

الگوی مفهومی مبانی معرفتی و انسان‌شناختی تعهد سازمانی از منظر قرآن کریم و پیامدهای مدیریتی آن

عزیزالله شیخزاده^۱

دریافت: ۱۴۰۴-۰۵-۱۹

پذیرش: ۱۴۰۳-۰۶-۲۵

چکیده

تعهد سازمانی در ادبیات مدیریت، یکی از متغیرهای کلیدی تبیین‌کننده پایداری منابع انسانی، رفتارهای فراتر از نقش و کارآمدی سازمانی است. با این حال، بنیان‌های معرفتی و انسان‌شناختی این مفهوم، به‌ویژه در چارچوب جهان‌بینی قرآنی، کمتر به‌صورت منسجم بازسازی شده است. این مقاله با رویکرد توصیفی - تحلیلی و با اتکا بر تحلیل مفهومی و تفسیر موضوعی آیات قرآن، تلاش می‌کند الگوی مفهومی «مبانی معرفتی و انسان‌شناختی تعهد سازمانی» را از منظر قرآن کریم صورت‌بندی کند و آن را با مدل‌های رایج تعهد سازمانی در مدیریت (به‌ویژه مدل سه‌بعدی مایر و آلن) در گفت‌وگو قرار دهد. یافته‌ها نشان می‌دهد که در سطح مبانی معرفتی، مؤلفه‌هایی مانند خدامحوری، عبودیت و حساب‌محوری، منبع‌نهایی هنجارها و تعهدات انسان را شکل می‌دهد (قرآن کریم، ذاریات: ۵۶؛ زلزالت: ۷-۸). در سطح انسان‌شناختی، دوساحتی بودن انسان، اختیار و مسئولیت، کرامت و امانت‌داری، چارچوبی می‌سازد که در آن تعهد، صرفاً پیوند عاطفی یا محاسبه‌گرانه با سازمان نیست، بلکه نحوه‌ای از وفای به عهد الهی در بستر نقش سازمانی است (منطقی و فروغی، ۱۳۹۶؛ اسدی و شیرزاد، ۱۳۹۱). براساس این مبانی، الگوی مفهومی پیشنهادی، تعهد سازمانی را حاصل برهم‌کنش سه لایه می‌داند: (۱) مبانی معرفتی (توحیدی؛ ۲) مبانی انسان‌شناختی قرآنی؛ (۳) سازوکارهای رفتاری و اخلاقی در محیط کار (اخلاق کار اسلامی، عدالت، امانت، نصیحت، تعاون). این مدل با یافته‌های تجربی در حوزه اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی هم‌سو است (Udin, ۲۰۲۰; Nasution & Rafiki, ۲۰۲۲; پورچلارس و

^۱. دانش‌پژوه دکتری، رشته قرآن و علوم (گرایش مدیریت)، جامعه المصطفی (ص)، مجتمع آموزش عالی قرآن و حدیث (نویسنده مسئول)، azizullahsh@gmail.com

همکاران، ۱۴۰۴)، و می‌تواند مبنای توسعه ابزارهای بومی سنجش تعهد سازمانی اسلامی و طراحی سیاست‌های منابع انسانی در سازمان‌های اسلامی قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: تعهد سازمانی، مبانی معرفتی، انسان‌شناسی قرآنی، اخلاق کار اسلامی، مدیریت اسلامی، قرآن کریم.

۱. مقدمه

تعهد سازمانی طی چند دهه اخیر به یکی از محوری‌ترین متغیرها در ادبیات رفتار سازمانی تبدیل شده است؛ به گونه‌ای که پایداری کارکنان، تمایل به ماندن، رفتارهای شهروندی سازمانی و حتی عملکرد شغلی، در بسیاری از مدل‌ها با تعهد سازمانی تبیین می‌شود (Meyer & Robbins & Judge, ۲۰۲۲; Allen, ۱۹۹۱; Meyer & Herscovitch, ۲۰۰۱). در محیط‌های اسلامی، موضوع یک‌سطحی‌تر و ساده‌تر نمی‌شود، بلکه پیچیده‌تر است؛ زیرا در این‌جا سازمان نه فقط نهادی حقوقی و اقتصادی، بلکه صحنه‌ای برای تحقق تکلیف و عبودیت تلقی می‌شود (Ali, ۲۰۰۵; Beekun, ۱۹۹۶).

در جوامع اسلامی، ارزش‌های دینی و الهی نه در حاشیه، بلکه در متن معنا و هویت انسان قرار دارند. انسان در قرآن، موجودی آگاه، مختار، امانت‌دار و دارای رسالت الهی معرفی می‌شود که رفتار او تنها با شاخص «سود شخصی» فهم نمی‌شود، بلکه در افق «تقرب الهی» و «خلافت الهی» معنا پیدا می‌کند. از این منظر، تعهد سازمانی نیز صرفاً «وفاداری به سازمان» نیست، بلکه صورت خاصی از وفاداری به عهد الهی در عرصه کار و مسئولیت است.

پژوهش‌های متعدد نشان داده‌اند که اخلاق کار اسلامی و مؤلفه‌های دینی می‌توانند به‌طور معناداری با تعهد سازمانی پیوند یابند و ابعاد آن را تقویت کنند (Asadi & Shirzad, ۱۳۹۱; Ansari & Ardakani, ۲۰۱۳; Nasution & Rafiki, ۲۰۲۰; Udin, ۲۰۲۲). در عین حال، اغلب این مطالعات بر سطح تجربی و رابطه میان متغیرها تمرکز کرده‌اند و کمتر به این پرسش بازگشته‌اند که این تعهد، بر کدام دستگاه معرفت‌شناختی و انسان‌شناختی بنا شده است و نسبت آن با تصویر قرآن از انسان و عمل اختیاری چیست (منطقی و فروغی، ۱۳۹۶؛ گرجی‌پور، ۱۴۰۲).

مسئله این مقاله، طراحی «الگوی مفهومی مبانی معرفتی و انسان‌شناختی تعهد سازمانی» بر اساس قرآن کریم است؛ الگویی که بتواند از یک‌سو با مباحث نظری تعهد سازمانی در مدیریت جدید گفت‌وگو کند و از سوی دیگر، ظرفیت تفسیر و بازطراحی شاخص‌ها و ابعاد تعهد در سازمان‌های اسلامی را فراهم آورد.

۲. مبانی معرفتی تعهد در منظر قرآن کریم

۲/۱. خدامحوری و عبودیت

در جهان‌بینی قرآنی، نقطه عزیمت هر نظام هنجاری، توحید و عبودیت است. آیه «وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ» (ذاریات: ۵۶) غایت وجودی انسان را در عبودیت تعریف می‌کند و از همین جا، همه تعهدهای فرعی (سازمانی، حرفه‌ای، اجتماعی) ذیل تعهد اصلی به خداوند قرار می‌گیرند. تعهد سازمانی در این منطق، الحاقی و ثانوی نیست، بلکه یکی از ساحت‌های تحقق تعهد توحیدی در قلمرو کار و سازمان است (منطقی و فروغی، ۱۳۹۶).

این خدامحوری، به صورت مستقیم در اخلاق کار اسلامی تبلور می‌یابد؛ جایی که کار، نه صرفاً فعالیت اقتصادی، بلکه عمل عبادی و محل ابتلا و امتحان انسان معرفی می‌شود (Nasution & Rafiki, ۲۰۲۰; Salahudin et al. ۲۰۱۶).

مطالعات تجربی نیز نشان داده‌اند که هرگاه کار به عنوان عبادت فهم شود، سطوح بالاتری از تعهد عاطفی و هنجاری در کارکنان مشاهده می‌شود (Ansari & Shirzad, ۱۳۹۱; Asadi & Ardakani, ۲۰۱۳).

۲/۲. حساب‌محوری و مسئولیت در قبال عمل

قرآن کریم، عمل اختیاری انسان را در افق حساب و جزا معنا می‌کند: «فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ * وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ» (زلزال: ۷-۸). این حساب‌محوری، تعهد را از یک قرارداد صرفاً اجتماعی به عهدی قابل محاسبه در پیشگاه الهی ارتقا می‌دهد. به تعبیر دیگر، تعهد سازمانی مبتنی بر جهان‌بینی قرآنی، همزمان «قرارداد» با سازمان و «ميثاق» با خداوند است (تعهد و تخصص، ۱۴۰۴).

چنین تلقی‌ای، در مدل‌های رفتاری نیز اثر می‌گذارد. یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد که در محیط‌های دینی، متغیرهای معنوی مانند معنویت اسلامی و دینداری، از طریق اخلاق کار و نگرش‌های اخلاقی بر تعهد سازمانی اثر می‌گذارند (Asutay, ۲۰۲۲; Asadi & Shirzad, ۱۳۹۱; پورچلارس و همکاران، ۱۴۰۴).

۲/۳. وحی به عنوان منبع نهایی هنجارها

از منظر معرفت‌شناختی اسلامی، وحی جایگاه مرجعیت نهایی در تشخیص خیر و شر و تنظیم قواعد رفتاری را دارد. این جایگاه باعث می‌شود که مفاهیمی مانند امانت، عهد، عدل و وفا، نه مفاهیم قراردادی متغیر، بلکه شاخص‌های ثابت هدایت تلقی شوند (طباطبایی، ۱۴۱۷ق؛ جوادی آملی، ۱۳۹۲). در حوزه مدیریت اسلامی، همین مبانی معرفتی است که تفاوت اساسی با

مدیریت سکولار ایجاد می‌کند؛ جایی که تعهد، بیش از آنکه به معیارهای اخلاقی متعالی وابسته باشد، به منافع، قراردادها و هنجارهای سازمانی محدود می‌ماند (Khomeini Wiki, ۱۴۰۴؛ مدیریت اسلامی، ۱۳۹۰).

۳. مبانی انسان‌شناختی تعهد سازمانی در قرآن

۳/۱. دوساحتی بودن انسان و ظرفیت تعهد

قرآن انسان را موجودی دوساحتی معرفی می‌کند: «ثُمَّ سَوَّاهُ وَنَفَخَ فِيهِ مِنْ رُوحِهِ» (سجده: ۹). این دوساحتی بودن، ظرفیت تعهد اخلاقی و معنوی را در کنار انگیزه‌های مادی و غریزی توضیح می‌دهد. به تعبیر دیگر، کارکنان در سازمان اسلامی، تنها بازیگرانی اقتصادی نیستند، بلکه فاعلانی اخلاقی‌اند که می‌توانند در سطح نیت و انگیزه، عزم خود را بر وفای به عهد الهی و سازمانی مستقر کنند (منطقی و فروغی، ۱۳۹۶؛ گرجی‌پور، ۱۴۰۲).

در ادبیات مدیریت، مدل‌های تعهد سازمانی معمولاً بر ابعاد عاطفی، مستمر و هنجاری تأکید می‌کنند (Meyer & Allen, ۱۹۹۱; Meyer & Herscovitch, ۲۰۰۱). اما از منظر انسان‌شناختی قرآنی، باید لایه دیگری نیز به این مدل افزوده شود که می‌توان آن را «تعهد توحیدی» نامید؛ تعهدی که انگیزه ماندگاری در سازمان را نه فقط بر اساس دلبستگی عاطفی یا محاسبه هزینه خروج، بلکه بر اساس نیت قرب الهی و احساس تکلیف شکل می‌دهد (Udin, ۲۰۲۲; Sodikin et al. ۲۰۲۳).

۳/۲. اختیار، مسئولیت و قابلیت پاسخ‌گویی

آیه «إِنَّا هَدَيْنَاهُ السَّبِيلَ إِمَّا شَاكِرًا وَإِمَّا كَفُورًا» (دهر: ۳) بر اصل اختیار و امکان انتخاب آگاهانه تأکید می‌کند. تعهد، بدون فرض اختیار، بی‌معناست. تعهد سازمانی در سازمان اسلامی، زمانی معتبر است که بر انتخاب آگاهانه، عقد بیعت و پذیرش مسئولیت استوار باشد، نه صرف فشار ساختاری یا ترس از مجازات (جوادی آملی، ۱۳۹۲).

این برداشت با یافته‌های روان‌شناسی سازمانی نیز هم‌سو است؛ جایی که نشان داده شده ادراک اختیار و توانمندسازی، تعهد سازمانی و رفتارهای مثبت شغلی را تقویت می‌کند (Frone, ۲۰۱۸; Hanaysha, ۲۰۱۶). در محیط‌های اسلامی، این اختیار در سطح دیگری نیز معنا می‌شود: اختیار در برابر خدا و پاسخ‌گویی در قبال امانت‌های الهی (احزاب: ۷۲؛ نساء: ۵۸).

۳/۳. کرامت، امانت و وفای به عهد

قرآن، انسان را «کَرَمًا بَنَى آدَمَ» (اسراء: ۷۰) توصیف می‌کند و در عین حال، مسئولیت امانت را بر دوش او می‌نهد (احزاب: ۷۲). مدیریت و مسئولیت، در منابع اسلامی، نه طعمه که امانت دانسته شده است (نهج البلاغه، نامه ۵؛ مدیریت اسلامی، ۱۳۹۰). همین منطق در سطح روابط سازمانی نیز جاری است: قرارداد استخدام، منابع سازمان، اطلاعات، موقعیت‌ها و حتی نیروی انسانی، همگی مصادیقی از امانت‌اند.

پژوهش‌های اسلامی در حوزه مدیریت، نشان داده‌اند که امانت‌داری و تعهد، جزء اصلی‌ترین مؤلفه‌های مدیر اسلامی محسوب می‌شوند و نقض آنها، نه فقط خطای حرفه‌ای، بلکه خیانت در امانت تلقی می‌شود (نگرش به حکومت و مدیریت از منظر امام علی (ع)، ۱۳۹۳؛ Asadi & Shirzad, ۱۳۹۱). این نگاه، تعهد سازمانی را به صورت مستقیم با مقوله «وفای به عهد» پیوند می‌دهد؛ عهدی که هم نسبت به خدا و هم نسبت به سازمان و ذی‌نفعان برقرار شده است (تعهد و تخصص، ۱۴۰۴؛ Quranpedia، ۱۴۰۴).

۴. پیوند مبانی معرفتی و انسان‌شناختی با تعهد سازمانی

۴/۱. بازخوانی مدل مایر و آلن در پرتو جهان‌بینی قرآنی

مدل سه بعدی مایر و آلن (عاطفی، مستمر، هنجاری) یکی از پرکاربردترین چارچوب‌های تعهد سازمانی است (Meyer & Allen, ۱۹۹۱). در پرتو مبانی قرآنی، می‌توان هر یک از این ابعاد را بازخوانی کرد:

تعهد عاطفی

در ادبیات معمول، به دل‌بستگی عاطفی به سازمان و شناسایی با آن اشاره دارد. در منطق قرآنی، این دل‌بستگی باید بر محور ارزش‌های الهی و رسالت‌های اخلاقی سازمان سامان یابد؛ سازمانی که مأموریت خود را در خدمت به خلق و تحقق عدالت تعریف می‌کند، زمینه مشروع برای شکل‌گیری تعهد عاطفی مؤمنانه فراهم می‌سازد (منطقی و فروغی، ۱۳۹۶؛ عطائی و همکاران، ۱۴۰۳).

تعهد مستمر

در مدل کلاسیک، بیشتر به محاسبه هزینه‌های خروج و منافع ماندن وابسته است. در چشم‌انداز قرآنی، این بعد را نمی‌توان حذف کرد، اما باید از «وابستگی صرف مصلحت‌اندیشانه» به «احساس مسئولیت نسبت به پیامدهای خروج» ارتقا داد؛ یعنی فرد، ماندن خود را نه فقط

به‌خاطر منافع شخصی، بلکه به‌خاطر آثار ترک امانت و رها کردن مسئولیت بر سازمان و جامعه می‌سنجد (Nasution & Rafiki, ۲۰۲۰; پورچلارس و همکاران، ۱۴۰۴).

تعهد هنجاری

این بعد در هم‌جواری بیشتری با ادبیات اسلامی قرار دارد؛ زیرا احساس وظیفه اخلاقی و الزام درونی را بازتاب می‌دهد. در جهان‌بینی قرآنی، این وظیفه، به‌صورت مستقیم با مفهوم «وفای به عهد» و «امانت» گره می‌خورد و از سطح عرفی به سطح الهی ارتقا می‌یابد (Quranpedia, ۱۴۰۴؛ تعهد و تخصص، ۱۴۰۴).

با اتکا بر پژوهش‌هایی که پیوند اخلاق کار اسلامی و تعهد را نشان داده‌اند (Asadi & Nasution & Rafiki, ۲۰۲۰; Ansari & Ardakani, ۲۰۱۳; Shirzad, ۱۳۹۱; پورچلارس و همکاران، ۱۴۰۴)، می‌توان گفت مبانی معرفتی و انسان‌شناختی قرآنی، زمینه‌ای فراهم می‌کنند که در آن هر سه بعد تعهد سازمانی، در پیوند با عبودیت و امانت‌داری بازتعریف می‌شوند.

۴/۲. اخلاق کار اسلامی به‌عنوان سازوکار پیونددهنده

ادبیات اخلاق کار اسلامی، حلقه واسط میان مبانی نظری و رفتار سازمانی را شکل می‌دهد. اخلاق کار اسلامی، بر ارزش‌هایی نظیر اخلاص، تلاش، عدالت، صداقت، امانت‌داری، خیرخواهی و پرهیز از اسراف و تبذیر در محیط کار تأکید دارد (Ali & Al- ۲۰۰۵; Ali, ۲۰۰۸; Rizk, ۲۰۰۸; Owaihan, ۲۰۰۸). پژوهش‌ها به‌طور مکرر نشان داده‌اند که اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد، رابطه مثبت و معنادار دارد (Asadi & Shirzad, ۱۳۹۱; Rokhman, ۲۰۱۰; Nasution & Rafiki, ۲۰۲۰; Minuriān, ۲۰۱۸; پورچلارس و همکاران، ۱۴۰۴).

مطالعات جدیدتر نیز نشان می‌دهند که اخلاق کار اسلامی، می‌تواند به‌عنوان متغیر میانجی میان معنویت اسلامی و تعهد سازمانی عمل کند (Asutay, ۲۰۲۲)، یا در قالب مفاهیمی مانند «تعهد احسانی» (Ihsan commitment)، لایه‌ای عمیق‌تر از پیوند انسان و سازمان را توضیح دهد که بر نیت قرب الهی مبتنی است (Sodikin et al. ۲۰۲۳). در چنین افقی، تعهد سازمانی، فقط «وفاداری به سازمان» نیست، بلکه تجلی «احسان در کار» است.

۵. طراحی الگوی مفهومی مبانی معرفتی و انسان‌شناختی تعهد سازمانی

بر اساس مبانی نظری و شواهد ارائه‌شده، می‌توان تعهد سازمانی قرآنی را نتیجه برهم‌کنش چند لایه‌ی مفهومی دانست که از سطح جهان‌بینی توحیدی آغاز شده، از سطح انسان‌شناسی قرآنی عبور می‌کند، در سطح سازوکارهای اخلاقی و سازمانی عینیت می‌یابد و نهایتاً به ابعاد مختلف تعهد سازمانی و پیامدهای رفتاری آن در سازمان منجر می‌شود. در این بخش، این لایه‌ها و روابط میان آن‌ها به صورت یک الگوی مفهومی طراحی می‌شود.

۱/۵. سطوح و سازه‌های اصلی مدل

بر اساس مباحث پیشین، می‌توان الگوی مفهومی زیر را برای «مبانی معرفتی و انسان‌شناختی تعهد سازمانی از منظر قرآن» پیشنهاد کرد:

۱. لایه مبانی معرفتی (Epistemic Foundations):

توحید و عبودیت (ذاریات: ۵۶)

حساب‌محوری و معاد (زلزال: ۷-۸)

وحی به عنوان منبع هنجار (بقره: ۲؛ جاثیه: ۱۸)

۲. لایه مبانی انسان‌شناختی (Anthropological Foundations):

دوساحتی بودن انسان (سجده: ۹)

اختیار و پاسخ‌گویی (دهر: ۳)

کرامت انسانی و امانت‌داری (اسراء: ۷۰؛ احزاب: ۷۲؛ نساء: ۵۸)

۳. لایه سازوکارهای اخلاقی و رفتاری در سازمان (Ethical-Organizational

:Mechanisms)

اخلاق کار اسلامی (اخلاص، عدالت، صداقت، تلاش) (Ali, ۲۰۰۵; Asadi &

(Shirzad, ۱۳۹۱)

عدالت و انصاف سازمانی (عطائی و همکاران، ۱۴۰۳؛ Hanaysha, ۲۰۱۶)

رهبری الهام‌بخش و بینش‌مند اسلامی (Yulius, ۲۰۲۲)

۴. لایه پیامدهای تعهد سازمانی (Organizational Commitment & Outcomes):

تقویت ابعاد عاطفی، مستمر و هنجاری تعهد (Meyer & Allen, ۱۹۹۱; Udin, ۲۰۲۲)

عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی (Rokhman, ۲۰۱۰; Romi, ۲۰۲۰)

سرمایه اجتماعی و اعتماد سازمانی (سعادت، ۱۴۰۲؛ Frone, ۲۰۱۸)



پیامدها: رفتارهای شهروندی سازمانی، اعتماد و سرمایه اجتماعی، عملکرد، کاهش ترک خدمت

۲/۵. منطق روابط میان سطوح

در الگوی پیشنهادی، روابط میان سطوح به‌صورت سلسله‌مراتبی علی - تفسیری طراحی شده است:

مبانی معرفتی → مبانی انسان‌شناختی

جهان‌بینی توحیدی و حساب‌محوری، تصویری ویژه از انسان به‌عنوان موجودی مختار، مکرم و امانت‌دار ارائه می‌دهد. به بیان دیگر، این‌که انسان «خلیفه‌الله» و حامل امانت الهی تلقی می‌شود، برآمده از همان دستگاه معرفتی است. بنابراین،

هرچه در یک نظام فکری، توحید، عبودیت و معاد به‌صورت فعال‌تر درک و درونی شود، احتمال شکل‌گیری انسان‌شناسی مبتنی بر کرامت، اختیار و امانت در آن بیشتر است.

مبانی انسان‌شناختی → سازوکارهای اخلاقی و سازمانی

تلقی مدیران و کارکنان از انسان، به‌طور مستقیم بر طراحی نظام‌های مدیریتی، شیوه رهبری، نوع کنترل‌ها و انتظار از رفتار تأثیر می‌گذارد. اگر انسان، موجودی کرامتمند، امانت‌دار و مسئول فهم شود، نظام مدیریتی به سمت اعتماد، واگذاری، عدالت و اخلاق کار سوق پیدا می‌کند؛ در

مقابل، اگر انسان صرفاً نفع‌جو و مسئله‌ای برای کنترل دانسته شود، نظام سخت‌افزاری کنترل و تنبیه غلبه می‌کند.

در الگوی پیشنهادی، مبانی انسان‌شناختی قرآنی، زیرساخت شکل‌گیری اخلاق کار اسلامی، عدالت سازمانی و رهبری الهام‌بخش تلقی می‌شود.

سازوکارهای اخلاقی و سازمانی → تعهد سازمانی و پیامدها

اخلاق کار اسلامی، عدالت سازمانی و رهبری الهام‌بخش، واسطه‌ی انتقال آثار مبانی معرفتی و انسان‌شناختی به سطح تعهد سازمانی هستند. این سازوکارها:

تعهد عاطفی را از طریق معنا بخشیدن به کار و سازمان تقویت می‌کنند؛

تعهد هنجاری را از طریق برجسته‌کردن وفای به عهد و امانت‌داری تعمیق می‌بخشند؛

تعهد مستمر را از حالت صرفاً محاسبه‌گرانه به حالت «ماندن مسئولانه» ارتقا می‌دهند.

پیامد منطقی این فرآیند، افزایش اعتماد، سرمایه اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد است.

جدول ۱. سازه‌ها و شاخص‌های عملیاتی پیشنهادی الگو

سطح / سازه	شاخص‌های مفهومی (مثال)
توحید و عبودیت	تلقی کار به عنوان عبادت؛ انگیزه‌ی قرب الهی در انجام وظایف؛ معنا دیدن شغل در چارچوب رسالت دینی
حساب‌محوری	توجه به محاسبه الهی در کار؛ حساسیت نسبت به حق الناس؛ ترس از عواقب تضییع امانت
مرجعیت وحی	رجوع به آیات و روایات در داوری اخلاقی؛ پذیرش قرآن به عنوان منبع معیار در تصمیمات سازمانی
دوساحتی بودن انسان	درک ترکیب نیازهای مادی و معنوی در کار؛ اهمیت دادن به رشد معنوی کارکنان کنار رفاه مادی
اختیار و پاسخ‌گویی	احساس آزادی در پذیرش مسئولیت؛ پذیرش پیامدهای کار؛ باور به این‌که «می‌توانستم کار را درست‌تر انجام دهم»
کرامت انسانی	احترام به خود و دیگران؛ پرهیز از تحقیر و توهین؛ نپذیرفتن رفتارهای غیراخلاقی «حتی اگر به نفع سازمان باشد»

امانت‌داری	حفظ منابع سازمان؛ رعایت حقوق ارباب رجوع؛ دلسوزی نسبت به اموال عمومی
اخلاق کار اسلامی	تلاش، پشتکار، صداقت، خیرخواهی، پرهیز از اتلاف وقت؛ نیت الهی در انجام کار
عدالت سازمانی	انصاف در توزیع پاداش‌ها؛ شفافیت در تصمیمات؛ احساس عدم تبعیض
رهبری الهام‌بخش	الگو بودن مدیر در عمل؛ صداقت و شجاعت اخلاقی؛ تقویت روحیه‌ی معنوی کارکنان
نظام منابع انسانی دینی	معیارهای گزینش بر اساس تعهد و امانت؛ آموزش ارزش‌محور؛ ارزیابی عملکرد با شاخص‌های اخلاقی و فنی
تعهد عاطفی قرآنی	احساس افتخار از عضویت در سازمانی که ارزش‌های الهی را پاس می‌دارد؛ دلبستگی به مأموریت سازمان
تعهد هنجاری قرآنی	احساس وظیفه برای ماندن و خدمت؛ وجدان ناراحت از ترک ناگهانی سازمان؛ وفاداری به عهد استخدام
تعهد مستمر مسئولانه	ماندن در سازمان نه فقط از ترس هزینه‌ها، بلکه به خاطر ناتمام ماندن امانت‌ها و پروژه‌های مهم
پیامدها (OCB)، عملکرد...	کمک داوطلبانه به همکاران؛ پیشنهاد بهبود؛ کیفیت کار؛ ترک خدمت کم؛ اعتماد متقابل

جدول ۲. ابعاد الگوی مفهومی مبانی معرفتی و انسان‌شناختی تعهد سازمانی (خلاصه نظریه)

سطح/بع د	مؤلفه‌های اصلی	نمونه پشتوانه قرآنی/روایی	نمونه پشتوانه مدیریتی / تجربی
مبانی معرفتی	توحید، عبودیت، حساب، وحی	ذاریات: ۵۶؛ زلزال: ۷-۸	Ali(۲۰۰۵); Beekun(۱۹۹۶)
مبانی	دوساحتی	سجده: ۹؛	منطقه‌ی و فروغی

انسان‌شناختی	بودن، اختیار، کرامت، امانت	احزاب: ۷۲؛ نساء: ۵۸	(۱۳۹۶)؛ گرجی‌پور (۱۴۰۲)
سازوکارها ی اخلاقی سازمانی	اخلاق کار اسلامی، عدالت، امانت‌داری، رهبری الهام‌بخش	نساء: ۵۸؛ آل‌عمران: ۱۰۴	Asadi & Shirzad (۱۳۹۱); Nasution & Rafiki (۲۰۲۰); عطائی و همکاران (۱۴۰۳)
پیامدهای تعهد	تعهد عاطفی، مستمر، هنجاری؛ OCB؛ بهره‌وری	مفهومی (وفای به عهد، امانت)	Meyer & Allen (۲۰۲۲) Udin؛ (۱۳۹۱)؛ پورچلارس و همکاران (۱۴۰۴)

۳/۵. گزاره‌های نظری قابل آزمون

گزاره ۱: هرچه مبانی معرفتی توحیدی (توحید، عبودیت، حساب‌محوری) در کارکنان قوی‌تر باشد، مبانی انسان‌شناختی قرآنی (درک کرامت، امانت‌داری، اختیار مسئولانه) در آن‌ها بیشتر درونی می‌شود.

گزاره ۲: مبانی انسان‌شناختی قرآنی، اثر مثبت و معناداری بر اخلاق کار اسلامی و عدالت سازمانی درک‌شده دارند.

گزاره ۳: اخلاق کار اسلامی و عدالت سازمانی، نقش میانجی بین مبانی انسان‌شناختی و ابعاد سه‌گانه‌ی تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری، مستمر مسئولانه) ایفا می‌کنند.

گزاره ۴: تعهد سازمانی قرآنی (در هر سه بعد) اثر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی، عملکرد و قصد ترک خدمت دارد.

گزاره ۵: تأثیر مبانی معرفتی و انسان‌شناختی بر تعهد سازمانی، در سازمان‌هایی که رهبری الهام‌بخش اسلامی و نظام منابع انسانی هم‌سو با ارزش‌های دینی دارند، قوی‌تر از سازمان‌های فاقد این ویژگی‌هاست (نقش تعدیل‌گر).

این گزاره‌ها می‌توانند هم در همان مقاله به‌صورت «پیشنهاد‌های پژوهشی برای تحقیقات آتی» درج شوند و هم در یک مطالعه کمی مستقل، تبدیل به فرضیه‌های معادلات ساختاری شوند.

۶. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این مقاله تلاش کرد نشان دهد که تعهد سازمانی، اگر در چارچوب جهان‌بینی قرآنی و انسان‌شناسی اسلامی فهم شود، صرفاً یک سازه روان‌شناختی و سازمانی نیست، بلکه صورت خاصی از وفای به عهد الهی در بستر کار و سازمان است. در سطح مبانی معرفتی، توحید، عبودیت و حساب‌محوری، منبع‌نهایی هنجارها و تعهدات را شکل می‌دهند. در سطح انسان‌شناختی، دوساحتی بودن انسان، اختیار، کرامت و امانت، ظرفیت‌های درونی انسان برای تعهد را توضیح می‌دهند. در سطح رفتاری، اخلاق کار اسلامی و عدالت، به‌عنوان سازوکارهای تحقق این مبانی، بر تعهد سازمانی و پیامدهای آن اثر می‌گذارند.

نتایج پژوهش‌های تجربی اخیر در ایران و سایر کشورهای اسلامی، این چارچوب را تقویت می‌کند و نشان می‌دهد که اخلاق کار اسلامی، معنویت اسلامی و رهبری مبتنی بر ارزش‌های دینی، با تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد رابطه مثبت دارند (Asadi & Shirzad, ۱۳۹۱; Ansari & Ardakani, ۲۰۱۳; Nasution & Rafiki, ۲۰۲۰; Udin, ۲۰۲۲; پورچلارس و همکاران، ۱۴۰۴؛ عطائی و همکاران، ۱۴۰۳).

از منظر کاربردی، الگوی مفهومی پیشنهادی می‌تواند در سه سطح به کار گرفته شود:

۱. **سطح نظری:** توسعه مدل‌های بومی تعهد سازمانی اسلامی و نقد مدل‌های رایج غربی از منظر انسان‌شناسی قرآنی؛
۲. **سطح روش‌شناختی:** طراحی ابزارهای سنجش تعهد سازمانی مبتنی بر مفاهیم قرآنی امانت، وفای به عهد و عبودیت؛
۳. **سطح سیاست‌گذاری:** بازنگری در نظام‌های مدیریت منابع انسانی، انتخاب، تربیت و ارزیابی مدیران و کارکنان بر اساس ترکیب تخصص و تعهد، و نه صرفاً شایستگی‌های فنی.

منابع

قرآن کریم

۱. اسدی، محسن، و شیرزاد، مهران. (۱۳۹۱)، نقش اخلاق کاری اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی، فصلنامه مطالعات دین، معنویت و مدیریت، ۱(۲)، ۱۳۳-۱۵۰.
۲. پورچلارس، میترا، و همکاران. (۱۴۰۴)، بررسی ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی و عوامل مرتبط با آن در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان، مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان، ۳۳(۲)، ۱۹۵-۲۰۵.
۳. جواد آملی، عبدالله. (۱۳۹۲)، انسان در قرآن، قم: اسراء.

۴. شریف رضی، سیدرضی. (۱۳۸۶)، نهج البلاغه (تحقیق صبحی صالح)، قم: دارالکتاب الإسلامية.
۵. طباطبائی، محمدحسین. (۱۴۱۷ق)، المیزان فی تفسیر القرآن، ج ۱-۲۰. قم: جماعة المدرسين.
۶. عطائی، مهدی، و همکاران. (۲۰۲۴)، تأثیر مؤلفه‌های عدالت و تعهد سازمانی و اخلاق کار اسلامی بر بهره‌وری کارکنان سازمان جهاد کشاورزی، پژوهش‌های توسعه روستایی، ۱۵(۱)، ۸۹-۱۰۸.
۷. گرجی‌پور، محمدرضا. (۱۴۰۲)، چارچوب خط‌مشی توسعه انسانی در سازمان بر پایه انسان‌شناسی قرآنی، مدیریت توسعه منابع انسانی، ۱۵(۳)، ۱-۲۴.
۸. منطقی، محسن، و فروغی، سردار محمد. (۱۳۹۶)، مبانی انسان‌شناسی قرآنی در مدیریت اسلامی، مطالعات قرآن و علوم، ۱(۲)، ۱۰۵-۱۴۴.
۹. «تعهد و تخصص». (۱۴۰۴). در: ویکی امام خمینی. بازیابی از: fa.wiki.khomeini.ir.
۱۰. نگرش به حکومت و مدیریت از منظر امام علی (ع)، (۱۳۹۳). پایگاه حوزه علمیه.
۱۱. Ali, A. J. (۲۰۰۵). Islamic Perspectives on Management and Organization. Cheltenham: Edward Elgar.
۱۲. Ali, A. J., & Al-Owaihian, A. (۲۰۰۸). Islamic work ethic: A critical review. Cross Cultural Management: An International Journal, ۱۵(۱), ۵-۱۹.
<https://doi.org/10.1080/13527600801848791>
۱۳. Asutay, M., et al. (۲۰۲۲). The impact of Islamic spirituality on job satisfaction and organizational commitment: The mediating role of work ethics. Journal of Business Ethics, ۱۷۹(۴), ۱-۲۰.
۱۴. Frone, M. R. (۲۰۱۸). What happened to the employed during the Great Recession? A US population study of net change in employee insecurity, health, and organizational commitment. Journal of Vocational Behavior, ۱۰۷, ۲۴۶-۲۶۰.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.001>
۱۵. Hanaysha, J. (۲۰۱۶). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment. Procedia – Social and Behavioral Sciences, ۲۲۹, ۲۹۸-۳۰۶.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.140>
۱۶. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (۱۹۹۱). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, ۱(۱), ۸۹-۶۱.
۱۷. Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (۲۰۰۱). Commitment in the workplace: Toward a general model. Human Resource Management Review, ۱۱(۳), ۲۹۹-۳۲۶.

۱۸. Nasution, F. N., & Rafiki, A. (۲۰۲۰). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*, ۵۵(۲), ۱۹۵-۲۰۵. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-0011-2019-01>
۱۹. Rizk, R. R. (۲۰۰۸). Back to basics: An Islamic perspective on business and work ethics. *Social Responsibility Journal*, ۴(۲/۱), ۲۴۶-۲۵۴
۲۰. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (۲۰۲۲). *Organizational Behavior* (۱۸th Global ed.). Harlow: Pearson.
۲۱. Rokhman, W. (۲۰۱۰). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, ۱۵(۱), ۲۱-۲۷
۲۲. Romi, M. V. (۲۰۲۰). Islamic work ethics-based organizational citizenship behavior: The role of job satisfaction and commitment. *International Journal of Higher Education*, ۹(۲), ۷۸-۹۰
۲۳. Salahudin, S. N., Baharuddin, S. A., Abdullah, M. S., & Osman, A. (۲۰۱۶). The effect of Islamic work ethics on organizational commitment. *Procedia Economics and Finance*, ۳۵, ۵۸۲-۵۹۰
۲۴. Sodikin, M., Fachrunnisa, O., & Cahyono, C. (۲۰۲۳). Ihsan commitment: A new concept of workplace commitment in Islamic perspective. *Journal of Islamic Business and Management*, ۱۳(۱), ۲۴۵-۲۷۰
۲۵. Udin, U. (۲۰۲۲). Islamic work ethics, affective commitment, and employee performance. *SAGE Open*, ۱۲(۱), ۱-۱۲. <https://doi.org/10.1177/21582440221080263/10.1177>
۲۶. Yulius, Y., et al. (۲۰۲۲). The effect of Islamic visionary leadership on organisational performance: The mediating role of organisational commitment. *HTS Teologiese Studies/Theological Studies*, ۷۸(۴), ۱-۱۰