

DOI: 10.30495/jss.2022.1966595.1491

Research Paper

The Role of Islamic ethics indicators from the perspective of religious sociology on the organizational performance of universities from Imam Khomeini's point of view

Seyed Jafar Hosseini

Ph. D. Student in (Jurisprudence and Legal Practices, Ideas of Imam Khomeini), Tabriz branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

Rahim Vakilzadeh

Assistant Prof. of Jurisprudence and law, Department, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran (Corresponding Author). E- mail: vakilzadeh@iaut.ac.ir

Hassan Movassaghi

Associate Prof. of Law, Department, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

The purpose of agency and responsibility in the holy system of the Islamic Republic is to try to implement divine decrees in order to bring mankind and the world of humanity to the perfection and happiness of this world and the hereafter. Therefore, brokers should be selected from among the most qualified and be decorated with good moral virtues so that they can fulfill the broker's mission efficiently. According to this, the purpose of fulfilling this study has been the investigation of the Islamic ethical indexes and their effect on the performance of the agents of Islamic Azad University of Tabriz Branch. According to the nature of the research, the managers, faculty members and the staff of the aforesaid university branch have been selected as the research statistical community. Collecting data has been done by a researcher-made questionnaire that the scale of its validity and reliability has been verified and confirmed with the method of the content validity and internal correlation (index of Cronbach's Alpha) regularly. The results by multiple linear regression test showed that, Islamic ethic includes subindicators as: faith, piety, sincerity, humility, trust, fulfilling the people's necessities, cheerfulness, good temper, forgiveness and remission, justice, criticism, trusteeship, cooperation and take care of the Department of the Treasury (Bayt al- mal) has positive and significant effect on the performance of the staff.

Conflict of interest:

ACCORDING TO THE AUTHORS, THE ARTICLE DID NOT HAVE ANY CONFLICT OF INTEREST.

Key words: *Ethical indexes, Religious Sociology, Organizational performance, Islamic teachings, Imam Khomeini.*

نقش شاخص‌های اخلاق اسلامی از منظر جامعه‌شناسی دینی بر عملکرد سازمانی دانشگاه‌ها با تکیه بر اندیشه امام خمینی (س)

سیدجعفر حسینی^۱

رحیم وکیل‌زاده^۲

حسن موثقی^۳

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۴۰۱/۶/۲۷

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۶/۱۰

چکیده

هدف از کارگزاری و مسئولیت در نظام مقدس جمهوری اسلامی، تلاش برای اجرای احکام الهی جهت رساندن بشر و عالم انسانیت به کمال و سعادت دنیوی و اخروی می‌باشد. بنابراین کارگزاران باید از میان شایسته‌ترین‌ها انتخاب شوند و به فضایل حسنه اخلاقی آراسته گردند تا بتوانند رسالت کارگزاری را به نحو احسن به انجام رسانند. بر این اساس، هدف از انجام مطالعه حاضر، بررسی شاخص‌های اخلاقی از منظر جامعه‌شناسی دینی و تأثیر آن بر عملکرد کارگزاران دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز بوده است. بدین منظور جامعه پژوهش، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز انتخاب شده است. بنا بر ماهیت تحقیق و داده‌های مورد نیاز، مدیران، اعضاء هیات علمی و کارمندان واحد دانشگاهی مزبور به عنوان جامعه آماری تحقیق انتخاب شده است. جمع‌آوری داده‌ها، از طریق پرسشنامه محقق ساخته انجام پذیرفته است که میزان روایی و پایایی آن به ترتیب با روش روایی محتوایی و سازگاری درونی (شاخص آلفای کرونباخ) بررسی و مورد تأیید قرار گرفته است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها با آزمون رگرسیون خطی چندگانه نشان داد که اخلاق اسلامی شامل زیر شاخص‌های: ایمان، تقوا، اخلاص، تواضع، توکل، برآورده کردن نیازهای مردم، خوشرویی و حسن خلق، عفو و گذشت، عدالت، انتقادپذیری، امانت‌داری، تعاون و مراقبت از بیت‌المال بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. واژگان کلیدی: شاخص‌های اخلاقی، جامعه‌شناسی دینی، عملکرد سازمانی، آموزه‌های اسلامی، امام خمینی (س).

۱. دانشجوی دکتری فقه و مبانی حقوق و اندیشه‌های امام خمینی (ره)، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

۲. استادیار گروه فقه و مبانی حقوق، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (نویسنده مسئول).

E-mail: vakilzadeh@iaut.ac.ir

۳. دانشیار گروه حقوق، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

مقدمه

در جهان کنونی کارگزاری در نظام‌های غیردینی بر محور سود و توسعه قلمروهای حاکمیت سودآور و لذت بنا نهاده شده است؛ اما در نظام اسلامی سنتی الهی بوده و معطوف به ارزش‌ها و اصول متعالی است. در سیستم اسلامی کارگزاری وسیله‌ای است برای تحقق عدالت، معنویت و سعادت، نه ابزاری برای تسلط بر مردم و غارت اموال عمومی. این نوع نظام‌ها بر پایه علم، صلاح و امانت‌داری بنا شده‌اند. نظام اسلامی حکم می‌کند که کارگزاران آن، شایسته‌ترین‌ها باشند. تربیت اخلاقی کارگزاران می‌تواند امور مهم فوق را برآورده سازد. کارگزاران زمانی می‌توانند امور جامعه را اصلاح نموده و در تشکیل اجتماعی بافضیلت، نقش مؤثری ایفاء نمایند که لیاقت آن را دارا باشند و شایستگی آن‌ها درگرو آراسته شدن به اخلاق و کردار نیکو می‌باشد.

امام خمینی (س) اندیشمندی بزرگ و اخلاق‌مدار است که تمام توان خود را برای خدمت به مردم به کار گرفت. آن حضرت با تأسی به منابع غنی اسلامی، گفتار و رفتار رسول اسلام و ائمه اطهار (ع) کوشید برای کنترل قدرت کارگزاران حکومتی و اصلاح رابطه آن‌ها با مردم، در کنار قواعد و ساختار حقوقی، گامی بس بالاتر بردارد و راهی جهت تکامل درونی کارگزاران بگشاید تا از مسیر آن، هم سعادت کارگزاران تأمین شود و هم ریشه‌های خودخواهی، جاه‌طلبی و سوء استفاده از قدرت خشکانده شود. با توجه به اهمیت این مسأله که در نظام دینی کارگزاران نقش تعیین‌کننده‌ای در هدایت جامعه به سوی سعادت بشری ایفاء می‌کنند از این رو، هدف کلی تحقیق، مطالعه نقش شاخص‌های اخلاق اسلامی از منظر جامعه‌شناسی دینی بر عملکرد سازمانی در راستای ارتقای کارکرد اعضای هیأت علمی و کارکنان در محیط دانشگاهی است. هدف فرعی تحقیق نیز، شناسایی مهم‌ترین شاخص‌های اخلاقی در آموزش‌های دینی و اندیشه امام خمینی (س) برای تحقق هدف کلی تحقیق می‌باشد. بدین منظور، از آن جایی که دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز به عنوان یک دانشگاه جامع و قطب علمی شمال غرب کشور، در راستای نیل به آرمان‌های بلند دانشگاه آزاد اسلامی؛ در برنامه‌ریزی‌ها و استراتژی‌های آینده‌نگرانه خود به مسأله عملکرد و مدیریت توجه ویژه‌ای داشته است، مورد مطالعه قرار گرفت. برای رسیدن به هدف طرح شده، سؤالات ذیل طراحی گردید و مبنای بررسی‌ها قرار گرفت. سؤال اصلی و سؤالات فرعی تحقیق عبارتند از:

- شاخص‌های اخلاق اسلامی از منظر جامعه‌شناسی دینی با عملکرد سازمانی دانشگاه چه رابطه‌ای دارند؟

- از نظر اسلام و دیدگاه‌های امام خمینی (س) شاخص‌های اخلاقی برای کارگزاران کدامند؟

- شاخص‌های اخلاقی مثل ایمان، تقوا، اخلاص و تواضع چه تأثیری بر عملکرد سازمانی اعضای

هیأت علمی و کارکنان در محیط دانشگاهی دارند؟

- فضایل اخلاقی مثل توکل، رفع نیاز مردم، حسن خلق و عدالت چه رابطه‌ای با ارتقای عملکرد اعضای هیأت علمی و کارکنان دارند؟
- سجایای اخلاقی مثل انتقادپذیری، امانت‌داری، تعاون و مراقبت از بیت‌المال چه اثری بر عملکرد سازمانی اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه دارند؟
- برای بررسی سؤالات مزبور، نخست پیرامون مفهوم اخلاق، اخلاق اسلامی و شاخص‌های آن و هم‌چنین جامعه‌شناسی دینی و عملکرد سازمانی بحث خواهد شد.

مرور ادبیات و پیشینه تحقیق

اخلاق

اخلاق در لغت جمع خُلُق است (۳۶: ۴۶۳)، و اهل لغت، خُلُق و خُلُق را به سجیه و خوی معنا کرده‌اند (۱۷)، و گاهی خُلُق را صفات و صورت باطنی انسان و خُلُق را صفات و صورت ظاهری او دانسته‌اند. امام علی (ع) می‌فرماید: «حَسَنُ الْخُلُقِ لِلنَّفْسِ وَ حُسْنُ الْخُلُقِ لِلبَدَنِ» (۲۹: ۲۲۸). یعنی «خُلُق، نیکو برای جان است و خُلُق نیکو برای بدن».

«خُلُق» و «اخلاق» در اصطلاح به معانی مختلفی به کار گرفته شده است. راوندی آن را از افعال ارزشی می‌داند: «هر چیزی که آدمی با داشتن آن مورد نکوهش و یا ستایش قرار می‌گیرد را اخلاق می‌گویند.» (مجمع‌البحرین، ماده خُلُق) امام خمینی (س) آن را چنین تعریف نموده است: «بدان که خُلُق عبارت از حالتی است در نفس که انسان را دعوت به عمل می‌کند، بدون رویه و فکر. مثلاً کسی که دارای خُلُق سخاوت است، آن خُلُق او را وادار به جود و انفاق کند، بدون آن که مقدماتی تشکیل دهد و مرجحاتی فکر کند، گویی یکی از افعال طبیعی اوست، مثل دیدن و شنیدن» (۲۰: ۵۱۰).

کانت می‌گوید: «وقتی فعل، فعل اخلاقی است که شکل اطاعت محض از وجدان را داشته باشد، بدون آن که هیچ شرطی و غایتی در نظر گرفته شده باشد» (۳۷: ۱۶). شهید مطهری تعریف کانت را نزدیک به واقع می‌داند، ولی تعریفی دیگر بر اساس زیبایی ذاتی افعال را مطرح می‌کند و آن را برتر می‌داند. طبق این دیدگاه، عقل به طور مستقل و مستقیم زیبایی افعال را درک می‌کند. زیبایی، هر چیزی است که در انسان عشق و شوق ایجاد کند و انجام آن‌ها تحسین دیگران را به دنبال داشته باشد (۱۰: ۱۹).

ارسطو می‌گوید: «عمل انسان را غایتی است و غایت مطلوب انسان مراتبی دارند، آن‌چه غایت کل و مطلوب مطلق است، مسلماً سعادت و خوشی است، اما مردم خوشی را در امور مختلف می‌انگارند، بعضی به لذات راغب‌اند، برخی به مال و جماعتی به جاه، مگر آن‌که همواره وظیفه‌ای را که برای او مقرر است، به بهترین وجه اجرا کند و انجام وظیفه به بهترین وجه، برای هر وجودی، فضیلت او است. پس غایت مطلوب انسان، یعنی خوشی و سعادت، بافضیلت حاصل می‌شود» (۱۲: ۳۳).

مطالعه در خصوص آثار تعلیمات و آموزه‌های دینی و مذهبی در رفتار کارکنان از دیرباز دغدغه عمده محققین در این زمینه بوده است (۴۵). این گونه رفتارها، عموماً به صورت هدف‌مند، موردی و نظام یافته طراحی نمی‌شوند، اما ابراز آن منجر به ارتقای اثربخشی و کارایی در سازمان می‌گردد؛ از سوی دیگر، به نظر می‌رسد کیفیت و کمیت شاخص‌های اخلاقی در کارکنان، ریشه در عواملی هم چون شخصیت، فرهنگ، عقاید، اعتقادات و جهان‌بینی کارگزاران داشته باشد (۵۲).

اخلاق اسلامی

اخلاق اسلامی در نظام ارزشی اسلام دارای جایگاه بسیار والایی است و پیامبر اسلام (ص) هدف اصلی رسالت خویش را تمام کردن مکارم اخلاق دانسته‌اند (۳۱: ۳۸۲). آیت‌الله مصباح در مورد رابطه دین و اخلاق می‌گوید: دین به مثابه درختی است که ریشه آن عقاید، تنه‌اش اخلاق و شاخ و برگش احکام هستند (۲۶: ۲۲). هم‌چنین مقصود از اخلاق از منظر عملی و رفتاری، از منظر آیت‌الله مهدوی کنی «آداب و دستورهای خاص است که در مسیر تزکیه و تهذیب، التزام به آن‌ها ضرورت دارد و از طریق عمل، فرد را به اهداف نزدیک می‌کند» (۳۰: ۱۵). امام خمینی (س) در این زمینه می‌فرماید: «باید دانست که مقصود از طبیعی بودن و فطری بودن خلق، آن نیست که ذاتی غیرقابل تغییر است، بلکه جمیع ملکات و اخلاق نفسانی، تا نفس در این عالم حرکت و تغییر است و در تحت تصرف زمان و تجدد واقع است ... قابل تغییر است و انسان می‌تواند جمیع اخلاق خود را متبدل به مقابلات آن‌ها کند» (۲۱: ۵۱۰).

امام خمینی (س) بیانات بسیاری در تبیین شاخص‌های اخلاقی کارگزاران در اسلام را در طی عمر گوه‌ربار خود در میان مجامع مختلف بیان فرموده‌اند. برخی شاخص‌های اخلاقی کارگزاران در آموزه‌های دینی و اندیشه آن حضرت عبارت است از: ایمان، تقوا، اخلاص، تواضع، توکل، پرهیز از تکبر و غرور، برآورده کردن نیازهای مردم، خوشرویی و حسن خلق، عفو و گذشت، عدالت، انتقادپذیری، امانت‌داری، تعاون و مراقبت از بیت‌المال. در ادامه هر کدام از موارد مزبور تشریح شده است:

- ایمان: مهم‌ترین شاخصه اخلاقی کارگزاران، ایمان است و همه اعمال نیکو از ایمان کامل ناشی می‌شود، هر قدر ایمان و اعتقاد انسان قوی می‌شود اعمال نیک او نیز زیادتر می‌شود. ایمان هم به زبان است، هم به عمل و هم به اعضاء و جوارح، یعنی همه ارکان بدن عمل نماید و گواهی دهد. کارگزاران نظام اسلامی باید توجه داشته باشند که خداوند بر همه اعمال، رفتار و افکار و نیات آن‌ها آگاه است. «إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ» (سوره حشر، آیه ۱۸). «به درستی که خداوند به آن چه می‌کنید آگاه است». انسان هر آن چه می‌اندیشد، در سینه دارد، می‌گوید و عمل می‌کند بر خداوند و پیامبرش و ائمه آشکار است. امام زین‌العابدین سجاد (ع) در خصوص حق خداوند می‌فرماید: «و اما حق بزرگ‌تر خداوند

آن است که او را پیرستی و چیزی را شریک او قرار ندهی و اگر از روی اخلاص چنین کنی خداوند بر خود مقرر کرده کار دنیا و آخرت تو را بر عهده گیرد و آن چه از آن بخواهی برایت نگه دارد» (۱۶: ۲۵).

کارگزاران باید در مقابل خدا و حق تسلیم باشند و در برابر حق و عدالت انصاف داشته باشند، این‌ها ناشی از ایمان است. ایمان قوی اساس همه ویژگی‌های محاسن اخلاقی و درونی انسان است و باید برای تقویت آن تلاش کرد. آبیاری می‌شود نهال ایمان انسان با انجام دادن وظایف دینی خود (۳۲: ۶۶).

- تقوا: تقوا از شاخص‌های اخلاقی کارگزاران است که عبارت از امتثال اوامر حق تعالی و اجتناب از نواهی اوست؛ تقوا را ظاهری است که همان تقوای جوارح و اعضای بدن است که با انجام طاعات ظاهری و خودداری از معاصی آشکار می‌شود و تقوا باطنی دارد که تقوای دل‌هاست. تقوا از تجلیات ایمان و از لوازم اصلی مناسبات صحیح انسانی است، متقی کسی است که مردم از شرش در امان باشند و کسی از او نترسد، پرهیزگارترین انسان‌ها متقی‌ترین آن‌هاست و محترم‌ترین انسان‌ها در پیشگاه الهی متقی‌ترین آن‌هاست. خداوند در قرآن می‌فرماید: «إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ اتَّقَاكُمْ» (سوره حجرات، آیه ۱۳). «گرامی‌ترین شما در نزد خدا پرهیزگارترین شماست». پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: «شما را به تقوای الهی سفارش می‌کنم زیرا که تقوا و پرهیزکاری بهترین وصیت هر مسلمانی بر مسلمان دیگر است که او را به آخرت ترغیب کند و وی را در دنیا به پرهیزکاری سفارش نماید» (۳۱: ۱۲۶). علی (ع) نیز در این زمینه می‌فرماید: «از سه چیز استعانت و استمداد کن: اول نیت خوب، دوم کمی توقع از مردم، سوم فرونی ورع و تقوا» (۱۸: خطبه ۱۵).

امام خمینی (س) نیز در این مورد می‌فرماید: «تقوا برای همه لازم است و برای کسانی که متصدی امور کشور هستند، لازم‌تر است ... این‌هایی که در رأس امور هستند، اگر تقوا نداشته باشند، این به همه کشور سرایت می‌کند، همه کشور را یک وقت خدای نخواستہ به باد می‌دهد و لهذا برای آن‌ها اهمیت تقوا بسیار بیشتر است تا برای اشخاص» (۲۲: ۱۲۳-۱۲۲).

- اخلاص: شاخص اخلاقی دیگر کارگزاران اسلامی، اخلاص است. اخلاص از مراتب ایمان است. اخلاص یعنی این که انسان ظاهر و باطنش یکی باشد و همه کارهایش را فقط برای رضای خدا و تقرب به خداوند انجام دهد و از احدی انتظار سپاسگذاری و قدردانی نداشته باشد، انسان باید بکوشد تا باطن خود را از آن چه گرایش به غیر خدا دارد پاک نماید، وقتی کار برای رضای خدا و تقرب به او باشد انسان هرگز خسته و افسرده نمی‌گردد، زیرا خداوند هیچ کار خیری را بی‌اجر نمی‌گذارد. اخلاص آن است که انسان فقط به خدا تکیه کند و هدایت و حمایت را فقط از او بخواهد و تقدیر و تشکر و سپاس از کارهایش را هم فقط از خدا بخواهد و هر کاری که انجام می‌دهد هر میزان هم برای گروه یا جماعتی مفید باشد منت نگذارد و منتظر قدردانی آنان نباشد در غیر این صورت ارزش عملش در پیشگاه حق از بین رفته است.

امام زین‌العابدین (ع) در قسمتی از دعای مکارم الاخلاق خود از خدا این‌چنین می‌خواهد: «خداوندا! مرا بنده و مطیع خودگردان و عبادتم را با عجب و خودپسندی فاسد نگردان و کارهای خیر برای مردم را به دست من جاری کن و آن را با منت‌گذاری از بین مبر و به من اخلاق عالی هدیه کن و مرا از فخر فروشی در امان دار» (۱۹: دعای ۲۰). امام خمینی (س) نیز تعریف اخلاص را از زبان خواجه عبدالله انصاری این‌گونه نقل می‌فرماید: «عملی مخلصانه است که از هر گونه آمیختگی و خلط دور باشد و برای غیر خدا در آن نصیب نباشد» (۲۰: ۳۲۸). بنابراین کارگزاران باید اعمال خود را خالص گردانند و نفس خود را تزکیه نمایند و ضمن به کارگیری همه تلاش‌ها، گشایش و پیشرفت در تمامی امور را از خدا و موفقیت در آن‌ها را نیز برای رضای الهی و تقرب به حق بخواهند و از هیچ کس انتظار تقدیر نداشته باشند.

- تواضع: چهارمین شاخص اخلاقی کارگزاران تواضع است. کارگزاری نظام اسلامی موقیعت، منزلت و جایگاه والایی است که در اختیار انسان قرار گرفته است. یکی از آفات ناشی از این مسئولیت، پیدایش کبر و غرور در انسان است. انسان ممکن است گمان برد که برتر از دیگران است و مقامی بالاتر دارد و به همین جهت همه باید بی‌چون و چرا از او اطاعت کرده و در برابر او تعظیم نمایند، کارگزاران اسلامی باید به دقت مواظب باشند که پس از کسب مسئولیت و سرپرستی، در آن‌ها حس غرور و خود برترینی پیدا نشود، اگر این چنین شود از یک طرف رابطه‌شان با خدا قطع می‌شود و از سوی دیگر با مردم و دیگران. مدیر اسلامی شخصیت خودساخته خویش را در کنار خصلت‌های انسانی پرورش داده و هرگز احساس ضعف و بی‌ثمری نمی‌کند. او برای مقام و منصب اصالت قائل نیست؛ بلکه اصل اساسی را رضای الهی می‌داند (۹: ۳۹۴). تواضع، منافع زیادی برای خود کارگزاران دارد، هم باعث می‌شود که در درون از دام تکبر و خودخواهی رها شده و قلب‌شان از این آلودگی پاک شود و هم در برون محبوب دل‌ها شوند و دیگران از بودن در کنار آن‌ها احساس آرامش کنند. امام خمینی (س) در این مورد می‌گوید: «تو با تواضع دل مردم را فتح کن، دل که پیش تو آمد، آثار خود را ظاهر می‌کند و اگر قلوب از تو برگشت، آثار آن برخلاف مطلوب تو است» (۲۰: ۸۶).

- توکل: شاخص اخلاقی بعدی کارگزاران اسلامی توکل نمودن است. کارگزاران به مانند تمامی انسان‌ها باید در تمامی امور به خداوند تکیه نمایند و از او انتظار نصرت و یاری داشته باشند. خدا به کسانی یاری می‌رساند که به او توکل کرده باشند، هر کار و فعلیتی باید با توکل به خداوند آغاز گردد و توفیق پیروزی را نیز از حضرت حق باید داشت. قرآن کریم در این زمینه می‌فرماید: «وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ» (سوره طلاق، آیه ۳). «هر که به خدا توکل کند خدا برای او کافی است». رسول اکرم (ص) نیز در این مورد می‌فرماید: «کسی که دوست دارد قوی‌ترین مردم باشد؛ باید بر خدا توکل کند» (۳۴: ۴). در مدیریت اسلامی، نرمش و انعطاف‌پذیری معقول و منطقی در برابر مردم و مشورت و رایزنی

با آنان از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. کارگزاران نظام اسلامی هنگامی که تصمیم نهایی را گرفتند در عین تدبیر و بهره‌گیری از اسباب و عوامل مادی، باید از مسبب‌الاسباب، یعنی خدای سبحان مدد بگیرند و بر او توکل نمایند.

- برآورده کردن نیازهای مردم: یکی دیگر از شاخص‌های اخلاقی کارگزاران اسلامی در جامعه، رفع نیاز مردم است. قدر تلاش برای رفع نیازهای مردم برای کارگزاران در نظام اسلامی همگام با اطاعت از دستورات خداوند شمرده شده است (۴۱). حضرت علی (ع) نیز در این زمینه می‌فرماید: «باید محبوب‌ترین و مفیدترین مردم در نزد تو کسی باشد که بیشتر در راه سود رساندن به مردم کوشش کند» (۵۴: ۴۹). امام صادق (ع) نیز در این مورد می‌فرماید: «خدای متعال می‌فرماید که مردم، خانواده من هستند پس محبوب‌ترین آنان نزد من کسانی هستند که با مردم مهربان‌تر و در راه برآوردن نیازهای آنان کوشا تر باشند» (۲۷: ۱۹۹). امام سجاد (ع) هم در دعای مکارم الاخلاق از خدا درخواست می‌کند: «وَ أَجْرٍ لِلنَّاسِ عَلَى يَدَيِ الْخَيْرِ وَ لَا تَمَحِّقُهُ بِالْمَنِّ» (۱۹: دعای ۲۰). «و کارهای خیر برای مردم را، به دست من جاری کن و آن را با منت‌گذاری از بین مبر».

- خوشرویی و حسن خلق: شاخص اخلاقی بعدی کارگزاران اسلامی خوشرویی است. حسن خلق بهترین کلید برای گشودن دل‌هاست، کلام ملایم، نرم‌خوئی، گشاده‌رویی، رفتار نیکو، فروتنی، گفتار مؤدبانه و جاذبه‌دار، تحمل و بردباری و خندان بودن همه از مظاهر حسن خلق است. قرآن می‌فرماید: «وَ اِنَّكَ لَعَلَىٰ خَلْقٍ عَظِيمٍ» (سوره قلم، آیه ۴). «تو ای پیامبر دارای اخلاق بزرگی هستی.» هم‌چنین خداوند در سوره‌ای دیگر از قرآن کریم می‌فرماید: «اگر تندخوی و سخت‌دل بودی مردم از گرد تو پراکنده می‌شدند» (سوره آل عمران، آیه ۱۵۹). امام زین‌العابدین (ع) نیز در دعای مکارم الاخلاق از خدا می‌خواهد: «پروردگارا! بر محمد و آل او درود بفرست و مرا به زیور صالحان و شایستگان به یاری و زینت پرهیزگاران را درخصلت‌های زیر بر من بپوشان، ... و نرم‌خوئی، فروتنی، خوش‌رفتاری، سنگینی و وقار، حسن معاشرت، پیشی گرفتن در فضایل و خوبی‌ها، ایثار در بخشش» (۱۹: دعای ۲۰).

- عفو و گذشت: از شاخص‌های دیگر اخلاق کاربردی، عفو گذشت و چشم‌پوشی از خطای دیگران است. کینه‌توزی ویژه روح‌های حقیر و همت‌های پائین است. عفو و گذشت پل ارتباطی بین مردم و ایجاد محبت در قلوب آنان است که به همراه خود برای فاعل نیز لذت روحی به ارمغان می‌آورد و به حق گفته‌اند که در عفو لذتی است که در انتقام نیست. روح گذشت، عفو و اغماض است و به واقع انتقام هیچ اثر عقلایی برای شخص انتقام‌گیرنده ندارد جز تسکین موقتی و گاهی یک برتری خیالی در بر نخواهد داشت، در حالی که تسکین گذشت به مراتب عمیق‌تر و تفوق روحی و اجتماعی حاصل از آن حقیقی است و آرامش واقعی به دست می‌دهد. پیامبر اکرم (ص) در این زمینه می‌فرماید: «بر شما باد عفو کردن، به درستی که گذشت غیر از عزت برای انسان چیز دیگری افسون نمی‌کند پس اهل عفو باشید تا خدا هم

شما را عزیز بدارد» (۲۷: ۱۰۷). امام علی (ع) نیز در این مورد می‌فرماید: «العفو تاج المکارم» (۵۴: ۱۴۰)، عفو و گذشت، زینت فضایل اخلاقی است.»

امام خمینی (س) در خصوص عفو و گذشت چنین می‌فرماید: «از عموم ملت عظیم‌الشان و خصوص دولتمردان می‌خواهم که با محبت و رحمت، همکاری و همفکری را اگر چه با تکلف هم باشد، پیشه خود قرار دهند و به کمک هم برای ساختن کشور بشتابند و نسبت به یکدیگر با عفو و اغماض رفتار نمایند. اگر خدای نخواست از آن بد دیدند، فرصت فراوان است و میدان باز، ولی مطمئن باشند که وعده خداوند متعال بر آن است که اخوت ایمانی و دوستی و محبت با یکدیگر موجب نجات است» (۲۲: ۲۱۷).

- عدالت: یکی از شاخص‌های مهم اخلاق اسلامی است و در نظام‌های الهی تا بدان جا اهمیت دارد که قرآن کریم یکی از اهداف اصلی بعثت انبیا الهی را اقامه قسط و عدالت دانسته است. عدالت در شریعت اسلام مورد تأکید فراوان قرار گرفته است و شرط ضروری شهادت، قضاوت، امامت و ... دانسته شده است، ولی مهم‌ترین کاربرد آن در روابط اجتماعی و به خصوص در مورد کارگزاران اسلامی است. امام خمینی (س) در این زمینه می‌فرماید: «اسلام، خدایش عادل است، پیغمبرش هم عادل است و معصوم، امامش هم عادل و معصوم است، قاضی‌اش هم معتبر است که عادل باشد ... امام جماعتش هم معتبر است که عادل باشد، امام‌جمعه‌اش هم باید عادل باشد. از ذات مقدس کبریا گرفته تا آن آخر زمام‌دار باید عادل باشد ... اگر عدالت در بین زمامداران نباشد، این مفاسدی است که دارید می‌بینید» (۲۲: ۳۰۴).

- انتقادپذیری: از شاخص‌های اخلاقی دیگر کارگزاران نظام اسلامی انتقادپذیری است. امامان معصوم (ع) در عین این که از خطا و گناه محفوظ بودند، ولی برای آموزش به دیگران و نیز اهمیت دادن به دیگران آن‌ها را تشویق به انتقاد از ایشان می‌کردند. امام صادق (ع) فرمود: «کسی که برادر دینی خود را، گرفتار عمل ناپسندی می‌بیند و می‌تواند او را از این کار باز دارد، اگر چنین نکند به او خیانت ورزیده است» (۳۱: ۱۹۰). البته منظور از انتقاد و پذیرش آن، اصلاح است؛ یعنی افراد اجتماع در نظام اسلامی موظف هستند به منظور اصلاح امور، اشکالات کار مسئولان را بازگو نمایند و مسئولان نیز موظف هستند که به آن انتقادات گوش دهند و درصدد اصلاح بر آیند و بر طبق «المؤمن مِرَات المؤمن» باشند، نه بر اساس دشمنی و تخریب یکدیگر. به اعتقاد امام خمینی (س) انتقاد در یک جامعه، لازم و باعث پیشرفت و اصلاح می‌شود؛ سر تا پای انسان عیب است و باید عیب‌ها را گفت و انتقادات را کرد تا جامعه اصلاح شود (۲۲: ۴۰۱).

- امانت‌داری: از شاخص‌های اخلاقی بسیار پسندیده کارگزاران اسلامی، امانت‌داری و باز گرداندن به موقع و همراه با حفظ سلامت امانت است. معمولاً انسان در زندگی به انسان‌های امین نیازمند می‌شود، تا مال، وسیله، راز یا مطلب مهمی را نزد آن‌ها به امانت بسپارد. امانت‌گذاری ناشی از اعتماد به

امانت گیرنده است. حفظ امانت دیگران، مراعات اعتماد آن‌ها و احترام به احساسات پاک انسانی است. همه ادیان مقدس الهی، خصوصاً اسلام در تقویت این صفت نیک توصیه‌های فراوان کرده‌اند. امانت‌داری از اوامر صریح خداوندی است. خدا در قرآن می‌فرماید: «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا» (سوره نسا، آیه ۵۸). «همانا خداوند به شما فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به اهل آن دهید». امام صادق (ع) نیز در این زمینه می‌فرماید: «تماز و روزه مردم ما را فریب ندهد، زیرا چه بسا شخصی آن چنان به نماز و روزه انس گرفته که ترک آن سبب وحشت اوست. بلکه آنان را به راستگویی و ادای امانت بیازماید» (۱۴: ۳۷۴).

کارگزاری در حکومت اسلامی در ردیف امانت‌های سنگین به شمار می‌آید؛ امانت‌داری یکی از خصوصیات مهم کارگزاری است و کارگزاران در مقابل خدا، حکومت و مردم امین هستند. امام خمینی (س) در این زمینه می‌فرماید: «هر کس در هر جا هست و هر جا خدمت می‌کند، یکی از اموری که بسیار برای او لازم است، امانت است؛ امین باید باشد، اگر خدای نخواستہ در یک گروهی، اشخاص غیر امین و اشخاص خائن پیدا بشود، یک وقت می‌فهمیم که تمام آن گروه را این‌ها به بدنامی کشیدند یا به فساد. از امور لازم امانت است در امور» (۲۲: ۲۳۸).

- تعاون: تعاون و همکاری در اسلام از جایگاهی ویژه‌ای برخوردار است چون در همه امور همکاری، محبت، صفا و صمیمیت مفید است. پروردگار عالمیان در قرآن می‌فرماید: «وَتَعَاوَنُوا عَلَىٰ الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ» (سوره مائده، آیه ۲). «و در راه نیکی و پرهیزگاری باهم تعاون کنید». پیامبر اسلام (ص) نیز در این زمینه می‌فرماید: «مردم همیشه در خیر خواهند بود تا وقتی که امر به معروف و نهی از منکر می‌کنند و در نیکی و پرهیزکاری یکدیگر را یاری می‌رسانند» (۴۹: ۱۸۱). تعاون یکی از شاخص‌های اخلاقی است که می‌تواند در تحقق رشد و شکوفایی هر سازمانی نقش به‌سزایی ایفا کند. بدیهی است هر نظامی برای کسب توفیق و رسیدن به مقاصد عالی‌ه نیازمند همکاری تمامی اعضاء خود است؛ زیرا با همکاری و تعاون، وحدت و همدلی در سازمان حاکم و ابتکارها و خلاقیت‌ها پدیدار می‌گردد. تعاون و همکاری، جزو اصول اخلاقی و زندگی اجتماعی است و هیچ کس در هیچ وضعی از آن بی‌نیاز نیست. بر همه فرض است که به این نیاز، پاسخی مناسب دهند همان‌گونه که خودشان به تعاون و همکاری دیگران نیازمندند. تعاون در کارهای فکری و فیزیکی سازمانی، موجب می‌شود تا همه کارکنان در برابر مشکلات احساس مسئولیت کنند و با همکاری یکدیگر، درصدد رفع آن مشکلات برآیند (۵۰).

- مراقبت از بیت‌المال: یکی از شاخص‌های اخلاقی پیامبر گرامی اسلام (ص) و ائمه معصومین (ع)، مراقبت در امر بیت‌المال بوده است. امام علی (ع) در نامه‌ای به اشعث بن قیس فرماندار آذربایجان فرمودند: «همانا پست و فرمانداری برای تو وسیله آب و نان نبوده، بلکه امانتی در گردن تو است، باید از فرمانده و امام خود اطاعت کنی؛ تو حق نداری نسبت به رعیت استبداد ورزی و بدون دستور به کار مهمی اقدام نمایی؛ در دست تو اموالی از ثروت‌های خدای بزرگ و عزیز است و تو خزانه‌دار آنی تا به من بسپاری؛

امیدوارم برای تو بدترین زمامدار نباشم» (۱۸: نامه ۵). امام خمینی (س) نیز درباره استفاده از بیت‌المال می‌فرماید: «تصرف‌هایی که در بیت‌المال می‌کنیم، باید بعد حساب بدهیم؛ چرا؟ زیاده‌روی شده باشد، مجازات دارد ... حکومت‌های اسلامی باید بیت‌المال مسلمین را برای جلال و جبروت خودشان صرف نکنند، بیت‌المال مسلمین صرف آن چیزی بشود که برای مسلمین است ... مقاماتی که هستند ملاحظه کنند که به اندازه ضرورت مشاور بگیرند، به اندازه ضرورت خدمتگزار بگیرد» (۲۲: ۳۷۵-۳۷۴).

جامعه‌شناسی دینی

نجاتی حسینی (۱۳۸۹)، می‌گوید جامعه‌شناسی دینی، نگاه دینی به جامعه است. بر خلاف جامعه‌شناسی دین که نگاه اجتماعی به دین است. جامعه‌شناسی دینی می‌تواند با تلفیق گفتمان‌های درون دینی (که بر گرفته از الهیات دین است)، برون دینی (که متأثر از جامعه‌شناسی دین است) و بینابینی (که بر گرفته از فلسفه دین است)؛ باعث تقویت نوعی گفتمان دین‌کاوی جدیدتر و جامع‌تر شود. این موضع گفتمانی جدید را که بر آمده از جامعه‌شناسی دینی است، می‌توان نوعی گفتمان سراسر دینی اجتماعی محسوب کرد که سبب جامعه‌بینی دینی (دیدن جامعه از زاویه و لنز دینی) می‌شود. از این لحاظ، جامعه‌شناسی دینی به دلیل برخورداری از ویژگی‌های متنوع‌تر و تکمیلی‌تر، می‌تواند همزمان از استراتژی‌های روشی نظری چندگانه در قالب تحلیل دینی (تقویت جنبه‌های اعتقادی و ایمان حقیقی و دین‌داری اجتماعی واقعی) و تجویز دینی (به کارگیری همزمان رویه‌های انتقادی، هنجاری و راهبردی برای روشنگری دینی، زدایش جنبه‌های منفی اعتقادهای دینی، تقویت گونه‌های مثبت ایمان حقیقی، دین‌داری مسئولانه و ترویج اخلاق مدنی دینی) استفاده کند. تنهایی (۱۳۷۶)، معتقد است جامعه‌شناسی دینی سعی دارد موضوعات اجتماعی و نه صرفاً دینی و اعیان جامعه‌شناختی را با به کار بستن روش‌های علمی ولی در قالب و چارچوب مکتبی خاص، سنجیده و بررسی نماید.

مفهوم عملکرد

رهنورد (۱۳۸۷)، می‌گوید عملکرد در لغت یعنی حالت با کیفیت کارکرد. بنابراین، عملکرد سازمانی یک سازه کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد. بزاز جزایری (۱۳۸۷)، معتقد است سازمان‌ها برای حفظ حیات خود و پیشرفت در دنیای رقابتی امروز به بهبود مستمر عملکرد نیاز دارند. در مورد این که عملکرد چیست، نگرش‌های متفاوتی وجود دارد. می‌توان عملکرد را فقط سابقه نتایج حاصله تلقی کرد. از نظر فردی، عملکرد، معادل سابقه موفقیت‌های یک فرد است. تعاریف متفاوتی از عملکرد شده است که عبارتند از:

کین (۱۹۹۶)، معتقد است عملکرد، چیزی است که فرد به جا می‌گذارد و جدای از هدف است. برنادین^۲ و همکارانش (۱۹۹۵)، معتقدند که عملکرد باید به عنوان نتایج کار تعریف شود، چون نتایج قوی-ترین رابطه را با اهداف استراتژیک سازمان، رضایت مشتری و نقش‌های اقتصادی، دارد. در صورتی که عملکرد به گونه‌ای تعریف شود که هم رفتار و هم نتایج را در بر گیرد، دیدگاه جامع‌تری حاصل می‌گردد. تعریف بروم براچ^۳ (۱۹۸۸)، این ویژگی را دارد: عملکرد هم به معنای رفتارها و هم به معنای نتایج است. رفتارها از فرد اجرا کننده ناشی می‌شوند و عملکرد را از یک مفهوم انتزاعی به عمل تبدیل می‌کنند. رفتارها فقط ابزارهایی برای نتایج نیستند، بلکه به نوبه خود نتیجه به حساب می‌آیند. این تعریف از عملکرد، منجر به این نتیجه‌گیری می‌شود که هنگام مدیریت عملکرد گروه‌ها و افراد، هم ورودی‌ها (رفتار) و هم خروجی‌ها (نتایج) باید در نظر گرفته شوند. این مدل سطوح توانایی یا شایستگی و موفقیت-ها را همانند هدف‌گذاری و بازبینی اهداف، پوشش می‌دهد.

عملکرد سازمانی

عملکرد سازمانی کارکنان به عنوان یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های اندازه‌گیری میزان بهره‌وری در سازمان‌ها شناخته می‌شود. این عنصر یکی از مفاهیم بنیادین در مدیریت به شمار می‌رود. چرا که بسیاری از وظایف مدیریت بر اساس آن شکل می‌گیرد. همچنین موفقیت سازمان‌ها را می‌توان در آینه عملکردشان مشاهده کرد. عملکرد سازمانی پدیده‌ای پیچیده است که شاید ساده‌ترین تعبیر برای آن را بتوان مجموعه فعالیت‌های معطوف به دستیابی سازمانی دانست.

بریمانی و علیزاده باچی^۱ (۱۳۹۸)، معتقدند عملکرد سازمانی به چگونگی مأموریت‌ها و وظایف و فعالیت‌های سازمانی و نتایج آن‌ها اطلاق می‌شود. این مفهوم ارزش مورد انتظار سازمان تعریف می‌شود که یک فرد در یک دوره از زمان انجام می‌دهد. هر سازمانی برای نیل به عملکرد سازمانی مطلوب در جستجوی راه‌هایی است تا محیط را برای کارکنان مساعد سازد تا به درجه‌ای از توانایی برسند که تأثیرگذاری بیشتری بر روی کارشان داشته باشند. کیخا و عباسپور^۲ (۱۳۹۸)، می‌گویند موفق بودن یا نبودن سازمان‌ها با عملکرد کارکنان سنجیده می‌شود. عملکرد کارکنان تابع متغیرهای فردی نظیر توانایی‌ها، مهارت‌های ذهنی و روانی است. همچنین شامل متغیرهای روان‌شناختی مانند ادراک، نگرش، شخصیت، یادگیری، انگیزه است.

^۱. Kane
^۲. Bernadin
^۳. Brumbrach

پیشینه تحقیق

تاکنون تحقیقات مختلفی در خصوص نقش شاخص‌ها و فضایل مورد پسند از منظر اخلاق اسلامی (که در بندهای فوق اشاره شد) بر وضعیت عملکردی، کارایی و بهره‌وری کارکنان انجام شده است که در ادامه مطالب، به اهم موارد اشاره شده است:

فرزانه (۱۴۰۱)، وجود پیش‌فرض‌هایی لازم برای اخلاق حرفه‌ای مدرسان دانشگاه‌ها در آموزه‌های دینی را مطالعه نموده است. نتایج به دست آمده سه دسته پیش‌فرض عمده را برای ورود به عرصهٔ تعلیم و تربیت معرفی می‌کند. پیش‌فرض‌های اعتقادی: شامل باور کارآمدی ویژه انگیزه الهی، ایمان به نظارت دائمی خدا، باور داشتن هدف‌مندی آفرینش و خلیفه الهی انسان و پیش‌فرض‌های معرفتی: شامل والایی دانش و دانشوری، مقدم بودن تعلیم بر تزکیه از لحاظ فرایند و تقدم ارزشی تزکیه بر تعلیم، لزوم مخاطب-شناسی و پیش‌فرض‌های رفتاری: شامل آغاز کردن از خود و حفظ و تقویت جایگاه علمی خویش، رعایت وضعیت ظاهری مناسب، نظم و انضباط کاری، مهربانی با مخاطبان و صداقت و یکرنگی و مثبت‌نگری که نقش اساسی در دستیابی به اهداف آموزشی و پرورشی ایفاء می‌کند.

خراسانی (۱۳۹۷)، در راستای بررسی نقش ابعاد اخلاقی در بهسازی تبلیغ، بدین نتیجه دست یافته است که ابعاد اخلاقی افراد نقش عمده‌ای در بهسازی تبلیغ دارد. دین‌داری و آراستگی افراد به فضائل اخلاقی، شناخت کارگزاران را از ضرورت رعایت فضائل در محیط کاری آگاه‌تر می‌سازد. لذا اگر اعتقادات وی بر اساس باور قلبی باشد و از عمق جاننش بر خیزد، تأثیر دعوت او به ارزش‌های الهی نیز دو چندان می‌گردد. از این روی کارگزار با رویکردی اعتقادی به کار و زندگی کاری خود توجه خواهد نمود.

هدف مطالعه کوشکی، قلاوندی و قلعه‌ای (۱۳۹۶)، بررسی ارتباط بین سیرت نیکوی کارگزاران و رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه حکیم سبزواری بوده است. رفتارهای شهروندی سازمانی یا رفتارهای فرانشی، زائیدهٔ تعامل اخلاقیات و هنجارهای دینی با واقعیت‌های روزمره کاری و مسئولیتی می‌باشند. یافته‌ها نشان داد که سیرت نیکو، بر پا داشتن حق و عدل و دلسوزی ارتباط مستقیمی با رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کاری کارکنان داشته است؛ به عبارت دیگر، سیرت نیکو می‌تواند با ایجاد احترام، مسئولیت‌پذیری و اعتماد متقابل میان مدیران و کارکنان، موجب بروز رفتارهای شهروندی در میان کارکنان گردد. در نتیجهٔ این تعاملات، عملکرد کل سازمان نیز ارتقا می‌یابد.

رحیمی (۱۳۹۶)، در تحلیل رابطهٔ فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه کاشان بدین نتیجه دست یافت که مابین تمامی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با رفتار اخلاقی کارکنان (کرامت انسانی، امانت‌ورزی، رعایت عدالت، آزادی و رفتار اخلاقی) در جامعه تحت مطالعهٔ تحقیق، رابطه مثبت و معناداری وجود داشته است. در این مطالعه تأکید شده است که ترویج رفتار اخلاقی در دانشگاه در گرو تصور کارگزاران از فرهنگ سازمانی دانشگاه می‌باشد. دانشگاه برای نهادینه کردن اخلاق در فرهنگ سازمانی خود به ترویج مستمر و اثربخشی اخلاق در همهٔ ارکان سازمان نیاز دارد و توجه به نقش راهبردی دانشگاه

در ترویج رفتار اخلاقی در مشاغل و سازمان‌ها، ضرورت اخلاقی بودن سازمان دانشگاه را بیش از پیش آشکار می‌سازد.

تقی‌زاده و ضیائی حاجی پیرلو (۱۳۹۵)، در راستای بررسی روابط درونی مؤلفه‌های توان‌مندسازی کارکنان، به بررسی عوامل، راهکارها و فعالیت‌های توان‌مندسازی، در راستای ارتقای جوّ توان‌مندی با رویکردی سیستم‌نگر پرداخته‌اند. در این راستا، ارتباطات درونی بین عوامل و فعالیت‌های توان‌مندسازی، با ارائه الگوی توسعه یافته ساختاری - مقایسه‌ای (ISM) مورد بررسی قرار گرفته است. تفسیر یافته‌ها نشان داد که مطالعات مرتبط با توان‌مندسازی کارکنان در راستای ارتقای عملکرد و بهره‌وری کاری، عمدتاً حول سه محور: ارتباطی، انگیزشی و شناختی^۱ استوار بوده و از دیدگاه‌های متفاوتی، بر راهکارهای ارتقای توانایی کارکنان اشاره دارد. یکی از مؤثرترین راهکارهای افزایش عملکرد، بهره‌وری، ارتقای سطح فعالیت و میزان موفقیت در سازمان‌ها، توان‌مندسازی کارکنان است. در این راستا، نقش رویکردهای انگیزاننده و شناختی که عمدتاً بر پایه اخلاق و معرفت بنا نهاده شده‌اند، غیرقابل انکار می‌باشد.

محمدیاری (۱۳۹۵)، بدین نکته اشاره داشته است که امروزه بررسی تاثیر جنبه‌های اجتماعی، معنوی، عاطفی و رفتاری بر سلامت ذهن و کاهش مشکلات روان‌شناختی افراد نظر محققین و کاوشگران در این زمینه را بیش از گذشته به خود جلب نموده است. وی دریافت که بین معنویت و مشکلات سلامت روان در میان کارکنان اداره بهزیستی در شهر خوی ارتباط معناداری وجود داشته است.

تقی‌زاده، ضیائی حاجی پیرلو و شکری (۱۳۹۴)، در راستای بررسی رفتارهای فرانقشی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی با رویکرد سیستمی نشان دادند که کیفیت، کمیّت و انواع ظهور رفتارهای فرانقشی در میان کارگزاران دانشگاهی می‌تواند ریشه در عواملی هم‌چون شخصیت، فرهنگ، عقاید، اعتقادات و جهان‌بینی آن‌ها داشته باشد. در این مطالعه، سجایایی هم‌چون: امانت‌داری، رازداری، وفای به عهد، پاسداری از اموال سازمان، صداقت، معتمد بودن، کرامت، متانت، بزرگواری، عزت نفس، تغافل (چشمپوشی نمودن)، سخاوت، خیرخواهی، همدردی، نועدوستی، خدمتگزاری، امیدبخشی، مشکل‌گشایی، سعه صدر، بردباری، استقامت، مدارا، خویش‌داری، اغماض، قناعت، مثبت‌اندیشی، اعتماد، امیدواری، خوشبینی، تعاون، مشورت، هماهنگی، همکاری، جوانمردی، ایثار، شهامت، فتوت؛ خوش رفتاری، مهرورزی، تواضع، گشاده‌رویی، عدالت، انصاف، اعتدال، قسط، خردورزی، درایت، آزاداندیشی، واقع‌بینی، مسئولیت‌پذیری، وجدان کاری، فرمان‌پذیری، انتقادپذیری، قاطعیت، نظم آراستگی، انضباط اداری، برنامه‌ریزی و نکته‌سنجی در قالب یک سیستم مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که مؤلفه «خردورزی» بالاترین میزان برآیند شاخص اثرپذیری و «جوانمردی» بالاترین میزان برآیند شاخص اثرگذاری از منظر خبرگان تحقیق را داشته است.

اسکندری و ایراندوست (۱۳۹۴)، در راستای بررسی رابطه اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی دریافتند که وجود اخلاق کاری در کارکنان، اثر مستقیمی بر ارتقای عملکرد سازمان داشته است.

رعنایی کردشولی و همکاران (۱۳۹۲)، در بررسی و تبیین رویکردهای اخلاق‌مدارانه در قالب رفتارهای شهروندی سازمانی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی، با بهره‌گیری از رویکردی انتقادی به بیان دیدگاه‌ها و الگوهای موجود از منظر اعتقادات، اخلاقیات و آموزه‌های اسلامی به عنوان ریشه و عاملی بالقوه و بسیار قوی برای بروز این گونه رفتارها پرداخته‌اند. آن‌ها با بهره‌گیری از روش فراتحقیق، الگویی از رفتارهای فرانقشی کارکنان بر مبنای اخلاقیات، باورها و اعتقادات اسلامی عرضه نموده‌اند. در این مطالعه تاکید شده است که به دلیل مشترکاتی که بین رفتارهای شهروندی و ارزش‌های اخلاقی وجود دارد، آموزه‌های اخلاق اسلامی، منبع غنی و سرشاری برای تبیین این رفتارها به شمار می‌رود؛ بدین منظور، دین و ارزش‌های دینی می‌تواند از دو جهت به کمک سازمان آید: ۱. حوزه شناخت؛ ۲. حوزه بسترسازی. در حوزه شناخت، دین با غنی ساختن بینش و نگرش کارکنان نسبت به کار، مسئولان، مردم، حقوق و وظایف کارکنان را از درون پرورش می‌دهد؛ تا جایی که رفتارهای شهروندی را جزئی از وظایف خود به شمار می‌آورد؛ در حوزه بسترسازی نیز، دین به سازمان کمک می‌کند تا بر عوامل محیطی متمرکز شود و عوامل تأثیرگذار بیرونی را سامان دهد. در این مرحله، سعی می‌شود تا محیطی هر چه بهتر و مطلوب‌تر به منظور تقویت و ثبات رفتارهای شهروندی به وجود آید.

نصراصفهانی و همکاران (۱۳۹۱)، به بررسی تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه اصفهان پرداخته‌اند. نتایج نشان داد سیرت نیکوی مدیران بر عملکرد و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه اصفهان تأثیر مطلوب بر جای می‌گذارد.

بوداقی (۱۳۹۴)، به مطالعه سیرت نیکوی مدیران و رابطه آن با رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه پرداخته‌است. نتایج این مطالعه نشان داد که وجود سیرت نیکو در میان مدیران موجب پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی و مؤلفه‌های مربوط به آن در میان کارکنان می‌شود. همچنین، از منظر متغیرهای جمعیت‌شناختی افراد، تفاوتی در رفتار شهروندی سازمانی و سیرت نیکوی مدیران مشاهده نگردید.

خضری (۱۳۹۴)، رابطه رهبری معنوی مدیران و سیرت نیکوی مدیران را با رفتار شهروندی سازمانی در مدارس متوسطه را بررسی نموده است. یافته‌ها نشان داد میان متغیرهای سیرت نیکوی مدیران و رهبری معنوی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

هویدا و همکاران (۱۳۹۳)، در تحقیق خود به بررسی رابطه سیرت نیکو و کیفیت زندگی کاری با رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه اصفهان پرداختند. نتایج نشان داد کیفیت زندگی کاری بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مطلوبی داشته‌است.

حسن‌زاده ثمرین و سفیدکار (۱۳۹۳)، نشان دادند که ارتباط مثبت و معنی‌داری ما بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در جامعه تحقیق وجود دارد.

نتایج پژوهش نادری و اسدی (۱۳۹۳)، با عنوان «تحلیل تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر اعتماد، رفتار شهروندی سازمانی و تسهیم دانش کارکنان در صنعت نشر» بیانگر آن بود که به طور کلی سیرت نیکوی مدیران بر اعتماد و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیر دارد.

با توجه به موارد مطروحه در قالب ادبیات و پیشینه مؤلفه‌های اخلاق بر عملکرد سازمان، در مطالعه حاضر به بررسی نقش شاخص‌های اخلاق اسلامی بر عملکرد سازمانی کارگزاران با تکیه بر اندیشه امام خمینی (س) به طور خاص در زمینه مؤسسات آموزشی و پژوهشی در سطوح عالی پرداخته شده است.

روش‌شناسی

این تحقیق با توجه به هدف آن کاربردی، اما بر اساس روش تحقیق از نوع توصیفی بوده است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه اعضای هیات علمی و کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها ۷۸۰ نفر می‌باشد. با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه ارائه شده در رابطه (۱)، تعداد ۱۴۱ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شده است (۵۱). در این مطالعه، با استفاده از کران‌های بالا و پایین گزینه‌های هر یک از گویه‌ها به مقدار $\sigma = 0/67$ به دست آمده است. همچنین $Z_{0.05} = 1/96$ و $e = 0/1$ در نظر گرفته شده است.

$$(1) \quad n = \frac{NZ_{\alpha/2}^2 \bar{\sigma}_x^2}{e^2(N-1) + Z_{\alpha/2}^2 \bar{\sigma}_x^2}$$

در نهایت با استفاده از روش نمونه‌گیری ساده نمونه آماری مورد نیاز از جامعه تحقیق انتخاب شده است. از آن جایی که در این تحقیق به دنبال ارزیابی تأثیر رعایت اخلاق اسلامی بر عملکرد هستیم، لذا رابطه علت و معلولی بین متغیرهای تحقیق وجود دارد. همچنین به دلیل این که در این تحقیق متغیرهای مستقل دستکاری نمی‌شوند، بنابراین می‌توان گفت که این تحقیق، تحقیق علی یا پس از وقوع است (۵۱: ۵۵). همچنین در این تحقیق، برای گردآوری داده‌ها، از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. پس از نظر روش گردآوری داده‌ها، تحقیق حاضر، یک تحقیق میدانی به شمار می‌رود.

جهت افزایش روایی پرسشنامه ابتدا با مطالعات کتابخانه‌ای سعی شده است که مفاهیم و متغیرهای این تحقیق و چگونگی اندازه‌گیری آن‌ها به طور کامل روشن گردد، سپس پرسشنامه طراحی شده برای بررسی روایی در اختیار ۵ نفر از اساتید و صاحب‌نظران در زمینه مدیریت قرار گرفته و پس از اصلاحات لازم مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین برای بررسی پایایی پرسشنامه از شاخص آلفای کرونباخ استفاده شده و ضرایب به دست آمده برای هر کدام از سازه‌های تحقیق به همراه تعاریف عملیاتی آن‌ها در قالب جدول (۱) آمده است.

جدول شماره (۱): سازه‌ها و متغیرهای تحقیق به همراه مقادیر ضرایب بررسی پایایی آلفای کرونباخ

سازه	متغیر	تعداد گویه ارزیاب	آلفای کرونباخ متغیر	آلفای کرونباخ سازه
عملکرد	توانایی (دانش و مهارت‌های کارکنان به منظور انجام موفقیت‌آمیز وظایف‌شان)	۵	۰/۸۶	۰/۷۵
	وضوح (درک کارکنان از نقش آن‌ها در سازمان و روشن بودن چگونگی انجام آن)	۴	۰/۸۵	
	حمایت (کمک سازمانی برای تکمیل و اثربخش بودن در کار کارکنان)	۴	۰/۷۸	
	عوامل محیطی از قبیل (وجود منابع مالی کافی، شرایط فیزیکی محیط کار، وجود امکانات و تسهیلات، سیستم پاداش‌دهی و غیره که می‌توانند حتی با وجود داشتن تمامی توانایی، وضوح، حمایت و انگیزه لازم برای شغل، باز هم بر عملکرد اثرگذار باشند)	۳	۰/۷۸	
	مشوق (انگیزه و تمایل اعضاء هیات علمی و کارمندان برای انجام وظایف‌شان بدون هر گونه اکراه)	۴	۰/۷۶	
	ارزیابی (به بازخورد روزانه عملکرد کارکنان و بررسی‌های گاه به گاه)	۵	۰/۸۲	
	اعتبار (به تصمیم‌گیری معتبر و مناسب از سوی مدیران در خصوص مسائل مختلف سازمان)	۴	۰/۸۹	
	ایمان (تسلیم در برابر خدا و حق، انصاف در مقابل حق و عدالت)	۵	۰/۷۸	
	تقوا (امتنال اوامر الهی، دوری از نواهی او، آرامش و طمأنینه در سختی‌ها، عدم آزردن دیگران به زبان و عمل، اجتناب از سوء ظن، عیب‌جویی و غیبت)	۳	۰/۷۶	
	اخلاص (نیت پاک، تصمیم خالص و راستین، رضای خدا در بندگی، شایستگی)	۳	۰/۷۶	
اخلاق اسلامی	تواضع (فروتنی، افتادگی، دوری از کبر و غرور، ممانعت از خود برتری‌بینی)	۵	۰/۸۲	۰/۷۹
	توکل (خداحوری، تکیه بر خدا)	۵	۰/۸۸	
	برآورده کردن نیازهای مردم (خدمت‌رسانی، گره‌گشایی، کارگشایی، پیشگامی در خدمت، رفع نیاز و مشکلات دیگران)	۴	۰/۷۳	
	خوشرویی و حسن خلق (مهرورزی، تواضع، گشاده‌رویی)	۴	۰/۸۲	
	عفو و گذشت (کنترل و مهار خشم و عواطف، چشم‌پوشی از حقوق خود، صبر و شکیبایی)	۴	۰/۹۰	
	عدالت (انصاف، اعتدال، قسط)	۳	۰/۷۳	
	انتقادپذیری (نصیحت، تذکر، استماع قول، اتباع احسن، دعوت به خیر، و نهی از منکر)	۲	۰/۷۶	
	امانت‌داری (رازداری، وفای به عهد، صداقت، معتمد بودن)	۳	۰/۷۸	
	تعاون (همکاری، همدلی، مهربانی)	۴	۰/۹۲	
	مراقبت از بیت‌المال (استفاده بهینه از اموال عمومی، دقت و نظارت دقیق در خریدها؛ جلوگیری از سوء استفاده‌های شخصی، پاسداری از اموال، مراقبت از نیروی انسانی، شناسایی نیروی‌های کیفی، متخصص و مجرب، بهره‌برداری درست از آن‌ها)	۴	۰/۷۸	

با توجه یافته‌های جدول (۱) و این که مقادیر به دست آمده ضرایب آلفای کرونباخ در جدول مزبور برای تمامی متغیرها و سازه‌های تحقیق، همگی بالای ۰/۷ به دست آمده‌اند، می‌توان گفت که پرسشنامه تحقیق دارای میزان پایایی قابل قبولی می‌باشد.

از آن جایی که هدف اصلی پژوهش، شناسایی شاخص‌های اخلاقی از منظر جامعه‌شناسی دینی با توجه به متون اسلامی و اندیشه امام خمینی (س) است با تمرکز بر کلید واژه‌های اخلاق اسلامی و بیانات حضرت امام خمینی (س) سیزده شاخص اخلاقی کارگزاران شناسایی و دسته‌بندی شد که شامل: ایمان،

تقوا، اخلاص، تواضع، توکل، پرهیز از تکبر و غرور، برآورده کردن نیازهای مردم، خوشرویی و حسن خلق، عفو و گذشت، عدالت، انتقادپذیری، امانت‌داری، تعاون و مراقبت از بیت‌المال می‌شوند.

یافته‌ها

با توجه به این که در تجزیه و تحلیل مرتبط با فرضیات در تحقیق حاضر از آزمون‌های رگرسیون آماری استفاده شده است، لذا ابتدا بایستی شرایط پیاده‌سازی مدل‌های رگرسیونی بررسی شده و از تأمین آن‌ها اطمینان حاصل گردد. سپس یافته‌های مرتبط با مدل رگرسیونی ارائه شود. به طور کلی، جهت استفاده از رگرسیون خطی ابتدا باید پیش‌فرض‌هایی تحت عنوان کفایت رگرسیونی محقق شوند. اولین پیش‌فرض آن است که متغیر وابسته بایستی دارای توزیع نرمال باشد (۵۳). در تحقیق حاضر، برای بررسی فرض نرمال بودن توزیع داده‌های مربوط به متغیر وابسته از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بهره‌گیری شده است. در جدول (۲)، نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف به منظور تعیین نوع توزیع داده‌های متغیر وابسته (عملکرد کارکنان) آورده شده است.

جدول شماره (۲): آزمون کولموگروف-اسمیرنوف به منظور تعیین نوع توزیع داده‌ها برای متغیر وابسته

سطح معنی‌داری	کولموگروف-اسمیرنوف	انحراف معیار	میانگین	متغیر وابسته
۰/۰۶۳	۱/۳۵۸	۱/۰۹۰۳	۴/۰۰۶	عملکرد

با توجه به نتایج جدول (۲)، سطح معنی‌داری بزرگ‌تر از میزان حداقل معنی‌داری ۰/۰۵ محاسبه شده است، در نتیجه می‌توان گفت که توزیع متغیر وابسته نرمال است. دیگر پیش‌فرض استفاده از مدل‌های رگرسیونی، تحلیل واریانس رگرسیون در بررسی قطعیت وجود رابطه خطی ما بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته می‌باشد که از طریق آماره F برآورد می‌شود. نتایج مربوط به آماره مزبور، در جدول (۳) نشان داده شده است.

جدول شماره (۳): نتایج بررسی رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق

سطح معنی‌داری	آماره F	میانگین مربع	درجه آزادی	مجموع مربعات
۰/۰۰۰	۱۲۹۵/۵۸۶	۱۴۷/۳۳۲	۱۳	۲۳۵/۵۰۴
		۰/۰۷۵۱	۱۲۷	۷/۷۸۷
			۱۴۰	۲۴۳/۲۹۱

در تحلیل واریانس رگرسیون فرض صفر (H_0) بر این امر دلالت دارد که رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته وجود ندارد و مدل رگرسیونی از اعتبار ساقط است. فرض مقابل (H_1) نیز، بر

^۱. Kolmogorov- Smirnov

خلاف این امر دلالت دارد. به دلیل آن که سطوح معنی‌داری محاسبه شده برای این آماره در جدول (۳)، پایین‌تر از ۰/۰۵ محاسبه شده است، فرض مقابل تأیید می‌گردد؛ این امر نشان دهنده وجود رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته می‌باشد. بر همین اساس نیز می‌توان از معادله رگرسیون استفاده نمود. در ادامه، یافته‌های مربوط به بررسی نوع توزیع خطاها (e_i) در قالب جدول (۴) آورده شده است.

جدول شماره (۴): آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی شرط نرمال بودن توزیع خطاها (e_i)

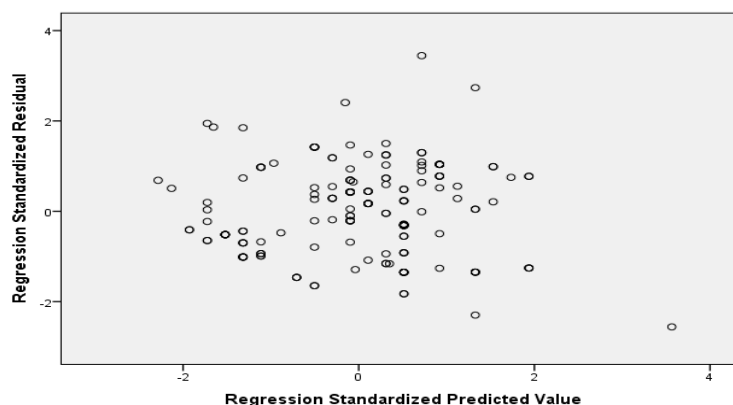
سطح معنی‌داری	کولموگروف-اسمیرنوف	انحراف معیار	میانگین	متغیر وابسته
۰،۹۶۵	۰،۳۹۱	۰،۳۹۴۳	۰،۰۰۰	عملکرد

با توجه به جدول (۴) مشخص است که توزیع خطاها برای مدل تشکیل شده نرمال می‌باشد. زیرا با توجه به این که $Sig > ۰/۰۵$ می‌باشد، بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که توزیع خطاها نرمال می‌باشد. در ادامه، یافته‌های مربوط به ارائه مدل رگرسیون گزارش شده است. در جدول (۵) آماره‌ها و ضرایب معادله برآورده شده گزارش شده است.

جدول شماره (۵): ضرایب نهایی برآورد شده برای مدل رگرسیونی

معنی‌داری	توزیع t	عامل تورم واریانس (VIF)	ضرایب استاندارد شده		ضرایب استاندارد نشده
			Beta	خطای استاندارد	Beta
۰،۰۱۹	۱۱،۰۷۸	-	-	۰،۰۲۱	۱۳،۰۵۱
۰،۰۰۰	۲،۶۷۴	۲،۴۷۵	۰،۴۳۳	۰،۰۴۸	۰،۴۷۲
۰،۰۰۷	۳،۳۵۹	۳،۵۷۴	۰،۲۸۱	۰،۰۴۹	۰،۲۶۶
۰،۰۰۰	۵،۸۰۲	۳،۱۰۸	۰،۱۵۹	۰،۰۴۸	۰،۱۷۷
۰،۰۰۰	۳،۳۷۲	۳،۰۹۸	۰،۱۲۰	۰،۰۳۸	۰،۱۱۴
۰،۰۰۲	۲،۷۰۶	۲،۷۸۸	۰،۱۲۲	۰،۰۳۹	۰،۱۲۷
۰،۰۰۴	۲،۹۶۶	۳،۱۷۸	۰،۱۱۹	۰،۰۷۷	۰،۱۲۹
۰،۰۴۳	۲،۹۴۸	۱،۹۷۴	۰،۲۱۱	۰،۰۴۷	۰،۲۰۷
۰،۰۴۰	۴،۰۲۵	۲،۷۴۱	۰،۰۹۹	۰،۰۳۴	۰،۱۰۴
۰،۰۲۴	۳،۸۶۵	۳،۹۹۷	۰،۱۰۷	۰،۰۵۲	۰،۰۹۸
۰،۰۰۰	۴،۹۳۱	۳،۱۲۹	۰،۲۳۳	۰،۱۰۶	۰،۲۳۸
۰،۰۰۲	۳،۱۷۰	۳،۲۰۷	۰،۱۲۰	۰،۰۳۵	۰،۱۲۰
۰،۰۰۱	۳،۷۲۳	۲،۴۵۴	۰،۱۳۵	۰،۰۴۶	۰،۱۳۳
۰،۰۰۹	۵،۰۳۸	۳،۵۴۸	۰،۱۰۲	۰،۰۲۱	۰،۱۰۱

یافته‌های جدول (۵) نشان می‌دهد که در مدل رگرسیون سطح معنی‌داری تمامی متغیرهای مستقل کمتر از ۰/۰۵ محاسبه شده است که نشان دهنده تأثیر متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته می‌باشد. به عبارت دیگر، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ ادعا نمود که اخلاق اسلامی دارای شاخص‌های: ایمان، تقوا، اخلاص، تواضع، توکل، برآورده کردن نیازهای مردم، خوشرویی و حسن خلق، عفو و گذشت، عدالت، انتقادپذیری، امانت‌داری، تعاون و مراقبت از بیت‌المال بر عملکرد کارکنان تأثیرگذار می‌باشد. یکی از مهم‌ترین مفروضات در استفاده از یافته‌های رگرسیون چندگانه خطی آن است که نباید ما بین متغیرهای مستقل رابطه‌ای خطی وجود داشته باشند (فرض عدم وجود همبستگی متغیرهای مستقل). همخطی زمانی وجود دارد که در یک مدل رگرسیون، همبستگی قوی بین دو یا چند متغیر مستقل (پیش‌بین) وجود داشته باشد (۵۰). همخطی تنها برای مدل‌های رگرسیون چندگانه‌ای که دارای بیش از یک متغیر مستقل هستند (همانند مدل تحقیق حاضر)، می‌تواند ایجاد مشکل کند. اندازه‌گیری همخطی مرکب با استفاده از عامل تورم واریانس یا VIF می‌تواند در بررسی این مفروضه برای مدل‌های رگرسیون چندگانه یک راه چاره باشد. با توجه به مقایر VIF گزارش شده در جدول (۵) ملاحظه می‌شود که مقدار این شاخص برای تمامی متغیرهای مستقل کمتر از ۵ به دست آمده است. در نتیجه می‌توان گفت که مشکل همخطی ما بین متغیرهای مستقل در مدل رگرسیونی تحقیق حاضر وجود ندارد. مشکل دیگر در کاربردهای رگرسیون چندگانه عدم وجود استقلال خطاها نسبت به مقادیر برآورد یا پیش‌بینی شده می‌باشد. وجود این مشکل تحت عنوان همسانی یا یکسان بودن واریانس خطاها نیز اشتهار دارد. برای بررسی این امر، نمودار پراکنش مقادیر خطاها (e) و متغیر مستقل در شکل زیر آورده شده است.



شکل شماره (۱): پراکنش ما بین مقادیر پیش‌بینی شده و خطاها (e_i)

بر اساس شکل (۱)، به نظر می‌رسد که الگوی خاصی برای توزیع خطاها بر اساس مقادیر پیش‌بینی شده وجود ندارد. بنابراین می‌توان گفت شرط همسانی واریانس خطاها برقرار است. لذا در یک جمع‌بندی می‌توان گفت که شرایط پیاده‌سازی رگرسیون خطی برقرار است. لذا، می‌توان به مدل رگرسیون چندگانه خطی مستخرج از جدول (۵) اعتماد نمود.

بحث و نتیجه‌گیری

تاریخ جوامع بشری نشان می‌دهد کارگزارانی در ایفای مسئولیت خویش موفق بودند که از عناصر مهم اخلاقی همانند ایمان، تقوا، تواضع، توکل، امانت‌داری و ... بهره گرفته‌اند. اندیشه‌های امام خمینی (س) یکی از منابع اخلاقی کارگزاران نظام مقدس جمهوری اسلامی است که کارگزاران بایستی به آن آراسته شوند تا با غلبه بر حب نفس، هوا و هوس و جاه‌طلبی، زمینه‌های پیدایش مدینه فاضله را مهیا کنند و سعادت دنیوی و اخروی خود و دیگران را تأمین نمایند. امید است کارگزاران محترم با کاربردی کردن شاخص‌های اخلاق اسلامی، در راه خدمت به اسلام و مسلمین موفق و مؤید به توفیقات الهی باشند.

یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد که از منظر جامعه‌شناسی دینی وجود و بروز فضایل و سجایای اخلاقی هم‌چون: ایمان، تقوا، اخلاص، تواضع، توکل، برآورده کردن نیازهای مردم، خوشرویی و حسن خلق، عفو و گذشت، عدالت، انتقادپذیری، امانت‌داری، تعاون و مراقبت از بیت‌المال در میان کارگزاران، بر ارتقای عملکرد در محیط دانشگاهی تأثیری مستقیم دارد. این یافته‌ها در راستای تأیید بخش‌هایی از یافته‌های مطالعاتی هم‌چون: فرزانه (۱۴۰۱)، خراسانی (۱۳۹۷)، اسکندری و ایراندوست (۱۳۹۴)، نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۱)، رعنائی کردشولی و همکاران (۱۳۹۲)، عباس‌زاده و همکاران (۱۳۹۴)، حکاک (۱۳۹۵)، مؤدب‌نیا (۱۳۹۲)، تقی‌زاده و ضیائی حاجی پیرلو (۱۳۹۵)، و رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲)، بوده است. در نهایت و در ارائه یک جمع‌بندی بر اساس آن چه در بخش‌های قبلی ارائه گردید، می‌توان بیان نمود که در نظام‌های دینی هدف از کارگزاری و مسئولیت، تلاش برای اجرای احکام الهی جهت رساندن بشر و عالم انسانیت به کمال و سعادت دنیوی و اخروی است. بنابراین کارگزاران این نوع حکومت‌ها باید شایسته‌ترین‌ها باشند و به فضایل اخلاقی آراسته گردند تا بتوانند این رسالت را به نحو احسن به انجام برسانند. این آراستگی شرط لازم و ضروری خدمتگزاری است و کارگزاران نظام اسلامی باید بدانند که نسبت به سایر مردم امتیاز خاصی ندارند مگر آن که در پیشگاه خداوند مسئولیت‌شان بیشتر است و آن‌ها علاوه بر مراعات حق و عدالت مؤظفانند با مردم به مهربانی و عطف رفتار نموده و مراتب احترام و ادب را رعایت نمایند.

تعارض منافع

«بنا بر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هر گونه تعارض منافع بوده است.»

منابع

1. Abbaspour, Abbas and Kikha, Ahmad. (2018). the relationship between organizational intelligence and organizational performance with the mediation of creativity (case study: University of Tehran), Journal of Innovation and Creativity in Human Sciences, Volume 8 - Number 4, P.p: 1-32.
2. Abbaszadeh, Reza & Mehdi, Salehi and Mohammad Reza, Bahmanesh. (2014). "The effect of the mediating variable of ethical climate on the relationship between ethical leadership and innovation and ethical behavior of Mashhad bank employees"; Ethical Research, Volume 6, Number 2, P.p: 27-40.
3. Abdullahi, Bijan. (2014). "The relationship between organizational commitment and spirituality in the workplace with ethical behavior"; Ethics in behavioral sciences; Volume 9, Number 4, P.p: 1-10.
4. Abd al-Sattar Executive. (2001). "Alawi Manifesto in Farman Be Malik", Navid Islam Publishing House, Qom.
5. Boudaghi, Hassan, (2014). "Study of good character of managers and its relationship with organizational citizenship behavior (case study: employees of Urmia University)", master's thesis in the field of educational management, part-time education center, Urmia University.
6. Brimani, Abolqasem & Alizadeh Paji, Vahid. (2018). the relationship between organizational creativity and happiness with the organizational performance of road and transport department employees, Journal of Innovation and Creativity in Human Sciences, Volume 9, Number 3, P.p: 1-24.
7. Delshad Tehrani, Mustafa. (1998). "Sunshine Government, Andishe and the Governmental Way of Ali (Ali (A))", Andishe Javan, Tehran.
8. Eskandari, Stireh and Mansour, Irandoust. (2014). "The relationship between work ethics and organizational citizenship behavior with organizational performance", Ethics in Science and Technology Quarterly; Year 10, Vol. 4, P.p: 107-114.
9. Fakhimi Azar, Siroos. (2011). "Fundamentals of Islamic Management", Islamic Azad University Publications, Tabriz, 4th edition.
10. Falsafi, Mohammad Taqi. (1957). "Philosophical Discourse of Ethics", Islamic Maarif Publishing House, Tehran, second edition.
11. Farzaneh, Abdul Hamid. (2022). "Religious foundations of the presuppositions of professional ethics of teachers and university faculty members", Ethical Researches, year 12, number four, P.p: 141-160.
12. Foroughi, Mohammad Ali. (1931). "The Path of Wisdom in Europe", Majlis Press, Tehran.
13. Hakak, Mohammad. (2015). "Effect of moral climate and moral ideology on improving the moral judgment of management students", management researches in Iran; Volume 20, Number 4, P.p: 35-50.
14. Harrani, Ibn Sha'ba. (2005). "Tahf al-Aqool on Al-Ar-Rasul (PBUH)", translator: Ali Akbar Ghafari, Islamiya Publications, Qom.
15. Hassanzadeh Somarin, Toraj and Sepideh, Sefidkar. (2013). "Investigating the relationship between organizational virtue and organizational citizenship behavior"; Management Studies Quarterly (Improvement and Transformation); Year 23, No. 76, P.p: 141-155.
16. Heydari, Ali Mohammad. (2007). "Legal treatise of Imam Sajjad (a.s.)", Naraghi Publications, Qom, 7th edition.

17. Ibn Athir, Mubarak bin Muhammad. (1988). "Al-Nahiya fi Gharib al-Hadith and Al-Athar", researcher: Tanahi, Mahmoud Muhammad, Isma'alian Press Institute, Qom.
18. Imam Ali (pbuh). (2006). "Nahj al-Balagheh", translation: Dashti, Muhammad, Quds Publications, Qom, 7th edition.
19. Imam Sajjad (AS). (2007). "Sahifah Sajjadiyeh", Publications of the Ministry of Guidance, Farhang Entrepreneurs Company, Tehran.
20. Imam Khomeini, Ruhollah. (1992). "Explanation of 40 Hadiths", Imam Khomeini Publication Institute, Tehran.
21. Imam Khomeini, Ruhollah. (2004). Commentary on 40 Hadiths, Tehran: Imam Khomeini Works Editing and Publishing Institute, Aruj publishing house, 29th edition.
22. Imam Khomeini, Ruhollah. (2006). "Sahifeh Imam, collection of works of Imam Khomeini", volume 22, Imam Khomeini Works Publication Institute, Arouj publishing house, Tehran.
23. Khani Jazni, Jamal. (2008). "Work ethics and work conscience in entrepreneurship"; The Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology; Volume 3, No. 3, P.p: 91-96.
24. Khazri, Shahabeddin. (2014). "The relationship between organizational citizenship behavior and the spiritual leadership of principals and the good character of principals in Ashnoye secondary schools" master's thesis in the field of educational management, part-time education center, Urmia University.
25. Khorasani, Lotfollah. (2017). "The Role of Ethical Aspects in Improving Advertising", Akhlaq Scientific-Promotional Quarterly, 14 (29), P.p: 57-75.
26. Khosrow Panah, Abdul Hossein. (2004). Islamic ethics lessons, Qom, Center for cultural studies and researches of the seminary.
27. Koleini, Mohammad bin Yaqoub. (1985). "Esul Kafi", Ilmia Islamic Publications, Tehran, Volume 2.
28. Koshki, Manijeh & Hassan, Qalavandi and Alireza, Qalaei. (2016). The relationship between good character as a moral principle and organizational citizenship behavior, Akhlaq scientific-promotional quarterly, 13 (49), P.p: 73-91.
29. Laithi Wasti, Kafi al-Din Abi al-Hassan Ali. (1998). "Ayun al-Hakm wa al-Mo'az", researcher: Hossein Hosni, Dar al-Hadith, Qom, first edition.
30. Mahdavi Kenny, Mohammad Reza. (2016). Practical ethics, Qom, Jamkaran Publications.
31. Majlisi, Mohammad Baqer. (1982). "Bihar al-Anwar", Dar Ihya al-Trath al-Arabi, Beirut, vol. 71 and 103. and 103.
32. Meshkini, Ali. (1982). "Islamic Ethics", Wal Asr Publishing House, Tabriz.
33. Moadabnia, Motahera. (2012). "Analysis of organizational culture and its relationship with teachers' professional ethics"; Master's thesis, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Sistan and Baluchistan.
34. Mohammadi Ray Shahri, Mohammad. (2002). "Mizan al-Hikma" translated by: Sheikhi, Hamidreza, Dar al-Hadith, Qom, third edition.
35. Mohammadyari, Qasim. (2015). investigating the relationship between spiritual beliefs and the mental health of the welfare workers of Shahr Khoi, 2015. Islamic Moral Values Psychology Quarterly, 1 (1), P.p: 103-109.
36. Moin, Mohammad. (2008). "Persian culture of Moin", Farhang Nama, Tehran, first edition.

37. Motahari, Morteza. (2005). "Ethical Philosophy", Sadra Publishing House, Tehran, twenty-seventh edition.
38. Muhaddith, Javad. (20015). "Ethics of Society", Bostan Kitab Publishing House, Qom.
39. Naderi, Amin and Ali, Asadi. (2013). "Analysis of the effect of managers' good character on trust, organizational citizenship behavior and employee knowledge sharing: an empirical study in the publishing industry"; Katabmehr analytical research quarterly; No. 15, P.p: 82-104.
40. Nejati Hosseini, Seyyed Mahmoud. (2009). "Sociology of Religion and Religious Sociology and Society-Theology", Islam and Social Sciences Two Quarterly, Vol. 2, Vol. 4, P.p: 120-77
41. Qanbari, Bakhshali. (2015). Psychology of Truthfulness in Nahj al-Balagheh, Islamic Moral Values Psychology Quarterly, 1 (1), P.p: 81-103.
42. Rahimi, Hamid. (2016). "Analysis of the relationship between organizational culture and ethical behavior of employees of Kashan University", Akhlaq scientific-promotional quarterly, 13 (49), P.p: 91-117.
43. Rahimi, Hamid and Razieh, Aghababai. (2012). "The relationship between organizational culture and professional ethics of Kashan University faculty members"; Quarterly magazine of education strategies in medical sciences; Volume 6, No. 2, P.p: 61-67.
44. Rahnavard, Farajollah. (2007). effective factors on improving the performance of Iran's public sector organizations, Executive Management Research Journal, Volume 1-8, Number 31, P.p: 77-100.
45. Ranaei Kordasholi, Habib Elah & Abdul Ali Shekar, Seyed Mohammad Hashim and Pourmola, Zahra Sadat Shahidian. (2012). "Explaining the Behavior of Organizational Citizens Based on Islamic Teachings", Two Scientific-Research Quarterly Journals of Islamic Management, Year 21, Number 1, P.p: 45-82.
46. Rezaei, Bijan and Abdulzahra Haitham, Obeid. (2014). "Investigation of the effects of organizational citizenship behavior on the creativity of Razi University employees"; International Conference on Management, Economics and Industrial Engineering, June 26; P.p: 1-11.
47. Rouhaninejad, Hossein. (2012). "Tawakkul", Young Thought Center, Tehran.
48. Sheikh Mofid, Muhammad bin Al-Nu'man. (2000). "Al-Ikhtasas", Research: Ghafari, Ali Akbar, Sadouq School Publication, Tehran.
49. Sheikh Tusi, Mohammad Bin Hasan. (1985). Tehzeib al-Ahkam, Volume 6, Tehran, Dar al-Katb al-Islamiya Publications.
50. Taghizadeh, Hoshang & Mustafa, Ziaei Hajipirlou and Abdul Hossein, Shokri. (2014). investigating extra-role behaviors based on Islamic teachings with a systemic approach, Islamic Management Quarterly, 23 (3), P.p: 143-168.
51. Taghizadeh, Hoshang and Ghaffar, Tari. (2006). Graphic model of research method in human sciences, Hafiz Publishing House, Tehran, first edition.
52. Taghizadeh, Hoshang and Mustafa, Ziaei-Haji Pirlo. (2016). investigation of the internal relationships of the components of employee empowerment with the development of a structural-comparative model, human resources management researches, eighth year, number 2 (24 consecutive), P.p: 85-111.
53. Taghizadeh, Hoshang and Mustafa, Ziaei-Haji Pirlo. (2017). an introduction to the application of correlation and statistical regression, author's publisher, Tabriz, first edition.

-
54. Tamimi Amadi, Abd al-Wahed. (2012). "Gharral al-Hakm and Darr al-Kalam", translator: Mohammad Rahmati, Sobh Pirouzi, Qom, 4th edition.
 55. Tanhahi, Hossein. (1997). "Sociology of Religion, Religious Sociology and Islamic Sociology", Epistemological Studies in Islamic University, No. 1, P.p: 8-16.
 56. The Prophet (pbuh). (2006). "Nahj al-Fasaha", translator: Kerami Faridni, Ali, Hallam Publications, Qom.
 57. Tirgar, Hedayat and Mohsen, Kamali. (2015). "Investigating the relationship between spiritual health and organizational transparency in the moral behavior of Rafsanjan Municipality employees"; Progress Management Quarterly; Volume 2, Number 1, P.p: 53-71.