

طراحی مدل تعالی اخلاق سازمانی برای سازمانهای دولتی ایران

مسعود حقیقت شهرستانی^۱، علی اصغر پورعزت^{۲*}، غلامرضا معمار زاده طهران^۳، ناصر حمیدی^۴

^۱دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران

^۲استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران (عهده دار مکاتبات)

^۳دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۴دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران

تاریخ دریافت: دی ۱۳۹۹، اصلاحیه: بهمن ۱۳۹۹، پذیرش: اسفند ۱۳۹۹

چکیده

امر اخلاقی، از جمله پدیده‌هایی است که از آغاز شکل‌گیری تمدن‌های رسمی در تاریخ، پدیدار گشته و گذشته‌ای بس طولانی دارد. دین اسلام، زندگی سالم را در گرو تعالی اخلاق می‌داند. در همین امتداد، بسیاری از سازمانها نیز، نیکی و نیکوکاری را نردبان توسعه خود می‌یابند. وجود انواع نارسائی‌ها و شکافها و نیز اقبال به جهت‌گیری اخلاقی در سازمانها، فرصتی برای تولید و توسعه مدل‌های تعالی اخلاق در سازمانها فراهم آورده است. طراحی مدل تعالی اخلاق سازمانی، درپرتو نهج البلاغه، کمک خواهدکرد تا نیاز سازمانهای ایرانی، در جهت تعالی اخلاق سازمانی، برآورده شود. پژوهش حاضر، پژوهشی کیفی است که در آن برای تحلیل داده‌ها، از تحلیل مضمون، استفاده شد. برای دسته‌بندی ساختارمند مضامین از نرم افزار MAXQDA استفاده گردید. از جهت پایایی و نسبت و شاخص روایی محتوا، مورد تأیید خبرگان قرار گرفت. ویژگی مشخص مدل طراحی شده، تأکید بر معنویت و مدیریت صحیح تعالی اخلاق سازمانی است. با این نگاه، در درون خود سازمان دولتی، تعالی اخلاق به یک تکلیف تبدیل شده، به صلاحیت و مسئولیت‌پذیری، بهینه‌سازی فرایندها، ممیزی اخلاقی، الگوهای اخلاقی، حل حرفه‌ای مسائل سازمان و ایجاد منافع اخلاقی مشترک با عناصر فراسازمانی توجه می‌گردد.

واژه‌های اصلی: اخلاق، تعالی، اخلاق سازمانی

۱-مقدمه

تساهل و تسامح در برابر آن، عدم حساسیت به معیارهای اخلاقی، حرص و طمع مادی‌گرایی از عوامل فساد و بی‌اخلاقی در سازمان می‌باشد [۷]. حفظ سلامت سازمان، نیازمند ترویج اخلاق در سازمان است؛ ولی دعوت از منابع انسانی به اخلاق، وقتی به ثمر می‌نشیند که فرهنگ غالب، سازمان اخلاقی باشد. در سازمان غیراخلاقی، دعوت افراد به اخلاق، اگر هم لغو نباشد، اثربخش نیست [۱۵]. از آنجا که هر گونه ضعف و کاستی در توسعه سیستم اخلاقی سازمان، موجب ایجاد بی‌اعتمادی به سازمان شده و سازمان را از نگرش انسان‌گرایانه به اهداف خود، دور می‌سازد، طراحی مدل مناسب برای تعالی اخلاق سازمانی، ضرورت دارد تا بتوان باحرکت در مسیر تعالی در آن، هم مراتب پاسخگویی اجتماعی و مسئولیت سازمان را در مقابل وظایف، ارتقاء بخشید و هم در راستای حفظ و ارتقاء حقوق افراد جامعه گام برداشت و زمینه موفقیت سازمانها را فراهم ساخت. از طرفی، پیامد بی‌توجهی سازمانها به اخلاق و اخلاق سازمانی، فروپاشی از درون است؛

اخلاق، راهنمای مرادۀ سالم است و کمک می‌کند تا اعمال ما قابل پیش‌بینی شوند. در واقع، رعایت اخلاق، زندگی ما را بسیار آسانتر می‌کند [۳۵]. در نگاه مذهبی، اخلاق، دال بر تشویق و ترغیب انسان است، علیه نفس اماره که مسبب همه مفاسد و رذائل است. کسی که به توفیق اخلاقی بودن نائل شود، بهشت نعیم و سعادت ازلی، به او وعده داده می‌شود؛ ولی فساد، ماده پرستی، تنبلی، ریا و نظایر آن، رایج شده، گویا، گفته برتراند راسل، تحقق می‌یابد که سرانجام، بشر بوسیله علم، کرۀ خاکی خود را منهدم خواهدکرد؛ در همین امتدادی که محیط زیست آلوده تر، کشتارهای دسته جمعی، وحشت، کوره‌های آدم سوزی، جنگ میکروبی و نظایر آن، شیوع یافت [۲۱]. سوء مدیریت، موردتهدید قرار گرفتن مبارزه گران با فساد، احساس بی‌عدالتی در سازمانهای دولتی، افزایش تقاضا برای استخدام، تفاوت دستمزدها در بخش‌های دولتی و خصوصی، عدم توجه به شایستگی‌ها در استخدام و ترفیع افراد، امنیت ناشی از فضای آلوده به فساد و

*pourezzat@gmail.com

در همین امتداد، می‌توان گفت که برخورداری سازمان از مسئولیت‌های اخلاقی، از چالشهای طولانی مدت آنهاست [۱۴].

معمولاً سه از دسته عوامل فردی، سازمانی و فراسازمانی، در شکل‌گیری اخلاق، دخالت دارند.

الف) عوامل فردی عبارتند از: اخلاق شخصی و خودکنترلی، که خمیرمایه اصلی زمینه‌های شکل‌گیری مدیریت اخلاق در سازمان است [۸].

ب) عوامل سازمانی که مشتمل بر موارد زیر است: ۱- ضوابط و مقررات سازمانی؛ ۲- فرهنگ سازمانی؛ ۳- ساختار سازمانی [۱۰].

ج) عوامل فراسازمانی که عبارتند از دولت، شرایط اقتصادی، محیط کاری و محیط‌های بین‌المللی که موجب تحمیل برخی از جهت‌گیری‌ها به روند تعالی اخلاق سازمانی می‌شوند [۸].

ابعاد اخلاق سازمانی، عبارتند از: یک) اخلاق منابع انسانی: دال بر اینکه شایستگی‌های اخلاقی منابع انسانی کدامند و مسئولیت اخلاقی افراد هر حرفه، کدامند؟ در این امتداد می‌توان بایسته‌های اخلاقی را در قالب یک منشور و عهدنامه سامانمند، تدوین کرد؛ نظیر منشورهای اخلاقی پزشکان، حسابداران، وکلا و سایر اصناف.

دو) فراگرد اخلاقی و سامانه‌های حرفه‌ای: در این امتداد، از فراگردهای اخلاقی، نظیر مسئولیت‌های اخلاقی سازمان و ویژگی‌های یک سازمان اخلاقی، بحث می‌شود [۲۵].

تاکنون نظریه‌های زیادی در این باره مطرح شده‌اند. برخی از مهمترین این نظریه‌ها در اینجا معرفی می‌شوند:

۱-۲- *نظریه تحول اخلاقی سازمانها*: عده‌ای از دانشمندان مدیریت، بر مبنای نظریه روانشناسی کلبیرگ، پنج مرحله را برای تعالی اخلاق، پیشنهاد کرده‌اند:

مرحله (۱) ایجاد سازمان غیراخلاقی: سازمانهایی که نه تابع اخلاقند و نه تابع قانون؛

مرحله (۲) ایجاد سازمان قانون‌گرا: بسیاری از بنگاهها، مواجهه‌ای حداقلی با اخلاق دارند. آنها صرفاً مسئولیت‌های حقوقی و کیفری را مورد توجه قرار می‌دهند و نه مسئولیت‌های اخلاقی را؛

مرحله (۳) ایجاد سازمانهای اخلاقی ابزارانگار: سازمان، نه به دلیل باور درونی، بلکه به دلیل انگیزه‌های بیرونی، به اخلاق معطوف است. این رویکرد، از نوعی تمایل اخلاقی نابالغ حکایت دارد؛

مرحله (۴) ایجاد سازمان اخلاقی فردگرا: سازمانی که پای بندی به اخلاق در آن، اصالت می‌یابد؛ هر چند، اخلاق به منزله ویژگی منابع انسانی، مدنظر است و هنوز سازمان، در حیات کلی خود، واجد هویت اخلاقی نیست.

مرحله (۵) ایجاد سازمان هویتاً اخلاقی: سازمانی که در آن اخلاق، به منزله مزیت استراتژیک و راهبردی، در جهت‌گیری همه‌شئون حرفه

از این رو طراحی مدل تعالی اخلاق سازمانی، از نگاهی دور اندیشانه، برای پیشگیری از بروز مسائل اخلاقی و رسیدن به وضعیت مطلوب، ضرورت دارد. اخلاق سازمانی، ناظر بر بررسی و عمل به رفتار اخلاقی، از طریق توضیح و ارزیابی ارزشهای ریشه‌دار در خط مشی‌ها و اعمال سازمانی و جستجوی ساز و کارهایی برای اخلاقی نمودن عملکردهاست [۲۶]. رعایت اصول اخلاقی، همانگونه که به فرد در زندگی اجتماعی اعتبار می‌بخشد- منجر به افزایش اعتبار و منفعت سازمان در میان مدت و درازمدت می‌شود. این علاوه بر نقشی است که اخلاق می‌تواند در کاهش هزینه‌های اداره سازمان، افزایش بهره‌وری و تسهیل مدیریت دارد. البته این بدان معنا نیست که اخلاق سازمانی باید به قصد افزایش نفع سازمان در پی گرفته شود که در واقع نگاهی ابزاری و تقلیل‌گرایانه به اخلاق است [۱۳]. اخلاق سازمانی، با نگاه سیستمی به سازمان، از طریق ساختن زیرسیستم‌های اخلاقی، در بخشهای گوناگون سازمان و حفظ و نگهداری آن است [۶]. ما برای توسعه اخلاق سازمانی، یک سامانه اخلاقی، نیاز داریم. برخی از سامانه‌های اخلاقی فارغ از دین و کاملاً سکولار طراحی می‌شوند؛ درحالی که برخی دیگر مبتنی بر وحی و تعالیم دینی اند [۱۴].

در همین امتداد، هدف اصلی این پژوهش، طراحی مدل تعالی اخلاق سازمانی، با تاکید بر رهنمودهای امام علی(ع)، در نهج البلاغه است. در واقع، هدف از پژوهش حاضر آن است که مدلی پویا طراحی شود که چگونگی تعالی اخلاق سازمانی را روشن سازد و در اختیار مدیران دولتی، قرار گیرد تا بتوانند مسیر تعالی اخلاق سازمانی در سازمانهای دولتی را سرعت بخشند. سئوالات اصلی پژوهش را می‌توان به صورت زیر تعریف کرد: الف- مدل مناسب برای تعالی اخلاق سازمانی، برای سازمانهای دولتی ایران، با توجه به رهنمودهای حضرت علی(ع) در نهج البلاغه، چه ویژگی‌هایی دارد؟

ب- در نهج البلاغه، درباره تعالی اخلاق، چه تمهایی مورد تاکید قرار گرفته‌اند؟

ج- براساس رهنمودهای امام علی(ع) در نهج البلاغه، تعالی اخلاق، از کجا شروع می‌شود و در کدام مسیر هدایت می‌گردد؟

د- براساس این مدل، چگونه می‌توان مراتب پیشرفت سازمان را در مسیر تحقق اهداف اخلاقی، ارزشیابی کرد؟

۲- مروری بر مبانی نظری

امروزه جامعه درباره اقدامات سازمانها، بسیار حساس‌تر از قبل شده و بویژه در مقابل فعالیتهای غیراخلاقی آنها، به سرعت و به طرق گوناگون واکنش نشان می‌دهد. معمولاً هر فرد، گروه یا سازمان، اعمال و افعال خود را توجیه اخلاقی کرده و مطابق اخلاق می‌داند و یا حداقل تلاش می‌کند تا برچسب غیراخلاقی بودن به عمل خود نزند [۱۸].

ضعف در اخلاق سازمانی، بر نگرش افراد به شغل، سازمان و مدیران تاثیر گذارده و عملکرد فردی و گروهی سازمان را دگرگون می‌کند [۸]

۳- پیشینه پژوهش:

پیشینه پژوهش را می توان در قالب دو گونه پیشینه داخلی و پیشینه خارجی، مرور کرد. جدول زیر، برخی از بهترین کارهای انجام شده را در قالب پیشینه داخلی نشان می دهد:

ای سازمان (نظیر استخدام، آموزش، پاداش و پرداخت)، نقش محوری دارد [۲۵].

۲-۲ نظریه آزادی فردی:

توسط رابرت نوزیک^۱، پیشنهاد شده و تصور می شود که آزادی نخستین نیاز جامعه است. یک سازمان که آزادی را نقض می کند، حتی اگر منافع و رفاه بیشتری برای دیگران ایجاد کند، باید مردود اعلام شود. آزادی فردی را می توان به یک منظومه اخلاقی گسترش داد. به افراد اجازه داده می شود که از میان یک سری اعمال که به رفاه خود آنها منتهی می شود، انتخابهای آگاهانه ای انجام دهند. در اینجا به فرصتهای برابر انتخاب تاکید می شود، نه به توزیع برابر ثروت [۲۵].

۲-۳- نظریه اصول خدمات دولتی:

این نظریه، معتقد است که اصول، اعمال ما را هدایت کرده و مبتنی بر ارزشها بوده و مجموعه ای از اصول را برای هدایت زندگی عمومی توصیه کرده که شامل: فداکاری و از خودگذشتگی، یکپارچگی، عینیت (بی طرفی)، پاسخگویی، آگاهی، صداقت و رهبری می شود. در عمل، این اصول، مبتنی بر طیفی از نظریات اخلاقی است. این اصول نیز، اغلب با فضیلت های ضروری، برای تحقق این اصول در هم می آمیزد. فضائل برای تبدیل اصول اخلاقی به رفتار اخلاقی، ضروری می باشند [۱۷].

پژوهش حاضر، درصدد توسعه قلمرو مفهومی یک نظریه خاص نیست. پژوهشگر، درصدد طراحی مدل تعالی اخلاق سازمانی، با تاکید بر رهنمودهای امام علی (ع) در نهج البلاغه است. بدین معنی که با بهره گیری از نظام دینی، درصدد درک چگونگی رسیدن سازمان به تعالی اخلاقی است. برای این هدف، پژوهشگر به شدت مراقب است که در دام خطرهای ناشی از التقاط گرایی، نیفتد. التقاط هایی چون:

الف) التقاط ایدئولوژیک یا التقاطی که سبب رسوخ اندیشه های حزبی و سیاسی در باورهای مذهبی می شود؛

ب) التقاط درعمل و اقدام یا پذیرش تجربه مدیر مسلمان و رویه های او، به منزله رویه اخلاقی دینی اسلامی؛

ج) التقاط علمی و معرفتی یا تحریف گزاره های دینی با هدف همگرا نشان دادن آن با علم؛

د) التقاط ادبی یا تلاش برای فهم ادبیات عرب و همگرا نشان دادن آن با مبانی اخلاق اسلامی؛

ه) التقاط ناشی از دنیاگرایی افراطی یا پذیرش دین، فقط و فقط برای حل مسائل دنیائی؛ این طرز تلقی، گاهی ناآگاهانه و فروکاهنده، دین را در خدمت پیشرفت دنیائی، قرار می دهد. برای پرهیز از انواع التقاط، بر ضرورت شاگردی در محضر قرآن کریم و اهل بیت شریف پیامبر اکرم (ص)، تاکید می شود [۴].

¹ Robert Nozick

جدول (۱): پیشینه داخلی پژوهش

پژوهشگر	موضوع	نتایج پژوهش
شاه علی و همکاران (۱۳۹۴)	الگوی پیاده سازی اخلاق حرفه ای در سازمانهای ایران	عوامل موثر بر پیاده سازی شامل سه بعد فردی، سازمانی و محیطی می باشد. عوامل فردی شامل: اصول اخلاق فردی، ارزش ها، قصد و نیت، هوش اخلاقی و ویژگی های دموگرافیک می باشد. عوامل سازمانی شامل: اهداف سازمان، مدیران، فرهنگ سازمان، برنامه های سازمان، رفتار سازمانی، ساختار سازمان می باشد. عوامل محیطی شامل: مذهب عوامل فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فناوری می باشد. [۱۱]
ایمانی و دیگران (۱۳۹۶)	اصول اخلاق سازمانی در اسلام	اخلاق سازمانی در اسلام شامل: کسب رضای خداوند، اخلاص در کار، نظم کاری، اصل اتقان در کار، حفظ کرامت انسانی، وجدان کاری، رعایت حد اعتدال، خوش برخوردی و خوش رویی، رازداری، امانتداری، پرهیز از اتلاف وقت، دلسوزی، اهمیت دادن به کار، انجام هر کاری در زمان خود، جدیت در اشتغال به هر کاری، پشتکار و عدم یاس، پرهیز از رشوه خواری می باشد. [۳]
اسدی (۱۳۹۳)	رهنمودهای اخلاقی و مدیریتی در عهدنامه مالک اشتر	از جمله رهنمودهای اخلاقی در عهدنامه مالک اشتر عبارتند از مهرورزی، پرهیز از ستم، سعه صدر و گذشت، چشم پوشی های بجا، عدالت و انصاف ورزی و پای بندی به عهد و پیمان. روشهای علمی مدیریت در عهدنامه مالک اشتر عبارتند از، شایسته سالاری، ارزیابی و قدردانی و جزا دهی، مدیریت زمان، چشم پوشی و اغماض، اعتبار دادن به مردم، خدمتگزاری [۲]
هاشمیان (۱۳۸۱)	ویژگیهای اخلاقی در مورد مدیران کارآمد	مهمترین ویژگیهای اخلاقی مدیران کارآمد، عبارتند از: تصمیم گیری گروهی، اغتنام فرصت، دوراندیشی، استفاده از تجارب گذشته، تفویض اختیار، درک شرایط زمان و مکان، شناخت ارکان سیستم، تعهد نسبت به هدف، دقت در امور سازمان، خلوص نیت، قدرت شکیبایی، سعه صدر، گشاده رویی، تواضع، اعتمادبخشی، قدرشناسی، تقوا و درستکاری و علاقه به کار [۲۴]
مصباحی و عباس زاده (۱۳۹۲)	الگوی سیستمی اخلاق حرفه ای در آموزش عالی	عوامل موثر بر اخلاق حرفه ای در آموزش عالی شامل: عوامل اخلاق فردی: تجربیات فرد، اعتقاد قلبی، خودکنترلی (۲) عوامل اخلاق شغلی: رضایت شغلی و تعارض نقش، تعهدشغلی (۳) عوامل اخلاق مدیریتی: رفتارخیر خواهانه، منافع غیرشخصی (۴) عوامل اخلاق سازمانی: نظام گزینش، سیستم ارزشیابی، فرهنگ سازمانی (۵) عوامل فراسازمانی: شرایط سیاسی، اقتصادی، اعتماد عمومی [۲۲]
شیری (۱۳۸۰)	رابطه اخلاق و سیاست از دیدگاه حضرت علی (ع)	از حضرت علی (ع) چنین روایت شده است که معاویه از من سیاستمدارتر نیست، اما وی نیرنگ می زند. حضرت علی(ع)، از آلوده ساختن سیاست به نیرنگ و اصول غیراخلاقی، اجتناب کرده و بر پرهیز از امتیازطلبی، پرهیز از خودمحموری، اجرای عدالت و حفظ پیمان، تاکید داشتند [۱۲]
محمدی و گل وردی (۱۳۹۲)	مؤلفه های اخلاق حرفه ای سازمان	مهمترین مؤلفه های اخلاق حرفه ای عبارتند از رازداری، امانتداری، فروتنی در مقابل دیگران، رعایت حق دیگران، صداقت، مسئولیت پذیری، دادورزی، شفافیت، وفاداری، صبر، میانه روی و اعتدال و شهادت در ابراز رای [۲۰]

در امتداد مطالعه منابع داخلی، برخی منابع خارجی نیز مطالعه شدند که اهم آنها در جدول زیر خلاصه شده اند:

جدول (۲): پیشینه خارجی پژوهش

پژوهشگر	موضوع	نتایج پژوهش
آدلین و کلیچ (۲۰۱۶)	کدهای اخلاقی، یک ابزار چند لایه	برای این که کدهای اخلاقی برای ایجاد فرمانبرداری در کارکنان، مناسب باشد، باید در مورد نیت این کدها، شفافیت صورت گیرد. از این رو این راه حلها پیشنهاد می شود: اول- مشارکت اعضای سازمان در فرموله کردن و رسمیت بخشیدن و تکامل قوانین مربوط به کدهای اخلاقی دوم- گفتگوهای وسیعتر در خصوص اخلاق و تصمیم گیری اخلاقی صورت گیرد سوم- توانمندی افراد سازمان برای عمل کردن مطابق با انتخابهای اخلاقی چهارم، لازم نیست کدهای اخلاقی به صورت نقشهای سازمانی طبقه بندی شوند. [۲۷]
کوتسوپولو و همکاران (۲۰۱۵)	اصول اخلاق درمانی	اصول اخلاق درمانی، عبارتند از: افتخارکردن به اعتماد ایجاد شده، نسبت به شاغلین؛ احترام به حقوق افراد؛ تعهد در مورد پرهیز از آسیب رساندن به آنان؛ عدالت، انصاف و رفتار بی طرفانه در مورد همه افراد و ارائه خدمات کافی به آنان؛ احترام به خود، افزایش دانش نسبت به خود و مراقبت از خود [۲۹]
ویلارد (۲۰۱۵)	تدوین کدهای اخلاقی برای پرستاران	پرستاران، باید برای شان و حرمت ذاتی افراد، احترام قائل شوند. تعهد اولیه پرستاران، صبور بودن آنان در برابر اشخاص، خانواده، افراد و جامعه است. آنها باید، طرفدار حفاظت از حقوق، سلامتی و ایمنی بیماران بوده و آنرا ارتقاء دهند. پرستار، نسبت به اعمال خود، مسئولیت داشته و باید مطابق با الزاماتی که سلامتی افراد را ارتقاء دهد، تصمیم گیری کرده و عمل کند [۳۴]

سامسون (۲۰۱۵)	اثرات رهبری اخلاقی در حل معضلات اخلاقی	رفتار غیراخلاقی ممکن است به فقدان اعتماد و عدم احترام دوجانبه و به مسوم شدن فضای سازمانی منجر شود. این موضوع حیاتی است که اصلاح امور اخلاقی از بالای سازمان، شروع شود. اگر این امور را نمی توان با شفافیت انجام داد، پس بهتر است که انجام نشوند [۳۱]
سپ (۲۰۱۵)	گزارشگری مالی، امور اخلاقی و فشارها	در سازمانها، نوعی کنترل و نظارت درونی تر و الگوهای اخلاقی مناسب، برای هدایت افراد به سمت اخلاق و نیز آموزش و ارائه راهنمایی، برای گزارش دهی مالی صحیح، مورد نیاز است. همچنین، بر ضرورت استفاده از ارتباط مستقیم و رودرو، برای ارتقاء اخلاق و محافظت از افشاکندگانی سوء استفاده های مالی، تاکید می شود [۳۲]
تی منگوسی (۲۰۱۵)	روابط بین اعمال اخلاقی سرپرستان و موفقیت سازمانی	کارکنان می توانند با توجه به نحوه استفاده سرپرستان از اخلاق، موفقیت سازمان را پیش بینی کنند. کارکنان، در می یابند که دارا بودن سرپرستانی که آموزشهای اخلاقی را رصد می کنند، سودمند است و بنابراین، روابط اخلاقی بین کارکنان و سرپرستان، ارتقاء می یابد. رفتار را می توان به شیوه ای اخلاقی و از طریق برخورد محترمانه و با نشان دادن انصاف، به تصمیم گیری اخلاقی معطوف ساخته، در مسیر موفقیت سازمانی تاثیرگذار ساخت [۳۳]
آناترام و چان (۲۰۱۶)	تصمیم گیری اخلاقی - مذهبی و معنوی	یافته ها حاکی از آن است که فهم نحوه تصمیم گیری اخلاقی بوسیله شناسایی فضائلی چون مذهب، معنویت، زمینه های بشردوستانه، بسیار حیاتی می باشد. مفاهیم اصلی در چهار طبقه سازماندهی شدند. زمینه های محیطی شامل رسوم و ارزشهای منحصر بفرد، آموزش و پرورش و پاسخگویی؛ فضائل مذهبی فردی شامل: شرافت، انعطاف پذیری، مسئولیت پذیری فضائل اخلاق سازمانی شامل: صداقت، شجاعت و وظیفه شناسی می باشد. عوامل معنوی غیرمذهبی فردی، شامل: اخلاق بشردوستانه و عمل گرای حرفه ای [۲۸]
ریواری و لامسا (۲۰۱۷)	فضائل اخلاقی سازمانی نوآوری	وجود فرصتهایی برای بحث آزاد با همکاران، از جمله در مباحث اخلاقی و کسب بازخور، نوعی ویژگی ضروری برای نوآوری ها است. در این راستا، ایجاد فضای مثبت و محترمانه و تشویق و اعتماد، از سوی رهبران، در رفتار نوآورانه، ضروری است [۳۰]

۴-روش پژوهش

از جهت مبنای پژوهش، در شمار پژوهشهای کیفی است. از لحاظ افق زمانی، این پژوهش، مقطعی است و داده ها، برای یک دوره چند ماهه گردآوری می شوند. برای گردآوری داده ها، از مصاحبه اکتشافی و مطالعه اکتشافی استفاده شده است. خلاصه مراحل صورت گرفته در روش پژوهش بدین صورت می باشد: در مرحله اول، اقدام به مطالعه اولیه با رویکرد مطالعه اکتشافی و مصاحبه اکتشافی در خصوص تعالی اخلاق سازمانی گردید. در این روش، مطالعه اکتشافی و مصاحبه با خبرگان تا زمان رسیدن به اشباع نظری و دست یابی به درکی عمیق برای مدل سازی تعالی اخلاق سازمانی، ادامه یافت. همچنین به روش ترتیبی از ابتدا تا انتهای کتاب نهج البلاغه مورد مطالعه قرار گرفت و طرح کلی پژوهش و سئوالات آن تدوین شد.

در مرحله بعد با رویکردی کیفی، با استفاده از روش تحلیل تم (تحلیل مضمون)، مضامین پایه و مضامین فرعی تعالی اخلاق سازمانی از نهج البلاغه، استخراج شد. برای تحلیل حجم زیادی از داده های پیچیده و مفصل، از ابزار تحقیقاتی منعطف و مفید تحلیل تم (تحلیل مضمون)، استفاده گردید.

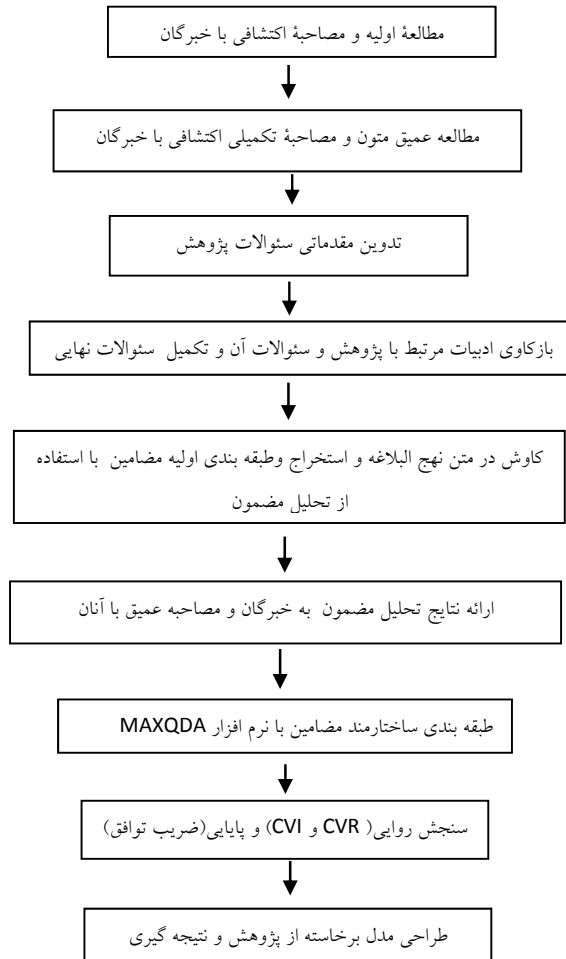
تحلیل مضمون، روشی برای تعیین، تحلیل و بیان الگوها و تم های موجود در درون داده ها است. تحلیل مضمون، برخلاف سایر روشها مانند روش تحلیل پدیدار شناسی تفسیری، تئوری داده بنیاد، تحلیل گفتمان و تحلیل محتوا، به یک چارچوب تئوریک که از قبل وجود داشته باشد، وابسته نیست [۵]. در این مرحله پس از مطالعات اولیه، مفاهیم مضامین فرعی (مضامین پایه)، از نهج البلاغه استخراج گردید. روش استخراج مضامین پایه، بطور خلاصه در جدول زیر آمده است:

جدول شماره ۳: خلاصه ای از مضامین پایه استخراج شده از نهج البلاغه

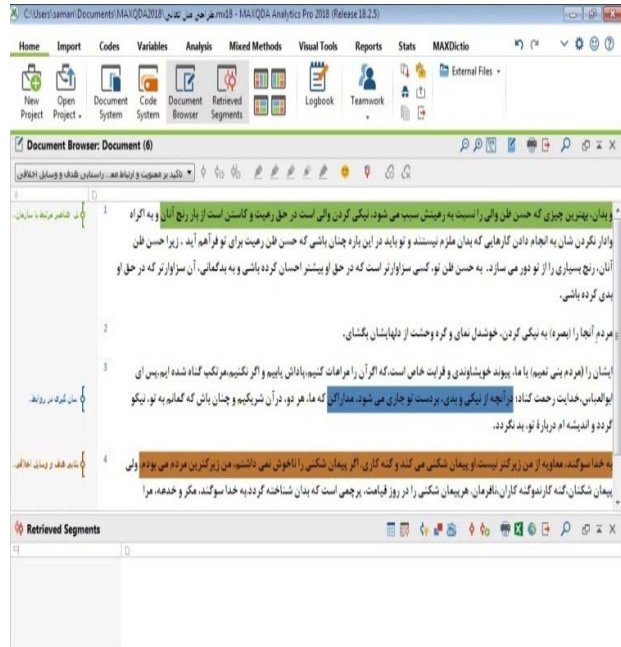
مضامین پایه	مصادیق در نهج البلاغه	سند
کاستن از مشکلات عناصر سازمان	و بدان، بهترین چیزی که حسن ظن والی را نسبت به رعیتش سبب می شود، نیکی کردن والی است در حق رعیت و کاستن است از بار رنج آنان	نامه/ ۵۳
هم راستایی هدف و وسایل اخلاقی	به خدا سوگند، معاویه از من زیرکتر نیست، او پیمان شکنی می کند و گنه کاری. اگر پیمان شکنی را ناخوش نمی داشتم، من زیرکترین مردم می بودم. ولی پیمان شکنان، گنه کارند و گنه کاران، نافرمان.	خطبه/ ۱۹۱
بکارگیری کنترل اخلاقی همگانی	«من، خود در میان لشکر، شکایتهای خود، به من رسانید. و از آن سختیها که به شما رسد... با من در میان نهد»	نامه/ ۶۰

در ادامه تحلیل مضمون، اقدامات زیر انجام گرفت: ۱. خواندن فعالانه داده ها، غوطه ور شدن در داده ها، بازخوانی مکرر داده ها و درک اولیه از معانی و الگوهای حاصل از مصاحبه ها و مبنای نظری ۲. تدوین مفاهیم تم های فرعی (مضامین پایه) ۳. جای دادن مفاهیم تم های فرعی (مضامین پایه) در تم های فرعی و حذف مفاهیم تکراری. در مرحله بعد، مضامین استخراج شده، حاصل از تحلیل مضمون، در نرم افزار MAXQDA قرار داده شده تا به بررسی دقیق تر و مجدد مضامین پرداخته شده و طبقه بندی داده ها و مضامین به صورتی ساختارمند انجام شود. به این ترتیب مضامینی که به صورت دستی شناسایی شده و دسته بندی شده بود، در این مرحله به صورت نرم

افزای بار دیگر مورد بررسی دقیق تر قرار گرفته و با شناسایی مضامین مشترک، نسبت به حذف داده های تکراری یا طبقه بندی در مضامین مشترک اقدام گردید:



شکل (۲): مراحل پژوهش



شکل (۱): نمونه استخراج مضامین اخلاقی سازمانی با نرم افزار

MAXQDA

در مرحله بعد، جهت اطمینان از پایایی مضامین اصلی و فرعی، از یکی از دانشجویان دکتری منابع انسانی خواسته شد که همراه با پژوهشگر، تم ها را کدگذاری کند و توافق دو ارزیاب از میان کدگذاری مشخص گردید.

در مرحله چهارم، با رویکردی کمی، جهت اطمینان از روایی مضامین اصلی و فرعی بدست آمده، این تم ها در اختیار ده نفر از خبرگان، قرار گرفت تا نظر خود را بیان دارند.

در مرحله پنجم با استفاده از یافته های پژوهش و مضامین حاصل، اقدام به طراحی مدل و پاسخگویی به سئوالات پژوهش و نتیجه گیری گردید.

مراحل پژوهش، در شکل ۲ آمده است

۵- یافته های پژوهش

در مجموع، در این پژوهش، مضامین اصلی، فرعی و پایه جهت تعالی اخلاق سازمانی در پرتو نهج البلاغه حاصل از فرایند پژوهش با کمک تحلیل مضمون و نرم افزار MAXQDA و بهره گیری مسمتر از نظرات خبرگان، به طور خلاصه، شامل موارد زیر بوده است:

جدول (۴): مضامین اخلاقی استخراج شده از نهج البلاغه

مضامین اصلی	مضامین فرعی	مضامین پایه	مصادیق در نهج البلاغه
مسئولیت پذیری معنوی در سازمان دولتی	توجه و تاکید بر وظائف و تکالیف اسلامی	استمرار حرکت در مسیر اخلاقی - تاکید بر اجرای تکالیف اسلامی سازمان	خطبه/۸۶-خطبه/۱۱۵-خطبه/۱۵۸-حکمت/۲۰۱- حکمت/۴۱۷-خطبه/۲۱۷-خطبه/۱۹۲-خطبه/۱۸۵
	تاکید بر قواعد اخلاق اسلامی	هم راستایی هدف و وسایل اخلاقی - روشن کردن شرائط اضطرار اخلاقی در سازمان	خطبه/۱۹۱-نامه/۵۹-نامه/۶۹-نامه/۵۳
الگوپذیری و الگودهی اخلاقی در اقدامات سازمان دولتی	الگوپذیری اخلاقی سازمان	حفظ اصول اخلاقی - تاکید بر فضیلت محوری و میانه روی در اقدامات سازمانی -	خطبه/۷۱-خطبه/۳۷-نامه/۶۲-خطبه/۱۰۴- خطبه/۹۹-خطبه/۷۳
	الگودهی اخلاقی به سازمان های دیگر	پاکی کسب و کار- اجرای رسالت های اخلاقی- پیشگامی سازمان در امور اخلاقی	حکمت/۱۱۸-خطبه/۱۳۰-حکمت/۱۲۶- خطبه/۸۶-خطبه/۲۱۳
توجه به ارتباط اخلاقی بینایی سازمان دولتی	تاکید بر شفافیت در روابط با سازمانهای دیگر	پرهیز از پنهان کاری و مغاله کاری در انتشار اطلاعات مجاز سازمانی- جلب و حفاظت اعتماد عمومی نسبت به سازمان- واژه گزینی اخلاقی در مکاتبات سازمانی	خطبه/۱۶-خطبه/۵۰-خطبه/۱۶۳-خطبه/۳۵- خطبه/۹۱-نامه/۵۳-خطبه/۹۰-خطبه/۲۱۶- حکمت/۸۰-حکمت/۹۶
	تسهیل ارتباطات سازمانی	تاکید بر ارتباطات اخلاقی در فرایندهای رسمی و غیررسمی سازمان- پیش بینی سازو کارهای اخلاقی در رفع مشکلات ارتباطی)	خطبه/۲۳-نامه/۱۸-نامه/۵۳-نامه/۴۶- حکمت/۲۱۳
	خادمیت سازمانی	کاستن مشکلات و مسائل عناصر مرتبط با سازمان- تاکید بر خادمیت سازمان دولتی	نامه/۲۵-نامه/۵۳-حکمت/۹۷-حکمت/۱۳۲- حکمت/۱۹۵-حکمت/۴۱۷-نامه/۵۱-
	تکریم نقش و سوابق اخلاقی دیگر سازمان های دولتی	تکریم نقش و سوابق اخلاقی دیگر سازمان های دولتی	خطبه/۱۸۶-خطبه/۱۶۵
توجه به ارتباط اخلاقی درون سازمانی	تدوین مطالبات و انتظارات اخلاقی درون سازمانی	مشخص کردن انتظارات و مطالبات اخلاقی سازمان - تاکید بر واقعیت نگری در تدوین مطالبات و انتظارات اخلاقی سازمان)	نامه/۳۱-خطبه/۲۳۴
	تاکید بر محاسبه گری و کشف عیوب سازمان	تاکید بر کشف عیوب و اشتباهات سازمان و ریشه یابی علل آن	حکمت/۳۴۱-نامه/۵۳
مسئولیت پذیری درون نگر در سازمان دولتی	مراقبت در سیر تعالی اخلاق سازمانی	پرهیز از به تاخیر انداختن و فروداسپاری تکالیف سازمان - عملگرایی و اقدام فوری در رفع عیوب و نواقص سازمانی	نامه/۵۳-خطبه/۸۵-خطبه/۴۱-خطبه/۷۴
	تاکید بر داشتن برنامه مشخص در اقدامات	تدوین ضمانت های لازم در اقدامات سازمانی - مدیریت بر زمان	نامه/۵۳-خطبه/۱۹۷-نامه/۱۴
مسئولیت پذیری شغلی در سازمان دولتی	سرآمدی در کسب توانمندی های عملکردی مورد نیاز سازمان	سرآمدی در کسب ظرفیت ها و توانمندی های عملکردی مورد نیاز	نامه/۱۳-نامه/۵۳-حکمت/۳۵۵
	تعهد سازمان به ماموریت و وظائف تعیین شده	تمکین سازمان به حوزه های صف در سازمان دولتی - تعهد به حیطة و چارچوب های وظائف سازمانی	نامه/۵-نامه/۳۸-خطبه/۱۶۷-خطبه/۳۴-نامه/۵۰- نامه/۶۳-نامه/۱۳-نامه/۳۳-نامه/۵۳-خطبه/۱۹۶- نامه/۳۷-خطبه/۱۱۷-حکمت/۱۹۳
مسئولیت پذیری حرفه ای در سازمان دولتی	تاکید بر مشارکت جویی سازمانی	اجرای پیمان نامه ها و قراردادهای سازمانی - مشارکت طلبی با دیگر مجموعه های سازمانی	حکمت/۲۰۲-نامه/۵۳-نامه/۷۴-نامه/۷- خطبه/۱۷۵
	تاکید بر حفظ یکپارچگی سازمان های دولتی	محافظت از اسرار مجموعه سازمان های دولتی - تعهد به ارتقاء هویت و رسالت حرفه ای سازمانهای دولتی - تعهد به حقوق و تکالیف متقابل نسبت به سازمان های دولتی	نامه/۵۳-حکمت/۲۳۱-خطبه/۲۳۴-خطبه/۳۴- خطبه/۱۱۷-خطبه/۱۳۷-خطبه/۱۲۱
توجه به صلاحیت های حرفه ای در سازمان دولتی	مدیریت و هدایت اخلاقی روندهای سازمانی	جلب حداکثری عناصر اخلاقی در سازمان دولتی - اشراف بر اقدامات متنوع اخلاقی مورد نیاز سازمان دولتی - پیشگامی در ارائه خدمات دولتی متمایز	نامه/۵۳-خطبه/۱۵۸-خطبه/۱۹۶-نامه/۳۱- حکمت/۱۳۴-حکمت/۱۵۰-خطبه/۳۷- خطبه/۲۱۵-نامه/۵۱
	تاکید بر صلاحیت حرفه ای	برکناری و طرد عناصر ناصالح از پیکره مجموعه های سازمان دولتی - تاکید بر سازو کارهای حرفه ای سازمان در فرایند انتخاب و انتصاب	نامه/۲۹-نامه/۴۱-نامه/۶۴-نامه/۵۳-خطبه/۱۳۱

ایجاد منافع اخلاقی فراسازمانی	هم راستا کردن منافع سازمانی با منافع ملی	گسترش یکپارچگی اخلاقی سازمان به عنصر محیطی - پیوند منافع سازمانی با منافع ملی	نامه/۵۳-۵۱
	جلب رضایتمندی عناصر محیطی از سازمان	جلب نظر افکار عمومی - توجه سازمان به همه عناصر جمعیتی	نامه/۵۳-۵۱/خطبه/۲۷
توجه به بهینه سازی فرایندها و ممیزی اخلاقی در سازمان دولتی	بهینه سازی فرایندها ممیزی اخلاقی	پرهیز از جزئی نگری به فرایندها - حذف انحصار در فرایندها پایش مستمر پیامدهای حاصل از عملکرد سازمان - بکارگیری کنترل اخلاقی همگانی	نامه/۶۱-نامه/۴۰-حکمت/۱۵۲ خطبه/۱۰۴-خطبه/۱۵۶-نامه/۴۵-نامه/۵۱- نامه/۱۹-نامه/۶۰
حل حرفه ای مسائل و معضلات در سازمان دولتی	تحلیل حرفه ای به مسائل و مشکلات	پیش بینی رویه های مواجهه روشمند با معضلات اخلاقی - آسیب شناسی نقض حقوق اخلاقی	حکمت/۱۱۰-حکمت/۳۵۲-نامه/۲۶-خطبه/۱۴۱- خطبه/۲۲-خطبه/۷۰-خطبه/۷۴-خطبه/۱۳۷- نامه/۶۴
	تدبیرورزی سازمانی	اولویت بندی مسائل کلان و جزئی اخلاقی - بکارگیری و تقویت سازو کارهای استفاده شده در حل تعارضات اخلاقی - به روز رسانی استانداردهای اخلاقی	خطبه/۱۵۳-نامه/۵۳-حکمت/۲۲۷-حکمت/۲۷۳- حکمت/۴۱۳-خطبه/۱۲۷-خطبه/۴۳

در روش اول، از شاخص نسبت روایی محتوا (CVR) استفاده شد. یعنی تمهای استخراج شده، به متخصصان و خبرگان، عرضه شده و نظرات آنان در فرمول زیر قرار داده شد:

$$CVR = \frac{(ne - \frac{N}{2})}{\frac{N}{2}}$$

در اینجا، ne تعداد ارزیابان و خبرگان بوده که حاکی از آن است که گوئی موردنظر، تاجه حد سودمند است و N تعدادکل ارزیابان و خبرگان است. میزان حداقل قابل قبول روایی محتوا، درجدول زیر آمده است:

جدول (۶): حداقل مقدار نسبت روایی محتوا با توجه به تعداد ارزیابان

[۲۳]

تعداد ارزیابان	حداقل مقدار نسبت روایی محتوا
۱۰	۰/۶۲
۱۱	۰/۵۹

در روش دوم، از شاخص روایی محتوا (CVI)، استفاده شد. براساس این شاخص، خبرگان و متخصصان، تمهای اخلاقی را از حیث سه معیار مربوط بودن، ساده و روان بودن و واضح و شفاف بودن، ارزیابی کردند [۱۹]. سپس با فرمول زیر، روایی محتوا، اندازه گیری شد:

$$CVI = \frac{\text{نسبت تعداد ارزیابی که به آیتیم نمره ۴ و ۵ داده اند}}{\text{تعداد کل ارزیابان}}$$

چنانچه مقدار CVI بدست آمده در حد ۸۰ درصد باشد، می توان شاخص روایی محتوا را مطلوب ارزیابی کرد [۱].

الف) سنجش پایایی: برای سنجش ثبات در پایایی، از روش پایایی بین مشاهده کنندگان استفاده گردید. بدین منظور، نتایج استخراج مضامین، به یک دانشجوی دکتری نهج البلاغه ارائه شد تا به عنوان همکار کدگذار در پژوهش مشارکت کند و نظر خود را برای محاسبه پایایی مضامین، بیان دارد. سپس کدهای بدست آمده، از پژوهشگر و همکار کدگذار، در فرمول زیر قرار داده شد:

$$\text{پایایی} = \frac{\text{تعداد توافقی ها}}{\text{تعداد کل ارزیابی ها}} \times 100$$

اگر حاصل این فرمول که (پایایی با ضریب توافق یا کاپا نامیده می شود)، بین ۰/۶۱ تا ۰/۸۰ باشد، خوب است [۱۹]. باتوجه به فرمول، میزان پایایی مضامین استخراج شده، ۷۸ درصد بود که در حد قابل قبول می باشد.

ب) سنجش روایی: دراین روش، تمهای اخلاقی استخراج شده، به ۱۰ نفر از داوران و صاحب نظران، بطور کاملا مشابه، ارائه گردید. مشخصات خبرگان در جدول زیر به طور خلاصه، ارائه گردیده است:

جدول (۵): اطلاعات توصیفی خبرگان جهت محاسبه روایی مضامین

حوزه خبرگی	عنوان علمی یا پست سازمانی	سابقه فعالیت (سال)	جنسیت	فراوانی
دکتری نهج البلاغه	استاد دانشگاه	بین ۲۰ تا ۳۰	مرد	۴
دکتری نهج البلاغه	عضو بنیاد نهج البلاغه	بین ۲۰ تا ۲۵	مرد	۲
دکتری مدیریت دولتی	استاد دانشگاه	۲۵	مرد	۱
دکتری منابع انسانی	استاد دانشگاه	بین ۲۰ تا ۳۰	مرد	۲
دکتری حکمت اسلامی	استاد دانشگاه	۲۰	مرد	۱

از جهت روایی محتوا و اینکه آیا تمهای استخراج شده از نهج البلاغه، همه جوانب مهم و اصلی را در برمی گیرد، از دو روش، استفاده شد:

جدول (۷): نتایج روایی محتوای مضامین اصلی تعالی اخلاق سازمانی

میزان CVI	میزان CVR	مضامین اصلی (تم فراگیر)
۰/۸۸	۰/۸۲۹	مسئولیت پذیری معنوی در سازمان دولتی
۰/۸۹۶	۰/۸۵۶	الگوپذیری و الگودهی اخلاقی در اقدامات سازمان دولتی
۰/۸۹	۰/۷۱۷	توجه به ارتباط اخلاقی بینابینی سازمان دولتی
۰/۹۱۴	۰/۸۵۹	توجه به ارتباط اخلاقی درون سازمانی
۰/۸۶۱	۰/۸۱۴	مسئولیت پذیری درون نگر در سازمان دولتی
۰/۸۶۳	۰/۸۶	مسئولیت پذیری شغلی در سازمان دولتی
۰/۸۸۸	۰/۸۴۸	مسئولیت پذیری حرفه ای در سازمان دولتی
۰/۸۸۲	۰/۸۲۹	توجه به صلاحیت های حرفه ای در سازمان دولتی
۰/۹۵۳	۰/۸۶	ایجاد منافع اخلاقی فراسازمانی
۰/۸۲۴	۰/۸۶۲	توجه به بهینه سازی فرایندها و ممیزی اخلاقی در سازمان دولتی
۰/۸۳۵	۰/۸۷	حل حرفه ای مسائل و معضلات در سازمان دولتی



شکل (۳): مدل طراحی شده تعالی اخلاق سازمانی در سازمان های دولتی ایران، با تأکید بر نهج البلاغه

با توجه به حد قابل قبول در میزان CVR و CVI و نیز توجه به مقادیر بدست آمده در جدول ۷، می توان مجموع روایی محتوا در خصوص مضامین اصلی را مطلوب ارزیابی کرد. پس از اطمینان از روایی و پایایی مضامین اصلی، از مجموع یافته های پژوهش، مدل زیر حاصل گردید:

۶- نتیجه گیری

روزگار ما، عصر سلطه سازمانهاست. ایجاد سازمانهایی که در آن، افراد، با یکدیگر محترمانه برخورد کرده، به یکدیگر توجه می کنند، پاسخگو بوده و برای علائق و منفعت عمومی در مقابل منفعت طلبی فردی و سازمانی، برتری قائل می شوند. شناساندن نقاط قوت و استحکام مدل حاضر طراحی شده تعالی اخلاق سازمانی در سازمان های دولتی ایران و انطباق و مقایسه آن با سایر مدل های اخلاق سازمانی ضرورتی انکارناپذیر است. در این راستا، در حوزه هستی شناسی، ماوراء گرای و باور به ربوبیت خدای واحد، مبنای نظام دینی برای طراحی مدل های تعالی اخلاق سازمانی است. بر این اساس، ارزش هایی چون ایمان، آخرت گرایی، سنت های الهی در مسیر تعالی اخلاق سازمانی، نقشی اساسی دارند. باید پذیرفت که برای تکالیف اخلاقی، تنها خدا می تواند منشأ تکالیف ما باشد. در نهج البلاغه آمده است: «اگر همه هفت اقلیم عالم را و هر چه در زیر آسمان است، به من دهند تا نافرمانی خدا کنم، آنقدر که پوست جوی را از مورچه ای بربایم، نپذیرم» (خطبه/ ۲۱۵). آنچه در نظام اخلاقی غیر دینی مطرح است، اینست که ما می توانیم بر اساس دستاوردهای علوم تجربی و اندیشه بشری، نظامی اخلاقی را طراحی کنیم. از منظر معرفت شناسانه، طراحی مدل با استفاده از منابع اسلامی کمک می کنند تا انسانی که در بهترین حالت، دانای اندکی از رموز هستی است، از اسرار بی انتهای هستی پرده بردارد. کارآمدی مدل های غیردینی، هرگز با آنچه از طریق وحی سالم پذیرفته می شود قابل مقایسه نیستند. همواره باید در نظر داشت که تنها مدلهایی که با استفاده از منابع بصیرت بخش فراتر از بصیرت انسان و جامعه بشری، طراحی شده اند، از اعتبار جامع، جهان شمولی و فرازمانی بودن برخوردارند. مدل های طراحی شده تعالی اخلاق سازمانی اگر بتوانند با ویژگی های جامعه هدف، تفاوت های ماهیتی و فرهنگی آن سازگاری داشته باشند، قابل اعتماد تلقی می شوند. طراحی مدل های تعالی اخلاق سازمانی در پژوهش های خارجی، مطابق با ارزش های فرهنگی و اجتماعی جامعه ما نبوده و ممکن است در مرحله اجرا با مشکلاتی مواجه گردد. از جهت روش شناسی، مدل های غربی به دیدگاه نسبی گرایی متمرکز شده اند. در این دیدگاه، اخلاق تابع شرایط می شود و گزاره های اخلاقی در هر وضعیتی متفاوت خواهد بود. از دیدگاه دیگر برای آن که اخلاقی بودن عملی را اثبات کنیم، باید به نتایج و پیامدهای آن بنگریم.

نظام دینی اسلامی بر اساس اصول مشخص با بهره گیری از کتاب آسمانی قرآن، شیوه زندگی پیامبر (ص) و اهل بیت (ع)، طرحریزی شده است. در این دیدگاه، پایبندی به اصول اخلاقی موجب می شود تا ارزشها، بر اساس تکالیف الهی پاس داشته شود. در جنگ های گذشته، سربازان به هر آبادی می رسیدند، آذوقه سپاهیان را به زور از مردم می گرفتند. امام علی (ع) در نامه ای به سردار سپاه خلوان (أسود بن قُطبه)

می نویسد: «از ستم نتوان به عدالت رسید و سربازان و سرداران، از دست درازی به حقوق مردم دست بردارند» (نامه/ ۵۹). حتی امام علی (ع)، خطاب به مردم می فرماید: «اگر نتوانستید از ستم سربازان پیشگیری کنید، به من اطلاع دهید». این امر، درک متفاوتی از تعالی اخلاق سازمانی را از جهت روش ایجاد می کند: «در این کار (پایه شدن دهقانان شهر انبار از اسبها و پیشاپیش دیدن، برای بزرگداشت فرمانروایان)، امیرانتان، از آن سود نبرند و شما، خود را در زندگی خود به مشقت می افکنید و در آخرت، به بدبختی، گرفتار می آید» (حکمت/ ۳۶). در مدل های اسلامی، اطاعت از وظائف الهی و رضای خداوند به عنوان نتیجه تعالی اخلاق سازمانی دارای اهمیت می گردد. نقشه راه پیاده سازی تعالی اخلاق سازمانی و الزامات آن در سازمان های دولتی ایران، برحسب مقیاس زمانی، سطوح استراتژی و اجرای استراتژی های تعالی اخلاقی می تواند تعیین شود. از جهت مقیاس زمانی، برخی از سازمانها در مراحل اولیه تعالی اخلاق سازمانی باقی می مانند و در واقع فرصت و نگاه استراتژیک به اخلاق سازمانی را بصورت افق زمانی کوتاه مدت، بهره برداری موقت و تحقق خواسته های حداقلی، تقلیل می دهند. اخلاقی بودن سازمان یک برتری راهبردی است. سازمانهایی که اخلاق را به صورت شعار تبلیغاتی قرار می دهند، در واقع، فرصت را به تهدید تبدیل می کنند. از طرفی برای پیاده سازی اخلاق از جهت افق زمانی باید به حل اثربخش مسائل اخلاقی توجه کرد. اینکه سازمان دولتی با ابزار های موقتی، از حل اثربخش مسائل اخلاقی شانه خالی کند، نگاه استراتژیک در پیاده سازی اخلاق سازمانی نخواهد بود. در زمان حکومت علی (ع)، پیرمردی نصرانی که از کار افتاده شده بود، دست نیاز به سوی مردم دراز می کرد. همراهان گفتند او نصرانی است که به این شرایط دچار شده است. امام علی (ع) فرمود: «او را از بیت المال تامین کنید؛ در جوانی و توانایی از او کار کشیدید و اکنون که پیر و ناتوان شده، رهایش کردیده اید!». از جهت سطوح استراتژی، باید هم به تدوین استراتژی ها در سطح ملی که به زیرساخت ها و بسترسازی مربوط می شود، پرداخت و هم به سطح استراتژی های عملیاتی که وابسته به صلاحیت های کلیدی سازمان می باشد، توجه کرد. جهت اثربخش تر کردن برنامه های تعالی اخلاق سازمانی، در سطح کلان باید مأموریت و چشم انداز اخلاق سازمانی و جهت گیری های اقدامات تعالی اخلاق سازمانی مشخص شود. در سطح عملیاتی باید روشن شود که در دنیای واقعی چه گام هایی باید برداشته شود و میزان تحقق اهداف پایش شوند. در این سطح باید اهداف و جهت گیری های خاص و جزئی و عواملی چون نظام پاداش، منابع و نتایج عملیات سازمان مورد بررسی قرار گیرند. از جهت اجرای استراتژی ها و پیاده سازی تعالی اخلاق سازمانی، اجرای تک بعدی یا جزئی برخی از استراتژی های اخلاق سازمانی، می تواند به نقطه ضعف تبدیل شود. مواردی چون، ایجاد ساز و کارهای اخلاقی، ارتقاء سهولت ارتباط با مردم، تکریم ارباب رجوع و... به تعالی اخلاق

این پژوهش، با سئوالاتی آغاز شد که در اینجا سعی می شود به آنها پاسخ داده شود: الف) مدل مناسب برای تعالی اخلاق سازمانی، برای سازمانهای دولتی ایران، با توجه به رهنمودهای حضرت علی (ع) در نهج البلاغه، چه ویژگی هایی دارد؟ به نظر می رسد که ویژگی مشخص مدل، آن است که در آن توجه به اخلاق سازمانی با تاکید بر اسلام و مدیریت صحیح توسعه و تحول سازمانی است. این امر در سرتاسر عناصر مرتبط با اخلاق سازمانی وجود دارد و از این لحاظ با ویژگی های جامعه ایران و سازمان های دولتی ایران سازگاری دارد.

ب) در نهج البلاغه، در خصوص تعالی اخلاق، چه تمهایی مورد تاکید قرار گرفته اند؟ امام علی (ع)، بر معنویت و ارتباط با مبدأ دین و اخلاق در عناصر سازمان دولتی، جهت استمرار سازمان در مسیر اخلاقی و آگاهی از قواعد اخلاق سازمانی و وظائف و تکالیف اخلاقی تاکید داشته است. اگر سازمان، نسبت به ماهیت وجودی خود، نگاهی معنوی و توحیدی داشته باشد، با رفتار اخلاقی خود، به جستجوی فضائل و ارتباط اخلاقی بینابینی و فرا سازمانی می رود. در اینجا بر ارتباط اخلاقی و مسئولیت پذیری درون نگر و درون سازمانی تاکید می شود و در امتداد آن به بهینه سازی فرایندها و ممیزی اخلاقی و حل حرفه ای مسائل سازمانی می پردازد. در این صورت سازمان قادر خواهد بود عوامل بینابینی و عناصر فراسازمانی را نیز از نظر اخلاقی تحت تاثیر قرار دهد. در ابتدای نامه های امام علی (ع) چنین آمده است: «از بنده خدا، علی...». با این رویکرد، نوعی رابطه اخلاقی ترسیم شده است. اگر فراموش شود که همه رفتارها باید در چارچوب و مسیر بندگی خدا قرار گیرد، نوع نگاه به سازمان دولتی، حرفه و عناصر انسانی مرتبط با سازمان دولتی، به سوی تعالی اخلاقی پیش نخواهد رفت. لذا با این نگاه، در یک فرایند مداوم و پیوسته، می بایست به تشخیص و حل مسائل حرفه ای در سازمان دولتی پرداخت و با توجه و تاکید بر بهینه سازی فراگردها و ممیزی اخلاقی در سازمان دولتی، تا اخلاق سازمانی را از نظر لایه درون سازمان و لایه بیرونی توجه به ایجاد شرائط و محیط اخلاقی (عوامل موثر فرا سازمانی)، تعالی بخشید.

ج) بر اساس رهنمودهای امام علی (ع) در نهج البلاغه، تعالی اخلاق، از کجا شروع می شود و در کدام مسیر هدایت می گردد؟ تصمیم و حرکت برای تعالی اخلاق، از درون خود سازمان دولتی، آغاز می شود. سازمان دولتی با توجه به وظیفه فراگیر و ارتباط وسیع خود با توده مردم، منتظر نمی ماند تا عواملی فراسازمانی و محیطی، در جهت تعالی اخلاقی، او را به حرکت درآورند؛ بلکه خود آغازگر این مسیر است و تلاش می کند که در این حرکت مداوم و مستمر اخلاقی، به الگویی در میان سازمان ها و عوامل فراسازمانی تبدیل شود. در این حرکت و جنبش درونی، از یک سو، عناصر درون سازمانی، تصمیم به تعالی اخلاقی در سازمان دولتی می گیرد و از جهت دیگر، در درون خود سازمان دولتی، تعالی اخلاق به یک وظیفه و تکلیف، در برابر عامه، تبدیل می شود. امام علی (ع)، در این مسیر تعالی، مصداقهای واقعی و

سازمانی مربوط می شود اما هیچ کدام به تنهایی برای تعالی اخلاق سازمانی کافی نیست. از طرفی با توجه به اسلامی بودن جامعه ما، باید توجه شود که مدلها و استراتژی های تعالی اخلاق سازمانی منطبق با منابع خارجی، با ارزشهای فرهنگی و اجتماعی، آن جوامع سازگار است؛ لذا باید استراتژی ها، متناسب با ارزش های جامعه ایران باشد. در اسلام، هرگز هدف، وسیله را توجیه نمی کند. در نهج البلاغه، تاکید شده است که از ستم نمی توان به عدالت رسید: «پیروزی نیافت، آنکه گناه، بر او پیروز شد و کسی که به پایمردی شر، پیروز شود، شکست خورده است» (حکمت/۳۱۹). از جهت دیگر در گریز از انواع التقاط، بر ضرورت شاگردی در محضر قرآن کریم و اهل بیت شریف پیامبر اکرم (ص)، تاکید می شود. در نهج البلاغه آمده است: «بر شما باد به کتاب خدا که ریسمان محکم است و نور آشکار و داروی شفا بخش...، چنگ زبند» (خطبه/۱۵۵). استراتژی هایی که بدون توجه به معنویت و اخلاق اسلامی، مادی گرایی صرف را دنبال می کنند، در اجرای تعالی اخلاق سازمانی، مانع ایجاد می کنند. علی (ع) در نامه ای به اشعث بن قیس، استاندار آذربایجان یادآور می شود که: «بی گمان، کاری که بر عهده توست طعمه ای برایت نیست، بلکه امانتی است بر گردنت» (نامه/۵). در این دیدگاه، از طرفی، مردم با پذیرش سازمان های دولتی، امکانات و اختیارات عمومی را در اختیار آنها قرار می دهند و سازمان های دولتی نیز متقابلاً متعهد می شوند که امکانات را در جهت منافع عمومی به کار گیرند تا بر عوامل مرتبط با سازمان این امر مشتبه نشود که سازمان دولتی، به سمت تعدی یا هدر دادن امکانات ملی، حرکت می کند. به امام علی (ع)، گزارش رسید که کارگزارش، دست تعدی در امکانات دولتی گشوده است. نامه ای تند به او نوشت: «پس از خدا بیم دار و مال های این مردم را باز سپار و اگر نکنی، خدا مرا یاری دهد تا بر تو دست یابم و کیفیت دهم» (نامه/۴۱). به عبارت دیگر، سازمان دولتی، مراجعه کنندگان را به عنوان وسیله کسب درآمدها و مزایای نامشروع نمی داند و از طرفی مراجعه کنندگان نیز سازمان دولتی را با استفاده از روش های غیر اخلاقی، تطمیع، دادن رشوه و... در خدمت منافع شخصی خود قرار نمی دهند. از جهتی می توان پیاده سازی مدل تعالی اخلاق سازمانی را از جهت روابط شبکه ای نیز، بررسی کرد. به عبارتی در یک دولت، همه سازمان ها در یک ساختار ارگانیک و تیمی، در پیوند با یکدیگرند و جزیره های مجزا نیستند. نکته دیگر به محتوای فرهنگ سازمانی مربوط می شود. اخلاق سازمانی، یک تعهد و هویت جمعی است که استانداردهای عالی اخلاقی را در عمل به نمایش می گذارد. در این وضعیت، مراجعه کنندگان به سازمان دولتی، می توانند از فرهنگ خادمیت سازمانی بهره مند شوند. امام علی (ع)، در نامه ای به محمد بن ابوبکر، استاندار مصر می نویسد: «با مردمان فروتن باش و نرمخو و همواره گشاده رو و به یک چشم به همگان بنگر... تا بزرگان در تو طمع ستم بر ناتوانان نبینند و ناتوانان از عدالت، مایوس نگردند... (نامه/۲۷).

عملی رفتار اخلاقی را برای الگودهی و الگوپذیری معرفی می‌فرماید. این فراگرد تعالی اخلاقی که از لایه درونی سازمان آغاز می‌شود، به لایه بیرونی و روابط توجه به ایجاد شرائط و محیط سازمان و عوامل موثر فرا سازمانی نیز سرایت یافته و در نهایت به تعالی اخلاق عوامل فراسازمانی می‌رسد.

د) بر اساس این مدل، چگونه می‌توان مراتب پیشرفت سازمان را در مسیر تحقق اهداف اخلاقی، ارزشیابی کرد؟ از جهت ارزشیابی، به طور توأمان می‌توان به لایه‌های درونی و بیرونی اخلاقی سازمان توجه کرد. عبارتی هم می‌توان رفتار درونی سازمان را، مورد ارزشیابی قرار داد و در لایه بعدی، به ارتباط سازمان با دیگر گروهها و رفتار اخلاقی با عوامل فراسازمانی و مجموعه سازمانها پرداخت. در اینجا رفتار و نمود بیرونی اعمال عناصر سازمان، نشان می‌دهد که آیا آنها، سازمان دولتی در مسیر تعالی اخلاقی به پیش می‌رود یا خیر؟ یعنی عناصر سازمان دولتی، در این دو سطح، نمی‌توانند از قوانین و تکالیف سازمان، سوء استفاده یا تخطی کنند، مسئولیت‌پذیری و شایستگی حرفه‌ای را لگدمال کنند و سپس ابراز کنند که با تاکید بر معنویت و الگوپذیری و الگودهی اخلاقی، به حل حرفه‌ای مسائل و معضلات و ایجاد منافع مشترک با عناصر فرا سازمانی و حفظ حقوق عامه اقدام نموده‌اند. از جهت دریافت علامتهای تعالی اخلاقی، روشن است که سیر تعالی اخلاقی با ممیزی و مراقب مداوم، به بهینه‌سازی فرایندها در لایه‌های بیرونی و درونی سازمان می‌انجامد. البته ممیزی اخلاقی در سازمان دولتی، با برنامه مشخص، نگاه حرفه‌ای و تدبیر ورزی در اقدامات صورت می‌گیرد. همچنین، اگر در ارتباطات به این نکته توجه شود که حق و تکلیف و مسئولیت‌پذیری در این خصوص وجود دارد، سازمان می‌تواند خود را مورد ارزشیابی قرار دهد. اگر هر سازمان دولتی، با حقوق خود را آشنا باشد و تکالیف خود را نیز انجام دهد و در ارتباطات سازمان دولتی، حق و تکلیف، اجرا گردد، می‌توان سیر تعالی اخلاقی در سازمان دولتی را درک نمود. حضرت علی(ع)، بطور مشخص اشاره می‌فرماید که افراد، حق دارند تا خواسته خود را، بدون ترس و بروز لرزش در صدا، مطالبه کنند. در چنین شرائطی، نوعی چابکی و دقت و بهینه‌سازی فرایندها، در اجرای وظائف در لایه‌های درونی و بیرونی سازمان دولتی، حاکم می‌شود. در نهج البلاغه آمده است: «راه، روشن است و شما را به سرای صلح و سلامت می‌خوانند. اکنون در سرایی هستید که در آن برای کسب رضای خداوندی، آسودگی و فرصت دارید. نامه‌ها، گشوده است و قلمها جاری است و تن‌ها، درست و زبانها آزادند. توبه توبه کنندگان، شنیده می‌شوند و اعمال پرستندگان، پذیرفته می‌آید» (خطبه/۹۳)

با توجه به مضامین اصلی استخراج شده از نهج البلاغه، می‌توان مدل تعالی اخلاق سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران را طراحی کرد. در این مدل، سازمان از عناصر اخلاقی، باایمان، شایسته و مسئولیت‌پذیر تشکیل شده است؛ ضمن اینکه برای حرکت در مسیر تعالی اخلاق

سازمانی با توجه به معیارهای صلاحیت اخلاقی، مسئولیت‌پذیری اخلاقی و اعتقاد به نظام اخلاقی، صورت می‌گیرد. در جهت تعالی اخلاق سازمانی، انتخاب و ارائه الگوهای اخلاق که واجد شرائط مناسب از جهت شایستگی و مسئولیت‌پذیری سازمانی و اسلامی باشند، ضروری است. همچنین سازمان دولتی در کنار بهینه‌سازی فرایندها و حل حرفه‌ای مسائل سازمان، باید برای رسیدن به تعالی اخلاق سازمانی، حرکت متعالی اخلاقی را در جهت لایه بیرونی سازمان نیز، ارائه دهد و به ایجاد منافع اخلاقی مشترک با عناصر فراسازمانی اقدام نماید. در پژوهش حاضر، دو نوع پیشنهاد مدنظر قرار گرفتند:

یک) پیشنهادهای کاربردی عبارتند از:

الف) تعیین واحد متولی الگوپردازی از اخلاق سازمانی برای سازمانهای دولتی ایران، براساس رهنمودهای امام علی(ع)؛

ب) مشخص کردن زیرساخت‌ها و ابزارهای پیاده‌سازی مدل تعالی اخلاق سازمانی در سازمانهای دولتی ایران؛

ج) اجرای راهبرد استخدای، با هدف جذب و بکارگیری افراد، با توجه به شاخصهای استخراج شده اخلاقی براساس نهج البلاغه.

دو) برخی از پیشنهادهای پژوهشی عبارتند از:

الف) مطالعه تطبیقی نظریه‌های متفاوت درباره تعالی اخلاق سازمانی و تلاش برای درک وجوه تشابه و تمایز آنان؛

ب) بررسی نقش متمایز زنان و مردان در تعالی اخلاق سازمانی؛

ج) بررسی میزان انگیزه‌های اعضای سازمان، در به کارگیری برنامه‌ها و مدل‌های تعالی اخلاق سازمانی؛

د) طراحی مدل تعالی اخلاق سازمانی، برای سازمانهای خصوصی ایران، با تاکید بر نهج البلاغه؛

ه) بررسی میزان اثرگذاری عوامل گوناگون تعالی اخلاق سازمانی بر مراتب موفقیت و تعالی سازمان؛

منابع و ماخذ

- [۱] احمدی طهرانی، الهام، نعیمی، صدیقه السادات، خادمی کلاتری، خسرو، اکبرزاده باغبان، علیرضا و توکلی زاده، سارا (۱۳۹۶)، «تطابق فرهنگی و بررسی اعتبار محتوای فارسی محور یک پرسش‌نامه معیار تشخیصی برای اختلالات مفصل فکی-گیجگاهی»، طب توانبخشی، ش ۳: ۱۴۰-۱۳۳.
- [۲] اسدی، زهرا (۱۳۹۳)، «منشور اخلاقی حکومت و مدیریت علوی در عهدنامه مالک اشتر»، پایان‌نامه کارشناسی مرکز مدیریت حوزه علمیه خواهران.
- [۳] ایمانی لیل آبادی، علی، شاه صفی، حسن و تاج آبادی، حسین (۱۳۹۶)، اصول اخلاق سازمانی در اسلام، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، شماره ۲۵: ۱۶۴-۱۴۱.
- [۴] پورعزت، علی اصغر (۱۳۹۴)، «مدیریت ما، مدیریت اسلامی در پرتو نهج البلاغه امام علی (ع)»، تهران: انتشارات بنیاد نهج البلاغه، چاپ پنجم.
- [۵] حسینی پور یاسوری، طهمورث، جواد فقیهی پور، جواد و فقیهی پور، سمیه (۱۳۹۴)، «روش تحقیق به زبان ساده: پژوهش کیفی»، تهران: نشردارالفنون، چاپ اول.

[۲۲] مصباحی، مریم و عباس زاده، عباس (۱۳۹۲)، الگوی سیستمی اخلاق حرفه ای

در آموزش عالی (تحقیق کیفی)، فصلنامه اخلاق زیستی، شماره ۱۰: ۳۲-۱۱.

[۲۳] میرزایی، خلیل (۱۳۹۳)، طرح و پایان نامه نویسی، تهران: نشر جامعه شناسان، چاپ چهارم.

[۲۴] هاشمیان، فرزانه (۱۳۸۱)، بررسی ویژگی های اخلاقی مدیران کارآمد در حکومت اسلامی از دیدگاه نهج البلاغه، پایان نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی استان قم.

[۲۵] هس مر، ال تی (۱۳۷۷)، اخلاق در مدیریت، ترجمه سیدمحمد اعرابی و داود ایزدی، دفتر پژوهشهای فرهنگی.

[۲۶] یوسفی، زهره (۱۳۹۱)، بررسی رابطه اخلاق گرانی مدیران و فرهنگ سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد علوم و تحقیقات تهران، دانشکده مدیریت.

[27] Adelstein, J., Stewart, C., (2016). Code of Ethics: A Stratified Vehicle for Compliance, J Bus Ethics, 138: 53- 66.

[28] Ananthram, S., Chan, Ch., (2016), Religiosity, Spirituality and Ethical Decision-Making: Perspectives from Executives in Indian Multinational Enterprises, Springer Science Business Media, 843-880

[29] Kotsopoulou, A., Melis, A., Koutsompou, V.L., Karasalidou, Ch., (2015), E-therapy: The Ethics Behind the Process, International Conference on Communication ,management and information technology, pp. 1-8.

[30] Riivari, E., Maiija A.L., (2017), Organizational Ethics Virtues of Innovativeness, springer science-business media Dordrecht, pp.1-17.

[31] Sampson, T., (2015), The Effects of Ethical Leadership in Solving Ethical Dilemmas in Real State: an Exploratory Qualitative Study , a dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of philosophy ,Capella university.

[32] Sapp, S., (2015), Financial Reporting, Ethics, the Pressures Accountants Experience and Solutions, a dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of business administration, university of phoenix.

[33] Temengosei, E., (2015), The Relationships between Corporate Supervisors use of Ethics-Related Actions and Organizational Success, graduate faculty of school of business and technology in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of philosophy, northcentral university.

[34] Willard, S., (2015), Year of Ethics, Journal of the association of nurses in aids care. Vol. 26 ,No 3, pp. 1-2.

[35] Witt, J., (2007), The Big Pictuer, a Sociology Primer, philip butcher.

[۶] حسین زاده، امیر و عابدی جعفری، حسن (۱۳۸۶)، مرزشناسی حوزه اخلاق سازمان و مدیریت، فصلنامه حوزه و دانشگاه روش شناسی علوم انسانی. سال سیزدهم، شماره ۵۳، ص ۱۴۴-۱۳۳.

[۷] خدری، بهزاد، محمدزاده، اقدم و مومنی ماسوله، فریده السادات (۱۳۹۵)، عوامل اجتماعی موثر بر فساد اداری در سازمانهای دولتی شهرستان سندج، فصلنامه رفاه اجتماعی، شماره ۶۰: ۱۷۲-۱۳۷.

[۸] خسروانیان، حمیدرضا و شفیعی رودپشتی، میثم (۱۳۹۰)، مطالعه تطبیقی الگوی مدیریت اخلاق در سازمان در مکاتب غربی و آموزه های علوی، فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهش نامه اخلاق، سال چهارم، شماره ۱۲، ص ۱۷۲-۱۴۵

[۹] رضی، سید شریف (۱۳۹۲)، نهج البلاغه حضرت علی (ع)، ترجمه عبدالمحمد آیتی، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی، چاپ شانزدهم.

[۱۰] سلطانی، ایرج (۱۳۹۳)، «الگوی سرآمدی اخلاقی»، اصفهان: انتشارات ارکان دانش. چاپ دوم.

[۱۱] شاه علی، مهرزاد، علی رشیدیپور، اسماعیل کاوسی و اعتباریان، علی اکبر

(۱۳۹۴)، الگوی پیاده سازی اخلاق حرفه ای در سازمان های ایران، مدیریت شهری، شماره ۳۹: ۴۰۶-۳۹۳.

[۱۲] شبیری، مصطفی (۱۳۸۰)، رابطه اخلاق سیاست از دیدگاه امیرالمومنین علی

(ع)، پایان نامه کارشناسی ارشد علوم سیاسی، دانشگاه امام صادق(ع)، دانشکده معارف اسلامی و علوم سیاسی.

[۱۳] عابدی رنانی، علی (۱۳۹۶)، اخلاق فضیلت سازمانی: کاربرد اخلاق فضیلت در مدیریت، معرفت، شماره ۲۳۹: ۷۲-۶۱.

[۱۴] فرامرز قراملکی، احد (۱۳۹۳)، درآمدی بر اخلاق حرفه ای، تهران: سازمان مدیریت صنعتی. چاپ هشتم.

[۱۵] فرامرز قراملکی، احد (۱۳۹۴)، سازمانهای اخلاقی در کسب و کار، قم: نشر مجنون، چاپ پنجم.

[۱۶] فرامرز قراملکی، احد (۱۳۹۴)، اخلاق سازمانی، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، چاپ دوم.

[۱۷] لاونتن، آلن (۱۳۸۴)، «مدیریت اخلاقی در خدمات دولتی»، ترجمه محمدرضا ربیعی مندجین و حسن گیوریان. انتشارات یکان.

[۱۸] لطف پوری، فروزان (۱۳۹۴)، بررسی تاثیر اخلاق سازمانی بر بهره وری نیروی انسانی در جمعیت هلال احمر، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه علوم و تحقیقات تهران، دانشکده مدیریت.

[۱۹] محمدبیگی، ابوالفضل، نرگس محمدصالحی و گلی، محمد علی (۱۳۹۳)، روایی و پایایی ابزارها و روش های مختلف اندازه گیری آنها در پژوهشهای کاربردی در سلامت، مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، دوره ۱۳، شماره ۱۲، ص ۱۱۷۰-۱۱۵۳.

[۲۰] محمدی، مسلم و گل وردی، مهدی (۱۳۹۲)، مولفه های اخلاق حرفه ای در سازمان با الگو گرفتن از مبانی دینی، فصلنامه اسلام و مدیریت، سال ۲، شماره ۳، ص ۱۸۰-۱۶۱.

[۲۱] مشایخی، رضا (۱۳۹۶)، ارسطو، اخلاق نیکو ماک، تهران: نشر دهخدا، چاپ

دوم.