



Research Institute of
Hawzah and University

Islamic & Social Sciences

Journal homepage: <http://soci.rihu.ac.ir>



Original Article

Examining the Relationship between Islamic Management and Social Tolerance with Emphasis on the Mediating Role of Psychological Capital

Moslem Soleymanpor¹ , Reza Norouzi Ajirloo²
Mahdieh Sarhad'di³

1. Assistant professor, Department of Business Management, Payam-e Noor University, Tehran, Iran (Responsible Author).

m.soleymanpor@pnu.ac.ir

2. Assistant Professor, Department of Business Management, Payam-e Noor University, Tehran, Iran.

rezanorouzi20@pnu.ac.ir

3. Faculty Member, Department of Psychology, Payam-e Noor University, Tehran, Iran.

m.sarhadi@pnu.ac.ir

Received: 2024/06/08; Accepted: 2024/12/03

Extended Abstract

Introduction and Objectives: Islamic management is a specific approach to management of organizations based on Islamic principles and values. The relationship between Islamic management and psychological capital is a significant area of study in the field of organizational behavior and management. Within the framework of Islamic management, social tolerance can be considered a key element for promoting ethical management that respects differences. Tolerance and interaction between employees of an organization, especially a university, are essential for its growth and prosperity. Social tolerance in the university environment is a vital aspect of creating a harmonious environment for employees that includes the ability to accept and respect differences in ideas, beliefs, and lifestyles among people with different backgrounds. Islamic management principles emphasize the importance of values such as compassion, empathy, and fairness in the workplace. These values are closely related to the concept of psychological capital, which refers to positive psychological states that contribute to an individual's ability to perform effectively in the workplace. The purpose of this study is to apply Islamic management principles and their impact on social tolerance with the mediating role of psychological capital among employees of the University of Mohaghegh Ardabili (also known as Mohaghegh Ardabili University).

Method: In this study, 400 administrative and educational staff of Mohaghegh Ardabili University were studied. A sample of 118 people was selected using the Morgan table, and to determine the causal relationship between variables, statistical analyses were performed using the structural equation method and (SPSS-23) and (Smart-PLS) software. In



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



Research Institute of
Hawzah and University

Islamic & Social Sciences

Journal homepage: <http://soci.rihu.ac.ir>



Original Article

this context, the questionnaire's questions were collected from the general framework of the Asgari et al. (2014) questionnaire's questions including value criteria, professional criteria, school criteria, and Peter King's Social Tolerance Questionnaire (1976) including dimensions of political, ideological, behavioral, and identity tolerance, and Luthans et al., (2007) Psychological Capital Questionnaire including dimensions of self-efficacy, hope, resilience, and optimism, whose validity and reliability had been confirmed in previous research.

Results: The results of the study showed that Islamic management has a direct and positive effect on social tolerance and psychological capital, $\beta = 0.775$ and $\beta = 0.826$, respectively. There is also a significant relationship between Islamic management and social tolerance, and psychological capital mediates this relationship.

Discussion and Conclusions: According to the results of this study, Islamic management has an impact on social tolerance. The intersection of social tolerance and Islamic management reveals a complex interaction between cultural, psychological, religious, and ethical dimensions in shaping social norms, business practices, and individual behaviors. The results of this study showed that Islamic management increases psychological capital among employees. Islamic management principles can affect psychological capital by fostering a culture of trust and increasing respect and open communication within the organization. The results of this study also showed that employees with higher levels of psychological capital tend to be more socially tolerant. When employees have a strong sense of self-efficacy, hope, optimism, and resilience, they are more likely to be open to and accepting of different perspectives and cultures. Overall, the findings indicated that there is a significant relationship between Islamic management and social tolerance, and psychological capital mediates this relationship. Psychological capital can be used in Islamic management to improve employee performance and well-being by encouraging practices such as meditation, prayer, and spiritual reflection, as well as human resource management, spirituality at work, emotion management, and leadership. It is suggested that in selecting university administrators, specialized criteria such as knowledge, skill, and competence, value criteria such as tolerance, justice, and fairness, and doctrinal criteria rooted in the Islamic school of thought such as benevolence, personal, and political piety should be taken into consideration.

Acknowledgement: We would like to express our gratitude to the administrative and educational staff of the University of Mohaghegh Ardabili who assisted us during the research and completed the questionnaire.

Conflict of Interest: There is no conflict of interest between the authors.

Keywords: Islamic management, Organizational behavior, Social tolerance, Psychological capital.

Cite this article: Moslem Soleymanpor & Reza Norouzi Ajirloo & Mahdiah Sarhad'di. (2024), "Examining the Relationship between Islamic Management and Social Tolerance with Emphasis on the Mediating Role of Psychological Capital", Islamic & Social Sciences, 16(32): 1-19.



بررسی ارتباط مدیریت اسلامی بر مدارای اجتماعی با تأکید بر نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی

مسلم سلیمان‌پور^۱، رضا نوروزی اجیرلو^۲،
مهديه سرحدی^۳

۱. استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

m.soleymanpor@pnu.ac.ir

۲. استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

rezanorouzi20@pnu.ac.ir

۳. مربی، گروه روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

m.sarhadi@pnu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۱۹؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۱۳

چکیده گسترده

مقدمه و اهداف: مدیریت اسلامی رویکردی خاص برای مدیریت سازمان‌هاست که براساس اصول و ارزش‌های اسلامی استوار است. رابطه مدیریت اسلامی و سرمایه روان‌شناختی حوزه‌ای قابل توجه در زمینه رفتار و مدیریت سازمانی است. در چارچوب مدیریت اسلامی، مدارای اجتماعی را می‌توان به عنوان یک عنصر کلیدی برای ارتقای مدیریت اخلاقی در نظر گرفت که به تفاوت‌ها احترام می‌گذارد. مدارا و تعامل بین کارکنان یک سازمان به‌ویژه دانشگاه از لازمه‌های رشد و شکوفایی آن است. مدارای اجتماعی در محیط دانشگاه یک جنبه حیاتی برای ایجاد محیطی هماهنگ برای کارکنان است که شامل توانایی پذیرش و احترام به تفاوت در ایده‌ها، باورها و سبک زندگی در میان افراد با پیشینه‌های مختلف است. اصول مدیریت اسلامی بر اهمیت ارزش‌هایی مانند شفقت، همدلی و انصاف در محیط کار تأکید دارد. این ارزش‌ها ارتباط نزدیکی با مفهوم سرمایه روان‌شناختی دارند که به حالات روان‌شناختی مثبتی اشاره دارد که به توانایی فرد برای عملکرد مؤثر در محیط کار کمک می‌کند. هدف از این پژوهش به کارگیری اصول مدیریت اسلامی و تأثیر آن بر مدارای اجتماعی با نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی در بین کارکنان دانشگاه محقق‌ارذیلی است.

روش: در این تحقیق کارکنان اداری و آموزشی دانشگاه محقق‌ارذیلی به تعداد ۴۰۰ نفر بررسی شدند که با استفاده از جدول مورگان نمونه‌ای به اندازه ۱۱۸ نفر انتخاب شدند و برای تعیین ارتباط علی بین متغیرها، تحلیل‌های آماری با استفاده از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای SPSS23 و SMART-PLS انجام شده است. در این زمینه سؤالات پرسش‌نامه، از چارچوب کلی سؤالات پرسش‌نامه عسگری و همکاران (۱۳۹۳) شامل معیار ارزشی، معیار تخصصی، معیار مکتبی و پرسش‌نامه مدارای اجتماعی پیتزکینگ (۱۹۷۶) شامل ابعاد مدارای سیاسی، عقیدتی، رفتاری و هویتی و پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز (۲۰۰۷) شامل ابعاد خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی جمع‌آوری شدند که در سابقه تحقیقات قبلی روایی و پایایی این پرسش‌نامه‌ها تأیید شده بودند.

نتایج: نتایج پژوهش نشان می‌دهد مدیریت اسلامی بر مدارای اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی به ترتیب $\beta = 0.775$ و $\beta = 0.826$ تأثیر مستقیم و مثبتی دارد. همچنین، رابطه معناداری بین مدیریت اسلامی و مدارای اجتماعی وجود دارد و سرمایه روان‌شناختی واسطه این رابطه است.

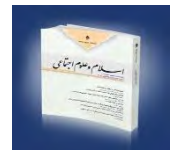




Research Institute of
Hawzah and University

اسلام و علوم اجتماعی

Journal homepage: <http://soci.rihu.ac.ir>



نوع مقاله: پژوهشی

بحث و نتیجه‌گیری: مطابق نتایج این پژوهش مدیریت اسلامی بر مدارای اجتماعی تأثیر دارد. تلاقی مدارای اجتماعی و مدیریت اسلامی یک تعامل پیچیده بین ابعاد فرهنگی، روان‌شناختی مذهبی و اخلاقی را در شکل دادن به هنجارهای اجتماعی، شیوه‌های تجاری و رفتارهای فردی آشکار می‌کند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد مدیریت اسلامی سرمایه روان‌شناختی را در بین کارکنان افزایش می‌دهد. اصول مدیریت اسلامی می‌تواند سرمایه روان‌شناختی را با پرورش فرهنگ اعتماد تحت تأثیر قرار دهد و باعث افزایش احترام و ارتباطات باز در درون سازمان شود.

همچنین، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد کارکنان با سطوح بالاتر سرمایه روان‌شناختی تمایل به مدارای اجتماعی بیشتری دارند. وقتی کارکنان دارای حس قوی خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری هستند، به احتمال زیاد نسبت به دیدگاه‌ها و فرهنگ‌های مختلف باز هستند و آنها را می‌پذیرند. به‌طور کلی، یافته‌ها نشان می‌دهند رابطه معناداری بین مدیریت اسلامی و مدارای اجتماعی وجود دارد و سرمایه روان‌شناختی واسطه این رابطه است. سرمایه روان‌شناختی را می‌توان در مدیریت اسلامی برای بهبود عملکرد و رفاه کارکنان، با تشویق اعمالی مانند مراقبه، دعا و تأمل معنوی و همچنین مدیریت منابع انسانی، معنویت در کار، مدیریت احساسات و رهبری استفاده کرد. پیشنهاد می‌شود در انتخاب مدیران دانشگاه معیارهای تخصصی مانند دانش، مهارت و شایستگی، معیارهای ارزشی مانند مدارا، عدالت و انصاف و معیارهای مکتبی، که ریشه در مکتب اسلام دارد، مانند خیرخواهی، تقوای فردی و سیاسی مدنظر قرار گیرد.

تقدیر و تشکر: بدین‌وسیله از کارکنان اداری و آموزشی دانشگاه محقق‌اردبیلی که در طول انجام پژوهش ما را یاری رساندند و در تکمیل پرسش‌نامه همکاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌شود.

تعارض منافع: بین نویسندگان هیچ‌گونه تعارضی در منافع وجود ندارد.

واژگان کلیدی: مدیریت اسلامی، رفتار سازمانی، مدارای اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی.

استناد: مسلم سلیمان‌پور، رضا نوروزی اجیرلو، مهدیه سرحدی (۱۴۰۳)، «بررسی ارتباط مدیریت اسلامی بر مدارای اجتماعی با تأکید بر نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی»، *مجله اسلام و علوم اجتماعی*، ۱۶ (۳۲): ۱-۱۹.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱. مقدمه و بیان مسئله

مدیریت اسلامی ترکیبی از مدیریت (به‌عنوان مصداق علم) و اسلام (به‌عنوان مصداق دین) است که تبیین معنای آن مستلزم درک صحیح علم، دین و علم دینی است (امیری، ۱۴۰۰، ص ۲۰۱). اگر نظام ارزشی اسلامی بر مدیریت حکم فرما شود، مدیریت تبدیل به مدیریت اسلامی می‌شود. از جمله این ارزش‌ها، مداراست (رحمتی، ۱۴۰۰، ص ۴۳). از امام صادق (علیه‌السلام) نقل است که هرگاه خداوند خانواده‌ای را خیر دهد، مدارا را در زندگی به آنها می‌دهد (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۵، ص ۸۸، ح ۵). موضوع مدارا در تاریخ بشر، هرگز به اندازه زمان امروزی گسترده نبوده است؛ زیرا انسان‌ها هرگز نیاز به چنین تفاوت گسترده‌ای را هر روز احساس نمی‌کردند (والزر^۱ و همکاران، ۲۰۰۵، ص ۱۹۳).

سیاست الهی پیامبران در هدایت مردم بر مدارا استوار بوده است (حرانی، ۱۳۶۳ش، ص ۴۸)؛ یعنی از دید پیامبران، مدارا اصلی کارا در مدیریت و هدایت است. از نگاهی دیگر، از دستورات اسلام به مدیران، سازش با نیروهای تحت امر و تغافل از بعضی اشتباهات است (شیخ‌صدوق، ۱۴۱۳ق، ج ۴، ص ۲۸۷). بحث تغافل از مصادیق مداراست (تمیمی آمدی، ۱۴۱۰ق). عامل دیگر در پژوهش حاضر ارتباط مبحث مدیریت اسلامی با سرمایه روان‌شناختی است. رابطه بین مدیریت اسلامی و سرمایه روان‌شناختی موضوعی است که در زمینه رفتار سازمانی و منابع انسانی توجه شده است. اسلام به دلیل توجه به نیازها و سازگاری با فطرت انسان، دستورات مکتوب را در قالب آیات قرآنی برای نجات بشر صادر کرده است. قرآن با سه مقوله اخلاقی، احکام و عقاید برای هدایت و پیشرفت انسان نازل شده و هر سه مربوط به سلامت جسم و روان انسان است و سلامت جسم و روان از احکام جدا نیست. بنابراین، سرمایه روانی و کارکردهای آن در اسلام برای بهبود زندگی انسان بسیار مهم است (شریعتمدار طهرانی و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۴۵).

رابطه سرمایه روان‌شناختی و مدارای اجتماعی موضوع دیگری است که در پژوهش حاضر مطالعه شده که پیچیده و چندوجهی است که در مطالعات مختلف بررسی شده است. سرمایه روان‌شناختی، همان‌طور که در ادبیات تعریف شده است، به وضعیت روان‌شناختی مثبت فرد اشاره دارد که شامل خودکارآمدی، خوش‌بینی، امید و تاب‌آوری است (اسلاتن^۲ و همکاران، ۲۰۲۳، ص ۱۸؛ چن^۳ و همکاران، ۲۰۲۳، ص ۲۷۳). سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان موقعیتی مثبت برای رشد فردی با ویژگی‌های اتکای به نفس در هنگام مواجهه با چالش‌ها (خودکارآمدی)، انتظارات مثبت برای موفقیت آینده (خوش‌بینی) تعریف شده است (کاوش و گوکچن^۴، ۲۰۱۵).

ازسوی دیگر، مدارای اجتماعی، توانایی پذیرش و همزیستی با افراد با پیشینه‌ها و فرهنگ‌های مختلف است. تحقیقات نشان می‌دهد سرمایه روان‌شناختی نقشی مهم در پرورش بردباری اجتماعی دارد. به‌عنوان مثال، در یک مطالعه نشان داده شده است که سرمایه روان‌شناختی مستقیماً با تحمل اجتماعی مرتبط است؛ زیرا افرادی که دارای سرمایه روان‌شناختی بالاتر هستند، تمایل به تحمل بیشتری نسبت به دیگران دارند. این به دلیل آن است که سرمایه روان‌شناختی به افراد کمک می‌کند تا دیدگاه خوش‌بینانه‌تری ایجاد کنند، که به‌نوبه خود توانایی آنها را برای مقابله با تنوع و عدم اطمینان افزایش می‌دهد و به افزایش تحمل اجتماعی منجر می‌شود. این بدان معناست که اثرات مثبت حمایت اجتماعی بر تحمل اجتماعی تا حدی به دلیل افزایش سرمایه روان‌شناختی است که به‌نوبه خود، تحمل اجتماعی را ارتقا می‌دهد. این موضوع نشان می‌دهد افراد با سرمایه روان‌شناختی بالاتر برای مدیریت رویدادهای منفی زندگی و حفظ رفاه روانی خود مجهزتر هستند که می‌تواند به افزایش تحمل اجتماعی کمک کند. اهمیت اصول مدیریت اسلامی در ایجاد محیطی با مدارا را مطالعه‌ای با عنوان «ادغام اصول و ارزش‌های مدیریت اسلامی براساس قرآن و حدیث در تقویت حکمرانی حلال در مالزی» برجسته می‌کند. این مطالعه استراتژی‌های مناسب برای محیط حاکمیت حلال را ترویج می‌کند که به‌نوبه خود به جامعه‌ای با مدارا کمک می‌کند (زاین و زاکاریا^۵، ۲۰۲۲، ص ۱۵۷).

از مجموع مطالب پیش‌گفته می‌توان استنباط کرد که مدارای اجتماعی یک مفهوم مهم در اسلام است و می‌توان آن را عنصری کلیدی برای ارتقای مدیریت اخلاقی دانست. مدیریت اسلامی و سرمایه روان‌شناختی دو مفهومی هستند که اگرچه متمایزند، اما می‌توانند در زمینه

1. Walzer

2. Slatten

3. Chen

4. Çavuş & Gökçen

5. Zain & Zakaria

حرفه‌ای بر یکدیگر تأثیرگذار باشند. تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر مدارای اجتماعی موضوعی حیاتی در علوم اجتماعی معاصر است. با در نظر گرفتن اهمیت این موارد، تحقیقات در مورد این موضوع محدود است و شکاف تحقیقاتی به شدت احساس می‌شود. بنابراین، برای درک بهتر پیامدهای عملی به کارگیری اصول مدیریت اسلامی و تأثیر آن بر مدارای اجتماعی با نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی در بین کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی این مطالعه انجام شده است.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مفهوم مدیریت اسلامی در سال‌های اخیر به‌ویژه در زمینه عوامل اجتماعی و فرهنگی مؤثر بر کاربرد آن مورد توجه قرار گرفته است. نتایج جستجو بینش‌های ارزشمندی را در مورد رابطه بین مدیریت اسلامی و هماهنگی اجتماعی ارائه می‌دهد. یکی از یافته‌های کلیدی این است که مدیریت اسلامی می‌تواند با تأکید بر اهمیت مسئولیت اجتماعی، مشارکت جامعه و احترام متقابل، نقش مهمی در ارتقای هماهنگی اجتماعی ایفا کند. این رویکرد ریشه در اصول اخلاق اسلامی دارد که بر ارزش همکاری، شفقت و انصاف در همه جنبه‌های زندگی تأکید دارد.

مدیریت اسلامی رویکردی خاص برای مدیریت سازمان‌هاست که براساس اصول و ارزش‌های اسلامی استوار است. مدیریت اسلامی منطبق بر باورها و شئون اسلامی است و شامل هنجارهای اخلاقی مختلفی است که برای سعادت همه بشریت ایجاد شده است. همچنین، مدیریت اسلامی در مدیریت همه کالاها و خدمات به‌صورت جامع، کارآمد و مؤثر نه تنها در قبال سهامداران، بلکه در قبال جامعه و محیط زیست نقش دارد. چهار کارکرد مدیریت یعنی برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، رهبری و کنترل با تصمیم‌گیری در ارتباط است و با اهداف شرع و مبانی جهان‌بینی توحیدی هدایت می‌شود (مالیدا و روسیدیان، ۲۰۲۲^۱، ص ۲).

مفهوم مدارای اجتماعی و مدیریت اسلامی را می‌توان از دریچه‌های مختلفی بررسی کرد. مدارای اجتماعی، مضامین یکپارچگی فرهنگی، احترام به تنوع، و همزیستی میان گروه‌های مختلف مذهبی و اجتماعی را در برمی‌گیرد (دژوگانت، ۲۰۰۶^۲). مدارای اجتماعی مفهومی است که در متن اسلام و مدیریت تجارت مطرح شده است. اگرچه تحقیقات در این زمینه محدود است، اما می‌توان از منابع ارائه شده به برخی نتایج کلی دست یافت. مدارای اجتماعی یک اصل اساسی در اسلام تلقی می‌شود که توسط متون قرآن و سنت برانگیخته شده است و اغلب با همزیستی مسالمت‌آمیز و انسجام اجتماعی و نیز ارتقای وحدت ملی و وحدت همه اجزای جامعه همراه است. این موضوع شامل یک رابطه هم‌ارزی یک‌به‌یک و فعال بین شهروندان است که در آن افراد تشویق می‌شوند به تفاوت‌ها و اعتقادات دیگران احترام بگذارند (بن نئوم، ۲۰۰۰^۳).

برای داشتن یک زندگی هماهنگ، پرورش ارزش مدارا لازم است. بردباری اجتماعی نگرش و اقدامی است که به تفاوت‌ها در زمینه، دیدگاه‌ها و تنوع فرهنگ‌ها و مذاهب در میان افراد در یک محیط اجتماعی ارزش می‌دهد (جاپار^۴ و همکاران، ۲۰۱۹). مدارای اجتماعی همیشه برای یک جامعه چندفرهنگی و پویا ضروری است؛ زیرا در چنین جامعه‌ای مردم همیشه با یکدیگر متفاوت هستند (ووقت، ۱۹۹۴). استادان به‌عنوان مربیان باید دانشجویان را با مفهوم مدارای اجتماعی آشنا کنند؛ به‌ویژه برای ایجاد شخصیت. به گفته کارشناسان، شخصیت‌سازی دارای این مؤلفه‌هاست: شناخت اخلاق (شناخت اخلاقی)، احساس اخلاقی و کنش اخلاقی (جاپار و همکاران، ۲۰۱۹).

در چارچوب مدیریت اسلامی، مدارای اجتماعی را می‌توان به‌عنوان یک عنصر کلیدی برای ارتقای مدیریت اخلاقی در نظر گرفت که به تفاوت‌ها احترام می‌گذارد. رهبران مسلمان ممکن است تحت تأثیر ایمان خود در سبک مدیریتی خود قرار گیرند. باوجوداین، توجه به این نکته مهم است که تحقیقات در مورد ارتباط بین دین اسلام و شیوه‌های مدیریتی در شرکت‌های اسلامی محدود است. مطالعات موجود نشان می‌دهد مذهب می‌تواند بر سبک مدیریت و جذب کارکنان تأثیر بگذارد؛ اما این بدان معنا نیست که شرکت‌ها به‌شدت به بازاریابی

1. Maulida & Rusydiana

2. Dejugnat

3. Ben Naoum

4. Japar

5. Vogt

قومی یا مذهبی تقلیل می‌یابند (رامباریسان و باه، ۲۰۱۶).

سرمایه روان‌شناختی سرمایه‌ای از ویژگی‌های فردی است که موجب بروز استعدادها و منابع مثبت می‌شود. این ساختار افراد در زندگی روزمره تأثیر می‌گذارد تا بدون اینکه از مشکلات دلسرد شوند، فعالانه عمل کنند و به امکاناتشان اعتماد کنند و به سناریوهای آینده مثبت نگاه کنند (لاتانس، یوسف و آوالیو، ۲۰۱۵). چهار بعد سرمایه روان‌شناختی شناسایی شده است که عبارت‌اند از: امید، خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوش‌بینی. با توجه به تغییرات اجتماعی - اقتصادی اخیر، تمرکز بر سرمایه روان‌شناختی در افراد در سن اشتغال ضروری می‌شود؛ زیرا آنها سنگین‌ترین پیامدهای دوره بحران را برای مسئولیت‌های خانوادگی و اجتماعی خود تجربه می‌کنند (سانتیلی^۳ و همکاران، ۲۰۱۵، ص ۲۴). در دهه‌های اخیر، این مفهوم به‌ویژه مورد توجه پژوهشگران و متخصصان مرتبط با زمینه‌های سازمانی قرار گرفته است.

در این رابطه لوتانز و پیترسون نشان دادند که سرمایه روان‌شناختی پیش‌بینی‌کننده عملکرد و موفقیت کار است و رابطه قوی بین سرمایه روان‌شناختی کارگران و توانایی کنار آمدن با مشکلات به روشی بدیع و خلاقانه پیدا کردند (سانتیلی^۴ و همکاران، ۲۰۲۰). سرمایه روان‌شناختی به احساس شهروندی در یک سازمان یا جامعه منجر می‌شود. همچنین، سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان یک حالت یا استعداد فردگرایانه تعریف می‌شود که فرد در طول رشد خود به آن دست می‌یابد (سلیم^۵ و همکاران، ۲۰۲۲). آن دسته از کارمندانی که از اخلاق کاری اسلامی پیروی می‌کنند و زیر نظر یک رهبر اخلاقی کار می‌کنند، بیشتر احتمال دارد که سرمایه روان‌شناختی را توسعه دهند؛ زیرا انگیزه رفتار مثبت را از منابع متعدد دریافت می‌کنند. در بحث اخلاق کار اسلامی و مدیران اخلاقی اگرچه تحقیقات کمی در مورد نقش رهبری اخلاقی به‌عنوان یک شرط بین اخلاق کاری اسلامی و حالات عاطفی کارکنان مانند سرمایه روان‌شناختی وجود دارد، ولی مطالعات نشان داده‌اند که سایر سبک‌های رهبری مانند رهبری تحول‌آفرین نتایج مثبتی را برای رهبرانی ایجاد می‌کند که از سرمایه روان‌شناختی بهتر استفاده می‌کنند (قاسم^۶ و همکاران، ۲۰۲۲، ص ۲۸۶).

رابطه مدیریت اسلامی و سرمایه روان‌شناختی حوزه‌ای قابل توجه در زمینه رفتار و مدیریت سازمانی است. اصول مدیریت اسلامی بر اهمیت ارزش‌هایی مانند شفقت، همدلی و انصاف در محیط کار تأکید دارد. این ارزش‌ها ارتباط نزدیکی با مفهوم سرمایه روان‌شناختی دارند که به حالات روان‌شناختی مثبتی اشاره دارد که به توانایی فرد برای عملکرد مؤثر در محیط کار کمک می‌کند. در زمینه تأثیر ارتباط رفتار مدیران اسلامی و مدارا می‌توان موارد متعددی را یادآوری کرد که مدیران با رعایت مدارای اجتماعی اولاً، در میان مردم جایگاه خاصی پیدا می‌کنند؛ به‌طوری که امام صادق (علیه السلام) می‌فرماید: «اگر می‌خواهی گرامی باشی، نرم باش و اگر می‌خواهی خوار شوی، خشن باش» (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۱، ص ۲۷، ح ۲۹).

حدیثی از پیامبر ﷺ می‌فرماید: «مُدَارَاةُ النَّاسِ صَدَقَةٌ» (متقی هندی، ۱۴۰۹ق، ج ۳، ص ۴۰۸). این حدیث نشان می‌دهد: اولاً، مدارا صدقه‌ای است که نیازی به توانایی مالی ندارد و ثانیاً، مدارای مدیر اسلامی در این مورد خاصی که هم‌معنای محبت است، در ردیف صدقه دادن آورده شده است. کلینی (۱۴۰۷) می‌نویسد: اگر مدیری می‌خواهد کاهش مخالفت نیروهایش را در کارها داشته باشد، باید مدارا کند و در حدیث دیگری از پیامبر هم آمده است که مدیر خوب با مدارا کردن باعث سامان یافتن آموزش می‌شود (ج ۲، ص ۱۱۶).

بودیمانسپاه^۷ و همکاران در مقاله‌ای با موضوع «تساهل اجتماعی مذهبی در زمان پیامبر اکرم ﷺ و نقش آن در توسعه جامعه کثرت‌گرا در اندونزی» دریافتند که پیروان دین اسلام در پاسخ به اختلافات معتدل‌ترین هستند. مدارای اجتماعی مذهبی می‌تواند به‌عنوان یک مدل جایگزین در توسعه یک جامعه کثرت‌گرا در اندونزی استفاده شود (۲۰۲۳، ص ۱۳۰). زکیه و مارینی^۸ در مقاله‌ای با عنوان «استراتژی‌های

1. Ramboarison & Bah

2. Luthans, Youssef, and Avolio

3. Santilli

4. Santisi

5. Saleem

6. Qasim

7. Budimansyah

8. Zakiah & Marini

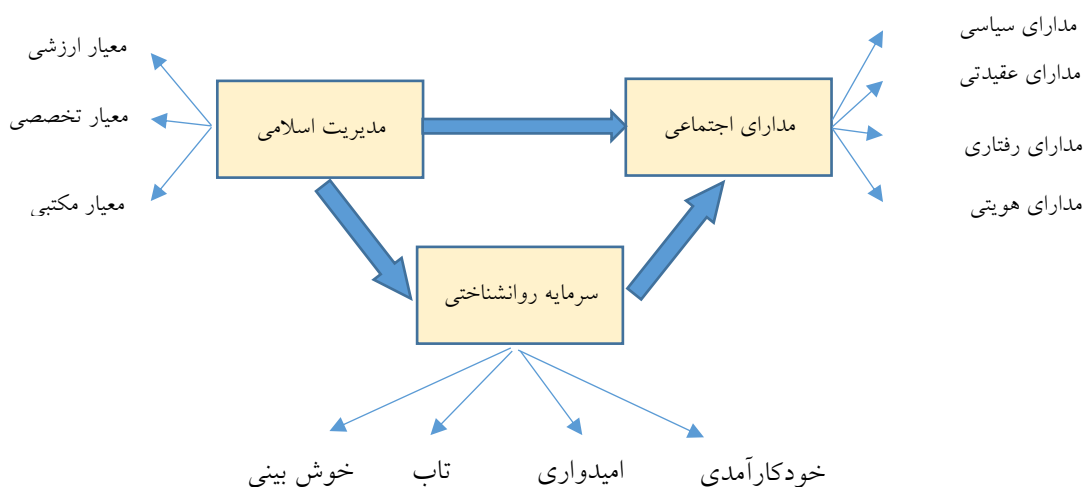
معلمان در آموزش مدارای اجتماعی به دانش‌آموزان مدارس ابتدایی در جاکارتای اندونزی» دریافتند که معلمان سه راهبرد قابل توجه را برای آموزش مدارای اجتماعی در پیش گرفته‌اند: اول، استفاده از داستان‌های فرهنگی محلی برای دانش‌آموزان؛ دوم، استفاده از فیلم به این دلیل که فیلم‌ها می‌توانند علاقه‌مندی را در دانش‌آموزان ایجاد و آنها را خوشحال کنند؛ سوم، دانش‌آموزان از مکان‌های خاصی بازدید کنند که معلمان تعیین می‌کنند. در نتیجه مدارای اجتماعی را می‌توان به‌طور مؤثری به دانش‌آموزان در آموزش ابتدایی یاد داد (۲۰۲۳، ص ۸۳۹).

مالیدا و روسیدیانا در مقاله‌ای با عنوان «مدیریت اسلامی چیست؟» توصیفی از مطالعات قبلی را گردآوری کردند و دریافتند که مدیریت اسلامی رویکردی خاص برای مدیریت سازمان‌هاست که بر اصول و ارزش‌های اسلامی استوار است که بیشترین موارد مطالعه و پژوهش در مجالات حسابداری اسلامی را به خود اختصاص داده است (۲۰۲۲، ص ۹). ساتیسی و همکاران در مقاله‌ای با موضوع «رابطه سرمایه روان‌شناختی و کیفیت زندگی: نقش شجاعت» دریافتند که به‌طور کلی، سرمایه روان‌شناختی رضایت و شکوفایی زندگی را پیش‌بینی می‌کند و اثر واسطه‌ای غیرمستقیم شجاعت فقط بر شکوفایی است. دو نتیجه اصلی از این مطالعه به دست آمد: شکوفایی و رضایت از زندگی شاخص‌های کیفیت زندگی هستند. شجاعت به‌عنوان یک منبع روان‌شناختی مهم ظاهر می‌شود که از فرد برای رویارویی و مدیریت عدم قطعیت‌های جامعه در معرض خطر حمایت می‌کند (۲۰۲۰، ص ۱).

طلعت^۱ و همکاران در پژوهشی با عنوان «اجرای شیوه‌های مدیریت اسلامی در MYDIN»، که یک فروشگاه زنجیره‌ای و هایپرمارکت حلال در مالزی است، دریافتند که اجرای مدیریت اسلامی به سازمان کمک می‌کند تا نه تنها سودی به دست آورد، بلکه ارزش‌ها را از طریق بازتاب رفتاری افراد درون سازمان بهبود بخشد و مدیریت اسلامی کل عملکرد سازمان را در داخل و خارج تحت تأثیر قرار می‌دهد (۲۰۱۶، ص ۴۰).

رحمتی در مقاله‌ای با عنوان «ضرورت مدارا در مدیریت اسلامی و آثار اجتماعی آن با تأکید بر سیره پیامبر ﷺ و امام علی (علیه السلام)» نتیجه می‌گیرد که مدارا در مدیریت اسلامی، به‌عنوان یک اصل و ارزش تلقی می‌شود و زمینه‌ای برای هدایت و رشد نیروهای اداری است و در اسلام علامت ایمان و عامل زیبایی اخلاق محسوب شده است (۱۴۰۰، ص ۵۵). برخورداری در مقاله‌ای با عنوان «کار بست راهبرد مدارای سیاسی در الگوی حکمرانی نظام جمهوری اسلامی ایران از دیدگاه شهید مطهری (ره)» نتیجه می‌گیرد که مدارا در اندیشه شهید مطهری شامل سه حوزه علم و تربیت، تواضع و عدالت بود که راهبرد مدارای سیاسی در الگوی حکمرانی نظام جمهوری اسلامی ایران در این سه حوزه به ترتیب شامل حفظ مبانی و اصول اسلامی، حفظ قانون نظام اسلامی و اجرای عدالت بود (۱۳۹۹، ص ۵۰).

قربانی و همکاران در مقاله‌ای با موضوع «بررسی رابطه سرمایه‌های روان‌شناختی و اجتماعی با سلامت اجتماعی با توجه به متغیر میانجی حمایت اجتماعی» دریافتند دانشجویانی که سرمایه روان‌شناختی و حمایت اجتماعی مطلوب‌تری داشته باشند، از سلامت اجتماعی مناسبی برخوردار خواهند بود (۱۳۹۹، ص ۸۳). مؤلفه‌ها و شاخص‌های بررسی شده که با مطالعه پیشینه تحقیقات و بررسی‌های میدانی آماده‌سازی شده است، در قالب مدل مفهومی پژوهش به‌صورت شکل ۱ ارائه شده است. طبق مطالعات پژوهشگران، مدیریت اسلامی بر مدارای اجتماعی و افزودن نقش سرمایه روان‌شناختی در جهت مثبت یا منفی تأثیر خواهد یافت.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش براساس مطالعات نویسندگان

از این رو، فرضیات مورد مطالعه در پژوهش حاضر عبارت‌اند از:

۱. مدیریت اسلامی بر مدارای اجتماعی تأثیر دارد؛
۲. مدیریت اسلامی بر سرمایه روان‌شناختی تأثیر دارد؛
۳. سرمایه روان‌شناختی بر مدارای اجتماعی تأثیر دارد؛
۴. مدیریت اسلامی بر مدارای اجتماعی با نقش واسطه سرمایه روان‌شناختی تأثیر دارد.

۳. روش‌شناسی پژوهش

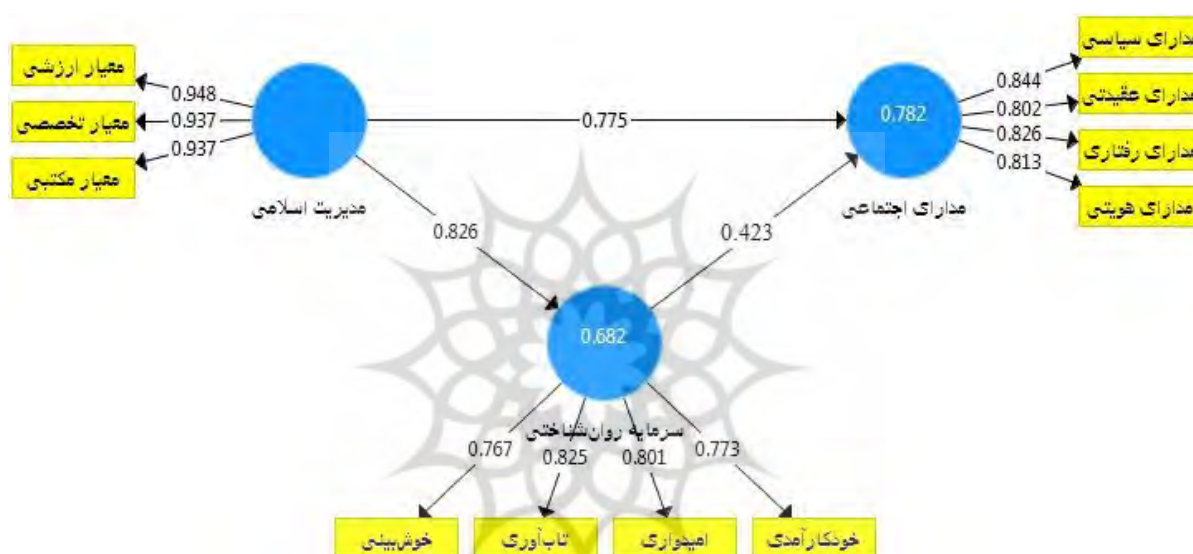
در این تحقیق کارکنان اداری و آموزشی دانشگاه محقق‌اردبیلی به تعداد ۴۰۰ نفر بررسی شدند که با استفاده از جدول مورگان نمونه‌ای به اندازه ۱۱۸ نفر انتخاب شدند و برای تعیین ارتباط علی بین متغیرها، تحلیل‌های آماری با استفاده از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار SPSS23 و SMART-PLS انجام شده است. در این زمینه سؤالات پرسش‌نامه، از چارچوب کلی سؤالات پرسش‌نامه عسگری و همکاران (۱۳۹۳) شامل معیار ارزشی، معیار تخصصی، معیار مکتبی و پرسش‌نامه مدارای اجتماعی پیتر کینگ (۱۹۷۶) شامل ابعاد مدارای سیاسی، عقیدتی، رفتاری و هویتی و پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز (۲۰۰۷) شامل ابعاد خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی جمع‌آوری شدند که در سابقه تحقیقات قبلی روایی و پایایی این پرسش‌نامه‌ها تأیید شده بودند. بنابراین، از اعتبار لازم نیز برخوردارند؛ ولی برای اطمینان کامل از جهت تعیین اعتبار پرسش‌نامه از ۵ استاد دانشگاه با تخصص مدیریت اسلامی نظرخواهی شد و در یک آزمون اولیه پرسش‌نامه از لحاظ محتوا و شکل بررسی شد و پیشنهادهایی در خصوص شفاف‌سازی بهتر برخی سؤالات مطرح و پس از جمع‌بندی نظرات، پرسش‌نامه نهایی در قالب پژوهش تنظیم شد.

برای بررسی هدف اصلی پژوهش از نرم‌افزار SPSS23 برای تعیین نرمال بودن داده‌ها و برای ارزیابی مدل مفهومی پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار 3 SMART PLS استفاده شد. یکی از پیش‌فرض‌های اصلی مورد نیاز برای استفاده از آزمون‌های پارامتریک فرض نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد بررسی است. از این رو، پیش از انجام آزمون‌های مورد نظر و بررسی فرضیه‌های تحقیق، باید نرمال بودن توزیع متغیرها آزمون شود. نتایج آزمون در جدول ۱ گزارش شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود تمام متغیرهای تحقیق در سطح خطای ۵ درصد معنادار هستند و به‌دیگرسخن، هیچ‌کدام از متغیرهای تحقیق از توزیع نرمال پیروی نمی‌کنند؛ زیرا دارای سطوح معناداری کوچکتر از ۵ درصد هستند.

جدول ۱: نتایج آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق

متغیرهای تحقیق	مقدار آماره	سطح معناداری (sig)
مدیریت اسلامی	۰/۰۸۲	۰/۰۰۱
مدارای اجتماعی	۰/۱۰۱	۰/۰۰۱
سرمایه روان‌شناختی	۰/۰۷۸	۰/۰۰۱

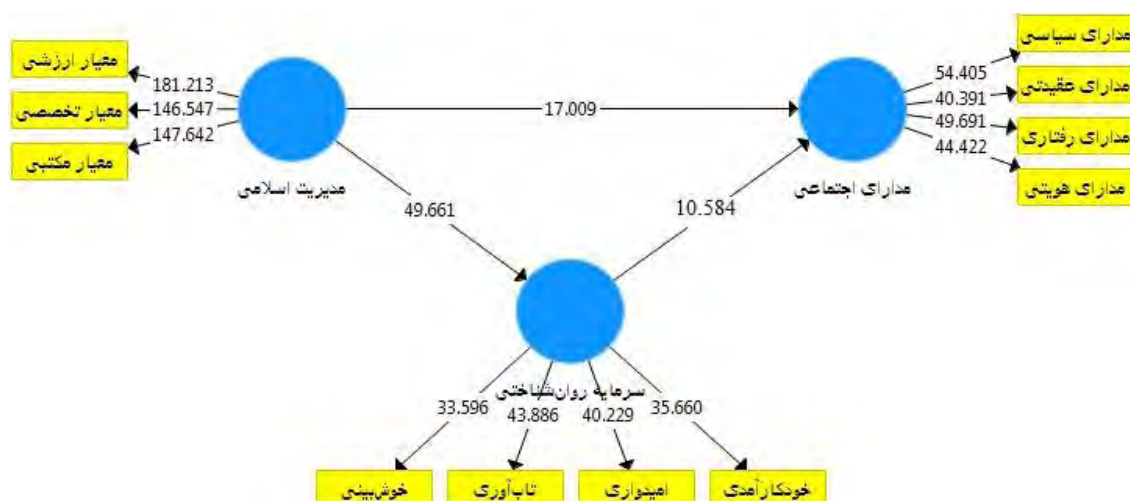
به منظور سنجش مدل و آزمون فرضیه‌های تحقیق با توجه به نرمال نبودن توزیع تمام متغیرها از روش حداقل مربعات جزئی به کمک نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. ضرایب مسیر، واریانس تزیین شده متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل و بار عاملی متغیرهای مشاهده شده در شکل ۲ مشخص شده‌اند.



شکل ۲: ضرایب مسیر و بار عاملی متغیرها

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۳

معناداری ضرایب مسیر و بارهای عاملی مربوط به هرکدام از متغیرهای پنهان با استفاده از روش خودگردان بررسی شده و در شکل ۳ به نمایش درآمده است. در این نمودار، اعداد روی مسیر و نیز خطوط مربوط به بارهای عاملی مقادیر آماره t هستند و همانند آزمون t تفسیر می‌شوند؛ یعنی برای تعداد نمونه‌های زیاد، مقادیر بیشتر از $\pm 1/96$ در سطح ۵ درصد معنادارند.



شکل ۳: مقدار آماره t برای بررسی معناداری ضرایب مسیر و بارهای عاملی

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۳

برای بررسی پایایی هریک از گویه‌ها، بار عاملی هرکدام از متغیرهای مشاهده‌شده روی متغیرهای مکنون مربوطه در جدول ۲ گزارش شده است. بارهای عاملی بالاتر از $0/4$ مورد قبول و در سطح $0/05$ معنادار هستند. چنان‌که مشاهده می‌شود بار عاملی تمام گویه‌ها بالاتر از میزان مطلوب هستند.

جدول ۲: بار عاملی گویه‌ها

مدیریت اسلامی	مدارای اجتماعی	سرمایه روان‌شناختی
معیار ارزشی	۰/۹۴۸	
معیار تخصصی	۰/۹۳۷	
معیار مکتبی	۰/۹۳۷	
خودکارآمدی	۰/۷۷۳	
امیدواری	۰/۸۰۱	
تاب‌آوری	۰/۸۲۵	
خوش‌بینی	۰/۷۶۷	
مدارای سیاسی	۰/۸۴۴	
مدارای عقیدتی	۰/۸۰۲	
مدارای رفتاری	۰/۸۲۶	
مدارای هویتی	۰/۸۱۳	

انحراف استاندارد، مقدار آماره t و سطح معناداری هرکدام از مسیرها نوشته شده است. همان‌طور که در شکل ۳ مشاهده می‌شود، مقدار آماره t برای تمامی مسیرها بیشتر از $1/96$ است و نشان می‌دهد تمام ضرایب مسیر به‌دست‌آمده معنادار هستند؛ از این‌رو چهار فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. برای تعیین اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره‌ای به نام شمول واریانس^۱ استفاده می‌شود که مقداری بین صفر و ۱ را اختیار می‌کند و هرچه این مقدار به ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. درواقع، این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم به اثر کل را می‌سنجد. روش محاسبه VAF از طریق فرمول زیر است:

1. Variance Accounted For (VAF)

فرمول ۱:

$$vaf = \frac{a * b}{(a * b) + c}$$

a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی؛ b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته و c مقدار ضریب مسیر میان

متغیر مستقل و وابسته است. بنابراین با توجه به فرمول زیر داریم:

تأثیر غیر مستقیم مدیریت اسلامی بر مدارای اجتماعی

$$vaf = \frac{0/826 * 0/423}{(0/826 * 0/423) + 0/775} = 0/32$$

در نتیجه می توان تعیین کرد که تا چه اندازه واریانس متغیر وابسته به طور مستقیم توسط متغیر مستقل تشریح می شود و چه مقدار واریانس

هدف به وسیله روابط غیر مستقیم تشریح می شود؛ یعنی ۳۲ درصد از اثر کل مدیریت اسلامی بر مدارای اجتماعی از طریق متغیر میانجی سرمایه روان شناختی ایجاد می شود.

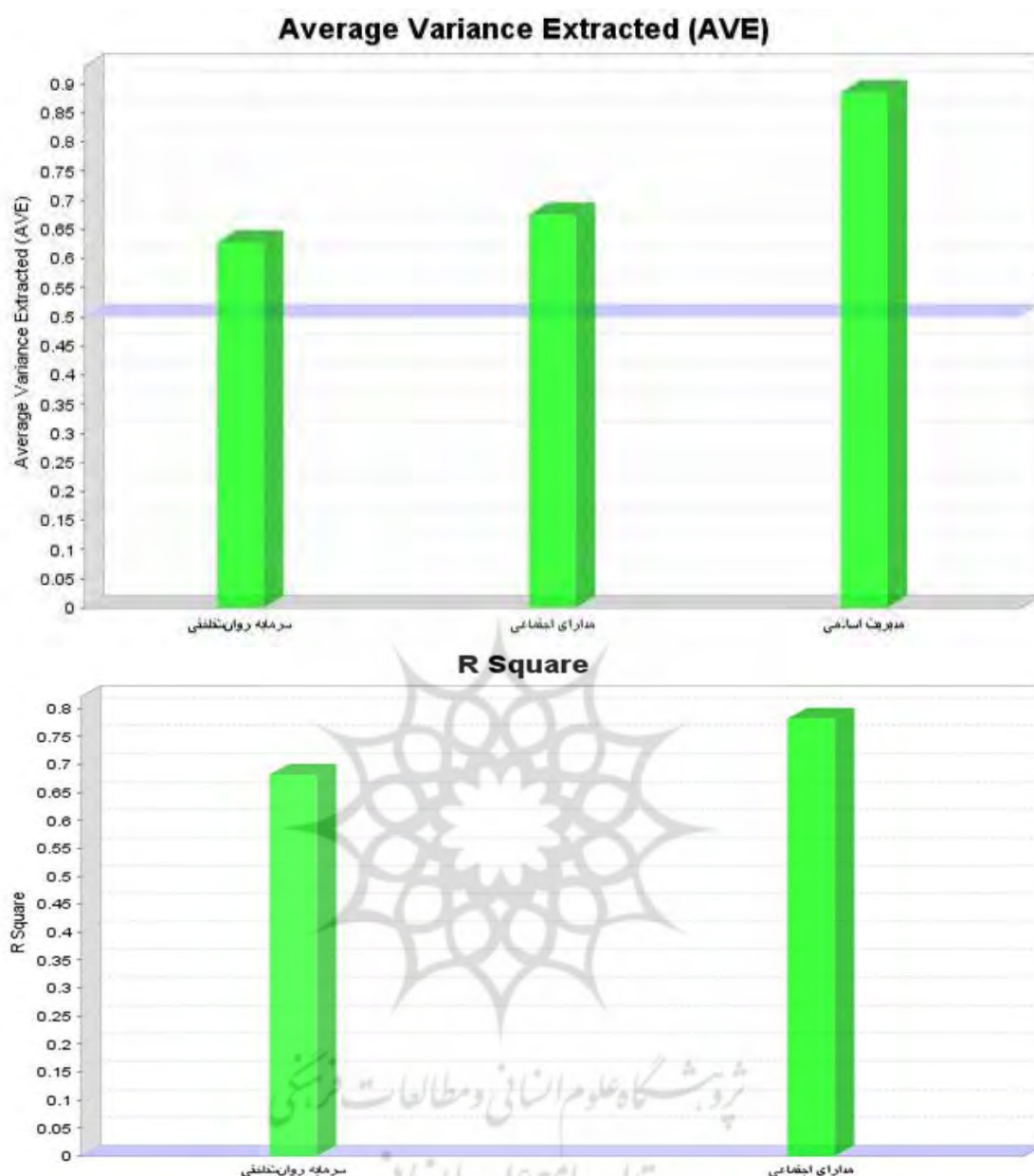
جدول ۳: مقدار ضرایب مسیر و آماره t

مسیر	ضریب مسیر	انحراف استاندارد	مقدار آماره t	سطح معناداری
از مدیریت اسلامی به مدارای اجتماعی	۰/۷۷۵	۰/۰۴۶	۱۷/۰۰۹	۰/۰۰۰
از مدیریت اسلامی به سرمایه روان شناختی	۰/۸۲۶	۰/۰۱۷	۴۹/۶۶۱	۰/۰۰۰
از سرمایه روان شناختی به مدارای اجتماعی	۰/۴۲۳	۰/۰۵۰	۱۰/۵۸۴	۰/۰۱۱

بر اساس نتایج جدول ۳، تمام ضرایب مسیر مثبت و در سطح خطای ۰/۰۵ کاملاً معنادار هستند. نتایج بررسی پایایی ترکیبی^۱ هر یک از سازه ها در جدول ۴ گزارش شده است. در این مورد مقادیر بیشتر از ۰/۷ برای پایایی ترکیبی قابل قبول هستند. همان طور که مشاهده می شود تمامی اعداد بیشتر از ۰/۷ بوده و لذا پایایی ترکیبی سازه ها قابل پذیرش است. مقادیر واریانس استخراج شده (AVE) مربوط به سازه ها نیز در جدول ۴ گزارش شده است. این شاخص توسط فورنل و لارکر (۱۹۸۱) پیشنهاد شد. مقدار قابل قبول برای این معیار که بیانگر اعتبار مناسب ابزارهای اندازه گیری است، ۰/۵ است. این بدین معناست که متغیر پنهان مورد نظر حداقل ۵۰ درصد واریانس مشاهده پذیرهای خود را تبیین می کند. همان طور که مشاهده می شود مقادیر واریانس استخراج شده برای تمام متغیرهای تحقیق بالاتر از ۰/۵ بوده و اعتبار ابزارهای اندازه گیری را تأیید می کند.

جدول ۴: پایایی ترکیبی و واریانس استخراج شده متغیرهای تحقیق

متغیرهای تحقیق	پایایی ترکیبی	واریانس استخراج شده
مدیریت اسلامی	۰/۸۸۵	۰/۸۸۵
مدارای اجتماعی	۰/۸۹۲	۰/۶۷۵
سرمایه روان شناختی	۰/۹۵۸	۰/۶۲۷



شکل ۴. نمودار میله‌ای مقادیر ضریب تعیین چندگانه و ضریب تعیین متغیرهای تحقیق

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۳

براساس نتایج، مقدار ضرایب تعیین چندگانه برای مدل تحقیق برابر ۰/۷۸۲ و ۰/۶۸۲ به دست آمده است. این بدین معناست که متغیرهای مستقل تحقیق در مجموع توانسته‌اند ۷۸/۲ درصد تغییرات متغیر میانجی و ۶۸/۲ درصد تغییرات متغیر وابسته را تبیین کنند که درصد بسیار بالایی است. برای بررسی برازش کلی مدل می‌توان از شاخص نیکویی برازش (GOF) به صورت زیر استفاده کرد:

$$GOF = \sqrt{(Communnality) * (\overline{R^2})}$$

که برابر مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی و متوسط ضرایب تعیین است. سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۰۱ و ۰/۳۶ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این شاخص در نظر گرفته می‌شود. برای مدل تحقیق حاضر مقدار این شاخص برابر است با

$$GOF = \sqrt{0.732 * 0.72} = 0.73$$

به این ترتیب با توجه به نتایج پایایی ترکیبی، واریانس استخراج شده، ضریب تعیین مدل و شاخص نیکویی برازش می توان نتیجه گرفت که مدل ارائه شده در حیطه تحلیل مسیر از مفروضات تجربی - نظری مناسبی برخوردار بوده و دارای برازش بسیار مناسبی است.

۴. نتیجه گیری و پیشنهادها

مدارا و تعامل بین کارکنان یک سازمان به ویژه دانشگاه از لازمه های رشد و شکوفایی آن است. مدارای اجتماعی در محیط دانشگاه یک جنبه حیاتی برای ایجاد محیطی هماهنگ برای کارکنان است که شامل توانایی پذیرش و احترام به تفاوت در ایده ها، باورها و سبک زندگی در میان افراد با پیشینه های مختلف است. مفهوم مدارای اجتماعی ارتباط تنگاتنگی با انسجام اجتماعی دارد که برای اتحاد و همبستگی یک گروه یا جامعه ضروری است. به طور کلی، مدارا مبتنی بر درک تفاوت ها و تنوعی است که افراد به آن توجه دارند. مدارا یک مشکل جهانی است و آموزش مؤثرترین راه برای شکل گیری آن است. آموزش به شکل گیری مهارت های تفکر بدون توجه به موقعیت و تفکر انتقادی مبتنی بر ارزش های اخلاقی کمک می کند.

مطابق نتایج این پژوهش مدیریت اسلامی بر مدارای اجتماعی تأثیر دارد. تلاقی مدارای اجتماعی و مدیریت اسلامی یک تعامل پیچیده بین ابعاد فرهنگی، روان شناختی مذهبی و اخلاقی را در شکل دادن به هنجارهای اجتماعی، شیوه های تجاری و رفتارهای فردی آشکار می کند؛ در حالی که تحقیقات مستقیم محدودی در مورد تأثیر مدیریت اسلامی بر مدارای اجتماعی وجود دارد، مدارای اجتماعی به عنوان یک مفهوم مهم مطرح شده است که به دلیل پیامدهای آن برای سازمان ها به طور عام، و کارکنان به طور خاص، مستلزم توجه فوری پژوهشگران است. این نتیجه همسو با پژوهش طلعت و همکاران (۲۰۱۶) و رحمتی (۱۴۰۰) است. مدارای اجتماعی در محیط دانشگاه برای ایجاد محیطی ضروری است که تنوع را ارج می نهد و انسجام اجتماعی را ارتقا می دهد. مدیران دانشگاه ها با درک عوامل مؤثر بر مدارای اجتماعی و اجرای راهکارهایی برای ارتقای آن، می توانند نقشی بسزا در شکل دادن به ارزش ها و نگرش های کارکنان خود داشته باشند و در نهایت به ایجاد سازمانی هماهنگ تر کمک کنند.

نتایج این پژوهش نشان می دهد مدیریت اسلامی سرمایه روان شناختی را در بین کارکنان افزایش می دهد. اصول مدیریت اسلامی می تواند سرمایه روان شناختی را با پرورش فرهنگ اعتماد تحت تأثیر قرار دهد و باعث افزایش احترام و ارتباطات باز در درون سازمان شود. این نتیجه مشابه پژوهش سانتیسی و همکاران (۲۰۲۰) است. می توان با اتخاذ اصول مدیریت اسلامی که بر همکاری، ارزش ها، کار گروهی و توانمندسازی کارکنان تأکید دارد، این سرمایه را افزایش داد. سرمایه روان شناختی با مهارت هایی مانند خودکارآمدی، خوش بینی، تاب آوری و امیدواری مشخص می شود. در مدیریت اسلامی، این مهارت ها را می توان از طریق تمرین هایی مانند دعا و تأمل معنوی تقویت کرد، که می تواند به کارکنان کمک کند تا با کار و همکاران خود ارتباط بیشتری داشته باشند و همچنین، دید گسترده تری نسبت به نقش خود در این امر ایجاد کنند. اصول مدیریت اسلامی می تواند به ایجاد احساس تعلق و هویت در بین کارکنان کمک کند که می تواند به افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی منجر شود و نشان می دهد سازمان هایی که اصول مدیریت اسلامی را اتخاذ می کنند تمایل دارند سطوح بالاتری از مشارکت کارکنان، بهره وری و عملکرد کلی داشته باشند.

همچنین، نتایج این پژوهش نشان می دهد کارکنان با سطوح بالاتر سرمایه روان شناختی تمایل به مدارای اجتماعی بیشتری دارند. وقتی کارکنان دارای حس قوی خودکارآمدی، امید، خوش بینی و انعطاف پذیری هستند، به احتمال زیاد نسبت به دیدگاه ها و فرهنگ های مختلف باز هستند و آنها را می پذیرند. نتایج پژوهش قربانی و همکاران (۱۳۹۹)، بودیمانیس و همکاران (۲۰۲۳) و سانتیسی و همکاران (۲۰۲۰) با این یافته هم راستاست. سرمایه روان شناختی با افزایش همدلی، که جزء حیاتی از مدارای اجتماعی است، مرتبط است. همدلی به افراد این امکان را می دهد که تجربیات و دیدگاه های دیگران را بهتر درک و قدردانی کنند و محیطی قابل تحمل تر و پذیرنده تر را پرورش دهند. افزون بر تأثیر مستقیم سرمایه روان شناختی بر مدارای اجتماعی، این تحقیق نقش میانجی سرمایه روان شناختی را در رابطه بین مدیریت اسلامی و مدارای اجتماعی بررسی کرده است. به طور کلی، یافته ها نشان می دهد رابطه معناداری بین مدیریت اسلامی و مدارای اجتماعی وجود دارد و سرمایه روان شناختی واسطه این رابطه است. این یافته ها با مطالعات موجود مطابقت دارد. سرمایه روان شناختی را می توان در

مدیریت اسلامی برای بهبود عملکرد و رفاه کارکنان، با تشویق اعمالی مانند مراقبه، دعا و تأمل معنوی و همچنین مدیریت منابع انسانی، معنویت در کار، مدیریت احساسات و رهبری استفاده کرد.

بنابراین، پیشنهاد می‌شود که در انتخاب مدیران دانشگاه معیارهای تخصصی مانند دانش، مهارت و شایستگی، و معیارهای ارزشی مانند مدارا، عدالت و انصاف و معیارهای مکتبی، که ریشه در مکتب اسلام دارد، مانند خیرخواهی، تقوای فردی و سیاسی مدنظر گرفته شود؛ زیرا مدیری با معیارهای یادشده می‌تواند موجب امیدواری و خودکارآمدی شده و زمینه مدارا کردن کارکنان را فراهم نماید.



منابع

۱. ابن شعبه حرانی (۱۳۶۳ش). تحف العقول. چاپ چهارم، قم: جامعه مدرسین.
<https://lib.eshia.ir/15139/1/1>
۲. امیری، علی نقی (۱۴۰۰). «مدیریت اسلامی با الهام از رویکرد علم دینی علامه جوادی آملی». مجله علمی ۱۹ (۲): ۲۰۱-۲۲۶.
 10.22059/jomc.2020.284707.1007891
۳. برخوردار، یاسر. (۱۳۹۹). «کاربست راهبرد مدارای سیاسی در الگوی حکمرانی نظام جمهوری اسلامی ایران از دیدگاه شهید مطهری». راهبرد ۲۹ (۹۵): ۲۹-۵۲.
- SID: <https://sid.ir/paper/961651/fa>.
۴. تمیمی‌آمدی، محمد (۱۴۱۰ق). غرر الحکم و درر الکلم. چاپ دوم، قم: دارالکتب الاسلامی.
<https://lib.eshia.ir/71401/1/12>
۵. رحمتی، رمضانعلی (۱۴۰۰). «ضرورت مدارا در مدیریت اسلامی و آثار اجتماعی آن با تأکید بر سیره پیامبر ﷺ و امام علی (علیه السلام)». دانش‌ها و آموزه‌های قرآن و حدیث ۴ (۱۳): ۳۶-۵۷.
<file:///C:/Users/SIB/Downloads/Documents/Article.pdf>
۶. شریعتمدار طهرانی، علی؛ خیراندیش، مهدی و محمدجواد تقی‌پوریان. (۱۴۰۰). «طراحی الگوی مدیریت سرمایه روان‌شناختی از دیدگاه اسلامی با روش فراترکیب». سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت ۵ (۴): ۱۴۴-۱۶۱.
 SID: <https://sid.ir/paper/985503/fa>
۷. شیخ صدوق (۱۴۱۳ ق). من لا یحضره الفقیه. ترجمه علی اکبر غفاری. چاپ دوم، قم: جامعه مدرسین.
<https://lib.eshia.ir/11021/1/0>
۸. عسگری، فروغ؛ ایزدیار، هاجر و رویا خان‌نژاد. (۱۳۹۳). «اولویت‌بندی معیارهای شایستگی مدیریت از دیدگاه اسلام». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی دانشگاه آزاد رشت.
<https://parsmodir.com/db/theory/islamicq.php>
۹. علی‌المتقی بن حسام‌الدین (۱۴۰۹ق). کنز العمال. بیروت: مؤسسة الرسالة.
<https://noorlib.ir/author/5741/%D9%85%D8%AA%D9%82%DB%8C-%D8%B9%D9%84%DB%8C-%D8%A8%D9%86-%D8%AD%D8%B3%D8%A7%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%AF%DB%8C%D9%86>
۱۰. قربانی، سارا؛ جهانی‌زاده، محمدرضا؛ میربد، سیدمهران و لیلا امیدی (۱۳۹۹). «بررسی رابطه سرمایه‌های روان‌شناختی و اجتماعی با سلامت اجتماعی با توجه به متغیر میانجی حمایت اجتماعی». پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی ۱۰ (۳۸): ۸۳-۱۰۰.
 DOI: 10.22034/spr.2020.114694
۱۱. کلینی، محمد بن یعقوب (۱۴۰۷ق). الکافی. چاپ چهارم، تهران: دارالکتب الاسلامیه.
<https://lib.eshia.ir/11005/5/1>
12. Amirī, A.N. (2021). Islamic management inspired by the religious science approach Allame Javādī Amolī, . *Journal of "Organizational Culture Management"*, 19(2), 201-226 [In Persian].
13. Asgarī, F., Izadyār, H., Kannejād, R. (2014). Prioritizing management competency criteria from an Islamic perspective, *Master's thesis, Public Administration, Rasht Azad University*.
14. Barkhordārī, Y. (2019). Application of the Strategy of Political Tolerance in the Governance Model of the Islamic Republic of Iran from the Perspective of Shahid Motahari. *Strategy*, 29(95), 29-52 [In Persian].
15. Ben Hesam-al-Dīn, A. A. (1409 AH), *Kanz al-Ummal Fee Sunan al-Aqwal wa al-Afal*. Beirut: Al-Rasalah Institute.
16. Ben Naoum, A. (2000). La tolérance dans le Qoran et dans les sociétés arabes et musulmanes. *Insaniyat, Revue algérienne d'anthropologie et de sciences sociales*, (11), 109-115.

<https://doi.org/10.4000/insaniyat.7987>

17. Budimansyah, B., HS, M. A., & Safari, S. (2023). Religious Social Tolerance During the Time of the Prophet Muhammad SAW and Its Relevance in the Development of a Pluralistic Society in Indonesia. *Analisis, Jurnal Studi Keislaman*, 23(1), 113-136.

<https://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/analisis/article/view/18169>

18. Çavuş, M. F., & Gökçen, A. (2015). Psychological capital: Definition, components and effects. *British Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 5(3), 244-255.

[https://www.researchgate.net/profile/Mustafa-](https://www.researchgate.net/profile/Mustafa-Cavus/publication/270897870_Psychological_Capital_Definition_Components_and_Effects/links/54b8f4430cf2c27adc490aa3/Psychological-Capital-Definition-Components-and-Effects.pdf)

[Cavus/publication/270897870_Psychological_Capital_Definition_Components_and_Effects/links/54b8f4430cf2c27adc490aa3/Psychological-Capital-Definition-Components-and-Effects.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Mustafa-Cavus/publication/270897870_Psychological_Capital_Definition_Components_and_Effects/links/54b8f4430cf2c27adc490aa3/Psychological-Capital-Definition-Components-and-Effects.pdf)

19. Chen, G., Zhang, G., Yang, Y., Zhang, J., & Hu, Y. (2023). Relationship between negative life events and depressive symptoms for Chinese college students: the mediating role of rumination and moderating role of perceived social support and psychological capital. *Psychology Research and Behavior Management*, 271-282.

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.2147/PRBM.S395551>

20. Dejugnat, Y. (2006). Juda Halévi Un poète juif au carrefour d'une culture islamique du voyage. *représentations*, 5-21.

[file:///C:/Users/SIB/Downloads/10.1524_9783486989342.84%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/SIB/Downloads/10.1524_9783486989342.84%20(1).pdf)

21. Fornell Claes., David F. Larcker. (1981) Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research* 1981; 18(1): 39-50.

<https://www.jstor.org/stable/3151312>

22. Ghorbanī, S., Jahanizādeh, M. R., Mirbod, S. M., & Omidī, L. (2019). Investigating the relationship between psychological and social capital and social health with regard to the mediating variable of social support. *Social Psychology Research*, 10(38), 83-100 [In Persian].

23. Harrāni, E.S (1363 AH). *Tuhf al-'Uqol*. Fourth edition, Qom: Jamia al-Modaresin.

<https://lib.eshia.ir/15139/1/1>

24. Japar, M., Sahid, K. & Fadhillah, D. N. (2019). Social tolerance in multi-religious states: A case study in Cigugur society, Indonesia. *International Journal of Innovation Creativity and Change*, 7(7), 371-392.

https://www.ijicc.net/images/vol7iss7/7718_Japar_2019_E_R.pdf

25. King, P. (1976) *Toleration*, London: George Allen & Unwin.

<https://www.google.com/books/edition/Toleration/K-A3AQAAIAAJ?hl=en>

26. Koleyni, M. E. Y. (1407 AH). *Al-Kafi*. Fourth edition, Tehran: Dorar-al-Kutub al-Islamiyyeh.

27. Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. *Positive organizational behavior*, 1(2), 9-24.

<https://www.torrossa.com/en/resources/an/4912627#page=22>

28. Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press, USA.

https://www.google.com/books/edition/Psychological_Capital_and_Beyond/jTQcBgAAQBAJ?hl=en&gbpv=0

29. Maulida, S., & Rusydiana, A. S. (2022). What is Islamic Management? A Previous Studies. *Management and Sustainability*, 1(1), 1-12.

[https://www.researchgate.net/profile/Aam-](https://www.researchgate.net/profile/Aam-Rusydiana/publication/376048194_What_is_Islamic_Management_A_Previous_Studies/links/6570f8468bc17b23f355fa4a/What-is-Islamic-Management-A-Previous-Studies.pdf)

[Rusydiana/publication/376048194_What_is_Islamic_Management_A_Previous_Studies/links/6570f8468bc17b23f355fa4a/What-is-Islamic-Management-A-Previous-Studies.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Aam-Rusydiana/publication/376048194_What_is_Islamic_Management_A_Previous_Studies/links/6570f8468bc17b23f355fa4a/What-is-Islamic-Management-A-Previous-Studies.pdf)

30. Pourghāz, A., Marziyeh, A., & Najaf, S. (2017). Critical Thinking and Its Relationship with Social Tolerance among Students. *New Educational Review*, 49, 91-100.
<file:///C:/Users/SIB/Downloads/Critical Thinking and Its Relations.pdf>
31. Qasim, M., Irshad, M., Majeed, M., & Rizvi, S. T. H. (2022). Examining impact of islamic work ethic on task performance: mediating effect of psychological capital and a moderating role of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 180(1), 283-295.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-021-04916-y>
32. Rahmatī, R. (2021). The necessity of tolerance in Islamic management and its social effects with emphasis on the life of the Prophet (PBUH) and Imam Ali (AS). *Knowledge and Teachings of the Quran and Hadith*, 4(13), 36-57 [In Persian].
33. Ramboarison-Lalao 1, L., & Bah 2, A. (2016). L'influence de la religion musulmane sur les pratiques de management: Une étude exploratoire auprès de trois enseignes agroalimentaires halal implantées en€. *Revue Internationale de psychosociologie ET de gestion des comportements organisationnels*, 22(2), 75-101.
<https://doi.org/10.3917/rips1.054.0075>
34. Saleem, M. S., Isha, A. S. N., Yusop, Y. M., Awan, M. I., & Naji, G. M. A. (2022). The Role of Psychological Capital and Work Engagement in Enhancing Construction Workers' Safety Behavior [Original Research]. *Frontiers in Public Health*, 10.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.810145>.
35. Santilli, S., Nota, L., & Soresi, S. (2015). Psicologia positiva ei lavoratori di oggi e del prossimo futuro. In *La psicologia positiva per l'orientamento e il lavoro. Strumenti e contributi di ricerca* (pp. 12-23). Hogrefe.
<https://www.research.unipd.it/handle/11577/3233437>
36. Santisi, G., Lodi, E., Magnano, P., Zarbo, R., & Zammitti, A. (2020). Relationship between psychological capital and quality of life: The role of courage. *Sustainability*, 12(13), 5238.
<file:///C:/Users/SIB/Downloads/sustainability-12-05238-v2.pdf>
37. Sharīat'madār Tehrani, A., Kheirandish, A., Taghi Pourian, M. J. (2021). Designing a Psychological Capital Management Model from an Islamic Perspective with the Meta-Combined Method, *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 5(4):144-161 [In Persian].
38. Sheikh Sadūq (1413 AH). *Man lā Yaḥḍuruḥu al-Faqīh*, translated by Ali Akbar Ghaffari. Second edition, Qom: Jamia Modarresin.
<https://lib.eshia.ir/11021/1/0>
39. Slåtten, T., Lien, G., Batt-Rawden, V. H., Evenstad, S. B. N., & Onshus, T. (2023). The relationship between students' psychological capital, social-contextual factors and study-related outcomes—an empirical study from higher education in Norway. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 15(1), 17-33.
<https://doi.org/10.1108/IJQSS-11-2021-0160>
40. Talaat, N., Talaat, A., Sharifuddin, S., Yahya, H., & Majid, M. (2016). The implementation of Islamic management practices at MYDIN. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(1), 36-41.
[https://www.ijbmi.org/papers/Vol\(5\)11/version-4/F051104036041.pdf](https://www.ijbmi.org/papers/Vol(5)11/version-4/F051104036041.pdf)
41. Tamimi Amadi, M (1410 AH). *Ghurar al-ḥikam wa durar al-kalim*. Second edition, Qom: Dorar al-Ketab al-Islami.
<https://lib.eshia.ir/71401/1/12>

42. Vogt, W. P. (1994). Introduction: Six questions about tolerance and education. *Review of Education, Pedagogy, and Cultural Studies*, 16(3-4), 273-276.
<https://doi.org/10.1080/1071441940160303>
43. Walzer, T., Brawand, P., Swart, D., Tocker, J., & De Smedt, T. (2005). No defect in T-cell priming, secondary response, or tolerance induction in response to inhaled antigens in Fms-like tyrosine kinase 3 ligand-deficient mice. *Journal of allergy and clinical immunology*, 115(1), 192-199.
[https://www.jacionline.org/article/S0091-6749\(04\)02393-0/fulltext](https://www.jacionline.org/article/S0091-6749(04)02393-0/fulltext)
44. Zain, C. R. C. M., & Zakaria, Z. (2022). Integration of Islamic Management Principles and Values according to the Qur'an and Hadith in Fostering Halal Governance in Malaysia. *Al-Bayan: Journal of Qur'an and Hadith Studies*, 20(2), 157-181.
<https://doi.org/10.1163/22321969-12340112>
45. Zakiah, L., & Marini, A. (2023). Teachers' strategies in teaching social tolerance to elementary school students in Jakarta, Indonesia. *Issues in Educational Research*, 33(2), 839-855.
<http://www.iier.org.au/iier33/zakiah.pdf>

