

Public Organizations Management *Open Access*

Vol. 13(-), (Series -): -/ 2025

 <https://doi.org/>

E-ISSN: 2538-600X P-ISSN: 2322-522X

ORIGINAL ARTICLE

Identifying Threatening Factors to Employees' Psychological Security in Organizations and Providing a Sustainable Security Model Based on the Teachings of the Quran and Nahjul-Balagheh

Hossein Gorjipour¹ <https://orcid.org/0000-0001-7216-6710>

1. PhD in Public Administration, Researcher in Management, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran

*Correspondence: Hossein Gorjipour
E-mail: h.gorjipour@basu.ac.ir

How to cite

Gorjipour, H. (2025). Identifying Threatening Factors to Employees' Psychological Security in Organizations and Providing a Sustainable Security Model Based on the Teachings of the Quran and Nahjul-Balagheh. *Public Organization Management*, 13(-), -.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction: Employees' psychological security is a key component of occupational health and organizational performance, encompassing a sense of calm, absence of anxiety and worry, and trust in the work environment. It serves as a foundation for increased job satisfaction and employee productivity. In today's complex world, economic instability, rapid social changes, political crises, and work-related pressures threaten individuals' mental well-being, leading to heightened anxiety, reduced quality of interpersonal relationships, and the emergence of mental health challenges. Research has shown that a lack of psychological security among employees is associated with increased anxiety, depression, lower job satisfaction, and decreased organizational productivity, which not only impacts individual well-being but also disrupts service quality, workplace interactions, and team performance. From an Islamic and rational perspective, mental tranquility and the absence of fear and anxiety, conditioned upon faith and piety, constitute a fundamental requirement for a healthy and successful life. The Qur'an promises psychological security to a faithful society, highlighting the importance of such security for both individuals and communities. Accordingly, integrating religious principles into organizational practices can create psychologically safe work environments, enhance employee well-being, and improve organizational performance. The present study aimed to identify the factors threatening employees' psychological security in workplace settings and to develop a model for sustainable psychological security grounded in Islamic teachings. This research is significant in two ways: first, scientifically, it enriches the literature on psychological security and organizational management by integrating organizational psychology and religious teachings, providing practical strategies to enhance employees' mental well-being. Second, in terms of research necessity, prior studies have primarily focused on psychological perspectives, with limited attention to the role of religious teachings; thus, this study fills an important gap by offering an Islamic-based framework. The novelty of this study lies in presenting an integrated model that leverages concepts such as piety, trust in God, patience, and gratitude to promote employees' psychological security, while situating these principles within the scientific framework of organizational psychology. The study addresses key questions: which factors threaten employees' psychological security in workplaces, how Islamic teachings can be applied to enhance psychological security, and what model can be proposed to sustainably improve employees' mental well-being in organizational settings. The findings of this study can support organizations—particularly those guided by religious principles—in designing psychologically safe work environments,

improving employee well-being, enhancing job satisfaction, and boosting overall organizational performance. Moreover, it provides a practical and ethical framework for managing psychological threats, offering actionable insights for promoting holistic employee development.

Methodology: The present study is a qualitative, exploratory, and applied research aimed at identifying psychological threats affecting employees' psychological security in organizations and developing a model for achieving sustainable psychological security based on Islamic teachings. The qualitative approach was chosen due to the complex and subjective nature of psychological security and the need to gain a deep understanding of employees' lived experiences. This approach enables the identification of influential factors and the extraction of relevant concepts through direct interaction with participants, thereby providing a foundation for practical solutions. Data were collected through semi-structured interviews with 30 employees working in governmental and non-governmental, non-profit organizations. Participants were selected based on having at least five years of work experience, prior exposure to challenges related to psychological security, and willingness to provide in-depth information on the topic. Interviews continued until theoretical saturation was reached, and data were recorded through detailed note-taking and, in some cases, audio recording with participants' consent. The sample included employees from different organizational levels and educational backgrounds to enhance data credibility and comprehensiveness. Data analysis was conducted using qualitative content analysis, including coding, extraction of main and sub-categories, and categorization of psychological threats. Initially, the interview transcripts were coded, and similar concepts were grouped together. Relationships between codes were then examined, leading to the formation of categories based on shared characteristics, with organizing titles assigned to each category. This method allowed for the identification of meaningful patterns, concepts, and categories, enabling the recognition of psychological threats affecting employees and the development of appropriate strategies grounded in Islamic principles. To ensure research validity and reliability, the extracted codes and categories were reviewed by two organizational psychology experts, and findings were also shared with some participants for feedback (participant validation). Inter-coder agreement was applied to assess reliability, and the final categories were confirmed by both the experts and the researcher. Finally, psychological threats were analyzed from the perspective of Islamic teachings, and suitable strategies for managing these threats were identified. These strategies were then integrated into a comprehensive model comprising dimensions, components, and specific indicators, which can assist organizations in creating psychologically safe work environments.

Findings: The analysis of the data revealed that psychological threats in organizational settings can be categorized into five main groups:

1. Unprofessional managerial behavior: Employees reported that behaviors such as lack of professionalism, favoritism, authoritarian leadership, inconsistent decision-making, and a lack of transparency in management created feelings of insecurity, anxiety, and dissatisfaction in the workplace. Such behaviors not only undermine employees' trust in management but also cultivate a culture of fear, discouraging employees from freely expressing their opinions or taking initiative. Consequently, this negatively affects organizational performance and reduces employee engagement in improvement processes.
2. Behavioral and interpersonal risks with colleagues: Conflicts, gossip, unhealthy competition, lack of cooperation, and disrespectful interactions among colleagues were identified as significant sources of stress. These interpersonal challenges reduce team cohesion, increase psychological strain, and create an environment in which employees feel emotionally vulnerable. The effects include decreased collaboration, lower motivation, and diminished quality of workplace interactions.
3. The nature of the job and work responsibilities: Certain job characteristics, such as high workload, unclear responsibilities, monotonous tasks, and exposure to high-pressure situations, directly contribute to psychological stress. Employees emphasized that the absence of role clarity, organizational support, and recognition intensifies job-related stress and reduces their sense of psychological security.
4. Personal and internal issues: Individual factors, including emotional vulnerability, unresolved personal conflicts, lack of effective coping strategies, and pre-existing mental health conditions, also influence employees' psychological

security. The findings indicated that personal resilience and stress management skills play a critical role in shaping employees' perceptions of stability and safety at work, with more resilient employees better able to manage workplace stressors.

5. **Economic concerns and livelihood security:** Financial difficulties, job insecurity, and worries related to meeting personal and family needs were among the most significant stressors. Fear of income loss, inadequate compensation, or the possibility of job loss not only reduces work performance but also generates persistent anxiety that affects the overall work environment, undermining motivation and job satisfaction.

Analyzing these threats through the lens of Islamic teachings revealed that ethical and spiritual principles can serve as a strong foundation for mitigating psychological risks in the workplace. Concepts emphasizing professional ethics, respect for human dignity, justice, compassion, and spirituality can help create a secure, supportive, and motivating organizational environment. For instance, promoting ethical leadership, fair treatment of employees, and fostering cooperation and mutual respect in accordance with Islamic values can alleviate stress arising from managerial behaviors and interpersonal conflicts. Additionally, engaging in spiritual practices such as meditation, reflection, prayer, and social support can enhance personal resilience and mitigate the negative effects of internal and economic stressors, enabling employees to operate with greater confidence, stability, and psychological well-being.

Discussion and Conclusion: This study investigated the factors influencing employees' psychological security in organizations and proposed strategies for its enhancement. The findings revealed that psychological security is affected by multiple interrelated factors, which can be categorized into five main dimensions: unprofessional managerial behaviors, interpersonal and behavioral risks with colleagues, job and organizational ambiguities, personal perceptions and attitudes, and concerns regarding livelihood security. Each of these factors can directly or indirectly lead to anxiety, stress, reduced job satisfaction, and ultimately decreased organizational productivity. The results align with previous research, indicating that professional management, healthy interpersonal relationships, organizational transparency, and psychological support play a significant role in enhancing employees' psychological security. Moreover, a comparative analysis with Islamic teachings—particularly principles of justice, consultation, employee rights, and managerial guidance in Nahj al-Balagheh — demonstrated that applying these principles can strengthen employees' sense of security and contribute to the creation of an ethical, supportive, and resilient work environment. Based on the findings, it is recommended that organizations design their managerial frameworks in accordance with ethical and Islamic principles and implement clear evaluation mechanisms, defined career advancement pathways, psychological support programs, and skill development training. Such measures can foster a secure, stable, and constructive organizational environment, ultimately improving employees' psychological well-being, motivation, organizational commitment, and overall productivity.

KEYWORDS

Psychological security of employees, Ensuring psychological security, Islamic teachings, Organization and human resources.



نشریه علمی

مدیریت سازمان‌های دولتی

سال سیزدهم، شماره سوم، پیاپی پنجاه و سه - ۱۴۰۴ (-)

 <https://doi.org/>

E-ISSN: 2538-600X

P-ISSN: 2322-522X

«مقاله پژوهشی-اکتشافی»

شناسایی عوامل تهدیدکننده امنیت روانی کارکنان در سازمان‌ها و ارائه الگوی تأمین پایدار آن بر پایه آموزه‌های قرآن و نهج‌البلاغه حسین گرجی پور^۱

چکیده

هدف این پژوهش، شناسایی عوامل تهدیدکننده امنیت روانی در محیط‌های کاری و ارائه راهکارهایی برای تأمین پایدار آن در سازمان‌ها است. این پژوهش از نظر رویکرد، کیفی بوده و از روش تحلیل محتوای کیفی استفاده شده است. هدف پژوهش، کاربردی و ماهیت آن اکتشافی است. جامعه آماری شامل ۳۰ نفر از افراد شاغل در سازمان‌های دولتی و غیردولتی است که به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. در مرحله نخست، با این افراد مصاحبه‌های باز انجام شد و سپس عوامل شناسایی شده بازبینی، طبقه‌بندی و سازمان‌دهی شدند. در نهایت، هر یک از عوامل سازمان‌دهنده از منظر آموزه‌های اسلامی مورد بررسی قرار گرفت تا راهکارهای مبتنی بر معارف دینی برای مهار تهدیدهای امنیت روانی شناسایی شود. یافته‌های پژوهش نشان داد که پنج مقوله اصلی، شامل «رفتارهای غیرحرفه‌ای مدیریت، مخاطرات ارتباطی و رفتاری با همکاران، ماهیت شغل و وظایف کاری، مسائل درونی و شخصی، و دغدغه تأمین معیشت»، از تهدیدهای اصلی امنیت روانی کارکنان در سازمان‌ها محسوب می‌شوند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که برای مهار این تهدیدها می‌توان از الگویی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی بهره برد که با ترویج معنویت و اخلاق در محیط‌های سازمانی، امنیت روانی کارکنان را به صورت پایدار تأمین می‌کند.

واژه‌های کلیدی

امنیت روانی کارکنان، تأمین امنیت روانی، آموزه‌های اسلامی، سازمان و نیروی انسانی.

۱. دکتری، گروه مدیریت دولتی، پژوهشگر مدیریت، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

نویسنده مسئول: حسین گرجی پور
رایانامه: h.gorjipour@basu.ac.ir

تاریخ دریافت:

تاریخ بازنگری:

تاریخ پذیرش:

گرجی پور، حسین (۱۴۰۴). شناسایی عوامل تهدیدکننده امنیت روانی کارکنان در سازمان‌ها و ارائه الگوی تأمین پایدار آن بر پایه آموزه‌های قرآن و نهج‌البلاغه. فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۳(۳). -

حق انتشار این مستند، متعلق به نویسندگان آن است. ۱۴۰۳ ©. ناشر این مقاله، دانشگاه پیام نور است.

این مقاله تحت گواهی زیر منتشر شده و هر نوع استفاده غیرتجاری از آن مشروط بر استناد صحیح به مقاله و با رعایت شرایط مندرج در آدرس زیر مجاز است.

This is an open access article under the CC BY (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

<https://ipom.journals.pnu.ac.ir/>



مقدمه

عملی، به ارتقای سلامت روانی کارکنان و بهبود عملکرد سازمانی، به‌ویژه در سازمان‌هایی که سیاست‌های خود را بر مبنای آموزه‌های دینی تدوین می‌کنند، کمک کند.

پیشینه‌های پژوهش

بر اساس تعریف بلینوا و همکاران (۲۰۱۸)، امنیت در تقابل با ترس و اضطراب قرار دارد و مترادف با آرامش است که انسان‌ها همواره آن را به‌عنوان یک نیاز اولیه تلقی کرده و بر تأمین و حفظ آن تأکید دارند و تلاش برای تضمین امنیت و جلوگیری از هرگونه تهدید یا خطر را یک ضرورت و یک ارزش اساسی می‌شناسند. فقیه‌زاده و همکارانش (۱۴۰۰)، مفهوم امنیت را در دو سطح جامعه‌شناختی و روان‌شناختی مورد بحث و بررسی قرار داده‌اند. در سطح نخست، امنیت با گونه‌های فراوان خود ابعاد گوناگون زندگی فردی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی را در برمی‌گیرد و با اقتدار و انسجام و وحدت جامعه پیوند دارد و در سطح روان‌شناختی، به آرامش روحی افراد و کسب مدارج معنوی آنان ارتباط دارد که از حوزه اصطلاحی امنیت در علوم اجتماعی جدا می‌شود و به موضوع آرامش و اضطراب در روان‌شناسی ارتباط پیدا می‌کند که از آن به‌عنوان امنیت روانی یاد می‌شود. ذوفقاری و جاوری (۱۳۹۲)، نیز در تقسیم‌بندی دیگری، امنیت را به دو بخش بیرونی و درونی دسته‌بندی کرده‌اند که از امنیت درونی با نام امنیت روانی یاد شده است، و آن را یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های زندگی سالم هر فرد دانسته که متغیرهای گوناگونی نظیر: شغل، طبقه اجتماعی، امید به زندگی، سیاست، عشق و اعتبار اجتماعی و بسیاری دیگر از موارد، می‌تواند زمینه تضمین و یا اختلال آن شود. نصیری‌باری و همکارانش (۱۳۹۱)، بیان داشته‌اند که بر اساس مطالعات اجتماعی و سازمانی، ثابت شده است که اصلی‌ترین مؤلفه سازمان‌ها و محیط‌های کسب‌وکار سالم، وجود امنیت روانی است، زیرا در سایه امنیت روانی امکان تحقق اهداف و خواسته‌های کاری فراهم می‌شود. در مقابل، وجود اضطراب و دلهره در محیط کسب‌وکار، از لحاظ جسمانی، هیجانی، شناختی و رفتاری، تأثیرات مخربی در کارکنان دارد، طوری که نشانه‌هایی همچون: خستگی عصبی، بی‌تفاوتی، پرخاشگری، تخلیه ناگهانی عاطفه، عدم تمرکز در تصمیم‌گیری‌ها و همچنین نمایان شدن مشکلات جسمانی همچون: افزایش فشار خون و ضربان قلب، سردردهای عصبی و اختلالات ریوی و یا مسائل سازمانی همچون: ترک کار، تلاش برای جابجایی، بی‌توجهی به کار و بیگانه شدن با سایر همکاران، پیش از پیش نمایان می‌شود و شرایط کاری برای افراد را سخت و ناگوار می‌کند.

امنیت روانی کارکنان در سازمان‌ها یکی از مؤلفه‌های کلیدی سلامت شغلی و عملکرد سازمانی محسوب می‌شود و به احساس آرامش، نبود اضطراب و نگرانی، و داشتن اعتماد به محیط کار اطلاق می‌شود که زمینه‌ساز افزایش رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان است. در دنیای امروز، شرایط اقتصادی پیچیده، تغییرات اجتماعی سریع، بحران‌های سیاسی و فشارهای شغلی، آرامش روحی و روانی افراد را تهدید کرده و موجب افزایش اضطراب، کاهش کیفیت روابط انسانی و بروز مشکلات سلامت روان شده‌اند. از منظر آموزه‌های اسلامی و مبانی عقلائی، آرامش روحی و نبود ترس و نگرانی، به شرط رعایت ایمان و تقوا (آل عمران، ۱۳۹)، نیاز اولیه و پایه‌ای برای زندگی سالم و موفق انسان‌ها است و خداوند در قرآن (نور، ۵۵) وعده امنیت روانی را به جامعه ایمانی داده است. تحقیقات نشان داده‌اند که عدم امنیت روانی کارکنان با پیامدهایی مانند افزایش اضطراب، افسردگی، کاهش رضایت شغلی و کاهش بهره‌وری سازمانی همراه است (کریمی و همکاران، ۱۴۰۱). این مسئله نه تنها سلامت فردی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، بلکه کیفیت خدمات، تعاملات کاری و عملکرد تیمی را نیز دچار اختلال می‌کند. از این رو، بررسی عوامل تهدیدکننده امنیت روانی و ارائه راهکارهایی برای تأمین پایدار آن، به‌ویژه با بهره‌گیری از آموزه‌های دینی، ضروری به نظر می‌رسد. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل تهدیدکننده امنیت روانی در محیط‌های کاری و سازمانی و ارائه الگویی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی انجام شده است. این پژوهش از دو منظر اهمیت دارد: نخست، از لحاظ علمی، با ترکیب مبانی روانشناسی سازمانی و آموزه‌های دینی، به غنای ادبیات علمی در حوزه امنیت روانی و مدیریت سازمانی می‌افزاید و راهکارهای عملی برای ارتقای سلامت روانی کارکنان ارائه می‌دهد. دوم، از نظر ضرورت پژوهش، مطالعات پیشین عمدتاً به بررسی امنیت روانی از منظر روانشناسی پرداخته‌اند و کمتر به نقش آموزه‌های دینی در این زمینه توجه شده است. پژوهش حاضر با ارائه الگویی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی، به رفع این خلأ کمک می‌کند. نوآوری این پژوهش در ارائه یک مدل تلفیقی است که از مفاهیمی مانند تقوا، اعتماد به خدا، صبر و شکرگزاری برای تأمین امنیت روانی کارکنان بهره می‌برد و آن را در چارچوب علمی روانشناسی سازمانی مورد بررسی قرار می‌دهد. در این راستا، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سوال‌ها است که چه عواملی امنیت روانی کارکنان را در محیط‌های کاری تهدید می‌کند، چگونه می‌توان از آموزه‌های اسلامی برای تأمین امنیت روانی کارکنان بهره برد و چه الگویی می‌توان برای ارتقای پایدار امنیت روانی کارکنان در سازمان‌ها پیشنهاد داد. این پژوهش تلاش دارد تا با ارائه راهکارهای

کارکنان خود خواهند بود. در نهایت، تحقیقات اخیر در زمینه امنیت روانی در سازمان‌ها نشان می‌دهد که ایجاد شرایط روانی ایمن می‌تواند به بهبود کیفیت زندگی کاری، افزایش کارایی و بهره‌وری و کاهش استرس‌های شغلی کمک کند.

بررسی پژوهش‌های انجام شده با موضوع امنیت روانی کارکنان در سازمان‌ها، نشان می‌دهد تحقیقاتی انجام شده است. به طور نمونه حمزوی و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهشی با عنوان «تجزیه و تحلیل اثر سبک رهبری سلامت‌محور بر سلامت روانی کارکنان با نقش میانجی نیازهای روان‌شناختی منابع انسانی» که باهدف بررسی تأثیر سبک رهبری سلامت‌محور بر سلامت روانی کارکنان انجام پذیرفت، بیان کرد که رهبری سلامت‌محور بر سلامت روانی کارکنان و نیازهای روان‌شناختی منابع انسانی تأثیری معنادار دارد. همچنین سوداگر و ناستی‌زایی (۱۴۰۰)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری امنیت‌مدار بر نشاط سازمانی با نقش میانجی روحیه در محیط کار»، بیان نمود که مدیران از طریق گسترش امنیت روانی، برقراری روابط انسانی و صمیمانه، تقویت احساس تعلق و شایستگی معلمان و توسعه فرهنگ گفت‌وگو و همکاری، نقش مهمی در افزایش روحیه و نشاط سازمانی خواهد داشت. گربسکی^۵ (۲۰۲۲)، در پژوهش خود با عنوان «ایمنی روان‌شناختی کارکنان (ضرورت یا انتخاب)» که باهدف توصیف انواع شرایط کاری که به‌عنوان ایمنی روان‌شناختی شناخته می‌شوند، بیان می‌کند، ایجاد ایمنی روان‌شناختی بایستی به‌عنوان یک فرهنگ سازمانی شود. زیرا ایمنی روان‌شناختی به‌عنوان روشی مفید برای یادگیری و تبادل دانش است و افرادی که در محیطی با ایمنی روان‌شناختی حضور دارند و آموزش می‌بینند، سرمایه‌ای ارزشمند برای مدیران محسوب می‌شوند. اما باوجود چنین تحقیقاتی در زمینه امنیت روانی کارکنان، رویکردی جامع و مبتنی بر آموزه‌های اسلامی که به طور خاص به تأمین امنیت روانی در محیط‌های سازمانی پرداخته باشد، کم‌تر مورد توجه قرار گرفته است. اگرچه برخی از پژوهش‌ها به ارتباط میان مفاهیم امنیت روانی و آموزه‌های دینی اشاره کرده‌اند، عمده این تحقیقات به‌ویژه در زمینه محیط‌های کاری، بیشتر به‌صورت کلی و بدون در نظر گرفتن شاخص‌های کاربردی انجام شده‌اند. برای مثال، رجب‌زاده و اسدی (۱۴۰۳)، در پژوهشی با عنوان: «روش‌های برخی مشاوران روان‌شناسی برای امنیت روان و تطبیق آن با روش‌های کاربردی از دیدگاه قرآن و حدیث»، با هدف شناسایی روش‌های کاربردی از دیدگاه قرآن و حدیث برای تأمین امنیت روانی، بیان می‌کنند که اسلام به‌جز توجه به بعد جسمانی انسان، بر بُعد روحانی و روانی نیز

تأورمینا^۱ و سان (۲۰۱۵)، پیرامون امنیت روانی، نظریه‌ای را مطرح کرده‌اند که افراد دارای امنیت روانی، از نشاط در روابط فردی و اجتماعی برخوردارند و معمولاً دارای اعتماد به نفس بالایی هستند و به خود و دیگران اعتماد می‌کنند و تمایل بالایی برای مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی دارند. به گونه‌ای که این افراد همچنین قادرند در برابر فشارها و چالش‌های محیطی و اجتماعی، واکنش‌های مثبت و سازنده‌ای نشان دهند. در واقع، امنیت روانی در زندگی فردی و اجتماعی می‌تواند به عنوان عامل کلیدی در ایجاد و تقویت سلامت روان، اعتماد به نفس و کارایی فردی شناخته شود. مرور سایر نظریه‌های موضوع امنیت روانی افراد، بیان‌گر تأثیر آن در برخی از مباحث مرتبط با مدیریت و سازمان است. به طور نمونه؛ ادmondسون^۲ (۱۹۹۹)، وجود امنیت روانی در سازمان‌ها را عاملی برای افزایش رضایت شغلی، کاهش میزان غیبت از کار معرفی می‌کند. نیومن^۳ و همکارانش (۲۰۱۷)، تأمین امنیت روانی را عاملی برای کاهش موانع بین فردی و افزایش یادگیری در سازمان معرفی می‌کنند. و اندرسون^۴ و همکارانش (۲۰۲۰)، افزایش در نوآوری و ایجاد دانش در سازمان را وابسته به تأمین امنیت روانی کارکنان معرفی می‌کنند. بررسی جایگاه امنیت روانی از منظر آموزه‌های دینی نیز نشان می‌دهد که سازوکار بهره‌گیری درست از قدرت برای حاکم نمودن معارف توحیدی در جامعه، متأثر از وجود امنیت روانی و برخورد با تهدیدها و عوامل اخلاک‌گر در تأمین امنیت روانی است. قرآن کریم در آیه ۲۳ سوره حشر، خداوند را با واژه «مؤمن» که به معنای ایمنی‌بخش دل‌های هراسان است، معرفی می‌کند و در آیه ۱۱۲ سوره نحل، خداوند شهری را مثال می‌زند که هم ایمن بود و آرام و هم نعمت و روزی داشت؛ اما ناسپاسی سبب شد تا امنیت و آرامش آن شهر برچیده شود و خداوند لباس ترس، ناامنی و گرسنگی را بر آنان بیوشاند. این آموزه‌ها نشان‌دهنده ارتباط مستقیم میان امنیت روانی و سلامت اجتماعی در نگاه دینی هستند. همچنین سیدباقری (۱۳۹۶)، رعایت اخلاق در روابط را دلیل و پشتوانه قابل اتکایی در ایجاد امنیت روانی معرفی می‌کند و بیان می‌کند که جامعه‌ای که پایه روابط آن بر حسن ظن، عدم غیبت، عدم تهمت زدن، رعایت حریم شخصی افراد، و فاش نکردن اسرار تنظیم می‌شود، به دستاورد قابل توجهی در امنیت روانی دست می‌یابد. این نکات در شکل‌دهی امنیت روانی در محیط‌های سازمانی نیز قابل تسری است؛ چرا که سازمان‌هایی که اصول اخلاقی و انسانی را در تعاملات خود رعایت می‌کنند، زمینه‌ساز محیطی امن و سالم برای

1. Taormina & Sun
2. Edmondson
3. Newman
4. Andersson

مشارکت در مصاحبه بودند. نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده انجام پذیرفت و معیار انتخاب شرکت‌کنندگان شامل حداقل پنج سال سابقه کاری، تجربه مواجهه با چالش‌های امنیت روانی در محیط کار، و آمادگی برای ارائه اطلاعات عمیق درباره این موضوع بود. انتخاب افراد از سطوح مختلف سازمانی و با سوابق تحصیلی و شغلی متفاوت به منظور افزایش اعتبار و جامعیت داده‌ها صورت گرفت. که اطلاعات جمعیت شناختی آنان در جدول (۱)، ارائه شده است.

جدول ۱. جمعیت شناختی افراد شرکت کننده در مصاحبه

Table 1. Demographic Characteristics of Interview Participants

فراوانی	مشخصات	
	سازمان محل خدمت	دولتی
۲۰ نفر	غیردولتی - غیرانتفاعی	۱۰ نفر
۲ نفر	دکتری	
۱۰ نفر	کارشناسی ارشد	
۱۵ نفر	کارشناسی	
۳ نفر	دیپلم	
۱۰ نفر	۱ تا ۵ سال	
۱۳ نفر	۶ تا ۱۵ سال	
۵ نفر	۱۶ تا ۲۵ سال	
۲ نفر	۲۶ به بالا	
۲ نفر	مدیریت میانی سازمان	
۵ نفر	کارشناس مسئول	
۲۳ نفر	کارشناس	

در این پژوهش از روش تحلیل محتوای کیفی که رویکرد نظام‌مند برای تفسیر محتوای داده‌های متنی است (دریسکو و ماسچی، ۲۰۱۵)، استفاده شده است. این روش شامل کدگذاری، استخراج مقولات اصلی و فرعی، و دسته‌بندی تهدیدات روانی بود. در ابتدا تمامی متن مصاحبه‌های استخراج شده کدگذاری شدند و سپس مفاهیم مشابه در گروه‌های مرتبط قرار گرفتند. در نهایت، با بررسی روابط میان کدها، دسته‌بندی‌هایی بر اساس ویژگی‌های مشترک آن‌ها انجام شد و عناوین سازمان‌دهنده‌ای برای هر دسته در نظر گرفته شد تا تحلیل داده‌ها ساختارمند شود. تحلیل محتوای کیفی، امکان استخراج الگوها، مفاهیم، و مقولات معنادار از داده‌های متنی حاصل از مصاحبه‌ها را فراهم می‌کند و همچنین باتوجه‌به اینکه هدف پژوهش شناسایی تهدیدات روانی مؤثر بر امنیت روانی

تأکید دارد و راهکارهایی مانند دوری از ظلم، یاد خدا، توکل و... را برای تقویت این بُعد پیشنهاد می‌دهد. همچنین، حسینی و قدیری‌نژاد (۱۴۰۲)، در پژوهشی تحت عنوان «راهکارهای قرآنی نیل به امنیت روانی فردی و کارکردهای آن در زندگی اجتماعی»، با هدف شناسایی راهکارهای قرآنی برای تامین امنیت روانی افراد، بیان می‌کنند که امنیت روانی مؤثر تنها در پرتو ایمان، توکل به خدا و باور به هدفمندی زندگی تحقق می‌یابد. در همین راستا، طیبی و زمانیان (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان «راهکارهای ارتقاء سلامت روان از منظر قرآن» نیز با هدف بررسی راهکارهای ارتقاء سلامت روان از منظر قرآن کریم، نشان داده‌اند که عواملی مانند ایمان به مبدأ و معاد، تعقل و میانه‌روی، محبت الهی و همدلی در رشد سلامت روان تأثیر دارند. با وجود این پژوهش‌ها، بیشتر تحقیقات موجود به صورت کلی و فردی هستند و در بسیاری از موارد، ارتباط این آموزه‌ها با امنیت روانی در محیط‌های کاری به‌طور جامع و سیستماتیک بررسی نشده است. به‌ویژه در پژوهش‌های که به دنبال اندازه‌گیری و ارزیابی تأثیرات این آموزه‌ها در سطح وسیع‌تر و در محیط‌های سازمانی باشند، خلأ محسوس است. بنابراین، پژوهش حاضر قصد دارد تا با پرداختن به این خلأ، الگویی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی برای تأمین امنیت روانی در سازمان‌ها ارائه دهد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر یک مطالعه کیفی با هدفی کاربردی و ماهیتی اکتشافی است که به‌منظور شناسایی تهدیدات روانی مؤثر بر امنیت روانی کارکنان سازمان‌ها و ارائه الگویی برای تأمین امنیت پایدار روانی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی طراحی شده است. انتخاب رویکرد کیفی به دلیل ماهیت پیچیده و ذهنی امنیت روانی و نیاز به درک عمیق تجربه زیسته کارکنان انجام شده است. این رویکرد امکان شناسایی عوامل تأثیرگذار و استخراج مفاهیم مرتبط را از طریق تعامل مستقیم با شرکت‌کنندگان فراهم می‌کند و متناسب با اهداف پژوهش، به ارائه راهکارهای عملی منجر می‌شود. داده‌های این پژوهش به روش میدانی و از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته جمع‌آوری شده است. در فرایند مصاحبه، از شرکت‌کنندگان خواسته شد تا نگرانی‌ها و عوامل اضطراب‌آور موجود در محیط کار خود را بیان کنند. مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت و پس از ۳۰ مصاحبه، به دلیل تکرار موضوعات شناسایی شده، جمع‌آوری داده‌ها متوقف شد. برای ثبت داده‌ها از یادداشت‌برداری دقیق و در موارد اندکی ضبط صدا با رضایت مصاحبه‌شوندگان استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان شاغل در سازمان‌های دولتی و غیردولتی - غیر انتفاعی (شهرداری‌ها) است که حاضر به

کارکنان و ارائه راهکاری بر اساس آموزه‌های اسلامی، تحلیل محتوای کیفی مناسب‌ترین روش برای کشف معانی پنهان در اظهارات شرکت‌کنندگان و دسته‌بندی سیستماتیک داده‌ها محسوب می‌شود. زیرا این روش رویکردی انعطاف‌پذیر دارد که به پژوهشگر اجازه می‌دهد بدون تحمیل چارچوب‌های ازپیش‌تعیین‌شده، مفاهیم کلیدی را مستقیماً از داده‌های تجربی استخراج کند. همچنین، روابط بین مقولات و عوامل تأثیرگذار بر امنیت روانی کارکنان را به شکلی عمیق و تفسیری آشکار می‌سازد. با استفاده از این روش، پژوهشگر قادر بوده است دسته‌بندی‌های معناداری از تهدیدهای روانی ایجاد کند و بر اساس آن‌ها الگوی نهایی تأمین امنیت روانی را طراحی نماید. برای افزایش روایی پژوهش، دو متخصص روان‌شناسی سازمانی کدها و مقوله‌های استخراج‌شده را مورد بررسی قرار دادند تا صحت دسته‌بندی‌ها تأیید شود. همچنین یافته‌های پژوهش در اختیار برخی از مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت تا در صورت لزوم اصلاحات لازم اعمال شود (اعتبارسنجی توسط شرکت‌کنندگان). از روش توافق بین کدگذاران برای بررسی پایایی استفاده شد، به‌طوری که دسته‌بندی‌های نهایی مورد توافق متخصصان و پژوهشگر قرار گرفت. در مرحله نهایی، عوامل تهدیدکننده امنیت روانی کارکنان از منظر آموزه‌های اسلامی مورد بررسی قرار گرفتند تا راهکارهای مناسب برای مدیریت این تهدیدها شناسایی شود. سپس، این راهکارها در قالب یک مدل جامع با ابعاد، مؤلفه‌ها، و شاخص‌های مشخص تدوین شد که می‌تواند به سازمان‌ها در ایجاد محیطی امن از نظر روانی کمک کند.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش، با ۳۰ نفر از افراد شاغل در محیط‌های کاری سازمان‌های دولتی و غیر دولتی، مصاحبه‌ای انجام شد تا موضوعاتی که باعث ایجاد اضطراب و نگرانی در محیط کار می‌شود، شناسایی گردد. شرکت‌کنندگان در این پژوهش به علل مختلفی اشاره کردند که به تفکیک آورده در جدول (۲)، ارائه شده است. در این جدول حرف انگلیسی P به حرف نخست مشارکت‌کننده^۱ در زبان انگلیسی اشاره دارد که در واقع مصاحبه‌شوندگان پژوهش حاضر هستند و حرف انگلیسی D در هر کد^۲، حرف نخست واژه دیتا^۳ در زبان انگلیسی است که به داده‌های اولیه مستخرج از هر مصاحبه اشاره دارد.

1. Participant
2. Code
3. Data

جدول ۲. عوامل شایع تهدید کننده امنیت روانی استخراج شده در پژوهش

Table 2. Common Factors Threatening Psychological Security Identified in the Study

افراد	کدهای استخراجی	افراد	کدهای استخراجی
P01	جابجای مدیر (D1)-تغییر قوانین (D2)-وظایف کاری حساس (D3)	P16	توزیع ناعادلانه (D41)-بی‌مهری دیدن از مدیر (D42)- جایگاه آینده در محیط کاری (D43)
P02	عدم تأمین مالی (D4)-طرز برخورد همکاران (D5)	P17	آموزش مناسب ندیدن (D44)-بی‌احترامی در برخورد دیگران (D45)
P03	تحمیل خواسته‌های اضافی مدیر (D6)-عدم رعایت حقوق اداری (D7)-تأمین مالی (D8)	P18	همکار بدهن و بی‌نزاکت (D46)-مدیر دمدمی مزاج (D47)
P04	مشاجره با همکاران (D9)-بی‌احترامی دیدن از همکاران (D10)	P19	ظلم و تبعیض (D48)-نفوذ همکاران در مدیر (D49)- نادیده گرفتن فعالیت‌ها (D50)
P05	آشکارشدن کم‌کاری‌ها (D11)-عدم همکاری همکاران (D12)-نگاه حقیرانه همکاران (D13)	P20	شیوه برخورد مدیر (D51)-تنبیه و توبیخ‌ها (D52)-امنیت شغلی (D53)
P06	از دست دادن قدرت (D14)-امنیت شغلی (D15)-تغییر مدیران (D16)	P21	عدم تطبیق وظایف با توانایی‌ها (D54)-حجم زیاد کارها (D55)-برداشت همکاران از رفتار (D56)
P07	دسیسه‌چینی همکاران (D17)-تهمت‌زدن همکاران (D18)-اخراج از کار (D19)	P22	پخش شدن خبر (D57)-قضاوت دیگران (D58)-دسیسه چیدن همکاران (D59)
P08	تبعیض مدیر (D20)-بی‌تفاوتی مدیر به پیشنهادها (D21)-انتظار زیاد مدیر (D22)	P23	کنار گذاشتن خواسته‌ها از جانب مدیر (D60)-بی‌انصافی و ناعدالتی مدیر در محیط کار (D61)
P09	تغییرات و نوآوری‌ها (D23)-بی‌اطلاع بودن از خبرها (D24)-حاشیه‌نشین شدن (D25)	P24	پرخاشگری مدیر و همکاران (D62)-فاش شدن مسائل شخصی (D63)-امنیت شغلی (D64)
P10	خواسته‌های ضرب‌الاجلی (D26)-ناسازگار با خواسته مدیر (D27)	P25	تغییر مدام برنامه‌ها (D65)-زمان‌بندی غیرواقعی برای انجام کارها (D66)-ابهام در وظیفه (D67)
P11	تبعیض مدیر (D28)-امنیت شغلی و مالی (D29)	P26	عدم شجاعت در بیان حق (D68)-تکلیف‌های جدید (D69)-همکاران جدید (D70)
P12	نوع ادبیات همکاران در گفتگوها (D30)-ایجاد نزاع و درگیری با همکاران (D31)	P27	حفظ شغل (D71)-حفظ جایگاه مدیریتی (D72)-طردن شدن از هم‌گروهی‌ها (D73)
P13	تغییر مداوم خواسته‌ها و انتظارات مافوق (D32)-تجیل در انجام کارها (D33)-برخوردهای غیرمحترمانه (D34)-حجم کار زیاد (D35)	P28	همکار جنس مخالف (D74)-رفتارهای زننده (D75)-کارهای جدید بدون زمینه قبلی (D76)
P14	جلب رضایت مافوق (D36)-انجام هم‌زمان چندوظیفه (D37)-تصور ناتوانی در انجام کار (D38)	P29	رضایت خداوند (D77)-رضایت ارباب رجوع (D78)
P15	همکار فضول (D39)-عدم رازداری همکار (D40)	P30	کسب درآمد بیشتر از سازمان (D79)-ارتقای جایگاه شغلی (D80)

پس از کدگذاری تمامی داده‌های استخراج شده، و تقسیم‌بندی داده‌ها بر اساس همخوانی و مشابهت معنایی، پژوهشگر پنج مقوله اصلی برهم‌زننده امنیت روانی کارکنان در سازمان به نام‌های: «رفتارهای غیرحرفه‌ای مدیریت، مخاطرات ارتباطی و رفتاری با همکاران، ماهیت شغل و وظایف کاری، دیدگاه‌ها و تصورات و شخصی، و دغدغه تأمین معیشت»، شناسایی و معرفی نمود که در جدول (۳)، ارائه شده است.

جدول ۳. مقوله‌های اصلی تهدید کننده امنیت روانی افراد در سازمان‌ها بر اساس یافته‌های پژوهش

Table 3. Main Categories of Factors Threatening Employees' Psychological Security in Organizations Based on the Study Findings

مقوله	زیرمقوله	کدهای استخراجی
رفتارهای غیر حرفه‌ای مدیریت	دمدمی مزاجی در تصمیم‌ها	P18D47- P13D32- P25D65
	شتاب‌زدگی در کارها	P13D33- P14D37 – P10D26- P25D66
	تبعیض در رفتار	P08D20- P11D28- P19D48- P19D50- P16D41- P23D61
	پرخاشگری در برخورد	P04D10- P12D30- P16D42- P20D51- P24D62- P13D34
	توقع بیش از اندازه در کار	P03D06- P03D07- P08D22- P10D27
مخاطرات ارتباطی و رفتاری با همکاران	دسیسه‌چینی	P07D17- P07D18- P22D57
	بی‌نزاکتی	P02D05- P04D10- P05D13- P12D30- P13D34- P17D45- P18D46- P28D75- P12D31
	کارشکنی	P05D12- P19D49
	عدم رازداری	P15D39- P15D40- P22D57- P22D59- P24D63
	جنسیت	P28D74- P26D70
ابهامات شغلی و سازمانی	ابهام در وظایف کاری	P13D32- P13D35- P14D37- P21D55- P25D67
	ابهام در مسیر پیشرفت و ارتقا	P16D43- P27D72- P30D80
	ابهام در قوانین و تغییرات در قوانین	P01D02- P09D23- P13D32- P25D65- P26D69
	ابهام از سیره مدیران جدید	P01D01- P06D16- P26D70
	تصور ناتوانی از انجام وظیفه	P14D38- P21D54- P01D03- P17D44
دیدگاه‌ها و تصورات شخصی	طرد شدن از سوی همکاران	P09D24- P09D25- P21D56
	جلب رضایت خدا و ارباب رجوع	P29D77- P29D78
	معروف شدن به فرد کم‌کار	P26D68- P05D11
نگرانی تأمین معیشت	امنیت شغلی و مالی	P02D04- P03D08- P06D14- P06D15- P07D19- P11D29- P20D53- P24D64- P27D71- P30D79

تحلیل یافته‌ها

یافته‌های پژوهش نشان داد که در دنیای امروز، افراد در سازمان‌ها با چالش‌های مختلفی همچون؛ رفتارهای غیر حرفه‌ای مدیریت، مشکلات ارتباطی و رفتاری با همکاران، ابهام در وظایف شغلی، دیدگاه‌ها و تصورات شخصی، و دغدغه‌های تأمین معیشت روبه‌رو هستند که تأثیرات منفی آن‌ها بر آرامش روحی و روانی آن‌ها را نمی‌تواند نادیده گرفت. نظر به اینکه هدف پژوهش حاضر، شناسایی تهدیدهای امنیت روانی افراد در محیط‌های سازمانی و استفاده از آموزه‌های اسلامی برای مقابله با آن‌ها به‌منظور تأمین پایدار امنیت روانی است، هر کدام از مقوله‌های استنباط شده در پژوهش مورد تحلیل و بررسی جداگانه قرار گرفته است تا امکان دستیابی به الگویی که به ارتقای امنیت روانی کارکنان در سازمان منتهی می‌شود را امکان‌پذیر کند.

رفتارهای غیر حرفه‌ای مدیریت

در یافته‌های پژوهش؛ رفتارهای نظیر تصمیم‌گیری‌های شتاب‌زده، دمدمی مزاج بودن، تبعیض و تفاوت‌های نابجا قائل شدند، رفتارهای پرخاشگرانه و به‌دور از عذوفت و مهربانی و داشتن توقعات بیش از اندازه از نیروی کار، به‌عنوان زیر مقوله‌های که نشان‌دهنده رفتار غیر حرفه‌ای مدیریت در محیط کار است، شناسایی شدند که هر کدام از آن‌ها می‌تواند تبعات منفی زیادی برای سلامت روانی و امنیت شغلی کارکنان و حتی کارکرد کلی سازمان داشته باشد.

مدیرانی که دمدمی مزاج و شتاب‌زده هستند، معمولاً تصمیمات عجولانه و غیر اصولی می‌گیرند که می‌تواند منجر به بحران‌های مدیریتی و نارضایتی در سازمان شود. پژوهش‌های مختلف از جمله

آیه ۸ سوره مائده می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاَنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ/ ای کسانی که ایمان آورده‌اید، برای خدا قیام کنید و به عدالت گواهی دهید. دشمنی با گروهی، شما را به ترک عدالت و ادار نکند. عدالت کنید که به تقوا نزدیک‌تر است». این آیه به وضوح بیان می‌کند که حتی در مواجهه با دشمنی یا اختلاف‌ها، باید عدالت رعایت شود زیرا عدالت نه تنها موجب برقراری روابط سالم در جامعه و سازمان می‌شود، بلکه به تقوی و پرهیزگاری نزدیک‌تر است. امام علی علیه‌السلام نیز در نامه ۵۳ نهج‌البلاغه خطاب به مالک اشتر، به مدیران توصیه می‌کنند که عدالت را در صدر امور خود قرار دهند و می‌فرمایند: «وَلْيَكُنْ أَحَبَّ الْأُمُورِ إِلَيْكَ أَوْسَطُهَا فِي الْحَقِّ، وَأَعْمَقُهَا فِي الْعَدْلِ، وَأَجْمَعُهَا لِرِضَى الرَّعِيَّةِ / باید محبوب‌ترین کارها نزد تو اموری باشد که در جهت رعایت حق از همه کامل‌تر و از نظر عدالت شامل‌تر و از نظر رضایت عمومی مردم جامع‌تر باشد». این توصیه بر این نکته تأکید دارد که رعایت عدالت، نه تنها به سود سازمان است، بلکه باعث جلب رضایت و اعتماد کارکنان خواهد شد. مدیران می‌توانند با ترسیم دقیق معیارهای مشخص و استاندارد برای تخصیص منابع و ارزیابی عملکرد، و همچنین ایجاد سیستم‌های نظارتی قوی برای شناسایی و اصلاح رفتارهای تبعیض‌آمیز، تهدیدهای روانی ناشی از احساس بی‌عدالتی در محیط کاری را برای کارکنان به حداقل ممکن برسانند.

پرخاشگری و دوری از عطف‌ت یکی از رفتارهای غیرحرفه‌ای است که ممکن است در برخی مدیران دیده شود. این رفتار نه تنها روابط کاری را تخریب می‌کند، بلکه محیط کار را به فضایی پرتنش و اضطراب‌آور تبدیل می‌سازد. مدیرانی که رفتارهای تند و پرخاشگرانه از خود نشان می‌دهند، احساس امنیت روانی کارکنان را از بین می‌برند. این وضعیت می‌تواند منجر به کاهش روحیه، افت عملکرد، افزایش ترس، و تمایل کارکنان به جابه‌جایی شود (هایدر^۳ و همکاران، ۲۰۱۸). به نقل از میرزایی و عرفانیان، (۱۴۰۲). اسلام بر اهمیت رحمت، عطف‌ت، و احترام به دیگران، به‌ویژه در موقعیت‌های مدیریتی، تأکید فراوانی دارد. آموزه‌های اسلامی توصیه می‌کنند که حتی در شرایط فشار یا عصبانیت، مدیران باید خویشتن‌داری کنند و رفتار دلسوزانه‌ای داشته باشند. قرآن کریم در آیه ۱۵۹ سوره آل‌عمران می‌فرماید: «وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظًا لَفُضِّبْنَا مِنْ حَوْلِكَ/ و اگر خشن و سنگدل بودی، از اطراف تو پراکنده می‌شدند». این آیه نشان‌دهنده اهمیت عطف‌ت و نرم‌خویی در جلب اعتماد و همراهی دیگران است طوری که بروز رفتار پرخاشگرانه، نه تنها اعتماد را از بین می‌برد، بلکه باعث پراکندگی و کاهش انسجام افراد با یکدیگر

تحقیقات اسپچمدت^۱ (۲۰۱۴) و صارمی و همکاران (۱۳۹۸)، نشان می‌دهند که چنین رفتارهایی باعث بی‌اعتمادی در میان کارکنان می‌شود و به تضعیف روحیه تیمی و هماهنگی در سازمان می‌انجامد. تصمیمات غیرقابل‌پیش‌بینی می‌تواند کارکنان را در معرض نگرانی‌های فکری و روانی قرار دهد و فضای کاری را به محیطی پُر از استرس تبدیل کند. در آموزه‌های اسلامی، اتخاذ تصمیمات بر اساس تدبیر و تفکر عمیق پیش از عمل به‌ویژه در امور مدیریتی به‌شدت تأکید شده است. قرآن کریم در آیه ۱۵۹ سوره آل‌عمران می‌فرماید: «وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ / و در کارها با آنان مشورت کن». این آیه بر لزوم مشورت‌گیری از دیگران در زمان تصمیم‌گیری تأکید دارد تا از تصمیمات شتاب‌زده و غیراصولی جلوگیری شود. در واقع، مشورت به‌عنوان ابزاری برای دستیابی به تصمیمات منطقی و خردمندانه معرفی شده است. امام علی علیه‌السلام نیز در حکمت ۵۴ نهج‌البلاغه می‌فرماید: «وَلَا ظَهِيرَ كَالْمُشَاوَرَةِ / و هیچ پشتیبانی همچون مشورت نیست». این سخن امام علی تأکید می‌کند که مشورت با دیگران نه تنها باعث حصول نتایج بهتر می‌شود بلکه در مواقع بحرانی می‌تواند به‌عنوان پشتیبانی مستحکم برای اتخاذ تصمیمات مؤثر و متعادل عمل کند. بنابراین، مدیران می‌توان برای مقابله با خطرات ناشی از تصمیم‌گیری‌های شتاب‌زده و دمدمی‌مزاجی، تمرکز بر مشورت‌گیری، و تفکر عمیق و تدبیر در تصمیمات را در نظر گیرند تا نه تنها از بحران‌ها و تهدیدهای روانی برای کارکنان جلوگیری کند، بلکه به ایجاد فضای کاری منظم و همراه با اعتماد و آرامش روانی برای کارکنان کمک کند.

تبعیض و تفاوت قائل شدن‌های نابجا در محیط کار، به‌ویژه در تخصیص منابع، فرصت‌های شغلی، و ارزیابی عملکرد، یکی از چالش‌های مهم مدیریتی است که می‌تواند تأثیرات منفی عمیقی بر پویایی و سلامت سازمان بگذارد. بر اساس مطالعات مدیریتی، این رفتارها اغلب موجب کاهش رضایت شغلی، تضعیف روابط حرفه‌ای، و افزایش نرخ ترک شغل در میان کارکنان می‌شوند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که تبعیض منجر به کاهش انگیزه کارکنان و در نهایت کاهش بهره‌وری و نوآوری در سازمان، و همچنین موجب ایجاد تنش‌های درونی و رقابت‌های ناسالم میان کارکنان و ایجاد بی‌اعتمادی و افزایش تعارضات در محیط کار می‌شود (گرینبرگ^۲، ۲۰۱۱). اسلام با توجه به اصول انسانی و اخلاقی خود، به صراحت بر لزوم رعایت در تمامی ابعاد زندگی تأکید کرده است. یکی از مهمترین ویژگی‌های آموزه‌های اسلامی، پرهیز از هرگونه تبعیض، به‌ویژه در امور مدیریتی و روابط انسانی است. قرآن کریم در

1. Schmidt
2. Greenberg

3. Haider

مدیریت حرفه‌ای ارائه می‌دهند و مدیران می‌توانند با اتخاذ چنین رویکردی و اهتمام به موضوعاتی همچون؛ ارزیابی دقیق توانایی‌های کارکنان، شفافیت در تعیین وظایف، و توزیع متعادل کار، شرایط مطلوبی برای کارکنان در سازمان ایجاد کنند.

مخاطرات ارتباطی و رفتاری با همکاران

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که برخی صفات و رفتارهای غیراخلاقی مانند بی‌نزاکتی، دسیسه‌چینی، کارشکنی و عدم رازداری همکاران، همراه با تأثیر جنسیت همکاران، می‌تواند زمینه‌ساز اختلافات و مشکلات ارتباطی در محیط‌های کاری شود، طوری که چنین رفتارهایی موجب ایجاد نگرانی‌ها و دغدغه‌های ذهنی در محیط کار نسبت به همکاران شود و بر کیفیت تعاملات کاری تأثیر منفی داشته باشد.

بی‌نزاکتی در محیط کار یکی از عواملی است که می‌تواند به شدت تعاملات و ارتباطات کاری را تحت تأثیر قرار دهد. این رفتارها ممکن است به صورت کلامی یا غیرکلامی در قالب رفتارهای همچون؛ نگاه تحقیرآمیز، زبان توهین‌آمیز، صدای بلند، از کوره در رفتن، و تمسخر دیگران بروز کنند. زمانی که همکاران با چنین رفتارهای غیرمحترمانه‌ای مواجه می‌شوند، احساس ناراحتی، تنش، و بی‌اعتمادی در میان آن‌ها افزایش می‌یابد. این نوع رفتار، نه تنها روابط کاری را تخریب و همکاری را تضعیف می‌کند، بلکه روحیه و انگیزه کارکنان را نیز کاهش می‌دهد. بی‌احترامی مداوم می‌تواند پیامدهای جدی تری به همراه داشته باشد، از جمله بروز تعارضات شدیدتر، ترک شغل، کاهش اعتمادسازمانی، فرسودگی شغلی، و از بین رفتن انگیزه‌های درونی و خلاقیت کارکنان (معارفی و رحمانی، ۱۴۰۱). در آموزه‌های اسلامی، رعایت احترام متقابل، حُسن خلق، و حفظ حرمت دیگران به شدت مورد تأکید قرار گرفته است. قرآن کریم در آیه ۸۳ سوره بقره می‌فرماید: «وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا / و به مردم نیک بگویید». این آیه تأکید می‌کند که ادب و احترام در برخورد با دیگران یکی از مهم‌ترین اصول رفتاری است که باید رعایت شود. امام علی علیه السلام نیز در نامه ۲۸ نهج‌البلاغه خطاب به معاویه، به اثرات رفتارهای بی‌ادبانه و پیامدهای آن بر فرد هتاک اشاره کرده و می‌فرماید: «وَقَلَّتْ إِنِّي كُنْتُ أَقَادُ كَمَا يَقَادُ الْجَمَلُ الْمَخْشُوشُ حَتَّى أُبَايِعَ وَ لَعَمْرُ اللَّهِ لَقَدْ أَرَدْتُ أَنْ تَذُمَّ فَمَدَحَتْ وَ أَنْ تَفْضَحَ فَافْتَضَحَتْ / و گفته‌ای که مرا چونان شتر مهار کرده به سوی بیعت می‌کشاندند. سوگند به خدا! خواستی نکوهش کنی، اما ستودی، خواستی رسوا سازی که خود را رسوا کرده‌ای». به طور کلی؛ بی‌نزاکتی در محیط کار نه تنها سلامت روانی و اجتماعی کارکنان را تهدید می‌کند، بلکه می‌تواند به کاهش بهره‌وری، افزایش تعارضات، و تضعیف اعتماد در

می‌شود. امام علی علیه‌السلام نیز در نامه ۶۹ نهج‌البلاغه خطاب به حارث همدانی می‌فرماید: «وَ إِكْظِيمِ الْعَيْظِ وَ تَجَاوُزِ عِنْدَ الْمَقْدَرَةِ وَ أَكْلِمِ عِنْدَ الْعَضْبِ وَ اصْفَحْ مَعَ الدَّوْلَةِ تَكُنْ لَكَ الْعَاقِبَةُ وَ اسْتَصْلِحْ كُلَّ نِعْمَةٍ أَعْمَهَا اللَّهُ عَلَيْكَ / خشم را فرو نشان، و به هنگام قدرت ببخش، و به هنگام خشم فروتن باش، و در حکومت مدارا کن تا آینده خوبی داشته باشی، نعمت‌هایی که خدا به تو بخشیده نیکو دار، و نعمت‌هایی که در اختیار داری تباه مکن، و چنان باش که خدا آثار نعمت‌های خود را در تو آشکارا بنگرد». که این بیان نشان می‌دهد فروخوردن خشم، بخشش، و مدارا، از ویژگی‌های کلیدی مدیریت اخلاق مدار و موفق است. مدیران می‌توانند برای جلوگیری از رفتارهای پرخاشگرانه و ایجاد محیطی آرام و حرفه‌ای در سازمان، با ترویج الگوهای رفتاری مثبت همچون؛ ارائه رفتار دلسوزانه و احترام‌آمیز، و آموزش مهارت‌های مدیریت خشم برای کارکنان، در ایجاد محیطی محترمانه و سازنده‌تر تلاش کنند.

توقع بیش از اندازه از نیروی کار یکی از رفتارهای غیرحرفه‌ای در مدیریت است که می‌تواند تأثیرات منفی جدی بر سلامت روانی و جسمی کارکنان داشته باشد. مدیرانی که از کارکنان خود انتظارات غیرواقعی و بیش از حد دارند، نه تنها بهره‌وری سازمان را کاهش می‌دهند، بلکه به تدریج اعتمادبه‌نفس و انگیزه کارکنان را نیز تضعیف می‌کنند. زمانی که مدیران انتظارات غیرمنطقی از کارکنان دارند، این احساس در میان کارکنان شکل می‌گیرد که نمی‌توانند وظایف خود را به طور صحیح و به موقع انجام دهند. این فشار مداوم باعث افزایش استرس و اضطراب در محیط کار می‌شود. از سوی دیگر، انجام کارها تحت فشار زمانی شدید، کیفیت وظایف را کاهش می‌دهد؛ زیرا تمرکز کارکنان به جای دقت و کیفیت، معطوف به انجام سریع وظایف می‌شود. این موضوع نه تنها به ضرر کارکنان، بلکه به زیان کلی سازمان نیز تمام می‌شود. آموزه‌های اسلامی در روابط کاری همواره بر رعایت حقوق کارکنان و برآورده ساختن انتظارات معقول تأکید داشته‌اند. قرآن کریم در آیه ۲۸۶ سوره بقره می‌فرماید: «أَلَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا / خداوند هیچ کس را جز به اندازه توانایی‌اش تکلیف نمی‌کند». این آیه به وضوح بر اهمیت در نظر گرفتن توان و ظرفیت افراد در تعیین وظایف و انتظارات تأکید دارد. امام علی علیه‌السلام نیز در خطبه ۹۳ نهج‌البلاغه، به پیامدهای مدیریت ناعادلانه و بهره‌کشی از افراد اشاره کرده و می‌فرماید: «لَا يَزَالُونَ بِكُمْ حَتَّى لَا يَبْرُكُوا مِنْكُمْ إِلَّا نَافِعًا لَهُمْ / با شما چنین برخورداری دارند، و از شما کسی باقی نگذارند، جز آن کس که برای آنها سودمند باشد». که این بیان نیز نشان‌دهنده نکوهش سوءاستفاده از افراد و بی‌توجهی به حقوق آنان است. آموزه‌های اسلامی با تأکید بر رعایت عدالت، حقوق کارکنان، و احترام به توانایی‌های آن‌ها، شاخص ارزشمندی برای

زمینه‌ها یگسترش روابط مبتنی بر اعتماد، مدیریت موثر تعارض‌ها، و ترویج رفتارهای اخلاقی در محیط کار فراهم شود.

کارشکنی و خرابکاری در سازمان‌ها از جمله رفتارهای ناپسندی است که باهدف ممانعت از پیشرفت کار و فعالیت صورت می‌گیرد. این اقدامات می‌توانند به شکل‌هایی نظیر تأخیر عمدی در انجام وظایف، ایجاد اختلال در روند کاری، انتقال اطلاعات نادرست یا حتی آسیب‌رساندن به منابع و تجهیزات سازمان بروز یابند. چنین رفتارهایی زمینه‌ساز ایجاد استرس و نگرانی‌های فکری و روانی برای سایر کارکنان می‌شود (روزمن و تامینک، ۲۰۲۲). در آموزه‌های اسلامی، کارشکنی رفتاری ناپسند و مغایر با اصول اخلاقی و دینی است. اسلام همواره به کار و تلاش صادقانه تأکید داشته و هرگونه اقدامی که منجر به اختلال در نظم امور شود را محکوم می‌کند. قرآن کریم در آیاتی متعدد، یکی از صفات منافقان را تلاش آن‌ها برای خرابکاری و کارشکنی معرفی کرده است؛ به‌طوری‌که با ایجاد تردید و وسوسه در دیگران، سعی می‌کردند آن‌ها را از انجام وظایف بازدارند. به‌عنوان نمونه، در آیه ۷۹ سوره توبه آمده است: «الَّذِينَ يُلْمِزُونَ الْمُطَّوِّعِينَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ فِي الصَّدَقَاتِ وَالَّذِينَ لَا يَجِدُونَ إِلَّا جُهْدَهُمْ فَيَسْخَرُونَ مِنْهُمْ سَخِرَ اللَّهُ مِنْهُمْ وَلَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ/ آن‌هایی که از مؤمنان اطاعتکار در صدقاتشان عیب‌جویی می‌کنند، و کسانی را که جز به مقدار توانایی خود دسترسی ندارند، مسخره می‌نمایند؛ خدا آن‌ها را مسخره می‌کند و برای آن‌ها عذاب دردناکی است». در این آیه بیان شده است که منافقان با به‌کارگیری روش‌هایی همچون عیب‌جویی از مؤمنان و تمسخر آن‌ها به‌خاطر اعمالشان، تلاش می‌کردند افراد مؤمن را از انجام وظایف بازدارند. امام علی علیه‌السلام نیز در خطبه ۲۵ نهج‌البلاغه، افرادی را که با نافرمانی و کارشکنی موجب تضعیف جامعه اسلامی می‌شوند، نکوهش کرده و می‌فرماید: «اللَّهُمَّ إِنِّي قَدْ مَلَيْتُهُمْ وَمَلُونِي وَسَمَّيْتُهُمْ وَسَمَّيْتَنِي، فَأَبْدِلْنِي بِهِمْ خَيْرًا مِنْهُمْ وَأَبْدِلْهُمْ بِي شَرًّا مِنِّي / خداوند! من از آن‌ها خسته شده‌ام و آن‌ها نیز از من ملول گشته‌اند؛ پس به‌جای آنان، افرادی بهتر به من عنایت فرما! و به‌جای من، شخص بدی را بر سر آن‌ها مسلط فرما». آموزه‌های اسلامی برای مقابله با رفتار ناپسند کارشکنی در سازمان‌ها، بر تنبیه و برخورد با چنین افرادی تأکید دارند؛ به‌طوری‌که در نامه ۵۳ نهج‌البلاغه، امام علی علیه‌السلام به مالک اشتر توصیه می‌کنند که افراد نیکوکار و بدکار نباید در نزد مدیر یکسان باشند. همچنین، دقت در جذب و به‌کارگیری افراد از میان انسان‌های شایسته که بر رعایت تقوا تأکید دارند، مورد توجه قرار گرفته است. افزون بر این راهکارها، مدیران سازمان‌ها باید با تقویت فرهنگ سازمانی بر پایه اخلاق و

سازمان منجر شود. آموزه‌های اسلامی با تأکید بر ادب و احترام متقابل، و تقویت فرهنگ اخلاق‌مداری و ایجاد فضایی مبتنی بر احترام، راهنمای ارزشمندی برای مدیریت این چالش ارائه می‌دهد که می‌تواند در ایجاد محیط کاری سالم‌تر، پربارتر، اثرگذار باشد.

دسیسه‌چینی به معنای تبانی، توطئه و یا فریب، یکی از چالش‌های جدی در محیط‌های کاری است که می‌تواند آرامش روانی افراد را از بین ببرد و فضای سازمان را مسموم کند. تحقیقات نشان داده است که این پدیده ریشه در عوامل گوناگونی از جمله: «عدم شفافیت»، «رفتارهای سیاسی مانند ایجاد روابط غیررسمی برای حفظ قدرت یا پیشبرد منافع»، و «ارتباطات ناکارآمد که مانع درک مشترک میان افراد می‌شود»، دارد (شریف‌زاده و ویشلکی، ۱۴۰۰). هرچند در برخی موارد، افراد گرفتار توهم دسیسه می‌شوند، اما نمی‌توان اصل دسیسه‌چینی در محیط کار را نادیده گرفت؛ زیرا وجود عواملی همچون؛ رقابت‌های ناسالم، حسادت، نارضایتی‌های فردی، و ضعف فرهنگی به معنای عدم پایداری به اخلاقیات، می‌تواند زمینه‌ساز عملیاتی‌شدن چنین رفتاری شود. افراد معمولاً از طریق دسیسه‌چینی به دنبال تخریب اعتبار، موقعیت، و یا روابط حرفه‌ای فرد مورد هدف است که برای آن متوسل به روش‌هایی چون تهمت، افترا و شایعه‌پراکنی (کول و دالتون، ۲۰۰۹؛ دعایی و همکاران، ۱۴۰۰) می‌شوند که پیامدهای مخربی برای فرد قربانی و کل سازمان خواهد داشت. اسلام با صراحت دسیسه‌چینی و شایعه‌پراکنی را محکوم کرده و آن را عاملی برای بی‌اعتمادی و تخریب اجتماع معرفی می‌کند. قرآن کریم در آیه ۶۰ سوره احزاب می‌فرماید: «لَيْسَ لَكَ يَتَّهِمُ الْمُؤْمِنُونَ وَالَّذِينَ فِي قُلُوبِهِمْ مَرَضٌ وَالْمُرْجُونَ فِي الْمَدِينَةِ لَنُغْرِبَنَّكَ بِهِمْ ثُمَّ لَا يُجَاوِرُونَكَ فِيهَا إِلَّا قَلِيلًا/ اگر منافقان و بیماردلان و آنها که اخبار دروغ و شایعات بی‌اساس در مدینه پخش می‌کنند دست از کار خود برندارند، تو را بر ضد آنان می‌شورانیم، سپس جز مدت کوتاهی نمی‌توانند در کنار تو در این شهر بمانند». این آیه نشان دهنده دستور به برخورد قاطع با کسانی است که با هدف تخریب دیگران، شایعات بی‌اساس منتشر می‌کنند. همچنین، امام علی (ع) در خطبه ۷۱ نهج‌البلاغه، دسیسه را یکی از ابزارهای تحریف حقیقت معرفی کرده و در مواجهه با اتهام دروغ‌گویی می‌فرماید: «وَلَقَدْ بَلَّغْنِي أَنَّكُمْ تَقُولُونَ عَلَيَّ يُكْذِبُ / به من خبر دادند که می‌گویید علی دروغ می‌گوید». از نگاه آموزه‌های اسلامی برای مدیران ضروری است که در راستای مقابله با دسیسه‌چینی که نه تنها آرامش روانی افراد را تهدید می‌کند، بلکه اعتماد و بهره‌وری سازمان را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد، فرهنگ سازمانی بر پایه اخلاق و شفافیت را تقویت ایجاد و یا تقویت کنند تا

شفافیت، زمینه‌های گسترش روابط مبتنی بر اعتماد، مدیریت مؤثر تعارض‌ها و ترویج رفتارهای اخلاقی در محیط کار را فراهم کنند تا از بروز رفتارهای ناپسندی مانند کارشکنی جلوگیری شود.

رازداری به معنای امانت‌داری و حفظ اطلاعات شخصی و حرفه‌ای است که رعایت آن نقشی بنیادین در ایجاد تعاملات سالم و سازنده میان افراد ایفا می‌کند. این ویژگی اخلاقی، پایه‌ای برای اعتماد متقابل و تقویت روابط انسانی در خانواده، جامعه و محیط‌های کاری محسوب می‌شود. عدم رعایت رازداری، به‌عنوان یک آسیب اجتماعی شناخته می‌شود (قانونی و صفری فروشان، ۱۴۰۲)، و می‌تواند نتایجی همچون کاهش اعتماد، ایجاد احساس ناامنی، تخریب روابط و حتی آسیب‌های روانی برای افراد به همراه داشته باشد. در آموزه‌های دینی نیز بر اهمیت رازداری تأکید شده است. قرآن کریم در آیه ۱۱۸ سوره آل عمران نسبت به معاشرت و اعتماد به افرادی که ممکن است اسرار و رازهای فرد را فاش کنند، هشدار می‌دهد و می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّخِذُوا بَطَانَةً مِنْ دُونِكُمْ لَا يَأْلُونَكُمْ خِيَالًا وَدُّوا مَا عَنِتُّمْ» (ای کسانی که ایمان آورده‌اید! محرم اسراری از غیر خود انتخاب نکنید! زیرا آنها از هیچ تلاشی برای آسیب‌رساندن به شما دریغ نمی‌کنند و دوست دارند شما در رنج و زحمت باشید). این آیه شریفه نشان می‌دهد که انتخاب افراد محرم اسرار و اهمیت رازداری، نه تنها در حوزه‌های اجتماعی، بلکه در حیات معنوی و دینی نیز جایگاه ویژه‌ای دارد. امام علی علیه السلام در حکمت ۴۸ نهج البلاغه، رازداری را یک اندیشه صحیح می‌داند و در خطبه ۱۲۵ نهج البلاغه در خطاب به خوارج، از صفت عدم رازدار بودن آن‌ها شکایت می‌کند و اینگونه می‌فرماید: «وَلَا إِخْوَانَ ثِقَّةً عِنْدَ النَّجَاءِ / وَ نَه بَرَادِرَانِي مَطْمَئِنِّي بَرَاءِي رَاذِرَانِي هَسْتِيد». رازدار بودن افراد، زمینه‌ساز آرامش روانی، امنیت اجتماعی و پیشگیری از بسیاری از مشکلات فردی و جمعی است. این اصل اخلاقی باید به‌عنوان یک ارزش محوری در روابط انسانی مورد توجه مدیران قرار گیرد و در محیط‌های مختلف، به ویژه محیط‌های کاری ترویج شود.

آسیب‌های جنسی که عمدتاً متوجه زنان در محیط کار هستند، یکی از معضلات جدی اجتماعی و اخلاقی محسوب می‌شوند. این نوع رفتارها نه تنها تأثیرات منفی بر سلامت روانی و جسمانی افراد می‌گذارند، بلکه موجب کاهش عملکرد شغلی، اعتماد به نفس، و احساس امنیت در محیط کار نیز می‌شوند. از جمله پیامدهای روان‌شناختی چنین رفتارهایی می‌توان به اضطراب، افسردگی، پرخاشگری، و حتی انزوای اجتماعی اشاره کرد. درک و تعریف دقیق آسیب‌های جنسی گاه دشوار است، زیرا آنچه برای برخی افراد قابل قبول به نظر می‌رسد، ممکن است برای دیگران آزاردهنده و توهین‌آمیز باشد. این تنوع در برداشت‌ها، ضرورت تعریف و تبیین

واضح این مفهوم و همچنین لزوم برخورد جدی با آن را بیشتر نمایان می‌کند (حسینی و همکاران، ۱۴۰۱). آموزه‌های اسلامی، حفظ حرمت و کرامت انسان‌ها را در همه ابعاد زندگی، از جمله روابط زن و مرد، به‌عنوان یک اصل بنیادین معرفی می‌کند. قرآن کریم در آیه ۳۰ و ۳۱ سوره نور، «قُلْ لِلْمُؤْمِنِينَ يَغُضُّوا مِنْ أَبْصَارِهِمْ وَيَحْفَظُوا فُرُوجَهُمْ ذَلِكَ أَزْكَى لَهُمْ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا يَصْنَعُونَ وَ قُلْ لِلْمُؤْمِنَاتِ يَغْضُضْنَ مِنْ أَبْصَارِهِنَّ وَ يَحْفَظْنَ فُرُوجَهُنَّ / به مؤمنان بگو چشم‌های خود را (از نگاه به نامحرمان) فروگیرند، و عفاف خود را حفظ کنند؛ این برای آنان پاکیزه‌تر است؛ خداوند از آنچه انجام می‌دهید آگاه است ..» مؤمنان را به رعایت حریم در نگاه و رفتار دعوت می‌کند و با تأکید بر کنترل نگاه و رعایت حریم‌های اخلاقی، نشان می‌دهند که ارتباط میان زن و مرد باید مبتنی بر احترام، پاکدامنی، و پرهیز از هرگونه سوءاستفاده باشد. همچنین در آیه ۳۳ سوره احزاب «وَلَا تَبْرَجْنَ تَبَرُّجَ الْجَاهِلِيَّةِ الْأُولَى / همچون دوران جاهلیت نخستین (در میان مردم) ظاهر نشوید، خداوند زنان را به دوری از رفتارهای تحریک‌آمیز و جلب توجه بی‌مورد توصیه می‌کند تا از خطرات و آسیب‌های جنسی در برخورد با همکاران جنس مخالف، در امان باشند. امام علی علیه السلام در نامه ۳۱ نهج البلاغه به فرزندش امام حسن علیه السلام، حضور افراد غیر صالح در میان گروهی که زنان مشغول کار و فعالیت هستند را خطری جدی بیان می‌کند و می‌فرماید: «وَلَيْسَ خُرُوجُهُنَّ بِأَشَدَّ مِنْ إِدْخَالِكَ مَنْ لَا يُوثِقُ بِهِ عَلَيْهِنَّ / بیرون رفتن زنان بدتر از آن نیست که افراد غیر صالح را در میانشان آوری». بدین روی نگاه لطیف و احترام‌آمیز همراه با رعایت حق و حرمت زنان در محیط‌های کاری از جانب همکاران، جایگاه مقابله با آسیب‌های جنسی از منظر آموزه‌های اسلامی را به خوبی بیان می‌کند. بر پایه آموزه‌های اسلامی، مدیران در سازمان‌ها می‌توانند با ترویج حقوق و وظایف دینی و اخلاقی در محیط کار از طریق آموزش به کارکنان، و تعیین برخورد‌های قانونی و شرعی برای تخلفات، همراه با توجه به اصلاح و بازسازی فرد خاطی، زمینه‌های کاهش رفتارهای که منجر به آسیب جنسی در سازمان می‌شود را کاهش دهند.

ابهام‌های شغلی و سازمانی

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که ابهام در شغلی و اتفاق‌های درون سازمان، از مهم‌ترین عوامل برهم‌زننده امنیت روانی و ایجاد دغدغه‌های فکری در محیط‌های کاری محسوب می‌شوند که در چهار بخش؛ ابهام در وظایف کاری، ابهام در مسیر پیشرفت و ارتقای در سازمان، ابهام در قوانین و تغییرات در قوانین سازمانی و ابهام در سبک و سیره مدیران جدید در محیط کار، مشاهده می‌شوند که هر یک تأثیرات قابل توجهی بر روحیه، عملکرد و انگیزش کارکنان دارند. ابهام در وظایف کاری به معنای عدم وضوح در تعریف وظایف،

شفافیت، زمینه‌های گسترش روابط مبتنی بر اعتماد، مدیریت مؤثر تعارض‌ها و ترویج رفتارهای اخلاقی در محیط کار را فراهم کنند تا از بروز رفتارهای ناپسندی مانند کارشکنی جلوگیری شود.

رازداری به معنای امانت‌داری و حفظ اطلاعات شخصی و حرفه‌ای است که رعایت آن نقشی بنیادین در ایجاد تعاملات سالم و سازنده میان افراد ایفا می‌کند. این ویژگی اخلاقی، پایه‌ای برای اعتماد متقابل و تقویت روابط انسانی در خانواده، جامعه و محیط‌های کاری محسوب می‌شود. عدم رعایت رازداری، به‌عنوان یک آسیب اجتماعی شناخته می‌شود (قانونی و صفری فروشان، ۱۴۰۲)، و می‌تواند نتایجی همچون کاهش اعتماد، ایجاد احساس ناامنی، تخریب روابط و حتی آسیب‌های روانی برای افراد به همراه داشته باشد. در آموزه‌های دینی نیز بر اهمیت رازداری تأکید شده است. قرآن کریم در آیه ۱۱۸ سوره آل عمران نسبت به معاشرت و اعتماد به افرادی که ممکن است اسرار و رازهای فرد را فاش کنند، هشدار می‌دهد و می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّخِذُوا بَطَانَةً مِنْ دُونِكُمْ لَا يَأْلُونَكُمْ خِيَالًا وَدُّوا مَا عَنِتُّمْ» (ای کسانی که ایمان آورده‌اید! محرم اسراری از غیر خود انتخاب نکنید! زیرا آنها از هیچ تلاشی برای آسیب‌رساندن به شما دریغ نمی‌کنند و دوست دارند شما در رنج و زحمت باشید). این آیه شریفه نشان می‌دهد که انتخاب افراد محرم اسرار و اهمیت رازداری، نه تنها در حوزه‌های اجتماعی، بلکه در حیات معنوی و دینی نیز جایگاه ویژه‌ای دارد. امام علی علیه السلام در حکمت ۴۸ نهج البلاغه، رازداری را یک اندیشه صحیح می‌داند و در خطبه ۱۲۵ نهج البلاغه در خطاب به خوارج، از صفت عدم رازدار بودن آن‌ها شکایت می‌کند و اینگونه می‌فرماید: «وَلَا إِخْوَانَ ثِقَّةً عِنْدَ النَّجَاءِ / وَ نَه بَرَادِرَانِي مَطْمَئِنِّي بَرَاءِي رَاذِرَانِي هَسْتِيد». رازدار بودن افراد، زمینه‌ساز آرامش روانی، امنیت اجتماعی و پیشگیری از بسیاری از مشکلات فردی و جمعی است. این اصل اخلاقی باید به‌عنوان یک ارزش محوری در روابط انسانی مورد توجه مدیران قرار گیرد و در محیط‌های مختلف، به ویژه محیط‌های کاری ترویج شود.

آسیب‌های جنسی که عمدتاً متوجه زنان در محیط کار هستند، یکی از معضلات جدی اجتماعی و اخلاقی محسوب می‌شوند. این نوع رفتارها نه تنها تأثیرات منفی بر سلامت روانی و جسمانی افراد می‌گذارند، بلکه موجب کاهش عملکرد شغلی، اعتماد به نفس، و احساس امنیت در محیط کار نیز می‌شوند. از جمله پیامدهای روان‌شناختی چنین رفتارهایی می‌توان به اضطراب، افسردگی، پرخاشگری، و حتی انزوای اجتماعی اشاره کرد. درک و تعریف دقیق آسیب‌های جنسی گاه دشوار است، زیرا آنچه برای برخی افراد قابل قبول به نظر می‌رسد، ممکن است برای دیگران آزاردهنده و توهین‌آمیز باشد. این تنوع در برداشت‌ها، ضرورت تعریف و تبیین

«وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى / و اینکه برای انسان چیزی جز تلاش او نیست»، به‌صراحت بیان می‌کند که پیشرفت و دستاوردهای انسان نتیجه مستقیم تلاش و کوشش اوست و اشاره دارد که انسان ذاتاً تلاشگر و پیشرفت طلب است و برای ارتقاء، تلاش خواهد کرد تا در نهایت به کمال و موفقیت دست یابد. حکمت ۸۲ نهج البلاغه «مَنْ جَدَّ وَجَدَ» نیز به اهمیت تلاش برای رسیدن به هدف‌ها توسط انسان‌ها اشاره می‌کند که بیانگر آن است که تلاش مستمر و پشتکار، از ارکان پیشرفت شغلی است و مدیران بایستی بر اساس توانمندی‌ها و میزان تلاشی که افراد در محیط‌های سازمانی نشان می‌دهند، شرایط برای ارتقاء و رسیدن به نقطه مطلوب را فراهم کنند تا حالت روانی عدم اطمینان نسبت به تلاش بیشتر و موفقیت بیشتر از افراد سازمان جدا شود.

ابهام در قوانین سازمان، یکی از عوامل کلیدی است که می‌تواند امنیت روانی کارکنان را تحت تأثیر منفی قرار دهد. قوانین و مقررات، چارچوبی مشخص برای رفتارها، حقوق و وظایف افراد فراهم می‌کند و نقش مهمی در ایجاد نظم، کاهش استرس و تقویت بهره‌وری ایفا می‌کنند. اما زمانی که قوانین مبهم باشند یا به‌طور مداوم و غیرمنطقی تغییر کنند، کارکنان دچار سردرگمی، نگرانی و احساس عدم ثبات می‌شوند. در چنین شرایطی، پیش‌بینی‌پذیری محیط کار از بین می‌رود و کارکنان نمی‌دانند چه انتظاری از آن‌ها وجود دارد یا چگونه عملکردشان ارزیابی خواهد شد. این ابهام، علاوه بر کاهش بهره‌وری، موجب افزایش تنش‌های درون‌سازمانی، فرسودگی شغلی و افت انگیزه می‌شود و افراد به جای تمرکز بر انجام وظایف محوله، انرژی‌شان را صرف تلاش برای درک یا حدس زدن انتظارات می‌کنند (دانائی فرد و همکاران، ۱۳۹۹). آموزه‌های اسلامی نشان می‌دهند که شفافیت در دستورها و قوانین از ارکان اصلی برقراری امنیت و آرامش در هر جامعه‌ای است. در آیه ۳۶ سوره اسراء قرآن کریم «وَلَا تُقَفُّ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ» از آنچه به آن آگاهی نداری، پیروی مکن»، پیروی از چیزی که مبهم است و اطلاع دقیقی از آن وجود ندارد، نهی شده است. امام علی علیه السلام در نامه ۵۳ نهج البلاغه «وَلَا تُحَدِّثَنَّ سُنَّةَ تَضْرِبُ بِشَيْءٍ مِنْ مَاضِي تَلْكَ السَّنَنِ / و سنتی میاور که به سنت‌های نیکوی گذشته زیان رساند» به اهمیت حفظ سنت‌های عادلانه و عدم ایجاد قوانین مضر یا مبهم تأکید می‌کند و این توصیه نشان می‌دهد که تغییرات بی‌دلیل و قوانین مبهم می‌تواند به افراد و سازمان آسیب رساند. مدیران می‌توانند با آگاه‌سازی کارکنان از قوانین و ممانعت از تغییرات مکرر و گاهاً بی مورد آن‌ها، زمینه‌های به کارگیری قوانین متناسب با نیازهای کارکنان در سازمان را فراهم کنند و با ارزیابی‌های دوره‌ای، تناسب و شفافیت قوانین را مورد سنجش قرار دهند.

جابه‌جایی مدیران یکی از پدیده‌های رایج در سازمان‌هاست که

مسئولیت‌ها و انتظارات سازمان از کارکنان است که به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی ایجاد استرس در محیط‌های کاری شناخته می‌شود. زمانی که کارکنان به‌طور دقیق نمی‌دانند که چه انتظاراتی از آنها وجود دارد، احساس سردرگمی و ناکارآمدی به وجود می‌آید. این وضعیت می‌تواند به کاهش بهره‌وری، نارضایتی شغلی و حتی ترک سازمان منجر شود (بورقانی فراهانی و روحی خلیلی، ۱۴۰۲). در آموزه‌های اسلامی، شفافیت در وظایف و مسئولیت‌ها جایگاه ویژه‌ای دارد و آیات قرآن و سخنان معصومین به‌طور مستقیم و غیرمستقیم به این موضوع پرداخته‌اند. برای مثال، آیه ۴۵ سوره احزاب به وضوح به وظایف پیامبر اسلام اشاره کرده و می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ إِنَّا أَرْسَلْنَاكَ شَاهِدًا وَمُبَشِّرًا وَنَذِيرًا / ای پیامبر! ما تو را گواه فرستادیم و بشارت‌دهنده و انذارکننده» در این آیه، بشارت و انذار به‌عنوان دو وظیفه اصلی پیامبر معرفی شده‌اند که بدون هیچ‌گونه ابهامی مشخص شده است. این شفافیت در تعریف وظایف، الگویی برای مدیریت در تمامی عرصه‌ها به شمار می‌رود. امام علی علیه السلام نیز در نامه ۵۳ نهج البلاغه به مالک اشتر، ضرورت شفافیت در وظایف و مسئولیت‌ها را گوشزد می‌کند و می‌فرماید: «وَلْيَكُنْ نَظْرُكَ فِي عِمَارَةِ الْأَرْضِ أَلْبَغَ مِنْ نَظْرِكَ فِي اسْتِجْلَابِ الْخِرَاجِ / نگاه تو باید به آبادانی زمین بیشتر باشد تا به جمع‌آوری مالیات». این توصیه نشان‌دهنده اهمیت روشن‌سازی اهداف و وظایف است تا هدف اصلی به فراموشی سپرده نشود و مسئولان و زیردستان بتوانند وظایف خود را به درستی تفهیم و اجرا کنند. مدیران می‌توانند با الهام از آموزه‌های قرآنی مانند آیه ۴۵ سوره احزاب، وظایف کارکنان را به‌طور واضح تعریف کنند و از بیان کلی یا مبهم مسئولیت‌ها خودداری کنند و از طریق آموزش و ارتباطات مستمر با کارکنان وظایف و یا تغییرات در مسئولیت‌ها را به وضوح توضیح دهند.

زمانی که افراد موقعیت کاری فعلی خود را با موقعیتی که می‌خواهند و فکر می‌کنند شایسته آن هستند مقایسه می‌کنند و متوجه می‌شوند که نقش شغلی شان آن چیزی نیست که انتظار داشتند و نگران پیشرفت در شغل فعلی می‌شوند، سبب می‌شود تا احساس محرومیت کنند و از نظر روانی دچار اختلالاتی همچون: افسردگی، ناامیدی، عصبانیت و در نتیجه خستگی عاطفی شوند (رحیمی و همکاران، ۱۴۰۳). همچنین، به دلیل عدم تطابق بین صلاحیت‌ها و مشاغل و انتظارات برآورده نشده، کارکنان دارای فراشاستگی ادراک شده، تمایل کمتری دارند که با قدرت و فداکاری در کار خود شرکت کنند و زمان کافی را به کار خود اختصاص نمی‌دهند و بنابراین درگیری کاری کمتری خواهند داشت (لوکسایت^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). آیه ۳۹ سوره نجم قرآن کریم

منجر شود. این شرایط ممکن است به کاهش اعتمادبه‌نفس، افت بهره‌وری و حتی فرسودگی شغلی در افراد بینجامد. از این رو، لازم است سازمان‌ها برای کاهش این نگرانی‌ها متمرکز شوند.

رضایت خداوند و ارباب رجوع از انجام کار، یکی از ارزش‌های والای اخلاقی و معنوی است که بسیاری از کارکنان متعهد، به آن پایبند هستند. این دو مفهوم، در نگاه افراد مؤمن، نه تنها به‌عنوان یک وظیفه سازمانی، بلکه به‌عنوان یک مسئولیت اخلاقی و دینی تلقی می‌شود. این نگاه هرچند انگیزه‌ای قدرتمند برای بهبود عملکرد و رعایت اصول اخلاقی است، می‌تواند به دغدغه‌های فکری و نگرانی‌هایی نیز منجر شود. افرادی که تلاش می‌کنند رضایت خداوند و ارباب رجوع را جلب کنند، گاهی با چالش‌هایی نظیر نگرانی از قصور در انجام وظایف، ترس از نارضایتی افراد، یا احساس سنگینی مسئولیت مواجه می‌شوند. از سوی دیگر، این افراد ممکن است در مواقعی که با کمبود منابع یا سیاست‌های ناکارآمد سازمانی روبه‌رو هستند، دچار احساس ناکامی و اضطراب شوند؛ زیرا این محدودیت‌ها توانایی آن‌ها را در ارائه خدمت مطلوب کاهش می‌دهد و در ذهن آن‌ها به‌عنوان مانعی در مسیر جلب رضایت خداوند و مردم تلقی می‌شود. قرآن کریم در آیه ۱۷ سوره مائده «إِنَّمَا يَتَقَبَّلُ اللَّهُ مِنَ الْمُتَّقِينَ / خدا، تنها از پرهیزگاران می‌پذیرد»، با تأکید بر نیت و اخلاص در انجام وظایف، به افراد یادآوری می‌کند که رضایت خداوند بالاترین معیار است و هر وظیفه و یا عملی که با تقوا و اخلاص انجام شود، مورد قبول خداوند قرار می‌گیرد. بنابراین، این دسته از افراد باید تلاش کند تا وظایف خود را با نیت خالص انجام دهند و بیش از حد نگران مسائل خارج از کنترل خود نباشند. امام علی علیه السلام نیز در نامه ۵۳ نهج البلاغه «وَأَجْعَلْ نَفْسَكَ وَوَلَدَكَ وَأَهْلَكَ حَطْبًا فِي رِضَى اللَّهِ، فَإِنَّ اللَّهَ إِنَّمَا يَأْجُرُكَ عَلَى حَسَبِ نِيَّتِكَ وَمَسَاعِيكَ / خود، خانواده و فرزندان را در راه رضای خدا قرار ده؛ زیرا خداوند تنها به اندازه نیت و تلاش تو، پاداش خواهد داد»، تأکید می‌کند که رضایت الهی در گرو نیت و تلاش صادقانه است و نباید فشار و اضطراب بی‌جا بر خود تحمیل کرد.

از رایج‌ترین احساسات روانی که کارکنان در محیط کار با آن روبه‌رو می‌شوند، احساس ناتوانی در انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله است. این احساس می‌تواند به دلیل افزایش فشارهای کاری، کمبود منابع، یا حتی ناتوانی در برآوردن انتظارات مدیریتی و سازمانی ایجاد شود. افرادی که در مواجهه با این احساس قرار می‌گیرند، اغلب دچار اضطراب و کاهش اعتمادبه‌نفس می‌شوند و این نگرانی می‌تواند باعث کاهش بهره‌وری و عملکرد آن‌ها در محیط کار گردد. در قرآن کریم آیه ۲۸۶ سوره بقره «لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلاَّ وُسْعَهَا / خداوند هیچ کس را، جز به اندازه توانایش، تکلیف نمی‌کند»، خداوند به

می‌تواند اثرات متعددی بر عملکرد و روان کارکنان بگذارد. این تغییرات، اگر به‌صورت صحیح مدیریت نشوند، ممکن است به نگرانی‌های روانی و تنش در میان کارکنان منجر شوند. از دلایل اصلی این تنش‌ها می‌توان به عدم قطعیت در مورد آینده، تغییر سبک رهبری، تغییر در اولویت‌های کاری و ایجاد انتظارات جدید در محیط کار اشاره کرد. این وضعیت اغلب به اضطراب کارکنان درباره جایگاه شغلی و مسیر حرفه‌ای آن‌ها منجر می‌شود. همچنین، مدیران جدید ممکن است سیاست‌ها، روش‌ها و دستورالعمل‌های متفاوتی را اجرا کنند که می‌تواند سردرگمی کارکنان را افزایش داده و بر تمرکز و بهره‌وری آن‌ها تأثیر منفی بگذارد. این مسئله که به‌عنوان یکی از تغییرات سازمانی شناخته می‌شود، علاوه بر اثرات روان‌شناختی، پیامدهای سازمانی مانند کاهش رضایت شغلی، کاهش عملکرد و افزایش ترک خدمت را نیز به همراه دارد (عقیقی و همکاران، ۱۳۹۹). در نتیجه، شفافیت در فرآیند جابجایی مدیران و ایجاد شرایطی برای تطبیق کارکنان با تغییرات، اهمیت زیادی دارد. آموزه‌های اسلامی می‌توانند راهنمایی ارزشمند برای کاهش اثرات منفی جابجایی مدیران بر روان کارکنان باشند. به‌طور نمونه؛ اصل اعتماد و توکل به خداوند، و پذیرش تغییرات به‌عنوان بخشی از تقدیر الهی می‌تواند به کارکنان کمک کند تا با آرامش بیشتری با تغییرات مواجه شوند. قرآن کریم در آیه ۱۴۰ سوره آل عمران «وَتِلْكَ الْآيَاتُ نَدَاوِلَهَا بَيْنَ النَّاسِ / این روزگار را با (اختلاف احوال) میان خلائق می‌گردانیم»، تغییر در وضعیت رهبری و مدیریتی را به‌عنوان آزمونی برای جامعه و افراد معرفی می‌کند. همچنین بر اساس توصیه امام علی علیه السلام به مالک اشتر در نامه ۵۳ نهج البلاغه «ثُمَّ أَنْظِرْ فِي أُمُورِ عُمَالِكَ فَاسْتَعْمِلْهُمْ اخْتِيَارًا، وَلَا تَوَلَّيْهُمْ مُحَابَاةً وَأَثَرَةً، فَإِنَّهُمَا جَمَاعٌ مِنْ شَعْبِ الْجَوْرِ وَالْحِيَانَةِ / سپس در امور کارگزارانت بیندیش و پس از آزمودن، آن‌ها را به کار بگمار، و از روی محبت و جانب‌داری آن‌ها را به کار نگمار، زیرا این دو از شاخه‌های بی‌عدالتی و خیانت‌اند»، اگر جابجایی مدیران با توجه به صلاحیت آن‌ها انجام شود، اینگونه تغییرات در ایجاد نگرانی روانی کارکنان بی‌اثر خواهد بود.

دیدگاه‌ها و تصورات شخصی

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که اعتقاد به دیدگاهی نظیر جلب رضایت خداوند و رضایت ارباب رجوع به‌عنوان اولویت اساسی در زمان انجام وظیفه، نقش مهمی در شکل‌دهی به نگرش و رفتار کارکنان و گاهی اوقات ایجاد نگرانی دارد. از سوی دیگر، تصورات و باورهای شخصی کارکنان مانند؛ احساس ناتوانی در انجام وظایف، نگرانی از طردشدن توسط همکاران، یا شناخته‌شدن به‌عنوان فردی کم‌کار در سازمان، و یا اینکه خداوند و ارباب رجوع از کار انجام شده، رضایت دارند یا خیر؟ می‌تواند به شکل‌گیری نگرانی‌ها و اضطراب‌های شغلی

شغلی، تأمین مالی برای افراد دشوار و گاه غیرممکن می‌شود (کای و شیجیا، ۲۰۲۳). از منظر آموزه‌های اسلامی، فرد می‌تواند با رعایت اصول و قواعدی، امنیت شغلی و به دنبال آن امنیت مالی خود را تأمین کند. یکی از مهم‌ترین اصول در آموزه‌های اسلامی، تلاش و سخت‌کوشی برای رفاه و تأمین معیشت به همراه توکل نمودن به خداوند است. زیرا توکل به خدا، به معنای اعتماد و تکیه به خداوند است که چنین حالتی، انسان خداپاوار را در راه کسب نتیجه به آرامش و ثبات خاطر می‌رساند. قرآن کریم در آیه ۱۲ سوره اسرا می‌فرماید: «وَجَعَلْنَا آيَةَ النَّهَارِ مَبْصِرَةً لِّتَسْئَلُوا فَضْلًا مِنْ رَبِّكُمْ»، که تلاش و کوشش برای کسب مال و تأمین معیشت را وظیفه انسان‌ها دانسته است. همچنین در آیه ۱۵۹ سوره آل عمران می‌فرماید: «فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ»، که الزام به توکل بر خداوند در انجام کارها را گوشزد می‌کند. امام علی علیه السلام در نامه ۳۱ نهج البلاغه خطاب به فرزندشان امام حسن علیه السلام «فَاسْعَ فِي كَدِّكَ / نَهَائِتِ كَوْشِ رَا دَر زَنْدَگِی دَاشْتَه باش»، تأکید می‌کنند که کار و تلاش در زندگی لازمه کسب روزی و تأمین معیشت است و در خطبه ۱۱۴ «وَأْمُرْتُمْ بِالْعَمَلِ / وَ خِدا شِما رُو بَه کَار وَ تَلاش اَمِر نَمُودَه اَسْت»، نیز بر تلاش و کوشش مستمر در زندگی سفارش کرده است. همچنین در حکمت ۳۷۹ نهج البلاغه «وَأَنَّ يَسْبِقَكَ إِلَى رِزْقِكَ طَالِبٌ وَ لَنْ يَغْلِبَكَ عَلَيْهِ غَالِبٌ وَ لَنْ يُطِئَ عَنكَ مَا قَدْ فُكِّرَ لَكَ / کَ هِرگِز جُوبِنْدَه‌ای دَر گِرْفَتِن سَهِم رُوزِی تُو بَر تُو پِیشِی نَگِیرد، وَ چِیرَه شُودنِ‌ه‌ای بَر تُو چِیرَه نَگِردد، وَ آنچَه بَرای تُو مَقْدَر گِشْتَه بی‌کَم وَ کَاسْت بَه تُو خَواهد رَسِید»، توکل به خداوند را شرط لازم و کافی برای تأمین معاش می‌دانند و همه افراد را به اعتماد به خداوند دعوت می‌کند.

پژوهش حاضر باهدف اولیه بررسی تهدیدهای مختلف امنیت روانی کارکنان در سازمان‌ها و شناسایی عواملی که می‌توانند به این امنیت آسیب برسانند، انجام شد. در این راستا، یافته‌ها نشان داد که مقوله‌هایی چون رفتار غیرحرفه‌ای مدیریت، مخاطرات ارتباطی و رفتاری با همکاران، ابهامات شغلی و سازمانی، دیدگاه‌ها و تصورات شخصی، و دغدغه‌های تأمین معیشت، به طور چشمگیری می‌توانند تهدیداتی جدی برای امنیت روانی کارکنان به شمار آیند. این تهدیدات نه تنها بر کیفیت زندگی فردی کارکنان اثر منفی می‌گذارند بلکه می‌توانند به بهره‌وری پایین‌تر، نارضایتی شغلی و حتی کاهش تعهد سازمانی منجر شوند. در گام بعدی، در این پژوهش تلاش شد تا باهدف ارائه الگویی برای تأمین پایدار امنیت روانی افراد در سازمان‌ها، تهدیدات شناخته شده در موضوع امنیت روانی کارکنان در محیط‌های کاری از منظر آموزه‌های اسلامی مورد تحلیل و

انسان‌ها توصیه می‌کند که از توانایی‌ها و استعداد‌های خود به بهترین نحو استفاده کنند و از مشکلات و چالش‌ها ناامید نشوند و همچنین تأکید دارد که خداوند هیچ‌گاه بار سنگینی بیشتر از ظرفیت فرد به او تحمیل نمی‌کند و فرد باید بر اساس توانایی‌های خود در مسیر انجام وظایف گام بردارد.

نگرانی از پردشدن و ردشدن توسط همکاران یکی از چالش‌های روانی است که در محیط‌های کاری بسیار شایع است. افراد معمولاً تمایل دارند که در گروه‌های کاری پذیرفته شوند و از حمایت اجتماعی برخوردار باشند. در صورتی که فرد احساس کند که مورد طرد و بی‌توجهی همکاران قرار گرفته است، ممکن است اضطراب و استرس بیشتری را تجربه کند. تحقیقات روان‌شناسی نشان داده‌اند که احساس طرد اجتماعی می‌تواند تأثیرات منفی زیادی بر سلامت روانی فرد داشته باشد. پژوهش‌ها حاکی از آن است که پردشدن از سوی همکاران می‌تواند به کاهش عزت‌نفس، افسردگی و اضطراب منجر شود. همچنین یکی دیگر از تصورات روانی که می‌تواند به اضطراب در محیط کار منجر شود، نگرانی از این است که فرد به‌عنوان فردی کم‌کار و بی‌انگیزه شناخته شود. این نگرانی معمولاً در افرادی که به دنبال تأیید و تشویق هستند، بیشتر مشاهده می‌شود. نگرانی از افت کیفیت کار و عدم موفقیت در انجام وظایف می‌تواند به استرس و اضطراب منجر شود. در قرآن و احادیث پیامبر اسلام (ص) و امامان (ع)، به انجام کار با صداقت و تلاش مستمر تأکید شده است. در سوره نحل، آیه ۹۷ آمده است: «مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً / هِر کَس کَار شایستَه‌ای اَنجَام دَهد، خَوا ه مَرِد باش د یا زَن، دَر حَالِی کَ ه مَؤْمِن اَسْت، اُو رَا بَه حِیاتی پَاک زَنده می‌داریم»، این آیه تأکید می‌کند که هر فردی که در جهت انجام کارهای نیک و تلاش مستمر گام بردارد، زندگی خوب و پربرکتی خواهد داشت.

نگرانی تأمین معیشت

از مهم‌ترین دغدغه‌های انسان در زندگی روزمره، تأمین معیشت و نیازهای مالی است. این نگرانی‌ها به‌ویژه در شرایط عدم اطمینان از آینده شغلی یا بی‌ثباتی اقتصادی، شدت می‌گیرند و می‌توانند به اضطراب و استرس دائمی منجر شوند. احساس ناامنی شغلی به معنای عدم اطمینان از ادامه کار یا کاهش درآمد است که می‌تواند اعتمادبه‌نفس فرد را تضعیف کرده و اثرات روانی منفی، از جمله اضطراب و افسردگی، به همراه داشته باشد. این احساس ناامنی نه تنها بر کیفیت زندگی افراد تأثیر منفی می‌گذارد، بلکه می‌تواند روابط خانوادگی، اجتماعی و حتی سلامت جسمانی فرد را تحت‌تأثیر قرار دهد. تحقیقات نشان داده‌اند که تأمین مالی به‌طور مستقیم به امنیت شغلی وابسته است، به‌طوری که در صورت عدم وجود امنیت

پیشنهادی در جدول (۴)، ارائه شده است.

بررسی قرار گیرد، زیرا آموزه‌های دینی اسلام می‌تواند به‌عنوان یک چارچوب معنوی و اخلاقی به مدیریت این تهدیدات کمک کند. در نهایت با بررسی و شناخت دقیق مفاهیم هر کدام از مقوله‌ها و زیر مقوله‌های استخراج شده و تحلیل مبتنی بر آموزه‌های اسلامی الگویی برای تأمین پایدار امنیت روانی کارکنان ارائه شد که الگویی

جدول ۴. الگوی تأمین پایدار امنیت روانی کارکنان در سازمان‌ها مبتنی بر آموزه‌های اسلامی

Table 4. Model for Sustainable Psychological Security of Employees in Organizations Based on Islamic Teachings

شخص	مؤلفه	راهکار	تهدیدکننده امنیت روانی
<ul style="list-style-type: none"> پرهیز از شتاب‌زدگی در تصمیم‌گیری‌ها پرهیز از دمدمی بودن در اجرای برنامه‌ها 	تدبر و مشورت‌گیری	نمایش رفتار حرفه‌ای در مدیریت	رفتار غیر حرفه‌ای مدیریت
<ul style="list-style-type: none"> پرهیز از پرخاشگری و عصبانیت (رعایت بخشش و مدارا، و ارائه رفتار احترام‌آمیز) 	عطوفت و مهربانی		
<ul style="list-style-type: none"> پرهیز از تبعیض نابجا: (در تخصیص منابع، فرصت شغلی، ارزیابی عملکرد) 	عدالت و نفی تبعیض		
<ul style="list-style-type: none"> ابلاغ وظایف متناسب با توان و ظرفیت افراد عدم سوءاستفاده از کارکنان در انجام وظایف 	منطقی و معقولانه	تقویت حسن تعامل با همکاران	مخاطرات ارتباطی و رفتاری با همکاران
<ul style="list-style-type: none"> پرهیز از بی‌ادبی در گفتار و رفتار با همکاران گفتگوی محترمانه و در چارچوب رعایت ادب 	احترام متقابل		
<ul style="list-style-type: none"> پرهیز از توطئه و اجرای برنامه پنهانی علیه همکاران اهتمام به صداقت و شفافیت در برخورد با همکاران 	ارتباط سالم و سازنده		
<ul style="list-style-type: none"> پرهیز از خرابکاری و ایجاد مانع در مسیر کار همکاران ایجاد حس امید و اعتماد در همکاران 	تعاون و هم‌افزایی		
<ul style="list-style-type: none"> فاداری به اصول اخلاقی و دوستی صادقانه با همکاران عدم تجسس در زندگی شخصی و کاری همکاران 	رازداری		
<ul style="list-style-type: none"> احترام به ترجیحات شخصی در مورد نوع تعاملات و تماس‌های غیرکاری وجود سیاست‌های ضد آزار و اذیت در مقررات سازمان رعایت فاصله‌های مناسب فیزیکی و عاطفی در تعاملات کاری 	حریم جنسیتی		
<ul style="list-style-type: none"> تدوین شرح وظایف واضح و بدون هیچ‌گونه ابهام تعیین مرزهای مشخص برای مسئولیت‌ها و وظایف اطلاع‌رسانی به‌موقع در خصوص تغییرات وظایف یا مسئولیت‌ها 	شفافیت در شرح وظایف		
<ul style="list-style-type: none"> ارائه مسیرهای آموزشی و حرفه‌ای واضح برای ارتقا و پیشرفت برخورداری از اطلاعات کافی در مورد فرایندهای ارتقا یا تغییرات در ساختارهای سازمانی 	شفافیت در ارتقا سازمانی		
<ul style="list-style-type: none"> اطلاع‌رسانی به‌موقع در خصوص تغییرات قوانین 			

<ul style="list-style-type: none"> وجود فرایند شفاف و منظم برای به‌روزرسانی یا تجدیدنظر در سیاست‌ها و قوانین سازمانی 	شفافیت در مقررات سازمانی		
<ul style="list-style-type: none"> درک کامل و بدون ابهام قوانین توسط کارکنان در سازمان 	شفافیت در تغییرات مدیریتی		
<ul style="list-style-type: none"> اطلاع‌رسانی یا توضیح دلایل تغییر مدیران به کارکنان ارتباط و تعامل واضح و مستمر میان مدیران جدید و کارکنان 	تقویت اعتماد به نفس	اصلاح نگرش‌های فردی و تقویت اعتماد به نفس	دیدگاه‌ها و تصورات شخصی
<ul style="list-style-type: none"> فراهم کردن فرصت‌های آموزشی برای تقویت مهارت‌ها و افزایش توانمندی‌های فردی 	تقویت همدلی و روحیه همکاری		
<ul style="list-style-type: none"> تشویق به حمایت از یکدیگر در محیط کار تشویق به همکاری تیمی و گروهی 	تقویت نگرش تلاش مستمر		
<ul style="list-style-type: none"> ارائه بازخوردهای مؤثر و مثبت (تشویق) برای انگیزه‌بخشی به کارکنان در جهت افزایش تلاش‌های حرفه‌ای 	نیت و انگیزه‌های اخلاقی		
<ul style="list-style-type: none"> ارتقای سطح رعایت اخلاق اسلامی در برخورد با ارباب‌رجوع و انجام وظایف شغلی استفاده از اصول اخلاقی و دینی برای تقویت انگیزه‌های معنوی کارکنان در انجام وظایف 	تلاش و سخت‌کوشی	هم‌افزایی بین اعتماد به خداوند و تلاش برای رفاه کارکنان	نگرانی تأمین معیشت
<ul style="list-style-type: none"> پرهیز از راه‌های نامشروع کسب درآمد اعتماد به برکت در تلاش‌های مشروع 	اعتماد به رزق الهی		
<ul style="list-style-type: none"> تقویت باور به تقدیر الهی استخدام و حمایت از کارکنان بر اساس شایستگی‌ها و توانایی‌های خود در سازمان‌ها وجود برنامه‌هایی برای محافظت از کارکنان در مواقع تغییرات ناگهانی شغلی یا بیکاری 	تأمین امنیت شغلی		

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش مشخص شد که امنیت روانی کارکنان در سازمان‌ها تحت تأثیر عوامل متعددی قرار دارد که می‌توان آن‌ها را در پنج مقوله اصلی رفتارهای غیرحرفه‌ای مدیریت، مخاطرات ارتباطی و رفتاری با همکاران، ابهامات شغلی و سازمانی، دیدگاه‌ها و تصورات شخصی، و نگرانی تأمین معیشت، دسته‌بندی کرد. هر یک از این مقوله‌ها می‌توانند به طور مستقیم یا غیرمستقیم موجب اضطراب، استرس، کاهش رضایت شغلی و در نهایت کاهش بهره‌وری سازمانی شوند. یافته‌های پژوهش حاضر با مطالعات پیشین که به بررسی نقش رفتارهای مدیریتی، روابط بین فردی، و شرایط شغلی بر امنیت روانی کارکنان پرداخته‌اند، همسو است. به‌عنوان نمونه نریمانی و طاهری‌نیا (۱۳۹۸)، در پژوهشی خود بیان داشتند که امام علی (علیه‌السلام) در ایجاد و حفظ امنیت روانی کارگزاران، از روابط بین فردی مؤثر بهره گرفته‌اند. این یافته با مقوله حُسن تعامل با همکاران برای ایجاد ارتباط سالم و سازنده در این پژوهش تطابق دارد. همچنین ساری‌صراف (۱۴۰۰)، تأکید کرده است که احساس امنیت شغلی می‌تواند بر انگیزه، روحیه افراد و تعلق سازمانی تأثیر

بگذارد. این نتیجه نیز با مقوله نگرانی تأمین معیشت در پژوهش حاضر همسو بوده و نشان می‌دهد که ترس از ترک یا از دست دادن شغل، عاملی جدی در کاهش امنیت روانی کارکنان محسوب می‌شود. علاوه بر این، قنبری و همکاران (۱۳۹۵)، اشاره کرده‌اند که مدیران با کاربست رفتارهایی همچون خودآگاهی، شفافیت ارتباطی، چشم‌انداز اخلاقی نهاده‌شده، و پردازش متوازن اطلاعات، می‌توانند احساس امنیت روانی را در میان کارکنان تقویت کنند که این یافته‌ها، با تأکید پژوهش حاضر بر رفتارهای حرفه‌ای و اخلاق‌مدار مدیران برای ارتقای امنیت روانی کارکنان، همخوانی دارد. با توجه به یافته‌های پژوهش و تحلیل تطبیقی آن با آموزه‌های اسلامی، به‌ویژه قرآن کریم و نهج‌البلاغه، می‌توان نتیجه گرفت که آموزه‌های اسلامی در جهت تقویت احساس امنیت روانی کارکنان نقش دارند. زیرا به عنوان نمونه مشخص شد که در آموزه‌های قرآنی مفاهیمی چون عدالت (إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ)، مشورت (وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ)، و رعایت حقوق کارکنان (أَوْفُوا بِالْعُقُودِ)، به‌عنوان راهکارهایی برای حفظ کرامت انسانی و تأمین امنیت روانی افراد در محیط‌های اجتماعی و کاری مطرح

- ۷- پیشنهاد می‌شود برای کاهش مخاطرات ارتباطی، دوره‌های آموزشی با محوریت فرهنگ گفتگو، مهارت‌های ارتباطی و مدیریت تعارض برای کارکنان در سازمان ارائه شود.
- ۸- پیشنهاد می‌شود به منظور اصلاح دیدگاه‌ها و تصورات نادرست شخصی افراد در محیط کار، دوره‌های آموزشی در زمینه تاب‌آوری، خودآگاهی، و مدیریت استرس برگزار شود.

سیاسگزاری

از مجله وزین مدیریت سازمان‌های دولتی برای بررسی و داوری مقاله و انتشار آن تشکر و قدردانی می‌شود.

شده‌اند. و یا اینکه در در نهج‌البلاغه، امام علی علیه‌السلام در نامه‌های مدیریتی خود، به‌ویژه در نامه به مالک اشتر، بر اصولی چون توجه به نیازهای معیشتی کارکنان، حسن رفتار با زیردستان، اجتناب از استبداد مدیریتی، و ایجاد فضایی امن برای رشد و شکوفایی استعدادهای انسانی تأکید دارند. در مجموع، این پژوهش نشان داد که امنیت روانی کارکنان، یکی از ارکان اساسی پایداری و بهره‌وری سازمان‌ها است و سازمان‌ها برای دستیابی به امنیت روانی پایدار کارکنان، می‌توانند الگوی مدیریتی خود را بر اساس آموزه‌های اسلامی تنظیم کرده و با رعایت اصول اخلاقی و انسانی، زمینه تعالی فردی و سازمانی را فراهم آورند.

پیشنهادها

- بر اساس یافته‌های این پژوهش، پیشنهاد می‌شود که:
- ۱- الگوی استخراج شده در پژوهش حاضر، در قالب نظام اخلاقی امنیت بخش در سازمان‌ها، مورد استفاده و همچنین در راستای تکمیل نواقص، پس از پیاده سازی آن اقدام شود.
 - ۲- پیشنهاد می‌شود به منظور سنجش سطح امنیت روانی کارکنان در سازمان‌ها، از شاخص‌های ارائه شده در الگوی حاضر استفاده و نتایج مورد ارزیابی قرار گیرد.
 - ۳- پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌ها، دوره‌های آموزشی در زمینه مدیریت مبتنی بر اخلاق و اصول اسلامی را بگذرانند تا مهارت‌های لازم برای تأمین امنیت روانی کارکنان را کسب کنند.
 - ۴- پیشنهاد می‌شود سازوکارهای مؤثری از جمله ایجاد نظام ارزیابی شفاف، مسیر ارتقای شغلی مشخص، و تعریف دقیق وظایف و اختیارات کارکنان، برای کاهش ابهامات شغلی و سازمانی طراحی شود.
 - ۵- پیشنهاد می‌شود، مکانیزم‌های حمایت روان‌شناختی در محیط‌های کاری از جمله مشاوره‌های سازمانی، برنامه‌های کاهش استرس، و افزایش حمایت‌های اجتماعی در محیط کار توسعه یابد.
 - ۶- پیشنهاد می‌شود، سیاست‌های حمایتی برای پایداری شغلی کارکنان از سوی سازمان تدوین و ابلاغ شود.

References

- Aghighi, A., Rezaei Tale, M., Lahutian, A., & Shahabi-Nia, A. (2019). Investigating the effect of organizational changes on employees' mental health with the moderating role of job support and control. *Ergonomics*, 8(3), 22–35. (In Persian). <https://doi.org/10.30699/jergon.8.3.221>
- Andersson, M., Moen, O., & Brett, P. O. (2020). The organizational climate for psychological safety: Associations with SMEs' innovation capabilities and innovation performance. *Journal of Engineering and Technology Management*, 55. <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2020.101554>
- Blynova, O. Y., Holovkova, L. S., & Shevlakov, O. V. (2018). Philosophical and sociocultural dimensions of personality philosophical security. *Anthropological Measurements of Philosophical Research*, 14, 73–83. <https://doi.org/10.15802/amper.v0i14.150750>
- Borghani, F. S., & Rouhi, K. M. (2023). Recognizing behavioral abnormalities of employees in organizations. *Management and Entrepreneurship Studies*, 9(4), 96–119. (In Persian). <https://irijournals.com/journals/management/v9-i4-winter02/>
- Cole, J. M., & Dalton, J. (2009). Idle women's chat? Gender and gossip. *Social Section, The Annual Conference of the British Psychological Society, University of Kent, Kent, UK*.
- Danaei Fard, H., Nayiri, S., & Akhoundi, M. (2019). The effect of ambiguity in organizational goals on employee morale in public service organizations. *Public Administration*, 12(1), 24–44. (In Persian). <https://doi.org/10.22059/jipa.2019.288554.2621>
- Doaei, H., Eslami, Q., & Gholami, M. (2021). Investigating the effect of gossip and gossiping in public sector organizations on job attitudes and work performance of employees through organizational misperception. *Change Management*, 13(25), 55–84. (In Persian). <https://doi.org/10.22067/pmt.v12i1.86295>
- Drisko, J. W., & Maschi, T. (2015). *Qualitative content analysis*. In *Content analysis* (pp. 81–120). <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780190215491.003.0004>
- Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Faghihzadeh, R., Naghipourfar, V., & Lezgi, A. (2021). The role of submission in ensuring individual and social psychological security from the perspective of the Holy Quran. *Interdisciplinary Studies in Strategic Knowledge*, 11(45), 297–330. (In Persian). <https://dor.org/20.1001.1.24234621.1400.11.45.11.2>
- Ghanbari, S., & Zandi, K. (2016). Analysis of the relationships between authentic leadership, psychological safety, and organizational citizenship behavior. *Public Management Mission*, 7(22), 35–45. (In Persian). <https://sanad.iau.ir/Journal/ijpa/Issue/37026>
- Grebski, E. G., & Gajdzik, B. (2022). Psychological safety of employees: Necessity or option. *Scientific Papers of Silesian University of Technology, Organization and Management*, 157. <https://doi.org/10.29119/1641-3466.2022.157.9>
- Greenberg, J. (2011). Organizational justice: The dynamics of fairness in the workplace. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization* (pp. 271–327). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12171-008>
- Haider, S., Nisar, Q. A., Baig, F., & Azeem, M. (2018). Dark side of leadership: Employees' job stress & deviant behaviors in pharmaceutical industry. *International Journal of Pharmaceutical Research & Allied Sciences*, 7(2), 125–138. https://www.researchgate.net/publication/326606684_Dark_Side_of_Leadership_Employees'_Job_Stress_Deviant_Behaviors_in_Pharmaceutical_Industry
- Hamzavi, H., Kameli, M. J., Azarpara, R., & Karimi, H. (2023). Analysis of the effect of health-oriented leadership style on employees' mental health with the mediating role of psychological needs of human resources. *Psychological Research in Management*, 9(17), 37–60. (In Persian). <https://doi.org/10.22034/jom.2023.709938>
- Hosseini, M. S., Mahdad, A., & Safarina, M. (2022). The moderating role of social support in the relationship between sexual harm intent and sexual harm towards women in the workplace.

- Women's Cultural Psychology*, 14(54), 15–29. (In Persian).
<https://doi.org/20.1001.1.20088426.1401.14.54.2.9>
- Hosseini, S. M., & Ghadirinejad, S. F. (2023). Quranic strategies for achieving individual psychological security and its functions in social life. *Quranic Cultural Studies*, 1(2), 165–189. (In Persian). <https://cssq.ir/article-1-393-fa.pdf>
- Kai, W., & Shijia, W. (2023). Job stability and household financial vulnerability: Evidence from field surveys in China. *Finance Research Letters*, 58, 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2023.104554>
- Karimi, L., Sirti-Nair, M., & Khalili, R. (2022). Comparison of stress, anxiety and depression of nursing and non-nursing staff in the face of COVID-19. *Nursing Research*, 17(2), 49–57. (In Persian). <https://doi.org/10.22034/IJNR.17.2.4>
- Luksyte, A., Bauer, T. N., Debus, M. E., Erdogan, B., & Wu, C. H. (2022). Perceived overqualification and collectivism orientation: Implications for work and nonwork outcomes. *Journal of Management*, 48(2), 319–349. <https://doi.org/10.1177/0149206320948602>
- Maarefi, F., & Rahmani, S. (2014). Investigating the effect of colleagues' incivility on employees' creativity with the mediating role of emotional exhaustion and intrinsic motivation. *Bioethics*, 12(37), 1–13. (In Persian). <https://doi.org/10.22037/bioeth.v10i36.37200>
- Mirzaei, V., & Erfanian, H. (2023). Investigating the relationship between supervisor aggression and job embedding and organizational pessimism with the mediating role of employee self-efficacy. *New Research Approaches in Management and Accounting*, 7(24), 1159–1181. (In Persian). <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/1936>
- Narimani, Z., & Taheri-Nia, A. B. (2019). The role of interpersonal relationships and psychological capital in creating psychological security based on qualitative content analysis of Imam Ali's letters to governors. *Alavi Research Journal*, 10(20), 1–28. (In Persian). <https://doi.org/10.30465/alavi.2020.5162>
- Nasiri Bari, H., Motseh, A., & Derakhshan, A. (2012). Investigation and prioritization of factors affecting job stress of military commanders and managers. *Military Management*, 12(46), 131–154. (In Persian). https://jmm.iranjournals.ir/article_3391.html
- Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review*, 27(3), 521–535. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.01.001>
- Qanuni, S. A., & Safarifarshani, N. (2023). The use of secrecy in the social life of Imam Sadiq (AS). *Sokhan Tarikh*, 17(42), 98–119. (In Persian). <https://doi.org/10.22034/skh.2023.13933.1317>
- Qur'an. (2012). *Qur'an with Persian translation* (N. Makarem Shirazi, Trans.). Qom: Imam Ali ibn Abi Talib School.
- Rahimi, M., Hassani, M., & Ghalavandi, H. (2024). The effect of job demands, role ambiguity, perceived extra-competence, and organizational support on employee well-being. *Organizational Culture Management*, 22(3), 211–227. (In Persian). <https://doi.org/10.22059/jomc.2024.369963.1008625>
- Rajabzadeh, A., & Asadi, M. V. (2024). Methods of some psychological counselors for mental security and their adaptation to practical methods from the perspective of the Quran and Hadith. *Siraj Munir*, 16(49). (In Persian). <https://doi.org/10.22054/ajsm.2024.78676.2018>
- Rozman, M., & Tominc, P. (2022). The physical, emotional and behavioral symptoms of health problems among employees before and during the COVID-19 epidemic. *Employee Relations: The International Journal*, 44(7), 19–45. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2020-0469>
- Saremi, A. R., Mowgli, A. R., Sarlak, M. A., & Kamani, M. H. (2018). Presenting a model of toxic behaviors of managers. *Organizational Behavior Studies*, 8(32), 175–203. (In Persian). <https://dor.org/20.1001.1.23221518.1398.8.4.7.4>
- Sari-Sarraf, A. M. (2021). The impact of human resource trust in job security on organizational behavior with the mediating role of psychological safety and sense of organizational belonging. *Studies in Economics, Financial Management, and Accounting*, 7(2), 1–14. (In Persian). <https://irijournals.ir/journals/02-Economics/v7-i2-summer00/paper1.pdf>

- Schmidt, A. A. (2014). *An examination of toxic leadership, job outcomes and the impact of military deployment*. Maryland, College Park: In partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy.
- Seyyed Bagheri, S. K. (2018). Mechanisms for ensuring psychological security in political jurisprudence. *Governmental Jurisprudence*, 3(5), 23–28. (In Persian). https://fh.smhi.ir/article_86767.html
- Seyyed Razi. (2005). *Nahj al-Balagha* (N. Makarem Shirazi, Trans.). Qom, Iran: Imam Ali ibn Abi Talib School.
- Sharifzadeh, F., & Vishlaghi, M. (2021). Identification and classification of drivers of managers' conspiracy illusions in government organizations using the interpretive structure method. *Change Management*, 13(25), 85–108. (In Persian). <https://doi.org/10.22067/tmj.2021.68044.1010>
- Soudagar, E., & Nasser, N. (2021). The effect of security-oriented leadership on organizational vitality with the mediating role of morale in the workplace. *Positive Psychology*, 7(26), 61–72. (In Persian). <https://doi.org/10.22108/ppls.2021.127398.2117>
- Taormina, R. J., & Sun, R. (2015). Antecedents and outcomes of psychological insecurity and interpersonal trust among Chinese people. *Psychological Thought*, 8(2), 173–188. <https://doi.org/10.5964/psyct.v8i2.143>
- Tayyibi, A., & Zamanian, F. (2019). Strategies for promoting mental health from the perspective of the Quran. *Islam and Health*, 5(1), 63–75. (In Persian). <http://iahj.ir/article-1-153-en.html>
- Zofaqari, Sh., & Javeri, M. J. (2013). Ways to create psychological security and its obstacles in the thought of His Highness the Grand Ayatollah Khamenei. *Security Studies*, 12(44), 123–148. (In Persian). <https://sid.ir/paper/202717/fa>