

فصلنامه جهان نوین

سال اول، شماره چهارم، زمستان ۱۳۹۷، صص ۲۰-۱۲ No ۱, ۲۰۱۹, P ۱۲- ۲۰

(ISSN) : 2645 - 3479

شماره شایا: (۳۴۷۹ - ۲۶۴۵)

نقش اخلاق اسلامی در مدیریت سازمان

آرزو خرم منش^۰

چکیده

اخلاق تنها چیزی است که افراد را بدون هیچ قید و شرطی در کنار هم نگه می‌دارد و باعث شدن افراد نزد هم می‌شوند. مدیریت سازمان نیز از جمله موارد مهمی است که بدون اخلاق کنترل و مدیریت سازمان را بسیار مشکل می‌کند.

اخلاق اسلامی، درست یا نادرست بودن این صفات را در چارچوب مفاهیم اسلامی بیان می‌دارد. حال آن که مفاهیم اخلاق کاری اسلامی به کارکرد چارچوب مفاهیم اسلامی در قالب فعالیت‌های کاری انسان در سازمان‌های مختلف می‌پردازد. تحقیقات نشان می‌دهند که اخلاق کاری اسلامی رابطه معناداری با عوامل مختلف، فردی، شغلی و سازمانی دارد (اسدی و شیرزاد، ۱۳۹۱). اهمیت اخلاق تا جایی است که تمامی پیامبران با اخلاق مثبت و حسنه شناخته شده‌اند و بیشتر در امر دعوت نیز به دعوت عملی که اخلاق نیز نوعی دعوت عملی است تاکید کرده‌اند.

این پژوهش در تلاش است نقش اخلاق اسلامی در مدیریت سازمان را تبیین کند که آیا بین اخلاق اسلامی و مدیریت موثر در سازمان ارتباطی وجود دارد؟ روش تحقیق این پژوهش توصیفی - تحلیلی است و جمع‌آوری داده‌ها به صورت کتابخانه‌ای - اسنادی انجام شده است. اهمیتی که اسلام به اخلاق داده نشان از اهمیت آن در پیشبرد اهداف فردی و سازمانی است. مدیری که ارزش‌های اخلاقی و اخلاق اسلامی را سرلوحه کار خود قرار دهد بسیار بهتر می‌تواند محبوبیت کارکنان سازمان را جلب کرده و انگیزه و تلاش آنها را در رسیدن به اهداف سازمانی بیشتر کند.

واژگان کلیدی: اخلاق اسلامی، اخلاق، مدیریت، سازمان، اسلام و مدیریت

^۰ . کارشناس آموزش دینی و عربی Saheljan39@gmail.com

مقدمه و بیان مساله

بدون تردید در هر شرایطی، کسب و رعایت همه «فضایل اخلاقی» برای انسان لازم است و پرهیز از همه «رذایل اخلاقی» مورد توصیه و تأکید است. ولی رعایت پاره‌ای از فضایل، در ارتباط و موقعیتی خاص، لازم‌تر، و پرهیز از پاره‌ای از زشتی‌ها و رذایل، در آن ارتباطات، ضروری‌ترند، و هر شغلی عنایت بیشتر به پاره‌ای ملکات نفسانی را می‌طلبد. یکی از مناسبات و موقعیت‌های مهم در زندگی انسان‌ها، موقعیت «مدیریت» است. بدین لحاظ، توفیق در انجام وظایف و رسالت‌های آن، نیازمند اخلاق ویژه است (عسکریان، ۱۳۹۱: ۹۱).

دانشمندان مسلمان، اخلاق را به عنوان صفات و ویژگی‌های پایدار در نفس که موجب می‌شوند کارهایی متناسب با آن صفات، به‌طور خودجوش و بدون نیاز به تفکر و تأمل از انسان صادر شوند، تعریف کرده‌اند. اخلاق اسلامی، درست یا نادرست بودن این صفات را در چارچوب مفاهیم اسلامی بیان می‌دارد (اسدی و شیرزاد، ۱۳۹۱: ۳۳).

این پژوهش در تلاش است نقش اخلاق اسلامی در مدیریت سازمان را تبیین کند که آیا بین اخلاق اسلامی و مدیریت موثر در سازمان ارتباطی وجود دارد؟

ادبیات پژوهش

توجه به اخلاق در مدیریت سازمان به منظور تحقق اهداف سازمانی امری اجتناب‌ناپذیر است در این جا به بررسی اخلاق در اسلام و عملکرد سازمانی می‌پردازیم.

اخلاق اسلامی

اخلاق، بخشی از دین است که به فضایل و رذایل اعمال انسان می‌پردازد. اخلاق به صفات درونی انسان گفته می‌شود که در او به صورت عادت در آمده است. اخلاق به خلق‌های خوب و بد و اخلاق اجتماعی و فردی را تقسیم می‌شود. قرآن هدف بعثت پیامبر صلی الله علیه وسلم را اصلاح اخلاق انسان‌ها معرفی کرده است. پیامبر در تعریف دین در نهایت وضوح و روشنی جوهر آن را اخلاق می‌داند یعنی دین در وجود و تحقق خود احتیاج به اخلاق دارد. اخلاق در تعریف دین امری عرضی نیست بلکه ذاتی دین بشمار می‌آید به این معنا که اخلاق در حقیقت و ماهیت و ذات دین جای می‌گیرد.

مقصود از اخلاق بر اساس آنچه که از امام محمد غزالی در احیاء آمده است عبارت از طبع و سرشتی درونی که منجر به انجام و یا ترک فعلی می‌شود طبق این تعریف اخلاق دو بعد درونی و بیرونی دارد. حالات درونی

کیفیت فعل را تعیین می‌کند، آنچه در بیرون مشاهده می‌شود بازتاب علاقه‌ی درونی است. اخلاق اسلامی به بخشی از آموزه‌های دین اسلام گفته می‌شود که از فضایل و رذایل اعمال انسان سخن می‌گوید (غزالی، ۴۹۰: ۲۸۱).

اخلاق را مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده‌اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلیقات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری پیدا می‌کند و بدین سبب گفته می‌شود که اخلاق را از راه آثارش می‌توان تعریف کرد. استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن ریشه را خلق و اخلاق می‌نامند. دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می‌کنند، اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا می‌کند و شیوع می‌یابد، به نوعی به اخلاق جمعی تبدیل می‌شود که ریشه‌اش در فرهنگ جامعه می‌دواند و خود نوعی وجه غالب می‌یابد که جامعه را با آن می‌توان شناخت. امروز در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور و بروز یافته است (قهارزاده، ۱۳۹۴: ۱۲).

اهمیت اخلاق

دین اسلام برای اخلاق، اهمیت فراوان قائل شده است. قرآن کریم به مفاهیم اخلاقی چون خیر و شر، عدل و ظلم، صبر و احسان توجه فراوان داشته و هدف مهم رسالت پیامبر صلی الله علیه وسلم را اصلاح اخلاق انسان‌ها بیان کرده است (غروریان، ۱۳۷۹: ۲۰).

خداوند فرموده است (هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ) (جمعه، ۲).

او (خدا) کسی است که در میان درس ناخواندگان رسولی از خودشان برانگیخت که آیاتش را بر آنها می‌خواند و آنها را پاک و تزکیه می‌کند.

خداوند بر مومنان منت می‌نهد که پیامبرش را فرستاد تا قرآن را آموزش دهد و آنان را تزکیه نماید. تزکیه یعنی پاک کردن قلب از شرک و اخلاق ناپسند مانند خیانت و حسد و پاک کردن سخنان و رفتارهایی که از اخلاق و عادت‌های زشت هستند. آن حضرت علیه الصلاة والسلام به روشنی تمام فرموده است: «

إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ (بیهقی ۳۰۱: ۲۱) برای کامل نمودن ارزش‌های اخلاقی برانگیخته شدم.

محمدتقی مصباح یزدی نوشته است: اداره زندگی فردی و اجتماعی انسان که از اهداف دین است، تنها در پرتو مجموعه خاصی از دستوره‌های اخلاقی، تأمین می‌شود. به همین دلیل می‌توان گفت: دین، بدون اخلاق، نمی‌تواند به اهداف خود برسد و سعادت دنیا و آخرت انسان را تأمین کند (مصباح یزدی، ۱۳۹۴: ۲۲۳).

بنابراین یکی از مهم‌ترین اسباب بعثت همانا بالا بردن اخلاق فرد و جامعه است.

اخلاق کار

اخلاق کار به عنوان یکی از زمینه‌های دانش مدیریت به شمار می‌رود؛ مخصوصاً از زمان تولد نهضت مسئولیت اجتماعی در دهه ۱۹۶۰ در این دهه نهضت‌ها و جنبش‌های آگاهی بخش اجتماعی توقعات مردم را از شرکت‌ها بالا برد. مردم به این عقیده رسیده بودند که شرکت‌ها باید از امکانات وسیع مالی و نفوذ اجتماعی خود برای رفع مشکلات اجتماعی نظیر فقر، خشونت، حفاظت از محیط زیست، تساوی حقوق، بهداشت و سلامت همگانی و بهبود وضع آموزش استفاده کنند. بسیاری از مردم ادعا می‌کردند که چون شرکت‌ها با استفاده از منابع کشور به سود دست می‌یابند لذا به کشور مدیون بوده و برای بهبود وضع اجتماع باید کوشش کنند. بسیاری از محققان، مدیران و مدارس بازرگانی این تغییر و تحولات را درک کرده و لذا در برنامه ریزی‌های خود و نیز در عمل کلمه ذینفعان^۶ را که شامل جامعه‌ای وسیع‌تر اعم از کارمندان، مشتریان و تأمین کنندگان می‌شود جایگزین کلمه سهامداران^۷ کرده‌اند (سلطانی، ۱۳۸۲).

اخلاق کار همانند دیگر رشته‌ها و زمینه‌های مدیریت به دنبال یک نیاز به وجود آمد. با پیچیده‌تر و پویاتر شدن تجارت، سازمان‌ها فهمیدند که به راهنمایی‌هایی جهت انجام کارهای صحیح (از نظر اخلاق) و پرهیز از کارهای غلط و مضر برای دیگران نیاز دارند و لذا اخلاق کار متولد شد (همان).

ضرورت اخلاق در سازمان

می‌توان آن ضرورت‌ها را در چند نقطه برشمرد:

۱ - ضرورت انسانی؛ امتیاز و برتری انسان بر سایر موجودات، همانا عقل و قوه استدلال اوست. از طرفی هر فرد از افراد انسان با غرایزی همانند حب ذات، میل به کمال، استخدام دیگران، علاقه به مال و مقام و غیر این‌ها آفریده شده است. این غرایز که ضامن بقای انسان و سرچشمه هر نوع تحرک و جنبش حیاتی او هستند، آن چنان

۶. STAKEHOLDERS

۷. STOCKHOLDERS

در روان آدمی ریشه دارند که گاهی سرنوشت او را به دست گرفته و خط و مشی زندگی او را تعیین می‌کنند و با قدرت و سرکشی خیره کننده‌ای از نفوذ و بینایی عقل کاسته و آن را محدود می‌سازند. اینجاست که نقش اخلاق در زندگی و لزوم رهبری صحیح غرایز روشن و مسئولیت علمای اخلاق ارزیابی می‌شود. پس شکوفایی انسانیت انسان به عنوان رسالت اخلاق معرفی می‌گردد. علی (علیه السلام) در کلامی زیبا می‌فرماید: « فَمَنْ تَخَلَّقْ بِالْأَخْلَاقِ الْفَنْسَانِيَّةِ فَقَدْ صَارَ مَوْجُودًا بِمَا هُوَ انْصَانٌ دُونَ أَنْ يَكُونَ مَوْجُودًا بِمَا هُوَ حَيَوَانٌ. » (کسی که خود را به اخلاق بیاراید و شخصیت خویش را بپرورد انسان است و گرنه حیوان خواهد بود). (احمدی، ۱۳۸۶).

۲ - استمرار حیات و زندگی بهتر اجتماعی طوری که آسایش و اطمینان خاطر، امن و اعتماد باهمی، دوستی و محبت، احترام مشاعر و احساسات یک دیگر در آن حکم فرما باشد بدون موجودیت اخلاق که ضامن دوام و استقرار حیات اجتماعی است امکان پذیر نیست.

۳- تأسیس و بنای سازمان قوی و مستحکم بدون موجودیت اخلاق امکان پذیر نیست؛ چون ایجاد سازمان تنها توسط افرادی صورت می‌گیرد که در مدرسه و کانون آموزشی اخلاق تربیت و پرورش دیده و تمام مسئولیت و وجایب خویش را به وجه نیک و احسن انجام داده‌اند و شایستگی، عدالت و صداقت، عطوفت و اخوت انسانی را در انجام تمام وظایفشان مراعات نمایند (وثیق، ۶۶۲: ۱۳۸۵).

مفهوم اخلاق مدیریت

بدون تردید در هر شرایطی، کسب و رعایت همه «فضایل اخلاقی» برای انسان لازم است و پرهیز از همه «رذایل اخلاقی» مورد توصیه و تأکید است. ولی رعایت پاره‌ای فضایل، در ارتباط و موقعیتی خاص، لازم‌تر، و پرهیز از پاره‌ای زشتی‌ها و رذایل، در آن ارتباطات، ضروری‌ترند، و هر شغلی عنایت بیشتر به پاره‌ای ملکات نفسانی را می‌طلبد. یکی از مناسبات و موقعیت‌های مهم در زندگی انسان‌ها، موقعیت «مدیریت» است. بدین لحاظ، توفیق در انجام وظایف و رسالت‌های آن، نیازمند اخلاق ویژه است. بنابراین در تعریف اخلاق مدیریت باید گفت: «اخلاق مدیریت، عبارت است از ملکات نفسانی انسان، از آن جهت که اداره امور جمعی از انسان‌ها را در نیل به اهداف معین، عهده‌دار است» بنابراین، موضوع اخلاق مدیریت عبارت است از «نفس انسانِ مدبّر» (مصباح یزدی، ۱۳۹۴: ۲۲۳).

اخلاق مدیریت عبارت است از ملکات نفسانی انسان، از آن جهت که اداره امور جمعی از انسان‌ها را در نیل به اهداف معین، عهده‌دار است و موضوع اخلاق مدیریت عبارت است از نفس انسان مدیر. این نوشتار بر آن است تا به بررسی مفهوم اخلاق در مدیریت بپردازد (قاسمی؛ بهزادی و کاوه پیشقدم، ۱۳۹۳).

مدیریت سازمان

مدیریت عبارت است از فراگرد به‌کارگیری کارا و اثربخش منابع مادی و انسانی تحت نظام ارزشی پذیرفته شده آن جامعه با عنایت به اصولی چون برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل و نظارت بر اساس هدف‌های از پیش تعیین شده (رضاییان، ۱۳۸۳).

ارزش‌های اخلاقی در سازمان

امروز در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور و بروز یافته است. اخلاقیات در سازمان به عنوان سیستمی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌شود. به طور کلی انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می‌دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می‌گیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی سر بزنند که این ویژگی‌های انسانی بر روی میزان کارایی و اثر بخشی سازمان تاثیر بگذارد (مظاهری، ۱۳۹۳: ۷۱).

اصول پنجگانه اخلاق رهبری

رهبران سازمان برای آن که بتوانند کارکنان خود را برای دستیابی به هدفی مشترک متقاعد سازند، باید بدون استثنا به اخلاقیات پذیرفته شده‌ای پایبند باشند و متعهد بودن خود را به اخلاقیات، از راه رفتار ملموس نشان دهند.

- ۱- رهبران اخلاق‌مدار به دیگران احترام می‌گذارند.
- ۲- رهبران اخلاق‌مدار، خدمت‌گذار دیگرانند.
- ۳- رهبران اخلاق‌مدار، عادل هستند.
- ۴- رهبران اخلاق‌مدار، صادق هستند.
- ۵- رهبران اخلاق‌مدار، اجتماع‌گرا هستند (مسیر ایرانی).

روش اخلاقی اسلام

دروش اخلاقی اسلام، ملاک هر کار رضایت خداوند است. اسلام می‌گوید: ای انسان هر کاری که می‌کنی بین آیا رضای خداوند در آن کار هست یا نه؟ در روش اخلاقی اسلام، تحسین و تقبیح مردم در رسیدن به بهشت و دوری از جهنم، اهداف اصلی نیست، بلکه هدف اصلی رضایت خداوند است (محمدی گیلانی، ۱۳۷۸).

چون هدف علم اخلاق، رسیدن انسان به سعادت و کمال است و از سوی دیگر سعادت و کمال انسان نیز در تحصیل رضای الهی است، پس اخلاق واقعی همان اخلاق اسلامی است چون زمینه کمال و سعادت انسان را فراهم می‌کند و دستیابی به آن برای همگان امکان‌پذیر است. بهترین شاهد بر این که اخلاق واقعی، همان اخلاق اسلامی است، مطالعه حالات و داستان زندگی افراد بزرگ و عالی‌قدری چون علی (علیه‌السلام)، سلمان، اباذر، مقداد، و ... می‌باشد که از طریق عمل به اخلاق و دستورات اسلامی توانستند به عالی‌ترین درجات کمال و سعادت نایل شوند (همان).

دانشمندان مسلمان، اخلاق را به عنوان صفات و ویژگی‌های پایدار در نفس که موجب می‌شوند کارهایی متناسب با آن صفات، به‌طور خودجوش و بدون نیاز به تفکر و تأمل از انسان صادر شوند، تعریف کرده‌اند. اخلاق اسلامی، درست یا نادرست بودن این صفات را در چارچوب مفاهیم اسلامی بیان می‌دارد. حال آنکه مفاهیم اخلاق کاری اسلامی به کارکرد چارچوب مفاهیم اسلامی در قالب فعالیت‌های کاری انسان در سازمان‌های مختلف می‌پردازد. تحقیقات نشان می‌دهند که اخلاق کاری اسلامی رابطه معناداری با عوامل مختلف، فردی، شغلی و سازمانی دارد (اسدی و شیرزاد، ۱۳۹۱).

روش پژوهش

روش تحقیق این پژوهش توصیفی - تحلیلی است و جمع‌آوری داده‌ها به صورت کتابخانه‌ای اسنادی انجام شده است. تحقیق ما در موضوع مورد پژوهش بیشتر جنبه تئوری و نظری دارد، به این صورت که با ارائه نظرات و تجزیه و تحلیل آنها و استفاده از روش‌های توصیفی تلاش می‌شود تا اطلاعات و داده‌هایی را در موضوع مورد پژوهش جمع‌آوری نموده و سپس با بررسی و تجزیه و تحلیل آنها به حل سؤال اصلی مبحث پرداخت. بنابراین روش تحقیق ما جنبه مطالعه کتابخانه‌ای به خود گرفته است، به این صورت که با مراجعه به نظرات فقهی و اسلامی و منابع علمی و با تجزیه و تحلیل آنها به بررسی و تحقیق می‌پردازیم.

بحث و نتیجه گیری

بسیاری از عملکردهای سازمان های امروزی ناشی از ارزش های اخلاقی آنهاست موفقیت یک سازمان در گرو موفقیت مدیر در رهبری سازمان و هدایت کارکنان در جهت نیل به اهداف سازمانی است این مهم بدون توجه به ارزش های اخلاقی امکان پذیر نیست.

مسلم است مدیر خشن، ناسزاگو، دروغگو و بداخلاق را کسی نمی پسندد و کارکنان او نیز به اجبار کنار او جمع می شوند و این مساله موجب دلسردی کارکنان و تضعیف سازمان خواهد شد.

اهمیتی که اسلام به اخلاق داده نشان از اهمیت آن در پیشبرد اهداف فردی و سازمانی است. مدیری که ارزش های اخلاقی و اخلاق اسلامی را سرلوحه کار خود قرار دهد بسیار بهتر می تواند محبوبیت کارکنان سازمان را جلب کرده و انگیزه و تلاش آنها را در رسیدن به اهداف سازمانی بیشتر کند. چرا که محبوبیت مدیر موجب می شود که او نقش یک رهبر را برای زیردستان خود داشته باشد و مدیریت سازمان بهتر و موفق تر گردد. از این رو توجه به اصول اخلاقی برای سازمانها ضرورتی اجتناب ناپذیر است.

اخلاق کار می تواند از راه تنظیم بهتر روابط، کاهش اختلاف و تعارض و افزایش جو تفاهم و همکاری و نیز کاهش هزینه های ناشی از کنترل، عملکرد را زیر تاثیر قرار دهد. به علاوه اخلاق اسلامی موجب افزایش تعهد و مسئولیت پذیری بیشتر کارکنان شده، به بهبود کارایی فردی و گروهی می انجامد. رعایت اخلاقیات در برخورد با ذی نفعان داخلی و بیرونی، باعث افزایش مشروعیت اقدامات سازمان و استفاده از مزایای ناشی از افزایش چندگانگی شده، سرانجام موجب بهبود سودآوری و مزیت رقابتی می شود. از این رو لازم است مدیران در جهت ارتقای اخلاقی سازمان گام هایی را بردارند.

منابع

۱. قران کریم
۲. اسدی، محسن، شیرزاد، مهران (۱۳۹۱) نقش اخلاق کاری اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی، فصلنامه علمی - تخصصی «اسلام و مدیریت» دوره ۱، شماره ۲، پاییز و زمستان ۱۳۹۱، صفحه ۱۵۰-۱۳۳.
۳. احمدی، مسعود (۱۳۸۶) نیاز انسان به اخلاق، مجله خلق، مهر و آبان ۸۶.
۴. عسکریان، مصطفی (۱۳۹۱) سازمان و مدیریت آموزش و پرورش، امیرکبیر، تهران.
۵. غرویان، محسن (۱۳۷۹) فلسفه اخلاق، جلال، قم.
۶. سلطانی، مرتضی (۱۳۸۲) مفاهیم نوین در سازمانها، ماهنامه تدبیر - سال چهاردهم - شماره ۱۳۲ فروردین.
۷. قاسمی، زهرا؛ محمدحسین بهزادی و محمدکاظم کاوه پیشقدم (۱۳۹۳) (خلاق در مدیریت، همایش بین المللی مدیریت، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین.
۸. قهارزاده، فروغ (۱۳۹۴) بررسی تاثیر اخلاق اسلامی بر کارکنان سازمان، سایت مدیریار.
۹. محمدی گیلانی (۱۳۷۸) اخلاق اسلامی، انتشارات سایه، تهران.
۱۰. مظاهری راد، حمید (۱۳۹۳) مروری بر مفهوم رفتار اخلاقی در سازمان ها، فصلنامه مهندس مشاور شماره ۶۴.
۱۱. علی رضاییان (۱۳۸۳). اصول مدیریت. انتشارات سمت، تهران.
۱۲. مصباح یزدی (۱۳۹۴) فلسفه اخلاق، تحقیق و نگارش: احمدحسین شریفی، انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (قدس سره)، قم.
۱۳. وثیق، نعمت الله (۱۳۸۵) اخلاق اسلامی و آداب اجتماعی، چاپ اول، کابل
۱۴. سایت مسیر ایرانی.