.

Extended abstract

Context and Purpose: Although organizational citizenship behavior has been the focus of researchers. But few researches have examined organizational citizenship behavior from a religious perspective. The present study tries to enrich the understanding of organizational citizenship behavior from the perspective of Islamic management, especially the application of Islamic piety, so the purpose of the present study was to investigate the effect of Islamic piety on Islamic organizational citizenship behavior.

Methodology: The current research is applied in terms of purpose and descriptive in terms of correlational data collection. The statistical population of the present study was all the employees of Islamic Azad University of Isfahan (Khorasgan) in the number of 660 people, of which 244 people were selected as a sample through the stratified sampling method proportional to the volume through Cochran's formula. The research tool was a standard questionnaire, and on the other hand, the reliability of the questionnaires was estimated as 0.90 and 0.92 by Cronbach's alpha method, respectively, and the data analysis was done at an inferential level including structural equation modeling.

Findings: The results of the research showed that the direct effect of Islamic spirituality on the positive meaningful Islamic organizational citizenship behavior, the coefficient of this effect was 0.77, and also the Islamic social responsibility on the positive meaningful Islamic organizational citizenship behavior, the coefficient of this effect was 0.88.

Conclusion: Islamic piety strengthens Islamic citizenship behavior and other Islamic principles may act as antecedents or enhancers for Islamic organizational citizenship behavior.

Introduction

As stated by Zain et al. (2022), there is a need for Middle East countries to assess the suitability of current management practices to identify strengths and weaknesses. It is worth mentioning that culturally, Iran is among the Islamic countries, the policies and culture of this country are similar to

Islamic countries, because it accepts, preserves and maintains Islamic beliefs to a large extent. Iran is a Muslim country, and for this reason, the Iranian government is implementing the process of Islamization, where its ultimate goal is to instill Islamic values in the entire society. At all levels, from individual to organization. However, most of the claims presented are relative and the factors relate to some other reciprocal action by an individual or organization before the employee demonstrates organizational citizenship behavior. Therefore, in an effort to reduce this research gap, the present research is focused on the concept of Islamic piety as one of the antecedents or factors affecting the behavior of Muslim employees. The present study tries to explain the relationship between Islamic piety and organizational citizenship behavior, which has not been studied before. The current research aims to add another dimension to the antecedents of organizational citizenship behavior in the form of socially responsible behavior of employees (social responsibility at the individual level). Social responsibility has been studied mostly at the level of organizations, where an organization is treated as a social citizen. Nevertheless, it is expected that an organization, as a microcosm of a society, the socially responsible behaviors of its members will affect the overall behavior of the organization. . The present study tries to shed some light on the behavior of organizational citizenship from the perspective of Islam in Iran. It is expected to be one of the pioneering studies that examines organizational citizenship behavior from the perspective of Islam. The research is guided by the following research questions; (1) What is the relationship between the dimension of Islamic spirituality of piety and organizational citizenship behavior from the perspective of Islam in Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan)? (2) What is the relationship between the dimension of Islamic social responsibility of piety and organizational citizenship behavior from the perspective of Islam in Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan)?

Materials and Methods

The current research is applied in terms of purpose and descriptive in terms of correlational data collection. The statistical population of this research is 660 employees of Isfahan Azad University (Khorasgan), and 244 samples were selected using Cochran's formula, and stratified sampling method proportional to the volume was used in this research. In this research, a questionnaire tool was used to collect the data required for the research. Validity of the questionnaires: A: Content validity: For this purpose, after creating the questionnaire, the researchers gave it to 10 experts and professors in the field of management and organization, and it was

approved. The researchers will return. To increase the validity of the questionnaire, first, 30 questionnaires were distributed among a number of audiences in the statistical population, and all the uncertainties of the statistical population regarding the questions were identified. In this way, a number of questions were removed and replaced by others, and finally, after clarifying the strengths and weaknesses of the questions, the questionnaire was finalized and distributed. Confirmatory and exploratory methods were used in the present study. Reliability of questionnaires: for this purpose, an initial sample including 30 questionnaires was pre-tested, and then using the data obtained from these questionnaires and with the help of SPSS 22 software, the reliability coefficient was calculated using Cronbach's alpha method.

Discussion and Results

The results of WARP software showed that the direct effect of Islamic spirituality on the positive meaningful Islamic organizational citizenship behavior was 0.77, and the Islamic social responsibility on the positive Islamic organizational citizenship behavior was 0.88.

Conclusions

This research, which was carried out with the aim of determining the effect of Islamic piety on Islamic organizational citizenship behavior (case study: Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan), evidence of the effect of Islamic piety on Islamic organizational citizenship behavior among the employees of Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan)) was obtained and the hypotheses of the research were confirmed. These findings are consistent with the researches of Qaidamini Haroni et al. (2018), Kokliti (2017), Zini et al. (2016), Bati et al. (2015), Suleiman and Bati (2013), Ahmed and Omar (2014) and Khaliq and Ugansola (2011) have a direct alignment. In the interpretation of this Findings It should be said that piety is formed from the dimension of Islamic spirituality and Islamic social responsibility. Islamic spirituality in turn includes faith (faith), ritual (worship), repentance/forgiveness (Toba/al-Akfu) and remembrance of God (Zikr Allah). Islamic social responsibility includes: patience, emotional control, forgiveness, honesty, justice, trustworthiness, keeping promises, remembrance of Allah, maintaining chastity, telling the truth and loving the family. According to the Qur'an, pious people in difficult and easy situations from helping and They will receive God's guidance. According to Helali (2000), enjoining good and forbidding evil and producing quality work is a sign of high piety. In addition, God says in the Qur'an: "Indeed, the earth belongs to God. He gives it to whomever He wills of His servants as an

inheritance, and the end is for the pious and the righteous" (Qur'an 7:128). As Seyed Qutb (1982) believes, success is the natural fruit of piety. This success is the success of this world and the hereafter. Regarding Islamic spirituality, Abel (1989) believes that spirituality leads to greater knowledge. More knowledge leads to better decision making. Also, according to Ali (2005), in Islam, spiritual need helps to maintain self-confidence and assurance during difficulties and hardships. Hawa (2004) argued that Islamic spirituality can create a complete Muslim who worships God and is also a valuable member of his community through his kindness.

Keywords

Islamic piety, Islamic spirituality, Islamic social responsibility, Islamic organizational citizenship behavior

تاثیر تقوی اسلامی بر رفتارهای شهروندی سازمانی اسلامی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان))

عباس قائدامینی هارونی^۱ ID

دکتری مدیریت و مدرس دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز فارس، چهارمحال و بختیاری، ایران

مهرداد صادقی ده چشمه ID

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

الهه مشرف قهفرخی ID

مدرس دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز فارس، چهارمحال و بختیاری، ایران

غلام رضا مالکی فارسانی ID

دکتری مدیریت و مدرس دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز هرنند، اصفهان، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۱۱

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۲۱

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۶۲-۹۶

چکیده

زمینه و هدف: اگرچه رفتار شهروندی سازمانی مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. اما پژوهش‌های اندکی از منظر دینی رفتار شهروندی سازمانی بررسی کرده‌اند. پژوهش حاضر سعی دارد درک رفتار شهروندی سازمانی را از دیدگاه مدیریت اسلامی، به ویژه کاربرد تقوا اسلامی غنی سازد، لذا هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر تقوی اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی اسلامی بود.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۶۶۰ نفر بود که از طریق فرمول کوکران تعداد ۲۴۴ نفر به عنوان نمونه از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسش‌نامه استاندارد بود و از سوی دیگر پایایی پرسش‌نامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۹۲ برآورد شد و تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح استنباطی مشتمل بر مدل سازی معادلات ساختاری انجام گرفت.

^۱ نویسنده مسئول: abbasghadamini2020@gmail.com

| فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | سال دوم | دوره ۲ | شماره ۳

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که تاثیر مستقیم معنویت اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی اسلامی معنادار مثبت ضریب این تاثیر ۰/۷۷ بود و همچنین مسئولیت اجتماعی اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی اسلامی معنادار مثبت ضریب این تاثیر ۰/۸۸ بود.

نتیجه‌گیری: تقوی اسلامی باعث تقویت رفتار شهروندی اسلامی می‌شود و سایر اصول اسلامی ممکن است به عنوان پیشایندها یا عوامل افزایش برای رفتار شهروندی سازمانی اسلامی کار عمل کنند.

کلیدواژه‌ها: تقوی اسلامی، معنویت اسلامی، مسئولیت اجتماعی اسلامی، رفتار شهروندی سازمانی اسلامی

مقدمه

رفتار شهروندی سازمانی توسط ارگان^۱ (۱۹۸۸) به عنوان "رفتار فردی که اختیاری است، به طور مستقیم یا صریح توسط سیستم رسمی پاداش شناسایی نمی‌شود و در مجموع باعث ارتقای عملکرد موثر سازمان می‌شود" تعریف شده است. در گذشته، بیشتر پژوهش‌ها در مورد رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه‌های اروپایی و آمریکایی انجام شد که از سیستم‌های ارزشی غربی از زمان پیدایش آن در سال ۱۹۸۳ توسط بیتمن و ارگان نشأت گرفت. اگرچه تا حدودی، این پژوهش‌ها درک رفتار شهروندی سازمانی و پیشینیان آن را در رابطه با دستاوردهای هدف سازمانی غنی کردند، یک پژوهش فرار تحلیل اخیر پودساکوف و همکاران^۲ (۲۰۰۹) پس از بررسی انتقادی بیش از ۵۰۰ پژوهش رفتار شهروندی سازمانی غربی، به این نتیجه رسیدند که پژوهش‌های که با رویکرد غربی در مورد رفتار شهروندی سازمانی هنوز نتوانسته است، به اندازه کافی دلایل برجسته در مورد این‌که چرا رفتار شهروندی سازمانی رخ می‌دهد، را نشان دهد. با توجه به این موضوع، شاید آنچه به اندازه کافی مورد بررسی قرار نگرفته است، این باشد که (۱) رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه اسلام (۲) پیشایندهای رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه اسلام (۳) رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های اکثریت مسلمان و (۴) رفتار شهروندی سازمانی در مورد کارکنان مسلمان شاغل در سازمان‌های غیرمسلمان انجام نشده است. این‌ها شکاف‌هایی هستند که پژوهش حاضر سعی به آن‌ها بپردازد و بدین وسیله درک رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه اسلام را غنی می‌کند. همچنین شایان ذکر است که بیشتر پژوهش‌های که از نظام ارزشی غربی نشأت می‌گیرند، به جهان‌بینی اسلامی توجه بسیار کمی دارند یا اصلاً توجهی ندارند. همان‌طور که العطاس^۳ (۲۰۰۱) معتقد است، جهان‌بینی مسلمان به عنوان «دیدگاه واقعیت و حقیقتی است که در برابر چشم مسلمان ظاهر می‌شود و آنچه هستی در مورد آن هست را آشکار می‌کند. زیرا این جهان هستی در تمامیت آن است که اسلام طرح می‌کند» ادعای العطاس به این باور و درک می‌رساند که در حالی که نظام‌های ارزشی

1 - Organ
 2 - Podsakoff
 3 - Al-Attas

غربی فقط امور دنیوی را مطرح می‌کنند، جهان بینی مسلمانان تنها به این دنیا توجه نمی‌کند، بلکه به آخرت نیز توجه خاصی دارد. مسلمانان بر این باورند که این دنیا مکانی موقتی برای زندگی است و همه اعمال نیک، عبادت در آخرت به آن‌ها باز می‌گردد. این امر در وضعیت فعلی تلاش‌های پژوهش‌های رفتار شهروندی سازمانی که از غرب سرچشمه می‌گیرد، چندان مورد توجه قرار نمی‌گیرد. با توجه به این موضوع، می‌توان اشاره کرد که مفهوم رفتار شهروندی سازمانی و پیشایندهای آن که توسط پژوهشگران معاصر غربی مطرح شده است، به اندازه کافی جهان‌بینی اسلامی را ندارد. پژوهش حاضر به دنبال رفع این شکاف پژوهشی با آمیخته کردن مفهوم رفتار شهروندی سازمانی غربی و میراث اسلامی (قرآن و سنت نبوی) و یک مدل رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه اسلام پیشنهاد می‌کند که در خدمت بازنمایی، توصیف و جهان‌بینی اسلامی است. علاوه بر این، در ادبیات معاصر بحث‌های زیادی در رابطه با عوامل و ویژگی‌هایی وجود دارد که رفتار شهروندی سازمانی را در کارکنان تحت تاثیر قرار می‌دهد. آگاهی از این عوامل می‌تواند سودآوری سازمانی و عملکرد کلی را از طریق ایجاد محیط یا فرهنگی که چنین عواملی را به وجود می‌آورد، افزایش دهد. اگرچه پژوهش‌های زیادی انجام شده است، اما پژوهش‌های کافی از دیدگاه اسلامی انجام نشده است (Kamil & et al, 2015). علاوه بر این، تمام پیشایندهای ثبت شده توسط ادبیات نسبی هستند، که به القای یک رفتار قبل از این که کارکنان متقابل با رفتار شهروندی سازمانی انجام دهد، بستگی دارد. پژوهش حاضر سعی در بررسی پیشایندهای رفتار شهروندی سازمانی مطلق دارد. مطلق به معنای آن دسته از پیشایندها است که کارکنان و به ویژه مسلمان با آن‌ها همراه هستند. کارکنان تمایل زیادی به نمایش رفتار شهروندی سازمانی در هر سازمانی که به آن تعلق دارند، صرف نظر از زمینه‌های اجتماعی، فرهنگی یا اقتصادی خواهند داشت. همان‌طور که العمار (۲۰۰۸) مطرح شده است، منابع ارزشی زیادی مانند فرهنگ، جامعه و تجربه شخصی وجود دارد. دین عنصری اساسی است که فرهنگ را شکل می‌دهد و بر همه اجزای جامعه تاثیر می‌گذارد. همان‌طور که در قرآن ذکر شده است، دین اسلام کامل‌ترین دین نزد خداوند است. به همین دلیل، اگرچه مفاهیم اسلامی زیادی وجود دارد که ممکن است تأثیرات مهمی بر رفتار یک مسلمان ایده‌آل داشته

باشد، همان‌طور که قبلاً ذکر شد، ارزش‌ها بر اساس بینش‌ها و گرایش‌های ناشی از همان بینش‌ها هستند. گرایشی که برخاسته از بینش توحیدی است، همین عاطفه انسان‌دوستی است (Ahmad, 2021). اصل دوم شامل بینش‌هایی است که شالوده ارزش‌ها را می‌گذارد. یک مثال می‌تواند این‌ها باشد که همه انسان‌ها از یک پدر و مادر می‌آیند و همگی برادر و خواهر هستند. عاطفه اجتماعی دیگر که عاطفه خانوادگی است، زمانی در انسان ایجاد می‌شود که مرد باور کند همه انسان‌ها خواهر و برادر او هستند و با هم خانواده بزرگی را تشکیل می‌دهند. در واقع، همه انسان‌ها این احساس غریزی را دارند که نزدیکان خود را دوست داشته باشند (Al-Bar & Chamsi, 2015). اصل سوم به برادری ایمانی اشاره دارد. برخلاف اصول قبلی که به نوعی مورد قبول سایر ادیان است، این اصل فقط در اسلام وجود دارد. اسلام علاوه بر این که همه انسان‌ها را فرزندان یک پدر و مادر می‌داند، به رابطه معنوی خاصی بین مسلمانان معتقد است که منجر به پیوند روح انسان با روح دیگرانی می‌شود که به یک دین معتقدند (البر و چمسی پاشا، ۲۰۱۵). ارتباط روحی و قلبی میان دل و جان مؤمنان «مؤمنان اخوت واحدند» (سوره حجرات، آیه ۱۰). همچنین اساس رفتارهای شهروندی سازمانی ارتباط و تعلق است. زمانی که جامعه یا سازمان به شما اهمیت می‌دهد، احساس شهروندی به وجود می‌آید که در مقابل، شما را نسبت به جامعه یا سازمان مسئول می‌کند. به طور کلی کارکنان در قبال مکانی که در آن شهروندی را پذیرفته‌اند سه وظیفه دارند: اطاعت، وفاداری و مشارکت. به نظر می‌رسد تقوی اسلامی بر ظهور رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد. پژوهش حاضر یکی از مفاهیم بسیار مهم اسلامی (یعنی تقوا) را به عنوان مقدمه رفتارهای شهروندی از دیدگاه اسلام پیشنهاد می‌کند. همان‌طور که زین و همکاران^۱ (۲۰۲۲) اظهار داشتند، نیاز است که کشورهای خاورمیانه مناسب بودن شیوه‌های مدیریت فعلی را برای شناسایی نقاط قوت و ضعف ارزیابی کنند. شایان ذکر است که ایران از نظر فرهنگی در جزو کشورهای اسلامی است، سیاست‌ها و فرهنگ این کشور مشابه کشورهای اسلامی است، زیرا تا حد زیادی عقاید اسلامی را پذیرفته، حفظ و نگه می‌دارد. ایران یک کشور مسلمان است و به همین دلیل دولت ایران در

1 - Zein & et al

حال اجرای فرآیند اسلامی سازی است که در آن هدف نهایی آن القای ارزش‌های اسلامی در سراسر جامعه است. در همه سطوح، از فردی گرفته تا سازمانی. با این حال، بیشتر ادعاهای ارائه شده نسبی هستند و عوامل به برخی اقدامات متقابل دیگر توسط یک فرد یا سازمان قبل از این که کارمند رفتار شهروندی سازمانی را نشان دهد، مربوط می‌شود. از این رو، پژوهش حاضر در تلاش برای کاهش این شکاف پژوهشی، بر مفهوم تقوا اسلامی به عنوان یکی از پیشایندها یا عوامل مؤثر بر رفتار کارکنان مسلمان متمرکز شده است. پژوهش حاضر سعی دارد رابطه بین تقوای اسلامی با رفتار شهروندی سازمانی تبیین کند که قبلاً مورد مطالعه قرار نگرفته است. پژوهش حاضر با هدف افزودن بعد دیگری به پیشینیان رفتار شهروندی سازمانی در قالب رفتار مسئولیت‌پذیر اجتماعی کارکنان (مسئولیت اجتماعی در سطح فردی) انجام می‌شود. مسئولیت اجتماعی بیشتر در سطح سازمان‌ها مورد مطالعه قرار گرفته است، جایی که یک سازمان به عنوان یک شهروند اجتماعی رفتار می‌شود. با این وجود، انتظار می‌رود که یک سازمان به عنوان عالم خرد یک جامعه، رفتارهای مسئولانه اجتماعی اعضای آن بر رفتار کلی سازمان تأثیر بگذارد. پژوهش حاضر سعی دارد تا حدودی بر رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه اسلام در کشور ایران روشن کند. انتظار می‌رود که یکی از پژوهش‌های پیشگامی باشد که رفتار شهروندی سازمانی را از دیدگاه اسلام بررسی می‌کند. پژوهش با توجه به سؤالات پژوهش زیر هدایت می‌شود؛ (۱) رابطه بین بعد معنویت اسلامی تقوی و رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه اسلام در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) چگونه است؟ (۲) رابطه بین بعد مسئولیت اجتماعی اسلامی تقوی و رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه اسلام در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) چگونه است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تقوا (تقوای اسلامی)

روح و معنای زندگی در تقوا یافت می‌شود و زندگی در یک تقوا اساساً به معنای دوست واقعی خدا بودن و داشتن قلبی است که می‌تواند عمیق‌ترین عمق برکات الهی را درک و تشخیص دهد، یکی از مهم‌ترین ویژگی که خداوند، پیامبران خود و همه مومنان را به

آن هدایت و مقید کرد، تقوی است، همان‌طور که در قرآن آمده است. کلمه تقوا نه تنها در این زندگی بلکه در آخرت مسئله مهم شادی ماست. خداوند در قرآن کریم ۲۵۸ بار در اظهار می‌کند، قرآن دستورالعمل‌های مختلفی را در مورد چگونگی دستیابی به تقوا ارائه می‌دهد. از قرآن کاملاً مشهود است که خداوند می‌خواهد ما در هر مرحله از زندگی خود که در پرستش ماست، در ایمان ما، در واقع عمل با هر نفس کشیدن تقوی داشته باشیم (Topbas, 2009). تقوا را به عنوان آگاهی درونی، وظیفه فرد نسبت به او و آگاهی از مسئولیت‌پذیری فرد در برابر او تعریف می‌شود، تقوا ترس از مخالفت با خواست خداوند است. این شبیه عشق به او است. زیرا می‌ترسیم از کسانی که دوستشان داریم آزرده خاطر شود. این منجر به یک رفتار صحیح می‌شود و کسانی که آن را سرگرم می‌کنند کسانی هستند که درست رفتار می‌کنند (Bhatti, 2015). تقوا همچنین به عنوان یک حالت بلوغ مطلق که در آن ذهن، قلب و بدن متحد و کاملاً هماهنگ هستند، تصور می‌شود (Al-Atrash, 2002). مهم این است که هر کس به طور خصوصی و عمومی حکومت خدا را باور و رعایت کند، شخص تقوی است (Hawa, 2004). به همین ترتیب، تقوا قلب را در حالت تحقق و آگاهی از وجود و حضور خداوند قرار می‌دهد، به امید پذیرش او، ترس از مجازات او و تردید در انجام هر گونه خطا که ممکن است خشم خدا را به همراه داشته باشد (Al-Atrash 2002). تقوا در تمام جنبه‌های رفتاری انسان که شامل روح و جسم او است، آشکار می‌شود. در قرآن خدا تقوی را با توصیف خصوصیات متقین (افرادی که تقوا را دارند) تعریف می‌کند. همان‌طور که خداوند می‌فرماید: "این کتاب است. بدون تردید، هدایت آن مطمئناً برای کسانی است که از خدا می‌ترسند. کسانی که به غیب ایمان دارند، در نماز پایدارند و از آنچه برای آن‌ها قرار داده ایم هزینه می‌کنند و کسانی که به مکاشفه‌ای که برای تو فرستاده شده و قبل از زمان تو فرستاده شده ایمان دارند و (در قلب خود) اطمینان آخرت دارند (قرآن). بنابراین پژوهش حاضر بر اساس ادبیات فوق تقوی را چنین تجسم و تصور می‌کند. با این حال، برای توانایی درک تقوا، مهم است که ویژگی‌های متقین، یعنی افرادی که مطابق با قرآن و سنت تقوی دارند، مورد مطالعه قرار گیرد.

از ادبیات اسلامی مشهود است که بشر از دو قسمت تشکیل شده است. بخش فیزیکی و روحی (Kamil & et al, 2011). در قرآن خداوند فرماید: "بنابراین، هنگامی که من او را کاملاً مد کردم و روحی را که برای او آفریدم (آدم) دمیدم، پس شما بر او سجده کنید" (قرآن مجید). واژه معنوی عربی "رهوانیه" است. این واژه از کلمه "به معنای روح" گرفته شده است (Mohsen, 2007). معنویت ریشه در "تقوا" (ایمان) دارد که توسط آیین‌های اسلامی نماز، روزه، حج و زکات نشان داده می‌شود زیرا این آیین‌ها راهی است که مسلمانان به خدا نزدیک می‌شوند به همین ترتیب، الغزالی^۱ (۲۰۰۴) نیز تأیید می‌کند که عبادت (دعاهایی) مانند؛ صلوات، روزه، زکات و حج باید روابط فرد با خدا و مردم را بهبود ببخشید، در غیر این صورت آن‌ها یک مراسم خالی از ارزش هستند. علاوه بر این، تمام آدابی که خداوند به انسان دستور داده است انجام آن‌ها صرفاً برای منافع و منافع آن‌ها است تا بتوان به بالاترین سطح معنویت و آمادگی جسمانی رسید. هوا (۲۰۰۴) نشان داد که از طریق انجام مناسک (به عنوان مثال نماز، حج، زکات، خواندن قرآن و روزه) می‌توان به تطهیر روح دست یافت. بنابراین، تعریف نظری معنویت اسلامی مسئولیت بین خود و خدا است (Soliman et al, 2013). از این رو، معنویت اسلامی به ایمان، اعمال و رفتارهای همسو با اصول و آموزه‌های اسلامی اشاره دارد که یک مسلمان برای دستیابی به لذت، کمک و آموزش باید همیشه در یک سازمان عملی کند. پژوهش محسن (۲۰۰۷) نشان داد که مولفه معنویت اسلامی از سه بعد تشکیل شده است. اعتقاد (ایمان)، آیین‌ها و توبه‌ها. با این حال، کمیل و همکاران (۲۰۱۱) با یک گام به جلو تأیید کرد که مولفه معنویت اسلامی نه سه بلکه چهار بعد اصلی را شامل می‌شود: ایمان (ایمان)، آیین‌ها، توبه / بخشش (توبه / الافو) و یاد خدا (ذکر خدا) مهم این است که الزامات اجباری همه مسلمانان، مانند نماز، زکات، حج، روزه در آداب و رسوم (عبادت) دسته‌بندی می‌شوند. بعد از آن ابعاد معنویت اسلامی از توبه / بخشش (توبه / الافو) و یاد خدا (ذکر خدا) (Kamil & et al, 2011). سایر خصوصیات باقیمانده تحت مولفه مسئولیت اجتماعی اسلامی قرار دارند (Soliman et al, 2013). به زعم محسن (۲۰۰۷) مسئولیت اسلامی مسئولیت خود و سایر انسان‌ها است

و در کل برای این پژوهش، مسئولیت اجتماعی اسلامی به عنوان اقدامات و رفتارهایی تعریف شده است که مسلمانان با تحقق بخشش و رضای خدا در سازمان اجرا می‌کنند که منجر به احترام، هماهنگی، عدالت، یکپارچگی و رشد افراد و سازمان می‌شود. مولفه‌ها و ابعاد آن طبق بررسی محسن (۲۰۰۷) و کمیل و همکاران (۲۰۱۱) در شکل ۱ دیده می‌شود.

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

شکل ۱. ابعاد تقوی براساس ویژگی‌های متقین. منبع (Kamil & et al, 2011).

رفتار شهروندی سازمانی

رفتار شهروندی را به عنوان رفتارهایی توصیف می‌کنند که فراتر از (ماورای) عملکرد وظیفه‌ای و مهارت فنی قرار می‌گیرند، به عبارت دیگر رفتارهایی مانند حمایت، تأیید و پشتیبانی از محیط، بافت و شرایط روانشناسی، اجتماعی و سازمانی را شامل می‌شود که به عنوان تسهیل‌کننده‌های اصلی انجام وظایف عمل می‌کنند (Jeon, 2009). پژوهشگران اولیه موضوع رفتار شهروندی سازمانی را مجزای از عملکرد شغلی داخل

نقش تعریف کردند و تأکید کردند که به رفتار شهروندی سازمانی بایستی به عنوان رفتار فرانقشی توجه شود. متغیر وابسته رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه اسلام است. رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه اسلام، اعمال اختیاری مطابق با شریعت که افراد در سازمان‌ها به منظور جلب رضای خدا با حمایت مقاصد (اهداف) شریعت به تصویر می‌کشند. حفظ و حراست از ضروریات (یعنی حفاظت از دین، جان، مال، عقل و اولاد). با ارجاع به یک مطالعه تجربی، مدل اندازه‌گیری رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه اسلام در زمینه سازمانی کسب و کار با چهار (۴) مؤلفه توضیح داده شده است. نوع دوستی، فضیلت مدنی، حمایت از معیارهای عالی اخلاقی و رفع آسیب (Kamil & et al, 2015). پیشنهاد اساسی این چارچوب این است که سطح تقوی کارکنان یک عامل تعیین کننده یا توانمند برای به تصویر کشیدن رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه اسلامی است. از آنجایی که هر دو متغیر وابسته (رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه اسلامی) و مستقل (تقوا) متشکل از معنویت اسلامی و مسئولیت اجتماعی اسلامی، بر اساس نظام اعتقادی اصلی اسلامی هستند، پژوهش حاضر فقط برای کارکنان مسلمان معتبر است. با این حال، کارکنان و مدیران غیرمسلمان از یافته‌های این پژوهش سود خواهند برد، زیرا به آن‌ها بینش زیادی در درک و قدردانی از سیستم اعتقادی همکاران مسلمانشان می‌دهد. این می‌تواند با هم بودن را تقویت کند و همکاری و درک متقابل بهتری را در محیط کار ایجاد کند.

پیشینه پژوهش

قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر تقوی اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق رهبری اسلامی و عدالت سازمانی که با روش توصیفی از نوع همبستگی در میان ۲۴۴ نفر از کارکنان دانشگاه انجام دادند به این نتیجه رسیدند که تقوی اسلامی از طریق رهبری اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تاثیر ۰/۶۵- بود و از طریق عدالت سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تاثیر ۰/۶۹- بود. نوروزی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان پژوهش‌های مدیریت رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی: مرور دامنه‌ای که با روش فرار تحلیل انجام دادند به

این نتیجه رسیدند که سیر صعودی انتشار تحقیقات این حوزه که از ابتدای دهه ۷۰ آغاز شده است، در سال ۱۳۹۵ با انتشار ۳۹ مقاله به اوج رسیده و متأسفانه دوباره این روند نزولی بود. هم‌چنین با توجه به نتایج پژوهش، بیشترین رویکرد روش‌شناسی حاکم بر این تحقیقات، رویکرد کیفی به میزان ۶۲ درصد از کل تحقیقات و بیشترین موضوعات مورد توجه در تحقیقات به ترتیب اخلاق، رهبری، انگیزش و فرهنگ‌سازمانی بود. از حیث منابع مورد استفاده در تحقیقات نیز، نهج‌البلاغه، دیدگاه اندیشمندان اسلامی و قرآن کریم، به ترتیب بیشترین استفاده را در تدوین تحقیقات حوزه رفتار سازمانی اسلامی داشته‌اند. 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. رجب‌دری 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. 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 ۵ عامل ویژگی‌ها و استعداد‌های شخصی، حسن معاشرت، اطاعت و بندگی، علم و تجربه و صبر شناسای شد. علی‌وردی‌نیا و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی تجربی رابطه دینداری، خودکنترلی و رفتار انحرافی که با روش توصیفی از نوع همبستگی در میان ۴۱۶ نفر از دانشجویان دانشگاه مازندران انجام دادند به این نتیجه رسیدند که خودکنترلی و

دینداری با رفتارهای انحرافی رابطه معکوس و معناداری داشت، اما بین دینداری و خودکنترلی رابطه معناداری مشاهده نشد. زین و همکاران^۱ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر ارزش‌های اسلامی بر رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان مسلمان که با روش توصیفی از نوع همبستگی در میان ۳۳۵ نفر از کارکنان مالزی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که ارزش‌های اسلامی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان مسلمان داشت. ابیمبول و همکاران^۲ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان رفتار انحرافی محیط کار در بین کارکنان بخش‌های عمومی: نقش‌های مذهبی و وضعیت شغلی ادراک شده که با روش توصیفی از نوع همبستگی در میان ۳۵۱ کارکنان کمیسیون خدمات دولت محلی در نیجریه انجام دادند به این نتیجه رسیدند که دینداری با رفتار انحرافی در محیط کار رابطه منفی داشت، اما تفاوت معناداری بین کارکنان ارشد و ارشد در نمایش رفتار انحرافی در محیط کار مشاهده نشد. علاوه بر این، هم دینداری و هم موقعیت شغلی به طور مشترک بر رفتار انحرافی محل کار پاسخ دهندگان تأثیر داشتند. وحیدی^۳ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان تأثیر اخلاق کار مذهبی بر رفتارهای انحرافی و نقش میانجیگری جو اخلاقی که در آندونزی 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. کولیتی^۴ (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

1 -Zin & et al

2 -Abimbola & et al

3 - Wahyudi

4 - Kuklyté

سازمانی جلوگیری کرد. طفیل و همکاران (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 از نوع همبستگی با نمونه آماری ۲۲۲ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که نشان می دهد 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. میانجیگری نقش مشارکت کارکنان بین اخلاق کار اسلامی و رفتارهای شهروندی سازمانی تایید شد. زینی و همکاران^۲ (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. کمیل و همکاران^۳ (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان تأثیر تقوی بر رفتارهای شهروندی سازمانی از دیدگاه اسلام با روش کیفی با نمونه آماری ۶ نفر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که (۱) بین رفتارهای شهروندی سازمانی و تقوی رابطه وجود داشت. (۲) تقوا و سایر اصول اسلامی ممکن است به عنوان مقدمات یا عوامل توانمند برای رفتارهای شهروندی سازمانی عمل کردند. باتی و همکاران^۴ (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 می کرد. سلیمان و باتی^۵ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان رفتارهای انحرافی در محیط کار و معنویت در سازمان های مسلمان با رویکرد کیفی انجام داد به این نتیجه رسیدند که رفتارهای انحرافی در محیط کار باعث نگرانی کلیه سازمان ها می شود و همچنین نتایج نشان داد که بی عدالتی و نبود برخورد منصفانه، باعث کارکنان تحریک می شود که چنین رفتارهای

1 - Tufail & et al

2 - Zaini & et al

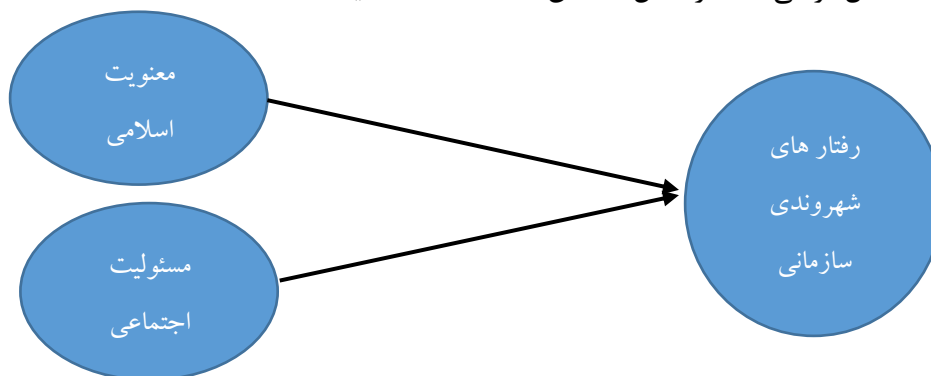
3 - Kamil & et al

4 - Bhatti & et al

5 - Sulaiman & Bhatti

در سازمان ایجاد شود و سازمان ها با بهبود معنویت در بین کارکنان می توانند بر مسئله رفتارهای انحرافی در محیط کار غلبه کنند.

با وجود اهمیت و ضرورت موضوع، تا کنون پژوهش‌های کمی به موضوع تاثیر تقوی اسلامی بر رفتار های شهروندی سازمانی در ایران انجام شده و این 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 تاثیر هریک از متغیرها را بر روی یکدیگر مورد سنجش قرار می‌دهد. از این رو نوآوری پژوهش حاضر در این است که تاثیر تقوی اسلامی بر رفتار های شهروندی سازمانی کار آن هم در محیطی مانند دانشگاه بررسی می‌کند. بر این اساس، فرضیه‌های زیر با توجه به توضیحات فوق تنظیم شده است. با توجه به ادبیات و فرضیه های فوق ، یک مدل فرضی (که در شکل ۱ نشان داده شده است) ایجاد شده است:



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش منبع (Kamil & et al, 2015).

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

تقوای اسلامی بر رفتار های شهروندی سازمانی اسلامی تاثیر دارد .

فرضیه ها فرعی

۱- معنویت اسلامی بر رفتار های شهروندی سازمانی اسلامی تاثیر دارد.

۲- مسئولیت اجتماعی اسلامی بر رفتار های شهروندی سازمانی اسلامی تاثیر دارد.

روش شناسی پژوهش^۱

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان دانشگاه آزاد واحد اصفهان (خوراسگان) به تعداد ۶۶۰ نفر است که تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۴ نفر انتخاب شدند و در این پژوهش از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده شده است. در این پژوهش برای گردآوری داده‌های مورد نیاز پژوهش از ابزار پرسش‌نامه استفاده شده است. سوالات تخصصی در طیف لیکرت بوده که نحوه امتیاز دهی به صورت زیر است.

جدول شماره ۱: ترکیب سئوالات پرسش‌نامه‌ها

متغیرهای مورد بررسی	شماره سوالات در پرسشنامه	جمع سوالات	نگارنده پرسشنامه
تقوی اسلامی	۱-۱۵	۱۵	عمر و همکاران (۲۰۱۵)
رفتارهای شهروندی سازمانی اسلامی	۱۶-۴۰	۲۵	کمیل (۲۰۱۴)

روایی پرسش‌نامه‌ها: الف: روایی محتوا: بدین منظور پژوهشگران پس از ساخت پرسش‌نامه آن را در اختیار ۱۰ نفر از صاحب‌نظران و اساتید حوزه مدیریت و سازمان قرار دادند و مورد تایید قرار گرفت ب: روایی صوری: روایی در اصل به صحت و درستی اندازه‌گیری پژوهشگران برمی‌گردد. برای افزایش روایی پرسش‌نامه، ابتدا ۳۰ پرسشنامه بین تعدادی از مخاطبان در جامعه آماری توزیع و کلیه ابهامات افراد جامعه آماری در رابطه با سئوالات مشخص شد. بدین ترتیب تعدادی از سئوالات، حذف و تعداد دیگری جایگزین آن شد و در نهایت پس از شفاف شدن نقاط ضعف و قوت سئوالات، پرسشنامه نهایی و توزیع گردید. ج: روایی سازه: اعتبار عاملی پرسش‌نامه برای بررسی اعتبار عاملی پرسش‌نامه‌های بکار رفته از دو روش تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی در پژوهش حاضر استفاده گردید. پایایی پرسش‌نامه‌ها: بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسش‌نامه پیش‌آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسش‌نامه‌ها و به کمک نرم‌افزار SPSS 22 میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که عدد بدست آمده برای هر ابزار بدین شرح است.

1. Methodology

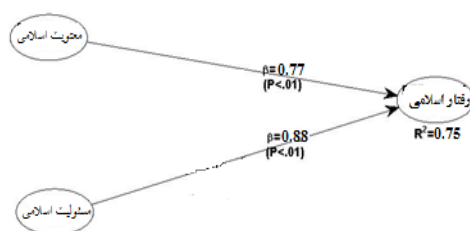
فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | سال دوم | دوره ۲ | شماره ۳

جدول (۲) ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه پژوهش

مولفه ها	شماره سوالات در پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ
تقوی اسلامی	۱-۱۵	۰/۹۰
رفتار های شهروندی سازمانی	۱۶-۴۰	۰/۹۲
کل	۱-۴۰	۰/۹۵

یافته‌های پژوهش

فرضیه اصلی پژوهش: تقوای اسلامی بر رفتار های شهروندی سازمانی اسلامی تاثیر دارد .



شکل ۳: مدل اصلی پژوهش

جدول (۳) اثرات غیر مستقیم و کل متغیرهای غیر مکنون فرضیه اصلی

مقدار P	مقدار β	رابطه
P<0.01	۰/۷۷	تاثیر معنویت اسلامی بر رفتار های شهروندی سازمانی اسلامی
P<0.01	۰/۸۸	تاثیر مسئولیت اجتماعی اسلامی بر رفتار های شهروندی سازمانی اسلامی

حال یک سوال اساسی مطرح می‌شود و آن این است که آیا شاخص‌های برازش مدل معنادار است؟ بدین منظور شاخص‌های مناسب بودن برازش مدل را مورد بررسی قرار

می‌شود که در جدول (۴) خلاصه شده است.

جدول ۴: برازش مدل

شاخص های مورد بررسی	مقدار استاندارد	مقدار مدل	نتیجه گیری
AVIF	کمتر از ۳/۳ در حالت ایده آل	۲/۰۰	برازش مدل مناسب است
GOF	مقدار مناسب بیشتر از ۰/۲۵	۰/۶۶	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
NLBDR	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است

در بررسی فرضیات فرعی پژوهش که در ادامه هر یک از آن‌ها مورد ارزیابی قرار می‌گیرد از آن جایی 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 و در انتها نتایج آن‌ها ارائه می‌گردد.

جدول ۵. بررسی فرضیات فرعی تحقیق

شماره فرضیه	رابطه	β	(P)	نتیجه
۱	معنویت اسلامی - رفتار شهروندی سازمانی اسلامی	۰/۷۷	$P < 0.01$	تایید
۲	مسئولیت اجتماعی اسلامی - رفتار شهروندی سازمانی اسلامی	۰/۸۸	$P < 0.01$	تایید

نتایج حاصل از نرم افزار وارپ نشان داد که تاثیر مستقیم معنویت اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی اسلامی معنادار مثبت ضریب این تاثیر ۰/۷۷ بود و همچنین مسئولیت اجتماعی اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی اسلامی معنادار مثبت ضریب این تاثیر ۰/۸۸ بود.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش که با هدف تعیین تاثیر تاثیر تقوی اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی اسلامی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) اجرا شد، شواهدی از تاثیر تقوی اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی اسلامی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به دست آمد و فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار

گرفت. این یافته‌ها از پژوهش حاضر با پژوهش‌های قاندامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۲)، واعظی و همکاران (۱۳۹۵)، زین و همکاران (۲۰۲۲)، ابیمبول و همکاران (۲۰۱۸)، وحیدی (۲۰۱۸)، کوکلیتی (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 که تقوا از بعد معنویت اسلامی و مسئولیت اجتماعی اسلامی تشکیل شده است. معنویت اسلامی نیز به نوبه خود شامل ایمان (ایمان)، مناسک (عبادات)، توبه / استغفار (توبه/الاکفو) و ذکر خدا (ذکر الله) است. مسئولیت اجتماعی اسلامی عبارت است از: صبر، کنترل عاطفی، گذشت، صداقت، عدالت، امانتداری، وفای به عهد، ذکر الله، حفظ عفت، راست‌گویی و محبت خانواده. از نظر قرآن، افراد تقوی در شرایط سخت و آسان از یاری و راهنمایی خداوند برخوردار خواهند شد. از نظر هلالی (۲۰۰۰) امر به معروف و نهی از منکر و تولید کار با کیفیت، نشان از تقوای بالاست. علاوه بر این، خداوند در قرآن می‌فرماید: «همانا زمین از آن خداست. آن را به هر کس از بندگانش بخواهد به عنوان میراث می‌بخشد و عاقبت برای پرهیزگاران و نیکوکاران است» (قرآن ۷:۱۲۸). همان‌طور که سید قطب (۱۹۸۲) معتقد است، موفقیت میوه طبیعی تقوا است. این موفقیت توفیق دنیوی و آخرت است. در مورد معنویت اسلامی، هابیل (۱۹۸۹) معتقد است که معنویت منجر به شناخت بیشتر می‌شود. دانش بیشتر منجر به تصمیم‌گیری بهتر می‌شود. همچنین از نظر علی (۲۰۰۵)، در اسلام نیاز معنوی به حفظ اعتماد به نفس و اطمینان در هنگام سختی‌ها و سختی‌ها کمک می‌کند. حوا (۲۰۰۴) استدلال کرد که معنویت اسلامی می‌تواند یک مسلمان کامل ایجاد کند که خدا را بپرستد و همچنین عضوی ارزش‌مند برای جامعه او از طریق مهربانی او باشد. بر اساس این منطقی نظری، فرضیه اول به شرح زیر ساخته شد: رابطه مثبت معناداری بین بعد معنویت اسلامی تقوی و تمایل به نمایش رفتار شهروندی سازمانی اسلامی خواهد بود. شاید بی‌اهمیت بودن رابطه بین معنویت اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی اسلامی را بتوان با حدیث پیامبر (ص) توضیح داد که می‌گوید «بهترین مؤمنان (یعنی افراد دارای معنویت اسلامی بالا) کسانی هستند که خوش اخلاقی دارند (رفتار سخاوتمندانه)». رفتار خوب در این حدیث

تابعی از معنویت اسلامی است. بنابراین، این حدیث با توجه به رابطه بین معنویت اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی اسلامی صادق است. علاوه بر این، پیامبر اکرم (ص) در حدیث دیگری نیز می‌فرماید: «مؤمن ممکن است دزدی کند، زنا کند و گناهان دیگری انجام دهد، ولی مؤمن هرگز دروغ نمی‌گوید». همان‌طور که در این حدیث ذکر شد، دروغ گفتن تابعی منفی است که در زیرساخت "راستی" مسئولیت اجتماعی اسلامی ثبت شده است. این ما را به این باور سوق می‌دهد که فردی که دارای معنویت اسلامی بالایی است، اگر اخلاق خوب (رفتار سخاوتمندانه) داشته باشد، لزوماً ممکن است رفتار شهروندی سازمانی اسلامی از خود نشان دهد. تأثیر ایمان معتبر، انسان را به انجام اعمال نیک از جمله مراقب، راستگو، منضبط و اخلاص سوق می‌دهد. می‌توان اشاره کرد که صداقت، صداقت (در این پژوهش صداقت) همه مؤلفه‌های معنویت اسلامی است. کارکنانی که صبور است، کنترل عاطفی زیادی به خرج می‌دهد، کاستی‌های همکاران و دانشجویان خود را می‌بخشد، صدقه می‌دهد، عادل است، نسبت به چهره خود احساس درستی می‌کند، به عهد خود وفا می‌کند، مراعات می‌کند. ذکر دائمی الله (ذکر الله) در همه کارها، حفظ عفت و پاکدامنی، راست‌گو و محبت اهل بیت، تمایل زیادی برای به نمایش گذاشتن رفتار اسلامی دارد.

بر اساس این منطق نظری، فرضیه دوم ساخته شد؛ مسئولیت اجتماعی اسلامی کارکنان مسلمان که در مؤلفه‌های هفت گانه بعد مسئولیت اجتماعی اسلامی تقوی شرح داده شده است، با نمایش مؤلفه‌های نوع‌دوستی، فضیلت شهروندی، حمایت، بر عملکرد رفتار شهروندی سازمانی کارکنان از دیدگاه اسلام تأثیر می‌گذارد. استانداردهای اخلاقی بالا و رفع آسیب این مطالعه شواهد روش شناختی و نظری را در حمایت از این فرضیه ارائه کرد. این نشان می‌دهد که مسئولیت اجتماعی اسلامی منجر به عملکرد رفتار شهروندی سازمانی اسلامی کارمندان مسلمان می‌شود به نظر می‌رسد یافته‌های العمار (۲۰۰۸) را که ساختار ویژگی‌های بین فردی شخصیت مسلمان را پیشنهاد کرد، تکرار می‌کند. از پژوهش خود، العمار (۲۰۰۸) اشاره کرد که ویژگی‌های بین فردی شخصیت مسلمان شامل: (۱) خصوصیات بین فردی متشکل از چهار عنصر اخلاق اسلامی (همکاری، جهاد، آشتی و انفاق داوطلبانه) (۲) تزکیه نفس که شامل سه

عصر است (صداقت، وفای به عهد، و اعتماد-عدالت) و (۳) استقامت، ویژگی‌هایی که شامل دو عنصر (ثبات و بخشش) است. العمار (۲۰۰۸) رابطه آماری معنی‌داری بین ویژگی‌های بین فردی شخصیت مسلمان و سازه رفتار شهروندی سازمانی غربی یافت. نتیجه پژوهش حاضر با توجه به رابطه معنی‌دار آماری مسئولیت اجتماعی اسلامی با رفتار شهروندی سازمانی اسلامی نیز با ادبیات اسلامی مطابقت دارد. به ویژه، نتایج این ایده را تأیید می‌کند که مسلمانانی که نسبت به خود و دیگران اعمال نیک انجام می‌دهند، یعنی داشتن مسئولیت اجتماعی اسلامی بالا (ایمانی را ایجاد می‌کنند که آن‌ها را به سمت صداقت و عدالت نسبت به خود هدایت می‌کند. مانند دیگر به خاطر کسب ثواب الهی. در مقایسه نتایج این پژوهش (از منظر اسلام با زمینه‌های مختلف) با پژوهش‌های قبلی رفتار شهروندی سازمانی غربی (برگرفته از نظام ارزشی غربی) لازم است به احتمال وجود ابعاد اخلاقی شخصیت مانند انصاف اشاره شود. عدالت، اعتماد و غیره روابط مهمی ایجاد کرده‌اند.

نتایج این پژوهش برای سیاست‌گذاران بخش توسعه انسانی سازمان‌های دولتی و مدیران منابع انسانی و متخصصان در سازمان‌های آموزشی خصوصی از جمله دانشگاه آزاد اسلامی بینش جدیدی ایجاد می‌کند. به ویژه، پژوهشگران و متخصصان توسعه منابع انسانی ممکن است از یافته‌های این پژوهش برای توجیه تلاش‌های خود در طراحی، توسعه، و اجرای مداخلات یادگیری و بهبود عملکرد مناسب استفاده کنند تا معنویت اسلامی و مسئولیت اجتماعی به طور مستمر در بین کارکنان مسلمان ارتقا یابد. این امر می‌تواند منجر به دستیابی به ارزش‌های اخلاقی و اخلاقی بالای کارکنان شود که ممکن است بسیاری از رفتارهای نامطلوب (طمع، فساد، نافرمانی و غیره) کارکنان را کنترل کند که بر عملکرد سازمانی معاصر تأثیر منفی می‌گذارد. علاوه بر این، متخصصان و کارکنان غیرمسلمان نیز می‌توانند ابتکارات مربوطه را در این زمینه انجام دهند که به موجب آن یافته‌های پژوهشی بینش‌های جدیدی را در درک درست ارزش‌ها و انتظارات کارکنان مسلمان در اختیار سایر ادیان قرار دهد. افزایش درک ارزش‌ها و دیدگاه‌های سازمانی افراد از مذاهب مختلف به توسعه کمک خواهد کرد. افزایش تحمل در میان اعضای سازمان‌های چند فرهنگی و چند مذهبی در حال تغییر محیط‌های اجتماعی و

تجاری امروزی. در آینده، این پژوهش می‌تواند در زمینه‌های دیگر (دیگر کشورهای اکثریت مسلمان با ارزش‌های اجتماعی-فرهنگی متفاوت) تکرار شود و تأثیر متغیرهای زمینه‌ای متعددی را در این زمینه مورد مطالعه قرار دهد. از آنجایی که این پژوهش از پیش‌قدمان در مورد مسائل معاصر دین و رفتار شهروندی سازمانی است، یافته‌های این پژوهش ممکن است علایق پژوهش‌های بیشتری را در میان پژوهشگران فعلی و آینده که ممکن است به این حوزه علاقه‌مند باشند، ایجاد کند.

منابع

رفیعی، مجتبی. غفاری، هادی. کریمی، حسین (۱۳۹۹) بررسی نقش تقوا در بهبود عملکرد کارکنان، فصل نامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال ۹، شماره ۱، ص ۴۹-۷۰.

[10.22034/MIU.2020.861](https://doi.org/10.22034/MIU.2020.861)

رجب دری، حسین. خانی ذلان، امیر رضا (۱۳۹۹) بررسی تأثیر پایداری به باورها و اعتقادهای دینی (تقوا) بر صداقت علمی: بررسی دیدگاه دانشجویان حسابداری، فصل نامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی، سال ۱۰، شماره ۳، ص ۴۷۵-۴۹۰.

[10.22034/CIU.2020.933](https://doi.org/10.22034/CIU.2020.933)

علیوردی نیا، اکبر. معمار، رحمت الله. نصر تزهی، سیمین (۱۳۹۴) بررسی تجربی رابطه دینداری، خودکنترلی و رفتار انحرافی، فصل نامه راهبرد اجتماعی فرهنگی، سال ۴، شماره ۱۶، ص ۷-۴۳.

[20.1001.1.22517081.1394.4.3.1.3](https://doi.org/10.1001.1.22517081.1394.4.3.1.3)

قاسمی، حمیدرضا، سریر پناه، حسین (۱۳۹۵) الگویی برای شناسایی مؤلفه های تقوای سازمانی از دیدگاه اسلام. دو فصل نامه اسلام و مدیریت، سال ۵، شماره ۱۰، ص ۵۳-۶۹.

[10.30471/IM.2016.1382](https://doi.org/10.30471/IM.2016.1382)

قائدامینی هارونی، عباس. ابراهیم زاده دستجردی، رضا. صادق ده چشمه، مهرداد (۱۴۰۲) بررسی تأثیر تقوی اسلامی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق رهبری اسلامی و عدالت سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)). فصل نامه مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی، سال ۱۱، شماره ۲، ص ۱-۳۰.

ترک زاده، جعفر. امیری، مهدی (۱۳۹۷) تقوا؛ عاملی برای رفتار سازمانی اسلامی، مجله پیشرفت نوین در علوم رفتاری، دوره ۳، شماره ۲۷، ص ۱۷-۴۴.

واعظی، رضا. حسین پور، داود. رنجبر کبوتر خانی، مصطفی (۱۳۹۵) تأثیر عدالت سازمانی در بروز رفتار انحرافی بر اساس نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی. سال ۵، شماره ۱۹، ص ۸۵-۱۱۲.

[20.1001.1.23221518.1395.5.3.4.8](https://doi.org/10.1001.1.23221518.1395.5.3.4.8)

نوروزی، میکائیل. چیت ساریان، علیرضا. سید طباطبایی، سید مهدی (۱۴۰۱) پژوهش‌های مدیریت رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی: مرور دامنه‌ای. فصلنامه مدیریت اسلامی، سال ۳۰، شماره ۱، ص ۱۱۳-۱۶۴.

[20.1001.1.22516980.1401.30.1.6.5](https://doi.org/10.1001.1.22516980.1401.30.1.6.5)

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. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-02-2016-0005>
- Abimbola A. Akanni, Idowu Omisile, Choja A. Oduaran(2018) Workplace deviant ehavior Among Public Sector Employees THE ROLES OF PERCEIVED ELIGIOSITY AND JOB STATUS. *European Review of Applied Sociology*, 11(17), 44-51. DOI: 10.1515/eras-2018-0010
- Ahmad Aminah & Zoharah Omar(2014). Reducing Deviant Behavior through Workplace Spirituality and JobSatisfaction. *Journal Published by Canadian Center of Science and Education. Asian Social Science*; 10(19),107-112. DOI: 10.5539/ass.v10n19p107
- Ahmad, K. (1997). Islamic ethics in the changing environment for managers. *Malaysian Management Review*, 32(4)p, 1-6.
- Ahmad, K. (2008). *Management from Islamic perspective: principles and practices*. Kuala Lumpur: IIUM Press.
- Ahmad, K., (2001), 'Quality management: Islamic values and implications in ethics', in K.
- Ahmad & A.M. Sadeq (eds.), *Business and management Islamic and mainstream approaches*, pp. 1-20, ASEAN Academic Press, London.

- Akoje, T. P., & Abd Rahim, M. H. (2014). Development of journalismethics: A comparative analyses of codes of ethics in Nigeria, United Kingdom, United States of America, India and Russia. *Jurnal Komunikasi [Malaysian Journal of Communcation]*, 30 (2), 231-238. DOI: [10.17576/JKMJC-2014-3002-12](https://doi.org/10.17576/JKMJC-2014-3002-12)
- Al-Atrash. (2002). *Hakekat AlTaqwa*. Alexandria: Dar- Aliman.
- Al-Attas, S. M. (2001). *Prolegomena: To the metaphysics of Islam. An exposition of the fundamental elements of the worldview of Islam*. Kuala Lumpur: International Institute of Islamic Thought and Civilization.
- Al-Bar, M.A. & Chamsi-Pasha, H.,(2015), 'The sources of common principles of morality and ethics in Islam', in *Contemporary bioethics*, 19–48.
- Ali, A. J. (2005). *Islamic perspective on management and organization*, Edward Elgar Publishing Limited.
- Alivardinia, Akbar. Architect, Rahmatullah. Nasr Tazehi, Simin (2014) Experimental study of the relationship between religiosity, self-control and deviant behavior, *Social and Cultural Strategy Quarterly*, 4(16), 43-7. [In Persian] [20.1001.1.22517081.1394.4.3.1.3](https://doi.org/20.1001.1.22517081.1394.4.3.1.3)
- Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2009). The role of overall justice judgments in organizational justice research: A test of mediation. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 491-500. <https://doi.org/10.1037/a0013203>
- Ambrose, M. L., Seabright, M. A., & Schminke, M. (2002). Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(1), 947–965. [https://doi.org/10.1016/S0749-5978\(02\)00037-7](https://doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00037-7)
- Aryee, S., Budhwar, P. S., & Chen, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 267-285. [doi/10.1002/job.138/abstract](https://doi.org/10.1002/job.138/abstract)
- Babatunde, K. A., & Akinboboye, S. (2013). Corporate social responsibility effect on consumer patronage - management perspective: Case study of a telecommunication company in Nigeria. *Jurnal Komunikasi [Malaysian Journal of Communcation]*, 29 (1), 55-71. DOI: [10.5281/zenodo.8180889](https://doi.org/10.5281/zenodo.8180889)
- Bhatti ,Omar Khalid. Alkahtani, Ali. Hassan, Arif. Sulaiman, Mohamed(2015) The Relationship between Islamic Piety (Taqwa) and Workplace Deviance with Organizational Justice as a Moderator, *International Journal of Business and Management*; 10(4),136-154. DOI:[10.5539/ijbm.v10n4p136](https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n4p136)

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.

[DOI:10.1108/H-03-2016-0022](https://doi.org/10.1108/H-03-2016-0022)

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

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1104>

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

Chu, cheng.I(2001). Examining organizational Citizenship behavior among nurses using price and Mueller s model. A thesis submitted in partial fulfillment of the requirments for the Doctor of Philosphy degree in hospital and Health Adminstration in the Graduate of *The University of Iowa Rights and Responsibilities Journal*,4(12) .149.270. 10.1186/s12913-015

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

<https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958>

Colquitt, J. A., & Rodell, J. B. (2011). Justice, trust, and trustworthiness: A longitudinal analysis integrating three theoretical perspectives. *Academy of Management Journal*, 54(6), 1183-1206. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.0572>.

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

<https://doi.org/10.1177/1059601102027003002>

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

De Clercq, D., 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.

<https://doi.org/10.1007/s10551-013-1902-0>

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

DOI: [10.1007/s11135-013-9962-x](https://doi.org/10.1007/s11135-013-9962-x)

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.

DOI: [10.1108/MRR-06-2012-0136](https://doi.org/10.1108/MRR-06-2012-0136)

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

DOI: [10.5539/ijbm.v7n5p207](https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n5p207)

Ferris, G.R. and Rowland, K.M.(2007) (Eds). *Research in Personnel and Human Resources Management*, JAI Press, Greenwich, CT, 1-40.

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

<https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1803>

Gani, and Khaliq Ahmad, (2015) The effect of piety on organizational citizenship behavior (OCB) from Islamic perspective: a study of professionals in Southeast Asia. *e-BANGI: Jurnal Sains Sosial dan Kemanusiaan*, 10 (1), 223-239.

Garg, Pooja and RenuRastogi(2006). Climate profile and OCBs of teachers in public and private schools of India, *International Journal of Educational Management*, 20 (7).529.541. DOI:[10.1108/09513540610704636](https://doi.org/10.1108/09513540610704636)

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

Ghasemi, Hamidreza, Serir Panah, Hossein (2015) A model for identifying the components of organizational piety from the perspective of Islam. *Two chapters of Islam and Management Journal*, 5(10), 53-69. [In Persian]

[10.30471/IM.2016.1382](https://doi.org/10.30471/IM.2016.1382)

gheaedamini Harouni, Abbas. Ebrahimzadeh Dastjardi, Reza. Sadegh Deh Jashmeh, Mehrdad (2023) Investigating the impact of Islamic piety on deviant behaviors in the workplace through Islamic leadership and organizational justice (Study: Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan)). *Iranian Islamic Development Model Studies Quarterly*, 11(2), 1-30. [In Persian]

Greenberg, L., & Barling, J. (1999). Predicting employee aggression against coworkers, subordinates and supervisors: The roles of person behaviors and perceived workplace factors. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 897-913. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199911\)20:6<897::AID-JOB975>3.0.CO;2-Z](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199911)20:6<897::AID-JOB975>3.0.CO;2-Z)

- Griffin, R. W., & Lopez, Y. P. (2005). "Bad Behavior" in Organizations: A Review and Typology for Future Research. *Journal of Management*, 31(6), 988-1005. <https://doi.org/10.1177/0149206305279942>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham R. L. (2010). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Pierson Hall.
- Hawa, S. (2004). *Tarbitena Alruhia*. Cairo: Dar-alsalam.
- Jeon, J. H. (2009). *The impact of organizational justice and job security on organizational commitment exploring the mediating effect of trust in top management*. A dissertation, faculty of the graduate school of the university of Minesota.38.
- Jiang, H., Jiang, X., Sun, P. and Li, X. (2020), "Coping with workplace ostracism: the roles of emotional exhaustion and resilience in deviant behavior", *Management Decision*, 20(58), 1-30. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4912>
- Kamil, N. M., Al-Kahtani, A. H., & Sulaiman, M. (2011). The components of spirituality in the businessorganizational context: The case of Malaysia. *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 1(2),166-180..
- Kamil, N. M., Sulaiman, M., Osman-Gani, A., & Ahmad, K. (2010).Implications of Piety (Taqwa) on Organizational Citizenship Behavior(OCB) from Islamic Perspective: A study of Professionals in Southeast Asia. 9th International Conference of the Academy of HRD (AsiaChapter) (166-181). DOI: 10.17576/JKMJC-2015-3101-04
- Karakas, F.(2010) Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of business ethics*, , 94(1), 89-106. DOI: 10.1007/s10551-009-0251-5
- Kazmi, A. (2004). *A Preliminary Enquiry into the Paradigmatic Differences among the Conventional and Islamic Approaches to Management Studies*.Unpublished Paper, Malaysia: IIUM.
- Kazmi, A., Ahmad, K. (2013). *Managing from Islamic perspectives: some preliminaryfindings from Malaysian Muslim managed organisations*. *EJBM-Special Issue: IslamicManagement and Business*, 5(11), 10-16. <https://doi.org/10.33019/society.v11i1.539>
- Kernodle, Thomas A(2007). *Antecedents and consequences of organizational citizenship behavior: A hierarchical linear modeling study*. A tesis to the faculty of the college of Business Adminstration of Tours University international in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of philosophy business administration.

- Kettani, H. (2010) World Muslim Population. Proceedings of the 8th Hawaii International Conference on Arts and Humanities, *Honolulu, Hawaii*, 10(4). 1-61. <https://doi.org/10.1177/0887302X15581051>
- Khaliq Ahmad, Ogunsola O.K. (2011). An empirical assessment of Islamic leadership principles. *International Journal of Commerce and Management*. 21 (3), 291.318. DOI: [10.1108/10569211111165325](https://doi.org/10.1108/10569211111165325)
- Kline, R. B. (2011). Principles and practices of structural equation modeling (3ed.). New York: The Guilford Press
- Moorman, R.H. (1991). Relation between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do equity perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6) 127-33. DOI: [10.1037//0021-9010.76.6.845](https://doi.org/10.1037//0021-9010.76.6.845)
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.007>
- Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 153-164. <https://doi.org/10.1108/02683940210423060>
- Kuklytè, Jüratè (2017) ISLAMIC LEADERSHIP AND WORKPLACE DEVIANCE: WHAT ARE THE INTERACTIONS? *Balkan J of Social Sciences / Balkan Sosyal Bilimler*. 5(5), 212-221.
- Lynn-Sze, J. C., Yusof, N. & Ahmad, M. K. (2014). The relevance of Confucian values to leadership communication. *Jurnal Komunikasi [Malaysian Journal of Communication]*, 30 (special issue), 129-144. DOI: [10.17576/JKMJC-2014-30SI-08](https://doi.org/10.17576/JKMJC-2014-30SI-08)
- Mohsen, N. R. M. (2007). *Leadership from the Quran, operationalization of concepts and empirical analysis: Relationship between Taqwa, trust and business leadership effectiveness*. PhD Thesis, Universiti Sains Malaysia, Kuala Lumpur, Malaysia.
- Monfared, S. Y., Mousavi, S. H., Sajjadi, S. N., & Heidary, A. (2011). Assessing organizational citizenship behaviour among physical education teachers in Zanjan-Iran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 15, 3661-3664. DOI: [10.1016/j.sbspro.2011.04.353](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.04.353)
- Moorman, R.H., Niehoff, B.P. and Organ, D.W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6, 209-25. <http://dx.doi.org/10.1007/BF01419445>

- Morrison, E. W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: the importance of the employee's perspective. *Academy of Management Journal*, 37(6), 1543.
- Nowrozi, Mikael. Chitsazian, Alireza. Seyyed Tabatabai, Seyyed Mehdi (1401) Organizational behavior management researches with an Islamic approach: a scope review. *Islamic Management Quarterly*, 30(1), 164-113. [In Persian] [20.1001.1.22516980.1401.30.1.6.5](https://doi.org/10.22516980.1401.30.1.6.5)
- Organ, D. W. & Konovsky, M. (1989). Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 157-164. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.1.157>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Organ, d.w. (1988), "organizational citizenship behavior the good soldier syndrome", Lexington book, Lexington, MA.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94 (1), 122-141. <https://doi.org/10.1037/a0013079>
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). Impact of Organizational Citizenship Behavior on organizational performance: A review and suggestion for future research. *Human Performance*, 10 (2), 133- 152. <https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002>
- Raba, A. M. (2001). *Major personality in the Qur'an*. Kuala Lumpur:Noordeen.
- Rafii, Mojtaba. Ghaffari, Hadi. Karimi, Hossein (2018) Investigating the role of piety in improving employee performance, *Management Quarterly in Islamic University*, 9(1), 49-70. [In Persian] [10.22034/MIU.2020.861](https://doi.org/10.22034/MIU.2020.861)
- Rajab Dari, Hossein. Khani Zalan, Amir Reza (2019) Investigating the effect of adherence to religious beliefs and convictions (piety) on scientific honesty: Examining the perspective of accounting students. *Culture Chapter in Islamic University*, 10(3), 475-490. [In Persian] [10.22034/CIU.2020.933](https://doi.org/10.22034/CIU.2020.933)
- Ramli, E. L., & Osman-Gani, A. M. (2011). *Spirituality in leadership from Islamic Perspective*. In Osman- Gani& Sarif (eds) *Spirituality in Management from Islamic perspective*. International Islamic University.
- Reave, L. (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 655-687. <https://doi.org/10.1016/j.leafqua.2005.07.003>
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business: a skill-building approach (4th ed.)*. Singapore: John Wiley & Sons.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research methods for business: a skillbuilding approach (5th ed)*. Haddington: John Wiley & Sons.
- Sayd Qutob (1982). *Fi zilāl al-qur'an [Beneath the shadow of the Qur'an]*, (1), Bayrut: Dar al-shoruq.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). *The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior*. Washington,DC: American Psychological Association.
- Sulaiman, M., Mohsen, M. R. N., & Kamil, N. M. (2013). *The Role of Spirituality and responsibility on BusinessLeadership Effectiveness: An Empirical Analysis in the Republic of Yemen*. Paper presented at the 3rd Int.Management Conference, Bandung, Indonesia.
- Syaebani, I. M., & Sobri, R. (2011). Relationship between Organizational Justice Perception and Engagement inDeviant Workplace Behavior. *The South East Asian Journal of Management*, 5(1), 37-49. DOI: [10.21002/seam.v5i1.1795](https://doi.org/10.21002/seam.v5i1.1795)
- Tepper, B. J., Carr, J. C., Breaux, D. M., Geider, S., Hu, C., & Hua, W. (2009). Abusive supervision, intentions toquit, and employees' workplace deviance: A power/dependence analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109(2), 156-167. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2009.03.004>
- Topbas, N. O. (2009). *Ikhlas and Taqwa Sincerity and Piety*. Istanbul-Turkey: Erkam Print House.
- Tufail, Uzma. Shakil Ahmad, Muhammad. T. Ramayah. Ali Jan, Farzand. Ali Shah, Iqtidar(2017) Impact of Islamic Work Ethics on Organisational Citizenship Behaviours among Female Academic Staff:the Mediating Role of Employee Engagement. *Applied Research in Quality of Life*.3 (12),693–717 . DOI: [10.1007/s11482-016-9484-5](https://doi.org/10.1007/s11482-016-9484-5)
- Turkzadeh, Jafar. Amiri, Mehdi (2017) Taqwa; A factor for Islamic organizational behavior, *Journal of Modern Progress in Behavioral Sciences*, 3(27), 17-44. [In Persian]
- Vaezi, Reza Hosseinpour, Daud. Ranjabr Kaboter Khani, Mustafa (2015). The effect of organizational justice on the occurrence of deviant behavior based on the mediating role of perception of organizational justice. *Organizational Behavior Studies Quarterly*. 5(19), 112-85. [In Persian] [20.1001.1.23221518.1395.5.3.4.8](https://doi.org/10.1001.1.23221518.1395.5.3.4.8)
- Vigoda,A. Gadot, E. (2006). “Compulsory citizenship behavior in organizations: Theorizing some dark sides of the good soldier syndrome”. *Journal for the Theory of Social Behavior*, 36(1), 77–93.

Vineet Kaul (2012). Globalization And Gender Issue. *Jurnal Komunikasi, Malaysian Journal of Communication*. 28 (2),1-20.

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. DOI: <https://doi.org/10.26805/jmkli.v2i2.28>

Wan Idros Wan Sulaiman & Maizatul Haizan Mahbob (2012). Analisis Keberkesanan Pembinaan Pasukan (Team Building): Impak Ke Atas Sumber Daya Manusia. . *Jurnal Komunikasi, Malaysian Journal of Communication*. 28 (2) 1-22. DOI: [10.5539/ass.v8n5p29](https://doi.org/10.5539/ass.v8n5p29)

Wech, B.(2002)," Trust context: effect on organizational citizenship behavior, supervisory fairness, and job satisfaction beyond the influence of leader-member exchange", *Business and Society*, 41(3)353.

DOI: [10.1177/0007650302041003006](https://doi.org/10.1177/0007650302041003006)

Yuslinda Mat Yassin & Hasmah Zanuddin, (2012). Visibility Of PM Najib's 100 Days In Office: A Framing Approach Of His Political Branding Identity. *Jurnal Komunikasi, Malaysian Journal of Communication*. 28(2) 41-66.

Zein, A., Mahmudiono, T., Abbas Alhussainy, A., et al.,(2022), 'Investigating the effect of Islamic values on citizenship behaviours of Muslim citizens', *HTS Teologiese Studies/Theological Studies* 78(4), 7334-7354. DOI: [10.4102/hts.v78i4.7334](https://doi.org/10.4102/hts.v78i4.7334)