

تحلیلی بر نقش اخلاق اسلامی مدیران بر انگیزش و عملکرد کارکنان

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۱۸

کد مقاله: ۶۶۷۶۰

رضا فدائی کیوانی^۱

چکیده

اخلاق کار اسلامی یکی از الزامات مهم و شناخته شده در رشد و توسعه اقتصادی است. رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، و یا عدم توجه به آن در مدیریت سازمان‌ها می‌تواند معضلات بزرگی را برای سازمان‌ها به وجود آورد. اخلاقیات در سازمان به‌عنوان سیستمی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که درستی و نادرستی رفتارها و تصمیمات را مشخص می‌سازند. مقاله حاضر با هدف کلی بررسی نقش اخلاق اسلامی مدیران بر انگیزش و موفقیت در عملکرد کارکنان می‌باشد. روش تحقیق کتابخانه‌ای و توصیفی می‌باشد که با مطالعه و فیش‌برداری از متون مرتبط نسبت به جمع‌آوری اطلاعات پرداخته شده است. خلاصه نتایجی که از این مقاله حاصل می‌گردد این است که انگیزش و رفتارهای کارکنان در سایه اخلاق اسلامی مدیران به سمت اهداف مطلوب سازمان حاصل می‌شود و عملکرد آنان بهبود می‌یابد. و هر اندازه ایمان و اعتقاد افراد یک جامعه به معنویات بیشتر و پایبندی به اصول اخلاقی و حرفه‌ای قوی‌تر باشد آن جامعه بهتر و بیشتر می‌تواند از این عامل برای انگیزش در مدیریت جامعه بهره‌برداری کند.

واژگان کلیدی: اخلاق؛ اخلاق کار اسلامی؛ انگیزش؛ عملکرد؛ عملکرد کارکنان

کارکنان از جمله عوامل مهم بالندگی و قوام سازمان محسوب می‌گردند (ون دیک^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). دستیابی سازمان به اهداف کوتاه مدت و بلندمدت منوط به برخورداری از نیروی انسانی باکیفیت است (سرفراز و همکاران، ۲۰۱۹). نظام‌های نوین مدیریت، منابع انسانی را مهم‌ترین دارایی سازمان می‌دانند و ارج نهادن به ارزش‌ها و نیازهای کارکنان، مؤثرترین گام در جهت تحقق اهداف سازمان به شمار می‌رود (هایر^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). محیط امروز سازمان‌ها پویاتر و چالش برانگیزتر از همیشه شده است. در چنین وضعیتی برخورداری از کارکنانی توانمند، باانگیزه و متعهد، عامل اصلی در ایجاد مزیت رقابتی پایدار برای سازمان به شمار می‌روند. کسانی که نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند. چنین کارکنانی کمیاب‌اند و به راحتی قابل کپی برداری و جایگزینی نیستند (عسگری و همکاران، ۱۳۹۳). این در حالی است که در دهه‌های گذشته، سازمان‌ها با رفتارهای غیراخلاقی و غیرمسئولانه از سوی مدیران و کارکنان مواجه بودند که موجب می‌شد محیط کاری ضعیف گردد و عملکرد کاهش یابد، بنابراین، محققان به دنبال راهی بودند تا مدل جدیدی طراحی کنند تا محیط کاری دارای زمینه معنوی و اخلاقی گردد (توفیل^۳ و همکاران، ۲۰۱۶). اخلاق یکی از مباحث مهمی است که مورد توجه محققان در حوزه مدیریت سازمان‌ها قرار گرفته است. اهمیت بررسی اخلاق در این است که در صورت درونی نشدن ارزش‌های اخلاقی در یک جامعه و سازمان‌های آن، نه قانون و نه مساعی و تدابیر دولت و دیگر لوازم و ساز و کارها، کارکرد و کارایی نخواهند داشت. اخلاق، یک ضرورت و لازمه یک جامعه‌ی سالم است و به علت کارکردها و پی آمدهای مثبت فردی، سازمانی و اجتماعی آن است که همواره مورد توجه محققان، مربیان و مدیران سازمان‌ها و جوامع قرار گرفته و آنها را بر آن داشته تا برای حفظ و ارتقای سطح آن کوشش نمایند (آقایی و اندام، ۱۳۹۵). تردیدی نیست که لازمه وجود یک فضای اخلاقی مناسب در سازمان اسلامی، داشتن اخلاق کار اسلامی است. اخلاق کار اسلامی اشاره به مجموعه‌ای از هنجارها و نرم‌های رفتاری و نگرشی معطوف به شغل دارد که از قرآن و شریعت اسلامی استخراج گردیده است (جلال و نوید، ۲۰۱۹). به طور کلی انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آن‌ها را شکل می‌دهد. ممکن است همین افراد وقتی در جایگاه و پست سازمانی قرار گیرند، عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی سربرزند که این ویژگی‌های انسانی بر روی میزان کارایی و اثر بخشی سازمان تأثیر بگذارد. رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به عنوان کارمندان سازمان در یک طیف خطی است که یک سر آن سلامت اداری و سر دیگر فساد اداری می‌باشد. بنابراین میزان سلامت اداری، در میزان موفقیت سازمان در انجام مأموریت‌ها، اجرای راهبردها و برنامه‌ها و در نهایت دستیابی به اهداف سازمانی نقش به‌سزایی دارد که اولین گام در دستیابی به این هدف درک صحیح از مفهوم اخلاق است (ناسیوشن^۴ و همکاران، ۲۰۱۹). نظام اخلاق اسلامی درصدد است با ارائه دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های اخلاقی در سطح حرفه‌ای و زندگی اجتماعی و همچنین با در نظر گرفتن پیشرفت‌های مادی در جهت بهبود زندگی انسان‌ها، زمینه‌ی سعادت و کمال حقیقی بشر را فراهم آورد. اخلاق اسلامی در محیط کار برگرفته از دغدغه‌های قرآن و حدیث در موارد مختلف از جمله رفتار فردی، خلاقیت، مسئولیت‌پذیری و کار گروهی در محیط کار است. وقتی انسان با خدا ارتباط نزدیک دارد، نگرش و رفتار او بر اساس حکم شرعی است. اخلاق اسلامی در محیط کار به منزله رفتار افراد در محل کار با توجه به چارچوب اسلامی است که شامل تلاش، فداکاری، همکاری، مسئولیت، روابط اجتماعی و خلاقیت فرد می‌شود و زمانی که نگرش و رفتار فرد سازگار با قوانین و مقررات دین باشد منجر به ارتباط نزدیک با خدا می‌شود (رحمان^۵ و همکاران، ۲۰۰۶). مدیریت اخلاق اسلامی در محیط کار شامل شناسایی و اولویت بندی ارزش‌های دینی برای هدایت رفتارها و تدوین خط مشی‌ها و رویه‌هایی برای مطمئن شدن از انجام این رفتارهاست. اخلاق اسلامی تأثیر چشمگیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد، بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه ریسک را کاهش می‌دهد. همچنین وجود اخلاق اسلامی در محیط کاری سازمان سبب رضایت شغلی و خودشکوفایی فردی از یک طرف و رضایت افراد و پیشرفت امور کار از طرف دیگر خواهد شد، لذا اخلاق می‌تواند نقش مؤثری در افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی داشته باشد. اخلاق کار اسلامی تأکید ویژه‌ای بر روابط بین فردی مطلوب در محیط سازمان دارد، کارکنان از نظر فردی و شغلی به یکدیگر پیوند می‌خورند و کارکنان را به سختکوشی وادار می‌دارد. ارزش‌هایی همچون فداکاری، سختکوشی، جدیت در محیط کار، مسئولیت‌پذیری که جزء اصول اولیه اخلاق کار اسلامی هستند کارکنان را به درگیری شغلی بالاتر وادار می‌دارد (خان و همکاران، ۲۰۱۹). این اصول اخلاقی منجر به افزایش حس تعهد کارکنان به انجام درست وظایف نقشی می‌گردد به طور کلی اخلاق کار اسلامی انگیزه‌های درونی شغلی را بر می‌انگیزاند و بواسطه نهادینه شدن آن در سازمان تمایل کارکنان به اشتیاق شغلی بالاتر می‌رود (فرید و همکاران، ۲۰۱۹). اخلاق کار اسلامی کارکنان را از رفتارهای مخرب سازمان دور نموده و آنها را به رفتارهای شغلی سازنده و تعاملی سوق می‌دهد که برآیند آن احساس رضایت مندی و خرسندی شغلی بالاتر و متعاقب آن درگیری شغلی بیشتر است (خان و همکاران، ۲۰۱۹).

1 van dick
2 Hair
3 Tufail
4 Nasution
5 Rahman

۲- مبانی نظری تحقیق

۲-۱- اخلاق کار اسلامی

واژه اخلاق به معنای خوی ها و جمع خلق است و خلق در لغت، به معنای خوی، سرشت، سجیه، طبع و عادات است (عمید، ۱۳۸۹). اخلاق یک سلسله ملکات نفسانی است که به سبب آن ها صدور اعمال و انجام کارها بدون نیاز به فکر و تامل صورت می پذیرد (نراقی، ۱۳۸۳، ۲۶). اخلاق کار به این معنی است که مردم کار را یک دلبستگی کانونی و یک هدف دلخواه زندگی بدانند. آنان کار را دوست دارند و از آن خشنودی برمی گیرند. علامه مجلسی در تعریف اخلاق می گوید:

" اخلاق ملکه ای نفسانی است که کار به آسانی از آن صادر می شود. برخی از این ملکات فطری و ذاتی است و برخی نیز با تفکر و تلاش و تمرین و عادت دادن نفس به آنها، به دست می آید، چنان که بخیل در ابتدا، با سختی و جان کندن چیزی را می بخشد، اما در اثر تکرار، بخشش به صورت خوی و عادت او در می آید. "مرحوم فیض کاشانی نیز اخلاق را این گونه تعریف می کند: " اخلاق هیاتی است استوار و راسخ در جان که کارها به آسانی و بدون نیاز به تفکر و اندیشه از آن صادر می شود. اگر این هیات به گونه ای باشد که افعال زشت و ناپسند از آن صادر شود آن را اخلاق بد می گویند. " اصول اخلاقی و اخلاقیات از جمله مباحثی است که به کارگیری آن در جامعه مورد تاکید فراوان اسلام بوده است، به طوری که پیامبر اکرم (ص) هدف از رسالت خویش را به کمال رساندن مکارم اخلاقی معرفی کرده اند. از این رو، اخلاقیات به عنوان مجموعه ای از ارزش ها، باورها، اصول، مبانی، بایدها و نبایدها می تواند نقش مهمی را در مدیریت اثربخش سازمان ها ایفاء کند (مصباح یزدی، ۱۳۹۶).

اخلاق کار به فرهنگ سازمانی اشاره دارد که کار را به عنوان شکلی از فضیلت انسانی تعریف نموده و برای آن ارزش معنوی قائل است (احمد و همکاران، ۲۰۱۹). در دین اسلام از کار به عنوان عبادت یاد می گردد و ملزومه یک زندگی معنوی را کار به حساب می آورد، به عبارتی دیگر زندگی بدون کار از معنا تهی بوده و لازمه موفقیت در زندگی دنیوی و اخروی سخت کوشی و کار با عزت است (قیطانی و همکاران، ۲۰۱۹). در یک تعریف کلی اخلاق کار اسلامی به مجموعه ای از هنجارها و استانداردهای اخلاقی معطوف به شغل اشاره دارد که برای شغل فرد فضیلت هایی همچون ایثار، مسئولیت پذیری، وجدان کاری، تعهد، کمک به سایرین، خضوع، مهربانی، روابط بین فردی سازنده را بر اساس دین مبین اسلام در نظر می گیرد (خان و همکاران، ۲۰۱۹).

دین اسلام با نگاهی همه جانبه به مقوله کار، توجه به خداوند، انسان و جهان را مد نظر قرار داده است. مکتب اسلام، دارای مبانی خداشناختی، انسان شناختی و جهان شناختی کاملاً متفاوت از دیگر مکتب هاست که پیوند اخلاق با کسب و کار را اجتناب ناپذیر می داند (مشایخی پور، ۱۳۹۰، ۴۵). سرچشمه اخلاق کار در اسلام، قرآن و گفتار و اعمال پیامبر (ص) است. در اسلام به کار برای ادامه خدمت به عنوان یک مسئولیت به خاطر خدا نگریسته می شود. آموزش خلق و خوی شایسته، که موجبات سعادت دنیوی و اخروی انسان ها را فراهم سازد، یکی از آموزه های اساسی ادیان الهی است؛ خداوند در قرآن کریم، پیامبر اسلام (ص) را به سبب داشتن خلق نیکو می ستاید: **وَ اِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ (قلم/۴)**؛ امیر مؤمنان در آموزش های اخلاق اداری، کارگزاران و کارکنان دستگاه اداری را در این جهت آموزش می داد و در نامه ای به اشعث بن قیس، چنین فرموده است: همانا کاری که به عهده توست، طعمه ای برایت نیست، بلکه امانتی است بر گردنت و آن که تو را بدان کار گمارده نگرهبانی امانت را به عهده ات گذارده و تو پاسخگوی آنی نسبت به اینکه فردا دست توست. این حق برای تو نیست که در میان مردمان به استبداد و خودرأیی عمل نمایی و به کاری دشوار جز با دستاویز محکم در آیی (نهج البلاغه، نامه ۵).

هنگام مطالعه اخلاق اسلامی چند معیار عدالت و برابری، اعتماد و درستکاری و نوع پرستی و سخاوت مندی را باید مدنظر قرار داد. قرآن کریم نیز اغلب مسائلی را در رابطه خوب با مشتری به روشنی بیان کرده است و وجود این ارتباط را برای توزیع مسئولانه و عادلانه رفاه اقتصادی در جامعه ضروری می داند. در حقیقت، قرآن به طور کلی با بیکاری و اتلاف وقت توسط هر شخصی یا هر کسی مخالف است که خود را درگیر فعالیت های ناکارآمد کند. موارد فراوانی از آیات و روایات بر تولید و فعالیت مولد تأکید دارد: پس از برپایی نماز، دنبال کسب و کار بروید و از روزی خداوند استفاده کنید (جمعه/۱۰). در اسلام بر همکاری و تعاون در کار تأکید، و از مشورت به عنوان روشی برای دوری از اشتباهات و رفع مشکلات نام برده می شود. باید یادآور شد که پایه و اساس اخلاق اسلامی درک و فهم مسلمانان از آموزه های قرآن و سنت حضرت محمد (ص) است که همیشه در نهایت به تسلیم در برابر خدا منجر می شود (عبدل شکور و همکاران، ۲۰۱۰). مبانی اخلاق اسلامی کار تنها به بعد اقتصادی مربوط نیست بلکه ابعاد اخلاقی، روانی و اجتماعی را نیز شامل می شود و اینکه به کار به طور وسیعی برای فرد و جامعه معنی دار باشد؛ چرا که در دیدگاه های اسلامی به کار به عنوان فعالیت حتمی و الزامی و فضیلت و تقوا توجه می شود و منبع قابل توجهی برای استقلال فرد و در بردارنده معانی رشد شخصی، عزت نفس، رضایت و خودشکوفایی وی به شمار می رود (یوسف، ۲۰۰۰). در اسلام التزام به اخلاق کار، انتظارات از روابط و مناسبات هر فرد با توجه به رفتار او در محل کار است که شامل تلاش، از خودگذشتگی، همکاری، مسئولیت، روابط اجتماعی و خلاقیت می شود (محمد و همکاران، ۲۰۱۶).

همین طور مدیریت اسلامی تأکید بسیاری بر اصول عدالت دارد. قرآن، اغلب به صداقت و عدالت در حرفه و کار اشاراتی می کند و بارها به توزیع منصفانه و متساوی ثروت در جامعه ندا می دهد. اساساً در ارتباط نزدیک هر فرد با خدا می توان انتظار داشت

که نگرش‌ها و رفتار وی مطابق با قوانین و مقررات مذهبی برانگیخته شود؛ به‌عنوان مثال، وقتی کارشناسان مسلمان با وضعیت دشوار انتخاب بین منافع عمومی و خصوصی رو به رو می‌شوند، آنها اولویت را به منافع عمومی می‌دهند. درحقیقت، اسلام (مسلمانان) را به شکوفایی و موفقیت از طریق استفاده از منابع خدادادی ترغیب می‌کند. این چنین است که اسلام راه کامل و بی‌عیب و نقص زندگی عنوان می‌شود و چشم‌انداز منحصر به فردی را در اخلاق فرمول‌بندی، و بخوبی مفهوم خاص اخلاق کاری را عنوان کرده است (عطار و همکاران، ۲۰۱۶).

۲-۱-۱- اخلاق در اسلام

اخلاق از مهم‌ترین مباحث دینی است و از یک نظر مهم‌ترین هدف انبیای الهی را تشکیل می‌دهد، زیرا بدون اخلاق نه دین برای مردم مفهومی دارد و نه دنیای آنها سامان می‌یابد. اصولاً زمانی انسان شایسته نام انسان است که دارای اخلاق انسانی باشد و درغیر این صورت حیوان خطرناکی است که با استفاده از هوش سرشار انسانی همه چیز را ویران می‌کند و به آتش می‌کشد، برای رسیدن به منافع نامشروع مادی جنگ به پا می‌کند و برای فروش جنگ افزارها ی ویرانگر تخم تفرقه و نفاق می‌باشد و بیگناهان را به خاک و خون می‌کشد. قرآن می‌فرماید:

"هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمَمِ لِنَفْسِهِ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ. اوست خدایی که میان عرب امی (یعنی قومی که خواندن و نوشتن نمی‌دانستند) پیغمبری بزرگوار از همان مردم برانگیخت که بر آنان آیات وحی خدا تلاوت می‌کند و آنها را (از لوث جهل و اخلاق زشت) پاک می‌سازد و شریعت و احکام کتاب سماوی و حکمت الهی می‌آموزد و همانا پیش از این همه در ورطه جهالت و گمراهی آشکار بودند." (سوره جمعه، آیه ۲)

"رَبَّنَا وَابْعَثْ فِيهِمْ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِكَ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُزَكِّيهِمْ إِنَّكَ أَنْتَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ: پروردگارا، در میان آنان رسولی از خودشان برانگیز که بر آنان تلاوت آیات تو کند و آنان را علم کتاب و حکمت بیاموزد و روانشان را (از هر زشتی) پاک و منزّه سازد، که تو بر هر کار که خواهی قدرت و علم کامل داری" (سوره بقره، آیه ۱۲۹)

"قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا (۹) وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا" (۱۰): قسم به این آیات الهی که هر کس نفس ناطقه خود را از گناه و بدکاری پاک و منزّه سازد به یقین (در دو عالم) رستگار خواهد بود (۹) و هر که او را (به کفر و گناه) پلید گرداند البته (در دو جهان) زیانکار خواهد گشت" (سوره شمس، آیات ۹ و ۱۰)

آیات فوق بیانگر این حقیقت است که یکی از اهداف اصلی بعثت پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله تزکیه نفوس و تربیت انسان‌ها و پرورش اخلاق حسنه بوده است. قرآن مجید برای پرورش اخلاق و تزکیه نفوس اهمیت قائل است و گویی همه ارزش‌ها را در این ارزش بزرگ خلاصه می‌کند و فلاح و رستگاری و نجات را در آن می‌شمرد (مصباح یزدی، ۱۳۹۶).

۲-۱-۲- اخلاق اسلامی مدیران

به طور کلی اخلاقیات در سازمانها به‌عنوان سیستمی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بدی‌های سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌شود. به طور کلی انسانها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگیهای خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می‌دهد ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می‌گیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی سر بزند که این ویژگیهای انسانی بر روی میزان کارایی و اثر بخشی سازمان تاثیر بگذارد از طرفی اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان گردد. در جامعه ایران با توجه به حاکمیت اسلام در آن که در تمامی زمینه‌های زندگی فردی و اجتماعی افراد ریشه دارد، لذا بررسی تأثیری که اخلاق اسلامی در رفتار و روابط انسان‌ها است در فردی که به‌عنوان عضوی از یک سازمان مشغول به کار و فعالیت می‌باشد ضروری به نظر می‌رسد. استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشه درونی و باطنی در عمق جهان و روح فرد یافته است که آن ریشه را خلق و اخلاق می‌نامند. دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می‌کنند، اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا می‌کند و شیوع می‌یابد، به نوعی به اخلاق جمعی تبدیل می‌شود که ریشه در فرهنگ جامعه می‌دواند و خود نوعی وجه غالب می‌یابد که جامعه را می‌توان با آن شناخت. در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را وا داشته تا در جستجوی مبناهای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. لذا یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آنها را با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تأثیر گذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می‌باشد تا در گامهای بعدی بر روی این عوامل ملاحظه لازم صورت پذیرد. رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به‌عنوان کارمندان سازمان در یک طیف

خطی که یک سر آن سلامت اداری و سر دیگر طیف فساد اداری می‌باشد قابل تحلیل می‌باشد و میزان سلامت اداری در میزان موفقیت سازمان در انجام مأموریت‌ها، اجرای راهبردها و برنامه‌ها و در نهایت دستیابی به اهداف سازمانی نقش به‌سزایی را ایفا می‌کند. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تأثیر گذار بر رفتار اخلاقی مدیران در سازمان می‌باشد (قهارزاده، ۱۳۹۲).

۲-۱-۳- اهمیت توجه به معیارهای اخلاقی در سازمان‌ها

مسائل اخلاقی در حقیقت عمده‌ترین چالش در رفتارهای مدیران هستند زیرا بیانگر تقابل بین عملکرد اقتصادی با عملکرد اجتماعی است که در قالب تعهدات سازمان نسبت به دیگران بیان می‌شود. سازمان‌ها برای انجام دادن امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی نیازمند مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی هستند که آنان را در رفتار و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد. معمولاً اعضای سازمان ارزش‌هایی را که در ارتباط با زندگی سازمانی آنها است، می‌پذیرند. سازمان‌ها مجبورند که محیطی از اخلاق و ارزش‌ها در سازمان ایجاد کنند. درک نوع رفتار قابل قبول عاملی مهم در جو سازمانی می‌باشد. درک رفتار مناسب بخشی از جو سازمانی است که همه بخش‌ها را در فرآیند تصمیم‌گیری تحت تأثیر قرار می‌دهد. رعایت اخلاقیات و پایبندی به ارزش‌های اخلاقی به صورت یکی از مهم‌ترین پدیده‌هایی در آمده که در سازمان‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد. امروزه اصول اخلاقی به صورت بخشی از سیاست‌های رسمی و فرهنگ غیر رسمی سازمان‌ها درآمده است. بسیاری از سازمان‌ها به صورت رسمی اصول اخلاقی تعریف کرده‌اند و به منظور اجرایی شدن آنها نظم‌های آموزشی ایجاد شده است. این اصول اخلاقی که نام منشور اخلاقی را به خود گرفته است، امروزه در اکثر سازمان‌ها تنظیم شده و بعضاً در ارزیابی عملکرد مورد توجه قرار می‌گیرند و در سازمان‌های مختلف در بعضی عناوین و مطالب دارای اشتراکاتی می‌باشد و در سایر موارد بر اساس نوع فعالیت سازمان، مواردی خاص در آن گنجانده می‌شود. نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، در تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌ها، در برخوردها و ارتباطات، مهم و تعیین‌کننده است و مدیر در انجام وظایف خود بدون وجود یک نظام اخلاقی نمی‌تواند با قاطعیت عمل کند. امروزه سازمان‌ها در اندازه‌ها و بخش‌های مختلف (خصوصی یا دولتی) التزام به تعهد اخلاقی در اقدامات خود را تشخیص داده‌اند. آن‌ها برای توسعه اصول اخلاقی، گسترش منشورهای آموزش‌های اخلاقی را در دستور کار خود قرار داده‌اند. در این آموزش‌ها جزئیات مواردی که کارکنان باید یا نباید انجام دهند، مد نظر قرار گرفته است. در جهان معاصر تعداد سازمان‌هایی که برنامه‌های ارزش مدار را طراحی کرده‌اند رو به افزایش است. حتی سازمان‌ها، برنامه‌های اخلاقی را برای مقابله با مشکلاتی که ممکن است کارکنان آنها در عرصه بین‌المللی با آن روبرو شوند، پیش‌بینی کرده‌اند. سازمان‌ها در این برنامه‌ها درصد هستند تا سطح درک و بینش اخلاقی کارکنان خود را برای اتخاذ تصمیمات اخلاقی ارتقا بخشند (حسن پور و همکاران، ۱۳۹۵).

۲-۱-۴- اصول اخلاق اسلامی مدیران در سازمان‌ها

امانتداری: تلقی امانتداری از کار و مسئولیت و انجام دادن امور با رویکرد امانتداری، اصلی اساسی در اخلاق است. اگر انسان کار و مسئولیت را امانت بدانند، بی‌گمان حرمت آن را پاس می‌دارد و تلاش می‌کند که به خوبی آن را پیش ببرد و بالنده سازد.

امام علی(ع) از کارگزاران و کارکنان نظام اداری خود می‌خواست که کار و مسئولیت را امانت بدانند و در مناسبات و روابط خود امانتداری نمایند. بر این مبنا هر کس در هر مرتبه اداری امانتدار مردم است و باید از اموال و امکانات و حقوق و حدود و حیثیت و شرافت آنان پاسداری کند. در منظر امیرمؤمنان علی(ع) بزرگترین خیانت، خیانت به امت و تعدی به امامت است. در آموزش‌های امام اول شیعیان امانت والاترین چیز و امانتداری برترین کار معرفی شده است (سیدی، ۱۳۹۸). از این رو، نخستین شرط انصاف به اخلاق اداری، امانتداری است.

خدمتگزاری: فلسفه وجودی نظام اداری، خدمتگزاری به مردم است و همه کارگزاران و کارکنان در تمام مراتب، خادمان مردمند. این امر به‌عنوان یک اصل در نظام اداری مطرح است و مادام که چنین احساسی وجود داشته باشد، کارگزاران و کارکنان نظام اداری با مردم رفتار مالکانه و فرمانفرمایانه نخواهند داشت، بلکه جایگاه و موقعیت خود را نعمتی می‌دانند که وسیله خدمت به مردم است. امام علی(ع) در حکمتی خطاب به جابر ابن عبدالله انصاری چنین فرموده است:

"ای جابر آن که نعمت خدا بر او بسیار بود، نیاز مردم به او بسیار باشد. پس هر که در آن نعمت‌ها برای خدا کار کند، خدا نعمت‌ها را برای وی پایدار کند و آن که آن را چنان که واجب است به مصرف نرساند نعمت او را ببرد و نیست گرداند."
هرچه در انجام دادن امور، روحیه خدمتگزاری کاملتر باشد، ارزش کار و کارگزار بیشتر است و امیر مؤمنان علی(علیه السلام) سفارش می‌کند که باید در این جهت حرکت کرد (سیدی، ۱۳۹۸).

مسئولیت پذیری: مسئولیت‌پذیری در اخلاق اداری، اصلی مبنایی است به گونه‌ای که هر نوع بی‌مسئولیتی به مفهوم بیرون شدن از مسیر درست و گام نهادن در کجی‌ها و ناراستی‌هاست. به بیان امیر مومنان علی(علیه السلام) در خطبه ۱۰۳:

"وَإِنْ مِنْ أَيْحُضِ الرَّجَالِ إِلَى اللَّهِ تَعَالَى لَعَبْدًا وَكَلَهُ اللَّهُ إِلَيْ نَفْسِهِ، جَائِرًا عَنْ قَصْدِ السَّبِيلِ، سَائِرًا بَغَيْرِ دَلِيلٍ؛ إِنْ دُعِيَ إِلَى حَرْثِ الدُّنْيَا عَمِلَ وَإِنْ دُعِيَ إِلَى حَرْثِ الْآخِرَةِ كَسَلَ، كَأَنَّ مَا عَمِلَ لَهُ وَاجِبٌ عَلَيْهِ وَكَأَنَّ مَا وَنَى فِيهِ سَاقِطٌ عَنْهُ : دشمن ترین مردم در نزد خدا، بنده ای است که خدا او را به خود واگذارد، و او پای از راه درست بیرون نهد و بی راهنما گام بردارد، اگر به کار دنیایی اش خوانند، به کار پردازد، و اگر به کار آخرتی اش خوانند، سستی و کاهلی نماید، گویی آنچه برای آن کار کند بر او با بسته است، و آنچه در آن سستی و کاهلی ورزد، از او ناخواسته است."

کمال آدمی، به کمال مسئولیت پذیری اوست. هر چه کسی در مسئولیت پذیری سستی ورزد، تباهی در کارش بیشتر خواهد بود، و هر چه کسی مسئولیت پذیری بیشتری داشته باشد، به کمال بیشتری از نظر اخلاق فردی و اخلاق اداری دست می یابد. طبق اصل مسئولیت پذیری هر کس در هر مرتبه ای که باشد، نسبت به تمام امور و کارهای خود مسئول و پاسخگوست. و هیچ کارگزاری نمی تواند هر گونه که خواست با مردم رفتار نماید و خود را نیز پاسخگو نداند. بر این مبنا کسی حق کمترین اهانت و بی احترامی به مردم را ندارد. که افراد حتی نسبت به نوع نگاه و بیان و رفتار خود مسئولند (سیدی، ۱۳۹۸).

انضباط کاری: انضباط کاری یعنی سامان پذیری، آراستگی، نظم و ترتیب و پرهیز از هرگونه سستی و بی سامانی در کار این امور از عمده آداب اخلاق اداری است و هیچ سازمان و نظامی بدون رعایت این امور راه به جایی نخواهد برد. بهترین سازمانها و نظام ها با زیر پا گذاشته شدن اصل انضباط کاری، به تباهی کشیده می شوند و وجوه مثبت آن ها نیز بی ارزش می گردد. تواناترین مدیران و کارگزاران و کارکنان در یک مجموعه اداری که اصل انضباط کاری بر آن حاکم نیست توفیقی کسب نخواهد کرد و جز اتلاف نیرو، بهره ای نخواهند برد (سیدی، ۱۳۹۸).

پیگیری: امور اداری و پیش بردن اهداف سازمانی جز با پیگیری جدی کارها تحقق نمی یابد و هر کار ی نیازمند پیگیری جدی و تلاش اساسی است تا به نتیجه مطلوب برسد و بدون وجود روحیه پیگیری در کارها هیچ کاری به درستی صورت نمی پذیرد. نظام اداری نباید به گونه ای باشد که مردم سردرگم شوند و کارشان معطل گردد و به سرگردانی گرفتار آیند. حبس کردن امور و متوقف ساختن کارها از بزرگترین آفات نظام اداری است که جز با روحیه پیگیری جدی رفع نمی گردد (سیدی، ۱۳۹۸).

مهرورزی: انجام دادن کارها و خدمتگزاری از سر مهرورزی والاترین هنر در اخلاق است. چنانچه اگر انجام دادن امور با مهرورزی توأم شود، صورتی زیبا و کاملاً انسانی می یابد و موجب پیوند جان ها و الفت قلب ها می گردد و در رفتار و مناسبات اداری، انقلابی معنوی به وجود می آورد. نیروی محبت از نظر اجتماعی، نیروی عظیم و مؤثری است و بهترین اجتماع آن اجتماعی است که با نیروی محبت اداره شود. محبت زعیب و زاممدار به مردم و محبت و ارادت مردم به زعیب و زاممدار، علاقه و محبت زاممدار عامل بزرگی برای ثبات و ادامه حیات حکومت است. تا عامل محبت نباشد، رهبر نمی تواند و یا بسیار دشوار است که اجتماعی را رهبری کند و مردم را افرادی منضبط و قانونی تربیت کند ولو اینکه عدالت و مساوات را در آن اجتماع برقرار کند. مردم آنگاه قانونی خواهند بود که از زاممدارشان علاقه ببینند، و آن علاقه هاست که مردم را به پیروی و اطاعت می کشاند.

بردباری: هر کس که در هر مرتبه ای از مراتب نظام اداری قرار می گیرد باید با بردباری تمام امور را پیش ببرد و در برابر خواست مردم و احتیاجات آنان کم حوصلگی نداشته باشد و با تحمل فراوان خدمتگزاری نماید. امام علی (علیه السلام) در برآوردن دستورالعمل های حکومتی و اداری خود، کارگزاران و کارکنان را به بردباری فراخوانده است: **اصْبِرُوا لِحَوَائِجِهِمْ**: در برآوردن حاجت های مردم شکیبایی ورزید "امیر مؤمنان بردباری را در کنار دانش در رأس ارزش ها معرفی کرده است. بنابراین یک نظام اداری ارزشمند، نظامی است که بر اعمال و رفتار کارگزاران و کارکنانش بردباری حاکم باشد (سیدی، ۱۳۹۸).

دادورزی: رعایت عدل و انصاف در روابط و مناسبات اداری و در خدمتگزاری مردم اصلی است که بدون آن، نظام اداری از صورت انسانی بیرون می رود و هر فساد و تباهی گریبان گیر آن می شود. حاکمیت عدالت در نظام اداری، و پاس داشتن داد و حفظ حقوق دیگران همانند حقوق خود و در مقام داور حقوق طرفین را یکسان و برابر رعایت کردن و برای دیگران حقوقی برابر خود قائل شدن مهم ترین قاعده ای است که حافظ سلامت و قوت نظام اداری و مایه پیوند دلهاست. اگر همین قاعده در نظام اداری رعایت شود، رابطه کارگزاران و کارکنان با مردم درست سامان می یابد و عدل و احسان جلوه پیدا می کند (سیدی، ۱۳۹۸).

۲-۱-۵- نقش اخلاق اسلامی در تعالی سازمان

بر اساس آموخته های مدیریت کیفیت جامعه، توجه به ارزشها و مفاهیم بنیادین هشت گانه زیر، لازمه موفقیت و ایجاد بهبود مستمر سازمان هاست:

(الف) نتیجه گرایی: تعالی، دستیابی به نتایجی است که رضایت کلیه ذینفعان سازمان را در برداشته باشد.

(ب) مشتری مداری: تعالی، ایجاد ارزش های مطلوب مشتری است.

(ج) رهبری و ثبات در مقصد: تعالی، رهبری دور اندیش و الهام بخش، همراه با ثبات در مقصد است.

(د) مدیریت مبتنی بر فرآیندها و واقعیت ها: تعالی، مدیریت سازمان از طریق مجموعه ای سامانه ها، فرایند ها و واقعیت های مرتبط و به هم پیوسته است.

- ۵) **توسعه مشارکت کارکنان:** تعالی، حداکثر نمودن مشارکت کارکنان از طریق توسعه و ایجاد تغییر به منظور نوآوری و ایجاد فرصت های بهبود با استفاده از یادگیری است.
- ۶) **یادگیری، نوآوری و بهبود مستمر:** تعالی، به چالش کشیدن وضع موجود و ایجاد تغییر به منظور نوآوری و ایجاد فرصت های بهبود با استفاده از یادگیری است.
- ۷) **توسعه همکاری های تجاری:** تعالی، توسعه و حفظ همکاری هایی است که برای سازمان، ارزش افزوده ایجاد می کند.
- ۸) **مسئولیت اجتماعی سازمان:** تعالی، فراتر رفتن از چارچوب حداقل الزامات قانونی در سازمان و تلاش برای درک و پاسخگویی به انتظارات ذینفعان سازمان در جامعه است (حریری و همکاران، ۱۳۹۳).

۱-۶- عوامل تهدید کننده اخلاق در سازمان ها

الف) عوامل اداری و مدیریتی تهدید کننده اخلاق:

- عدم وجود شفافیت و پاسخگویی در فعالیتهای نظام اداری؛
- عدم ثبات در مدیریتهای؛
- عدم وجود امنیت شغلی برای کارکنان؛
- اعطای اختیارات بیش از حد به مدیران؛
- چند شغله بودن مدیران (حریری و همکاران، ۱۳۹۳).

ب) عوامل فرهنگی و اجتماعی تهدید کننده اخلاق:

- ضعف و نارسایی فرهنگی عموم مردم در مواجهه با سازمان های دولتی به گونه ای که با آگاهی های لازم در رابطه با حقوق و وظایف خود را ندارند و یا اگر حق خود را می شناسند قادر یا مایل به پیگیری لازم برای احقاق آن فرهنگ کار ضعیف است، کم کاری و از زیر کار در رفتن و سایر رفتار های شغلی ناپسند دیگر، ضد ارزش محسوب نمی شود. از دیگر عوامل مؤثر در این زمینه می توان به موارد ذیل اشاره کرد (حریری و همکاران، ۱۳۹۳):
- استفاده ابزاری از دین و افزایش میزان دورویی و نفاق در کشور؛
 - عدم ارائه الگوی اخلاقی و رفتاری مناسب از سوی مدیران؛
 - انتظارات و خواسته های نابجای ارباب رجوع مشوق کارکنان در ارتکاب مفاسد اداری است.
 - عوامل اقتصادی تهدید کننده اخلاق
 - مشکلات و مسائل معیشتی کارکنان و عدم تناسب هزینه ها با درآمد آنان؛
 - وجود فاصله طبقاتی زیاد بین اقشار مختلف جامعه؛
 - نابرابری حقوق و مزایای کارکنان در سطوح ی کسان و در سازمانهای مختلف؛
 - تورم و به تبع آن افزایش فقر عدم تناسب درآمدهای کارکنان در دو بخش دولتی و غیر دولتی؛
 - مناسب نبودن سطح زندگی کارکنان با موفقیت اجتماعی آنان که انگیزه ارتکاب فساد اداری را فراهم می کند (حریری و همکاران، ۱۳۹۳).

۲-۲- انگیزش

انگیزش یکی از عوامل مهمی است که در موفقیت یا عدم موفقیت افراد نقش مهمی به عهده دارد. انگیزش عبارت از تمایل به انجام کار است و در گرو توانایی فرد، تا به این وسیله نوعی نیاز تأمین شود (رابینز، ۱۳۷۸، ۷۲). یک عامل درونی است که انسان را وادار به حرکت و تلاش در جهت رسیدن به هدف یا اهداف خاص می نماید. برخی از نظریه پردازان انگیزش را مجموعه ای از نیروهایی می دانند که افراد را به سمت معینی به رفتار وا می دارد. برخی دیگر می گویند: انگیزه یعنی میل به کوشش فراوان در جهت تأمین هدف های سازمان به گونه ای که این تلاش در جهت ارضای برخی از نیازهای فردی سوق داده شود. دسته دیگر بر این باورند که انگیزش بیانگر آن دسته از فرایندهای روان شناختی است که علت برانگیختگی، هدایت و تداوم اعمال ارادی هدمند است. اصولاً انسان بدون انگیزه دست به هیچ کاری نمی زند. پس هر رفتاری بر اساس انگیزه ای است. از طرف دیگر، هیچ انسانی دارای انگیزه ای نمی شود، مگر بر اساس نیازی که برای او مطرح شده است؛ یعنی انسان برای پاسخگویی به نیازش، دارای انگیزه می شود و با برانگیخته شدن، رفتاری از او سر می زند. نیازهای اساسی انسان که همه آن ها در جریان فعالیت یا صیانت ذات بروز می کند در سه بعد اساسی مطرح می گردد (مطهری، ۱۴۰۰).

الف) صیانت ذات در بعد حیات طبیعی محض؛ مانند نیاز به غذا، مسکن، بهداشت، تولید مثل و دفاع از هرگونه عامل مخل حیات؛

ب) صیانت ذات در بعد روانی و شخصیتی؛ نیازهای انسان در این بعد عبارت است از: آرامش روانی و تنظیم ارتباط منطقی بین عوامل برون ذاتی و درون ذاتی و حفظ وحدت و هماهنگی عناصر تشکیل دهنده شخصیت و حفظ آن از اختلالاتی که می تواند سلامت شخصیت را تهدید کند؛ مانند چند شخصیتی یا تلاشی آن؛

ج) صیانت ذات در بعد تکاملی شخصیت؛ انسان در این بعد، دارای نیازهای بسیار بااهمیت است که مذاهب الهی و اخلاقیون و مکاتب حقوق و مقررات سازنده و پیشرو واقعی، آن ها را مطرح و شخصیت آدمی را به وسیله رفع آن نیازها در گذرگاه تکامل به ثمر می رسانند.

۲-۲-۱- مبانی انگیزش از دیدگاه اسلام

انگیزه یک مفهوم روان شناختی است که در شاخه های گوناگون علوم از قبیل علوم رفتاری، مدیریت و اخلاق، از زوایای گوناگون درباره آن بحث می شود و جهت گیری های علوم گوناگون از هرطرف، این مفهوم را به سویی می کشاند و این خود موجب می گردد بررسی ماهیت و ابعاد آن در عرصه ای خاص از عرصه های مختلف حیات انسان مثل مدیریت به سادگی امکانپذیر نباشد. علاوه بر این، اگر چنین مطالعه ای بخواهد با رویکرد اسلامی انجام پذیرد، بر دشواری آن خواهد افزود.

انگیزش از دیدگاه اسلام به مجموعه ای از حقایق و مفاهیم روحی و روانی و فعل و انفعالات درونی و فرآیند ایجاد و نقش و تأثیر آنها می پردازد که در قرآن کریم و روایات معصومین (ع) ادعیه و بیان صاحب نظران مسلمان آمده و در این میان، نیازهای گوناگون ابعاد روحی و جسمی انسان، چگونگی ارضاء و نقش آن ها، بر اساس مبانی اندیشه دینی تبیین شده است. بر اساس این نگرش، گفته می شود که برای شناسایی فرایندهای تکوین و تغییر شخصیت و شکل گیری رفتار و عملکرد انسان ها و عوامل مؤثر بر آن، و این که با تکیه بر منابع مذکور به چه راهکارهای روشنی می توان دست یافت و این جریان به توبه خود، موجب رشد و توسعه مطالعات و تحقیقات جدید روان شناسی و برخی علوم رفتاری از دیدگاه اسلام خواهد شد و راه را برای بررسی های مدیریتی در حوزه رفتار کارکنان و مدیران در سطوح سازمانی و چاره جویی برای حل مشکلات و معضلات مدیریتی در این حوزه هموار خواهد کرد و موفق خواهد شد مثلاً نظام ها و سازوکارهای نظارتی را در سازمان به کار گیرد که با قوانین فطری و حقایق و مفاهیم قرآنی هماهنگی داشته، از آنها الهام گیرد و درعین حال، از کارایی و اثربخشی لازم برخوردار باشد (پیشقدم و خرقانی، ۱۳۹۸). انسان به دلیل اینکه خودش را دوست دارد درصدد رفع نیازها و احتیاجات خود در بعد سلبی و رسیدن به کمال در جهت تکامل خودش در بعد ایجابی است. از این رو باید به نیازها و کمالات انسانی که انگیزه رفتار هستند، پرداخته شود. منشاء دوم انگیزش فطرت انسانی است. فطرت در معرفت شناسی یکی از منابع شناخت و عوامل جهت دهنده رفتار به شمار می آید و در دانش مدیریت به ویژه رفتار انسانی از جایگاه خاصی برخوردار است و بر اساس فطرت انسانی می توان ارزش ها را چه حقیقی و چه سلیقه ای شکل داد.

۲-۲-۲- مبدأ و معاد

یکی از مسائل مهم درباره انگیزه های انسانی این است که این نیازها و خواست ها معمولاً همه جا و همیشه قابل ارضا نیست؛ یعنی به هنگام ارضا، تراحم پیدا می کنند. بحث این است که وقتی در خواست ها تراحم به وجود می آید و یا حتی عواملی مثل عادات و هیجانات که از جمله چیزهایی است که روان شناسان موجب تقدم خواستی بر خواست دیگر دانسته اند آدمی را به سویی می کشد، انسان چگونه می تواند منفعل نماند و نقش فعال داشته باشد؟ بر اساس آنچه از قرآن و روایات برمی آید، ارزش اصلی انسان، در گرو همین فعالیت های مثبت او است. اما اگر فرد بخواهد با اختیار و انتخاب خود، خواستی را ترجیح دهد، اساس انتخاب و معیار آن، چیست؟ از آن جا که اصل و محرک انتخاب ها، لذت بدنی یا روحی است، سه معیار می توان در نظر گرفت (مطهری، ۱۴۰۰).

اول) خواستی را انتخاب کنیم که ارضایش لذت بیش تری دارد؛

دوم) خواستی را انتخاب کنیم که ارضایش لذت پایدارتر دارد؛

سوم) ببینیم کدام یک کمال بیشتری در ما ایجاد می کند.

پس انسان برای این که بتواند خود را درست بشناسد و نظام ارزشی درستی برای زندگی خود در نظر بگیرد، بدون روشن کردن مسأله مبدأ و معاد، راه به جایی نمی برد. ما به برکت نور قرآن و تعالیم اسلام و پیشوایان دین، به راحتی می توانیم این مسائل را حل کنیم، ولی دانشمندان بشری دچار سرگردانی بسیار شده اند. چندان در مبانی اخلاق و فلسفه اخلاق و معیار خیر و شر، تلاش کرده اند که قابل شمارش نیست و روز به روز سرگردان تر هم شده اند. شناخت نظام ارزشی صحیح، بی شناخت مبدأ و معاد میسر نیست و نظام ارزشی در رفتارهای انسان، شکل مطلوب و راستین را پیدا نمی کند.

۲-۳- رابطه ارزش‌ها و ضد ارزش‌ها با انگیزش و رفتار

بر اساس دیدگاه اسلامی، رفتار آدمی هر لحظه تحت تأثیر نیروهای مثبت و منفی است و به هر میزان که ارزش‌های انسانی در او تقویت شده باشد و ویژگی‌های انسان رشد یافته و کامل اسلامی بر او حاکم باشد و در جهت قرب الهی گام بردارد، به همان میزان نیز انگیزه‌ها و جاذبه‌های معنوی در او کارساز خواهد بود و به عکس، به هر اندازه که نیروها و ارزش‌های منفی بر وجود او حاکم باشد، رفتار او توسط انگیزه‌های پست شکل می‌گیرد.

۲-۴- اصول جاذبه‌های معنوی در ایجاد انگیزش اسلامی

حقیقت جویی: این گرایش را می‌توان "علم طلبی" یا دریافت واقعیت جهان نیز نامید. انسان، دانش و آگاهی را تنها از آن نظر که او را بر طبیعت مسلط می‌کند و به سود زندگی مادی اوست، نمی‌خواهد، بلکه نفس دانایی و آگاهی برای انسان مطلوب و لذت بخش است. انسان طبعاً از جهل فرار می‌کند و به سوی علم می‌شتابد. این گرایش فطری به گونه‌ای است که انسان را به کشف واقعیت‌ها و درک حقایق هستی و اشیاء همان گونه که هستند، می‌کشاند.

گرایش به خیر و فضیلت: این گرایش از مقوله اخلاق است یعنی اموری که انسان به گونه فطری به آنها گرایش دارد، نه به دلیل این که منفعت زاست و نیاز مادی او را تأمین و یا زبانی از او دفع می‌کند بلکه از آن نظر که معتقد است آن امور فضیلت و خیر عقلانی است؛ منفعت، خیر حسّی است و فضیلت خیر عقلی. به طور کلی، گرایش به فضیلت دو نوع است: فردی و اجتماعی؛ فردی مثل گرایش انسان به راستی از آن نظر که راستی است و در مقابل، تنفر از دروغ، گرایش به تقوا و پاکی، گرایش به نظم و انضباط، گرایش به تسلط بر نفس و برخورد مسلط بودن و حتی شجاعت به معنای قوت قلب نه زور بازو که آن از مقوله اخلاق نیست شجاعت در مقابل جبن و مثل این‌ها. اجتماعی هم مانند گرایش به تعاون، کمک به دیگران، با یکدیگر یک کار اجتماعی کردن، گرایش به احسان و نیکوکاری، گرایش به فداکاری، گرایش به ایثار (مکارم شیرازی، ۱۳۹۹). از آن جا که گرایش به رفتارهای اخلاقی در جنبه مثبت و خیر وجود انسانی قرار دارد، بروز آن‌ها نیز از انسان‌های معتقد به اصول و احکام دینی و اخلاقی بیش تر انتظار می‌رود و از همین روست که انسان‌های نیک اندیش و روشن ضمیر این رفتارها را بیش از دیگران مورد تحسین و تشویق قرار می‌دهند.

گرایش به جمال و زیبایی: گرایش به جمال و زیبایی آفرینی که نامش هنر است به طور مطلق، در انسان وجود دارد و هیچ کس از این حس خالی نبوده و اصولاً علاقه به زیبایی به عنوان یک بعد از ابعاد معنوی ویژه انسان مطرح است و قسمت مهمی از زندگی انسان را زیبایی تشکیل می‌دهد. انسان زیبایی را در همه شؤون زندگی دخالت می‌دهد؛ دوست دارد قیافه اش زیبا باشد؛ نامش زیبا باشد؛ لباسش زیبا باشد؛ خطش زیبا باشد؛ خیابانش و شهرش و مناظر جلوی چشمش زیبا باشد و خلاصه می‌خواهد هاله‌ای از زیبایی تمامی زندگی اش را فراگیرد.

گرایش به خلاقیت و ابداع: این گرایش در انسان هست؛ می‌خواهد خلق کند و بیافریند، چیزی را که نبوده است به وجود بیاورد. خلاقیت و ابداع نیز مثل علم، هم وسیله‌ای است برای تأمین نیازهای زندگی و هم خودش برای انسان هدف و برای ذات خویش مطلوب است.

عشق و پرستش: عشق غیر جسمانی ریشه در روح و فطرت انسان دارد و به عنوان برترین تجلیات روح آدمی و اصیل ترین ابعاد وجود اوست. عشق تعلق قلب و میل مفرط است و به معنای فرط حبّ و دوستی است. عشق چیزی است مافوق محبتی که در حدّ عادی در همه انسان‌ها وجود دارد؛ چیزی است که انسان را از حالت عادی خارج می‌کند و توجه او را منحصر به معشوق می‌کند.

۲-۳- عملکرد کارکنان

عملکرد، مربوط به اجرای درست کارها در سازمان است؛ یعنی تصمیماتی که با هدف کاهش هزینه‌ها، افزایش مقدار تولید و بهبود کیفیت محصول اتخاذ می‌شوند. عملکرد کارکنان را میتوان بعنوان ارزش کلی مورد انتظار سازمانها از رویدادهای رفتاری جدا تعریف کرد که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند (تون، ۲۰۱۸). عملکرد سازمان عبارت است از مقدار منابعی که برای تولید یک واحد محصول به مصرف رسیده است و می‌توان آنرا بر حسب نسبت مصرف به محصول محاسبه کرد. اگر سازمانی بتواند در مقایسه با سازمان دیگر با صرف مقدار کمتری از منابع به هدف مشخص برسد، می‌گویند که عملکرد بیشتری دارد. به عبارت دیگر عملکرد به معنای کمترین زمان با انرژی مصرفی برای بیشترین کار انجام شده است. یا درواقع نسبت مقدار کاری که انجام می‌شود به مقدار کاری که باید انجام می‌گرفت (کارل وهمکاران، ۲۰۲۰).

مدیران با استفاده از مدل اچپو قادر خواهند بود تا از طریق ارزیابی عوامل هفت گانه این الگو و تأثیر آن بر عملکرد نیروی انسانی، مشکل عملکرد پایین را شناخته و از طریق اقدامات و برنامه های بهبود عملکرد، در رفع آن تلاش نمایند. هفت عامل مؤثر بر عملکرد براساس مدل اچپو عبارت است از: (رضائیان، ۱۳۹۵)

۱) توان (دانش و مهارت): توانایی در به انجام رساندن توفیق آمیز یک وظیفه. کارکنانی که آموزش بهتر و بیشتری دیده اند قادرند از سرمایه بهتر و بیشتر و به نحو کارآمدتری استفاده کنند و محصول بیشتری تحویل دهند. بهبود در بهره وری با معجزه اتفاق نمی افتد و باید برای آن برنامه ریزی شود.

۲) وضوح (شناخت شغل): وضوح به درک و پذیرش نحوه کار، محل و چگونگی انجام آن، گفته می شود. برای آنکه پیروان درکی کامل از مشکل داشته باشند باید برای آنها مقاصد و اهداف عمده، نحوه رسیدن به این مقاصد و اهداف و اولویت های اهداف و مقاصد (چه هدفهایی در چه زمانی، بیشترین اهمیت را دارند) به طور کامل صریح و واضح شده باشند.

۳) کمک (حمایت سازمانی): اصطلاح کمک، به کمک سازمانی با حمایتی گفته می شود که پیرو برای تکمیل اثر بخشی کار به آن نیاز دارد. برخی از عوامل حمایت سازمانی شامل مواردی مانند بودجه، وسایل و تسهیلاتی که برای کامل کردن وظیفه لازم است، حمایت لازم از جانب دوایر دیگر، در دسترس بودن فرآورده و کیفیت آن و ذخیره کافی از منابع انسانی می باشد.

۴) پاداش (انگیزش یا تمایل): اصطلاح انگیزه به انگیزه انجام کار از طرف پیروان یا انگیزش برای کامل کردن وظیفه خاص به گونه ای توفیق آمیز اطلاق می شود.

۵) ارزیابی (بازخورد عملکرد): ارزیابی به بازخورد روزانه عملکرد و مرورهای گاه به گاه گفته می شود. روند بازخورد مناسب به پیروان اجازه می دهد پیوسته از چند و چون انجام کار مطلع باشند. نظر به اینکه نمی توان بدون کنترل، مدیریت و بدون ارزیابی، کنترل نمود؛ لذا ارزیابی نیروی انسانی یکی از مهم ترین مباحث می باشد.

۶) اعتبار (معتبر بودن اقدامات قانونی مدیران): اصطلاح اعتبار به مناسب بودن و حقوقی بودن تصمیم های مدیر در مورد منابع انسانی اطلاق می شود.

۷) محیط (سازگاری محیطی): اصطلاح محیط به آن عوامل خارجی گفته می شود که می توانند حتی با وجود داشتن تمامی توانایی، وضوح، حمایت و انگیزه لازم برای شغل، بازهم بر عملکرد تأثیر گذارند.

۲-۳-۱- عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان

برای ارتقاء عملکرد و بهبود رفتارهای کارکنان، به نحوی که به موفقیت سازمان منجر شود باید عوامل مؤثر بر عملکرد و رفتار را بشناسیم و آنها را مدیریت کنیم. از مهم ترین عوامل اثرگذار بر عملکرد کارکنان سازمان ها عبارتند از: (دستان، ۲۰۲۰)

استعداد: استعداد یک آمادگی زمینه ای در افراد برای موفقیت در بعضی نقش ها و شغل هاست، استعداد را در سنین بزرگسالی فقط می توان کشف کرد، پرورش داد، به فعلیت درآورد و در مسیر مناسب بکار انداخت. یکی از نشانه های استعداد، موفقیت است. افرادی که در یک زمینه مشخص هنری، فنی، ورزشی یا مدیریتی موفقیت کسب می کنند، به ویژه وقتی این موفقیت تداوم داشته باشد و تکرار شود به احتمال زیاد در آن زمینه مستعد هستند. یکی از وظایف حساس و تعیین کننده مدیران در مسیر ارتقاء عملکرد کارکنان این است که استعدادهای آنان را جستجو و کشف کنند و وظایف و نقش ها و شغل ها را به نحوی به کارکنان تخصیص دهند که حداکثر تناسب ممکن بین آنها تأمین شود. تناسب بین استعدادهای فرد با الزامات و مقتضیات شغل یکی از کلیدی ترین عوامل ظهور و بروز عملکردهای موفق و رضایت بخش است.

دانش و مهارت: ارتباط بین آموزش و عملکرد کارکنان یک ارتباط دو سویه است. از یک سو به کارکنان آموزش می دهیم تا عملکردهای موفق تری داشته باشند و از سوی دیگر عملکرد آنها ارزیابی می شود تا نیازهای آموزشی آنها را شناسایی کنیم.

فرصت: همه ما برای نمایش دادن استعدادهایمان و توانایی مان و برای استفاده مؤثر از دانش و مهارت نیاز به فرصت و مجال داریم. این فرصت هم جنس زمان است، به این معنی که کارکنان نیاز به وقت کافی دارند تا عملکردهای مورد نظر را بروز دهند و هم از جنس اختیار است به این معنی که باید به کارکنان اعتماد کرد و به آنها اختیارات لازم متناسب با مسئولیت ها و صلاحیت هایشان تفویض کرد. دادن فرصت و اختیار موجب می شود تا کارکنان فضای وسیع تری برای تلاش، خلاقیت و ابتکار داشته باشند، در قبال وظایف خود احساس مسئولیت بیشتری کنند و با انگیزه و انرژی بیشتری تلاش کنند.

منابع و امکانات: منابع و امکانات، تجهیزات و ابزار و اطلاعات، چنانچه به میزان کافی و لازم و با کیفیت و در زمان مناسب در اختیار کارکنان قرار گیرد می تواند تسهیلگر رفتارها و عملکردهای مطلوب آنها باشد. کارمندی که کارش را دوست دارد، به آن علاقه مند است و افتخار می کند، مدیرش را قبول دارد و ... ابزار و امکانات موجود را هم کافی و قابل قبول ارزیابی کند، در حالی که همان ابزار و امکانات ممکن است توسط کارمندی ناراضی که از کارش، مدیرش و همکارانش راضی نیست ناکافی تلقی شود.

انگیزه: انگیزه و اشتیاق برای انجام کار و دستیابی به اهداف، به ویژه در سازمان های ایرانی، از مهم ترین عوامل تعیین کننده سطح و کم و کیف عملکرد کارکنان است. انگیزه ها، چرایی رفتار هستند. اگر انگیزه کارکنان برای انجام کاری پایین باشد، عملکرد آنها درست مشابه وقتی فاقد استعداد یا دانش و مهارت کافی باشند لطمه خواهد خورد. رضایت کارکنان از کار و سازمان، عامل

مهمی در عملکرد آنهاست. همه سازمان‌ها آرزوی داشتن کارکنان راضی را دارند و در این راه تلاش می‌کنند. کارکنان راضی، بهره‌ورترند، به سازمان وفادارترند، آموزش‌ها و مهارت‌های جدید را بهتر و سریعتر فرا می‌گیرند و به اهداف و سرنوشت سازمان علاقه‌مندند.

۲-۳-۲- بهبود عملکرد کارکنان الزامی برای سازمان‌های امروزی

سازمان‌های امروز تحت تأثیر عواملی از قبیل افزایش رقابت جهانی، دگرگونی‌های ناگهانی، نیاز به کیفیت و خدمات پس از فروش و وجود منابع محدود و غیره زیر فشارهای زیادی قرار دارند. پس از سال‌ها تجربه، دنیا به این نتیجه رسیده است که اگر سازمانی بخواهد در اقتصاد و امور کاری خود پیش‌تاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و با انگیزه‌ی بالا برخوردار باشد. منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهند. بین سرمایه‌های انسان‌ی و بهره‌وری در سازمانها رابطه‌ای مستقیم وجود دارد. از دغدغه‌های مهم بنگاه‌های اقتصادی موفق جهان، گردآوری سرمایه انسانی فرهیخته و خردورزی است که قادر به ایجاد تحول در سازمانی که به آن متعلق هستند باشند. یک سازمان موفق مجموعه‌ای است مرکب از انسان‌هایی با فرهنگ سازمانی، اندیشه و اهداف مشترک که با کار گروهی در نظام انعطاف‌پذیر سازمان، تجارب و دانش خود را با عشق به پیشرفت روزافزون سازمان در اختیار مدیریت خود قرار می‌دهند. و هر فرد نسبت به سازمان وظیفه‌ای که انجام می‌دهد، احساس مالکیت خواهد کرد. استفاده از توانایی‌های بالقوه منابع انسانی برای هر سازمانی مزیتی بزرگ به شمار می‌رود. در بهره‌وری فردی، سازمان از مجموعه استعدادها و توانایی‌های بالقوه فرد به منظور پیشرفت سازمان استفاده می‌کند و با بالفعل درآوردن نیروهای بالقوه و استعدادهای شگرف در جهت سازندگی موجب پیشرفت فرد و همسویی با سازمان خواهد شد، بنابراین لازمه‌ی دستیابی به هدف‌های سازمان، مدیریت مؤثر این منابع با ارزش است.

۳- نتیجه‌گیری

مدیران با شرایطی از قبیل عدم وجود سرمایه، نیاز به کاهش هزینه‌ها و فروش بیشتر محصولاتشان مواجه هستند و لازم است در شرایط متغیر و ناپایدار اقتصادی سازمان خود را به نحوی راهبری نمایند که قادر به پاسخگویی به تمامی نیازها باشد. بر اساس نظریه دیدگاه اسلامی می‌توان اخلاق کار و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد که در صورت تحقق این امر کاهش تبعیض، بی‌عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیه سازمانی و تعهد و رضایت را در کارکنان از یک سو، رشد و تعالی انسان‌ها، بالندگی سازمان‌ها و پیشرفت جامعه را از سوی دیگر موجب خواهد شد. اخلاق کاری اسلامی از تشریک مساعی، مذاکره، انصاف، وحدت و معنویت در محیط کار حمایت می‌کند و معنویت به‌عنوان اصلی کلیدی در میان دیگر عناصر اخلاق کاری اسلامی به شمار می‌آید و عمل به این اصول در محیط کاری موجب خلاقیت، و اعتماد می‌گردد (زمانی و طهماسبی، ۱۳۹۸). آنچه که آموزه‌های دینی اسلام در باب کار و نحوه دستیابی به درآمد مورد تأکید قرار داده به واسطه پیامدها و تبعاتی است که در اثر پیروی از اصول اخلاقی در کار برای انسان به ارمغان آورده می‌شود. انضباط کاری، معاشرت سازنده، وفای به عهد و وجدان کاری از جمله شیوه‌های مطلوب اخلاقی مورد تأکید اسلام در مدیریت سازمان‌ها محسوب می‌شود که تحقق آنها و بررسی عوامل مؤثر بر آنها در سازمان‌ها ضروری است. کسانی که ارزش‌ها و اصول اخلاق کار اسلامی را در خود نهادینه می‌سازند و به آن پایبند هستند کار را به‌عنوان منبع استقلال و خودشکوفایی می‌دانند و این ویژگی‌ها بر انگیزش درونی فرد تأثیر دارد و باعث رغبت و تمایل فراوان برای انجام کار می‌شود. وجود سلسله باورها و ارزش‌های دینی هم انگیزه دینی افراد را شکل می‌دهند و هم به قوت و استمرار بخشیدن به آن کمک می‌کنند. معمولاً انگیزه‌های مبتنی بر ایمان از استحکام بیشتری نسبت به انگیزه‌های مادی برخوردارند. هر چند عواملی مانند پاداش‌های مادی، مشارکت و سیاست‌های ترفیع و ... از عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزه شناخته می‌شوند اما به جرأت می‌توان گفت که نگرش‌ها و پایبندی به اصول اخلاقی اسلامی به مثابه قوی‌ترین محرک درونی، فرد را به فعالیت مجبور می‌سازد چرا که در دین اسلام، فضیلت انجام کار برابر با جهاد در راه خدا شناخته می‌شود. هر چه اخلاق کار اسلامی در سطح بالاتری باشد، میزان انگیزش در کارمندان افزایش می‌یابد. بنابراین می‌توان گفت باورها و ارزش‌های دینی و اسلامی که درون شخص نهادینه شده باشند، در بالا بردن میزان علاقه به شغل و انگیزه انجام مسئولیت‌های شغلی مؤثرتر هستند. اخلاق اسلامی در محیط کار را حقیقت‌گویی، اعتماد، عدالت، ثابت قدم بودن و بخشش می‌دانند در نتیجه باید بیان داشت که اخلاق اسلامی در محیط کار رفتارهایی در جهت به دست آوردن بهترین نتیجه از شغل هستند. زمانی که سازمان در چارچوب اخلاق اسلامی کار کند اشتیاق و انگیزه‌ای در فرد ایجاد شده که باعث می‌شود آنها راضی و بهتر به نظر برسند. در نتیجه اخلاق اسلامی می‌تواند بر عملکرد کارکنان مؤثر باشد. از نظر صاحب‌نظران سازمان‌ها به دنبال کارکنان درستکاری هستند که در اخلاق و مسئولیت‌پذیری اجتماعی مورد قضاوت قرار می‌گیرند (یوسف و همکاران، ۲۰۲۰). از بعد اعتقادی، کار و تلاش خداپسندانه فقط بر مبنای انگیزه‌های دنیوی نظیر کسب درآمد صورت نمی‌گیرد، بلکه بیشتر بر توشه اخروی انسان پایه‌گذاری می‌شود. چنین اعتقادی در تمام لحظات می‌تواند افراد را در برابر ناملایمات مختلف، نظیر احساس اجحاف و بی‌عدالتی درآمدی محافظت کند و حتی با تضعیف و کم‌رنگ کردن تمایلات دنیوی تا اندازه‌ای موجبات رضایت شغلی مستقل از شرایط کاری و پرداخت را فراهم نماید. اخلاق اسلامی مدیران سبب

می‌شود که کارکنان نسبت به کار خود در سازمان یک دلبستگی شغلی پیدا کنند. کارکنان دلبسته به شغل، انرژی بسیار زیادی از خود در حین انجام کار نشان می‌دهند و برای انجام وظایف شغلی خود، شور و اشتیاق کافی دارند که همین امر سبب افزایش سطح انگیزش کاری در آن‌ها می‌شود (یوسف و همکاران، ۲۰۲۱).

یکی از دلایلی که سبب میشود اخلاق اسلامی مدیران، میزان انگیزش اسلامی را در کارکنان افزایش دهد، مسئولیت پذیری کارکنان است. مسئولیت پذیری در کارکنان که بر احساس کفایت، منظم بودن، وظیفه شناسی و پشتکار تأکید می‌ورزد، احساس مثبتی نسبت به رعایت هنجارهای سازمانی و ارزش‌های پذیرفته جمعی ایجاد می‌نماید. همچنین باعث می‌شود آنان با آزادی عملی که در انجام کارها به دست می‌آورند، خلاق و خود مدیر گردند و این همان حلقه گم شده‌ای است که در ایجاد بهره‌وری سازمانی می‌بایست مورد توجه قرار گیرد (قیطانی و همکاران، ۲۰۱۹). افزایش خصیصه‌های اخلاقی اسلامی در مدیران، سطح عملکرد در کارکنان را افزایش می‌دهد. این نوع اخلاق با تأکید بر اصولی مانند سخت کوشی، استقلال در کار، مسئولیت فردی و... می‌تواند عملکرد شغلی افراد را تحت تأثیر قرار دهد. اخلاق اسلامی مدیران سبب می‌شود که کارکنان با رضایت و دلبستگی بالایی نسبت به انجام فعالیت‌های خود اقدام کنند که این موضوع سبب می‌گردد میزان توجه به شغل و عملکرد افزایش پیدا کند زیرا فرد این باور را دارد که مدیر دارای اخلاق اسلامی نتیجه زحمات و فعالیت‌های او را مورد توجه قرار می‌دهد. مدیرانی که کارکنان و زیردستان را در پیوند با خود میدانند، به جای تمرکز بر اشتباهات سازمان و دیگران، به نکات مثبت کار توجه می‌کنند؛ تا هم فضای سازمان را دوستانه‌تر نمایند و هم عملکرد را بهبود بخشند. همچنین با فراهم شدن جو صمیمی و دوستانه، صداقت و اعتماد در بین همکاران افزایش یافته و تسهیم اطلاعات و دانش مربوط به انجام بهتر امور را تسهیل می‌کند؛ که این امر منجر به بهبود مهارت‌ها و توانایی‌های افراد و در نهایت بهبود عملکرد افراد می‌شود.

از طرفی با افزایش انگیزه اسلامی در مدیران، سطح عملکرد در کارکنان افزایش پیدا می‌کند. وجود انگیزه‌هایی که دارای باورهای اسلامی باشند، سبب می‌گردد مدیران بتوانند با روحیه مناسبتری با کارکنان خود ارتباط برقرار کنند و با یک دید فروتنانه با کارکنان مواجه شوند که این موضوع به بالا رفتن روحیه کاری در میان کارکنان منجر می‌شود که نتیجه آن افزایش میزان عملکرد کارکنان می‌شود.

۴- پیشنهادها

مدیران با تقویت ابعاد مختلف اخلاق کار اسلامی با استفاده از روش‌های مختلف مثل تشویق کارکنانی که وظایف خود را دقیق و درست انجام می‌دهند انگیزه کارکنان را برای به کارگیری اخلاق کار اسلامی در محیط کار را افزایش داده و به افزایش بهره‌وری در این سازمان‌ها کمک نمایند. مدیران با پایبندی و مقید بودن به ارزش‌های اخلاق اسلامی کار در عمل، به عنوان عاملی بسیار قدرتمند در جهت تشویق کارکنان برای به کارگیری ارزش‌های اخلاق اسلامی کار باشند. مدیران با ضمانت‌های اجرایی و نهادینه کردن اخلاق اسلامی کار در سازمان‌ها موجبات کاهش تبعیض و نارضایتی و افزایش انگیزش و روحیه سازمانی در کارکنان و در نتیجه رشد و تعالی سازمان را فراهم نمایند. همچنین با مشارکت دادن کارکنان در فعالیت‌های سازمانی و ایجاد طرح‌های انگیزشی و اطمینان دادن به آنان مبنی بر اعطای پاداش بر اساس ارزیابی وظایف، عملکرد کارکنان را بهبود بخشند. مدیران نگرش‌های انگیزشی اسلامی را در سرفحه‌امورات خود قرار داده و در به کارگیری رویه‌ها و دستورالعمل‌های سازمانی حداکثر عدالت محوری را اعمال کنند تا زمینه افزایش عملکرد کارکنان فراهم شود.

منابع

۱. آقایی، علی اکبر و اندام، رضا (۱۳۹۵). ارتباط اخلاق کاری با رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی. پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش، دوره ۸، شماره ۳، ۶۵-۵۳.
۲. پیشقدم، غلامرضا، خرقانی، حسن (۱۳۹۸). ناهمسانی اصول انگیزش در منظومه معرفتی قرآن و پارادایم غربی آن. مشکوة، ۳۸ (۱)، ۷۱-۱۰۰.
۳. رضائیان، علی (۱۳۹۵). مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۴. زمانی، غلامرضا، طهماسبی، سیمین (۱۳۹۸). بررسی ارتباط اخلاق کاری اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی با رفتار شهروندی در کارکنان بیمارستان تأمین اجتماعی شهرکرد. دوفصلنامه اسلام و مدیریت، ۸ (۱۵)، ۹۳-۱۰.
۵. سیدی، سید حمید (۱۳۹۸). موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها. ماهنامه آئین، شماره ۱۳ و ۱۴.
۶. عسگری، ناصر؛ نیکوکار، غلامحسین و امینی، محمد (۱۳۹۳). بررسی رابطه اخلاق اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی. دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۲، شماره ۱، ۱۳۹-۱۲۳.
۷. قهارزاده، فروغ (۱۳۹۲). بررسی تاثیر اخلاق اسلامی بر کارکنان سازمان، پژوهشکده باقرالعلوم (ع).
۸. مشایخی پور، محمدعلی (۱۳۹۰). مبانی اخلاق کار از دیدگاه امام علی علیه السلام. دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، ۱۹ (۱)، ۳۷-۶۶.

۹. مصباح یزدی، محمد تقی. (۱۳۹۶). اخلاق در قرآن، قم: انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی رحمه الله.
۱۰. مطهری، مرتضی. (۱۴۰۰). مجموعه آثار، چاپ پنجم، انتشارات صدرا.
۱۱. مکارم شیرازی، ناصر. (۱۳۹۹). ویژگی های مدیریت اسلامی، نگرشی بر مدیریت در اسلام، مجموعه مقالات، ص ۹۳.
۱۲. نراقی، مهدی. (۱۳۸۳). جامع السعادات (جلد اول). قم: انتشارات اسماعیلیان.
13. Ahmad, Z., Rahim, N. A., Chulan, M., Ab Wahab, S. A., & Noor, A. N. M. (2019). Islamic Work Ethics and Organizational Citizenship Behavior Among Muslim Employees in Educational Institutions. Paper presented at the Proceedings of the Second International Conference on the Future of ASEAN (ICoFA) 2017-Volume 1.
14. Athar, M. R., Shahzad, K., Ahmad, J., & Ijaz, M. S. (2016). Impact of Islamic work ethics on organizational commitment: Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Islamic business management*, 6(1).
15. Carell Micheal R and et al. (2020). *Personnel/ Human Resource Management*. Mac Millan. Publishing.
16. Dastane, O.(2020). Impact of leadership styles on employee performance: A moderating role of gender *Australian Journal of Business and Management Research*, 5 (12), pp. 27-52 .
17. Farid, T., Iqbal, S., Jawahar, I., Ma, J., & Khan, M. K. (2019). The interactive effects of justice perceptions and Islamic work ethic in predicting citizenship behaviors and work engagement. *Asian Business Management*, 18(1), 31-50.
18. Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2019). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic Middle Eastern Finance Management*, 3(3), 45-56.
19. Hair, M. Sarstedt , C.M. Ringle.(2019). Rethinking some of the rethinking of partial least squares, *Eur. J. Mark.* 53, 566–584. doi:1.1108/EJM-10-2018-0665.
20. Jalal, R. N.-U.-D., & Naveeda, Z. (2019). The Effect of Personality Traits on Employee Job Satisfaction with Moderating Role of Islamic Work Ethics. *The Journal of Asian Finance, Economics Business*, 6(2), 161-171.
21. Khan, H. S. U. D., Zhiqiang, M., & Naz, S. (2019). Islamic work ethic and job outcomes: The mediating role of job satisfaction.
22. Nasution, F. N., & Rafiki, A.(2019). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*.
23. Rahman, N. M.; Muhamad, N. & Othman, A. S. (2006). The Relationship between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment: A Case Analysis, *Malaysian Management Review*, 41(1), pp. 79-89.
24. Tone, K. (2018). Examining the Moderating Effect of Work Motivation on the Lecturer Performance: A Contribution to Organizational Commitment and Competence. *Research in Business and Management*, 5(2), 1-19.
25. Tufail, U., Ahmad, M. S., Ramayah, T., Jan, F. A., & Shah, I. A. (2017). Impact of Islamic work ethics on organisational citizenship behaviours among female academic staff: the mediating role of employee engagement. *Applied Research in Quality of Life*, 12(3), 693-717.
26. Sarfraz, M., Qun, W., Abdullah, M. I., & Tahir, S. (2019). Authentic Leadership, Hope, Work Engagement and Creativity. *Journal of Applied Management Investments*, 8(1), 19-31.
27. van Dick, R., Crawshaw, J. R., Karpf, S., Schuh, S. C., & Zhang, X.-a. (2019). Identity, Importance, and Their Roles in How Corporate Social Responsibility Affects Workplace Attitudes and Behavior. *Journal of Business Psychology*, 5(2), 1-11.
28. Yousef, D. A. (2021). Islamic work ethic—A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30(2), 152–169.

