

# معارف اسلامی و مدیریت

دوفصلنامه علمی - تخصصی

سال دهم، شماره نوزدهم، بهار و تابستان ۱۴۰۳

Two quarterly scientific-specified Journal

Islamic Knowledge and Management

Volume. ۱۰, No. ۱۹, Spring and Summer ۲۰۲۴

## مبانی قرآنی تعهد سازمانی

عزیزالله شیخزاده<sup>۱</sup>

محمد علوی (عادل)<sup>۲</sup>

دریافت: ۱۴۰۳-۸-۱۰

پذیرش: ۱۴۰۳-۹-۱۰

۷۹|

### چکیده

تعهد سازمانی به عنوان یک عامل کلیدی در موفقیت سازمان‌ها، به مجموعه‌ای از رفتارها و نگرش‌هایی اطلاق می‌شود که کارکنان نسبت به سازمان خود دارند. این مقاله به بررسی مبانی قرآنی تعهد سازمانی می‌پردازد و نشان می‌دهد که اصول و آموزه‌های اسلامی می‌توانند به طور مؤثری بر تعهد و وفاداری کارکنان تأثیرگذار باشند. با استناد به آیات قرآن، مفاهیم کلیدی مانند وفای به عهد، عدالت، همبستگی، مسئولیت‌پذیری، تعهد به اخلاق و صداقت، و احساس حمایت الهی در این مقاله تحلیل می‌شود. هر یک از این مفاهیم در تقویت روابط سازمانی و بهبود فضای کاری نقش مهمی دارند. همچنین، تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد و بهره‌وری سازمان‌ها از دیگر جنبه‌های این تحقیق است که به صورت تجربی با استفاده از مطالعات موردی بررسی می‌شود. روش پژوهش با استفاده از منابع کتابخانه‌ای به صورت توصیفی - تحلیلی است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که اجرای اصول اسلامی می‌تواند نه تنها تعهد و انگیزه کارکنان را افزایش دهد، بلکه به بهبود کلی فرهنگ سازمانی و دستیابی به اهداف راهبردی نیز منجر شود. در نهایت، بر اساس یافته‌های تحقیق،

۱. دانش‌پژوه دکتری، رشته قرآن و علوم (گرایش مدیریت)، جامعه المصطفی (ص)، مجتمع

آموزش عالی قرآن و حدیث (نویسنده مسئول)، azizullahsh@gmail.com

۲. دکتری تخصصی و استادیار جامعه المصطفی العالمیه M.alavi14176@gmail.com

پیشنهاداتی برای مدیران و سیاست‌گذاران در راستای تقویت تعهد سازمانی در محیط‌های کاری ارائه می‌گردد.

**واژگان کلیدی:** تعهد سازمانی، دلالت‌های قرآنی، مدیریت منابع انسانی، اخلاق سازمانی، فرهنگ سازمانی

### مقدمه

تعهد سازمانی به معنای وابستگی، وفاداری و گرایش شدید کارکنان به سازمان خود تعریف می‌شود. این مفهوم شامل نگرش‌ها، رفتارها و احساساتی است که نشان‌دهنده تمایل افراد به مشارکت فعال و سازنده در تحقق اهداف سازمانی است. تعهد سازمانی نگرشی درباره وفاداری کارکنان به سازمان و فریندی مستمر است که به واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند (مقیمی، ۱۳۹: ۳۰۲). در میان انواع تعهد، تعهد سازمانی به دلیل اینکه به‌عنوان یک نگرش قادر است ترک خدمت کارکنان را بهتر از سایر نگرش‌های کاری، مانند رضایت شغلی پیش‌بینی کند، بیشتر مورد مطالعه قرار گرفته است. همچنین استدلال شده است که سازمان‌هایی که دارای اعضای با سطح بالای تعهد سازمانی هستند، عملکرد بهتر و بهره‌وری بیشتر و غیبت و تأخیر کمتری دارند (اشرفی، ۱۳۷۴: ۲).

تعهد سازمانی می‌تواند به سه نوع تقسیم شود: تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری (جزنی و سلطانی، ۱۳۹۵: ۳۰). تعهد عاطفی به احساس تعلق و وابستگی عمیق کارکنان اشاره دارد، در حالی که تعهد محاسباتی منوط به منافع و پیامدهای مرتبط با ماندن در سازمان است. تعهد هنجاری هم بر تعهد اخلاقی و اجتماعی کارکنان به سازمان متکی است (جزنی و سلطانی، ۱۳۹۵: ۴۷).

بر طبق مدل آلن و می‌یر، تعهد سازمانی دارای سه بُعد است: تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری؛ براین اساس تعهد عاطفی عبارت از وابستگی عاطفی کارکنان به سازمان و تعیین هویت با آن و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمان است. در واقع فردی که تعهد عاطفی بالایی دارد، در سازمان

باقی می‌ماند، اهداف آن را می‌پذیرد و برای رسیدن به آن اهداف، تلاش پیش از حد یا حتی ایشار از خود نشان می‌دهد (حاج کریمی، طبرسا و رحیمی، ۱۳۸۷). اهمیت تعهد سازمانی در مدیریت به وضوح در نتایج عملکردی سازمان‌ها نمایان می‌شود. بدیهی است تعهد سازمانی کارکنان زمانی ارزشمند خواهد گردید که بر روی عملکرد سازمان تاثیر مثبت داشته و موجب ارتقاء بهره‌وری سازمان گردد (باقری و تولایی، ۱۳۸۹: ۷۴). سازمان‌هایی که کارکنان متعهد و وفاداری دارند، معمولاً عملکرد بهتری را تجربه می‌کنند. این امر به دلیل افزایش انگیزه، افزایش بهره‌وری و کاهش نرخ ترک خدمت است. همچنین، تعهد کارکنان

۸۱ |

پژوهشگران	تعریف تعهد سازمانی	منبع
کانتر	تعهد سازمانی را به عنوان تمایل افراد به در اختیار گذاشتن انرژی و وفاداری خویش به نظام اجتماعی تعریف می‌نماید.	شهبازی و همکاران، ۱۳۸۷ به نقل از کریمی ۱۳۹۶
آلن و میر	تعهد سازمانی یک ارتباط روانی بین کارمند و سازمان است که احتمال خروج داوطلبانه وی از سازمان را کاهش می‌دهد.	آلن و میر، ۱۹۹۳ به نقل از کریمی ۱۳۹۶
رایینز	تعهد سازمانی عبارت از حالتی است که فرد، سازمانی را معرف خود بداند و آرزو کند در عضویت سازمان باقی بماند.	رایینز، ۱۳۸۹ به نقل از کریمی ۱۳۹۶
دری و آیورسون	تعهد سازمانی را درجه وفاداری فرد به سازمان تعریف کرده اند.	دری و آیورسون، ۱۹۹۸ به نقل از کریمی ۱۳۹۶

جدول ۱ - جدول تعاریف تعهد سازمانی

می‌تواند تأثیر مثبتی بر فرهنگ سازمانی، روحیه تیمی و در نهایت بر رضایت مشتریان نیز داشته باشد. به عنوان مثال، تحقیقات نشان داده است که سازمان‌ها با سطوح بالای تعهد کارکنان، از مشتریان وفادارتری برخوردارند که این امر در نهایت به افزایش سودآوری و موفقیت سازمان منجر می‌شود (قره‌چه و دابوئیان، ۱۳۹۰: ۴۳).

## ضرورت تحقیق

تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روان‌شناسی خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است (رکنی‌نژاد، ۱۳۸۶: ۳۴). اهمیت تعهد سازمانی اساساً در تأثیرات آن در تمایلات و رفتار کارمندان نهفته است. سازمان‌ها برای تعهد کارکنانشان ارزش قائل می‌شوند زیرا فرض بر این است که تعهد، رفتارهای منفی کارمند همانند دیرکردن، غیبت و انصراف را کاهش می‌دهد (جزندری و جوادی، ۱۳۹۴: ۲).

همچنین تحقیق درباره تعهد سازمانی در چارچوب اسلامی یک ضرورت است، زیرا اصول قرآنی و اخلاقی اسلامی می‌توانند به عنوان مبنای محکمی برای ایجاد و تقویت تعهد سازمانی عمل کنند. در جوامع اسلامی، قرآن را می‌توان منشأ اخلاق کاری اسلامی دانست، به‌صورتی که کتاب مقدس قرآن به همه انسان‌ها سفارش می‌کند در کار خود وفاداری داشته باشند و اینکه باید درگیر کار بود و به کار تعهد داشت، از سویی مسلمانان را از ارتکاب رفتارهای غیر اخلاقی کاری، از جمله: تنبلی، هدر دادن زمان، انجام فعالیت‌های بدون بهره، بر حذر می‌دارد (اسدی و شیرزاد، ۱۳۹۱: ۱۴۹). اصولی مانند وفای به عهد، عدالت، همبستگی و مسئولیت‌پذیری به عنوان دلالت‌های اساسی در قرآن، می‌توانند به بهبود تعهد سازمانی کمک کنند. به‌عبارت دیگر، درک و پیاده‌سازی این اصول می‌تواند منجر به افزایش احساس تعلق و وفاداری در کارکنان شود.

اهمیت این موضوع در مدیریت منابع انسانی نه تنها از نظر معنوی بلکه به لحاظ عملی نیز قابل توجه است. با توجه به رویکردهای جدید در مدیریت سازمان‌ها، استفاده از اصول اسلامی می‌تواند به توسعه یک فرهنگ سازمانی مثبت و پربار منجر شود که در آن کارکنان احساس امنیت، ارزشمندی و تعهد بیشتری به اهداف سازمان داشته باشند. در دنیای امروزی که رقابت در بازار برای سازمان‌ها بی‌نهایت تنگاتنگ شده است، به کارگیری اصول اسلامی می‌تواند مزیت رقابتی برای سازمان‌ها به حساب آید.

## هدف و سوالات تحقیق

هدف این مقاله بررسی و تحلیل مبانی قرآنی تعهد سازمانی و ارائه راهکارهایی برای تقویت این تعهد در سازمان‌ها است. در این راستا، به دنبال پاسخ به سوالات زیر هستیم:

۱. چه اصول و ارزش‌هایی در قرآن کریم به تعهد سازمانی مرتبط می‌شوند؟
۲. چگونه می‌توان از این اصول برای تقویت تعهد کارکنان در سازمان‌ها استفاده کرد؟

۳. چه رابطه‌ای بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان وجود دارد و این رابطه به چه شکلی تحت تأثیر ارزش‌های اسلامی قرار می‌گیرد؟

۴. چالش‌ها و موانع احتمالی برای پیاده‌سازی اصول قرآنی در تعهد سازمانی چیست و چگونه می‌توان به این چالش‌ها مقابله کرد؟

با بررسی و پاسخ به این سوالات، این مقاله به دنبال روشن کردن مسیرهایی است که از طریق آن می‌توان تعهد سازمانی را با استفاده از اصول قرآنی تقویت کرد و در نهایت به بهبود عملکرد سازمان‌ها دست یافت. این رویکرد نه تنها به کارکنان کمک می‌کند تا در سازمان خود احساس ارزش‌مندی کنند، بلکه به پیشرفت کلی سازمان نیز منجر می‌شود.

به طور کلی، این مقاله با نگاهی به مبانی قرآنی، به بررسی نقش تعهد سازمانی در موفقیت سازمان‌ها می‌پردازد و سعی دارد تا به بخش‌های مختلف مدیریتی توصیه‌هایی بر مبنای آموزه‌های اسلامی ارائه دهد. با مطالعه دقیق این موضوع، می‌توان فهمید که چگونه اصول قرآنی نه تنها بر رفتار فردی بلکه بر فرهنگ سازمانی و عملکرد کلی مؤثر است و می‌تواند به شکل‌گیری یک محیط کاری مثبت و سازنده کمک کند.

### پیشینه تحقیق

پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که محققان و صاحب‌نظران در خصوص تعهد سازمانی از یک سو و تعهد و مسئولیت‌پذیری از منظر قرآن کریم از سوی دیگر، پژوهش‌های بسیاری در قالب کتاب، پایان‌نامه و مقاله انجام داده‌اند. ولی در مورد تعهد سازمانی از منظر قرآن، که به تعهد در سازمان‌ها را از منظر مدیریتی در

قرآن کریم، پرداخته باشد، تاکنون پژوهشی صورت نگرفته است. برای نمونه آقایان حقیقت منفرد و حضرتی در مقاله «تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان» به بررسی رابطه دو متغیر تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان در شرکت گاز آذربایجان غربی پرداخته و با توجه به ابعاد تعهد از نظر می‌یر و آلن، به وجود رابطه معنی‌دار بین این دو متغیر اذعان می‌کند؛ این مقاله از منظر قرآنی به تعهد پرداخته است و صرفاً به مطالعه موردی اکتفا نموده است. آقایان باقری و تولایی در مقاله «بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها» با تعیین مولفه‌های موثر در عملکرد کارکنان، به پژوهشی کاربردی پرداخته و به نتایجی دست یافته که کنترل آن می‌تواند موجب بهبود بهره‌وری سازمان گردد، این مقاله نیز بدون بررسی تعهد از منظر قرآن کریم فقط به بررسی تعهد از منظر مدیریت غربی پرداخته است. همچنین دهمرده و ناستی‌زایی در مقاله «بررسی تاثیر اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی از طریق متغیر میانجی مشارکت سازمانی» به بررسی سه مولفه تعهد سازمانی، مشارکت سازمانی و اعتماد سازمانی پرداخته و به تاثیر متغیر اعتماد سازمانی بر مشارکت سازمانی و بالتبع بر تعهد سازمانی دست یافته است. در این تحقیق، محققین به بررسی موردی، تنها به مولفه اعتماد و نقش آن در مشارکت و تعهد سازمانی پرداخته است و به بررسی همه ابعاد و مولفه‌های تعهد سازمانی اشاره نکرده و همچنین تنها در مدیریت غربی به بررسی پرداخته است. در تحقیقی دیگر دهقان و همکاران در مقاله «تاثیر تعهد مدیران بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد کارکنان» با هدف مطالعه تاثیر تعهد مدیران در ارائه خدمات به کارکنان، به این نتیجه رسیدند که تعهد مدیریت در چگونگی ارائه خدمات به کارکنان بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی تاثیر دارد ولی فقط متغیر رضایت شغلی بر بهبود عملکرد کارکنان موثر است؛ این پژوهش نیز بدون بررسی تعهد از منظر قرآن و منابع اسلامی، فقط به بررسی چند مولفه و تاثیر آن در عملکرد کارکنان پرداخته است. در پژوهش‌هایی با محوریت قرآن و روایات؛ آقای رستمیان در مقاله «مسئولیت‌پذیری و وظیفه‌شناسی از دیدگاه قرآن و روایات اهل بیت(ع)» به بررسی رابطه مسئولیت‌پذیری و وظیفه‌انسانی

پرداخته و ریشه آن را در امانت الهی یافته و وظایفی را برای انسان مطرح نموده است، این مقاله با بررسی سطحی آیات و روایات به بعد فردی مسئولیت پرداخته و به بررسی سازمانی و مدیریتی تعهد و مسئولیت هیچ اشاره‌ای نکرده است.

همچنین طاهری در پایان‌نامه «بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی بر اساس آموزه‌های قرآن کریم و نهج‌البلاغه» به بررسی رابطه دو متغیر در بین کارکنان دانشگاه زنجان پرداخته و به وجود رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی اشاره کرده است. این پژوهش با اینکه بررسی تعهد سازمانی در قرآن پرداخته، لیکن فقط به بررسی یک متغیر در ارتباط با تعهد پرداخته و به تعهد سازمانی بطور کلی و مولفه‌ها و ابعاد آن از منظر قرآن کریم اشاره نکرده است. آقای فیاض هم در پایان‌نامه «بررسی ابعاد مسئولیت‌پذیری انسان از دیدگاه اسلام» به بررسی موضوع مسئولیت‌پذیری در همه ابعاد آن بصورت کلی پرداخته و در این تحقیق از پرداختن به تعهد و مسئولیت‌سازمانی صرف‌نظر کرده است. همچنین از منابعی غیر از قرآن کریم نیز بهره برده است. با توجه به بررسی منابع تحقیقی در موضوع تعهد سازمانی، این منابع یا فقط به بررسی تعهد سازمانی از منظر مدیریت غربی پرداخته‌اند و یا بصورت کلی بدون بررسی بُعد سازمانی و مدیریتی آن، به تعهد و مسئولیت از نظر اسلام (قرآن، روایات و...) پرداخته‌اند. لذا هرچند در مواردی به جنبه‌ای از موضوع اشاره شده، لیکن هیچ پژوهش جامعی صورت نگرفته است.

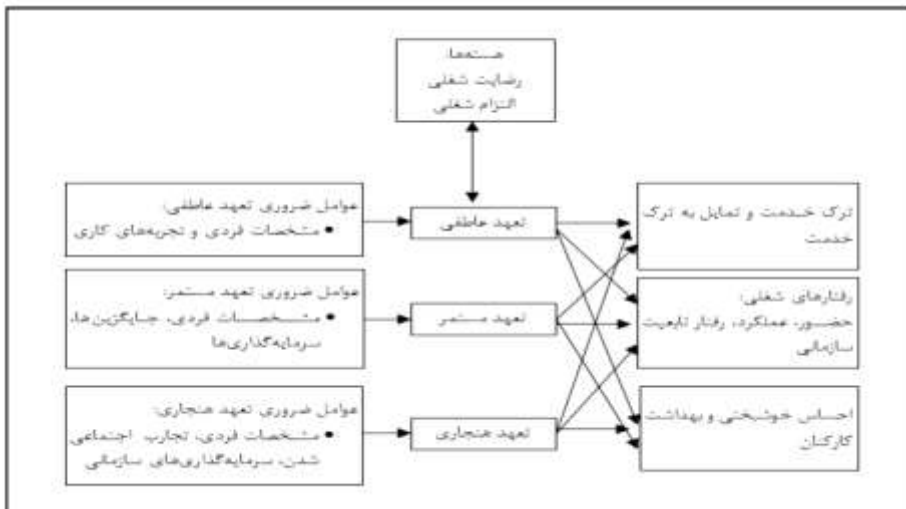
تعهد سازمانی به عنوان یک موضوع کلیدی در حوزه مدیریت و روانشناسی اجتماعی، مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته است. در دهه‌های اخیر، تحقیقات متعددی به بررسی ابعاد مختلف این مفهوم پرداخته‌اند. یکی از مهم‌ترین مطالعات در این زمینه، تحقیقات آلن و میر است که مدل سه‌بعدی تعهد سازمانی را ارائه کرده‌اند. این مدل، تعهد عاطفی، تعهد محاسباتی و تعهد هنجاری را معرفی می‌کند و هر کدام را با ویژگی‌ها و پیامدهای خاص خود می‌سنجد. تعهد عاطفی به وابستگی روانی فرد به سازمان اشاره دارد، در حالی که تعهد محاسباتی بر اساس منافع و پاداش‌های مالی و تعهد هنجاری بر اساس احساس مسئولیت اجتماعی کارمند نسبت به سازمان بنا شده است. این نظریه به صورت گسترده‌ای

در مطالعات مختلف به کار رفته و بسیاری از پژوهشگران از این مدل برای تحلیل رفتارهای کارکنان در سازمان‌ها بهره برده‌اند (کاظمی و عریضی، ۱۳۹۰: ۸۵).

علاوه بر آن، مطالعه پوتر و دیگران (۱۹۷۴) نیز به بررسی ابعاد تعهد سازمانی پرداخته و نشان داده‌اند که تعهد کارکنان می‌تواند تأثیر عمیقی بر کارایی سازمان داشته باشد. این تحقیقات نشان می‌دهند که تعهد شدید کارکنان باعث بهبود روحیه، افزایش بهره‌وری و کاهش نرخ ترک خدمت می‌شود (اشرفی، ۱۳۷۴).

در کنار این تحقیقات، برخی مطالعات در جوامع اسلامی به بررسی تعهد سازمانی پرداخته‌اند. به عنوان مثال، پژوهشی از الحواری و دیگران (۲۰۱۵) به بررسی ارتباط بین ارزش‌های اسلامی و تعهد کارکنان در یک سازمان اسلامی پرداخته و نشان داده است که اصول اسلامی می‌توانند به تقویت تعهد سازمانی در کارکنان منجر شوند (دباغ و دیگران، ۱۴۰۰: ۸۶).

در سال‌های اخیر، پژوهش‌هایی با تأکید بر مبانی اسلامی و دلالت‌های قرآنی نسبت به تعهد سازمانی آغاز شده است که به بررسی چگونگی تأثیر آموزه‌های دینی بر رفتارهای سازمانی و تعهد کارکنان می‌پردازند و بر اهمیت ارزش‌های



شکل ۱- مدل سه‌بخشی تعهد سازمانی (آلن و مایر، ۱۹۹۱)



اسلامی که می‌توانند به پایایی و بهبود تعهد سازمانی کمک کنند، تأکید می‌کنند. تحقیقات اخیر نشان می‌دهند که آموزه‌های قرآنی و اصول اسلامی به عنوان ابزارهای مؤثر در ارتقاء تعهد سازمانی عمل می‌کنند. هر دو بُعد فردی و سازمانی تحت تأثیر اصول اخلاقی مطرح‌شده در قرآن قرار دارند و این اصول می‌توانند به شکل‌گیری یک فرهنگ سازمانی مثبت و پایدار کمک کنند. با توجه به این تحقیقات، به نظر می‌رسد که سازمان‌ها با در نظر گرفتن و پیاده‌سازی این اصول، می‌توانند به نتایج مثبت‌تری در حوزه تعهد کارکنان دست یابند.

### ارتباط بین تعهد سازمانی و عملکرد سازمان

تعهد سازمانی به مجموعه احساسات، باورها و رفتارهایی اطلاق می‌شود که کارکنان نسبت به سازمان خود دارند. این تعهد می‌تواند به عنوان عاملی کلیدی در تعیین عملکرد و بهره‌وری سازمان‌ها نقش مهمی ایفا کند. در این مقاله، به بررسی نقش تعهد سازمانی در بهره‌وری، مطالعات موردی از شرکت‌هایی که به مبانی قرآنی پایبند بوده‌اند و تحلیل عملکرد سازمانی در ارتباط با تعهد کارکنان پرداخته خواهد شد.

### نقش تعهد سازمانی در بهره‌وری

برای موفقیت در یک برنامه بهبود بهره‌وری، شما به تعهد شخصی و قلبی افراد درگیر در برنامه خود نیازمند هستید. (طالب‌زاده، ۱۳۹۵: ۷) تعهد سازمانی در بهره‌وری به دو طریق اصلی تأثیر می‌گذارد:

۱. افزایش انگیزه و رضایت شغلی: کارکنان متعهد نسبت به اهداف و چشم‌اندازهای سازمان احساس نزدیکی و ارتباط بیشتری می‌کنند. این نزدیکی به آن‌ها انگیزه می‌دهد تا با کیفیت بهتری کار کنند و در تحقق اهداف سازمان تلاش بیشتری کنند. تحقیقات نشان می‌دهند که کارکنانی که نسبت به سازمان خود احساس تعهد دارند، معمولاً سطح بالاتری از رضایت شغلی را تجربه می‌کنند که این امر بر کیفیت عملکرد آن‌ها تأثیر مثبت می‌گذارد.

۲. کاهش نرخ غیبت و ترک خدمت: تعهد سازمانی می‌تواند منجر به کاهش غیبت‌های غیرموجه و ترک خدمت کارکنان شود. کارکنانی که به سازمان اعتماد دارند و برای آن ارزش قائل هستند تمایل کمتری به ترک آن دارند. این امر در

نهایت منجر به بهبود ثبات نیروی انسانی و صرفه‌جویی در هزینه‌های مربوط به جذب و آموزش کارکنان جدید می‌شود.

بنابراین، ارتباط مستقیمی بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان وجود دارد که در نهایت به افزایش بهره‌وری کلی سازمان منجر می‌شود.

### تحلیل عملکرد سازمانی در ارتباط با تعهد کارکنان

با اینکه تحقیقات نشان می‌دهد نگرش‌های مرتبط به تعهد تنها می‌توانند یک جنبه از عملکرد شغلی را تحت تاثیر قرار دهند و رابطه مستحکم تعهد سازمانی با عملکرد شغلی را مورد نظر نیست؛ با این وجود انتظار داریم که تعهد تا حدی تلاش فرد را تحت تاثیر قرار دهد و فرد تلاش بیشتری را به نمایش بگذارد، به طوری که این تلاش تا حدودی بر عملکرد واقعی اثر بگذارد (حقیقت‌منفرد و دیگران، ۸۹: ۱۰۰).

عملکرد سازمانی به عنوان نتیجه مجموع تلاش‌ها و همکاری‌های کارکنان در راستای اهداف سازمان تعریف می‌شود. تعهد کارکنان به سازمان می‌تواند بر سه مولفه اصلی عملکرد تأثیرگذار باشد:

۱. کیفیت کار: کارکنانی که به سازمان خود متعهد هستند، معمولاً کیفیت کار بالاتری ارائه می‌دهند. این افراد به دنبال ارائه بهترین نتایج هستند و به دنبال یادگیری و بهبود مداوم می‌باشند. تحقیقات نشان داده‌اند که تعهد کارکنان می‌تواند به طور مستقیم بر کیفیت محصولات و خدمات تأثیر بگذارد.

۲. نوآوری و خلاقیت: تعهد به سازمان باعث می‌شود که کارکنان تمایل بیشتری به ارائه ایده‌های نوآورانه و خلاق داشته باشند. این نوآوری می‌تواند به سازمان کمک کند تا در بازار رقابتی باقی بماند و در نتیجه عملکرد بهتری از خود نشان دهد. کارکنان متعهد به دنبال راه‌های جدید و بهینه‌سازی فرآیندها هستند.

۳. سازگاری و انعطاف‌پذیری: سازمان‌هایی که کارکنان متعهد دارند، قادر به سازگاری و واکنش سریع‌تر به تغییرات بازار و شرایط اقتصادی هستند. این انعطاف‌پذیری باعث می‌شود که سازمان بتواند در شرایط چالش‌برانگیز موفقیت بیشتری داشته باشد و در نهایت به پایداری و موفقیت بلندمدت برسد.

## دلالت‌های قرآنی برای تعهد سازمانی

تعهد سازمانی به عنوان یکی از عوامل کلیدی در موفقیت و بهره‌وری سازمان‌ها، نه تنها تحت تأثیر اصول مدیریتی و روان‌شناختی قرار دارد، بلکه می‌تواند به آموزه‌های دینی نیز متکی باشد. اسلام به عنوان دین جامع و کامل، بسیاری از اصول کلیدی مدیریت و رفتارهای سازمانی را در آموزه‌های قرآن کریم و سنت پیامبر اکرم (ص) گنجانده است. در این مقاله به بررسی دلالت‌های قرآنی برای تعهد سازمانی پرداخته و موضوعاتی مانند وفای به عهد، عدالت و انصاف، همبستگی و تعاون، مسئولیت‌پذیری، تعهد به اخلاق و صداقت، و تأثیر احساس حمایت الهی را تحلیل می‌کنیم:

### ۱. وفای به عهد

وفای به عهد یکی از اصول اساسی در اسلام است که در آیات مختلف قرآن کریم مورد تأکید قرار گرفته است. خداوند در سوره مائده آیه ۱، به این موضوع اشاره کرده و فرموده است: **أَوْفُوا بِالْعُقُودِ** "ای کسانی که ایمان آورده‌اید! به عهدهای خود وفا کنید." این آیه علاوه بر تأکید بر اهمیت وفای به عهد و ضرورت پایبندی به توافقات و تعهدات در تمام سطوح زندگی از جمله در محیط‌های سازمانی، نشان‌دهنده‌ی ارتباط عمیق بین ایمان و وفاداری است.

### ۱.۱. عواقب عدم وفای به عهد در سازمان

عدم وفای به عهد در یک سازمان می‌تواند به عواقب جدی منجر شود. اگر افراد در یک سازمان به وعده‌ها و قراردادهای خود پایبند نباشند، این عدم وفا می‌تواند به کاهش اعتماد بین کارکنان و مدیران، ایجاد تنش و تضاد در روابط، و در نهایت، کاهش روحیه و انگیزه کاری منجر شود. در قرآن، خداوند درباره‌ی عواقب عدم وفای به عهد هشدار داده و فرمود که جزای آن عذاب دنیا و آخرت خواهد بود: "و کسی که به پیمان‌های خود وفا نکند، او را از رحمت خود دور می‌سازم." (آل-عمران: ۱۴۰)

### ۱.۲. تأثیر وفای به عهد در افزایش اعتماد در سازمان

اساس روابط انسانی و مناسبت‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی به عهد و پیمان‌ها بستگی دارد و در صورت تزلزل در آنها، این روابط و تعامل‌ها متزلزل

می‌شود، بی‌اعتمادی جانشین اعتماد، هرج و مرج جایگزین نظم و سستی جانشین استواری می‌شود و چنانچه پایبندی به عهد و پیمان‌ها از بین برود، پیوند میان مردم و مسئولان گسسته و مدیریت بر قلب‌ها نیز از بین می‌رود. (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۳: ۴۳۵).

از جمله پیامد وفاء به عهد ایجاد اعتماد متقابل بین کارمند و کارفرما است که با اتکاء به مفاد قرارداد دیگر کاپیتالیست‌ها و سرمایه‌داران نتوانند قشرهای ضعیف و ناتوان جامعه را به استثمار بکشند و استعمار کنند، بلکه بر اساس چارچوب از پیش تعیین شده هر کدام از طرفین ملزم به رعایت مفاد قرارداد می‌باشند تا در حق کسی اجحاف نشود. بدین منظور دین مبین اسلام برای جلوگیری از به استثمار کشیده شدن طبقه ضعیف جامعه وفاء به عهد را واجب کرده است (اصغری، ۱۴۰۰: ۱۵۳ و ۱۵۴).

وفای به عهد می‌تواند به شکل‌گیری فرهنگی از اعتماد در سازمان کمک کند. هنگامی که کارکنان شاهد این باشند که وعده‌ها و تعهدات به طور مداوم و به درستی اجرا می‌شوند، احساس امنیت و حمایت بیشتری کرده و این امر باعث افزایش تعهد آن‌ها به سازمان می‌شود. همچنین، ایجاد یک فرهنگ سازمانی که در آن وفای به عهد ارزشمند شمرده می‌شود، می‌تواند الهام‌بخش دیگران برای رعایت اصول اخلاقی در جدیت و حرفه‌ای بودن باشد.

## ۲. عدالت و انصاف

### ۲.۱. تعریف عدالت در قرآن

عدل در قرآن به چند معنا به کار رفته است که یکی از آنها عدالت یا همان داد است. تفسیری عدل در قرآن را دارای هفت معنا می‌داند: درستی (نساء: ۵۸)، بدل (بقره: ۴۸)، مانند (مائده: ۹۵)، برابری (انعام: ۱)، گردیدن (نساء: ۱۳۵)، دادگری (مائده: ۸) و نیکوکاری (مائده: ۹۵) (تفسیری، ۱۳۸۶، ۳۲۱). با این وجود با دقت در معنای قرآنی عدل می‌توان گفت برخی از این معناها برداشتی مترادف هم هستند و می‌توانند یکی دانسته شوند (عزتی، ۱۴۰۳: ۱۲۳).

واژه عدل در قرآن به چند معنا به کار برده شده است. ولی اصلی‌ترین و پرتعدادترین کاربرد آن معنای عدالت را می‌دهد. عدالتی که در قرآن به کار رفته

است، یک مفهوم کلی است که می‌توان با بررسی ابعاد مختلف بیان شده در قرآن برای آن برخی از جنبه‌های آن را روشن‌تر دید. با بررسی انجام شده دیدیم که در قرآن عدالت به معناهای درستی، برابر واقعیت بودن، درست - کاری، درست (دروغ و نادرست نبودن سخن یا نوشته)، جزای مناسب و عادلانه عمل، رعایت حقوق دیگران، رسیدن نتیجه کار هر کس به خودش، رعایت و دادن درست حقوق همسران و رعایت حقوق یتیمان به کار برده شده است (عزتی، ۱۴۰۳: ۱۳۵).

عدالت یکی از اصول اساسی در اسلام است که در قرآن کریم به آن تأکید شده است. خداوند در سوره نسا آیه ۵۸ می‌فرماید: **إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ** (خداوند به شما فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبانش برسانید و هنگامی که بین مردم قضاوت می‌کنید، به عدالت قضاوت کنید). این آیه به ضرورت برقراری عدالت در روابط انسانی و اجتماعی و با اشاره به ایجاد محیطی عادلانه و باز جهت تقویت تعهد در سازمان‌ها، نشان می‌دهد که عدالت نه تنها یک ارزش انسانی، بلکه یک وظیفه شرعی است.

## ۲.۲. نقش عدالت در روابط سازمانی

به نظر گرینبرگ، عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است. به بیانی دیگر این نظریه احساس افراد را درباره منصفانه بودن نحوه رفتار با خودشان و دیگران طبقه‌بندی و تشریح می‌کند. احساسی که برای اثربخشی عملکرد سازمانها و رضایت افراد در سازمانها ضرورت دارد (جزنی و سلطانی، ۱۳۹۵: ۲۸).

عدالت در سازمانها موجب ایجاد اعتماد و احترام متقابل بین کارکنان و مدیریت می‌شود. وقتی که کارکنان احساس کنند که به آنها به طور برابر و عادلانه رفتار می‌شود، نه تنها احساس رضایت بیشتری می‌کنند بلکه تمایل بیشتری نیز برای مشارکت و همکاری دارند. این احساس عدالت بهبود روحیه کار جمعی و کاهش تضادهای بین فردی را به همراه دارد.

## ۲.۳. مؤلفه‌های تحقق عدالت در سازمان

برای تحقق عدالت در سازمان، مؤلفه‌های زیر باید مورد توجه قرار گیرند:  
۱. شفافیت: تمامی تصمیمات و فرآیندها باید به وضوح به اطلاع کارکنان برسد.

۲. تنوع و شایسته‌سالاری: انتخاب و ارتقاء کارکنان باید بر اساس شایستگی و عملکرد باشد.

۳. توزیع عادلانه منابع: منابع و مزایای سازمان باید به شکل عادلانه و بدون تبعیض بین کارکنان توزیع شود.

### ۳. همبستگی و تعاون

#### ۳.۱. قرآن و ترویج همکاری

قرآن کریم بر اهمیت همکاری و همبستگی میان مسلمانان تأکید می‌کند. در سوره آل عمران آیه ۱۰۳ آمده است: **وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا** " و به ریسمان خدا چنگ زنید و متفرق نشوید." این آیه نشان می‌دهد که وحدت و همبستگی برای تقویت همکاری و تعهد به اهداف مشترک ضروری است.

#### ۳.۲. مزایای همبستگی در کار گروهی

همبستگی در کار گروهی می‌تواند به نتایج مثبتی در سازمان منجر شود. از جمله این مزایا می‌توان به افزایش خلاقیت، بهبود کیفیت تصمیم‌گیری و کاهش استرس‌های ناشی از کار اشاره کرد. زمانی که افراد احساس کنند که در یک تیم یکپارچه و همبسته کار می‌کنند، برای دستیابی به اهداف مشترک تلاش بیشتری خواهند کرد.

#### ۳.۳. چگونگی تقویت همکاری در سازمان با اصول قرآنی

برای تقویت همکاری در سازمان، می‌توان از اصول قرآنی بهره برد. این اصول شامل:

۳.۳.۱. تشویق به کار گروهی: با تأکید بر پاداش‌های جمعی و تقدیر از همکاری‌های گروهی، مدیران می‌توانند فرهنگ همکاری را تقویت کنند.

۳.۳.۲. آموزش اصول اخلاقی: برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای معرفی ارزش‌های اسلامی مانند همیاری و تعاون می‌تواند کارکنان را به سمت ایجاد روابط مساعد سوق دهد.

## ۴. مسئولیت‌پذیری

### ۴.۱. تعهد به مسئولیت‌های فردی و جمعی

مسئولیت‌پذیری یکی دیگر از ارزش‌های کلیدی در اسلام است که بر عهده‌پذیری و پاسخگویی در قبال عمل‌ها تأکید می‌کند. قرآن در سوره انعام آیه ۱۶۲ بیان می‌کند: "و من کار حسنه فلنفسه و من أساء فعلیها." این آیه نشان می‌دهد که هر فرد مسئول اعمال خود است. همچنین در آیه ۲۵۴ سوره بقره می‌فرماید: يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَنْفِقُوا مِمَّا رَزَقْنَاكُمْ" (ای کسانی که ایمان آورده‌اید، از آنچه به شما روزی داده‌ایم، انفاق کنید).

این آیه نشانگر این است که افراد باید نسبت به مسئولیت‌های اجتماعی و سازمانی خود احساس تعهد کنند.

### ۴.۲. عوامل مؤثر بر احساس مسئولیت در کارکنان

احساس مسئولیت در کارکنان به عوامل مختلفی بستگی دارد:

۴.۲.۱. محیط کاری مثبت: محیطی که در آن اعتماد، حمایت و صداقت وجود داشته باشد، می‌تواند حس مسئولیت را در کارکنان تقویت کند «الَّذِينَ يُفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ وَلَا يُصْلِحُونَ» (شعراء: ۱۵۲).

۴.۲.۲. رهبری مؤثر: رهبران و مدیران می‌توانند با نشان دادن تعهد خود به مسئولیت‌ها، این احساس را در کارکنان تقویت کنند «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ» (نساء: ۵۹).

۴.۲.۳. آموزش و توسعه: فراهم کردن فرصت‌های آموزشی برای ارتقای مهارت‌ها و دانش کارکنان نیز به افزایش حس مسئولیت‌پذیری کمک می‌کند «لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِنْ أَنْفُسِهِمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ» (آل عمران: ۱۶۴).

### ۴.۳. نتایج مثبت مسئولیت‌پذیری در سازمان

مسئولیت‌پذیری می‌تواند به بهبود کلی عملکرد سازمان منجر شود. کارکنانی که احساس مسئولیت دارند، معمولاً دارای انگیزه بالاتر، خودکنترلی بیشتر، و تمایل به ارائه کار با کیفیت هستند. این کارکنان به بدست آوردن نتایج بهتر و پیشرفت سازمان کمک می‌کنند. همچنین، مسئولیت‌پذیری موجب افزایش تعامل

مثبت بین کارکنان و کاهش مشکلات و تنش‌ها در محیط کار می‌شود (حمزه‌لو و حسنی، ۱۴۰۰: ۱۷).

## ۵. تعهد به اخلاق و صداقت

### ۵.۱. تعاریف اخلاق و صداقت در اسلام

اخلاق و صداقت از ارزش‌های بنیادین در اسلام محسوب می‌شوند. قرآن بر رعایت اصول اخلاقی و صداقت تأکید کرده است که در ایجاد محیطی سالم و مثبت در سازمان‌ها نقش مهمی دارد.

آیه ۲۷۵ بقره: "وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا" (خداوند تجارت را حلال کرده و ربا را حرام کرده است).

این آیه به ضرورت رفتار درست و اخلاقی در تعاملات مالی و تجاری، از جمله در محیط‌های کاری اشاره دارد.

### ۵.۲. نقش اخلاق در تقویت تعهد سازمانی

تعهد به اصول اخلاقی در سازمان می‌تواند تعهد کارکنان را تقویت کند. هنگامی که یک سازمان به ارزش‌های اخلاقی پایبند باشد، کارکنان نیز با الگوبری از رفتارهای مدیران و همکاران خود، به اصول اخلاقی پایبند خواهند بود. این نوع فرهنگ کاری منجر به تقویت روحیه همکاری، کاهش تنش‌ها، و بهبود کیفیت عملکرد سازمان می‌شود.

### ۵.۳. آموزش اصول اخلاقی در سازمان

آموزش اصول اخلاقی باید به یک فرآیند مستمر تبدیل شود. این آموزش‌ها می‌توانند به صورت کارگاه‌های آموزشی، جلسات گروهی یا با استفاده از منابع آنلاین ارائه شوند. همچنین، می‌توان از روش‌های تشویقی و تقدیر از کارکنانی که به اصول اخلاقی پایبندند، برای ترویج این فرهنگ استفاده کرد.

## ۶. توانمندی و رحمت الهی

### ۶.۱. تأثیر احساس حمایت الهی بر کارمندان

قرآن به توانمندی و حمایت الهی در مواجهه با چالش‌ها و مشکلات زندگانی تأکید دارد.



دلالت‌های قرآنی مؤلفه‌های «تعهد سازمانی»		
مؤلفه	شواهد قرآنی	نکات استخراج شده
وفای به عهد	اسراء: ۳۴ / مائده: ۱	عواقب عدم وفای به عهد در سازمان تأثیر وفای به عهد در افزایش اعتماد در سازمان
عدالت و انصاف	نحل: ۹۰ / مائده: ۸	تعریف عدالت در قرآن نقش عدالت در روابط سازمانی مؤلفه‌های تحقق عدالت در سازمان
همبستگی و تعاون	مائده: ۲ / توبه: ۷۱	قرآن و ترویج همکاری مزایای همبستگی در کار گروهی چگونگی تقویت همکاری در سازمان با اصول قرآنی
مسئولیت‌پذیری	اسراء: ۳۶ / نجم: ۳۹	تعهد به مسئولیت‌های فردی و جمعی عوامل مؤثر بر احساس مسئولیت در کارکنان نتایج مثبت مسئولیت‌پذیری در سازمان
تعهد به اخلاق و صداقت	بقره: ۲۸۳ / انفال: ۲۷	تعاریف اخلاق و صداقت در اسلام نقش اخلاق در تقویت تعهد سازمانی آموزش اصول اخلاقی در سازمان
توانمندی و رحمت الهی	آل عمران: ۱۴۵ / طلاق: ۲-۳	تأثیر احساس حمایت الهی بر کارمندان ایجاد انگیزه و ارتقاء روحیه کارکنان استفاده از آموزه‌های قرآنی در مدیریت منابع انسانی

جدول ۲- دلالت‌های قرآنی مؤلفه‌های تعهد سازمانی

آیه ۲۸۷ بقره: "لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا" (خداوند هیچ کس را جز به اندازه توانش مکلف نمی‌کند).

این مفهوم می‌تواند انگیزه‌ای برای کارکنان باشد تا در راستای اهداف سازمان با تمام توان تلاش کنند و احساس کنند که مورد حمایت قرار دارند.

### ۶.۲. ایجاد انگیزه و ارتقاء روحیه کارکنان

اگر کارکنان احساس کنند که در مسیر خدمت به خداوند و جامعه فعالیت می‌کنند، این احساس موجب افزایش انگیزه و ارتقاء روحیه آن‌ها خواهد شد. نتیجه این احساس، کارایی بالاتر، تعهد بیشتر و کیفیت بالاتر در انجام وظایف است.

### ۶.۳. استفاده از آموزه‌های قرآنی در مدیریت منابع انسانی

مدیران می‌توانند با استفاده از آموزه‌های قرآنی در مدیریت منابع انسانی، محیط کاری مثبتی ایجاد کنند. این کار شامل:

#### ۶.۳.۱. ایجاد فضایی برای گفتگو: برگزاری جلسات منظم برای شنیدن نظرات

و مشکلات کارکنان می‌تواند حس حمایت و تعلق را تقویت کند.

۶،۳،۲. ارائه فرصت های توسعه: فراهم کردن فرصت های آموزشی و رشد، به کارکنان احساس ارزشمندی می دهد و آن ها را به تلاش بیشتر ترغیب می کند.

۶،۳،۳. تقدیر و تشکر: شناخت و تقدیر از تلاش های کارکنان بر اساس اصول اسلامی می تواند موجب افزایش روحیه و تعهد آن ها شود.

قرآن کریم در آیات متعدد بر مفاهیمی تأکید کرده که می توانند به عنوان دلالت های قرآنی برای تعهد سازمانی در نظر گرفته شوند. این مفاهیم عبارتند از:

۱. وفای به عهد:

- و اوفوا بالعهد إن العهد کان مسئولاً " (الإسراء: ۳۴)

- یا ایها الذین آمنوا اوفوا بالعقود " (المائده: ۱)

در این آیات، از وفاداری به پیمان، ستایش و از پیمان شکنی، نکوهش می کند، که هم شامل عهد و پیمان فردی می شود که افراد با یکدیگر می بندند و هم شامل پیمان ها و قراردادهای اجتماعی می شود که گروهی با گروهی و ملتی با ملت دیگر می بندد؛ حتی از نظر اسلام، وفای به عهد اجتماعی، مهمتر از وفای به عهد فردی است؛ زیرا با پایبندی به پیمان های اجتماعی، عدالت فراگیرتر و با شکستن آن، گرفتاری ها و مشکلات عمومی تر خواهد بود (بختیاری، ۱۳۸۹: ۷۴).

## ۲. عدالت و انصاف:

- إن الله یأمر بالعدل والاحسان " (النحل: ۹۰)

- ولا یجرمنکم شنان قوم علی آلا تعدلوا اعدلوا هو أقرب للتقوی " (المائده: ۸)

## ۳. همبستگی و تعاون:

- وتعاونوا علی البر والتقوی ولا تعاونوا علی الاثم والعدوان " (المائده: ۲)

- والمؤمنون والمؤمنات بعضهم اولیاء بعض " (التوبه: ۷۱)

## ۴. مسئولیت پذیری:

- ولا تقف ما لیس لك به علم إن السمع والبصر والفؤاد کل أول ینک کان عنه مسئولاً " (الإسراء: ۳۶)

- وأن الإنسان لیس له إلا ما سعی " (النجم: ۳۹)

## ۵. تعهد به اخلاق و صداقت:

- ولا تکتبوا الشهاده ومن ینکتمها فانه اثم قلبه " (البقره: ۲۸۳)

- يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ  
(الأنفال: ۲۷)

۶. توانمندی و رحمت الهی:

- وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تَمُوتَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ كِتَابًا مُؤَجَّلًا " (آل عمران: ۱۴۵)  
- وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا \* وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ" (الطلاق: ۲-۳)  
برای بیان ارتباط بین دلالت‌های قرآنی و تعهد سازمانی، می‌توان نموداری به این شکل ارائه داد:

### دلالات‌های قرآنی |

-----	
وفای به عهد	→ تعهد عاطفی
همبستگی	→ نگرش مثبت به سازمان
عدالت	→ تعهد رفتاری

### نتیجه‌گیری

تعهد سازمانی به عنوان یک عامل اساسی در موفقیت و پیشرفت سازمان‌ها شناخته می‌شود. مدیران با پیاده‌سازی روش‌های فوق می‌توانند با تقویت این تعهد، به بهبود عملکرد و بهره‌وری کلی سازمان کمک کنند. در نهایت، توجه به ارزش‌های اخلاقی و دینی نه تنها به ارتقاء تعهد کارکنان کمک خواهد کرد، بلکه نقشی مؤثر در ایجاد یک محیط کاری مثبت و اثربخش ایفا می‌کند.

بررسی‌ها نشان می‌دهند که تعهد سازمانی به عنوان یک عامل کلیدی، می‌تواند بر عملکرد و موفقیت سازمان‌ها تأثیرگذار باشد. همچنین، توجه به مبانی قرآنی و اصول اسلامی در این زمینه می‌تواند ابعاد جدیدی از تعهد سازمانی را مورد بررسی قرار دهد و به پژوهشگران و مدیران کمک کند تا رویکردهای مؤثرتری برای ایجاد و ارتقاء تعهد کارکنان در سازمان‌های خود پیاده‌سازی کنند.

از بررسی‌های انجام‌شده می‌توان چند مفهوم کلیدی را استخراج کرد:

- تعهد سازمانی: به عنوان یک مزیت رقابتی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود و باید به عنوان یک هدف استراتژیک مدنظر قرار گیرد.
- عملکرد سازمانی: به شدت تحت تأثیر تعهد کارکنان و فرهنگ سازمانی قرار دارد؛ هرچه کارکنان به سازمان متعهدتر باشند، عملکرد بالاتری را ارائه می‌دهند.
- ارزش‌های اخلاقی و دینی: پایبندی به اصول اخلاقی و دینی به ویژه در جوامع اسلامی می‌تواند به تقویت تعهد سازمانی کمک کرده و در نهایت منجر به پایداری و موفقیت سازمان شود.

تعهد سازمانی با دلالت‌های قرآنی، می‌تواند به اصولی همچون وفای به عهد، عدالت و انصاف، همبستگی و تعاون، مسئولیت‌پذیری، تعهد به اخلاق و صداقت دست یافت که به‌عنوان یک ابزار قوی و مؤثر در ارتقاء فرهنگ سازمانی و بهبود ارتباطات در محیط کار عمل کند.

از آنجایی که تحقیقات بیشتری در زمینه تأثیر اصول اسلامی بر رفتار و تعهد سازمانی وجود دارد، این حوزه از پژوهش می‌تواند به عنوان یک زمینه پژوهشی جدید و نوآورانه در علم مدیریت مورد توجه قرار گیرد.

### منابع:

قرآن کریم

۱. آقاپیروز، علی؛ ابوطالب خدمتی؛ عباس شفیعی و سیدمحمود بهشتی نژاد (۱۳۸۵)، «مدیریت در اسلام»، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۲. احمدنیا آلاشتی، سیامک؛ محمدی، ابوالفضل؛ بازرگانی، محمد؛ اسکندری، مجتبی، (۱۳۹۲)، «الگوی انگیزش انسان در سازمان از دیدگاه قرآن کریم»، مدیریت اسلامی، سال ۲۱، پاییز و زمستان، شماره ۲.
۳. اسدی، محسن و شیرزاد، مهران (۱۳۹۱)، «نقش اخلاق کاری اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی»، دوفصلنامه علمی-تخصصی اسلام و مدیریت، شماره ۲، صص ۱۶۲-۱۴۵.
۴. اسدی، محسن؛ شهرزاد، مهران، (۱۳۹۱)، «نقش الگوی کاری اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی»، دوفصلنامه علمی مطالعات دین، معنویت و مدیریت، دوره ۱، شماره ۲، مهر.

۵. اشرفی، بزرگ (۱۳۷۴)، تعیین عوامل موثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت زغال سنگ البرز شرقی، تهران: دانشگاه تربیت مدرس، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی.

۶. اصغری، حفیظ الله (۱۴۰۰)، «بررسی فقهی لزوم وفاء به عهد در سازمان»، *دوفصلنامه علمی - تخصصی معارف اسلامی و مدیریت*، سال هفتم، شماره سیزدهم، صص ۱۵۸-۱۲۷.

۷. امامی، مصطفی، (۱۳۸۷)، «تعهد سازمانی و عوامل موثر بر آن»، راهبرد انجمن پردیس قم دانشگاه تهران، سال اول، شماره ۱.

۸. امیر کافی، مهدی؛ کاروانی، عبدالطیف، (۱۳۹۷)، «تأثیر عدالت سازمانی و هویت سازمانی بر تعهد سازمانی»، *مسائل اجتماعی ایران*، سال نهم، بهار و تابستان، شماره ۱، ۲۹-۵۱.

۹. باقری، مسلم و تولایی، روح اله (۱۳۸۹)، «بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها»، *مجله توسعه انسانی پلیس*، سال هفتم، شماره ۳۰، صص ۹۶-۷۳.

۱۰. بختیاری، زهرا (۱۳۸۹)، «جایگاه وفای به عهد و پیمان در سیره نبوی»، *مجله فرهنگ پژوهش*، شماره ۶، صص ۸۶-۷۱.

۱۱. جزندری، زهرا و جوادی، سیدمصطفی (۱۳۹۴)، «بررسی رابطه فرهنگ با تعهد سازمانی بر اساس مدل فرهنگی هافستد»، *مقاله کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی، روانشناسی و علوم اجتماعی*، تهران.

۱۲. جزنی، نسرين و سلطانی، شاروخ (۱۳۹۵)، «بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی در پرتو اعتماد سازمانی»، *مجله مدیریت توسعه و تحول*، شماره ۲۵، صص ۳۶-۲۷.

۱۳. حاج کریمی، عباسعلی؛ طبرسا، غلامعلی؛ رحیمی، فرج‌الله (۱۳۸۷)، «بررسی تأثیرگذاری اقدامات منابع انسانی بر رفتار شهروندی سازمانی با لحاظ نمودن نقش تعهد سازمانی»، *نشریه اندیشه مدیریت*، سال دوم، شماره ۱، صص ۱۲۳-۱۰۳.

۱۴. حاجی‌زاده، محمد؛ نوری، نجیب‌الله؛ عباسی، مهدی، (۱۳۹۸)، «مفهوم‌شناسی مسئولیت‌پذیری و مؤلفه‌های آن بر اساس منابع اسلامی»، *اسلام و پژوهش‌های روانشناختی*، سال پنجم، پاییز و زمستان، شماره ۲.

۱۵. حاجی‌زاده، مهین؛ آورجه، محی‌الدین، (۱۳۹۳)، «مسئولیت‌پذیر اجتماعی در قرآن کریم با تأکید بر دیدگاه علامه طباطبایی در المیزان»، *دوفصلنامه قرآن در آینه پژوهش*، سال اول، شماره اول، بهار و تابستان.

۱۶. حسینی، سید مهدی؛ مهدی زاده اشرفی، علی، (۱۳۸۹)، «شناسایی عوامل موثر بر تعهد سازمانی»، پژوهشگر، تابستان، شماره ۱۸.
۱۷. حسینی، زهرا؛ ایزدی، مهشید؛ وکیلی، نجمه؛ انصاریان، فهیمه، (۱۳۹۷)، «بررسی بعد اجتماعی مسئولیت پذیری از منظر قرآن و اسلام»، فصلنامه مطالعات قرآنی، دوره ۹، شماره ۳۴، شهریور.
۱۸. حقیقت‌منفرد، جلال؛ حضرتی، علی‌اوسط؛ میرزازاده، حجت (۱۳۸۶)، «تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان»، فصلنامه مدیریت کسب‌وکار، سال دوم، شماره ۶، صص ۸۷-۱۱۲.
۱۹. حمزه‌لو پاک، حسن؛ حسینی، رفیق (۱۴۰۰)، «تأثیر آوای سازمانی بر سلامت سازمانی با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی ناجا»، فصلنامه علمی نظارت و بازرسی ناجا، سال پانزدهم، شماره ۵۷، صص ۴۶-۱۳.
۲۰. دباغ، رحیم؛ عباسی، علی؛ خاتمی، سیامک (۱۴۰۰)، «شناسایی و اولویت‌بندی عوامل اثرگذار در وفاداری مشتریان بانک (مورد مطالعه: بانک سامان)»، دو ماهنامه بررسی‌های بازرگانی، سال نوزدهم، شماره ۱۰۹، صص ۹۸-۸۳.
۲۱. رکنی‌نژاد، مهرداد (۱۳۸۶)، نظریه‌ها و مدل‌های جدید تعهد سازمانی.
۲۲. طالب‌زاده، عادل (۱۳۹۵)، «عوامل بهره‌وری نیروی انسانی در مدیریت سازمانی»، مقاله کنفرانس بین‌المللی نخبگان مدیریت.
۲۳. عزتی، مرتضی (۱۴۰۳)، «عدالت در قرآن و ابعاد اقتصادی آن»، فصلنامه علمی اقتصاد و بانکداری اسلامی، شماره ۴۸، صص ۱۴۲-۱۱۱.
۲۴. قره‌چه، منیژه و دابوئین، منیره (۱۳۹۰)، «وفاداری کارکنان در تعامل با وفاداری مشتریان صنایع خدماتی»، دوفصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات بازاریابی نوین، سال اول، شماره سوم، صص ۴۶-۲۷.
۲۵. کاظمی، ملیحه‌سادات؛ عریضی، حمیدرضا (۱۳۹۰)، «رابطه تعهد سازمانی با نظام ارزشی کارکنان»، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره سوم، شماره ۷، ۷۵-۵۴.
۲۶. مقیمی، محمد (۱۳۹۹)، «اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام»، نشر: راه‌دان، چاپ ششم.