

Identifying the Components of Ethical Organizations from the Viewpoint of the Holy Qur'an and Nahj al-Balaghah

Golara Pourmojarab *

Hassan Zarei **

Ali Asghar Pourezzat ***

Hamid Reza Yazdani ****

Abstract

The formation of moral organizations entails identification of the components on the basis of which behavioral dos and don'ts can be identified. Moral components make sense on the basis of the worldview of individuals. The most profound definition of morality can be found in the Islamic worldview. Hence, the components of moral organization were identified on the basis of Islamic viewpoint. The verses of the Holy Qur'an and the content of Nahj al-balaghah were studied through thematic analysis resulting in 68 basic themes, 16 organizing themes and two integrative themes. The integrative theme of organizational factors included organizing themes, meritocracy, teaching ethical principles, participatory decision making, proper use of organizational resources, moderation, organizational justice, predictability, creating a system of reward and punishment on the basis of performance, and creating supervisory units. Human components included organize themes of citizenship organizational behavior, avoidance of authoritarian behavior, moral performance, respect for individuals, respect for privacy, keeping self-esteem, and non-abuse of official position.

Keywords: *moral organizations, ethical components in organizations, Islamic ethics in organizations, management, organizations, the Holy Quran and Nahj al-Balaghah.*

* PhD candidate of public administration, organizational behavior, The University of Tehran, Aras Campus pourmojarab@ut.ac.ir

** Professor at Faculty of Management and Accounting, Farabi Campus, visiting professor at Aras International Campus of the University of Tehran matin@ut.ac.ir

*** Corresponding author, professor at Faculty of Management and Accounting, visiting professor at Aras International Campus of the University of Tehran pourezzat@ut.ac.ir

**** Assistant professor, Faculty of Management and Accounting, Farabi Campus, visiting professor at Aras International Campus of the University of Tehran hryazdani@ut.ac.ir

شاپا چاپی: ۶۹۸۰ - ۲۲۵۱
شاپا الکترونیکی: ۵۲۳۴ - ۲۶۴۵

نشریه علمی
«مدیریت اسلامی»

(بهار ۱۳۹۹، سال ۲۸، شماره ۱: ۱۷۴ - ۱۴۹)



شناسایی مؤلفه‌های سازمان اخلاقی از دیدگاه قرآن و نهج البلاغه

حسن زارعی‌متین **

حمیدرضا یزدانی ***

پذیرش نهایی: ۱۳۹۹/۰۱/۱۸

گل آرا پورمجرب *

علی اصغر پورعزت ***

دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۵/۰۵

چکیده

تحقق سازمانهای اخلاقی نیازمند شناسایی مؤلفه‌هایی است که بتوان براساس آنها بایدها و نبایدهای رفتاری را تعیین کرد. مؤلفه‌های اخلاقی براساس جهان‌بینی افراد معنا پیدا می‌کند و والاترین تعریف نسبت به اخلاق در جهان‌بینی اسلامی قابل مشاهده است؛ از این‌رو شناسایی مؤلفه‌های سازمان اخلاقی نیز براساس مکتب اسلام انجام شده است؛ بدین‌منظور با استفاده از تحلیل مضمون، آیات قرآن کریم و گزاره‌های نهج‌البلاغه مورد مطالعه و تدبر قرار گرفت و ۶۸ مضمون پایه، ۱۶ مضمون سازمان‌دهنده و دو مضمون فراگیر مشخص شد. مضمون فراگیر عوامل سازمانی شامل مضمونهای سازمان‌دهنده شایسته‌سالاری، آموزش اصول اخلاقی، تصمیم‌گیری مشارکتی، استفاده صحیح از منابع سازمانی، رعایت اعتدال، عدالت سازمانی، پیش‌بینی‌پذیری، ایجاد نظام تشویق و تنبیه براساس عملکرد و ایجاد واحدهای نظارتی را مورد توجه قرار داده است و مؤلفه‌های انسانی، مضمونهای سازمان‌دهنده رفتار شهروندی سازمانی، پرهیز از رفتارهای آمرانه، عملکرد اخلاقی، حفظ احترام افراد، رعایت حریم خصوصی افراد، حفظ عزت‌نفس، سوءاستفاده نکردن از پست و مقام را مدنظر دارد.

کلیدواژه‌ها: سازمان اخلاقی، مؤلفه‌های اخلاق در سازمان، اخلاق اسلامی در سازمانها، مدیریت سازمان و قرآن کریم و نهج‌البلاغه.

* دانشجوی دکتری رشته مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی پردیس بین‌المللی ارس دانشگاه تهران

pourmojarab@ut.ac.ir

matin@ut.ac.ir

pourezzat@ut.ac.ir

hryazdani@ut.ac.ir

** نویسنده مسئول: استاد دانشکده مدیریت و حسابداری پردیس فارابی دانشگاه تهران

*** استاد دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

**** استادیار دانشکده مدیریت و حسابداری پردیس فارابی دانشگاه تهران

مقدمه

اخلاق در سازمان جزو مباحثی است که در چند دهه اخیر وارد ادبیات سازمان و مدیریت شده و دیگر مفاهیم سازمانی را نیز تحت تأثیر قرار داده است. دامنه این تأثیر را می‌توان از مباحث رهبری تا کنترل کیفیت و حقوق مشتریان و کارکنان سازمانها مشاهده کرد. سازمانهای مختلف بسته به میزان پایداری و لحاظ نمودن اصول اخلاقی در تعریف اهداف و خط‌مشی‌گذاریهای سازمان از سطح بلوغ اخلاقی متفاوتی برخوردار هستند. عده‌ای از دانشمندان مدیریت بر مبنای نظریه‌های روانشناختی کلبه‌گ پنج سطح از بلوغ اخلاق را در سازمانها ارائه کرده‌اند که عبارت است از: سازمان غیر اخلاقی، سازمان قانون‌نگرا، سازمان اخلاقی ابزار انگارانه، سازمان اخلاقی فردگرا و سازمان هویت اخلاقی. بالاترین سطح این تقسیم‌بندی را می‌توان هم‌تراز با سازمان اخلاقی تلقی کرد. در این سازمانها، وظایف و انتظارات اخلاقی فراتر از اخلاق حرفه‌ای است که صرفاً به کارکنان معطوف است و با نگاه سیستمی به سازمان به دنبال تعریف اهداف و برنامه‌های اخلاقی، تدوین قوانین اخلاقی، نهادینه‌سازی رفتارهای اخلاقی، ایجاد جوسازمانی اخلاقی و توسعه ارتباط اخلاقی با محیط است. در این سازمانها رفتارهای اخلاقی جنبه تشریفاتی و یا تبلیغاتی و رسانه‌ای ندارد و تمام مراجعه‌کنندگان و ذی‌نفعان و آحاد جامعه می‌توانند به اخلاقی بودن آنها رأی دهند. در تعریف سازمان اخلاقی چنین آمده است که «اولاً مدیران و کارمندانی که در آن سازمان مشغول فعالیت هستند، افراد اخلاقی باشند؛ افراد درون و بیرون سازمان به آنها اعتماد و با افراد دیگر، درست رفتار کنند و در روابط خود با دیگران اخلاقی باشند. ثانیاً رهبران آن سازمان، اخلاقی باشند؛ یعنی به ارزش اخلاقی متعهد باشند و در سراسر سازمان به افراد کمک کنند و به ارزشها تجسم بخشند و آنها را منعکس کنند و نهایتاً، ساختارها و نظامهای سازمان، برنامه‌ها و موقعیت‌های مربوط به اجرای برنامه‌های اخلاقی را بپذیرند.» (زارعی‌متین، غریبی‌یامچی، نیک‌مرام و دیگران، ۱۳۹۰). در این تعریف بر رفتارهای اخلاقی از سوی مدیران و کارکنان و وجود ساختارهای سازمانی پذیرنده اخلاق تأکید شده؛ اما به اینکه چه مؤلفه‌هایی این رفتارهای اخلاقی را شکل می‌دهد، اشاره‌ای نشده است.

تحقق سازمان اخلاقی نیازمند شناسایی مؤلفه‌هایی است که بتوان براساس آنها خط‌مشی اخلاقی سازمان را تدوین کرد. مؤلفه‌های اخلاقی غالباً بیان رسمی ارزشها درباره مسائل معین است که

به‌عنوان خطوط راهنمایی استفاده می‌شود که باید‌ها و نباید‌ها را مشخص سازد؛ بنابراین می‌توان مؤلفه‌های اخلاقی را فراهم‌کننده زمینه نظارت و کنترل بر رفتار سازمان اخلاقی دانست؛ چرا که مؤلفه‌ها معیار صحیح رفتار در موقعیت‌های مختلف را بیان می‌کند و براساس آن تعیین می‌شود که آیا از اخلاق تخطی شده است یا نه (محمدی و گل‌وردی، ۱۳۹۲).

به‌منظور شناسایی و اطمینان از صحت مؤلفه‌های اخلاقی و نیز بهره‌مندی از پشتوانه اجرایی نیاز است مؤلفه‌ها براساس یک مکتب اخلاقی تعیین شود. مکاتب اخلاقی ارائه‌کننده ارزشهای پایدار به‌منظور تعیین استانداردهای رفتاری و شکل‌دهی به معیارهای سعادت و کمال است. (عباسی و فیضی، ۱۳۹۲؛ دفت، ۱۳۸۰). با بررسی مکاتب و دیدگاه‌های مختلف اخلاقی می‌توان نتیجه گرفت که نگرش درباره سازمان اخلاقی را عمدتاً می‌توان در آموزه‌های اسلامی مشاهده کرد. اسلام کار را هم‌تراز عبادت می‌داند و بدین ترتیب به آن شرافت و فضیلت بخشیده است (صیادی‌تورانلو و ثقفی، ۱۳۹۶) و مبانی خدا‌شناختی، جهان‌شناختی و انسان‌شناختی مکتب اسلامی پیوند اخلاق با کار را اجتناب‌ناپذیر می‌داند (مشایخی‌پور، ۱۳۹۰).

پژوهشگران بسیاری در زمینه اخلاق در سازمان براساس مبانی دین اسلام قلم زده‌اند که عموماً تأکید این پژوهشها بر حوزه‌های اخلاق حرفه‌ای با محوریت رفتارهای پسندیده از سوی کارکنان و یا مدیران، بررسی تأثیر یک مؤلفه سازمانی بر میزان احساس جو اخلاقی در سازمان و... بوده؛ اما متأسفانه کمتر به بحث اخلاق با رویکرد سیستمی پرداخته شده است به‌گونه‌ای که بتوان براساس آن الگویی جامع به‌منظور شناخت سازمان اخلاقی از غیر اخلاقی ارائه کرد؛ از این‌رو در این پژوهش، مؤلفه‌های سازمان اخلاقی با مطالعه و تدبر در آیات قرآن کریم (که مبنای دین اسلام) و خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمتهای کتاب شریف نهج‌البلاغه (مهمترین منبع اسلام پس از قرآن و اصلی‌ترین کتاب در زمینه اداره حکومت اسلامی)، شناسایی، و در قالب مباحث آشنای مطرح در علم رفتار سازمانی ارائه شده است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

بنیانهای هر نظریه علمی بر پایه یک جهان‌بینی قرار دارد. شاید بتوان ادعا کرد که بیشترین تأثیر در الگوی هر نظریه، همین جهان‌بینی خواهد بود (رستم‌زاده‌گنجی، ضماهنی، فروزنده

دهکردی و دیگران، ۱۳۹۶: ۱۰). همچنین زیربنای قوام و سازمان‌یابی اخلاق در سازمان بشدت تحت تأثیر بنیانهای فکری، مباحث فرهنگی و ارزشی مکاتب مختلف اخلاقی است که بینش و نوع نگاه مدیران و کارکنان اداری را به خود، مردم، مسئولیت و وظایف آنها شکل می‌دهد؛ بنابراین داشتن جهان‌بینی مناسب برای ارائه نظریه در حوزه اخلاق در سازمان ضروری است.

بسیاری از فضایل و رذایل میان مکاتب اخلاقی، مشترک است (عزیزآبادی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۸). آنچه میان این مکاتب و نظریه‌ها تمایز ایجاد می‌کند، توجه به فلسفه و غایت اخلاق است. لورنس کولبرگ از روانشناسان مشهور، که از سال ۱۹۴۸ تا اواخر قرن بیستم درباره اخلاق مطالعات گسترده‌ای انجام داده، معتقد است آنچه در عمل اخلاقی باید مهم تلقی شود "نه خود عمل اخلاقی" بلکه "پشتوانه و زیربنای استدلال عمل اخلاقی" است (جاویدان، دهقان، شمسی کوشکی و دیگران، ۱۳۹۱: ۲۰).

مبنای استدلال مکاتب اخلاقی را می‌توان در دو دسته مبتنی بر دین و مبتنی بر عقل انسان تقسیم کرد. در رویکرد دینی اعتقاد بر این است که خدای حکیم انسان را آفریده و به زوایای پنهان و اسرار درونی وی آگاه است؛ بنابراین برای هدایت و تربیت انسان برنامه‌ای خاص ارائه کرده که از طریق وحی و دین فرستاده شده است (عزیزآبادی و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۰). در مکاتب اخلاقی غیردینی، استدلال بر پایه عقل، تجربه و احساسات انسانی پایه‌ریزی شده است. براساس بررسیها غالب این مکاتب به دلیل نبود یا کم‌رنگ بودن ارزشهای پایدار، دچار چالش و نسبی‌گرایی هستند (عزیزآبادی و مرتضوی، انصاری اول و دیگران، ۱۳۹۵: ۱۷)؛ از این‌رو نمی‌توانند انسان را به سعادت و کمال حقیقی برسانند. جزئیات رفتار اختیاری انسان به گونه‌ای است که عقل آدمی به تنهایی نمی‌تواند زشتی و زیبایی آنها را درک کند؛ بنابراین گرچه کلیات ارزشهای اخلاقی - که قلمرو حداقلی اخلاق را تشکیل می‌دهد - بدون گزاره‌های دینی قابل تشخیص است، درک بسیاری از مصداقها و جزئیات احکام اخلاقی به دین و آموزه‌های دینی وابسته است (خسروپناه، ۱۳۹۱: ۴۹)؛ پس می‌توان نتیجه گرفت مکاتب اخلاقی دینی می‌توانند در عرضه رهنمودهای اخلاقی موفقتر باشند. در ادامه تعدادی از مکاتب اخلاقی و انتقادات بر آنها در جدول آورده شده است.

جدول ۱. مکاتب مختلف اخلاقی و نقد بر آنها (اقتباس از عزیزآبادی و مرتضوی، انصاری اول و دیگران، ۱۳۹۵)

مکتب اخلاقی	محور	نقد وارد بر آن
جامعه‌گرایی	انسانها به اطاعت از جامعه مجبور هستند.	اصلاح جامعه و حذف رسوم غلط بسیار دشوار است.
قراردادگرایی	توافق افراد خاص در وضعیتی خاص	می‌تواند به سوءاستفاده افرادی منجر شود که در این جمع خاص قرار دارند؛ پیروی از قوانین بدون توجه به نتایج می‌تواند در برخی موارد پیامدهای بد داشته باشد.
لذت‌گرایی	عملی که لذت و مطلوبیت بیشتری دارد.	لذت‌گرایی افراطی و غفلت از پیامد لذت
سودگرایی	فایده یا خیر عمومی	قربانی شدن فرد و توجه نکردن به خواسته‌های اقلیت
قدرت‌گرایی	عدم تساوی انسانها	تسلط اقلیت قوی به اکثریت ضعیف، بی‌توجهی به کرامت انسانها
وظیفه‌گرایی	معیار فعل اخلاقی ادای تکلیف عقلانی است.	عدم امکان کنترل کامل بر انگیزه افراد
سعادت‌گرایی	فضیلت اخلاقی نقطه اعتدالی بین دو رذیلت افراط و تفریط اخلاقی است.	تعیین این حد چالش برانگیز است.
اخلاق اسلامی	دستور و رضایت خداوند	---

یکی از مکاتب دینی، که به بحث اخلاق بسیار توجه کرده، دین مبین اسلام است. اهمیت اخلاق در اسلام تا جایی است که قرآن کریم، اخلاق را جزو اهداف اصیل نبوت عام می‌شمارد^۱ (جاویدان، دهقان، شمسی کوشکی و دیگران، ۱۳۹۱: ۲۰؛ جوادی آملی، ۱۳۸۸: ۲۳۹). در بسیاری از آیات قرآن کریم و احادیث پیامبر اکرم(ص) و ائمه اطهار نیز می‌توان آموزه‌های اخلاقی را مشاهده کرد که همگی نشانگر توجه اسلام به اخلاق است. جایگاه اخلاق در اسلام را می‌توان در حدیث «الْأَسْلَامُ حُسْنُ الْخُلُقِ» (متقی، ۱۴۱۹: ۱۷ق، حدیث ۵۲۲۵) مشاهده کرد.

۱. در کتابهای مختلف نیز روایت «إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ: به راستی من مبعوث شدم تا مکارم اخلاق را کامل کنم» به پیامبر اسلام(ص) نسبت داده شده است (مجلسی، محمدباقر، بحار الانوار، ج ۱۶: ۲۱۰ و ج ۶۸: ۳۸۲، بیروت، دار احیاء التراث العربی، ۱۴۰۳ق).

برخلاف دیگر مکاتب، که در جدول ۱ اشاره شد، مبنای ارزشهای اخلاقی در مکتب اسلام ناشی از امیال و افکار انسانی نیست که موجب خسران فرد یا جامعه شود، بلکه منبع فرمانها و ملاک عمل، آموزه‌های هدایت بخشی است که از جانب خالق حکیم وحی شده است (خان‌بیگی، ۱۳۹۶) که به صورت مجموعه‌ای از آموزه‌ها از آیات قرآن کریم، احادیث و روایات و شیوه زندگی ائمه و دیگر منابع معتبر دینی قابل استنباط است که راه و رسم زیستن شایسته را ترسیم کرده است.

آموزه‌های اخلاق در اسلام به اخلاق فردی محدود نمی‌شود بلکه اخلاق اجتماعی و اخلاق حکومتداری را نیز شامل می‌شود؛ از این رو می‌توان براحتی آن را با اخلاق سازمان منطبق کرد؛ زیرا به هر سه سطح فرد، گروه و سازمان پرداخته شده است؛ به عنوان مثال می‌توان بیانات و فرمانهای متعددی را که مستقیم و یا غیرمستقیم به بحث اخلاق بویژه در زمینه اداره جامعه اشاره می‌کند در خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمتهای حضرت علی(ع) مشاهده کرد.

درباره اخلاق در سازمان براساس مکتب اسلام تحقیقات گوناگونی انجام شده است که در ادامه نتایج برخی از آنها آورده شده است:

محمدی و گل‌وردی (۱۳۹۲) به شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه قرآن، سیره نبوی و علوی و آموزه‌های مهدوی پرداخته‌اند. مؤلفه‌های شناسایی شده در این پژوهش که با استفاده از شیوه تحلیل تم انجام شده عبارت است از: رعایت حقوق دیگران، میانه‌روی و اعتدال، امانت‌داری، مسئولیت‌پذیری، شهامت در رأی، عدالت و دادورزی، فروتنی در برابر دیگران، صبر و بردباری، صداقت، رازداری، شفافیت و وفاداری.

محمدی، حجازی‌فر و قاسمی‌نژاد (۱۳۹۵) با استفاده از تحلیل مضمون آیات قرآن، ارزشها و باورهای را شناسایی کرده‌اند که در هدایت و کنترل رفتار سازمانی مؤثر است. نتایج این تحقیق حاکی است که باور و اعتقاد به شش مضمون سازمان‌دهنده ثبت و ضبط عملکرد (رفتار، گفتار، نیت)، علم خدا بر عملکرد انسان (رفتار، گفتار، نیت)، ارائه عملکرد و آگاه کردن انسان نسبت به عملکرد خودش، مرگ و بازگشت انسان به همراه عملکرد، محاسبه دقیق عملکرد و داوری بدون ظلم، پاداش و کیفر رفتار بر مبنای عملکرد در هدایت و کنترل رفتار سازمانی نقش مهمی دارد.

موسوی‌داوودی، حضوری، نجاری و دیگران (۱۳۹۶) به بررسی میدانی الگوی ارزشهای سازمانی مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه پرداخته‌اند. این پژوهش به روش آمیخته انجام شده است که نخست با استفاده از روش تحلیل مضمون و نظر خبرگان شناسه‌های ارزشهای سازمانی از

نهج‌البلاغه استخراج و در قالب چهار دسته مضمونهای سازمان‌دهنده ارزشهای بنیادین، دانشی - بینشی، اخلاقی - فرهنگی و حرفه‌ای تقسیم‌بندی شده است. در بخش دوم پژوهش ارزشهای شناسایی شده به روش تحلیل عاملی مورد ارزیابی قرار گرفته که براساس نتایج ۲۸ شاخص برای ارزیابی ارزشهای اخلاقی - فرهنگی به دست آمده است که از مهمترین آنها می‌توان به ساده‌زیستی، صبر و شکیبایی، امانتداری، تواضع، فروتنی، اعتدال، مهربانی و... اشاره کرد. تحقیقات دیگری نیز مشابه این پژوهشها انجام شده است. عمده این پژوهشها نگاه یک‌جانبه به بحث اخلاق در سازمان دارد که عموماً نیز بر رفتار کارکنان و مدیران متمرکز است در حالی که همان‌طور که در تعریف سازمان اخلاقی مطرح شد، سازمانی اخلاقی است که کارکنان و ساختار سازمانی آن پذیرنده اخلاق باشند. بنابراین در این پژوهش سعی شده است با دید جامعی نسبت به شناسایی مؤلفه‌های سازمان اخلاقی با استفاده از آموزه‌های مکتب اسلام پرداخته شود.

روش شناسایی پژوهش

پژوهش از لحاظ هدف بنیادی است. در حوزه مطالعات مدیریت اسلامی به منظور انجام پژوهشهای بنیادی افجه، نقی‌پور و جعفرپور (۱۳۹۳) الگوی رویکرد استنباطی - اجتهادی را پیشنهاد کرده‌اند که شامل یازده گام مرور و تدبر در آیات قرآن کریم و شناسایی آیات مرتبط با موضوع تحقیق، استخراج مضمونها و مفاهیم مرتبط از تفسیر آیات، استفاده از دو شناسه‌گذار برای اعتبارسنجی مضمونها و مفاهیم استخراج شده، اعتبارسنجی مضمونها با استفاده از تفسیرالمیزان، تبیین نهایی مفاهیم شناسایی شده، شناسه‌گذاری مفاهیم استخراج شده، استخراج مقوله‌ها، استخراج مقوله‌های اصلی، تعیین روابط ابعاد و ارائه الگوی مفهومی اولیه، اعتبارسنجی الگو براساس نظر خبرگان، آزمون الگوی مفهومی نهایی پژوهش در محیط واقعی است.

لطیفی (۱۳۹۰) نیز در مقاله خود به معرفی و تبیین روشی متقن و اتکاپذیر در پژوهشهای مدیریت اسلامی با تأکید بر منبع قرآن کریم پرداخته است. در این پژوهش به منظور پاسخگویی به مسائل حوزه مدیریت اسلامی به تدبر مسئله محور در قرآن توصیه شده که مراحل آن عبارت است از: انتخاب موضوع پژوهش، شناخت و تعریف دقیق مسئله (واسازی مسئله) با توجه به مسائل واقعی در محیط سازمانی و یا در ادبیات متعارف دانش مدیریت، تدوین مسئله، عرضه مسئله به قرآن با تأکید بر مرور کل قرآن و تدبر در تک‌تک آیات، نگارش نکات تدبری ذیل هر آیه، دسته‌بندی

مفهومی نکات تدبری ذیل مقولات کلی‌تر، ایجاد شبکه مفهومی از مقولات برای پاسخ به مسئله. رویکرد ارائه‌شده در هر دو مقاله دیدگاه کیفی دارد و با توجه به گامهای پیشنهادشده می‌توان آنها را از بین روشهای کیفی تقریباً نزدیک با روش تحلیل مضمون دانست. از روش تحلیل مضمون می‌توان به منظور شناسه‌گذاری، درک مضمونها و شناخت الگوهای پنهان داده‌های کلامی بهره برد که در شناخت عمیق مباحث علوم انسانی و اجتماعی که مبتنی بر داده‌های کیفی است، کارآمد است. تحلیل مضمون می‌تواند بر اساس ماتریس مضمونها، تحلیل مقایسه‌ای، قالب مضمونها و شبکه آنها انجام شود که روش شبکه مضمونها به هدف این پژوهش نزدیکتر است. برای تحلیل مضمونها در شبکه مضامین نیاز است تا مراحل تجزیه و توصیف متن (آشنایی با متن و ایجاد شناسه‌های اولیه، جستجو و شناخت مضمونها)، تشریح و تفسیر متن (ترسیم و تحلیل شبکه مضمونها)، ترکیب و ادغام متن (تدوین گزارش) طی، و نهایتاً نتایج در قالب شبکه مضمونها و تقسیم‌بندی براساس مضمونها پایه (شناسه‌ها و نکات کلیدی متن)، مضمونها سازمان‌دهنده (تجمیع و ارائه مضمونها پایه مرتبط در قالب مضمونی واحد) و مضمونها فراگیر (مضمونها عالی دربردارنده اصول حاکم بر متن به مثابه کل) تدوین شود (عزیزآبادی و مرتضوی، انصاری اول و دیگران، ۱۳۹۵).

در این تحقیق به منظور شناسایی مؤلفه‌های سازمان اخلاقی از رهنمودهای سه روش یاد شده استفاده شده است و بر آن اساس دستورالعمل ذیل به منظور شناسایی مؤلفه‌های سازمان اخلاقی تدوین شده است:

۱. مطالعه دقیق ترجمه آیات قرآن کریم و گزاره‌های نهج البلاغه: در این مرحله برای اطمینان از معنای استنباط‌شده و دوری از خطا، همزمان از هر دو ترجمه "فولادوند" و "الهی قمشه‌ای" و نیز "تفسیر نور" به منظور تدبر در آیات قرآن کریم استفاده شده و گزاره‌های نهج البلاغه نیز به همین منوال براساس ترجمه "دشتی" و "آیت‌الله مکارم شیرازی" مورد تدبر قرار گرفته است.

۲. شناسایی و فیش‌برداری اولیه آیات قرآن و گزاره‌های نهج البلاغه: پس از درک صحیح معنای آیات و گزاره‌ها براساس تدبر مسئله‌محور آیات و گزاره‌هایی که به گونه‌ای به ارزشهای اخلاق اشاره دارد و یا رفتارهایی که امر یا نهی شده است و یا رفتارهایی که وعده پاداش و یا عذاب الهی به آنها داده شده به عنوان معیارهای اخلاق فیش‌برداری شده است. که در جدولی مطابق جدول زیر درج شد:

جدول ۲. نمونه فرم شناسه‌گذاری آیات قرآن

مضمون استنباط شده	ترجمه	شماره آیه/ گزاره	سوره/ نامه/ خطبه/ حکمت	شناسه
امر به معروف و نهی از منکر	ای پسرک من، نماز را برپا دار و به کار پسندیده وادار و از کار ناپسند باز دار.	۱۷	لقمان	۳۱۰۱۷۰
صبر و شکیبایی	و بر آسیبی که بر تو وارد آمده است شکیبا باش.	۱۷	لقمان	۳۱۰۱۷۱
پرهیز از تکبر و خودبزرگ‌بینی	و از مردم [به نخوت] رُخ برمتاب و در زمین خرامان راه مرو که خدا خودپسند لافزن را دوست نمی‌دارد.	۱۸	لقمان	۳۱۰۱۸۰
میان‌روی در کارها	و در راه رفتن خود میانه‌رو باش.	۱۹	لقمان	۳۱۰۱۹۰
رعایت ادب در گفتار	صدایت را آهسته ساز که بدترین آوازها بانگ خران است.	۱۹	لقمان	۳۱۰۱۹۱

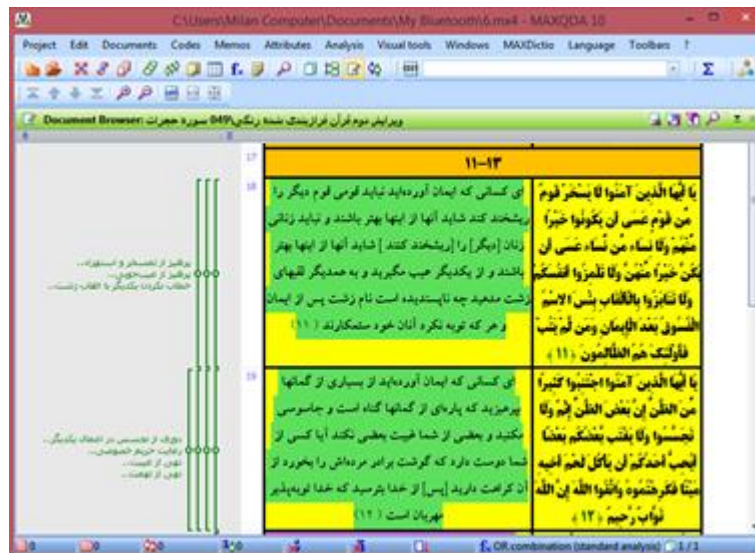
جدول ۳. نمونه فرم شناسه‌گذاری گزاره‌های نهج البلاغه

مضمون استنباط شده	ترجمه	شماره آیه/ گزاره	سوره/ نامه/ خطبه/ حکمت	شناسه
نتیجه عمل از نفس عمل مهمتر است.	کار بدی که تو را ناراحت (و پشیمان) می‌سازد، نزد خدا بهتر است از کار نیکی که تو را مغرور می‌کند.	۴۶	حکمت	۰۱۰۴۶۰
دوراندیشی و تدبیر در کارها	پیروزی در گرو تدبیر است؛ حزم و دوراندیشی در گرو به‌کار گرفتن فکر	۴۸	حکمت	۰۱۰۴۸۰
توصیه به خوش‌گفتاری و خوش‌رویی	دل‌های انسانها وحشی و رمنده است. هرکس با آنها انس گیرد رو به‌سوی او می‌کنند!	۵۰	حکمت	۰۱۰۵۰۰
بخشش و چشم‌پوشی	شایسته‌ترین مردم به عفو، قادرترین آنها به مجازات است.	۵۲	حکمت	۰۱۰۵۲۰
مساعادت پیش از طلب	سخاوت این است که ابتدایی باشد؛ اما آنچه در برابر تقاضا داده می‌شود یا از روی «حیا» است و یا برای فرار از «مذمت».	۵۳	حکمت	۰۱۰۵۳۰

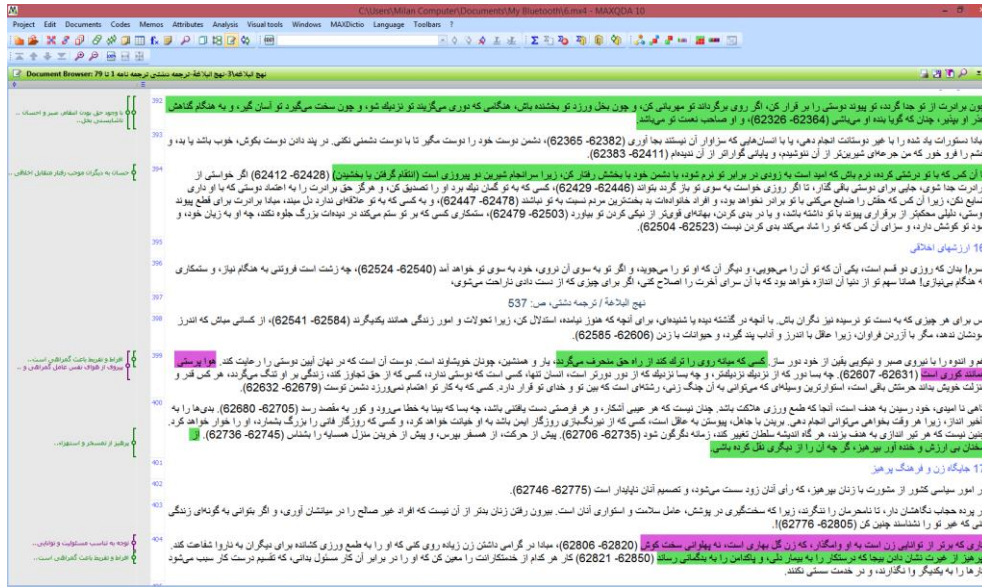
۳. بررسی دوباره شناسه‌ها و انتخاب آیات و گزاره‌هایی که به گونه‌ای معیارها و مؤلفه‌های تحقق اخلاق را در سازمان مشخص می‌سازد: در این مرحله شناسه‌ها دوباره بررسی می‌شود و شناسه‌هایی که می‌تواند معیار رفتار صحیح و اخلاقی سازمانی و یا رفتارهای عمومی باشد که کارکنان در سازمان دارند، تعیین می‌شود.

۴. تکرار مراحل قبل با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA: به منظور افزایش اطمینان و پایایی تحقیق، مراحل یادشده دوباره توسط نرم‌افزار MAXQDA تکرار شد؛ بدین منظور متن ترجمه آیات و گزاره‌های نهج البلاغه وارد نرم‌افزار، و با بررسی دقیق دوباره شناسه‌ها استخراج شد. در این مرحله با توجه به تجربه روش دستی، صرفاً شناسه‌هایی که می‌توانستند معیار تحقق اخلاق در سازمان باشد، علامتگذاری گردید. نمونه این روش در شکل ۱ و ۲ قابل مشاهده است.

۵. شناسایی شناسه‌های مشترک استخراج شده با استفاده از نرم‌افزار و روش دستی و بررسی دوباره شناسه‌های باقیمانده: پس از استخراج شناسه‌ها به هر دو روش دستی و نرم‌افزاری نتایج با یکدیگر مقایسه، و شناسه‌های مشترک شناسایی شد.



شکل ۱. نمونه شناسه‌گذاری با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA - سوره حجرات



شکل ۲. نمونه شناسه‌گذاری با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA - نام ۳۱ نهج البلاغه

۶. دسته‌بندی آیات و گزاره‌ها در قالب مفاهیم مرتبط: پس از پایان فیش‌برداری، شناسه‌ها در

جدول دیگری براساس موضوع دسته‌بندی می‌شود.

جدول ۴. نمونه فرم تلخیص و دسته‌بندی مضمونها

مضمون کلی: میانه‌روی و اعتدال			
شناسه	سوره/نامه/خطبه /	شماره آیه / نامه /	مضمون استنباط شده
	حکمت	خطبه / حکمت	
۲۵۰۶۷۰	فرقان	۲۵	میانه‌روی و اعتدال حتی در انفاق
۳۱۰۱۹۰	لقمان	۱۹	میانه‌روی در کارها
۰۱۰۳۳۰	حکمت	۳۳	حسابرسی و بخشندگی در حد اعتدال
۰۱۱۴۰۰	حکمت	۱۴۰	میانه‌روی مانع مشکلات می‌شود.
۰۲۰۱۹۰	نامه	۱۹	میانه‌روی در بخشش و سختگیری

۷. بررسی دوباره تفسیر آیات و خطبه‌های انتخاب‌شده و استنتاج و بیان مفاهیم آنها در قالب مضمونهای پایه: شناسه‌های مشترک به دست آمده دوباره با استفاده از تفسیرالمیزان بررسی و نسبت به مفهوم آنها اطمینان حاصل شد. سپس شناسه‌هایی با مفاهیم مشابه، در قالب مضمونهای پایه دسته‌بندی، و برای آسانی بیشتر در این مرحله از روش نرم‌افزاری استفاده گردید.
۸. دسته‌بندی معیارهای استنتاج‌شده با مفاهیم مرتبط در قالب مضمونهای سازمان‌دهنده: پس از تشکیل مضمونهای پایه، مضمونهایی که مفهوم منسجمی را ارائه می‌کرد، دسته‌بندی و به‌عنوان مضمون سازمان‌دهنده ارائه شد.
۹. جمع‌بندی مضمونها و ارائه مضمونهای فراگیر: نهایتاً مضمونهای سازمان‌دهنده در قالب دو دسته‌بندی کلی ارائه شد.
۱۰. تشکیل شبکه مضمونها: برای ارائه نتایج به‌صورت الگوی منسجم و تعیین روابط عوامل شناسایی‌شده شبکه مضمونها ترسیم شد.
۱۱. تحلیل و تفسیر نتایج: در این بخش مضمونها و نتایج و شبکه روابط آنها تحلیل می‌شود. به‌منظور سنجش روایی تحقیق با دو تن از استادانی که تحقیقات عمده‌ای در حوزه مدیریت اسلامی کرده‌اند و دو تن از خبرگان حوزه معارف دینی که سابقه مدیریتی دارند، قبل و بعد از شناسه‌گذاری، تبادل نظر صورت گرفت و نیز مضمونها با مبانی نظری و پیشینه تحقیق مقایسه گردیده است. هم‌چنین به‌منظور حصول اطمینان از شناسه‌ها پس از گذشت چهار ماه دوباره به‌صورت اتفاقی بیش از نیمی از منابع شناسه‌گذاری، و نتایج با شناسه‌گذاری اولیه مقایسه شد.

جدول ۵. مشخصات خبرگان

حوزه خبرگی	تحصیلات	درجه	سابقه فعالیت	جنسیت	فراوانی
علوم دینی	سطح ۴	حجت‌الاسلام والمسلمین	بیش از ۳۰ سال	مرد	۲
مدیریت	دکترای مدیریت	استاد	۲۰ تا ۲۵ سال	مرد	۲

در راستای افزایش پایداری و اطمینان نیز، همان‌گونه که مشاهده شد از دستورالعملی مفصل به منظور شناسایی و شناسه‌گذاری داده‌ها استفاده شده است. علاوه بر این همان‌گونه که در دستورالعمل عنوان شده منابع در دو مرحله دستی و با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA

شناسه‌گذاری شده است که با محاسبه ضریب پایایی با روش هولیستی نیز می‌توان نسبت به پایایی تحقیق اطمینان پیدا کرد. فرمول روش هولیستی عبارت است از:

$$PAO = 2M / (n1 + n2)$$

ضریب پایایی (PAO) عبارت است از درصد توافق مشاهده‌شده که مقدار آن بین صفر (هیچ توافقی) تا یک (توافق کامل) می‌تواند باشد. M تعداد شناسه‌های مشترک در هر دو مرحله، $n1$ تعداد شناسه‌های مرحله اول (دستی) و $n2$ تعداد شناسه‌های مرحله دو (نرم‌افزاری) است. که با توجه به نتایج شناسه‌گذاری توافق بیش از ۹۵ درصد به‌دست آمد که نشان‌دهنده پایایی خوب نتایج تحقیق است.

$$2 * 403 / (412 + 431) = 0.956$$

یافته‌ها

براساس مطالعه و تدبری که در آیات قرآن و گزاره‌های نهج‌البلاغه صورت گرفته است، آیاتی که به گونه‌ای با رفتار اخلاقی سازمان متناسب بود با استفاده از شناسه‌گذاری شناسایی شد. پس از ادغام مضمونهای مشابه، ۶۸ مضمون پایه استخراج شد که با توجه به وابستگی و ارتباط معنایی در قالب ۱۶ مضمون سازمان‌دهنده دسته‌بندی شد. با بررسی نتایج مشاهده شد که این مضمونها از دو بعد مختلف، رفتار را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. برخی از این معیارها به اخلاقی‌سازی ساختارهای درون سازمانی اشاره دارد و برخی به چگونگی رفتار منابع انسانی در سازمان وابسته است؛ از این‌رو دو مضمون فراگیر عوامل سازمانی و عوامل انسانی برای دسته‌بندی بهتر نتایج پیشنهاد شد. که در ادامه مضمونهای پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر در قالب یک جدول جمع‌بندی شد. برای آشنایی بیشتر خوانندگان به‌ازای هر مضمون پایه به‌نمونه‌ای از منبع گزاره دال بر مضمون در قرآن و نهج‌البلاغه نیز اشاره شده است.

جدول ۶. مضمونهای پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر پژوهش

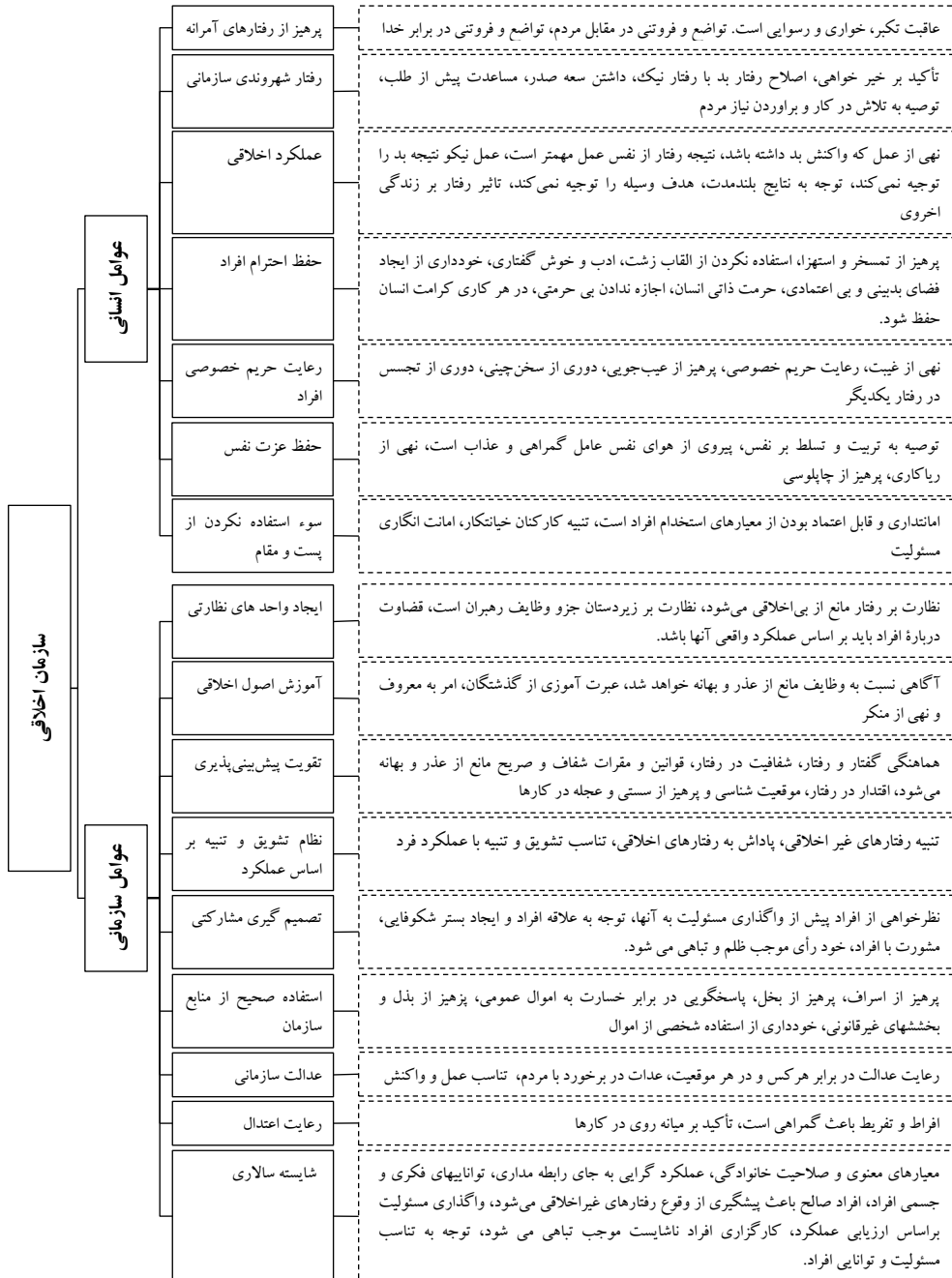
مضمون فراگیر	مضمون سازمان‌دهنده	مضمون پایه	منبع گزاره
عوامل سازمانی	ایجاد واحد های نظارتی	نظارت بر رفتار مانع از بی‌اخلاقی می‌شود.	(سبا/ ۱۱) - (نامه/ ۵۳)
		نظارت بر زیردستان جزو وظایف رهبران است.	(نامه/ ۵۳) - (نامه/ ۴۰)
		قضاوت درباره افراد باید براساس عملکرد واقعی آنها باشد.	(نامه/ ۵۳) - (حکمت/ ۳۸۴)
	آموزش اصول اخلاقی	آگاهی نسبت به وظایف مانع از عذر و بهانه خواهد شد.	(خطبه/ ۱۷۶) - (حدید/ ۲۵)
		عبرت آموزی از گذشتگان	(هود/ ۱۲۰) - (نامه/ ۳۱)
		امر به معروف و نهی از منکر	(لقمان/ ۱۷) - (خطبه/ ۱۰۵)
	تقویت پیش‌بینی‌پذیری	هماهنگی گفتار و رفتار	(بقره/ ۴۴) - (حکمت/ ۱۷۵)
		شفافیت در رفتار	(نامه/ ۵۰) - (نامه/ ۵۳)
		قوانین و مقررات شفاف و صریح مانع از عذر و بهانه می‌شود.	(مائده/ ۶۷) - (خطبه/ ۱۷۶)
		اقتدار در رفتار	(نامه/ ۵۳) - (نامه/ ۳۸)
		موقعیت‌شناسی و پرهیز از سستی و عجله در کارها	(نامه/ ۱۳) - (حکمت/ ۳۶۳)
	عملکرد و تنبیه بر اساس تشویق	تنبیه رفتارهای غیراخلاقی	(نساء/ ۳۴) - (نامه/ ۵۳)
پاداش به رفتارهای اخلاقی		(شورا/ ۲۲) - (قصص/ ۸۴)	
تناسب تشویق و تنبیه با عملکرد فرد		(زلزال/ ۷ و ۸) - (نامه/ ۵۳)	
تصمیم‌گیری مشارکتی	نظرخواهی از افراد پیش از واگذاری مسئولیت به آنها	(نامه/ ۵۳) - (احزاب/ ۷۲)	
	توجه به علاقه افراد و ایجاد بستر شکوفایی برای آنها	(یوسف/ ۵۵) - (نمل/ ۳۹)	
	توصیه به مشورت در کارها	(آل عمران/ ۱۵۹) - (حکمت/ ۵۴)	
	خودرأیی موجب ظلم و تباهی می‌شود.	(نامه/ ۵۳) - (حکمت/ ۱۶۱)	
استفاده صحیح از منابع سازمان	پرهیز از اسراف	(اسراء/ ۲۷) - (نامه/ ۲۱)	
	پرهیز از بخل	(اسراء/ ۲۹) - (خطبه/ ۱۳۱)	
	پاسنخگویی در برابر خسارت به اموال عمومی	(نامه/ ۴۰) - (نامه/ ۲۰)	
	پرهیز از بذل و بخشش‌های غیرقانونی	(خطبه/ ۱۲۶) - (نامه/ ۴۳)	
	خودداری از استفاده شخصی از اموال عمومی	(نامه/ ۴۰) - (نامه/ ۶۲)	
عدالت سازمانی	رعایت عدالت در برابر هرکس و در هر موقعیت (عدالت رویه‌ای)	(حجرات/ ۹) - (انعام/ ۱۵۲)	
	عدالت در برخورد با مردم (عدالت مراوده‌ای)	(نامه/ ۴۶) - (نامه/ ۱۹)	
	تناسب عمل و واکنش (عدالت توزیعی)	(نحل/ ۱۲۶) - (نامه/ ۵۳)	
رعایت اعتدال	افراط و تفریط باعث گمراهی است.	(حکمت/ ۲۹۰) - (نامه/ ۳۱)	
	تأکید بر میانه‌روی در کارها	(فرقان/ ۶۷) - (حکمت/ ۳۲)	

ادامه جدول ۶. مضمونهای پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر پژوهش

مضمون فراگیر	مضمون سازمان‌دهنده	مضمون پایه	منبع گزاره
ادب و اخلاق عمومی	ادب و اخلاق عمومی	نهی از غیبت	(نسا/ ۱۴۸) - (خطبه/ ۱۴۰)
		رعایت حریم خصوصی	(نور/ ۲۷ و ۲۸) - (نامه/ ۲۵)
		پرهیز از عیب‌جویی	(همزه/ ۱) - (قلم/ ۱۱)
		دوری از سخن‌چینی	(قلم/ ۱۱) - (نامه/ ۵۳)
		دوری از تجسس در رفتار یکدیگر	(مائده/ ۱۰۱) - (حجرات/ ۱۲)
بهداشت نفس	بهداشت نفس	توصیه به تربیت و تسلط بر نفس	(حکمت/ ۳۵۹) - (نامه/ ۵۳)
		پیروی از هوای نفس عامل گمراهی و عذاب است.	(ص/ ۲۶) - (خطبه/ ۴۲)
		نهی از ریاکاری	(ماعون/ ۶) - (نساء/ ۳۸)
		پرهیز از چاپلوسی	(آل‌عمران/ ۱۸۸) - (حکمت/ ۸۳)
رعایت امور استنادی	رعایت امور استنادی	امانتداری و قابل اعتماد بودن از معیارهای استخدام افراد است.	(قصص/ ۲۶) - (نامه/ ۵۳)
		تنبیه کارکنان خیانتکار	(نامه/ ۵۳) - (نامه/ ۲۰)
		امانت‌انگاری مسئولیت	(احزاب/ ۷۲) - (نامه/ ۵)

مرحله دیگر تحلیل مضمون نمایش نتایج در قالب شبکه روابط است که براساس آنچه مطرح شد، الگوی شکل ۳ به‌عنوان نمایشی از مؤلفه‌های سازمان اخلاقی پیشنهاد می‌شود. به‌منظور آشنایی بیشتر در ادامه یافته‌های پژوهش تشریح شده است:

۱. ایجاد واحدهای نظارت بر رفتار اخلاقی کارکنان: هدف اخلاق درونی کردن کنترل است؛ ولی با وجود این در مراحل نخست برای تثبیت رفتارهای اخلاقی در کارکنان نیاز است رفتار از نظر میزان تطابق با اخلاق بررسی شود. امام علی (ع) می‌فرماید: «با فرستادن مأموران مخفی راستگو و وفادار، کارهای آنان را تحت نظر بگیر؛ زیرا بازرسی مداوم پنهانی سبب تشویق آنها به امانتداری و مدارا کردن به زیردستان و مراقبت از معاونان می‌شود» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳).



شکل ۳. شبکه مضمونهای نتایج تحلیل مضمون

۲. آموزش اصول اخلاقی: نخستین گام به منظور داشتن انتظار رفتار اخلاقی از کارکنان، فراهم کردن زمینه شناخت خوب از بد است. خداوند متعال نیز ابتدا انسان را پندواند و او را مسیر او را مشخص کرده؛ سپس مورد آزمایش قرار داده است. «[خداوند] رفتاری را که دوست دارد و آنچه را ناخوش دارد برای شما تبیین کرده است تا از آنها پیروی کنید و از اینها دوری گزینید» (نهج البلاغه، خطبه ۱۷۶). تدوین منشورهای اخلاقی، آموزش اصول اخلاقی، تذکر رفتارهای صحیح، برگزاری دوره‌های توجیهی آغاز خدمت، که انتظارات سازمان و وظایف و اختیارات کارکنان را مشخص کند، می‌تواند در این زمینه مؤثر باشد؛ چراکه بدون تفهیم صحیح انتظارات، ارزیابی رفتار و عملکرد عادلانه نخواهد بود.

۳. شایسته‌سالاری: استخدام و واگذاری مسئولیت به افراد باید براساس شایستگی و توانایی علمی و فنی، سابقه عملکردی و ویژگیهای رفتاری متناسب با آن وظیفه باشد تا هم عملکرد مورد انتظار برآورده، و هم انگیزه تلاش در کارکنان ایجاد شود. در متون دینی فرد شایسته باید هم ویژگیهای تجربه، دانایی، ذکاوت، موقعیت‌شناسی را دارا، و هم از پاکی روح، حیا، شرافت خانوادگی، پابندی به دین، بردباری و... برخوردار باشد. امام علی(ع) به مالک اشتر توصیه می‌کند که: «از میان آنها [کارگزاران] افرادی را برگزین که دارای تجربه و پاکی روح باشند؛ از خانواده‌های صالح و پیشگام و باسابقه در اسلام؛ زیرا اخلاق آنها بهتر و خانواده آنان پاکتر و توجه آنها به موارد طمع کمتر، و در سنجش پیامد کارها بیناترند» (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

۴. تقویت پیش‌بینی‌پذیری: پیش‌بینی‌پذیری به این اشاره دارد که سازمان در مقابل کنش‌ها و محرک‌های مختلف چه واکنشی خواهد داشت. هرچه واکنشهای سازمانی مبتنی بر اصول جهانشمول اخلاقی و یا منشور اخلاقی سازمان باشد به همان میزان پیش‌بینی‌پذیری آن افزایش می‌یابد. هرچه سازمان پیش‌بینی‌پذیرتر باشد، رفتارهای سلیقه‌ای در آن کمتر خواهد بود و این امر موجب اعتمادآفرینی نسبت به سازمان می‌شود. براساس نتایج پژوهش، شفافیت، صراحت، اقتدار و هماهنگی گفتار و رفتار، عواملی است که بر پیش‌بینی‌پذیری اخلاقی سازمانها اثرگذار است. وجود چنین ویژگیهایی خصوصاً در رهبران سازمان می‌تواند الگوی رفتاری مناسبی را برای کارکنان ایجاد کند. امیرالمؤمنین علی(ع) در مقام یک الگو چنین فرموده‌اند: «ای مردم به خدا سوگند! من شما را به هیچ طاعتی ترغیب نمی‌کنم مگر اینکه خودم پیش از شما به آن عمل می‌کنم و شما را از هیچ معصیتی باز نمی‌دارم؛ مگر اینکه خودم پیش از شما از آن دوری می‌جویم» (نهج البلاغه، خطبه

۱۷۵).

۵. رعایت تمام جنبه‌های عدالت سازمانی: می‌توان ادعا کرد رعایت عدالت در سازمان مهمترین رکن اخلاق است. چنانچه عدالت اجرا شود هر چیز در جای خود قرار خواهد گرفت و هر اقدامی قابل دفاع است. امام علی(ع) در این زمینه فرموده‌اند: «عدل، هر چیزی را در جای خود قرار می‌دهد» (نهج البلاغه، حکمت ۴۳۷). اهمیت رعایت عدالت حتی در جزئی‌ترین کارها تا بدان‌جا است که امیرالمؤمنین علی(ع) به کارگزاران توصیه می‌کند: «مساوات را در میان آنها حتی در مشاهده و نگاه کردن با گوشه چشم و اشاره کردن و تحیت و تعارفات رعایت کن تا زورمندان در نقض عدالت به نفع خودشان طمع نورزند و ضعیفان از عدالت تو مأیوس نشوند» (نهج البلاغه، نامه ۴۶). از دیدگاه اسلام، رعایت عدالت در سازمان در هر سه بعد توزیعی، رویه‌ای و تعاملی ضروری است؛ زیرا بر رفتار، عملکرد، نگرش و احساس افراد تأثیرگذار است. احساس بی‌عدالتی به نارضایتی از سازمان منجر می‌شود؛ این امر به مرور بر دل‌بستگی و تعهد کاری کارکنان اثر می‌گذارد و انگیزه آنها را برای ادای صحیح وظایف از بین می‌برد که نهایتاً به کم‌کاری و حتی رفتارهای زیانبار منجر می‌شود.

۶. اعتدال: میانه‌روی در کارها از جمله استفاده از منابع و یا برخورد با کارکنان جزء مواردی است که در قرآن و نهج البلاغه مورد اشاره قرار گرفته است. «با رفتاری میان‌شده و نرمش با آنها معامله کن و نزدیک ساختن و تقریب را با دور کردن و ابعاد آنها باهم بیامیز» (نهج البلاغه، نامه ۱۹). بنابراین مدیر در مقابل کارکنان نه آن‌چنان آسان‌گیر که موجب کم‌کاری و اهمال کارکنان در کارها شود و نه آن‌چنان سختگیری کند که باعث ایجاد تنش شغلی گردد. در حالت کلی افراط و تفریط جزء مواردی است که مورد نکوهش اسلام است. امام علی(ع) در این زمینه فرموده‌اند: «کسی که میانه‌روی را ترک کند از راه حق منحرف می‌شود» (نهج البلاغه، نامه ۳۱).

۷. ایجاد نظام تشویق و تنبیه مبتنی بر رفتار اخلاقی: براساس نظریه شرطی‌سازی کنشگر اسکینر، میزان وقوع هر رفتار تحت تأثیر پیامدهای رفتاری آن است؛ به عبارتی در صورتی که رفتار به پاداش منجر شود، آن رفتار تقویت می‌شود و میزان بروز آن افزایش می‌یابد؛ اما در صورتی که رفتار به تنبیه منجر شود، میزان آن رفتار کاهش می‌یابد. نتایج پژوهشها نشان داده است که تعیین پاداش برای رفتارهای اخلاقی و تنبیه رفتارهای غیر اخلاقی در محیط کار بر رفتارهای اخلاقی کارکنان تأثیر می‌گذارد (کعب‌عمیر و دیگران، ۱۳۹۷: ۱۰). در این زمینه امام

علی(ع) فرموده‌اند: «هرگز نباید افراد نیکوکار و بدکار در نظرت یکسان باشند؛ زیرا این کار سبب می‌شود نیکوکاران به نیکی‌ها بی‌رغبت شوند و بدکاران به رفتار بد تشویق شوند؛ بنابراین هر یک از اینها را مطابق آنچه برای خود خواسته‌اند پاداش ده» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳).

۸. تصمیم‌گیری مشارکتی: مشارکت دادن کارکنان در تصمیمات سازمانی بویژه تصمیماتی که مستقیماً در ارتباط با آنها است مانند تغییر محل خدمت و... پیامدهای مؤثری در احساس تعلق کارکنان به سازمان و در نتیجه مسئولیت‌پذیری و تعهد نسبت به سرنوشت سازمان خواهد داشت که فراهم‌کننده زمینه رفتار اخلاقی‌تر کارکنان است. در این زمینه امام علی(ع) فرموده‌اند: «با میل شخصی، و بدون مشورت با دیگران، آنان را به کارهای مختلف وادار نکن؛ زیرا نوعی ستمگری و خیانت است» (نامه ۵۳). هم‌چنین همان‌گونه که در کلام مولا مشاهده می‌شود عدم توجه به نظر کارکنان، نمودی از بی‌اخلاقی است.

۹. استفاده صحیح از منابع سازمان: منابع هر سازمان نیروی محرک آن است؛ بنابراین مدیریت بهینه منابع مالی و فیزیکی سازمان و نظارت بر مصرف آنها اهمیت ویژه‌ای دارد. عدم صرف منابع سازمان به بهانه امانت و صیانت از آنها موجب عدم پیشرفت و زوال سازمان خواهد شد و اسراف و زیاده‌روی موجب پایان منابع در نیمه مسیر و یا تحمیل هزینه‌های نابجا به بیت‌المال است. ایجاد تعادل در مصرف منابع از اهمیت بسیاری برخوردار است. از نظر امام علی(ع) «حسن تدبیر و پرهیز از حیف‌ومیل [بخشی] از حسن سیاست است» (آمدی، ۱۳۶۶، حدیث ۱۰۹۲۰). به‌منظور تحقق سازمان اخلاقی، داشتن شفافیت مالی و الزام به پاسخگویی به عموم جامعه برای سازمانها ضروری است.

۱۰. سوءاستفاده نکردن از پست و مقام: «این فرمانداری برای تو وسیله آب‌ونان نیست؛ بلکه امانتی است در گردنت» (نهج‌البلاغه، نامه ۵). توجه به هدف افراد از تصدی شغل در واگذاری مسئولیت اهمیت فراوانی دارد. بین انگیزه و عملکرد کسی که مسئولیت را به‌دلیل شهرت و کسب منزلت اجتماعی و یا منافع مادی می‌پذیرد با کسی که آن را امانت می‌داند و وسیله خدمت به‌دیگران، تفاوت بسیار است. داشتن انتظار عملکرد اخلاقی و یا سوءاستفاده نکردن از جایگاه از افرادی که مسئولیت را سکوی ترقی خود می‌دانند، دور از ذهن است.

۱۱. عملکرد اخلاقی: صرف صحیح بودن ماهیت عمل، دلیل بر اخلاقی بودن رفتار نیست. البته نباید فراموش کرد که هدف نیز وسیله را توجیه نمی‌کند؛ بنابراین هم رفتار و هم شیوه اعمال رفتار

باید اخلاقی باشد؛ پس نیاز است تا هم اهداف و فرایندهای اخلاقی برای سازمانها و هم مسئولیت و شرح وظایف اخلاقی برای کارکنان تعریف شود و در اجرا و برنامه‌ریزی کارها، نگاه بلندمدت به نتایج رفتار از دید تمامی ذی‌نفعان سازمان مدنظر باشد. نمود این موضوع را می‌توان در سخنان حضرت علی(ع) پس از جنگ صفین ملاحظه کرد: «به خدا سوگند معاویه از من سیاستمدارتر و زیرکتر نیست؛ ولی او نیرنگ می‌زند و مرتکب انواع گناه می‌شود. اگر غدر و خیانت ناپسند نبود، من سیاستمدارترین مردم بودم» (نهج البلاغه، خطبه ۲۰۰).

۱۲. حفظ عزت نفس: «او چنان بود که هرگاه دو کار برایش پیش می‌آمد، اندیشه می‌کرد که کدام به هوا و هوس نزدیکتر است با آن مخالفت می‌ورزید. بر شما باد که این صفات را به دست آورید» (نهج البلاغه، حکمت ۲۸۹). عزت نفس مانع بروز رفتارهای ناهنجار می‌شود؛ در مقابل، همان‌گونه که امام هادی علیه‌السلام فرمود: «کسی که نفس او در نزدش خوار و ذلیل باشد از شر او ایمن مباش» (ابن شعبه، ۱۳۸۰: ۴۸۳).

۱۳. رعایت حریم خصوصی افراد: غیبت، تجسس، سخن‌چینی، عیب‌جویی، تهمت زدن، فاش کردن اسرار دیگران و... همگی مواردی است که خداوند اکیداً از آنها نهی کرده است؛ به‌عنوان نمونه خداوند می‌فرماید: «وای بر هر بدگوی عیبجویی» (همزه/۱) و «هرگز (از حال درونی هم) تجسس مکنید و غیبت یکدیگر روا مدارید» (حجرات/۱۲). عدم رعایت حریم افراد باعث بی‌اعتمادی می‌شود. افراد به‌منظور مقابله با ضربه خوردن به دلیل فاش شدن اسرارشان به دنبال پیدا کردن نقطه ضعف افراد مقابلشان هستند که نهایتاً به ایجاد محیطی غیر اخلاقی و سرشار از تهمت و غیبت و زیرآب‌زنی منجر می‌شود.

۱۴. پرهیز از رفتارهای آمرانه: در بخشهای مختلف قرآن و نهج البلاغه بر دوری از تکبر و خودبرتربینی توصیه، و آثار و پیامدهای ناگوار آن یادآوری شده است. نمود اصلی بروز این نوع رفتارها در سازمانها اصولاً ناشی از نگاه بالا به پایین مدیران به زیردستان است که به خدشه‌دار شدن کرامت کارکنان و ایجاد حس تنفر و انتقام‌جویی در آنها منجر می‌شود. امام علی(ع) درباره رفتار با زیردستان چنین فرموده‌اند: «هرگز مگو من امیرم؛ امر می‌کنم و از من اطاعت می‌شود که این، موجب دخول فساد در دل تو و ضعف و خرابی دین و نزدیک شدن دگرگونیها (در قدرت تو) است» (نامه ۵۳).

۱۵. تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی: در آیات و گزاره‌های بسیاری بر مصداقهای رفتار

شهروندی سازمانی از جمله احسان، نوع دوستی، جوانمردی و... تأکید شده است؛ به عنوان نمونه خداوند فرموده است: «همیشه بدی (خلق) را به بهترین شیوه (که خیر و نیکی است) پاداش ده و دور کن تا همان کس که گویی با تو بر سر دشمنی است، دوست و خویش تو گردد» (فصلت/ ۳۴). تشویق رفتارهای نیک و پسندیده موجب ایجاد فضای اخلاقی در سازمان می شود. براساس نظریه یادگیری اجتماعی بندورا، وجود الگوی نقشی مثبت می تواند افراد را برای نشان دادن رفتارهای اخلاقی برانگیزاند. ادراک کارکنان از رفتارهای اخلاقی همکارانشان می تواند بر اخلاق حرفه ای آنان تأثیر بگذارد. مطالعات بسیاری، رابطه رفتارهای اخلاقی همکاران را با اخلاق حرفه ای کارکنان تأیید کرده است (خوراکیان، جهانگیر، نیکخواه فرخانی و دیگران، ۱۳۹۶: ۳۱).

۱۶. حفظ احترام افراد: خداوند متعال در آیه ۷۰ سوره اسراء می فرماید: «براستی ما فرزندان آدم را گرامی داشتیم» که دلیل آن دمیده شدن از روح خداوند باری تعالی در روح آدمی است؛ بنابراین کرامت انسان ذاتی است و مختص قشر یا طبقه خاص نیست به گونه ای که خداوند حتی اجازه بی حرمتی به کافران را نیز نمی دهد؛ پس رفتار انسان باید به گونه ای باشد که به کرامت و شأن خود و دیگران خدشه ای وارد نسازد. در این زمینه دستورهای الهی و نیز توصیه های فراوانی در قرآن و نهج البلاغه ذکر شده است؛ از جمله دوری از تمسخر و استهزا، رعایت ادب، خوش گفتاری، استفاده نکردن از القاب زشت و...

نتیجه گیری و پیشنهادها

جامعه امروز از سازمانها در راستای رعایت اخلاق انتظار بیشتری دارد که خود این تقاضا نیازمند تعریف چارچوب مشخصی از سازمان اخلاقی و ارزشهای حاکم بر آن است. در این راستا در این پژوهش سعی شده است مؤلفه های سازمان اخلاقی شناسایی شود تا براساس آن بتوان به چارچوب سازمان اخلاقی شکل داد. به منظور شناسایی مؤلفه های سازمان اخلاقی، معیارها و ارزشهای دین اسلام، که به اخلاق در سطح عالی توجه کرده، مبنای مطالعات قرار گرفته است. براساس نتایج، مؤلفه های اخلاق سازمانی در دو دسته عوامل سازمانی و انسانی طبقه بندی شد؛ این بدان معناست که تحقق سازمان اخلاقی صرفاً با تعریف رفتار اخلاق برای کارکنان و یا طراحی سازمان مطلوب امکان پذیر نیست و باید مؤلفه های سازمانی و انسانی در تعامل کامل با یکدیگر

باشد. مؤلفه‌های سازمانی اثرگذار بر اجرای سازمان اخلاقی عبارت است از: رعایت شایسته‌سالاری در واگذاری مسئولیتها در سازمان، آموزش اصول و بایدها و نبایدهای اخلاقی به کارکنان، تصمیم‌گیری مشارکتی، استفاده صحیح از منابع سازمانی، رعایت اعتدال در تمام کارها و تصمیم‌گیریها، رعایت تمام وجوه عدالت سازمانی، افزایش پیش‌بینی‌پذیری رفتارها و واکنش‌های سازمانی، ایجاد نظام تشویق و تنبیه براساس عملکرد و ایجاد واحدهای ناظر بر رفتار و عملکرد. مؤلفه‌های انسانی سازمانهای اخلاقی شامل مؤلفه‌هایی است که بخش عمده تحقق آنها در اختیار کارکنان است. البته عوامل سازمانی بر رفتار عوامل انسانی تأثیرگذار است و می‌تواند محرک یا بازدارنده این رفتارها باشد. مؤلفه‌های انسانی به‌دست آمده در این تحقیق عبارت است از: رفتار شهروندی سازمانی، پرهیز از رفتارهای آمارانه، داشتن عملکرد مبتنی بر اصول اخلاقی، حفظ احترام افراد، رعایت حریم خصوصی افراد، حفظ عزت نفس، سوء استفاده نکردن از پست و مقام.

در ادامه، مؤلفه‌های استخراج‌شده با نتایج دیگر تحقیقات در زمینه اخلاق در سازمان مقایسه و ملاحظه شد بخشی از این مؤلفه‌ها در دیگر پژوهشها نیز مورد بررسی محققان واقع شده و معناداری ارتباط آنها با اخلاق در سازمان مورد تأیید قرار گرفته است که فهرست آنها در جدول ذیل مشاهده می‌شود:

جدول ۷. مقایسه نتایج تحقیق و دیگر پژوهشهای مرتبط

مؤلفه سازمان اخلاقی	پژوهشهای مرتبط
احترام به حریم خصوصی	پورصادق، بهاورنیا، ذوالفقاری زعفرانی (۱۳۹۷)
آموزش اصول اخلاقی	میرمحمد تبار، مجدلی و سهرابی (۱۳۹۶)؛ کاظمی، کنجکاو منفرد، محمودی میمند، کنجکاو منفرد (۱۳۹۳)؛ پورصادق، بهاورنیا، ذوالفقاری زعفرانی (۱۳۹۷)؛ فروزنده دهکردی، کیارزم (۱۳۹۴)
ایجاد نظام تشویق و تنبیه براساس عملکرد	کعب عمیر، موسوی، موسوی، نعامی (۱۳۹۷)؛ پورصادق، بهاورنیا، ذوالفقاری زعفرانی (۱۳۹۷)
عدالت سازمانی	محمود روشن‌ضمیر، ایرانی، یزدانی (۱۳۹۶)؛ محمدی سالاری (۱۳۹۵)؛ کاظمی، کنجکاو منفرد، محمودی میمند، کنجکاو منفرد (۱۳۹۳)؛ پورصادق، بهاورنیا، ذوالفقاری زعفرانی (۱۳۹۷)؛ معیدفر (۱۳۸۵)
تصمیم‌گیری مشارکتی	پورصادق، بهاورنیا، ذوالفقاری زعفرانی (۱۳۹۷)؛ معیدفر (۱۳۸۵)
رفتار شهروندی سازمانی	میرمحمد تبار، مجدلی و سهرابی (۱۳۹۶)
شایسته‌سالاری	فروزنده دهکردی، کیارزم (۱۳۹۴)؛ محمدی سالاری (۱۳۹۵)

به منظور تحقق سازمان اخلاقی پیشنهاد می‌شود مدیران سازمانها از نتایج بخش یافته‌ها استفاده کنند و با اصلاح ساختارهای سازمانی و استخدام و تربیت نیروهای اخلاقی، سازمان را در مسیر پابندی به اصول اخلاقی قرار دهند. برای سنجش میزان تحقق سازمان اخلاقی نیز می‌توان پرسشنامه‌ای بر مبنای مضمونهای پایه استخراج شده طراحی کرد؛ به منظور ارزیابی هر مؤلفه به تعیین شاخصهای امتیازدهی نیاز است؛ به عنوان مثال برای اینکه به میزان رعایت عدالت در یک سازمان و یا شناسایی جایگاه سازمان در رعایت عدالت بین سازمانهای دیگر امتیاز داده شود، نیاز است شاخصی برای ارزیابی تعریف شده باشد تا بتوان آن را مبنای امتیازدهی قرار داد. علاقه‌مندان به تحقیق در حوزه اخلاق سازمانی می‌توانند برای سنجش اخلاق در سازمان، استانداردهای هر مؤلفه را تعریف، و شاخص امتیازدهی آن را تعیین، و پرسشنامه‌ای به منظور ارزیابی سازمان اخلاقی ارائه کنند.

منابع فارسی

- قرآن کریم (۱۳۸۷)، ترجمه مهدی الهی‌قمشه‌ای، تهران: انتشارات پیام عدالت.
- قرآن کریم (۱۴۱۷ق)، ترجمه محمد مهدی فولادوند، دفتر مطالعات تاریخ و معارف اسلامی، تهران.
- نهج البلاغه (۱۳۷۹)، ترجمه محمد دشتی، قم: انتشارات مشهور.
- نهج البلاغه (۱۳۸۶)، ترجمه آیت‌الله مکارم شیرازی، تهران: دارالکتب‌الاسلامیه.
- ابن شعبه، حسن بن علی (۱۳۸۰)، تحف العقول عن آل الرسول (ص)، ترجمه بهراد جعفری، تهران: دارالکتب‌الاسلامیه.
- افجه، سیدعلی‌اکبر؛ نقی‌پورفر، ولی‌الله؛ جعفرپور، محمود (۱۳۹۳)، ارائه الگو برای انجام پژوهشهای بنیادی در حوزه مطالعات مدیریت اسلامی (مورد مطالعه: عدالت توزیعی در سازمان)، مطالعات راهبردی بسیج، س ۱۷، ش ۶۲: ۳۳ - ۵۶.
- پورصادق، ناصر؛ بهاورنیا، وحیده؛ ذوالفقاری‌زعفرانی، رشید (۱۳۹۸)، الگوی توسعه اخلاق حرفه‌ای از طریق شناسایی عوامل مؤثر بر آن، مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ج ۱۰، ش ۴۰: ۳۷ - ۶۴.
- جاویدان، فاطمه؛ دهقان، محمدصادق؛ شمسی‌گوشکی، احسان؛ عباسی، محمود (۱۳۹۱)، تحلیل نظریه رشد اخلاقی با رویکرد قرآنی، اخلاق زیستی، س دوم، ش ۶: ۱۱ - ۴۸.
- خان‌بیگی، حمزه (۱۳۹۶)، مروری بر جایگاه اخلاق در اسلام، دانشنامه اسلامی تبیین، تاریخ انتشار ۱۳۹۶/۷/۱۸.
- خسروپناه، عبدالحسین (۱۳۹۱)، رابطه دین و اخلاق در قرآن، اخلاق و حیانی، س اول، ش ۱: ۲۹ - ۵۲.
- خوراکیان، علیرضا؛ جهانگیر، مصطفی؛ نیکخواه‌فرخانی، زهرا؛ محمدی‌شهرودی، حامد (۱۳۹۶)، تحلیل عوامل

- مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان، اخلاق در علوم و فناوری، س دوازدهم، ش ۲: ۲۴ - ۳۶.
- رستم‌زاده گنجی، اسماعیل؛ ضماهنی، مجید؛ فروزنده‌دهکردی، لطف‌الله؛ موغلی، علیرضا (۱۳۹۷)، طراحی الگوی سازمان ارزش بنیان با رویکرد اسلامی، مدیریت اسلامی، س ۲۶، ش ۱: ۹ - ۳۷.
- زارعی متین، حسن؛ غریبی‌یامچی، حمیده؛ نیک‌مرام، سحر؛ جهانی، حوریه (۱۳۹۰)، رابطه نهادینه‌سازی فرهنگ اخلاقی با زندگی کاری، اخلاق در علوم و فناوری، س ششم، ش ۲.
- صیادی‌تورانلو، حسین؛ تقفی، سپیده (۱۳۹۶)، پیامدهای اخلاق کار اسلامی، مدیریت اسلامی، س ۲۵، ش ۴: ۱۷۵ - ۲۰۲.
- طباطبایی، سیدمحمدحسین (۱۳۷۸)، *المیزان فی تفسیر القرآن*، ترجمه محمدباقر موسوی، قم: دفتر انتشارات اسلامی.
- عابدی‌جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمدسعید؛ فقیهی، ابوالحسن؛ شیخ‌زاده، محمد (۱۳۹۰)، تحلیل مضمون و شبکه مضمونها روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی، اندیشه مدیریت راهبردی، س پنجم، پیاپی ۱۰، ش ۲: ۱۵۱ - ۱۹۸.
- عباسی، منصوره؛ فیضی، طاهره (۱۳۹۲)، سازمان اخلاقی و تأثیر آن بر مسئولیت اجتماعی سازمان در ستاد وزارت جهاد کشاورزی، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره یازدهم، ش ۲: ۳۳ - ۵۴.
- عزیزآبادی، ابوالفضل؛ مرتضوی، سعید؛ انصاری‌اول، محمدعلی؛ رحیم‌نیا، فریبرز (۱۳۹۵)، مداخلی بر ویژگیهای رهبری اخلاقی در نهج‌البلاغه، مدیریت اسلامی، س بیست‌وچهار، ش ۴: ۱۱ - ۴۱.
- فروزنده‌دهکردی، لطف‌الله؛ کیارزم، آمنه (۱۳۹۴)، شناسایی و سطح‌بندی عوامل مؤثر بر نهادینه‌سازی اخلاق در سازمانهای دولتی با استفاده از الگوی ISM، پژوهشهای مدیریت منابع سازمانی، دوره پنج، ش ۳: ۱۲۵ - ۱۵۲.
- قرائتی، محسن (۱۳۸۳)، *تفسیر نور*، تهران: مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن، چ یازدهم.
- کاظمی، علی؛ کنجکاومنفر، امیررضا؛ محمودی‌میمند، مرتضی؛ کنجکاومنفر، علیرضا (۱۳۹۳)، واکاوی عوامل مؤثر بر اخلاق سازمانی با استفاده از الگویابی معادله ساختاری، فرایند مدیریت و توسعه، دوره ۲۷، ش ۴: ۴۷ - ۶۶.
- کعب‌عمیر، نوری؛ موسوی، منتهی؛ موسوی، سوسن؛ نعمی، عبدالزهرا (۱۳۹۷)، ارتباط بین عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر رعایت اخلاق حرفه‌ای پرستاران، مدیریت پرستاری، س هفتم، ش ۱: ۹ - ۱۷.
- لطیفی، میثم (۱۳۹۰)، روش‌شناسی راهبردهای تدبیر در قرآن کریم: استقرایی از پژوهشهای میان‌رشته‌ای مدیریت اسلامی در دهه اخیر، اندیشه مدیریت راهبردی، س پنجم، ش ۲: ۲۵ - ۵۵.
- متقی، علی‌بن‌حسام‌الدین (۱۴۱۹ق)، *کنز العمال فی سنن الاقوال والافعال*، ج ۳، لبنان، بیروت: دار الکتب العلمیه.
- محمدی، ابوالفضل؛ حجازی‌فر، سعید؛ قاسمی‌نژاد، یاسر (۱۳۹۵)، باورهای مؤثر در هدایت و کنترل رفتارهای سازمانی از دیدگاه آیات منتخب قرآن کریم، مدیریت اسلامی، دوره ۲۴، ش ۱: ۱۳۱ - ۱۵۸.

- محمدی، مسلم؛ گل‌وردی، مهدی (۱۳۹۲)، مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان با الگو گرفتن از مبانی دینی، *اسلام و مدیریت*، دوره ۲، ش ۳: ۱۶۱ - ۱۸۰.
- محمدی‌سالاری، فرزاد (۱۳۹۵)، رانه الگویی برای تبیین عوامل مؤثر بر توسعه پایداری کارکنان به رفتارهای اخلاقی در اداره کل امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی، *پژوهشنامه مالیات*، س ۲۴، ش ۲۹: ۲۰۵ - ۲۲۹.
- محمودروشن‌ضمیر، سمیرا؛ ایرانی، حمیدرضا؛ یزدانی، حمیدرضا (۱۳۹۶)، شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر بروز رفتار انحرافی کارکنان مورد مطالعه: ستاد مرکزی دانشگاه تهران، *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، س هفتم، ش ۲: ۱۸۳ - ۲۰۴.
- مشایخی‌پور، محمدعلی (۱۳۹۰)، مبانی اخلاق کار از دیدگاه امام علی علیه‌السلام، *مدیریت اسلامی*، س ۱۹، ش ۱: ۳۷ - ۶۵.
- معیدفر، سعید (۱۳۸۵)، اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان ادارات دولتی، *رفاه اجتماعی*، دوره ششم، ش ۲۳: ۳۲۱ - ۳۴۱.
- موسوی، محمد؛ عربشاهی‌کریزی، احمد (۱۳۹۳)، رابطه اخلاق با تعالی سازمانی، *اخلاق در علوم و فناوری*، س نهم، ش ۲: ۸۶ - ۹۶.
- موسوی‌داوودی، سیدمهدی؛ حضوری، محمدجواد؛ نجاری، رضا؛ رستگار، عباسعلی (۱۳۹۶)، ارزیابی میدانی الگوی ارزشهای سازمانی مبتنی بر امروزه‌های نهج‌البلاغه، *مدیریت اسلامی*، س ۲۵، ش ۱: ۹۱ - ۱۲۱.
- میرمحمدتبار، سیداحمد؛ مجدی، علی‌اکبر؛ سهرابی، مریم (۱۳۹۶)، فراتحلیل عوامل مؤثر بر اخلاق سازمانی، *راهبرد فرهنگ*، دوره ۱۰، ش ۳۷: ۱۸۷ - ۲۱۱.

