

کاربست مفاهیم روانشناسی اسلامی در طراحی چارچوب‌های اخلاق اسلامی در محیط کار

مرضیه عزیزی پور^۱

^۱ گروه روانشناسی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف واکاوی و کاربرست مؤلفه‌ها و مفاهیم بنیادین روانشناسی اسلامی در جهت طراحی و تدوین چارچوب‌های عملیاتی اخلاق اسلامی در محیط کار به مرحله اجرا درآمده است. ساختارهای مدیریت نوین به دلیل اتکای صرف بر مدل‌های انضباطی بیرونی، با افت تعهد درونی و تشدید تعارضات اخلاقی مواجه شده‌اند؛ از این رو پیوند میان زیرساخت‌های روان‌شناختی بومی-دینی با کدهای رفتاری سازمان‌ها ضرورتی بنیادین یافته است. روش‌شناسی این پژوهش از نوع آمیخته (کیفی-کمی) و از حیث هدف کاربردی است. در فاز کیفی، مفاهیم روانشناسی اسلامی از طریق تحلیل محتوای اسناد و متون تخصصی استخراج و با روش دلفی فازی غربالگری گردید. در فاز کمی، رویکرد توصیفی-پیمایشی به کار گرفته شد؛ جامعه آماری شامل کارکنان و مدیران دستگاه‌های اجرایی، ستادی و خدماتی استان تهران بود که از میان آن‌ها، ۳۸۴ نفر بر پایه جدول کرجسی و مورگان و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه ساختاریافته مشتمل بر مؤلفه‌های سلامت روانی-توحیدی، خودتنظیمی ایمانی (تزکیه و محاسبه)، کمال‌گرایی مثبت و وجدان کاری اسلامی با طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت بود که روایی همگرا، واگرا و پایایی آن (ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۸۸ و پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۸۵) تأیید شد. تحلیل داده‌ها با مدل‌سازی معادلات ساختاری بر پایه روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزارهای اس‌پی‌اس‌اس و اسمارت‌پی‌ال‌اس انجام گرفت. یافته‌های حاصل از ارزیابی مدل ساختاری نشان داد که متغیرهای تزکیه نفس، نیت متعالی، تقوای درونی، توکل و تاب‌آوری معنوی اثر مثبت، مستقیم و معناداری بر شکل‌گیری اخلاق اسلامی در محیط کار دارند؛ در این میان، متغیر خودپایشی ایمانی (محاسبه نفس) با ضریب مسیر ۰/۴۱۸ و آماره تبیین قوی، بالاترین سهم را در مهار رفتارهای انحرافی شغلی و نهادینه‌سازی کدهای اخلاقی ایفا نمود. در نتیجه‌گیری کلی، مدل مفهومی برآمده از این پژوهش نشان داد که تلفیق نگاه انسان‌شناختی روانشناسی اسلامی با نظام مدیریت عملکرد، کنترل بیرونی را به صیانت پایدار درونی تبدیل نموده و زمینه تکوین سازمان متعالی را فراهم می‌سازد.

واژه‌های کلیدی: روانشناسی اسلامی، اخلاق کار اسلامی، تزکیه نفس، رفتارهای شهروندی سازمانی، خودپایشی ایمانی، محیط کار اخلاقی.

مقدمه

محیط کار در جهان معاصر به دلیل دگرگونی‌های ساختاری پرشتاب، جهانی‌شدن بازارها، رقابت فزاینده اقتصادی و تحولات شگرف در ابزارهای ارتباطی و فناوریانه، به کانونی متلاطم از چالش‌های رفتاری، روانی و ارزشی تبدیل شده است (حسینی و همکاران، ۱۴۰۲). رفتارهای ضدتولید، زوال سرمایه اجتماعی، کاهش شفافیت، بی‌عدالتی‌های توزیعی و کاهش رضایت شغلی از آسیب‌های عمده‌ای به شمار می‌روند که پایه‌های پایداری سازمان‌های مدرن را به لرزه درآورده‌اند (علی و همکاران، ۲۰۲۰). مکاتب مدیریت کلاسیک و نئوکلاسیک و رویکردهای رفتار سازمانی رایج که ریشه در پارادایم‌های مادی‌گرایانه و مکتب اصالت سود دارند، انسان سازمانی را اساساً به عنوان «انسان اقتصادی» تصویر می‌کنند؛ موجودی که رفتارهای سازمانی‌اش تنها در پاسخ به مشوق‌های مادی، پاداش‌های اقتصادی، ترس از تنبیه و محاسبات هزینه-فایده تعریف و تنظیم می‌شود (احمدی و مهدوی، ۱۴۰۱). این مدل‌های انضباطی صلب بیرونی و سازوکارهای نظارتی، نه تنها هزینه‌های سرسام‌آور اداری و حقوقی را بر پیکره نظام‌های اجرایی تحمیل کرده‌اند، بلکه به دلیل غفلت از ابعاد باطنی، عاطفی و وجودی انسان، نتوانسته‌اند تعهد اخلاقی پایدار را به وجود آورند و به محض کاهش فشار نظارت بیرونی، انحرافات کاری بار دیگر پدیدار می‌شوند (خان و همکاران، ۲۰۲۲). از سوی دیگر، رویکردهای اخلاق کاربردی سکولار نیز به دلیل جداسازی اخلاق از جهان‌بینی متافیزیکی و تلقی آن صرفاً به عنوان ابزاری در خدمت سودآوری یا بقای سازمانی، از نیروی الزام‌آور درونی بی‌بهره مانده‌اند (قاسمی و شریفی، ۱۴۰۰).

بیان مسئله بنیادین پژوهش بر این واقعیت استوار است که کدهای اخلاق حرفه‌ای تدوین‌شده در سازمان‌ها بدون پشتوانه روان‌شناختی عمیق و اصیل، به قالب‌های اداری صوری، خشک و بی‌اثر تنزل یافته‌اند؛ در نتیجه، شکافی ژرف میان «دانش اخلاقی» و «کنش اخلاقی» کارکنان پدید آمده است که سازمان‌ها را با بحران مسئولیت‌پذیری مواجه می‌سازد (مطهری‌نیا و همکاران، ۱۴۰۳). در این بافت، روانشناسی اسلامی به عنوان رشته‌ای معرفتی، انسان‌شناختی و نظام‌مند که برآمده از هستی‌شناسی توحیدی و درک واقع‌بینانه از مراتب و قوای باطنی انسان است، ظرفیت‌های نظری و عملی بی‌بدیلی برای بازتعریف انگیزش، شخصیت و رفتار در سازمان ارائه می‌دهد (نوروزی، ۱۳۹۹). در منظومه روانشناسی اسلامی، انسان موجودی چندبعدی تلقی می‌شود که کانون رفتارهای او «قلب» و «نفس» است؛ نفسی که دارای مراتب گوناگون از مرتبه حیوانی و کشش‌های سرکش (اماره) تا بیداری عقلانی و سرزنش‌گر (لوامه) و سرانجام مرتبه آرامش عمیق وجودی و انطباق با حقیقت هستی (مطمئن) می‌باشد (کریمی و همکاران، ۱۴۰۲). اخلاق کاری در این چارچوب نظری، حاصل یک توافق اداری شکننده یا مکانیسم هم‌رنگی با جماعت نیست، بلکه تجلی سلامت روانی، ثبات شخصیتی و شکوفایی مراتب متعالی نفس به شمار می‌رود (شمس‌الدین، ۲۰۲۱).

اهمیت انجام این پژوهش از آن رو دوچندان است که سازمان‌ها را از مصرف‌کننده منفعل تئوری‌های وارداتی فارغ از فرهنگ بومی نجات بخشیده و الگویی بومی-دینی را برای طراحی محیط‌های کاری بالنده صورت‌بندی می‌نماید؛ الگویی که در آن سلامت روانی نیروی کار نه در کسب لذت‌های حسی زودگذر، بلکه در نیل به رضایت باطنی، فلاح و تقرب الهی از مسیر خدمت سازمانی به خلق محقق می‌شود (باقری و سعیدی، ۱۴۰۱). شکاف دانشی موجود در پهنه ادبیات مدیریتی و روان‌شناختی نشان می‌دهد که اکثر مطالعات پیشین یا به توصیف انتزاعی و کلامی-فلسفی مفاهیم اخلاق اسلامی بسنده کرده‌اند و سازوکارهای اجرایی آن را مغفول نهاده‌اند، یا در بررسی‌های روان‌شناختی صنعتی خود نتوانسته‌اند ارتباط ارگانیک میان سازه‌های روان‌شناختی اسلامی (همچون تزکیه نفس، توکل، صدق و مهار هوی) را با شاخص‌های عینی عملکرد اخلاقی در محیط‌های شغلی امروز تبیین نمایند (رحمان و همکاران، ۲۰۲۳).

هدف غایی تحقیق حاضر، پر کردن این خلأ پژوهشی از رهگذر تدوین، اعتبارسنجی و کاربست یک الگوی جامع مفهومی است که نشان دهد چگونه سازه‌های روانشناسی اسلامی قادرند زیربنای معرفتی، انگیزشی و عاطفی لازم برای استقرار نظام اخلاق حرفه‌ای را فراهم آورند (صالحی و همکاران، ۱۴۰۲). این مطالعه بر آن است تا مشخص سازد که چه پیوندی میان فرایندهای تربیتی-روان‌شناختی اسلامی از قبیل نیت، خودآگاهی معنوی و محاسبه نفس با رفتارهای شغلی از قبیل صیانت از بیت‌المال،

امانت‌داری حرفه‌ای، خیرخواهی سازمانی و کاهش ناهنجاری‌های اداری وجود دارد و از این طریق، چهارچوبی نوین، جامع و یکپارچه در پیش روی طراحان خط‌مشی‌های منابع انسانی در جامعه اسلامی قرار دهد (زیدان، ۲۰۲۴).

مبانی نظری

روانشناسی اسلامی به مثابه تبیین ساختارمند رفتار و فرایندهای ذهنی-روانی انسان بر مدار جهان‌بینی توحیدی و متون معتبر اسلامی، ساختار روان انسان را به عنوان یک کل به‌هم‌پیوسته و پویا بررسی می‌کند که حول غایتی کمال‌جویانه سامان یافته است (نوروزی، ۱۳۹۹). بر خلاف مکاتب روانشناسی سکولار مانند رفتارگرایی یا روانکاوی کلاسیک که انسان را تابع محرک‌های بیرونی یا تکانه‌های غریزی واپس‌رانده ناخودآگاه می‌دانند، روانشناسی اسلامی بر عنصر «فطرت الهی»، اراده آزاد، آگاهی و عقلانیت متعالی تأکید می‌ورزد (قاسمی و شریفی، ۱۴۰۰). در این چارچوب نظری، شخصیت انسان متشکل از لایه‌های متمایز اما تعامل‌گر است:

۱. بُعد طبیعی-غریزی (بدن و غرایز صیانت از نفس)؛

۲. بُعد ادراکی-عقلانی (قوه تشخیص خیر و شر)؛

۳. بُعد قلبی-معنوی (کانون شهود، ایمان و جهت‌گیری غایی زندگی).

مفهوم «نفس» در روانشناسی اسلامی ایستا نبوده، بلکه سیستمی پویا از دگرگونی است؛ به طوری که انسان در مسیر پویایی روانی خود می‌تواند از مرحله نفس اماره (تحت سیطره تکانه‌های خودخواهانه، فسادانگیز و ضدسازمانی) به مرحله نفس لواحه (ایجاد آگاهی اخلاقی، احساس شرم سازنده، وجدان کاری و بازدارندگی از انحرافات شغلی) و در نهایت به قله نفس مطمئنه (آرامش درونی، خدمتگزاری بی‌دریغ، دگرخواهی توحیدی و امانت‌داری بی‌قیدوشرط) گام نهد (شمس‌الدین، ۲۰۲۱).

اخلاق اسلامی در محیط کار به عنوان منظومه‌ای جامع از ارزش‌ها، بایسته‌ها و هنجارهای رفتاری تعریف می‌شود که بر پایه ادراک رابطه سه‌گانه انسان با خدا، با خود و با دیگران (همکاران، ارباب‌رجوع و کل جامعه) طراحی شده است (علی و همکاران، ۲۰۲۰). در این نظام اخلاقی، «کار» صرفاً یک پیشه جهت کسب معیشت نیست؛ بلکه نوعی جهاد سازنده، عبادت عملی، مسئولیت‌تمدن‌ساز و امانت الهی شمرده می‌شود (احمدی و مهدوی، ۱۴۰۱). ادغام مبانی روانشناسی اسلامی در بستر اخلاق کار، مفهومی نو از رفتارهای شهروندی سازمانی می‌آفریند که انگیزه‌های آن نه تحسین مدیران یا ارتقای رتبه سازمانی، بلکه تجلی صدق، خیرخواهی و احسان است (خان و همکاران، ۲۰۲۲). مفاهیم مرکزی نظیر «تزکیه نفس» (پالایش روانی از رذایل اخلاقی همچون حسد، طمع، ریا و بخل)، «تقوا» (خودتنظیمی پایدار و وقایه روانی در برابر وسوسه‌های انحراف و تخلف) و «محاسبه نفس» (پایش و خودارزیابی مستمر رفتار شغلی) ستون‌های اصلی شکل‌گیری اخلاق عملیاتی در سازمان را برپا می‌سازند (رحمان و همکاران، ۲۰۲۳).

مؤلفه روانشناسی اسلامی	مفهوم نظری	تبلور رفتاری در محیط کار	کارکرد در چارچوب اخلاق کار
تزکیه نفس (پالایش روان)	تطهیر درون از گرایش‌های منفعت‌طلبانه تخریب‌گر و رذایل اخلاقی	کاهش رفتارهای غیراخلاقی، غیبت سازمانی، حسادت و کم‌کاری پنهان	صیانت از سلامت فضای ارتباطی سازمان و کاهش تعارضات مخرب
نیت الهی (قصد قربت)	هدایت انگیزه‌ها به سوی رضایت خداوند و ایجاد جهت‌گیری متعالی	صداقت در کار، تعهد شغلی بالا بدون چشم‌داشت پاداش‌های فوری مادی	پایداری عملکرد اخلاقی در غیاب کنترل مستقیم ناظران
تقوای شغلی	ایجاد حریم حفاظتی درونی در	امانت‌داری در بیت‌المال، حفظ	ایجاد نظارت خودجوش درونی و

کاستن از هزینه‌های بازرسی بیرونی	اسرار اداری و رعایت انضباط کاری	برابر تمایلات انحرافی و وسوسه‌های اداری	(خودتنظیمی ایمانی)
تضمین بهبود مستمر رفتار و کمال‌گرایی مثبت اخلاقی در حرفه	بازخوردگیری شخصی، اصلاح فعالانه خطاها و ارتقای مداوم کیفیت	ارزیابی منظم شخصی رفتارهای صورت گرفته در قبال وظایف محوله	محاسبه و مراقبه نفس
جلوگیری از رفتارهای ماکیاولیستی، چاپلوسی و تصمیمات غیراخلاقی ناشی از ترس	کاهش اضطراب شغلی، افزایش امید و تاب‌آوری در برابر بحران‌ها	اتکا به علم و قدرت الهی پس از به‌کارگیری نهایت تدبیر و تلاش عقلانی	توکل و تسلیم سازنده
ایجاد فرهنگ همدلی، همکاری جمعی و تقویت روحیه سرمایه اجتماعی	رفتار شهروندی سازمانی، دستگیری از همکاران و تکریم ارباب رجوع	نیکی فراتر از تکالیف خشک قراردادی بدون توقع جبران	احسان و ایثار کاری

پیشینه پژوهش

مطالعات انجام شده در حوزه مدیریت اسلامی و اخلاق کار در طی دهه اخیر، روند تکاملی قابل توجهی را سپری نموده و از مباحث صرفاً نظری به سمت سنجش‌های تجربی گرایش یافته است. علی و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی بین‌المللی با عنوان «تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتارهای نوآورانه و درگیری شغلی» که بر روی کارکنان بخش‌های تولیدی و خدماتی در چهار کشور اسلامی انجام شد، به این نتیجه دست یافتند که مؤلفه‌های اخلاق کار اسلامی، از جمله وجدان و امانت‌داری، رابطه‌ای مثبت، مستقیم و معنادار با تعهد سازمانی و سلامت عاطفی کارکنان دارند. در مطالعه‌ای دیگر، خان و همکاران (۲۰۲۲) نشان دادند که اخلاق کار اسلامی به عنوان یک میانجی روان‌شناختی قدرتمند عمل می‌کند که آثار مخرب استرس شغلی و ناامنی اقتصادی بر رفتارهای انحرافی کارمندان را مهار می‌سازد؛ این نویسندگان نتیجه گرفتند که درونی‌سازی ابعاد ایمانی رفتار، نوعی سپر ایمنی شناختی در برابر بحران‌های سازمانی پدید می‌آورد. همچنین، رحمان و همکاران (۲۰۲۳) در مقاله‌ای با تمرکز بر الگوهای نوین رهبری، نقش روانشناسی اسلامی و تقوای درونی را در شکل‌گیری «رهبری خدمت‌گزار اخلاقی» تبیین کردند و نشان دادند که مدیرانی که به تزکیه نفس باور دارند، محیط‌هایی مبتنی بر عدالت توزیعی و شفافیت ایجاد می‌کنند. علاوه بر این، زیدان (۲۰۲۴) در بررسی تطبیقی میان اخلاق کسب‌وکار غربی و چارچوب‌های رفتاری اسلامی تأکید کرد که در اخلاق اسلامی، ضمانت اجرا کاملاً درونی و مبتنی بر احساس حضور دائمی در محضر خداوند (مراقبه) است، در حالی که در پارادایم‌های لیبرال، اخلاق بر قراردادهای بیرونی متزلزل بنا شده است.

در عرصه مطالعات داخلی، قاسمی و شریفی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «نقش ابعاد معنویت اسلامی در پیش‌بینی تعهد حرفه‌ای کارکنان دانشگاهی»، به این یافته رسیدند که پایبندی به مناسک باطنی و انگیزه خدمت الهی بیش از ۶۰ درصد از تغییرات رفتار اخلاقی و پرهیز از فساد اداری را تبیین می‌نماید. باقری و سعیدی (۱۴۰۱) در پژوهش پیمایشی خود میان پرسنل سازمان‌های دولتی، مدل ساختاری جامعی طراحی کردند که نشان داد «خودپایشی ایمانی» به عنوان یکی از مفاهیم روانشناسی اسلامی، همبستگی منفی و شدیدی با رفتارهای ضدتولید (همچون اتلاف وقت، استفاده شخصی از اموال سازمان و عدم تکریم مراجعان) دارد. کریمی و همکاران (۱۴۰۲) نیز اثر میانجی «تزکیه نفس» را بر تاب‌آوری و سلامت روانی کادر درمان در دوران بحران‌های بهداشتی بررسی کردند و نشان دادند که رویکردهای روانشناسی اسلامی نقشی تعیین‌کننده در استقامت اخلاقی و فداکاری پرسنل ایفا کرده است. در نهایت، مطهری‌نیا و همکاران (۱۴۰۳) در تبیین مدل توسعه شایستگی‌های اخلاقی مدیران نشان دادند که خلأ آموزش‌های مبتنی بر روانشناسی اسلامی، عامل ناکارآمدی پروتکل‌های اخلاقی ابلاغ شده در سیستم اداری کشور بوده است. با وجود این گنجینه پژوهشی، مقایسه و واکاوی این پیشینه‌ها آشکار

می‌سازد که اغلب تحقیقات پیشین به طور مجزا به سنجش «اخلاق کار اسلامی» یا «سلامت روانی معنوی» پرداخته‌اند و یک الگوی ساختاریافته چندبُمدار را با داده‌های آماری مستحکم به اثبات برساند، همچنان نیاز به بررسی عمیق داشت؛ مدار را با داده‌های آماری مستحکم به اثبات برساند، همچنان نیاز به بررسی عمیق داشت؛ نقصی که مقاله حاضر مستقیماً به جبران آن اهتمام ورزیده است.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از حیث هدف در زمره پژوهش‌های کاربردی و از بعد ماهیت و روش، در چارچوب تحقیقات آمیخته (کیفی-کمی) طبقه‌بندی می‌شود. در بخش نخست (فاز کیفی)، از طریق روش تحلیل مضمون و بررسی اسنادی-اجتهادی متون تخصصی روانشناسی اسلامی و فقه اخلاق، مؤلفه‌های بنیادین روانشناسی مرتبط با رفتارهای حرفه‌ای شناسایی و استخراج شدند؛ سپس این مؤلفه‌ها در قالب تکنیک دلفی فازی در اختیار ۱۵ نفر از صاحب‌نظران خبره دانشگاهی و حوزوی در رشته‌های روانشناسی، مدیریت منابع انسانی و فلسفه اخلاق قرار گرفت تا پیرامون اعتبار سازه‌ها اجماع حاصل شود. در بخش دوم (فاز کمی)، با به‌کارگیری یک طرح پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی و مدل‌سازی معادلات ساختاری، اعتبار تجربی مؤلفه‌های احصاشده مورد سنجش قرار گرفت. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان و مدیران دستگاه‌های اجرایی، ستادی و خدماتی فعال در سطح استان تهران به تعداد برآوردشده افزون بر ۱۰۰ هزار نفر بود؛ به منظور تعیین اندازه نمونه، با استناد به فرمول نمونه‌گیری جامعه نامحدود کوکران و جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان حداقل حجم نمونه تعیین گردید. برای گردآوری داده‌ها، روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب به کار گرفته شد تا بخش‌های مختلف دولتی، اداری، مالی و خدماتی بازنمایی متوازی در نمونه داشته باشند؛ در مجموع ۴۲۰ پرسشنامه توزیع شد که پس از غربالگری اولیه و حذف پرسشنامه‌های ناقص، ۳۹۵ پرسشنامه معتبر و کامل مبنای تحلیل نهایی قرار گرفت. ابزار پژوهش پرسشنامه استانداردسازی‌شده بر پایه طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (از ۱: کاملاً مخالفم تا ۵: کاملاً موافقم) بود که چهار سازه روانشناسی اسلامی (تزکیه نفس و تطهیر اخلاقی، نیت و اخلاص شغلی، تقوای سازمانی و خودتنظیمی، محاسبه و مراقبه نفس) و دو پیامد سازمانی (پایبندی به اخلاق اسلامی کار و اجتناب از رفتارهای ضدتولید) را اندازه‌گیری می‌کرد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه به تأیید پانل خبرگان رسید و روایی همگرا از طریق شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) و روایی واگرا با ماتریس فورنل و لارکر بررسی گردید. همچنین پایایی سازه‌ها از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) احراز شد. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات، آمار توصیفی و آزمون‌های نرمال بودن داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار اسپاس نسخه ۲۶ صورت پذیرفت و آزمون فرضیه‌ها و برازش کلی مدل از طریق رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری بر مبنای حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزار اسمارت‌پی‌ال‌اس نسخه ۴ اجرا شد.

یافته‌ها و تحلیل داده‌ها

در بخش آمار توصیفی، بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی ۳۹۵ نفر از پاسخ‌دهندگان نهایی نشان داد که ۲۴۸ نفر (۶۲/۸ درصد) از آن‌ها را مردان و ۱۴۷ نفر (۳۷/۲ درصد) را زنان تشکیل داده‌اند. از لحاظ بازه سنی، ۶۴ نفر (۱۶/۲ درصد) زیر ۳۰ سال، ۱۹۲ نفر (۴۸/۶ درصد) بین ۳۱ تا ۴۵ سال، و ۱۳۹ نفر (۳۵/۲ درصد) بالای ۴۵ سال سن داشتند. از نظر سطح تحصیلات، ۵۲ نفر (۱۳/۲ درصد) دارای مدرک کاردانی یا کمتر، ۲۰۸ نفر (۵۲/۷ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۱۰۸ نفر (۲۷/۳ درصد) کارشناسی ارشد و ۲۷ نفر (۶/۸ درصد) دارای مدرک دکتری تخصصی بودند که بازتاب‌دهنده سطح ادراکی و تخصص قابل‌قبول نمونه برای پاسخ‌گویی به ابزار پژوهش است. سابقه کاری نمونه آماری نیز با میانگین ۱۲/۴ سال، گستره‌ای غنی از تجربیات شغلی را در محیط کار بازنمایی می‌کرد.

پیش از آزمون فرضیه‌های پژوهش، شاخص‌های روایی همگرا، پایایی و توصیف متغیرهای مکنون مدل مورد بررسی قرار گرفت. در جدول شماره ۲، مقادیر میانگین، انحراف معیار، ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج‌شده به تفکیک ابعاد گزارش شده است. مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۰۷ و مقادیر میانگین واریانس استخراج‌شده بالاتر از ۰/۵۰ حاکی از پایایی و روایی همگرای بسیار مطلوب ابزارهای اندازه‌گیری است.

جدول ۲: آماره‌های توصیفی، پایایی و روایی همگرای سازه‌های پژوهش

نام متغیر / سازه	میانگین	انحراف معیار	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE)
تزکیه نفس و صیانت روانی	۳/۸۹	۰/۶۲	۰/۸۸۴	۰/۹۱۵	۰/۶۸۴
نیت و قصد الهی در کار	۴/۱۲	۰/۵۵	۰/۸۶۵	۰/۹۰۲	۰/۶۴۸
تقوای سازمانی (خودتنظیمی)	۳/۹۵	۰/۵۹	۰/۸۹۲	۰/۹۲۱	۰/۷۰۱
محاسبه و مراقبه شغلی	۳/۷۴	۰/۶۸	۰/۸۷۱	۰/۹۰۶	۰/۶۵۹
اخلاق کار اسلامی (متغیر مکنون وابسته)	۴/۰۶	۰/۴۸	۰/۹۱۸	۰/۹۳۷	۰/۷۱۳
رفتارهای شهروندی سازمانی	۳/۹۸	۰/۵۲	۰/۸۹۰	۰/۹۱۸	۰/۶۹۲

برای ارزیابی روایی واگرا، معیار فورنل و لارکر مورد استفاده قرار گرفت که نتایج آن بیانگر بزرگتر بودن جذر میانگین واریانس استخراج‌شده هر متغیر از مقادیر همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها بود که گویای استقلال سازه‌ها در مدل تجربی است.

جهت آزمون فرضیه‌ها، مدل ساختاری معادلات حداقل مربعات جزئی ترسیم و با تکنیک خودراه‌اندازی با ۵۰۰۰ نمونه فرعی ارزیابی شد. شکل مفهومی مدل ساختاری و ضرایب مسیر حاکی از ارتباط نیرومند میان مفاهیم روانشناسی اسلامی با ابعاد اخلاق کار بود. جدول شماره ۳ جزئیات آزمون فرضیه‌ها شامل ضرایب مسیر، انحراف استاندارد، آماره تی، سطح معناداری و نتیجه ارزیابی را منعکس می‌نماید.

جدول ۳: نتایج آزمون فرضیه‌ها در مدل‌سازی معادلات ساختاری

مسیر فرضیه (رابطه علی)	ضریب مسیر (β)	انحراف استاندارد	آماره تی (t)	سطح معناداری (p)	نتیجه آزمون
تزکیه نفس → اخلاق کار اسلامی	۰/۲۸۴	۰/۰۳۹	۷/۲۸۲	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
نیت و قصد الهی → اخلاق کار اسلامی	۰/۲۱۹	۰/۰۴۲	۵/۲۱۴	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
تقوای سازمانی → اخلاق کار اسلامی	۰/۳۵۶	۰/۰۳۵	۱۰/۱۷۱	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
محاسبه و مراقبه شغلی → اخلاق کار اسلامی	۰/۴۱۸	۰/۰۴۱	۱۰/۱۹۵	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه

تقوای سازمانی → رفتارهای شهروندی سازمانی	۰/۳۴۲	۰/۰۳۸	۹/۰۰۰	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه
اخلاق کار اسلامی → رفتارهای شهروندی سازمانی	۰/۴۸۷	۰/۰۴۵	۱۰/۸۲۲	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه

همان‌طور که ارقام جدول شماره ۳ نشان می‌دهد، آماره‌های تی در تمامی مسیرها بزرگ‌تر از مقدار بحرانی ۲/۵۸ بوده و سطوح معناداری کمتر از ۰/۰۰۱ است که صحتی آشکار بر تأیید قاطعانه کلیه فرضیه‌های پژوهش محسوب می‌شود. سازه «محاسبه و مراقبه شغلی» با ضریب مسیر ۰/۴۱۸ و آماره تی ۱۰/۱۹۵ بالاترین میزان تأثیر مستقیم را بر استقرار اخلاق کار اسلامی نشان داده است و پس از آن «تقوای سازمانی» با ضریب مسیر ۰/۳۵۶ در مرتبه بعدی قرار دارد.

برای ارزیابی کیفیت مدل ساختاری، از شاخص ضریب تعیین و شاخص قدرت پیش‌بینی استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۴ آورده شده است.

جدول ۴: شاخص‌های برازش و قدرت پیش‌بینی مدل ساختاری

متغیر درون‌زا (وابسته)	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌شده	قدرت پیش‌بینی	کیفیت برازش مدل
اخلاق کار اسلامی	۰/۶۹۲	۰/۶۸۹	۰/۴۸۵	بسیار قوی
رفتارهای شهروندی سازمانی	۰/۵۷۱	۰/۵۶۸	۰/۳۸۹	قوی

مقدار ضریب تعیین به دست آمده برای اخلاق کار اسلامی برابر با ۰/۶۹۲ است؛ این امر نشان می‌دهد که ۶۹/۲ درصد از واریانس رفتار و پایبندی به اخلاق اسلامی در محیط کار توسط چهار مؤلفه برگرفته از روانشناسی اسلامی (تزکیه نفس، نیت الهی، تقوای سازمانی، و محاسبه شغلی) تبیین و تشریح می‌گردد. همچنین شاخص قدرت پیش‌بینی برای هر دو متغیر درون‌زا به مراتب بالاتر از آستانه ۰/۳۵ قرار گرفته که دلالت بر توان پیش‌بینی عالی مدل دارد. در نهایت، شاخص نیکویی برازش مدل استاندارد که مقدار آن برابر با ۰/۰۴۴ به دست آمد (پایین‌تر از سقف مجاز ۰/۸۰)، مؤید برازش کلی بسیار مناسب چارچوب مفهومی بر داده‌های واقعی است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج و یافته‌های مستخرج از این پژوهش تحلیلی-پیمایشی به صراحت نشان داد که به‌کارگیری و کاربست سیستماتیک مفاهیم روانشناسی اسلامی در محیط‌های شغلی، یک دگرگونی بنیادین و پارادایمی را در مدیریت اخلاق حرفه‌ای رقم می‌زند و سازوکارهای صلب و هزینه‌بر نظارت بیرونی را به صیانتی پویا، ریشه‌دار و خودتنظیم‌گر بدل می‌سازد؛ این فرایند به صورتی است که کارمند، رفتار اخلاقی را نه از روی اجبار سازمانی یا ترس از جرایم اداری، بلکه در قالب یک نیاز هویتی و سلامت معنوی درون‌سازمانی به منصفه ظهور می‌رساند. مقایسه یافته‌های پژوهش با یافته‌های پیشین همسویی کاملی را نشان می‌دهد؛ نتیجه تأثیر معنادار تزکیه و تقوا بر انضباط و وفاداری سازمانی، کاملاً با نتایج علی و همکاران (۲۰۲۰) و رحمان و همکاران (۲۰۲۳) هماهنگ است که اعلام نموده بودند اخلاق متکی بر ایمان، توان مقاومت کارکنان در برابر فساد مالی و لغزش‌های اداری را ارتقا می‌دهد. همچنین یافته پژوهش دال بر نقش تعیین‌کننده محاسبه و مراقبه بر رفتارهای شهروندی سازمانی، مؤید یافته‌های باقری و سعیدی (۱۴۰۱) و زیدان (۲۰۲۴) است که نشان دادند خودپایشی مذهبی بالاترین همبستگی منفی را با

رفتارهای ضدتولید کاری دارد؛ چرا که بر اساس روانشناسی اسلامی، فرد مؤمن در مرتبه نفس لواحه، رفتارهای کاری خود را با معیارهای عدالت، حق الناس و ادای امانت می‌سنجد و همین فرآیند روانی به طور پیوسته خطاها و کاستی‌های عملکردی وی را جبران می‌کند. علاوه بر این، پژوهش حاضر توانست با نشان دادن نقش متغیر نیت، مطالعات قاسمی و شریفی (۱۴۰۰) و خان و همکاران (۲۰۲۲) را گسترش دهد و اثبات نماید که قصد قربت و جهت‌گیری الهی، اصطکاکات فرسایشی انگیزش‌های مادی را خنثی ساخته و با ایجاد معناداری عمیق در شغل، تعهد سازمانی پایدار ایجاد می‌کند که حتی در مواجهه با کاستی‌های پرداخت یا فشارهای شغلی نیز افت نمی‌کند.

تفسیر تفصیلی این یافته‌ها گویای آن است که اگر نظام‌های ارزشیابی عملکرد در دستگاه‌ها، صرفاً خروجی‌های کمی را مبنا قرار دهند و تحولات بینشی و روان‌شناختی کارکنان را نادیده بگیرند، عملاً اخلاق صوری را پاداش داده و بستری برای ظهور رفتارهای دوگانه، چاپلوسی سازمانی و ریاکاری پدید می‌آورند؛ در مقابل، چنانچه سازمان چارچوب‌های اخلاقی خود را بر مبانی روانشناسی اسلامی بنا نهد، بستری از توانمندسازی معنوی خلق می‌گردد که طی آن، پرسنل احساس کرامت نفس نموده و از تنزل به سطح ابزارهای بی‌روح مکانیکی رهایی می‌یابند. با این وجود، پژوهش حاضر همانند هر کار تجربی دیگر با محدودیت‌هایی مواجه بوده است؛ از جمله اینکه تمرکز جغرافیایی گردآوری داده‌ها بر سازمان‌های مستقر در پایتخت (تهران) به دلیل تفاوت‌های فرهنگی با مناطق کوچک‌تر، تعمیم‌پذیری مطلق نتایج را نیازمند جانب احتیاط می‌سازد؛ افزون بر این، به کارگیری ابزار خودگزارش‌دهی در متغیرهای وابسته به مسائل مذهبی ممکن است تا حدی متأثر از گرایش پاسخ‌دهندگان به موجه‌نمایی اجتماعی باشد، هرچند تدابیر آماری نظیر اطمینان‌بخشی درباره ناشناس ماندن هویت‌ها برای کنترل این خطا اتخاذ شد.

بر پایه این نتایج و به عنوان پیشنهادها کاربردی برای نظام مدیریت، پیشنهاد می‌گردد مدیران منابع انسانی از رویکردهای سنتی بازرسی‌های محسوس، به سوی تقویت مهارت‌های فردی خودپایشی ایمانی (برگزاری کارگاه‌های مراقبه و بهسازی باطنی) حرکت نمایند و شاخص‌های شایستگی مبتنی بر امانت‌داری، صدق و مهار نفس را در کانون معیارهای جذب، ارتقا و گزینش کارکنان قرار دهند. برای پژوهشگران آتی نیز پیشنهاد می‌شود که از طرح‌های پژوهشی طولی و شبه‌آزمایشی استفاده نمایند تا میزان پایداری آموزش‌های روانشناسی اسلامی بر کاهش نرخ تخلفات اداری را در طول دوره‌های زمانی چندساله رصد کنند؛ همچنین، اجرای بررسی‌های تطبیقی میان شرکت‌های فعال در بخش‌های دانش‌بنیان، صنعتی و خدماتی و آزمون متغیرهای تعدیل‌گر نظیر جو اخلاقی حاکم بر محیط کار می‌تواند افق‌های گسترده‌تری از این حوزه تحول‌آفرین را پیش روی جامعه علمی بگشاید و به تحقق آرمان تعالی انسان و ارتقای بهره‌وری در بستر نظام اسلامی یاری رساند.

منابع

- احمدی، م. و مهدوی، ع. (۱۴۰۱). تحلیل تطبیقی مکاتب مدیریت کلاسیک با الگوهای انگیزشی مدیریت اسلامی: بررسی ابعاد کرامت انسانی در بستر تولید. *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۲۶(۳)، ۱۲۵-۱۴۸.
- باقری، ک. و سعیدی، ح. (۱۴۰۱). بررسی اثر خودپایشی ایمانی بر کاهش رفتارهای ضدتولید و ارتقای سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی. *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۱۴(۲)، ۲۱۵-۲۴۰.
- حسینی، س. م.، رحیمی، ف. و کاظمی، ر. (۱۴۰۲). آسیب‌شناسی بحران‌های اخلاقی در نهادهای خدماتی و راهکارهای بازسازی اخلاق حرفه‌ای. *نشریه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۸(۴)، ۵۸-۷۲.

- شمس‌الدین، ن. (۲۰۲۱). روانشناسی اسلامی: مبانی نظری، ساختار نفس و روش‌های بهسازی رفتار. ترجمه م. سجادی (۱۴۰۲). تهران: انتشارات پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- صالحی، م.، تقوی، پ.، و مرادی، ا. (۱۴۰۲). ارائه الگوی تعالی اخلاقی سازمان مبتنی بر نظام خودکنترلی در پرتو اندیشه‌های علوی. فصلنامه مدیریت اسلامی، ۳۱(۱)، ۸۹-۱۱۶.
- قاسمی، ح.، و شریفی، م. (۱۴۰۰). نقش ابعاد معنویت اسلامی در پیش‌بینی تعهد حرفه‌ای و تاب‌آوری سازمانی. مجله روانشناسی و دین، ۱۴(۳)، ۷۵-۹۲.
- کریمی، ر.، اسکندری، ع.، و نوری، ز. (۱۴۰۲). نقش میانجی تزکیه نفس بر سلامت روان و سازگاری شغلی کارکنان. مطالعات روانشناسی سلامت، ۱۲(۴۶)، ۳۳-۵۰.
- مطهری‌نیا، س.، امینی، ر.، و رضایی، ج. (۱۴۰۳). ارزیابی الگوی شایستگی‌های اخلاق‌مدار در طراحی ساختار منابع انسانی اسلامی. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۲۲(۱)، ۹۱-۱۱۳.
- نوروزی، ع. (۱۳۹۹). درآمدی بر روانشناسی اسلامی: با رویکرد تطبیقی با مکاتب معاصر روان‌شناختی. قم: انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).

- Ali, A. J., Falcone, T. W., & Azim, A. A. (2020). Work ethic in Islam: A empirical inquiry on employee commitment and innovative behavior. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 17(3), 241-260.
- Khan, M. A., Jianguo, W., & Mostafa, A. M. (2022). Islamic work ethic and counterproductive work behaviors: The mediating role of job stress and the moderating role of organizational justice. *Journal of Business Ethics*, 178(3), 835-853.
- Rahman, M. H., Abdullah, R., & Yusoff, W. Z. (2023). Psychological foundations of Islamic leadership and workplace ethics: A structural equation modeling approach. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 16(2), 340-358.
- Zidan, A. M. (2024). Beyond Western corporate governance: An Islamic psychological framework for business ethics and moral self-regulation. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 33(1), 112-129.