

The Provision of a Professional Ethics Cognitive Framework Based on the Revealed Scripture for Organizational Human Resources

Ahmad Abedi^{1*}, Mohammad Ali Mahdavi Rad², Fateme Khanifar³

1. Associate Professor, Faculty of Theology, University of Qom, Qom, Iran

2. Associate Professor, Faculty of Theology, College of Farabi, University of Tehran, Qom, Iran

3. PhD Student, The Quran and Hadith Sciences, Usul Al-Din College, Qom, Iran

(Received: December 30, 2019; Accepted: September 9, 2020)

Abstract

Forming one of the pillars of the human system, organization and management, on the one hand, have thematic and civilizational longevity, and on the other hand, are mentioned in the Islamic system. Professional ethics is one of the unknown dimensions of the managerial value system in the organizations. Professional ethics and its components in the organization can be effective in improving the administrative system based on Islamic teachings. By citing verses and narratives in the form of detailed explanations and a researcher-made table, this paper gives in a conceptual model of professional ethics in the organization. This study is applied in terms of purpose, qualitative in terms of data type, and comparative content analysis in terms of research nature. The statistical population of this research is all documents, religious texts, and exegetic books. Piety, reliance on God, justice, honesty, trusteeship, responsibility, amiability, and farsightedness are considered as the main components of professional ethics in this article. In this report, we try to explain and interpret the intended ethical components in the organization using the qur'anic verses and Islamic narrations in order to set the grounds for the human resources of organizations to achieve a value-based organization. The findings of the study reveal that the observation of professional ethics principles in the organization by employees and managers is of utmost importance, and the observation of professional ethics principles can be considered a competitive advantage in the organizations.

Keywords

Ethics, Management, Professional ethics, Human resource management.

* Corresponding Author, Email: khanifarz@yahoo.com

ارائه چارچوب ادراکی از اخلاق حرفه‌ای بر اساس نص و حیانی برای منابع انسانی سازمانی

احمد عابدی^{۱*}، محمدعلی مهدوی‌راد^۲، فاطمه خنیفر^۳

۱. دانشیار، دانشکده الهیات، دانشگاه قم، قم، ایران
۲. دانشیار، دانشکده الهیات، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران
۳. دانشجوی دکتری علوم قرآن و حدیث، دانشگاه اصول‌الدین، قم، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۰/۰۹ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۱۹)

چکیده

سازمان و مدیریت، به منزله یکی از ارکان نظام بشری، از یک طرف دیرینگی موضوعی و تمدنی دارد و از طرف دیگر در نظام ارزشی مطرح است. اخلاق حرفه‌ای یکی از ابعاد ناشناخته نظام ارزشی مدیریتی در سازمان‌هاست. اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن در سازمان می‌تواند در بهبود سیستم اداری مبتنی بر آموزه‌های اسلامی مؤثر باشد. در این نوشتار به الگوی اخلاق حرفه‌ای در سازمان با استناد به آیات و روایات در دو قالب توضیحات تفصیلی و جدول محقق‌ساخته و استخراج یک مدل مفهومی از اخلاق حرفه‌ای در سازمان پرداخته شد. تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع داده‌ها کیفی است. جامعه آماری این پژوهش همه مستندات، متون دینی، و کتب تفسیر بود. تقوا، توکل به خدا، عدالت، صداقت، امانت‌داری، مسئولیت‌پذیری، خوش‌گفتاری، دوراندیشی، و ... مؤلفه‌های اصلی این نوشتار است. در این تحقیق سعی شد با این نگاه نو مؤلفه‌های مورد نظر در سازمان با استفاده از آیات و روایات تبیین و تفسیر شود تا با الگوگیری از آن برای منابع انسانی سازمانی زمینه تحقق سازمان ارزشی فراهم شود. بر اساس آنچه از پژوهش حاضر به دست آمد رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان از سوی کارکنان و مدیران اهمیتی ویژه دارد و رعایت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای می‌تواند یک مزیت رقابتی در سازمان‌ها محسوب شود.

کلیدواژگان

اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، مدیریت، مدیریت منابع انسانی.

مقدمه

انسان از نخستین روزهای حیات تا پایان زندگی به طور فطری ارزش‌های اخلاقی^۱ را درک می‌کند و به آن‌ها گرایش ذاتی و درونی دارد. توجه به اصول و ارزش‌های اخلاقی رمز بقا و کمال جوامع انسانی است. بسیاری از جوامع در طول زندگی بشر از طریق تمسک به این اصول و ارزش‌های بنیادین توانسته‌اند از بحران‌هایی که تاریخ در برابرشان قرار داده به سلامت بگذرند. زیرا رعایت اخلاقیات سعادت و نیک‌بختی و فراموشی آن شقاوت و نابودی را برای بشر به بار خواهد آورد. بشر امروز نیازمند شناسنامه اخلاقی و حرفه‌ای در طول زندگی خویش است (Dika, & Hamiti 2011: 1110-1114).

امروزه بسیاری از محققان مطالعات سازمان‌ها بر این باورند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی به نابودی سازمان می‌انجامد (حسینیان ۱۳۸۵: ۳۰). تحقیقات نشان می‌دهد اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد می‌تواند موجب بروز پدیده‌های مثبت یا منفی در سطح سازمان شود. رفتارهای متفاوت اخلاقی کارکنان در یک طیف خطی، که یک سر آن سلامت و سر دیگر آن فساد اداری است، قابل تحلیل است (تولایی ۱۳۸۸).

اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ایران در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود (فرامرزی قراملکی ۱۳۹۷: ۵۷). در خصوص اخلاق، مبانی اخلاقی، و ملاحظات آن آثار متعددی تدوین و تألیف شده است. اما در خصوص کاربرد اخلاق در سازمان‌ها با نگاه وحیانی و روایی آثار اندکی تولید و مدل‌های اندکی عرضه شده است که به نظر می‌رسد وجه مغفول و مجهول مبحث اخلاق و اخلاق حرفه‌ای در عرصه عمل و کار است. بنابراین، محققان در این تحقیق درصدد طراحی چارچوب ادراکی اخلاق حرفه‌ای و شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای سازمان، مبتنی بر مجموعه مبانی دینی، برآمدند.

فرایند کاربردی کردن اخلاق در رفتار افراد و گروه‌ها روش به‌کارگیری اخلاق در موفقیت سازمانی است. بر اساس آنچه از پژوهش حاضر به دست آمد، در رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای

در سازمان کارکنان و مدیران اهمیتی ویژه دارند و رعایت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای می‌تواند یک مزیت رقابتی در سازمان‌ها محسوب شود. در این زمینه ابتدا گذری به تبارشناسی واژه‌های مرتبط می‌شود. سپس، مؤلفه‌های مهم اخلاق حرفه‌ای سازمان، مبتنی بر نظام ارزشی اسلام، استخراج و در دو قالب توضیحات تفصیلی و جدول محقق‌ساخته ارائه می‌شود. در انتها یک مدل مفهومی از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان به دست داده می‌شود.

بیان مسئله

پس از مطرح شدن موضوع اخلاق، متفکران در مکاتب مختلف سعی کردند مفهوم اخلاق را بشناسانند و هر یک با توجه به نوع نگرش خود به تعریف اخلاق مبادرت ورزیدند. برخی محوریت رفتار انسان را در موضوع اخلاق مهم تلقی کرده‌اند (Martin & Cullen 2006; Steven et al. 2005)، برخی ساختار اجتماعی را، و برخی دیگر نظام سیاسی و اداری را ((Wittmer & Coursey, 1996) (Wittmer 2009 (Victor & Cullen 1988)). البته این تعاریف متفکران متأثر از محیطی بوده که در آن رشد کرده بودند یا بر اساس مفروضات اساسی حاکم بر آن جوامع شکل گرفته است.

در آغاز قرن ۲۱ میلادی، با توجه به تحولات عمیق و شگفتی که ناشی از هفت مؤلفه «قدرت، سرعت، ثروت، فرصت، ارتباطات، اطلاعات، فضای مجازی»^۱ است توجه به ارزش‌ها و به طور خاص ارزش‌های اخلاقی در کسب‌وکار و تعاملات انسانی و سازمانی بیش از هر زمان دیگری احساس می‌شود (Alston 2007: 65-68). موضوعات اخلاقی به طور مستمر با فعالیت‌های سازمانی و حرفه‌ای و زندگی روزمره افراد ارتباط دارند. در مباحث مربوط به تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری سازمانی - همچون منابع انسانی، بازاریابی، مدیریت عملیات و تولید، امور مالی، و ...- موضوعات اخلاقی حائز اهمیت‌اند (مقیمی ۱۳۸۷: ۶۴).

اخلاق و مسئولیت اجتماعی، که می‌توان آن‌ها را بایدها و نبایدهای ارزشی فلسفی و ملاک و معیار سنجش درستی و نادرستی رفتار شخص با خود و دیگران و جامعه تعریف کرد، از مباحثی هستند که دانشمندان و علمای مدیریت در جهان در یکی دو دهه اخیر به

1. power, speed, money, opportunity, communication, information, cyber

آن‌ها توجه کرده‌اند. اگرچه قدمت این موضوع به پیش از قرن اول میلادی برمی‌گردد، هنوز بین اندیشمندان اتفاق نظر در این زمینه وجود ندارد. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه مسئولیت اجتماعی از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن، التزام اخلاقی در توجه به اهمیت ذی‌نفعان، افزایش درآمد، سودآوری و بهبود مزیت رقابتی، و ... توفیق سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (بیکزاد و همکاران ۱۳۸۹: ۵۸).

مدیران سازمان‌ها امروزه دریافته‌اند که بدون وجود یک نظام اخلاقی یکپارچه، که در آن نیازهای اخلاقی فرد و سازمان و جامعه از جهات و جنبه‌های مختلف اقتصادی و سیاسی و اعتقادی برآورده شود، قادر به ادامه حیات نیستند. نظام اخلاقی یکپارچه با نگرشی کل‌گرا و سیستمی همه ابعاد اخلاقی را مدنظر قرار می‌دهد و با ایجاد تعادل و توازن در خلق اخلاقیات قابل پذیرش و همگانی توفیق می‌یابد (الوانی ۱۳۸۳: ۱).

مسئله اصلی تحقیق این است که چارچوب ادراکی (مدل) مناسب اخلاق حرفه‌ای قرآنی و روایی برای منابع انسانی سازمان‌ها چیست؟ و اینکه این چارچوب اخلاق حرفه‌ای قرآن‌بنیان دارای چه ابعاد و مؤلفه‌هایی برای سازمان‌های امروزی است؟

هدف تحقیق

هدف نهایی این تحقیق طراحی چارچوب ادراکی اخلاق حرفه‌ای و شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های بومی اخلاق حرفه‌ای سازمان، مبتنی بر مجموعه مبانی دینی، بود. بدین منظور مؤلفه‌های مهم اخلاق حرفه‌ای سازمان، مبتنی بر نظام ارزشی اسلام استخراج و آیات و روایات درباره اخلاق حرفه‌ای مناسب برای منابع انسانی سازمان، بر اساس نص و حیانی، دسته‌بندی شد که در دو قالب توضیحات تفصیلی و جدول محقق ساخته ارائه می‌شود. نیز در ادامه با عنایت به ابعاد و محورهای مؤلفه‌ها چارچوب ادراکی مناسب از اخلاق حرفه‌ای به دست داده می‌شود. پس:

۱. ارائه چارچوب ادراکی (مدل) مناسب اخلاق حرفه‌ای قرآنی و روایی برای منابع انسانی سازمان‌ها

۲. معرفی ابعاد و مؤلفه‌های چارچوب اخلاق حرفه‌ای قرآن‌بنیان برای سازمان‌های امروزی

خلاصه آن چیزی است که در این نوشتار تبیین می‌شود.

پیشینه نظری پژوهش

اخلاق

واژه «اخلاق» جمع «خُلُق» است که در لغت به معنای «سرشت و سجیه» آمده است؛ خواه سجایای نیکو و پسندیده، مانند راست گویی و پاک‌دامنی، خواه سجایای زشت و ناپسند، مانند دروغ‌گویی و تهمت (ابن منظور ۱۴۱۴ ق: ج ۱۰، ۸۷). از نگاه راغب «اخلاق»، جمع خُلُق یا خُلُق، در لغت و اصطلاح به معنای مجموعه‌ای از سرشت و ویژگی‌های باطنی است که فقط با دیده بصیرت و با چشم دل قابل درک هستند. در مقابل خُلُق، به شکل و صورت محسوس و قابل درک با چشم ظاهر گفته می‌شود (راغب اصفهانی ۱۳۶۱: ج ۱، ۷۰۴). در سخن پیامبر اکرم (ص) نیز چنین تمایزی به چشم می‌خورد، هنگامی که خطاب به یکی از مسلمانان فرمود: «إِنَّكَ إِمْرُؤٌ قَدْ أَحْسَنَ اللَّهُ خُلُقَكَ، فَأَحْسِنُ خُلُقَكَ.» (مجلسی ۱۴۰۳: ج ۶۸: ۳۰۴ ۴).

معادل واژه «اخلاق» واژه «Ethics» است که از ریشه یونانی «Ethos» مشتق شده و به معنای «منش» است و واژه «Morality» از ریشه لاتینی «Moral» به معنای «عادت و رفتار» آمده است. همچنین گفته شده واژه یونانی «Ethikos» به معنای «اقتدار رسوم و سنت» و باورداشت‌های فرهنگی فرد است (Wood & Rentshler 2003: 344-530).

علم اخلاق علمی است که با اصول رفتار ارزشی ارتباط دارد؛ یعنی کدام اعمال ما ارزشی است و کدام ارزشی نیست و کدام خوب است و کدام بد است (Dika & Hamiti 2011: 1111). به طور کلی، واژه اخلاق با استانداردهای مربوط به درست و غلط بودن رفتارها سروکار دارد (Fisher & Bonn 2007: 1561).

اخلاق حرفه‌ای

اخلاق حرفه‌ای^۱ شامل اصول و معیارهای رفتار انسان است که رفتار افراد و گروه‌ها را مشخص می‌نماید. به عبارتی دیگر، اخلاق حرفه‌ای فرایندی از تفکر منطقی است که هدف آن درک این است که چه ارزشی باید در سازمان حفظ و منتشر شود.

در آغاز مفهوم اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به کار می‌رفت. محققان تعریف‌های مختلفی برای اخلاق حرفه‌ای ارائه داده‌اند؛ اصطلاحاتی نظیر work ethics یا professional ethics معادل اخلاق کاری یا اخلاق حرفه‌ای در زبان فارسی است (آریان‌پور کاشانی ۱۳۸۵: ص ۲۵).

الف) اخلاق کار: ^۱ متعهد شدن انرژی ذهنی و روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو (Cadozier 2002: 137).
 ب) اخلاق فردی: مسئولیت‌پذیری فرد در برابر رفتار فردی خود، صرفاً در مقام یک فرد انسانی؛ اخلاق شغلی: مسئولیت‌پذیری یک فرد در برابر رفتار حرفه‌ای و شغلی خود، در جایگاه صاحب یک حرفه یا پست سازمانی (Moberg & Mark, 2011: 845). این اخلاق دربرگیرنده مجموعه‌ای از احکام ارزشی و تکالیف رفتار و سلوک و دستورهایی برای اجرای آن‌هاست (ژکس ۱۳۵۵: ۹۲).

ج) اخلاق حرفه‌ای: یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ دهد و برای آن اصولی خاص متصور است (Hartog et al. 2007: 6). ماهیت اخلاق حرفه‌ای موجب شده است آن را عاملی مهم در افزایش بهره‌وری سازمان‌ها در نظر بگیرند. آموزه‌های دینی موجب می‌شود با افزایش مهارت‌های اخلاق حرفه‌ای میان منابع انسانی سازمان روابط مردم قوی‌تر شود. بر این اساس، افراد دین‌دار بیش از دیگران به روابط اهمیت می‌دهند. اخلاق حرفه‌ای، با پیوند دادن افراد سازمان، انسجام آن را تقویت می‌کند و با تقویت اهداف خیرخواهانه و بشردوستانه، همانند کسب رضایت خداوند، زمینه افزایش بهره‌وری سازمان‌ها را فراهم می‌آورد.
 با توجه به آنچه آمد، موضوع اخلاق حرفه‌ای و سازمان‌ها توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده و تحقیقاتی به منظور بررسی رابطه بین اخلاق و افزایش بهره‌وری سازمان‌ها در سال‌های گذشته انجام گرفته است که در ادامه به برخی از آن‌ها پرداخته می‌شود.

پژوهش‌های داخلی

دین‌محمدی (۱۳۸۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی میزان رعایت اخلاق پرستاری در عملکرد حرفه‌ای پرستاران شاغل در بخش‌های بزرگسالان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران» نشان داد بیشترین درصد واحدهای مورد پژوهش در دادن دارو و برقراری ارتباط با بیماران عملکرد نامطلوب داشته‌اند. اما در ارتباط با همکاران عملکرد نسبتاً مطلوبی داشته‌اند.

در پژوهشی دیگر جبلی (۱۳۸۳) «اخلاق حرفه‌ای خبر در اسلام» را بررسی کرد. از اصول اخلاقی دین مبین اسلام که در حوزه خبر بر آن تأکید می‌کند مسئولیت اجتماعی، رعایت مصالح عموم، شجاعت، و صداقت است.

احمدی و همکارانش (۱۳۸۷) در پژوهشی به نام «بررسی میزان شناخت مشاوران و روانشناسان از اصول اخلاق حرفه‌ای» نشان دادند میزان شناخت افراد مورد بررسی در زمینه ضوابط اخلاق حرفه‌ای دارای کشیدگی منفی است و بیشتر افراد مورد مطالعه شناخت خوبی از ضوابط اخلاق حرفه‌ای دارند.

پژوهش‌های خارجی

توماس بیکر^۱ و همکارانش (۲۰۰۶) در پژوهشی با عنوان «ارتقای رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی» نشان دادند ارزش‌های اخلاقی می‌توانند در متغیرهای کلیدی سازمان تأثیرگذار باشند و سطوح بالاتر رفتار اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت دارد. - واهیبور راکمن^۲ (۲۰۱۰) در پژوهش خود با عنوان «تأثیر اخلاق اسلامی بر عملکرد شغلی» به بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی (رضایت شغلی، تمایل به ترک کار، تعهد سازمانی) در کشور اندونزی پرداخت. نتایج با استفاده از آزمون تحلیل رگرسیون نشان داد اخلاق کار اسلامی هم بر تعهد سازمانی هم بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد. اما بر تمایل به ترک کار تأثیر ندارد.

1. Thomas Baker

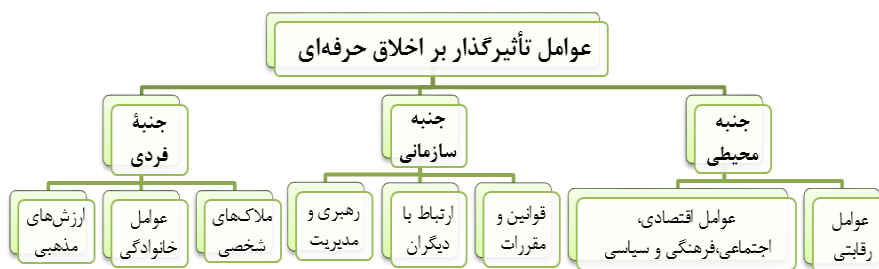
2. Wahibur Rokhman

محققان در تحقیق حاضر در نظر داشتند با کاوش در نص و حیانی به طراحی مدل مفهومی مؤلفه های اخلاق حرفه ای از دیدگاه مدیریتی بر اساس آیات و روایات نظام و حیانی پردازند. مدلی که در ادامه ارائه می شود نشان دهنده ابعاد و مؤلفه های چارچوب اخلاق حرفه ای قرآن بنیان برای سازمان های امروزی است.

عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه ای

در دانش مدیریت، این موضوع کاملاً روشن است که عوامل محیط بیرون از سازمان، به ویژه عوامل محیط جهانی، کمتر در دسترس سازمان است و امکان تأثیرگذاری بر این دسته عوامل یا کنترل آن ها تقریباً ناممکن است. با وجود این، مدیران در مقام تحلیل مسائل داخلی سازمان از آن غافل نیستند. کمترین فایده درک این عوامل این است که کمک می کند تصمیم گیرندگان در تعیین استراتژی و خط مشی سازمانی واقع بین تر و در نتیجه موفق تر عمل کنند. در حوزه اخلاق حرفه ای نیز، لاقلاً در مقام تبیین و تحلیل معضلات اخلاقی سازمان، از عوامل فردی و سازمانی و محیطی نباید غفلت کرد. غفلت از این عوامل، در تحلیل و تبیین معضل اخلاقی، ما را دچار تحویلی نگری و غیرواقع گرایی می کند که نتیجه ای جز ناکامی در پی نخواهد داشت.

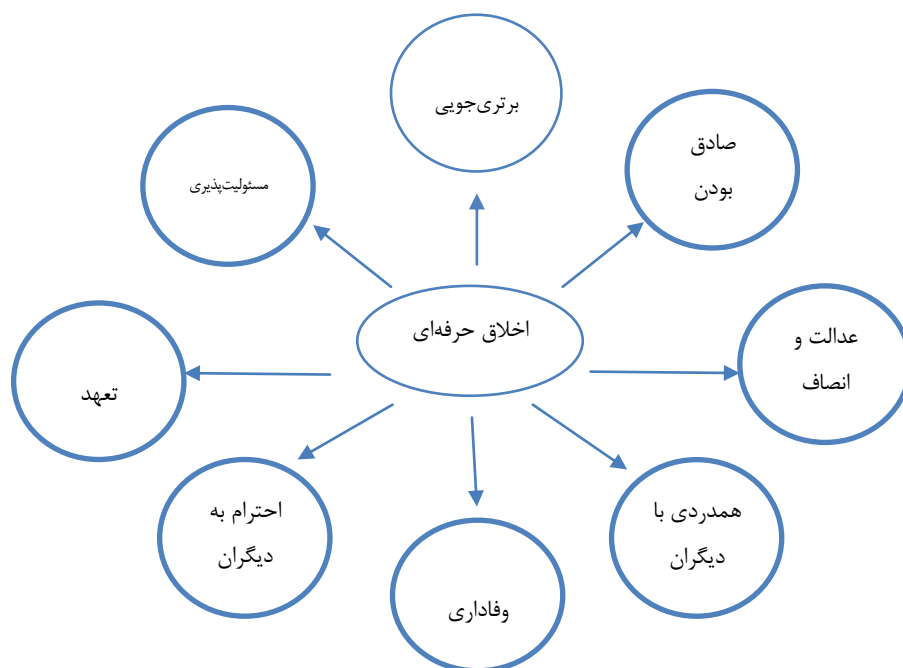
پنیو (۲۰۰۴: ۱۲۳) عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه ای را به سه دسته تقسیم می کند:



نمودار ۱. عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه ای (محقق ساخته ۱۳۹۸)

افزون بر این، کمبود امکانات و ابزار کار، نامناسب بودن ابزار، فضای نامناسب کاری، حجم کاری مازاد بر توان کارمند، محیط شلوغ اداره، و رخنه های قانونی بر معضلات

اخلاقی دامن می‌زنند. بی‌ثباتی اقتصادی، بی‌ثباتی سیاسی، دردهای مزمن فرهنگی-تاریخی مانند استبدادزدگی که به‌شدت با فرهنگ مشارکتی و کار تیمی ناسازگار است، آموزش‌های نادرست اجتماعی مانند مسئولیت‌گریزی و تنبلی در کار را نوعی زرنگی تلقی کردن، وضعیت نابرابر رقابت جهانی که تهدیدکننده اخلاق کسب‌وکار است و دیگر عوامل این‌چنینی بی‌گمان در وضعیت اخلاقی سازمان تأثیرگذار است (Fassin 2005: 269). کادوزیر^۱ (2002: 137) درباره ویژگی‌های افرادی که اخلاق حرفه‌ای دارند مواردی را نام برده است: مسئولیت‌پذیری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، صادق بودن، احترام به دیگران، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران، وفاداری.



نمودار ۲. ویژگی‌های افراد دارای اخلاق حرفه‌ای از نظر کادوزیر

1. Cadozier (2002)

مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای

در ادامه مهم‌ترین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت و منابع دینی ارائه می‌شود.

تقوا (خداترسی)

تقوا از «وقایه» گرفته شده و به معنای حفظ کردن خود از عملی است که محذور شرعی دارد و خلاف است. این مفهوم در متون علمی و در بخش اخلاق حرفه‌ای تحت عناوین راست‌کرداری و شفافیت رفتاری و عملکردی و نیک‌اندیشی مطرح شده است (ذاکری ۱۳۸۱: ۱۹؛ خنیفر و همکاران ۱۳۹۱: ۱۲۰ - ۱۲۵). در اصطلاح نیز تقوا به معنای پرهیزکاری، خویشنداری، مراقبت نفس بر انجام دادن دستورهای الهی، و بازداشتن انسان از ارتکاب معاصی است (شفیعی و همکاران ۱۳۸۵: ۱۸۳). نخستین شرط مدیریت صحیح که امیرالمؤمنین^(ع) به مالک می‌فرماید تقوای الهی است: «أَمْرُهُ يَتَّقُوا اللَّهَ وَ إِثَارَ طَاعَتِهِ.» (سید رضی، ۱۳۸۸، نامه ۵۳: ۸۹۳).

توکل

توکل بر خدا از دیگر اصول اخلاقی است. توکل در لغت به معنای واگذاشتن است. ایمان و اعتقاد و باور به قدرتی بالاتر از همه قدرت‌ها و ارتباط با تنها بی‌نیازی است که همه به او نیازمندند و می‌تواند در اوج قله پیروزی و بالندگی (خطر غرور و سرمستی) و عمق دره شکست و درماندگی (خطر خودباختگی) کمک‌رسان انسان حرفه‌ای باشد. انسان‌ها در امور حرفه‌ای گاهی با موانع و مسائل و گرفتاری‌ها و شکست‌ها روبه‌رو می‌شوند که نیروی توکل آن‌ها را از غرق شدن در بحران نجات می‌دهد. زیرا معتقد به دادرس و فریادرس خود در امور زندگی و حرفه‌ای هستند (فرامرزی قراملکی ۱۳۹۷: ۱۷۰). در آیه ۱۳ سوره تغابن آمده است: «خداست که جز او معبودی نیست و مؤمنان باید تنها بر خدا اعتماد کنند». ^۱ همچنین در روایات بسیاری بر توکل تأکید شده است. امیرالمؤمنین علی^(ع) توکل بر خدا را کارسازی ارزنده می‌داند برای کسی که به آن تکیه کند: «التَّوَكُّلُ كَفَايَةٌ شَرِيفَةٌ لِمَنْ اعْتَمَدَ عَلَيْهِ.» (محمّدی ری‌شهری ۱۳۸۶: ج ۱۳، ۴۶۲، ح ۲۲۵۵۰).

۱. اللَّهُ لَا إِلَهَ هُوَ وَ عَلَى اللَّهِ فَلْيَتَوَكَّلِ الْمُؤْمِنُونَ

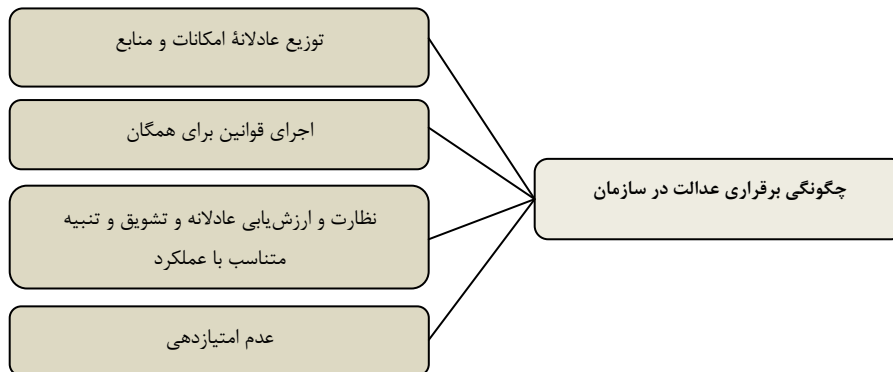
صداقت

راغب اصفهانی صدق را مطابقت کردن گفتار با اعتقادات و با آنچه از آن خبر می‌دهد تعریف می‌کند (محمدی ۱۳۸۰: ۱۷۱). راستی یکی از اصول مهمی است که اساس جوامع انسانی را تشکیل می‌دهد. بسیاری از مدیران وعده می‌دهند، اما به‌جا نمی‌آورند و سخنانی می‌گویند، اما خلاف آن را عمل می‌کنند. این وضعیت فساد را در سازمان افزایش می‌دهد و سلامت آن را تهدید می‌کند. مدیران، برای جلوگیری از این پدیده، باید در گرو پیمان خویش با کارمندان بمانند و به آنچه گفته‌اند پایبند باشند و هرگز از صداقت دور نشوند. امیرالمؤمنین علی^(ع) می‌فرماید: «رهبر جامعه باید با مردم به راستی سخن گوید.» (سیدرضی ۱۳۸۸: خ ۱۰۸، ۱۴۳).

عدل و داد

عدل و داد متضاد جور و ستم است. در کتاب‌های لغت در معنای عدالت گفته‌اند: «عدل یعنی قرار دادن هر چیز در جای خودش». همچنین عدالت یعنی به حق حکم و داوری کردن (داودی ۱۳۸۷: ۱۲۷). در نظام ارزشی و معارف قدسی عدالت جایگاه رفیع و ممتازی دارد. به طور ویژه خداوند پیامبر را به رعایت عدالت میان مردم دستور می‌دهد. در آیه ۱۵ سوره شوری در همین خصوص آمده است: «و بگو به هر کتابی که خدا نازل کرده است ایمان آوردم و مأمور شدم که میان شما عدالت کنم.»^۱ در روایات به برپایی عدالت توسط مدیر تأکید شده است. امیرالمؤمنین^(ع) می‌فرماید: «زَيْنُ الْمَلِكِ الْعَدْلُ»؛ زینت پادشاه عدالت است (نراقی ۱۳۸۵: ۴۷۷). پیامبر^(ص) می‌فرماید: «الْعَدْلُ حَسَنٌ وَلَكِنْ فِي الْأَمْرَاءِ أَحْسَنُ»؛ عدالت نیکوست، اما از زمامداران نیکوتر است (سیدرضی ۱۳۸۸: ۳۶۴، ح ۲۴۲۸). از این روایات استنباط می‌شود برپایی عدالت توسط مدیر از مواردی است که به پایداری و پیشرفت و بهبود سازمان کمک می‌کند و برای تحقق سلامت سازمانی مهم است.

۱. وَ قُلْ أَمَنْتَ بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ مِنْ كِتَابٍ وَأُمرْتُ لِأَدُلَّ بَيْنَكُمْ.



نمودار ۳. چگونگی برقراری عدالت در سازمان (محقق ساخته)

قوام هر سرپرستی و مدیریتی در گرو عدالت است. حضرت علی^(ع) می فرماید: «إِعْدِلْ تَدُم لَكَ الْفُدْرَةُ» (نوری ۱۴۰۸: ج ۱۱، ۳۱۹). عدالت برای عده‌ای چنان گواراست که در راه آن جان می‌بازند و برای عده‌ای چنان سخت و تحمل‌ناپذیر است که از آن سقوط می‌کنند و به قعر عذاب گرفتار می‌شوند.

دوراندیشی

دوراندیشی نگاه کردن به نتایج و مشورت با خردمندان است (تمیمی آمدی ۱۳۹۰: ج ۲، ۵۰). دوراندیشی و داشتن دقت و مراقبت شدید دو عامل دیگر از عوامل پیشرفت انسان‌ها و کارکنان سازمانی و مدیریت است (حبیبی تبار ۱۳۸۳: ۷۲ - ۷۳).

سخت‌کوشی و پشتکار

کوشش لازم است، هرچند بخت و اقبال انسان را یاری ندهد (تمیمی آمدی ۱۳۹۰: ج ۵، ۱۳۱). در مقوله رفتارهای اخلاقی پیگیری مداوم یعنی حفظ معیارها. پیگیری مستمر وابستگی و تعهد و تعلق به کار ایجاد می‌کند و عملکرد را با اصول اعتقادی هم‌سو نگاه می‌دارد (بلانچارد ۱۳۸۴: ۷۷ - ۸۰). در قرآن آیات ۱۰ سوره مبارکه زمر و ۱۵۷ سوره مبارکه بقره به این اصل پرداخته است. امیرالمؤمنین^(ع) می‌فرماید: «کسی که کوشش کرد به مراد خود رسید.»^۱ (تمیمی آمدی ۱۳۹۰: ۴۴۴). درباره لزوم پشتکار و ادامه فعالیت رسول

۱. مَنْ أَعْمَلَ اجْتِهَادَهُ بَلَغَ مُرَادَهُ.

خدا^(ص) می‌فرماید: «الْأُمُورُ بِتَمَامِهَا، وَ الْأَعْمَالُ بِخَوَاتِمِهَا»؛ [ارزش و اهمیت] امور و اعمال به تمام کردن و به پایان آن هاست. (حکیمی و حکیمی ۱۳۹۵: ج ۱، ۳۱۵). امام علی^(ع) نیز می‌فرماید: «فَلَيْلٌ يَدُومُ خَيْرٌ مِنْ كَثِيرٍ يَنْقَطِعُ»؛ [چیز] کمی که مداوم باشد بهتر از زیادی است که تداوم نداشته باشد (تمیمی آمدی ۱۳۹۰: ۴۸۱).

شجاعت و قاطعیت

شجاعت از خصلت‌های بارزش و والای انسانی است که هر کس از آن برخوردار باشد عزیز می‌شود (ذاکری ۱۳۸۱: ۳۱ - ۳۲). برخی صاحب‌نظران مدیریت ارزش‌مدار بهترین گزینه برای مواجهه با فشارهای مختلف را شجاعت قلمداد می‌کنند (Wood & Rentshler 2003: 530). قاطعیت و شهامت در رأی نیز این است که انسان در بیان حقایق و واقعیت‌های انسانی به دلیل ملاحظات مصلحت‌طلبانه و غیرضروری دریغ نرزد. امام علی^(ع) به نداشتن تکلف و اجبار و محدود نساختن خود در مقابل دیگران امر کرده است: «بنده دیگری مباش که خدا تو را آزاد آفریده است». حضرت در سیره نظری خود همچون سیره عملی بر حفظ استقلال و آزادی در روابط با دیگران تأکید دارد؛ یعنی روابط را نباید چنان تنگ و تکلف‌آمیز کرد که اختیار و آزادی افراد گرفته شود (فرامرزی قراملکی ۱۳۹۷: ۱۸۹).

تواضع

یکی از عوامل مؤثر در از بین بردن روحیاتی نظیر خودبرتربینی و تکبر، که از رذایل خطرناک زاییده حب جاه است، تواضع در برابر زبردستان است. پیامبر اکرم^(ص) می‌فرماید: «سَيِّدُ الْقَوْمِ خَادِمُهُمْ» (مجلسی ۱۴۰۳: ج ۱۴، ۴۷). یکی از نشانه‌های تواضع در برابر زبردستان رعایت آداب گفتاری هنگام صدور فرمان و ارجاع امور به آنها و پرهیز از تحکم و سخن گفتن آمرانه است (فرحزادی ۱۳۸۷: ۲۶۰). به فرموده حضرت علی^(ع) همان‌طور که تواضع باعث بالا رفتن مقام می‌شود «مَا تَوَاضَعَ إِلَّا رَفِيعٌ» (تمیمی آمدی ۱۳۹۰: ۲۴۹) تکبر به خواری می‌انجامد «تَكْبُرُكَ فِي الْوَلَايَةِ دُلُّ فِي الْعَزْلِ» (تمیمی آمدی ۱۳۹۰: ۳۴۲).

صبر و شکیبایی

صبر در لغت به معنای حبس کردن و بازداشتن است. بنابراین اگر کسی خود را از انجام دادن

کاری بازدارد صبر کرده است. متفکران علم اخلاق بر آن اند که صبر عبارت است از ثبات نفس و مضطرب نشدن آن در بلاها و مصیبت‌ها و مقاومت کردن در برابر حادثه‌ها و سختی‌ها. غزالی صبر را به معنای پایداری انگیزه دینی در برابر انگیزه‌های نفسانی و شیطانی می‌داند. بنابراین، صبر بدین معناست که انسان در مقام پیروی از دستورهای خداوند در برابر سختی‌ها و مصیبت‌ها، از جمله وسوسه‌های شیطان، پایداری و مقاومت کند و از راه طاعت خدا منحرف نشود (داودی ۱۳۸۷: ۹۲). بردباری و حلم لازمه تفکیک‌ناپذیر مردان بلندهمت است (عطاران طوسی ۱۳۸۴: ۴۲). خداوند به کرات پیامبر اسلام^(ص) و مؤمنان را به صبر و پایداری فراخوانده است. در آیه ۱۱۲ سوره هود آمده است: «پس همان‌گونه که دستور یافته‌ای ایستادگی کن و هر که با تو توبه کرده نیز چنین کند و طغیان نکنید که او به آنچه انجام می‌دهید بیناست». آیات ۲۰۰ و ۱۴۶ سوره آل عمران، آیه ۱۵۳ سوره بقره، و آیه ۱۸ سوره یوسف در خصوص اهمیت دادن به صبر است. صبر آثار ارزشمندی دارد که اولین اثر آن رسیدن به هدف است. در واقع به هیچ هدفی جز با صبر و استقامت نمی‌توان دست یافت. در همین خصوص امام علی^(ع) می‌فرماید: «صبر ضامن پیروزی است.» (تمیمی آمدی ۱۳۹۰: ۲۸۳).

مسئولیت‌پذیری

مسئولیت‌پذیری در اخلاق اداری و آموزشی اصلی مبنایی است؛ به گونه‌ای که هر نوع بی‌مسئولیتی به مفهوم بیرون شدن از مسیر درست و گام نهادن در کجی‌ها و ناراستی‌هاست. هر چه کسی مسئولیت‌پذیری بیشتری داشته باشد از نظر اخلاق فردی و اخلاق اداری به کمال بیشتری دست می‌یابد و برعکس (دلشاد تهرانی ۱۳۸۶: ۱۸۶ - ۱۸۷). کسی که مسئولیتی را می‌پذیرد باید جوابگوی اعمال و رفتار خود باشد. بر این اساس، کسی حق کمترین اهانت و بی‌احترامی به مردم را ندارد و افراد حتی در زمینه نوع نگاه و بیان و رفتار خود مسئول‌اند (نویدفر ۱۳۸۵: ۵۳).

در قرآن هم در داستان حضرت سلیمان^(ع) برای هدهد، که فقط نیم ساعت دیر کرده

۱. فَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطَّعُوا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ.

بود^۱، حضرت حکم غلاظ و شداد قرار داد.^۲ زیرا هدهد وزیر آب و منابع طبیعی بود^۳ و غیبت و بی‌مسئولیتی مسئول ارشد از جلسه حکومتی به جامعه آسیب می‌زد. پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری از اخلاق حرفه‌ای مدیران و کارمندان است و اهمیت بسیار دارد. امیرالمؤمنین^(ع) به مالک یادآور می‌شود بخشی از کارها به گونه‌ای است که خود باید انجام دهد، مانند پاسخ دادن به کارگزاران دولتی؛ در آنجا که منشیان از پاسخ دادن به آن‌ها درمانده‌اند: «تَمُّ أُمُورٍ مِنْ أُمُورِكَ لَا بُدَّ لَكَ مِنْ مُبَاشَرَتِهَا: مِنْهَا إِجَابَةُ عُمَّالِكَ بِمَا يَعْيا عَنْهُ كِتَابُكَ.» (همان، سیدرضی ۱۳۸۸: نامه ۵۳، ۴۱۵). کارمندان در صورتی که مسئولیت‌پذیر و پاسخ‌گو باشند وظایف محوله خود را بسیار با دقت انجام می‌دهند و بر اساس اهداف سازمان گام برمی‌دارند و روز به روز عملکردشان بهبود می‌یابد.

امانت‌داری

امانت‌داری از فضایل مهم رفتاری در زندگی شخصی و شغلی و حیات سازمانی است. اگر انسان کار و مسئولیت را امانت بداند، بی‌گمان حرمت آن را پاس می‌دارد و می‌کوشد به‌خوبی آن را پیش برد و بالنده سازد. امام علی^(ع) از کارگزاران و کارکنان نظام اداری خود می‌خواست که کار و مسئولیت را امانت بدانند و در مناسبات و روابط خود امانت‌دار باشند (دلشاد تهرانی ۱۳۸۶: ۱۸۱). امانت‌داری از ویژگی‌هایی است که قرآن کریم برای همه مشاغل و منصب‌ها ضرورتی انکارناپذیر دانسته است. وقتی حضرت موسی^(ع) تمایل پیدا کرد به حضرت شعیب خدمت کند، دختر شعیب به وی گفت: «ای پدر، این جوان را برای خدمت اجیر کن. زیرا بهترین کسی که می‌توانی اجیر کنی کسی است که در کارش توانمند و امین باشد.»^۴ (عطاران طوسی ۱۳۸۴: ۱۳ و ۱۶۲). در نگاه امام علی^(ع) امانت‌داری از چنان جایگاه و اهمیتی برخوردار بود که دین بدون آن را بی‌پایه و مسلمانی بدون آن را بی‌ریشه قلمداد می‌کرد (تمیمی آمدی ۱۳۹۰: ۲۱۸ - ۲۵۱).

۱. فَمَكَتَ غَيْرَ بَعِيدٍ ... (نمل / ۲۲)

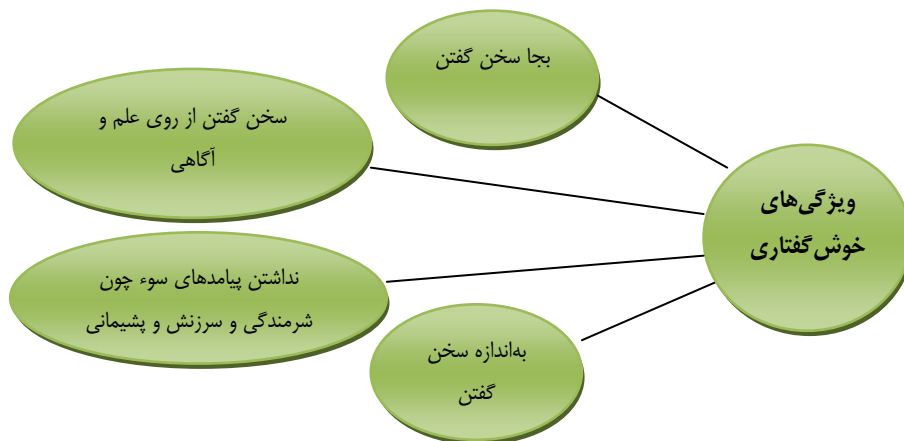
۲. لَأَعَذَّبَنَّ عَذَابًا شَدِيدًا أَوْ لَأَذْبَحَنَّهُ أَوْ لِيَأْتِيَنَّيَّ بِسُلْطَانٍ مُبِينٍ. (نمل / ۲۱)

۳. بَرِي الْمَاءِ تَحْتَ الثَّرَى.

۴. قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ. (قصص / ۲۶)

خوش گفتاری

یکی از ویژگی‌های انسان، که او را از دیگر موجودات متمایز می‌کند و باعث برتری او نیز می‌شود، توانایی سخن گفتن است تا از آن برای بیان مقاصد و رفع نیازهای خود یاری بگیرد. این توانایی بشری می‌تواند در مسیر صواب به کار گرفته شود یا در مسیر ناصواب. در نظام ارزشی بر استفاده صحیح از زبان و سخنان نیکو گفتن تأکید فراوان شده است. در آیه ۵۳ سوره اسراء خداوند به همه بندگان دستور می‌دهد تا همگی با یکدیگر به نیکویی سخن بگویند. در روایات نیز مؤمنان به سخن نیکو گفتن امر شده اند. در روایتی از پیامبر اکرم (ص) آمده است: «سوگند به آن که جانم در دست اوست، مردم هزینه ای محبوب‌تر از سخن خیر نمی‌کنند.» (ری شهری ۱۳۸۲: ج ۳، ۲۷۴۲). در قرآن معیار و شاخصی جامع و کامل درباره سخن نیکو آمده است: «ای کسانی که ایمان آورده‌اید از خدا پروا دارید و سخنی استوار گویید.»^۱ پس قول سدید آن است که اولاً مطابق با واقع است، ثانیاً بی‌هوده نیست، ثالثاً پیامد نامناسب ندارد (داودی ۱۳۸۷: ۱۴۸). بنابراین می‌توان گفت سخنی نیکو قلمداد می‌شود که چند ویژگی داشته باشد (داودی ۱۳۸۷: ۱۴۹ - ۱۵۰)



نمودار ۴. ویژگی‌های خوش گفتاری (محقق ساخته)

۱. یا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا. (احزاب/۷۰).

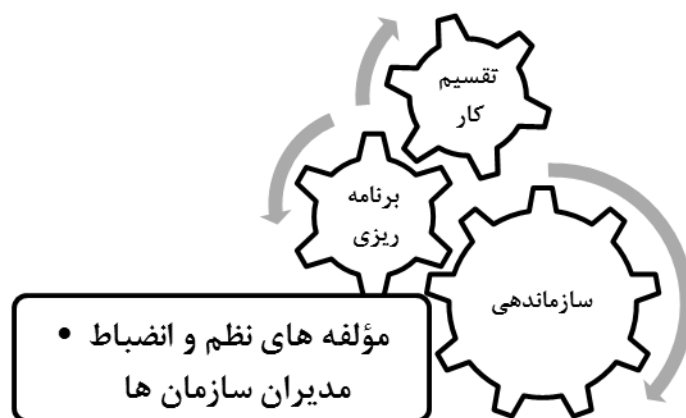
خوش گمانی (حسن ظن)

در روابط اجتماعی خوش گمانی اصلی اساسی و مهم برای تقویت پایه‌های جامعه مدنی به شمار می‌آید و فقدان آن تأثیری بسیار عمیق بر روند تعاملات اجتماعی و آسایش عمومی می‌گذارد (عطاران طوسی ۱۳۸۴: ۱۳۸ - ۱۴۰). مدیر شایسته هیچ‌گاه افراد زیرمجموعه خود را از نظر دور نمی‌دارد و به آن‌ها توجه خاص دارد. این توجه شرایطی دارد و نباید همواره خوش گمانی یا بدگمانی باشد. اسلام مؤمنان را به حسن ظن سفارش کرده است؛ مگر اینکه فساد طرف مقابل ثابت شود. خداوند می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ»؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید از بیشتر گمان‌ها خودداری کنید. زیرا بعضی از گمان‌ها گناه است (حجرات / ۱۲). در روایات نیز به داشتن حسن ظن و دوری از سوء ظن تأکید شده است. حضرت علی^(ع) می‌فرماید: «حَسْنُ الظَّنِّ رَاحَةُ الْقَلْبِ وَ سَلَامَةُ الدِّينِ» (تمیمی آمدی ۱۳۹۰: ۲۳۱).

نظم و وقت‌شناسی

انضباط کاری یعنی سامان‌پذیری، آراستگی، نظم و ترتیب، و پرهیز از هر گونه سستی و بی‌سامانی در کار. این امور از آداب اخلاق مهم اداری است و هیچ سازمان و نظامی بدون رعایت این امور راه به جایی نخواهد برد (دلشاد تهرانی ۱۳۸۶: ۱۹۱).

نظم و انضباط مدیران شامل سه زیرمؤلفه سازماندهی و برنامه‌ریزی و تقسیم کار است. در سازماندهی وظایف و اختیارات و مسئولیت‌های واحدها و پست‌ها مشخص و چگونگی هماهنگی و ارتباط بین آن‌ها معین می‌شود. سازماندهی فعالیتی مستمر است و مدیر همواره با آن روبه‌روست و منحصر به طراحی سازمان در آغاز کار نمی‌شود (الوانی ۱۳۸۶: ۹۵). امیرالمؤمنین علی^(ع) به مالک توصیه می‌کند: «وَ اجْعَلْ لِرَأْسِ كُلِّ أَمْرٍ مِنْ أُمُورِكَ رَأْسًا مِنْهُمْ...»؛ برای هر یک از کارهایت سرپرستی برگزین که بزرگی کار بر او چیرگی نیابد و فراوانی کار او را درمانده نسازد (سیدرضی ۱۳۸۸: نامه ۵۳، ۴۱۳).



نمودار ۵. مؤلفه های نظم و انضباط مدیران در سازمان (محقق ساخته)

انسان موفق کسی است که با اولویت بندی در امور وقت هر کاری را مشخص کند و با عجله و تأخیر بی جا انتظام امور را به هم نریزد. از دیگر لوازم اساسی و مهم در تحقق نظم و انضباط برنامه ریزی درست کارها توسط مدیر است؛ طوری که هر کار در زمان معین صورت پذیرد. فقدان برنامه و عدم زمان بندی درست کارها و انباشته شدن امور سبب درهم ریختگی و بی نظمی می شود و سلامت سازمان را به خطر می اندازد. تقسیم کار از دیگر لوازم نظام دادن به کارهاست. امام^(ع) به امام حسن^(ع) می فرماید: «وَ اجْعَلْ لِكُلِّ إِنْسَانٍ مِنْ خَدَمِكَ عَمَلًا تَأْخُذُهُ بِهِ...»؛ کار هر یک از خدمتکارانت را معین کن و او را در برابر آن کار مسئول بدان که تقسیم درست کار سبب می شود کارها را به یکدیگر وانگذارند و در خدمت سستی نکنند (سیدرضی ۱۳۸۸: نامه ۳۱).

جایگاه اخلاق در قرآن

اخلاق و تربیت انسان ها از مباحث مهم قرآنی است و اهمیت و جایگاه آن بر کسی پوشیده نیست. علم اخلاق و مسائل مربوط به آن از مباحث باارزش علوم دینی است و در اسلام بر آن تأکید فراوان شده است. در اهمیت و جایگاه اخلاق و مسائل مربوط به آن همین بس که تزکیه و تربیت انسان از اهداف مهم بعثت رسولان عظیم الهی در طول تاریخ بوده است. پیامبر اکرم^(ص) هدف از بعثت خود را تکمیل مکارم اخلاق معرفی کرد.

جدول ۱. مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای سازمان در قرآن (محقق ساخته)

ردیف	مؤلفه‌های اخلاقی	آیات قرآن	معنی
۱	توکل	وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ إِنَّ اللَّهَ بَالِغُ أَمْرِهِ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا. (طلاق/ ۳)	و هر کس بر خدا توکل کند کفایت امرش را می‌کند. خداوند فرمان خود را به انجام می‌رساند و خدا برای هر چیزی اندازه‌ای قرار داده است.
۲	تقوا	مَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ. (طلاق/ ۲ و ۳)	هر کس تقوای الهی پیشه کند خداوند راه نجاتی برای او فراهم می‌کند و او را از جایی که گمان ندارد روزی می‌دهد.
۳	صبر	وَ اصْبِرُوا إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ. (انفال/ ۴۶)	و صبر و استقامت کنید که خداوند با استقامت‌کنندگان است.
۴	خوش‌گفتاری	وَ قُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا. (بقره/ ۸۳)	و با مردم (به زبان) خوش سخن بگویید.
۵	عدالت	إِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ. (نساء/ ۵۸)	هنگامی که میان مردم داوری می‌کنید به عدالت داوری کنید.
۶	صداقت	اتَّقُوا اللَّهَ وَ كُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ. (توبه/ ۱۱۹)	از خدا بترسید و با راستگویان باشید.
۷	امانت‌داری	إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا. (نساء/ ۵۸)	خداوند به شما فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبانش بدهید.
۸	احساس مسئولیت	و الَّذِينَ يُؤْتُونَ مَا آتَوْا وَ قُلُوبُهُمْ وَ جِلَّةٌ أَنَّهُمْ إِلَىٰ رَجِيمٍ رَاجِعُونَ. (مؤمنون/ ۶۰)	و آن‌ها که نهایت کوشش را در طاعات به خرج می‌دهند و با این حال دل‌هایشان هراسناک است از اینکه سرانجام به سوی پروردگارشان بازمی‌گردند.
۹	انضباط کاری	إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ آمَنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَإِذَا كَانُوا مَعَهُ عَلَىٰ أَمْرٍ جَامِعٍ لَمْ يَذْهَبُوا حَتَّىٰ يَسْتَأْذِنُوهُ. (نور/ ۶۲)	مؤمنان فقط کسانی هستند که به خدا و پیامبرش ایمان آورده‌اند و زمانی که با او در کاری عمومی باشند تا زمانی که از وی اجازه نگیرند نمی‌روند.

اخلاق حرفه‌ای دامنه‌ی بسیار گسترده‌ای دارد به طوری که امروزه برای هر حرفه‌ای اصول اخلاقی خاصی قرار داده شده است. ولی معمولاً مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای را در موارد مشترکی بیان می‌کنند که قرآن کریم بر همگی این ارزش‌های والای اخلاقی، تاکید داشته است.

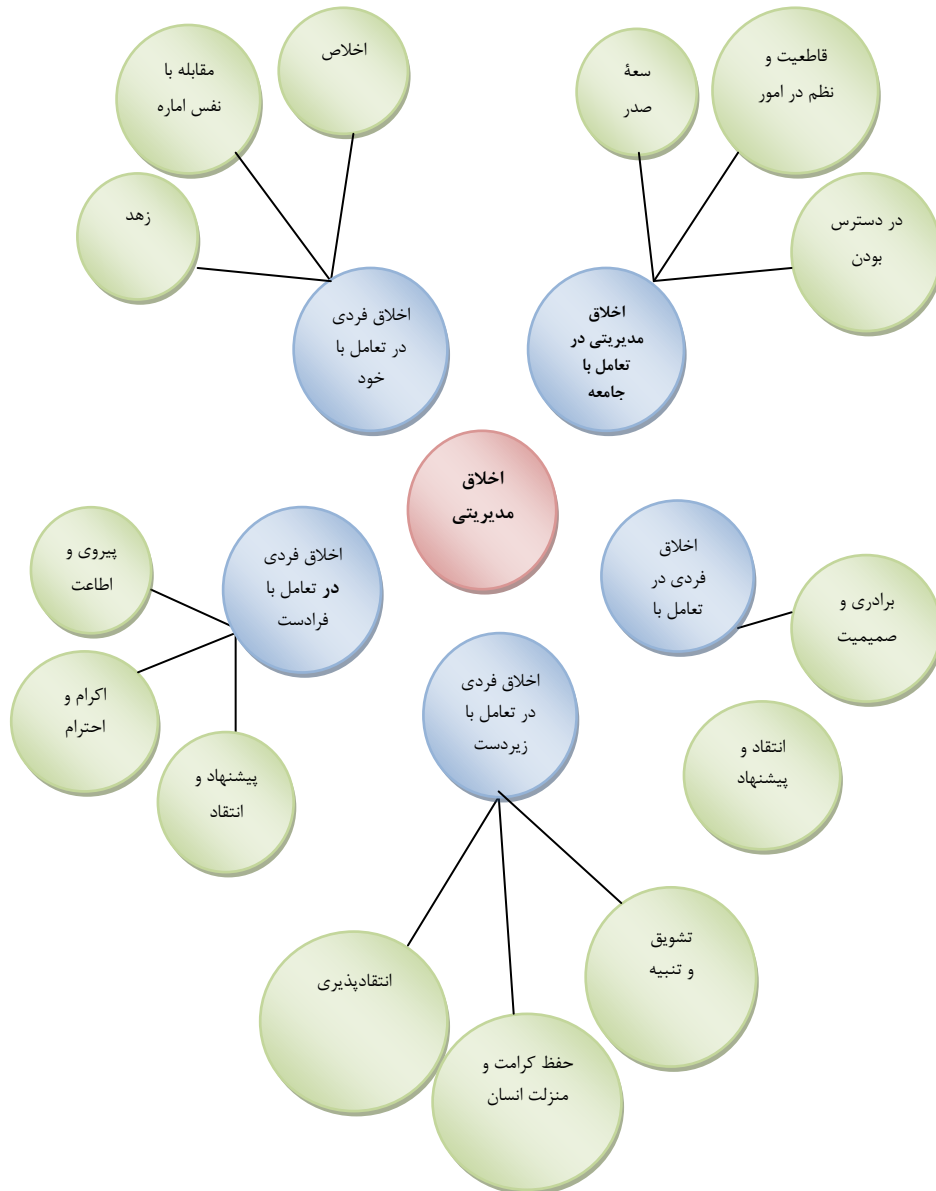
جایگاه اخلاق در احادیث

اهمیت و جایگاه اخلاق در سخنان رسول گرامی اسلام و پیشوایان معصوم بیان شده است. رسول گرامی (ص) بعثت خویش را تکمیل مکارم اخلاق و نیک گرداندن رفتارها معرفی کرد: «انما بعثت لاتمم مکارم الاخلاق»؛ من فقط برای تکمیل فضایل اخلاقی مبعوث شده‌ام.

جدول ۲. مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای سازمان در روایات (محقق ساخته)

ردیف	مؤلفه‌های اخلاقی	روایات	ترجمه
۱	تقوا	مَنْ رُزِقَ نَهْمِي فَقَدْ رُزِقَ خَيْرَ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ (تهج) الفصاحه ۷۶۹: ح ۳۰۱۵	هر کس تقوا روزی‌اش شود خیر دنیا و آخرت روزی او شده است.
۲	توکل	مَنْ أَرَادَ أَنْ يَكُونَ أَقْوَى النَّاسِ فَلْيَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ. (فقه) الرضا: ۳۵۸	هر که می‌خواهد که قوی‌ترین مردم باشد بر خدا توکل کند.
۳	نظم و انضباط	وَ أَمَضْ لِكُلِّ يَوْمٍ عَمَلَهُ فَإِنَّ لِكُلِّ يَوْمٍ مَا فِيهِ. (تهج) البلاغه ۱۳۸۸: نامه ۵۳، ۴۱۵	و کار هر روز را در همان روز انجام ده. زیرا هر روزی کاری مخصوص به خود دارد.
۵	برقراری عدالت	الْعَدْلُ قَوَامُ الرَّعِيَةِ وَ جَمَالُ الْوَلَدِ (طبرسی ۱۳۸۰: ج ۷) : ۷۱۴	عدالت موجب پایداری ملک و ملت و سبب جمال و زیبایی دولت‌ها و حکومت‌هاست.
۶	انتقادپذیری	إِنَّ اللَّهَ إِذَا أَرَادَ بِعَبْدٍ خَيْرًا، إِذَا غُوِبَ قَبْلَ: (تحف) العقول: ۴۸۱	هرگاه خداوند خیر و خوبی بنده‌ای را بخواهد او چنان می‌شود که اگر مورد عتاب و سرزنش قرار گرفت می‌پذیرد.
۷	صداقت	لَا يَغْلِبُ مَنْ يَحْتَجُّ بِالصِّدْقِ. (غرر الحکم: ۲۱۸، ح) ۴۳۵۶	کسی که با سخن راست احتیاج می‌کند هرگز مغلوب نمی‌شود.
۸	پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری	لَمْ أَمُورٌ مِنْ أَمُورِكَ لِأَنَّكَ مِنْ مُبَاشَرَتِهَا مِنْهَا إِجَابَةٌ عَمَّا لَكَ بِمَا يَغِيَا عَنْهُ كِتَابُكَ (تهج البلاغه ۱۳۸۸: نامه) ۴۱۵، ۵۳	بخشی از کارها به گونه‌ای است که خود باید انجام دهی، مانند پاسخ دادن به کارگزاران دولتی، در آنجا که منشیان تو از پاسخ دادن به آن‌ها درمانده‌اند.
۹	سعی و تلاش	مَنْ أَعْمَلَ اجْتِهَادَهُ بَلَغَ مُرَادَهُ. (غرر الحکم: ۴۴۴)	کسی که کوشش کرد، به مراد خود رسید.
۱۰	خوش‌گفتاری	إِنَّ مِمَّا يَهْدِيهِ الْإِسْلَامُ الْإِحْلَاقَ الْحَسَنَةَ فِيمَا بَيْنَ النَّاسِ. (کنز العمال، ج ۱۰، ۱۴۳، ح ۲۸۷۳۱)	خوش‌اخلاقی بین مردم زینت اسلام است.
۱۱	امانت‌داری	مَنْ عَمِلَ بِالْأَمَانَةِ فَقَدْ أَحْمَلَ الدِّيَانَةَ / رَأْسُ الْإِسْلَامِ الْأَمَانَةُ. (مجلسی، بحار الانوار، ج ۷۵، ص ۹۲)	کسی که به امانت‌داری عمل کند دیانت خود را کامل کرده است/ امانت‌داری اصل اسلام است.
۱۲	صبر و پایداری	الصَّبْرُ كَفَيْلٌ بِالظَّفْرِ. (غرر الحکم، ۲۸۳، ح ۶۳۱۲)	صبر ضامن پیروزی است.

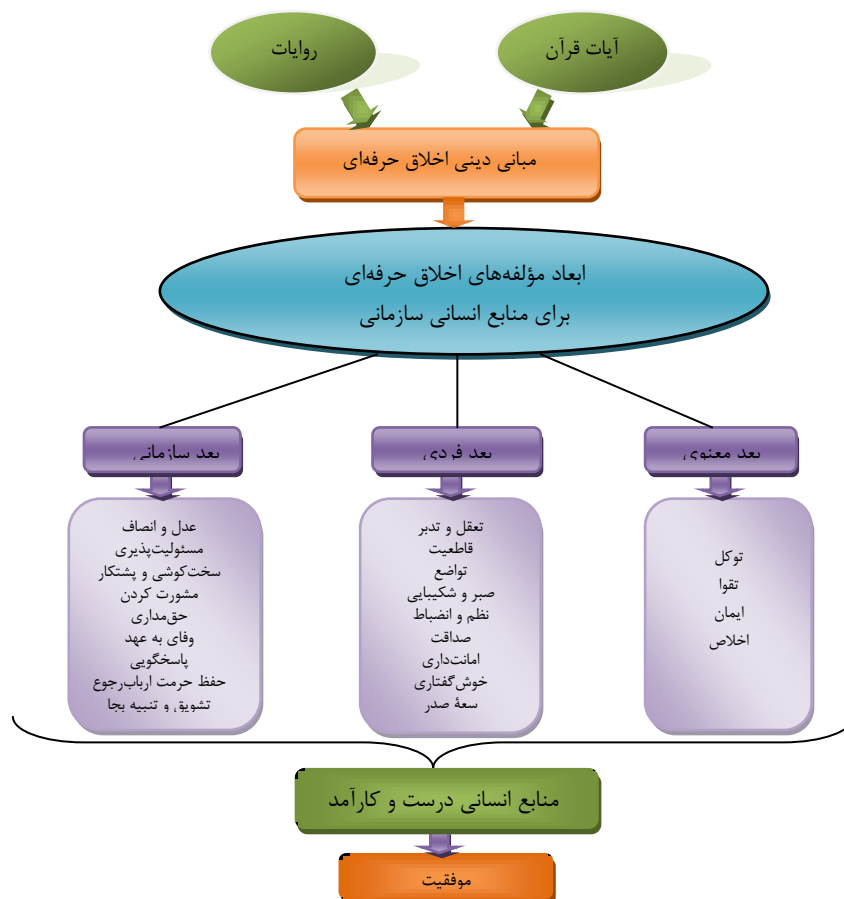
یکی از طبقه‌بندی‌های مهم که از آن می‌توان به مثابه مدلی جامع از اخلاق مدیریتی با نگاه به منابع مختلف مدیریت اسلامی نام برد چارچوبی است که خنیفر (۱۳۸۴) به دست می‌دهد:



نمودار ۶. مدلی جامع از اخلاق مدیریتی (محقق ساخته)

روش و مدل مفهومی تحقیق

سازمان‌ها نمی‌توانند دیدگاه‌های افراد خود را کنترل کنند. اما می‌توانند بر رفتار آنان تأثیر بگذارند. تنها راه عملی مؤثر در حوزه اخلاق سازمانی اسلامی سازمان‌دهی ارزش‌های اخلاقی در قالب فرهنگ سازمانی است (دهکردی و اسماعیلی ۱۳۹۳: ۸). پژوهشگر با محور قرار دادن نظام و حیانی به بررسی ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان پرداخته است. به منظور داشتن رویکرد منظم در انتخاب مطالب مربوط به عنوان پژوهش، از مدل مفهومی تحقیق استفاده شد. همان‌طور که مشخص شد نهادینه کردن اخلاق در رفتار افراد و گروه‌ها همان روش به‌کارگیری اخلاق در موفقیت سازمانی است.



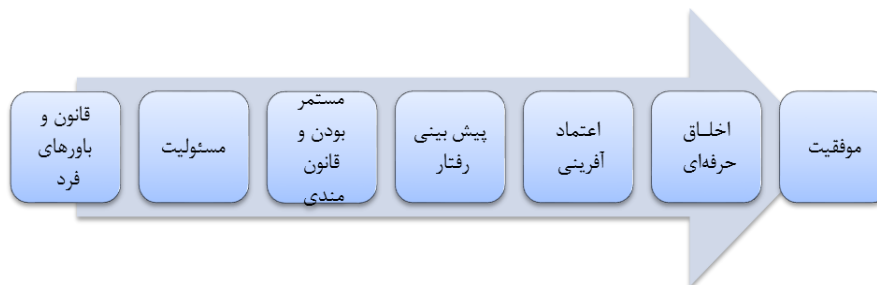
نمودار ۷. مدل مفهومی اخلاق حرفه‌ای در سازمان بر اساس نص و حیانی (محقق ساخته)

بحث و نتیجه

اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهایی است که رفتار افراد و گروه‌های درون یک سازمان را تعیین می‌کند. امیرالمومنین^(ع) درباره تأثیر رعایت اخلاق در موفقیت و رسیدن به اهداف می‌فرماید: «كُنَّا لَا نَرْجُو جَنَّةَ وَلَا نُحْشَى نَارًا وَلَا نُؤَابَأُ وَلَا عِقَابًا لَكَانَ يَنْبَغِي لَنَا أَنْ نَطْلُبَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ فَإِنَّهَا مِمَّا تَدُلُّ عَلَى سَبِيلِ النَّجَاحِ»؛ اگر هم به بهشت امید (و باور) نمی‌داشتیم و از دوزخ نمی‌هراسیدیم و پاداش و کیفری در میان نمی‌بود باز شایسته بود که در طلب مکارم اخلاق برآییم. زیرا راه موفقیت و پیروزی در تحصیل مکارم اخلاق است (نوری ۱۴۰۸: ج ۱۱، ۱۹۳).

در این نوشتار ابعاد و مؤلفه‌های مهم اخلاق حرفه‌ای سازمان مبتنی بر مجموعه نظام و حیانی شناسایی و در دو قالب توضیحات تفصیلی و جدول محقق‌ساخته از آموزه‌های قرآنی و روایی جهت پژوهش‌های آینده ارائه شد. چارچوب ادراکی اخلاق حرفه‌ای نیز بر اساس نظام ارزشی برای منابع انسانی سازمان طراحی شد. فرایند کاربردی کردن اخلاق در رفتار افراد و گروه‌ها روش به‌کارگیری اخلاق در موفقیت سازمانی و شامل مراحل زیر است:

۱. موفقیت از اخلاق حرفه‌ای سرچشمه می‌گیرد.
۲. اخلاق حرفه‌ای از اعتمادآفرینی ایجاد می‌شود.
۳. اعتمادآفرینی از پیش‌بینی رفتار ایجاد می‌شود.
۴. پیش‌بینی رفتار از مستمر بودن و قانونمند بودن رفتار سرچشمه می‌گیرد.
۵. مستمر بودن و قانونمندی از مسئولیت ناشی می‌شود.
۶. مسئولیت از قانون و باورهای فرد شکل می‌گیرد.



نمودار ۸. فرایند کاربردی کردن اخلاق در رفتار افراد و گروه‌ها (محقق ساخته ۱۳۹۸)

موفقیت در سازمان ناشی از ایجاد و به‌کارگیری مدیریت اخلاق در سازمان است. اخلاق سازمانی از اعتمادآفرینی شروع می‌شود. هر چه اعتماد به سازمان، برنامه‌ها، و مدیران (ارشد، میانی، پایه) بیشتر باشد میزان تعهد به سازمان و وظایف بیشتر خواهد شد. اعتمادآفرینی منجر به افزایش توان سازمانی در پاسخ‌دهی به نیازهای محیطی خواهد شد. زیرا اعتمادآفرینی هم‌افزایی در توان سازمان ایجاد خواهد کرد. هر چه اعتماد کارکنان به مدیران و سازمان کاهش یابد مدیران باید هزینه بیشتری را جهت کنترل رفتار کارکنان بپردازند که نتیجه کمتری نیز به دست خواهند آورد. اعتمادآفرینی از پیش‌بینی رفتار ایجاد می‌شود.

رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین کند. آنچه در مواجهه با مفهوم اخلاق حرفه‌ای باید مد نظر قرار گیرد این است که اخلاق حرفه‌ای نخست دربرگیرنده اخلاق فردی و اخلاق شغلی است؛ اما از هر دو فراتر می‌رود و به سازمان به مثابه یک مجموعه حقوقی ناظر است. دوم آنکه امروزه رویکردی استراتژیک به اخلاق حرفه‌ای پدید آمده است و به همین دلیل مسئولیت معنوی شرکت به مدیران استراتژیست سپرده می‌شود، نه به واحد پرسنلی و نه حتی به مدیران اجرایی. سوم آنکه در حوزه اخلاق باید دو نوع رویکرد «فضیلت‌گرایانه» و «مسئله‌محور» را از یک‌دیگر تفکیک کرد. نگرش سنتی به معضلات اخلاقی صرفاً «فضیلت‌محور» است نه «مسئله‌محور»؛ درحالی‌که آنچه از معضلات اخلاقی سازمانی گره‌گشایی می‌کند رویکرد «مسئله‌محور» است. چون معضل اخلاقی یک مسئله است و

برای حل اثربخش آن نیازمند کسب تخصص و مهارت هستیم. نکته اساسی این است که ما باید از تلویحی‌نگری درباره اخلاق حرفه‌ای پرهیز کنیم. چهارم آنکه اخلاق سازمانی نه لزوماً فرد-وابسته است نه حتی سازمان-وابسته یا محیط-وابسته است؛ بلکه عوامل فردی و محیطی و سازمانی با هم در آن تأثیر دارند. بنابراین، ما در پرداختن به اخلاق نیازمند نگرش سیستمی هستیم. غفلت از این عوامل در مقام تبیین و تحلیل معضلات اخلاقی تصمیم‌گیری ما را از واقع‌بینی دور خواهد کرد.

نتایج به‌دست‌آمده بیانگر رتبه‌بندی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت است که می‌توان آن را به ترتیب شامل تقوا، توکل به خدا، صداقت، عدالت، امانت‌داری، مسئولیت‌پذیری، و ... دانست. همچنین بر اساس آنچه از پژوهش حاضر به دست آمد رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای کارکنان و مدیران از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و رعایت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای می‌تواند مزیتی رقابتی در سازمان‌ها محسوب شود.

پیشنهاد

موضوع اخلاق حرفه‌ای و چگونگی نهادینه کردن آن در سازمان‌ها از اهمیتی بسیار بالا برخوردار است و مدیران و تصمیم‌گیران باید بکوشند راهکارهای مختلفی را برای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها ارائه دهند؛ از جمله:

- به‌کارگیری نیروی انسانی مقید به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان‌ها: سازمان‌ها می‌توانند با اصلاح سیستم‌های جذب و گزینش افرادی را که در دوران زندگی اجتماعی و کاری خود سابقه و تمایل بیشتری به رعایت اخلاقیات و قوانین و مقررات داشته‌اند به استخدام درآورند؛ به‌ویژه برای تصدی مشاغل کلیدی سازمان توجه به این نکته ضروری است. چون این افراد قادرند رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی را بهتر تشخیص دهند و بدون نظارت مستقیم مدیران سطوح بالاتر به انجام دادن وظایف و مسئولیت‌های اخلاقی و قانونی خود بپردازند (ابطحی ۱۳۸۳: ۴۱۵). در آموزه‌های دینی به‌کارگیری نیروی انسانی شایسته چنان اهمیتی دارد که سهل‌انگاری و کوتاهی در این خصوص جزء بزرگ‌ترین خیانت‌ها محسوب می‌شود. در حدیثی از پیامبر (ص) چنین آمده است: «کسی که کارگزاری

را برای مسلمانان بگمارد درحالی که می داند در میان آن‌ها کسی هست که از برگزیده‌ی شایسته‌تر و عالم‌تر به کتاب خدا و سنت پیامبر است او به خداوند و رسولش و همه‌ی مسلمان‌ها خیانت ورزیده است (موسی‌زاده و عدلی ۱۳۸۸: ۱۱۰).

- آموزش عملی اخلاق توسط افراد مقید و پایبند به رعایت اخلاقیات و قانون؛

- تدوین منشور اخلاقی برای کارکنان سازمان‌ها.

منابع

قرآن کریم

ابراهیمی، مصطفی (۱۳۸۰). «در آیینۀ معنویت - صداقت و راستی»، مجله حوزه و دانشگاه، ش ۲۶. صص ۲۳۱-۲۲۳.

ابطحی، حسین (۱۳۸۳). مدیریت منابع انسانی، ج ۳، کرج، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.

ابن منظور، محمد بن مکرم (۱۴۱۴ ق). لسان العرب، قم، نشر الادب الحوزه.

آریان پور کاشانی، منوچهر (۱۳۸۵). فرهنگ جامع پیشرو آریان پور، تهران، جهان رایانه.

الحرانی، ابومحمدحسن (۱۴۱۹ ق). تحف العقول عن آل رسول الله (ص)، ج ۲، قم، دفتر انتشارات اسلامی جامعۀ مدرسین حوزه علمیه قم.

الوانی، مهدی (۱۳۸۳). «اخلاقیات و مدیریت به سوی نظام اخلاقیات یکپارچه در سازمان»، مطالعات مدیریت، د ۱۱، ش ۴۱ و ۴۲، صص ۱-۱۲.

_____ (۱۳۸۶). مدیریت عمومی، ج ۳۱، تهران، نی.

بلانچارد، کنت (۱۳۸۴). مدیریت رفتار سازمانی، تهران، امیرکبیر.

بیک‌زاد، جعفر؛ محمد صادقی؛ روح‌الله کاظمی قلعه (۱۳۸۹). «اخلاق حرفه‌ای ضرورت

اجتناب‌ناپذیر سازمان‌های امروزی»، عصر مدیریت، س ۴، ش ۱۶ و ۱۷، صص ۵۸-۶۳.

تمیمی آمدی، عبدالواحد ابن محمد (۱۳۹۰). غرر الحکم و درر الکلم، مترجم: سید هاشم

رسولی محلاتی، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی. تولایی، روح‌الله (۱۳۸۸). «عوامل

تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان»، توسعه انسانی پلیس، ش ۲۵، صص ۱-۸.

حبیبی تبار، جواد (۱۳۸۳). گام به گام با اخلاق مدیریت، قم، گام به گام.

حسینیان، سیمین (۱۳۸۵). اخلاق در مشاوره و روان‌شناسی، تهران، کمال تربیت.

حکیمی، محمدرضا؛ محمود حکیمی؛ علی حکیمی (۱۳۹۵). الحیاه، مترجم: احمد آرام، ج ۳،

قم، انتشارات دلیل ما.

خنیفر، حسین؛ غلام‌رضا جندقی؛ حامد بردبار (۱۳۹۱). اخلاق حرفه‌ای و فناوری اطلاعات،

تهران، پردیس قم دانشگاه تهران.

داودی، محمد (۱۳۸۷). سیره تربیتی پیامبر (ص) و اهل بیت (ع)، جلد سوم: تربیت اخلاقی، قم،

پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۸۶). *در باب امانت اخلاق اداری در نهج البلاغه*، تهران، دریا.
ذاکری، علی اکبر (۱۳۸۱). *اخلاق کارگزاران* (مجموعه از چشم‌انداز امام علی^(ع))، تهران،
مؤسسه فرهنگی دانش و اندیشه معاصر.

راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۳۶۱). *مفردات الالفاظ القرآن*، مترجم و محقق: سید
غلام‌رضا خسروی، تهران، مرتضوی.

ری شهری، محمد (۱۳۸۲). *اخلاق مدیریت*، قم، سازمان چاپ و نشر مؤسسه علمی- فرهنگی
دار الحدیث.

زارعی متین، حسن؛ فاطمه حاج کریمی؛ علی حمیدی‌زاده (۱۳۹۲). *اخلاق کاری اسلامی*، تهران، ادیان.
ژکس (۱۳۵۵). *فلسفه اخلاق: حکمت عملی*، مترجم: ابوالقاسم پورحسینی، تهران، سیمرغ.
سیدرضی (موسوی)، محمد بن حسین (۱۳۸۸). *نهج البلاغه*، مترجم: محمدتقی جعفری تبریزی،
چ ۶، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی.

شفیعی، عباس؛ ابوطالب خدمتی؛ علی آقا پیروز (۱۳۸۵). *رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی*، قم،
پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

طبرسی، فضل بن حسن (۱۳۸۰). *تفسیر مجمع البیان*، مترجم: علی کریمی، تهران، فراهانی.
عطاران طوسی، علی اصغر (۱۳۸۴). *نقش و حقوق کارکنان در سازمان‌ها از دیدگاه امام علی^(ع)*،
قم، بوستان کتاب.

فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۹). *درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای*، چ ۲، تهران، سرآمد.

_____ (۱۳۹۷). *اخلاق حرفه‌ای*، ویراست ۳، تهران، مجنون.

فرج زاده دهکردی، حسن؛ اسمعیلی کجانی، محمد؛ رابطه متقابل معنویات و مادیات با تصمیم
گیری اخلاقی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نهم، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۳ ش.

فرحزادی، اکبر (۱۳۸۷). *اخلاق کارمندی*، قم، مهر امیرالمؤمنین.

متقی، علی بن حسام‌الدین (۱۴۱۹). *کنز العمال فی سنن الاقوال و الافعال*، بیروت، دار الکتب العلمیه.

مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳). *بحار الانوار*، بیروت، دار إحياء التراث العربی مؤسسه الوفاء.

محمدی ری شهری، محمد (۱۳۸۶). *میزان الحکمه*، مترجم: حمیدرضا شیخی، چ ۸، قم، دار الحدیث.

- محمدی، حمید (۱۳۸۰). *مفردات قرآن*، قم، مؤسسه فرهنگی-تحقیقاتی دار الذکر.
- مقیم‌ی، سید محمد (۱۳۸۷). «اخلاق سازمانی جوهره فرهنگ سازمانی کارآمد»، فرهنگ مدیریت، س ۶، ش ۱۷، صص ۸۷-۶۳.
- منسوب به امام رضا^(ع) (۱۴۰۶ ق). *فقه الرضا*، مشهد، مؤسسه آل‌البیت لاحیاء التراث.
- موسی‌زاده، زهره؛ مریم عدلی (۱۳۸۸). «معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج البلاغه»، *اندیشه مدیریت*، س ۳، ش ۱، صص ۱۰۳ - ۱۳۲.
- نراقی، ملا احمد (۱۳۸۵). *معراج السعاده*، چ ۱۲، قم، هجرت.
- نهج الفصاحه* (۱۳۸۴). مترجم: ابوالقاسم پاینده، چ ۲، اصفهان، خاتم الانبیا.
- نوری، حسین (۱۴۰۸ ق). *مستدرک الوسائل*، بیروت، مؤسسه آل‌البیت لاحیاء التراث.
- نویدفر، محمدحجت (۱۳۸۵). «سنجش مؤلفه‌های اخلاق کار و بررسی ارتباط آن با میزان رضایت ارباب رجوع در دانشگاه پیام نور مرکز مشهد»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، پردیس قم، دانشگاه تهران.

References

- The Holy Quran
- Abtahi, H. (2004). *Human Resource Management*, Third Edition, Karaj, Management Research and Training Institute. (in Persian)
- Al-Harani, A. M. H. (1998). *Gift of the Minds to the Prophet (PBUH)*, second edition, Qom, Islamic Publications Office of the Society of Teachers of the Seminary of Qom. (in Arabic)
- Alston, W. (2007). *Internalism & Externalism in Epistemology*, Routledge Encyclopedia of Philosophy.
- Alvani, M. (2004). "Ethics and Management Towards an Integrated Ethics System in the Organization", *Management Studies*, Vol. 11, No. 41 and 42, pp. 1-12. (in Persian)
- (2007). *General Management*, 31st Edition, Tehran, Ney Publishing.
- Arianpour Kashani, M. (2006). *Arianpour Leading Comprehensive Culture*, Tehran, Computer World. (in Persian)
- Attaran Tusi, A. A. (2005). *The role and rights of employees in organizations from the perspective of Imam Ali (as)*, Qom, Book Boostan (Garden). (in Persian)
- Attributed to Imam Reza (AS) (1986). *Feghh al-Reza*, Mashhad, Aal Al-Beiyt Institute for the Revival of Heritage. (in Arabic)
- Beykzad., J., Sadeghi, M., & Kazemi Ghala, R. (2010). *Professional Ethics the Inevitable Necessity of Today's Organizations*, *Management Age Magazine*, Fourth Year, Nos. (in Persian)

- Blanchard, K. (2005). *Organizational Behavior Management*, Tehran, Amirkabir Publications.
- Cadozier, V. (2002). *The moral profession: A study of moral development and professional ethics*, Retrieved from proquest.com.
- Davoodi, M. (2008). *The educational biography of the Prophet (PBUH) and Ahl al-Bayt (AS)*, Vol. 3: Moral Education, Qom, Research Center and University. (in Persian)
- Delshad Tehrani, M. (2007). *On the trust of administrative ethics in Nahj al-Balaghah*, Tehran, Darya Publishing. (in Persian)
- Dika, A. & Hamiti, M. (2011). "Challenges of Implementing The Ethics Through The use of information Technologies In The university", *Procedia Social And Behavioral Sciences*, 15, pp. 1110-1114.
- Farahzadi, A. (2008). *Employee ethics*, Qom, Mehr Amir al-Mo'menin. (in Persian)
- Faramarz Gharamaleki, A. (2010). *An Introduction to Professional Ethics*, Second Edition, Tehran, Sarmad Publications. (in Persian)
- (2018). *Professional ethics*, third edition, Tehran, Majnoon. (in Persian)
- Fassin, Y. (2005). "The Reasons Behind Non-Ethical Behaviour in Business and Entrepreneurship", *Journal of Business Ethics*, V. 60.
- Fisher, J. & Bonn, I. (2007). "International strategic And Etcic: Exploring the tension Between Head And subsidiaries", *Management Decision*, 45(10), pp. 1560-1572
- Habibi Tabar, J. (2004). *Step by step with management ethics*, Qom, step by step publishing. (in Persian)
- Hakimi, M.R., Hakimi, M., & Hakimi, A. (2000). *Al-Hayat*, translated by Ahmad Aram, second edition, Tehran, Islamic Culture Publishing Office. (in Persian)
- Hartog, M. & Winstanley, D. (2007). *Ethics and Human Resource*, "Management: Professional Development and Practice", *Journal of Business & Professional Ethics*, V. 21, N. 2, p. 6.
- Higgins, J.M. & Vincze, J.W. (1993). *Strategic Management Concepts*, fort worth, TX Dyden.
- Hosseinian, S. (2006). *Ethics in Counseling and Psychology*, Tehran, Kamal Tarbiat Publishing. (in Persian)
- Ibn Manzur, M. I. M. (1994). *Arabic Language*, Qom, Publication of seminary literature. (in Arabic)
- Jacks (1976). *Philosophy of ethics: practical wisdom*, translated by Abolghasem Pourhosseini, Tehran, Simorgh. (in Persian)
- Khanifar, H., Jandaghi, Gh., & Bordbar, H. (2012). *Professional Ethics and Information Technology*, Tehran, Qom Campus, University of Tehran. (in Persian)
- Lin, Chieh-peng; Ding, Cherg. G. (2003). "Modeling Information Ethics: The Joint Moderating Role of Locus of Control and Job Insecurity", *Journal of Business Ethics*, 48, pp. 335-346.
- Majlesi, M. B. (1983). *Behar al-anwar*, Beirut, Dar Al-Ahya Al-Torath Al-Arabi Al-

- Wafa Institute. (in Arabic)
- Martin, K. D. & Cullen, J. B. (2006). "Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review", *Journal of Business Ethics*, 69, pp. 175-194.
- Moberg, D. J. & Mark A. S (2011). "The development of moral imagination", *Business Ethics Quarterly*, Retrieved from emeraldinsight.com., p. 845.
- Moghimi, S.M. (2008). "Organizational Ethics, The Essence of Efficient Organizational Culture", *Management Culture Quarterly*, Year 6, No. 17. (in Persian)
- Mohammadi Rey-Shahri, M. (1998). *Mizan al-Hekma (The balance of wisdom)*, translated by Hamid Reza Sheikhi, eighth edition, Qom, Dar al-Hadith. (in Persian)
- Mohammadi, H. (2001). *Quranic contents*, Qom, Dar Al-Zekr Cultural Research Institute. (in Arabic)
- Mottaqi, A. I. H. (1998). *Hoarding Workers in the Sunnah of words and actions*, Beirut, Dar al-Kitab al-Elmiyeh. (in Arabic)
- Musa Zadeh, Z. & Adli, M. (2009). "Criteria for selection and appointment of managers with a merit-based approach in Nahjat al-Balaghah", *Management Thought*, 3(1), pp. 103_132. (in Persian)
- Nahj al-Fasaha (2005). Translated by Abolghasem Payende, second edition, Isfahan, Khatam al-Anbiya. (in Persian)
- Naraghi, M. A. (2006). *Meraj Al-Saadat (Ascension of Happiness)*, twelfth edition, Qom, Hejrat. (in Arabic)
- Navidfard, M. H. (2006). "Assessing the components of work ethic and examining its relationship with client satisfaction at Payame Noor University in the center of Mashhad", Qom Campus Thesis, University of Tehran. (in Persian)
- Nouri, H. (1998). *Mustadrak al-Wasa'il*, Beirut, Aal Al-Beiyt Institute for the Revival of Heritage. (in Arabic)
- Pennino, Clare M. (2004). "Managers and professional ethics", *Journal of Business Ethics*, 41, pp. 337-347.
- Ragheb Isfahani, H. I. M. (1982). *Glossary of Quranic words*, translated and researched by Seyyed Gholamreza Khosravi, Tehran, Mortazavi Publishing. (in Persian)
- Rey-Shahri, M. (2003). *Management Ethics*, Qom, Publishing Organization of Dar Al-Hadith Cultural Scientific Institute. (in Persian)
- Seyyed-Razi, M. I. H. (2009). *Nahj al-Balagha*, Translated by Mohammad Dashti, Tehran, Message of Justice. (in Persian)
- Shafi'i, A., Khedmati, A., & Pirooz, A. (2006). *Organizational Behavior with Islamic Approach*, Qom, Seminary and University Research Institute. (in Persian)
- Steven, H.A., Kyle J. D., & Mathieu, I. (2005). "The relationship of ethical Climate To Deviant workplace behavior" *Corporate Governance International Journal of Business in Society*, Vol. 5, No. 4, pp. 43-55.
- Tabarsi, F. I. H. (2001). *Tafsir Majma 'al-Bayan*, translated by Ali Karami, Tehran, Farahani. (in Persian)

- Tamimi Amadi, A. V. (2011). Ghorar al-Hekam and Dorar al-Kalem, translated by Seyyed Hashem Rasooli Mahallati, Tehran, Islamic Culture Publishing Office. (in Arabic)
- Tavalaei, R. (2010). "Factors affecting the ethical behavior of employees in the organization", Monthly Police Human Development, Vol. 25, pp. 1-8. (in Persian)
- Victor, b. & Cullen, J. (1988). "The organizational bases of ethical work climates" Administrative science Quarterly, v33(1), pp.,101-125.
- Wittmer, D & D Coursey, 1996, "Ethical Work Climates, Comparing Top Managers in Public and Private Organizations", Journal of Public Administration Research and Theory, N. 6 (4), pp. 559 - 572.
- Wood, G. & Rentschler, R. (2003). "Ethical Behavior the means for Creating & Maintaining Better Reputation in Arts Organizational", Management Decision, 41 (6), pp. 344-530.
- Zakeri, A. A. (2002). The Ethics of Agents (a collection from the perspective of Imam Ali (as)), Tehran, Cultural Institute of Contemporary Knowledge and Thought. (in Persian)