



## طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران در سازمان تامین اجتماعی ایران

سعیده جعفری راد<sup>۱</sup> - مسعود قربانحسینی<sup>۲</sup> - زین العابدین امینی<sup>۳</sup> - مجید رستمی بشمینی<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۲/۰۵

### چکیده

یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. این مقاله بر آن است تا به مفهوم اخلاق حرفه‌ای و اهمیت و ابعاد گوناگون آن و نیاز جوامع امروز به اخلاق بپردازد. همچنین به ویژگی‌های افراد دارای اخلاق حرفه‌ای مانند احساس مسئولیت، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، صادق بودن، احترام و تکریم دیگران، رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران و وفاداری اشاره می‌شود. در ادامه، با اشاره به عوامل پایه‌ای اخلاق حرفه‌ای، چگونگی اشاعه و ترویج آن در جهت توسعه سازمانی بیان می‌شود.

در سازمان تامین اجتماعی که سازمانی عمومی است و در دو بخش بیمه‌ای و درمانی خدمت‌گزار عموم است بحث اخلاق بصورت مفصل نقشی بسزاء دارد که با رعایت آن موجب رضایتمندی منابع انسانی و در نتیجه مراجعه کنندگان خواهد شد. لازم به تأکید است رعایت اخلاق حرفه‌ای مدیران نه فقط در سازمان تامین اجتماعی بلکه در تمامی ارکان دولتی و غیر دولتی تأثیر به سزائی دارد. در پژوهش حاضر با استفاده از تحلیل مضمون خبرگان سازمانی و منابع دینی به عنوان راهبر مسلمانان، مدل اخلاق حرفه‌ای مدیران سازمان تامین اجتماعی استخراج گردید. این مدل در مجموع شامل ۲۴ فضیلت و ۱۴ رذیلت اخلاقی می‌باشد.

**کلید واژه‌ها:** اخلاق حرفه‌ای مدیران، سازمان تامین اجتماعی ایران، فضیلت اخلاقی، رذیلت اخلاقی

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری تخصصی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

Jafarirad2@gmail.com

<sup>۲</sup> استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساوه، ساوه، ایران (نویسنده مسئول)

mqorban@gmail.com

<sup>۳</sup> استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساوه، ساوه، ایران. drsajadami@yahoo.com

<sup>۴</sup> استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نراق، نراق، ایران. dr.rostamimaj@gmail.com

## مقدمه

رفتارهای اخلاقی، به ویژه نهادینه کردن آن در سازمان ها، کاری بس دشوار، زمان بر و مستلزم رعایت دقیق و صحیح جمیع عوامل است. عواملی که عدم توجه به هر یک از آنها می‌تواند طراحی یک چنین الگویی را تحت تأثیر قرار داده، کارائی و اثر بخشی آن را زیر سوال ببرد. در اکثر دیکشنری‌ها ذیل کلمات Ethic یا Moral تنها به کلیدواژه‌های خوبی و بدی اشاره شده که داخل در بحث معنای اصطلاحی می‌شود و به نظر دقیق نمی‌آید. خلُق حالتی برای نفس است که انسان بواسطه‌ی آن کارهایش را انجام می‌دهد بدون اینکه آن حالت دیده شود و انسان نسبت به آن حالت اختیاری داشته باشد. خلق یعنی حالتی که پایه و اساس انسان بر آن باشد.

اخلاق، مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان هاست که به صورت اعمال و رفتاری که از خلیقات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز پیدا می‌کند و اخلاق، علمی است که به گواه تاریخ، در بهبود روابط انسان با خدا و اعضای جامعه بسیار نقش آفرین و تاثیرگذار است. از یک سو پیچیده ترین و دقیق ترین و از سوی دیگر پر اصطلاح ترین علم از علوم اسلامی، اخلاق است. از این تعریف بدست می‌آید که اخلاق چنان ممزوج با احوالات انسانی است که جدا کردن انسان از آن ممکن نیست. به همین جهت است که برخی مانند مرحوم نراقی و علامه طباطبایی به جای تعبیر «حال النفس» از تعبیر «ملکه النفس» استفاده کرده اند. چنین به نظر می‌رسد که ملکه، کیفیتی نفسانی است که به راحتی زائل نمی‌شود ولی در مقابل، حال، کیفیتی است که نسبت به ملکه سریع تر زائل می‌شود و ظاهراً ممزوج بودن هیئت و حالت با ملکه بودن سازگاری بیشتری دارد. در نتیجه به نظر ما تقسیم اخلاق، به اخلاق دینی و غیر دینی صحیح به نظر نمی‌رسد؛ چرا که اخلاق بدون اعتقادات دینی - بدون پذیرش مبدا و معاد - معنا ندارد. شارع است که می‌تواند محدوده و معیار منظم و منضبطی برای مفاهیم

امروزه تصمیم گیری‌های مدیریتی محتاج دانش مدیریت است و حل مسائل رفتاری نیازمند علوم رفتاری است. مشکلات اخلاقی نیز مستلزم علم اخلاق است. تحقیق حاضر نیز با همین نگاه تلاش نموده با طراحی الگویی در خصوص ارزش‌ها و باورهای اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها حتی الامکان راهکارهایی علمی و عملیاتی برای کاهش بد اخلاقی‌ها ارائه نماید. اسلام، بازدارندگی بسیار را با خود به همراه دارد اما موضوع مهمی که وجود دارد به درستی عمل نمودن قوانین اسلام است که باعث کندروی‌ها شده است. مدیران به جهت حساسیت وظیفه‌ی خطیر مدیریت و نیز حفظ دین و ایمان خود بیش از افراد عادی نیازمند آشنائی با فضائل و رذائل اخلاقی هستند و حسن اداره ی سازمان بدون برخورداری از اخلاق پسندیده میسر نخواهد بود. از این رو همان طور که فزونی بصیرت و قدرت عقلانی و فکری برای مدیران ضروری است، باید به این مورد اذعان داشت که مدیران خوب را با رابطه مداری بدست نخواهیم آورد بلکه با شناخت، تلاش در جهت شایسته‌گزینی قابل دسترس است. سازمان‌ها افراد را براساس علم و دانش آنها جذب می‌نمایند ولی بخاطر رفتارشان اخراج می‌کنند.

عملیات انتخاب در کشف افرادی شایسته و ترغیب آنان به قبول مسئولیت در سازمان و انجام دادن وظایف محوله می‌تواند تعریفی باشد از انتخاب افراد و منابع انسانی که تأمین کننده‌ی احتیاجات سازمان را میسر می‌کنند. (میرسپاسی، ناصر)

البته تاکنون راه حل‌هایی هم اندیشیده شده است ولی مکفی نیست بنابر این ارائه‌ی یک الگوی عملیاتی و اثربخش جهت پیشبرد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها به طوری که مبتنی بر فرهنگ دینی حاکم بر جامعه باشد و تمامی عوامل تأثیر گذار در این رابطه را در سطوح خرد، میانی و کلان در نظر بگیرد، ضرورتی اجتناب ناپذیر است. باید توجه داشت که اشاعه‌ی

نماینده‌ی نظام، می‌شناسند. از این رو آراسته بودن به اخلاق مدیریت، سبب خرسندی از نظام و حاکمیت دینی می‌شود. همان گونه که برخوردارهای ناشایست او، نارضایتی از دین و نظام، به ویژه نظام اسلامی را فراهم می‌آورد. البته به این موضوع نیز باید توجه داشت که در اخلاق نیکو و مکارم اخلاقی، احتمال رویش خار نیز وجود دارد که با پرهیز و تلاش در جهت الگو بودن در شایستگی، خارها نیز چیده خواهد شد. در سازمان تأمین اجتماعی که سازمانی عمومی است و در دو بخش بیمه‌ای و درمانی خدمتگزار عموم است بحث اخلاق بصورت مفصل نقشی بسزاء دارد که با رعایت آن موجب رضایتمندی منابع انسانی و در نتیجه مراجعه کنندگان خواهد شد. لازم به تأکید است رعایت اخلاق حرفه‌ای مدیران نه فقط در سازمان تأمین اجتماعی بلکه در تمامی ارکان دولتی و غیر دولتی تأثیر به سزائی دارد.

حال سوالی که در راستای این موضوع مهم مطرح می‌گردد چنین است:  
الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران در سازمان تأمین اجتماعی به چه گونه می‌تواند باشد؟

### مبانی نظری

از یک سو پیچیده ترین و دقیق ترین و از سوی دیگر پر اصطلاح ترین علم از علوم اسلامی، اخلاق است. به جهت اینکه در این نوشتار، اخلاق، محور اصلی بحث واقع شده، لازم است به معنایی در خور اعتماد و اعتنا از این واژه برسیم.

به لحاظ لغوی اگر چه شاید پرداختن به معنای لغوی همیشه کارگشا نباشد، ولی در بحث ما به جهت ارتباط معنای لغوی و اصطلاحی، معنای لغوی، مورد بررسی قرار خواهد گرفت. ضمن اینکه برخی از بزرگان اخلاق در تعریف اخلاق به معنای لغوی آن اکتفا کرده اند.

مختلف اخلاقی ارائه دهد و کسی که مثلاً به اصل وجود شارع اعتقادی ندارد و یا این اعتقاد در او راسخ نیست چطور می‌تواند از این معیارها و حدود تبعیت کند؟

به تعبیر دیگر، اخلاق غیر دینی غالباً مبتنی بر عواطف و احساسات و یا نهایت بر پایه علوم تجربی بشری استوار است؛ در حالیکه پر واضح است، علم و درک بشر نسبت به نیل به زوایای وجود خود بسیار محدود و ناکارآمد است. هیچ صاحب علم تجربی، به صورت یقین و قطع نمی‌تواند حکم به تاثیر یا عدم تاثیر مشاهدات و تجربیات خود در زندگی بشر کند. البته امکان دارد کسی بحث نسبیت در اخلاق را مطرح کند که این نظریه نیز به صورت کلی غیر صحیح است که مجال پرداختن به آن در این نوشتار نیست. آنچه اکنون مورد نظر است، پرداختن به سومین بخش از معارف اسلام، یعنی دانش «اخلاق» است، که اولاً با احکام و عقاید اسلامی پیوندی ناگسستنی دارد و ثانیاً در آیات و روایات به صورت گسترده نسبت به لزوم رعایت مسائل اخلاقی تأکید شده تا جاییکه برخی چنین پنداشته اند که دین اسلام به طور کلی مبتنی بر اخلاق است.

مدیریت، امانت الهی است که به عهده‌ی مدیران گذاشته شده است و آنان باید با برخورداری از صلاحیت اخلاقی و داشتن علم، تخصص و کاردانی، آن را با موفقیت به سر منزل مقصود برسانند، چرا که مدیریت و رهبری بدون رعایت اخلاق و ارزش‌های انسانی، ارزشی ندارد. مدیری که موازین اخلاقی را رعایت کند، در بین همکاران و اجتماع، محبوبیت پیدا می‌کند. مدیری که آراسته به اخلاق مدیریت باشد می‌تواند سمبل و مروج خوبی‌ها بوده و از این راه به اصلاح دیگران بپردازد و از اجر و پاداش معنوی نیز بهره مند گردد، علاوه بر این مدیران باید بدانند که برخوردارها و رفتار مثبت و منفی آنها را، عموماً به حساب دین و نظام می‌گذارند؛ چرا که او را به عنوان

در تمامی کتب لغت تصریح شده که اخلاق از ماده «خ ل ق» و جمع «خُلُق» یا «خُلُق» است ولی در معنا و تفسیر ارائه شده بین آن‌ها اختلاف وجود دارد. ابن درید در جمهره اللغه می‌گوید:

«الخُلُق: خُلِقَ الإنسان الذي طُبع عليه. و فلان حسن الخُلُق و الخُلُق و كريم الخَلِيقَة.» (جمهره اللغه، ۳۲۱، ج ۱، ص: ۶۱۸)

خلق یعنی حالتی که پایه و اساس انسان بر آن باشد و مانند اینکه (در مورد فردی که خوش اخلاق است می‌گویند) اون خوش اخلاق و بسیار با اخلاق است.

مرحوم راغب اصفهانی در مفردات ألفاظ القرآن می‌فرماید:

«الخُلُقُ و الخُلُقُ في الأصل واحد، كالشرب و الشرب، و الصوم و الصوم، لكن خصَّ الخُلُقُ بالهيئات و الأشكال و الصُّور المدركة بالبصر، و خصَّ الخُلُقُ بالقوي و السجاي المدركة بالبصيرة.» (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲: ص ۲۳۶)

ریشه خُلُق و خُلُق یکی است مانند شرب و شرب و صوم و صوم ولی خُلُق به هیئت و شکل و آنچه به چشم درک می‌شود و خُلُق به قوا و سجایایی که با بصیرت (چشم دل) درک می‌شوند، تعلق گرفته است.

حمیری در شمس العلوم می‌گوید:

«الخُلُق: السجیة، و جمعه أخلاق.»

خُلُق به معنای سجیه و جمع آن اخلاق است.

فیروزآبادی در قاموس المحيط می‌گوید:

«الخُلُق، بالضم و بضمَّيْنِ: السجیة و الطَّبَعُ، و المروءة و الدین.»

خلق به ضم (خُلُق) یا به دو ضمه (خُلُق) یعنی سجیه، طبع، مروه و دین.

در کُتبی مانند لسان العرب، مجمع البحرین، تاج العروس من جواهر القاموس و... نیز به همین معانی اشاره شده است.

نتیجه‌ای که از معنای لغوی اخلاق می‌توان گرفت که اخلاق، آن است که رسیدن به کُنْهش، از حیطه‌ی حواس ظاهر خارج است و حالتی است که با طبیعت فرد گره خورده باشد.

برخلاف کتب لغوی که مورد اشاره قرار گرفت، در اکثر دیکشنری‌ها ذیل کلمات Ethic یا Moral تنها به کلیدواژه‌های خوبی و بدی اشاره شده که داخل در بحث معنای اصطلاحی می‌شود و به نظر دقیق نیست.<sup>۱</sup> به لحاظ اصطلاحی برای اخلاق تعاریف متعددی بیان شده که در این مجال به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود.

جاحظ در تهذیب الاخلاق می‌گوید:

«أن الخُلُق هو حال النفس، بها يفعل الانسان أفعاله بلا روية و لا اختیار.»

خُلُق حالتی برای نفس است که انسان بواسطه‌ی آن کارهایش را انجام می‌دهد بدون اینکه آن حالت دیده شود (یا بگوئیم رؤیت یعنی تأمل و تفکر که هم معنا با واژه‌ی بعد یعنی اختیار می‌شود مانند تروی در نماز که به معنای تأمل و تفکر در هنگام شک است) و انسان نسبت به آن حالت اختیاری داشته باشد.

مانند این تعریف در تهذیب الاخلاق ابن مسکویه، احياء العلوم غزالی، جامع السعادات مرحوم نراقی، الاخلاق مرحوم عبدالله شبر و بسیاری از بزرگان نیز ذکر شده است. از این تعریف بدست می‌آید که اخلاق چنان ممزوج با احوالات انسانی است که جدا کردن انسان از آن ممکن نیست. به همین جهت است که برخی مانند مرحوم نراقی و علامه طباطبایی به جای تعبیر «حال النفس» از تعبیر «ملکه النفس» استفاده کرده اند. چنین به نظر می‌رسد که ملکه کیفیتی نفسانی است که به راحتی زائل نمی‌شود ولی در مقابل حال، کیفیتی است که نسبت به ملکه سریع تر زائل می‌شود و ظاهراً ممزوج بودن هیئت و حالت با ملکه بودن سازگاری بیشتری دارد.

جرجانی در کتاب تعریفات می‌گوید:

«خُلِقَ عبارة عن هيئة للنفوس راسخة تصدر عنها الافعال بسهولة و يسر من غير حاجة الي فكر و روية».

(جرجانی، ۸۱۶، صفحه ۴۵)

خُلِقَ حالتی برای نفس است که در آن رسوخ کرده (کنایه از آمیختگی است) که از حالت ایجاد شده افعال به راحتی و آسانی صادر می‌شود و احتیاجی به تفکر و تأمل وجود ندارد. از این تعریف مشهود است، برخی هیئات در انسان مانند رنگ پوست راسخ و برخی مانند سرخی صورت در صورت خجالت غیر راسخ هستند. در هیئات راسخه نیز گاهی انسان هیچ اختیاری ندارد مانند رنگ پوست و گاهی اختیار دارد که به این قبیل هیئات راسخه، ملکات اختیاری گفته می‌شود مانند شجاعت، عدالت و...

همان طور که ملاحظه شد، بزرگان در تعریف اخلاق به جای پرداختن به اصل مفهوم، به آثار آن پرداخته و تعریف را مبتنی بر آن نموده‌اند. کار به جایی رسیده که برخی از بزرگان در کتب اخلاقی خود به یکباره وارد مصادیق شده و اعتنایی به مفهوم شناسی نداشته‌اند و مثلاً اخلاق را تنها مبتنی بر صفات نیکو دانسته‌اند. به نظر ما این تعریف نمی‌تواند جامع و مانع باشد چرا که گنه مفهوم نا آشنا و حدود آن نامعلوم است. بلکه تعریف یک مفهوم به لحاظ آثار امکان دارد ولی در صورتی که نتوان برای یک مفهوم، تعریف دقیقی ارائه کرد پس مسلم است که این کار همیشه ضرورت ندارد.

به نظر نگارنده بهترین و کاملترین تعریفی که تمامی ابعاد اخلاق را البته از حیث اسلام در بگیرد این تعریف است:

«اخلاق مجموعه مبادی (مقدمات) و قواعد منظم برای سلوک انسان است که شارع، آنرا برای طی طریق صحیح (غایت) در حیات انسان ارائه کرده است».

تعریف ارائه شده تنها شامل علم اخلاق شده و سایر علوم خارج می‌شود. باز باید اشاره کنیم، ما منکر

ارتباط و علقه‌ی ناگسستگی بین اخلاق با سایر علومی نظیر فقه نیستیم و می‌گوئیم، بلکه در مسیر سلوک انسانی علوم دیگر نیز دخالت دارند ولی آن‌ها به منزله‌ی جزء العلة هستند؛ علمی که در مسیر سلوک انسانی نقش تمام العلة را دارد، همانا اخلاق است.

#### اقسام/اخلاق

برای اخلاق می‌توان چندین تقسیم ارائه کرد ولی آنچه در بحث ما مفید است، تقسیم آن به اخلاق نظری و اخلاق کاربردی یا عملی است. مراد از نظری و عملی همان است که در کلام ابن سینا در شفا نقل شده با این فرق که مقسم در آنجا علوم فلسفی، ولی در اینجا مقسم اخلاق است. در اخلاق مانند حکمت، برخی مسائل شایسته دانستن و برخی مسائل شایسته به کار بستن هستند مانند جداسازی فضائل از رذائل که کار اخلاق نظری و بیان مراتب سیر به سوی حق تعالی که کار اخلاق عملی است. به بیان دیگر حیطه‌ی بحث در اخلاق نظری، مقام ثبوت و حیطه‌ی بحث در اخلاق عملی، مقام اثبات است.

#### نظری

برخی پنداشته‌اند اخلاق نظری یا فلسفه‌ی اخلاق همان علم اخلاق است در حالیکه چنین نیست و رابطه‌ی این دو عام و خاص مطلق به اطلاق علم اخلاق است. به بیان دیگر اخلاق نظری قسیم اخلاق عملی و هر دو مقسمی برای علم اخلاق به شمار می‌آیند پس نسبت بین اخلاق نظری و اخلاق عملی، نسبت بین مبادی و غایات است.

اخلاق نظری بخشی از علم اخلاق است که مثلاً می‌گوید، اساس خیر و شر قطع نظر از مصداق چیست؟ یا معنای عبادت، محبت یا عدالت چیست؟ در این بخش به تعیین مصداق نداریم مثلاً نمی‌گوئیم آیا نماز مصداقی برای عبادت است یا خیر؟! به طور

اكتسابی نیستند ولی باقی خصوصیات اخلاقی را می‌توان تغییر داد.

به نظر نگارنده حق این است که هر چند (برخی از) اخلاقیات به سختی بدست می‌آید ولی به صورت موجهی کلیه، اخلاقیات اموری اکتسابی هستند. شاهد بر این مدعا، ارسال رسل و انزال کتب است به این بیان که اگر قرار بود اخلاقیات در انسان راسخ و استوار باشد و هیچ تغییری در آن پیدا نشود، چه دلیلی بر فرستادن رسولان متعدد و کتب الهی توسط خداوند متعال وجود داشت؟! و حال این که می‌دانیم اکثر تعلیمات کتب آسمانی مبتنی بر اخلاق است و چنانچه ذکر کردیم برخی نیز چنین می‌پندارند که اساس و پایه ی دین اسلام نیز بر اخلاقیات بنا گذاشته شده است.

علاوه بر این، در آیات قرآن کریم (خصوصاً با کلید واژه تغییر) و روایات به اکتسابی بودن مسائل اخلاقی اشاره شده است. برای نمونه می‌توان به این آیه اشاره کرد:

«ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نِعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلَي قَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ».

این، بخاطر آن است که خداوند، هیچ نعمتی را که به گروهی داده، تغییر نمی‌دهد؛ جز آنکه آنها خودشان را تغییر دهند.

کاربردی (عملی)

اخلاق عملی یا کاربردی بخشی از علم اخلاق است که به بررسی مصادیق می‌پردازد. مثلاً از مصادیق خیر یا شر و یا از مصادیق عبادت و به طور کلی صفات برونی انسان صحبت می‌کند. هدف از این نوشتار تبیین و توضیح برخی از این مصادیق با تکیه بر امور دخیل در مدیریت است، به همین جهت در فصلی جداگانه (رفتارهای ارتباطی) و به صورت مفصل به این مطلب خواهیم پرداخت.

برخی قسیمی دیگر برای این تقسیم ذکر کرده اند که اخلاق تلفیقی است و مباحثی را هم به آن

خلاصه می‌توان گفت اخلاق نظری آن است که از مبادی تصویری و تصدیقی علم اخلاق بحث می‌کند.

بحث دیگری که در اخلاق نظری مطرح می‌شود این است که برخی به صورت کلی منکر اخلاق نظری هستند و می‌گویند اخلاق از آن دسته علمی است که برای تحقق نیازمند فعلیت است و کسی که در راه تحصیل اخلاق طی طریق می‌کند و در ظاهر هیچ اثری هویدا نمی‌شود گویا بدون اخلاق است. در مقابل گروهی دیگر می‌گویند اخلاق نظری متکفل تحویل، استنتاج و تحقق و توجیه گزاره‌های اخلاقی است لذا اخلاق نظری هم وجود دارد و هم باید مورد بررسی قرار گیرد.

به نظر می‌رسد حق با گروه دوم است چرا که تا فرد نسبت به مثلاً پسندیده بودن عفت و پاکدامنی علم پیدا نکند، چطور می‌تواند به آن ملتزم شود؟ و یا فردی تا به علت راستگویی پی نبرد چطور می‌تواند خود را از گفتن حرف خلاف واقع نهی کند؟

از دیگر مسائلی که در فلسفه اخلاق مورد بحث قرار می‌گیرد، رابطه اخلاق و اختیار انسان و لزوم داشتن اختیار در این امور است؛ چرا که برای انسان بدون اختیار، خیر و سعادت حاصل نمی‌شود. در قرآن کریم و کلمات حضرات معصومین علیهم السلام نیز به صورت گسترده بر این مطلب تأکید شده است. برای نمونه می‌توان به این آیه اشاره کرد:

«إِنَّا هَدَيْنَاهُ السَّبِيلَ إِمَّا شَاكِرًا وَإِمَّا كَفُورًا».

ما راه را به او نشان دادیم، خواه شاکر باشد (و پذیرا گردد) یا ناسپاس.

بحث ذاتی یا اکتسابی بودن اخلاق، از مباحثی است که منشعب از بحث اختیار انسان در اخلاقیات است. برخی معتقدند که اخلاقیات به هیچ وجه قابل تغییر نیستند و برای خود ادله‌ای نیز دارند. برخی نیز قائل به تفصیل شده و می‌گویند عده‌ای از خلیقات انسان که به قوه نظری مربوطاند مانند ذکا و تدبر

اختصاص داده اند. به نظر ما مباحث این قسم، یا داخل در مباحث فرا اخلاق و یا داخل در مباحث اخلاق نظری است. لذا این تقسیم صحیح نیست.

به بیانی دیگر، علم اخلاق یک علم منسجم است و بین گزاره‌های اخلاقی رابطه‌ی منطقی برقرار است اصول و مسائلی موجود است که بین آنها مترتب است. یک فعل و یا یک رفتار در بعضی مواقع شاید بشود مصداق ظلم و در مواردی مصداق عدل باشد. مبدا تمام امور اخلاقی میل به داشتن وسیع‌ترین حیات ممکن است. رعایت اخلاق، ماندگاری می‌آورد یعنی اگر خودت را می‌خواهی باید دیگری را نیز بخواهی زیرا لازمه‌ی زندگی است. اگر می‌خواهی بمانی باید خوش خلق باشی که پاداشش ماندگاری است چون خوش‌خوئی موافق طبیعت و بدخوئی مخالف طبیعت است.

اخلاق کامل اخلاقی است که از نیرومندی عقلی و نیرومندی اراده باشد و همه‌ی امیال، تحت فرمان این دو باشد و قهرمان اصلی اخلاق، کسی است که کنترل عقل و اراده دارد.

#### مکاتب اخلاقی

بحث از دیدگاه و مکاتب در اخلاق، بحثی طولانی و مفصل است که در این نوشتار به تفصیل نمی‌توان به آن پرداخت. اما آنچه به اجمال باید به مورد اشاره قرار گیرد این است که بشر از ابتدا و با توجه به پیش فرض هایش سعی کرده برای رفتار فردی و اجتماعی خود چهارچوبی معین کند. به همین جهت گاهی سراغ عقل، گاهی سراغ تجربه رفته و گاهی هم از سایر ابزار موجود استفاده کرده است.

حلقه‌ی مفقود این حرکت، ارتباط با خالق هستی و وحی است. بلکه به صورت موجه جزئی، قبول داریم برخی از مصادیق خارجی اخلاق بدون استفاده از گزاره‌های وحیانی نیز قابل استنباط و استنتاج و تطبیق است ولی باید به این نکته توجه داشت، برای تدوین

برنامه‌ای جامع، ضروری است تمامی ابعاد سنجیده و در نظر گرفته شود.

در مرحله‌ی بعد باید دید، هدف از وضع و رعایت مقررات اخلاقی چیست؟ آیا معیار سودگرایی است؟ آیا معیار لذت‌گرایی است؟ آیا معیار قدرت‌گرایی است؟ و... اگر معیار را قرب الهی و رسیدن به خداوند متعال دانستیم، عقل که موجودی طبیعی است، نمی‌تواند به طور کامل در مورد ماوراء الطبیعه حکم صادر کند؛ در نتیجه به ابزاری نیاز داریم که به کمک ما بیاید و راه را برای ما هموار کند. اینکه برخی می‌گویند پیروان دین در مسائلی که قادر به پاسخگویی نیستند می‌گویند شما متوجه نمی‌شوید پس صحبت نکنید، صحیح نیست. پیروان دنیا از مسائل ماورای دنیا غافلند لذا فکر می‌کنند تمام مسائل با عقل محدود قابل درک است و به همین جهت است که در تمامی مسائل، عقل را حاکم می‌دانند.

مطلب دیگر در این بحث عدم انکار سایر راه‌های رسیدن به مسائل اخلاق است. شاید کسی تصور کند چون گفتیم عقل به عنوان شاه فرد ابزارهای غیر وحیانی نمی‌تواند درک کاملی نسبت به مسائل اخلاقی داشته باشد پس به صورت کلی کنار گذاشته می‌شود و یا تجربه چون نمی‌تواند حکم قطعی کند پس کنار گذاشته می‌شود در حالیکه چنین نیست. بلکه احکام عقل به تأیید شارع در مستقالات عقلی پذیرفته می‌شود و تطبیقاتش نیز نافذ است. آن چه ما در صدد بیان آن هستیم قصور عقل در تبیین احکام و مسائل اخلاقی به صورت کلی است. ضمن اینکه آموزه‌های وحیانی در حیطه‌ی مسائل عقلی قدرت دخالت دارد ولی عقل در مسائل وحیانی راهی ندارد.

به عبارت دیگر عقل تنها مُدرکِ مسائلی است که در حیطه‌ی درک او وجود دارد مثلاً در مورد پاداش و عذاب اخروی، عقل قادر به درک استحقاق آن نیست. نهایت امری که توسط عقل درک می‌شود، استحقاق مذمت دنیوی است. علت این مسئله، عدم درک عقل

آن‌ها یک نوع رفتار، بر اساس خلیات و موازین، لازم و ضروری است و در نوع کار تفاوت محسوسی ندارند.

ما در این رساله الگوئی را ارائه می‌دهیم که همه‌ی مدیران و در همه‌ی اقشار لازم است جهت نیل به اهداف آن را بکار گیرند. مطالعه‌ی موردی این رساله در مورد مدیران شاغل در سازمان تامین اجتماعی ایران است چون این سازمان یک سازمان عام المنفعه است و باید به دست امینان کشور اداره شود، تا از خطای کمتری برخوردار باشد.

در واقع انسان به اخلاق مزین می‌شود و آن را در حرفه‌اش نیز به کار می‌گیرد. مثلاً اگر انسانی متخلق به مسئولیت‌پذیری و رعایت حقوق دیگران در تمامی موارد مدنظر نباشد، آیا می‌تواند اینها را به خوبی در حرفه‌اش به کار گیرد؟ بنابراین یک مدیر از ریشه باید با اخلاقیات ممزوج باشد تا در شغل‌های مختلف بتواند اداری امور را با کمترین نقصان به سرانجام برساند. مدیریت رفتار و کردار آدمی به هنگام انجام کارهای حرفه‌ای در هر شغلی مطرح می‌شود.

در هر صورت بیان نظام‌مند مسئولیت‌های اخلاقی در مدیریت و تشخیص دقیق و حل اثربخش مسائل اخلاقی در این سمت مهم، اساسی و حائز توجه بسیاری است.

مثلاً اخلاق حرفه‌ای سیاسی یعنی تدبیر چیزی و به مصلحت آن اقدام کردن است. به مجموعه‌ی کنش‌ها و واکنش‌ها و حالات و افعال انسان در برخورد با پدیده‌ی قدرت و حکومت، شناخت حقوق اجتماعی خود و اعمال آن و شناخت وظایف اجتماعی و سیاسی خود و انجام آن، شناخت پیشوای حق در هر زمان و پیروی و دفاع از او و یاری دادن او در اشاعه و حفظ قوانین حق می‌باشد.

یا اخلاق اجتماعی به این معناست که بتوان روابط سالم اجتماعی را ایجاد و تأسیس کرد در مرحله‌ی بعد آنرا حفظ و تقویت کرد و در مرحله‌ی بعد با عوامل و

نسبت به دنیای ماوراءالطبیعه است. بله عقل موضوع پاداش یا عذاب را محقق می‌کند مثلاً در امور مختلف، عقل می‌گوید اطاعت از منعم که خداوند متعال است بر تو واجب است پس باید اوامر او را اطاعت کنی. در این بین اگر کسی از این فرمان عقل اطاعت نکرد، عقل تنها حکم به مذمت دنیوی می‌کند.

#### تعریف اخلاق حرفه‌ای

بعد از تعریف اخلاق و بیان ویژگی‌های اخلاق در فرد مشخص شد که اخلاق فرد با اخلاق حرفه‌ای منافات نداشته و تعریف جداگانه‌ای نمی‌تواند داشته باشد. نام گذاری اخلاق حرفه‌ای اعتباری است. اخلاق، جامه و لباس نیست که بتوان آن را به هنگام رفتن در اجتماع و ارتباط با دیگران بر تن نمود و یا اینکه آن را از تن در آورد. تنها تفاوتی را که می‌توان بین اخلاق فرد و حرفه‌اش بیان نمود این است که اخلاق فردی در خود شخص نمودار است ولی در حرفه با دیگران نیز جلوه‌نمائی می‌کند. در اصل اخلاق حرفه‌ای شاخه‌ای از اخلاق فردی است. حرفه به انسان اخلاق می‌آموزد ولی انسان است که به حرفه رنگ اخلاقی می‌دهد.

اخلاق برای انسان است تا به حفظ حرمت، تعالی و سعادت همیشگی او بیانجامد. تعهدات اخلاقی در واقع رعایت حقوق مردم است. تمایز بین انسان به خود رسیده با انسان از خود بیگانه لوازمی می‌خواهد که سازمان‌ها بیش از این باید آن را بسنجند. در بعضی متون، گفته شده رعایت اخلاق در ارگان‌های مختلف متفاوت است مثلاً اخلاقیات کارمندان بیمارستان با کارمندان بانک یکسان نیست یا در بخش صنعت و خدمات با هم یکی نیست. ولی این موضوع فی الواقع منافاتی با رعایت اخلاقیات توسط مدیران ارگان‌ها ندارد و تمامی مدیران در اصل، یک نوع عمل را به انجام می‌رسانند، چرا که همگی مدیران، زیردستانی دارند که همه انسان هستند و برای اداری



عمال بر هم زنده روابط اجتماعی مقابله و مواجهه کرد. تلاش برای حل اختلافات و مناقشات، تقویت و ترویج اخلاق جمع، نظم پذیری اجتماعی، کارگروهی و دیگرگرایی در خود و دیگران از دیگر مصادیق اخلاق اجتماعی است.

#### اخلاق سازمانی

سازمان‌ها مسئول عملکرد خود هستند. البته تحقق این مسئولیت و بازخواست قانونی و کیفری بر اساس قوانین، بر عهده مدیران است. یک موسسه می‌تواند اخلاقی یا غیراخلاقی باشد. مدیرانی که دغدغه اخلاقی نداشته باشند نمی‌توانند به اخلاقی شدن سازمان‌ها اهتمام ورزند. در یک سازمان یا موسسه غیر اخلاقی نمی‌توان انتظار رفتاری اخلاقی داشت.

برخورداری سازمان از مسئولیت اخلاقی و اجتماعی از چالش‌های طولانی است که امروز نیز مطرح است. البته این را نیز باید در نظر داشت که علاوه بر وظایف اخلاقی اعضا، سازمان نیز به منزله یک شخصیت حقیقی در قبال اعضا خود مسئولیت دارد و فراتر از آن سازمان در قبال حقوق همی عناصر محیط درونی و بیرونی وظیفه‌مند است تا اخلاق سازمانی را رعایت کند. این همان مسئولیت اجتماعی<sup>۲</sup> است.

بعضی مدیران مسئولیت خود فروش تولید می‌دانند در حالیکه بیش ژرف‌نگر مسئولیت مدیر را فراتر از اینها می‌داند و در اکتساب بهینه آن تاکید دارد. زیرا مسئولیت‌های اخلاقی سازمان‌ها از اخلاق فردی منفک نیست و در مقابل سازمان‌ها از انسان‌ها منفک نمی‌باشند. در نظام ارسطویی اخلاق، امری درونی است و فرد نه در مناسبات بین شخصی و اجتماعی بلکه از حیث خلق و خوی جوانحی می‌تواند صاحب فضیلت و رذیلت باشد. جهت گیری اخلاق در این نظام غالباً معطوف به خود فرد است و این نظام با اخلاق مدیران بی‌ربط نیست.

فرهنگ استبدادی، رفتار ارتباطی را، بر من حق دارم و دیگران وظیفه، بنا می‌نهد اما در اخلاق حرفه‌ای این تلقی به صورت کامل دگرگون می‌شود و به صورت شما حق دارید و من تکلیف مبنای هر گونه اخلاق در کسب و کار قرار می‌گیرد. این مبنای رفتار ارتباطی فرد در شغل فراتر رفته و به صورت اصلی برای ارتباط سازمان با محیط قرار می‌گیرد.

سازمان اگر به اخلاق متخلق نباشد نمی‌تواند جوابگوی مردم باشد. مسئولیت‌های اخلاقی سازمان بر اصل حق مردم استوار است. بنابراین باید از مدیران برجسته‌ی اخلاقی استفاده کند زیرا نمی‌توان بین اخلاق و مسائل مدیریتی تفکیک قائل شد.

#### رفتار

رفتار پاسخی است که ارگانیسم به انگیزه بیرونی می‌دهد. به بیان دیگر رفتار واکنشی است که در برابر یک عمل یا کشش بیرونی از موجود زنده سر می‌زند. این رفتار در انسان پیچیده‌تر از سایر موجودات است. دلیل این پیچیدگی فرایندهای ذهنی گسترده و تو درتوی انسان است که روی هم رفته موضوع دانش روانشناسی را تشکیل می‌دهد.

در علم روانشناسی رفتار کاربرد زیادی دارد و یکی از مهمترین شیوه‌های کشف بیماری‌های روانی کشف از طریق مشاهده بالینی و سنجش رفتار است که از طریق متدهای علمی پژوهشی انجام می‌گردد. همچنین بر روی حالات گوناگون فرد هم نام‌هایی گذاشته شده که به رفتارهای مختلف خوانده می‌شوند.

#### روش‌شناسی پژوهش

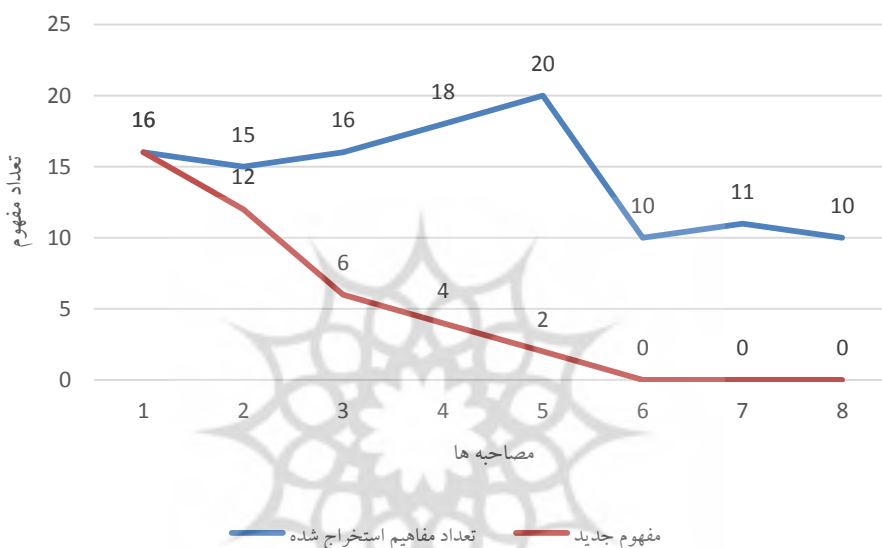
یکی از روش‌های جمع آوری و تحلیل مستمر و هم زمان داده‌ها مبتنی بر رویکرد تحلیل مضمون است. در این روش جمع آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها به صورت هم زمان، مستمر، چرخشی و مقایسه‌ای انجام می‌شود. در این روش جمع آوری داده‌ها در عرصه

می‌باشند. لذا مهمترین عنصر در نمونه برداری، افرادی هستند که بر اساس تجربه پدیده مورد پژوهش انتخاب می‌شوند. شرط توقف در مصاحبه‌ها از طریق دستیابی به اشباع نظری صورت گرفته است. شکل زیر نشان دهنده اشباع نظری مفاهیم مستخرج در طی فرآیند مصاحبه‌های را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌گردد، از مصاحبه ششم به بعد، مفهوم جدیدی استخراج نشده است.

واقعی و طبیعی با مصاحبه با مشارکت کنندگان شروع شده و هم زمان با جمع آوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل آنها در دو مرحله کد گذاری باز، کد گذاری محوری انجام می‌گردد.

#### استخراج مضامین

تعداد مصاحبه‌های دریافت شده در این پژوهش، هشت مصاحبه بود. در این پژوهش جامعه آماری عبارتند از خبرگان و مدیران سازمان تامین اجتماعی



شکل ۱: تعداد مفاهیم استخراج شده و مفاهیم جدید بدست آمده

در طی فرآیند کدگذاری با نرم افزار MAX QDA مشخص شده است. عدد هر یک از این کدها نشان دهنده یک خبره می‌باشد.

10 ابتدا فایل مورد نظر و سپس شماره فرد مصاحبه شونده مشخص می‌شود و پس از آن کد مورد نظر نمایش داده می‌شود و در ادامه محل و جایگاه کد مورد نظر در مجموعه کدهای تحقیق نشان داده می‌شود و در قسمت آخر هم تنها کد اختصاصی با عنوان مربوط به خود و همچنین مشخص شدن جایگاه آن کد در طبقه و طبقه محوری مربوط نشان داده می‌شود و سپس متن کامل آن یک کد آورده شده است. در جدول زیر مفاهیم و مضامین استخراج شده از مصاحبه‌ها مشاهده می‌گردد. هر یک از مفاهیم اخلاق حرفه‌ای که در نظرات خبرگان اشاره شده است توسط کد مصاحبه

جدول ۱: مفاهیم استخراج شده از نظرات خبرگان

ردیف	مفهوم	تعداد تکرار کدهای مصاحبه
۱	آراستگی ظاهر	مصاحبه ۱/ مصاحبه ۳
۲	افراط و تفریط	مصاحبه ۱/ مصاحبه ۳/ مصاحبه ۴/ مصاحبه ۵/ مصاحبه ۷/ مصاحبه ۸
۳	بلادت، سفاهت	مصاحبه ۱/ مصاحبه ۳/ مصاحبه ۶/ مصاحبه ۷/ مصاحبه ۸
۴	رفق و مدارا	مصاحبه ۳/ مصاحبه ۵/ مصاحبه ۸
۵	دریادلی	مصاحبه ۲
۶	خوش خلقی	مصاحبه ۱/ مصاحبه ۴/ مصاحبه ۵/ مصاحبه ۷
۷	سستی و تنبلی	مصاحبه ۲/ مصاحبه ۴/ مصاحبه ۵
۸	مشورت و رایزنی	مصاحبه ۴/ مصاحبه ۶/ مصاحبه ۸

۳۸	حرص و تکاثر مصاحبه ۱/ مصاحبه ۳/ مصاحبه ۴/ مصاحبه ۵	۹	خویشتن داری مصاحبه ۱/ مصاحبه ۲/ مصاحبه ۳/ مصاحبه ۵/ مصاحبه ۶
۳۹	شهادت و سوگند مصاحبه ۱ دروغ	۱۰	اختیار و آزمایش قبل از عمل مصاحبه ۱/ مصاحبه ۳
		۱۱	تدبیر و برنامه ریزی مصاحبه ۴/ مصاحبه ۵/ مصاحبه ۷/ مصاحبه ۸
		۱۲	حزم مصاحبه ۳/ مصاحبه ۵/ مصاحبه ۶
		۱۳	امانت داری مصاحبه ۱/ مصاحبه ۲/ مصاحبه ۵/ مصاحبه ۶
		۱۴	اتقان، استمرار و اتمام کارها مصاحبه ۴/ مصاحبه ۷/ مصاحبه ۸
		۱۵	نفاق مصاحبه ۱/ مصاحبه ۴/ مصاحبه ۵/ مصاحبه ۷/ مصاحبه ۸
		۱۶	خوش کلامی مصاحبه ۳
		۱۷	رعایت اموال عمومی مصاحبه ۱/ مصاحبه ۲/ مصاحبه ۵
		۱۸	اتحاد و مشارکت مصاحبه ۲/ مصاحبه ۴/ مصاحبه ۶/ مصاحبه ۷
		۱۹	وقار مصاحبه ۴/ مصاحبه ۶/ مصاحبه ۸
		۲۰	مردم داری مصاحبه ۲/ مصاحبه ۳
		۲۱	اظهار حق و ایستادگی بر آن مصاحبه ۲/ مصاحبه ۳/ مصاحبه ۴/ مصاحبه ۵
		۲۲	بیان علمی زیبا مصاحبه ۱
		۲۳	ریاست طلبی، شهرت طلبی مصاحبه ۲/ مصاحبه ۴/ مصاحبه ۵
		۲۴	آزار، تحقیر و اهانت مصاحبه ۲/ مصاحبه ۳/ مصاحبه ۵/ مصاحبه ۶
		۲۵	وظیفه شناسی، تعهدپذیری مصاحبه ۲/ مصاحبه ۳/ مصاحبه ۵/ مصاحبه ۶/ مصاحبه ۷/ مصاحبه ۸
		۲۶	دادگری، عدل مصاحبه ۲/ مصاحبه ۴/ مصاحبه ۵/ مصاحبه ۶/ مصاحبه ۷
		۲۷	دریادلی مصاحبه ۲
		۲۸	حرمت شکنی مصاحبه ۱/ مصاحبه ۲
		۲۹	شایسته مداری مصاحبه ۱/ مصاحبه ۳/ مصاحبه ۴
		۳۰	وجدان کاری مصاحبه ۲/ مصاحبه ۳/ مصاحبه ۴/ مصاحبه ۵
		۳۱	شایعه سازی و شایعه پراکنی مصاحبه ۳/ مصاحبه ۴/ مصاحبه ۵
		۳۲	افشاء اسرار مصاحبه ۳/ مصاحبه ۷
		۳۳	فرار از مسئولیت مصاحبه ۲/ مصاحبه ۴/ مصاحبه ۵
		۳۴	حیاء مصاحبه ۱/ مصاحبه ۴/ مصاحبه ۵/ مصاحبه ۸
		۳۵	بزرگ منشی مصاحبه ۵
		۳۶	طلب حرام مصاحبه ۵/ مصاحبه ۸
		۳۷	رشوه مصاحبه ۱/ مصاحبه ۳/ مصاحبه ۴/ مصاحبه ۵/ مصاحبه ۶/ مصاحبه ۷

مفاهیم استخراج شده با استفاده از بررسی‌های چند باره مورد بررسی و بازبینی قرار گرفته اند. این مفاهیم، با توجه به نظر خبرگان و اساتید راهنما و مشاور مورد تجدید نظر قرار گرفت و مورد ارزیابی قرار گرفت. این بازنگری، شامل اصل محتوای مفهوم استخراج شده و واژگان استفاده شده برای مفاهیم شده است و در مواردی که واژه استفاده شده برای مفهوم، ابهام و پیچیدگی داشت، سعی شد تا با نظر خبرگان بازتعریف شوند.

در این پژوهش، مفاهیم شناسایی شده در ۴ مقوله طبقه بندی شدند. این مقولات با توجه به مفاهیم طبقه بندی شدند. به عبارت دیگر هر مقوله از مجموع مفاهیم مرتبط با هم بدست آمده است. در شکل زیر این مقولات را می‌توانید مشاهده نمایید. همانطور که مشاهده می‌گردد، ۴ مقوله اصلی عبارتند از فضایل اخلاق فردی، رذایل اخلاق فردی، فضایل اخلاق سازمانی و رذایل اخلاق سازمانی.

#### بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش، مفاهیم شناسایی شده در ۴ مقوله طبقه بندی شدند. این مقولات با توجه به مفاهیم طبقه بندی شدند. به عبارت دیگر هر مقوله از مجموع مفاهیم مرتبط با هم بدست آمده است. در شکل زیر این مقولات را می‌توانید مشاهده نمایید. همانطور که مشاهده می‌گردد، ۴ مقوله اصلی عبارتند از فضایل اخلاق فردی، رذایل اخلاق فردی، فضایل اخلاق سازمانی و رذایل اخلاق سازمانی. جدول شماره ۲ زیر این مفاهیم و مقولات را نشان می‌دهد.



شکل ۲: مقولات و مفاهیم استخراج شده

جدول ۲: مفاهیم و مقولات اخلاق حرفه ای در سازمان تامین اجتماعی

فصل اخلاقی	مفاهیم	مقولات
فردی	آراستگی ظاهر	تدبیر و برنامه ریزی
	خوش خلقی	امانت داری
	خوش کلامی	اتقان، استمرار و اتمام کارها
	بیان علمی زیبا	رعایت اموال عمومی
	دریادلی	اتحاد و مشارکت
	وجدان کاری	مردم داری
	وظیفه شناسی، تعهدپذیری	اظهار حق و ایستادگی بر آن
	حیاء	شایسته مداری
	بزرگ منشی	دادگری، عدل
	وفار	آزار، تحقیر و اهانت
رذایل	خویشتن داری	حرمت شکنی
	حزم	ریاست طلبی، شهرت طلبی
	افراط و تفریط	حرص و تکاثر
	سستی و تنبلی	شهادت و سوگند دروغ
	بلاوت، سفاهت	رشوه
فضایل	نفاق	طلب حرام
	رفق و مدارا	فرار از مسئولیت
	مشورت و رایزنی	افشاء اسرار
	اختبار و آزمایش قبل از عمل	شایعه سازی و شایعه پراکنی
	عمل	

منابع و ماخذ

- پابنده، ابوالقاسم، (۱۳۸۲). نهج الفصاحة (مجموعه کلمات قصار حضرت رسول صلی الله علیه و آله). دنیای دانش: تهران. نوبت چاپ: چهارم.
- تمیمی آمدی، (۱۳۶۶). تصنیف غرر الحکم و درر الکلم. مصحح: درایتی، مصطفی دفتر تبلیغات: قم. نوبت چاپ: اول.
- تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد (۱۴۱۰). غرر الحکم و درر الکلم. دار الکتب الإسلامی: قم. نوبت چاپ: دوم.
- جعفر بن محمد، امام صادق ع. (۱۴۰۰). مصباح الشریعة ناشر: اعلمی: بیروت سال. نوبت چاپ: اول.
- حمیری، عبدالله بن جعفر (۱۴۱۳). قرب الإسناد. مؤسسة آل البيت علیهم السلام: قم. نوبت چاپ: اول.
- راغب اصفهانی، مفردات ألفاظ القرآن. مصحح: داوودی، صفوان عدنان. دار القلم- الدار الشامیة: بیروت- دمشق. نوبت چاپ: اول.
- شریف الرض، محمد بن حسین، (۱۴۱۴). نهج البلاغة. مصحح: صالح، صبحی. هجرت: قم. نوبت چاپ: اول.
- شیخ صدق، ابن بابویه، محمد بن علی (۱۴۱۳). من لا یحضره الفقیه. مصحح: غفاری، علی اکبر. دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم: قم. نوبت چاپ: دوم.
- شیخ صدوق، (۱۳۷۶). الأمالی، کتابچی: تهران. نوبت چاپ: ششم.
- شیخ صدوق، ابن بابویه محمد بن علی (۱۳۸۵). علل الشرائع. قم. نوبت چاپ: اول.
- شیخ صدوق، محمد بن علی، (۱۳۶۲). الخصال. مصحح: غفاری، علی اکبر. جامعه مدرسین: قم. نوبت چاپ: اول.
- شیخ طوسی، (۱۴۱۴). الأمالی. دار الثقافة: قم سال چاپ: ۱۴۱۴ ق نوبت چاپ: اول.
- شیخ طوسی، محمد بن الحسن (۱۳۹۰ق). الإستبصار فیما اختلف من الأخبار. مصحح: خراسان، حسن
- قرآن کریم
- نهج البلاغه
- ابن ابی الحدید، (۱۴۰۴). شرح نهج البلاغة لابن ابی الحدید. مصحح: ابراهیم، محمد ابوالفضل: مکتبة آية الله المرعشی النجفی: قم. نوبت چاپ: اول.
- ابن اثیر، مبارک بن محمد، (۱۳۶۷). النهاية فی غریب الحدیث و الأثر. مصحح: طنّاحی، محمود محمد / زاوی، طاهر احمد. موسسه مطبوعاتی اسماعیلیان: قم. نوبت چاپ: چهارم.
- ابن درید، محمد بن حسن (۱۹۸۸). جمهرة اللغة. دار العلم للملایین: بیروت، نوبت چاپ: اول.
- ابن سیده، علی بن اسماعیل، (۱۴۲۱). المحکم و المحيط الأعظم. مصحح: هندای، عبدالحمید. دار الکتب العلمیة: بیروت نوبت چاپ: اول.
- ابن فارس، احمد (۱۴۰۴). معجم مقاییس اللغة. مصحح: هارون، عبدالسلام محمد. مکتب الاعلام الاسلامی: قم. نوبت چاپ: اول.
- ازهری، محمد بن احمد، (۱۴۲۱). تهذیب اللغة. دار احیاء التراث العربی: بیروت نوبت چاپ: اول.
- امام خمینی، (۱۳۷۸) چهل حدیث، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی، چاپ بیستم.
- امام رضا ع (۱۴۰۶ق). صحیفة الإمام الرضا علیه السلام. مصحح: نجف، محمد مهدی. کنگره جهانی امام رضا علیه السلام: مشهد سال نوبت چاپ: اول.
- بحرانی، هاشم بن سلیمان، (۱۴۱۶). البرهان فی تفسیر القرآن. بنیاد بعثت: تهران نوبت چاپ:
- برقی، احمد بن محمد بن خالد، (۱۳۷۱ق). المحاسن. مصحح: محدث، جلال الدین دار الکتب الإسلامیة: قم. نوبت چاپ: دوم.
- بستانی، فواد، (۱۳۷۵). فرهنگ ابجدی. اسلامی: تهران. نوبت چاپ: دوم.

- الموسوی: دار الکتب الإسلامیة مکان چاپ: تهران  
سال چاپ: ۱۳۹۰ ق نوبت چاپ: اول  
شیخ طوسی، محمد بن الحسن، (۱۴۱۱). مصباح  
المتهجّد و سلاح المتعبّد. مؤسسه فقه الشیعه: بیروت  
نوبت چاپ: اول.  
صفار، محمد بن حسن، (۱۴۰۴). بصائر الدرجات فی  
فضائل آل محمد صلی الله علیهم. مصحح: کوجه  
باغی، محسن بن عباسعلی. مکتبه آیه الله المرعشی  
النجفی: قم. نوبت چاپ: دوم.  
طاهری، حبیب الله، (۱۳۷۶). اخلاق اسلامی، دفتر  
انتشارات اسلامی، چاپ ششم.  
طباطبایی، محمد حسین (۱۳۹۴) المیزان فی تفسیر  
القرآن، دارالکتب الإسلامیه، چاپ سوم، ۱۳۹۴ق.  
طبرسی (۱۳۷۰). مکارم الأخلاق. الشریف الرضی: قم.  
نوبت چاپ: چهارم.  
طبرسی، فضل بن حسن، (۱۳۷۲). مجمع البیان فی  
تفسیر القرآن. انتشارات ناصر خسرو: تهران نوبت  
چاپ: سوم  
طریحی (۱۳۷۵). مجمع البحرين مصحح: حسینی  
اشکوری، احمد. مرتضوی: تهران نوبت چاپ: سوم.  
عسکری حسن بن عبدالله (۱۴۰۰). الفروق فی اللغه.  
دار الافاق الجدیده: بیروت. نوبت چاپ: اول.  
فراهیدی، خلیل بن احمد، (۱۴۰۹). کتاب العین. نشر  
هجرت: قم. نوبت چاپ: دوم.  
فرهنگ عمید، سایت واژه یاب  
فیض کاشانی، (۱۴۱۵). تفسیر الصافی. مصحح: اعلمی،  
حسین. مکتبه الصدر: تهران نوبت چاپ: دوم.  
قمی، علی بن ابراهیم. (۱۴۰۴). تفسیر القمی. مصحح:  
موسوی جزائری، طیب. دار الکتب: قم. نوبت چاپ:  
سوم.  
کلینی، محمد بن یعقوب، (۱۴۰۷). الکافی. مصحح:  
غفاری علی اکبر و آخوندی، محمد. دار الکتب  
الإسلامیة: تهران. نوبت چاپ: چهارم
- کوفی، فرات بن ابراهیم، (۱۴۱۰). تفسیر فرات الکوفی.  
مصحح: کاظم، محمد. مؤسسه الطبع و النشر فی  
وزاره الإرشاد الإسلامی: تهران. نوبت چاپ: اول.  
لیثی واسطی، علی بن محمد، (۱۳۷۶). عیون الحکم و  
المواعظ (لللیثی)، مصحح: حسینی بیرجندی، حسین م  
تعداد جلد: ۱. دار الحدیث. قم. نوبت چاپ: اول  
مجتبوی، سید جلال الدین، (۱۳۷۷). اخلاق اسلامی،  
انتشارات حکمت، چاپ چهارم.  
مکارم شیرازی، ناصر، (۱۳۷۴). تفسیر نمونه، دار الکتب  
الإسلامیة مکان چاپ: تهران. نوبت چاپ: اول.  
نراقی ملا احمد، (۱۳۷۷). معراج السعاده، انتشارات  
هجرت، چاپ پنجم.  
نراقی، ملا محمد مهدی، (۱۳۷۷). اخلاق اسلامی،  
انتشارات حکمت.  
هندی، علاءالدین علی المتقی بن حسام الدین،  
(۱۴۰۵). کنز العمال. بیروت، مؤسسه الرساله، چاپ  
پنجم.

#### یادداشت‌ها

<sup>۱</sup> برای نمونه به لغت نامه longman مراجعه شود.

<sup>۲</sup> social responsibility