

## مؤلفه‌های اخلاق اسلامی در سازمان‌های دولتی ایران

سیامک نوریان<sup>۱</sup>، مرضیه عزمی منفرد<sup>۲</sup> محمدذاکری<sup>۳</sup>

### چکیده

با مروری بر مفاهیم اخلاق کار، اخلاق در سازمان‌های دولتی ایران و دیدگاه اسلام، با روش آزمون تی تک نمونه‌ای و آزمون فریدمن به بررسی و رتبه‌بندی مؤلفه‌های امانت‌داری، عدالت، فداکاری، تعاون و آداب معاشرت در سازمان‌های دولتی ایران پرداختیم. جامعه آماری شامل تمام کارکنان سازمان‌های دولتی ایران بوده که تعداد آن‌ها نامحدود می‌باشد و حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۳۸۴ نفر بوده که این افراد به روش تصادفی در دسترس انتخاب شدند. روش گردآوری اطلاعات در بعد نظری کتابخانه‌ای و در بعد عملی، میدانی می‌باشد. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که روایی آن توسط خبرگان و پایایی آن توسط آزمون آلفای کرونباخ با مقدار ۰,۷۱۴ تأیید گردید. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون تی تک نمونه‌ای جهت بررسی فرضیه‌ها و از آزمون فریدمن جهت رتبه‌بندی مؤلفه‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. نتایج نشان داد تمام مؤلفه‌های اخلاق در سازمان‌های دولتی ایران از وضعیت نسبتاً مطلوبی برخوردار می‌باشند. همچنین نتایج رتبه‌بندی نشان داد مؤلفه‌های اخلاق در سازمان‌های دولتی ایران به ترتیب اولویت امانت‌داری، آداب معاشرت، تعاون، فداکاری و عدالت هستند.

### واژگان کلیدی

اخلاق سازمانی، اسلام، امانت‌داری، عدالت، سازمان‌های دولتی  
پژوهش‌های علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۰۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۰۲

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه علوم تحقیقات تهران (نویسنده مسئول).  
noriyan.s0808@gmail.com

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه علوم تحقیقات تهران.  
marziyehazmimonfared@gmail.com

۳. دکتری مدیریت دولتی مرکز مطالعات نظام‌ها و فناوریهای مدیریتی سازمان اداری و استخدامی کشور، تهران، ایران.  
mohamad4276@yahoo.com

## ❖ مقدمه

سازمان‌ها جهت نیل به اهداف خود و تأمین مطلوب نیازهای افراد جامعه به وجود آمده‌اند. همواره افراد به‌طور مکرر با چندین سازمان در تعامل می‌باشند و سازمان‌ها نیز در سطح وسیع‌تر با سازمان‌های دیگری در تعامل دوجانبه و همچنین در رقابت هستند و این نشان‌دهنده نقش و اهمیت سازمان‌ها در چرخه‌ی زندگی اشخاص و جامعه می‌باشد (Moshabaki & et al, 2012: 1). از طرفی دیگر بهبود کیفیت کار کارمندان در یک سازمان را نمی‌توان از قوانین و ضوابطی که در محیط کار اعمال می‌شود جدا کرد. علاوه بر این، در برخی از کشورها با دینداری بالا، با ارزش‌های اسلامی، کارمندان نیز باید از اخلاقیات مندرج در آموزه‌های ادیان مربوطه پیروی کنند. اخلاق کار اسلامی نوعی مدیریت اخلاقی است که بر رفتار فردی در عمل و رفتار تأثیر می‌گذارد (Roomi & Ahmad, 2020: 2). می‌توان گفت یکی از مهم‌ترین مباحث که زمینه‌ساز بروز مشکلات گوناگون در سازمان‌های دولتی و خصوصی در سطح جهان شده است، مشکلات ناشی از فساد و کارهای خلاف اخلاق است (Soleymani & et al, 2012: 3) با پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و همچنین، افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق کار و اخلاقیات به‌منزله مجموعه‌ای از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها مخصوصاً در جوامع اسلامی قادر است نقش مهمی در مدیریت اثربخش سازمان‌ها ایفا کند (کیوانلو و همکاران، ۱۳۹۴: ۲). زیرا تصویر بیرونی هر سازمانی را رفتارهای اخلاقی آن سازمان تشکیل می‌دهد که جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی بوده که در آن سازمان، ظهور یافته است و همواره عدم رعایت برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در سازمان‌های دولتی و غیردولتی ایجاد کرده است (Ragabipor & Dehghani, 2012: 2). اخلاق کار از منظر اسلام شایسته‌ی مطالعه و شناسایی بوده و از آرمان‌ها و کمال مطلوب‌هایی است که بسیاری از زنان و مردان مسلمان امروز درصدد تحقق آن می‌باشند (Ansari & Ardakani 2013: 3).

درنهایت می‌توان گفت دین اسلام، زندگی سالم را در گرو تعالی اخلاق می‌داند. بر همین اساس، اغلب سازمان‌ها نیز، اخلاق را عامل توسعه خود دانسته‌اند و لذا به دنبال روش‌هایی

هستند تا اخلاق سازمانی را ارتقا دهند. این مقاله قصد دارد به بررسی مؤلفه‌های اخلاق در سازمان‌های دولتی از منظر اسلام بپردازد تا نیاز سازمان‌های ایرانی در جهت تعالی اخلاق سازمانی، برآورده شود.

### پیشینه پژوهش و ادبیات پژوهش

حقیقت شهرستانی و همکاران، (۱۳۹۹) در مقاله‌ای با عنوان «تعالی اخلاق سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران، در پرتو نهج‌البلاغه» با روش تحلیل محتوای کیفی نشان دادند که سه بعد اصلی تعالی اخلاق سازمانی که از نهج‌البلاغه استخراج گردیده‌اند، شامل ضوابط و مقررات سازمانی، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی می‌باشند. مؤلفه‌های تعالی اخلاق سازمانی، عبارت از شایستگی قوانین، شایستگی مجریان، ایجاد اعتماد، ایجاد امیدواری، ساختار برنامه‌ریزی و ساختار اجرایی هستند.

همچنین ابراهیمی و علویان (۱۳۹۶) در مقاله‌ای با عنوان «اخلاق اسلامی، فرهنگ اخلاقی و منشور اخلاق سازمانی در سازمان‌های دولتی از دیدگاه اسلام» با مروری بر آثار ارائه‌شده در مورد اخلاق سازمانی، فرهنگ اخلاقی و منشور اخلاق سازمانی این نتیجه حاصل می‌شود که این مقاله و تحقیقات، عمدتاً بر حفظ فرهنگ اخلاق اسلامی در سازمان‌های دولتی و ارزش‌های منشور اخلاق سازمانی از دیدگاه اسلام و کتاب نهج‌البلاغه است. لذا هدف این مقاله ارائه اصول اخلاق اسلامی در سازمان‌های دولتی و بررسی ارزش‌های منشور اخلاق سازمانی از دیدگاه اسلام و در پایان ارائه راهکارهایی جهت اجرا این اصول و ارزش‌ها می‌باشد.

در تحقیق ایمانی لیل آبادی و همکاران (۱۳۹۶) با عنوان «اصول اخلاق سازمانی در اسلام» با روش توصیفی - تحلیلی به بررسی اصول اخلاق سازمانی در اسلام پرداختند. نتایج نشان داد که اخلاق سازمانی در اسلام شامل کسب رضایت خداوند، اخلاص در کار، نظم در کار، حفظ کرامت انسانی، وجدان کاری، رعایت اعتدال و خوش برخوردی، همچنین رازداری، امانت‌داری، دلسوزی، اهمیت دادن به کار، انجام هر کاری در وقت خود و پشتکار می‌گردد. در راستای به‌کارگیری نیروی انسانی مقید به رعایت اصول اخلاق سازمانی، آموزش عملی اخلاق

به مدیران و کارکنان و درنهایت، تدوین منشور اخلاقی برای سازمان‌ها، از جمله پیشنهادها و راهکارهای نهادینه کردن اخلاق اسلامی در سازمان‌ها است.

ابراهیم پور و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان «نقش اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه اسلام و اندیشه علامه طباطبایی در توسعه سازمان‌های دولتی» با رویکردی تحلیلی تفسیری به بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه اسلام و اندیشه علامه طباطبایی در توسعه فردی و سازمان‌های دولتی پرداختند. با توجه به اینکه نظام اخلاقی و ارزشی حاکم در کشور ما اسلامی می‌باشد لذا شایسته است که در طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای از الگوهای اسلامی بهره‌مند شد در حقیقت می‌توان این‌گونه عنوان نمود که با یکپارچه‌سازی اخلاق حرفه‌ای اسلامی در محیط کار و جامعه، در جهت منافع عمومی، تحقق توسعه فردی و سازمانی در آن جامعه میسر خواهد بود.

کیوانلو و همکاران (۱۳۹۴) در مقاله‌ای با عنوان «نقش میانجی انگیزش درونی در رابطه‌ی بین اخلاق کار اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی» با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان دادند که اخلاق کار از منظر اسلامی تأثیر مستقیمی بر روی رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد. نتایج همچنان نشان داد، نقش واسطه‌ای انگیزش درونی در رابطه‌ی بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی و اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی مورد تأیید قرار گرفت.

نجاری و دیهم پور (۱۳۹۴) در مقاله‌ای با عنوان «اخلاق حرفه‌ای در مدیریت از منظر دین اسلام» با روش مروری و تحلیل محتوا به بررسی اخلاق حرفه‌ای در مدیریت از منظر دین اسلام پرداختند. نتایج نشان داد تکنولوژی اطلاعات نیز به مباحثی مثل حریم خصوصی فرد و سوءاستفاده بالقوه از منابع فناوری اطلاعات سازمان‌ها از سوی افراد مربوط است که می‌تواند در اخلاق حرفه‌ای مدیریت مورد توجه قرار گیرد که این مقاله عهده‌دار بررسی آن است.

منطقی و حمزه خانی (۱۳۹۳) در مقاله‌ای با عنوان «علل و آثار سکوت سازمانی از دیدگاه اسلام» با روش مروری و تحلیل محتوا به بررسی علل و آثار سکوت سازمانی از دیدگاه اسلام پرداختند. نتایج نشان داد در تمام رفتارهای انسانی، رفتار عاقلانه و دوری از رفتار جاهلانه در اسلام مورد اهمیت و تأکید می‌باشد. سکوت و اظهار نظر به‌منزله یک رفتار انسانی از این امر

مستثنا نیست. عوامل مؤثر به‌دست‌آمده در مدل سکوت سازمانی از منظر اسلام، در این تحقیق عبارت‌اند از: دانستن، خواستن و توانستن. سکوت و اظهارنظر عاقلانه و جاهلانه در هر سه سطح فردی، گروهی و سازمانی اثرگذار است.

نصیری و حسینی (۱۳۹۲) با عنوان «ارزش‌های اخلاقی مؤثر در سلامت سازمان از منظر کلام معصومان (ع)» با روش توصیفی - تحلیلی به مطالعه کلام معصومان (ع) پرداختند و نشان دادند که در اخلاق حرفه‌ای، به نظم مدیران، برقراری عدالت توسط مدیران، انتقادپذیر بودن مدیران، صداقت، لطافت و خشونت به‌جای مدیران، رفاه و تأمین کامل کارمندان، پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری مدیران و کارمندان، فرمان‌برداری از مافوق و مدارا با آن اشاره شده است.

(Martinez & et al, 2021) در تحقیقی با عنوان «مدیریت اخلاق سازمانی: چگونه اخلاق در سازمان‌ها فراگیر می‌شود» به تحلیل تجربیات واقعی مدیریت فرهنگ برای درک بهتر نفوذ اخلاق در سازمان‌ها پرداخته و نشان دادند که صلاحیت‌های اخلاقی رهبران و نیروی کار به‌عنوان عوامل کلیدی می‌باشند و سه شرط احساس مسئولیت نسبت به جامعه، مشورت اخلاقی و احترام به خودمختاری اخلاقی به همراه عناصر فرهنگی باعث می‌شود اخلاق در فرهنگ ریشه پیدا کند.

در تحقیق دیگری که توسط (Roomi & Ahmad, 2020) با عنوان «رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر اخلاق کار اسلامی برای بهبود رضایت شغلی و تعهد سازمانی اساتید آموزش عالی در اندونزی» با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شد به بررسی رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر اخلاق کار اسلامی پرداختند. نتایج این مطالعه تأثیر مثبت اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی را نشان داد، ولی نتایج تأثیر مثبت و معنادار اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی را نشان نداد. اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبتی در تعهد سازمانی دارد (Kaukab & et al, 2020).

در مقاله‌ای با عنوان «ارزش‌های اسلامی و اخلاق کار بر عملکرد کارآفرینی و تأثیرات آن بر قصد رشد اقتصادی» با روش رگرسیون و همبستگی چندگانه به بررسی تأثیرات ارزش‌های اسلامی و اخلاق اسلامی کار بر عملکرد و تأثیر آن بر قصد رشد تجارت پرداختند. نتایج نشان داد ارزش‌های اسلامی و اخلاق کاری تأثیر مثبتی بر عملکرد کارآفرینی دارند درحالی‌که

عملکرد کسب و کار بر رشد اقتصادی تأثیر می‌گذارد. در تأثیرات ارزش‌های اسلامی و اخلاق کار اسلامی بر قصد رشد اقتصادی، عملکرد دارای نقش میانجی برای رابطه بین اخلاق کار اسلامی و قصد رشد است. ارزش‌های اسلامی و اخلاق اسلامی کار به کارمند اجازه می‌دهد تا با خیال راحت اخلاقی و مثبت کار کند. همچنین از طریق عملکرد کارآفرینی، قصد رشد کارآفرین افزایش می‌یابد.

### اخلاق سازمانی

همواره در سازمان‌ها، اخلاق کار، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای کردار بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در واقع، اخلاق کاری، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن پیاده‌سازی این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را در چه زمانی باید حفظ و منتشر نمود (Ragabipor & Dehghani, 2013: 3).

اخلاق کار اسلامی بر اساس متون مقدس اسلامی، جهت‌گیری‌هایی است که یک مسلمان را در انجام کار خود تحت تأثیر قرار می‌دهد. در اخلاق کاری، اسلام کار را وسیله‌ای برای بهبود زندگی از نظر اقتصادی، اجتماعی و روان‌شناختی مبتنی بر ایمان به خدا می‌داند. برخی از رفتارها از نظر اخلاقی در آموزه‌های اسلامی پیشنهاد شده است که حداقل چهار مفهوم در اخلاق کار اسلامی شامل تجارت، رقابت، شفافیت و رفتار مسئولانه را شامل می‌شود. هدف اصلی اخلاق کاری از منظر اسلام، گسترش محبت به همه موجوداتی است که یک مسلمان در زندگی به آن‌ها معتقد و متعهد است (Roomi & Ahmad, 2020: 2).

بی‌شک داشتن اخلاق کار اسلامی لازمه وجود یک فضای اخلاقی مناسب در سازمان‌های یک جامعه اسلامی است. اخلاق کار اسلامی در سازمان‌های دولتی، مجموعه‌ای از اصول اخلاقی و معنوی در بافت اسلامی است که درست را از نادرست متمایز می‌سازد. اخلاق کار اسلامی، کار را وسیله‌ای جهت پیشرفت روابط اجتماعی و رشد شخصی فرد و منبعی جهت لذت و موفقیت می‌داند (کیوانلو، رحیمی و ممدزاده، ۱۳۹۴: ۲).

به‌طور کلی اخلاق کار از منظر اسلام را می‌توان مجموعه قوانین و ارزش‌های اخلاقی بر اساس آموزه‌های قرآن و سیره اهل بیت علیهم السلام تعریف نمود که انتظاراتی همچون تلاش،

خلاقیت، مسئولیت‌پذیری، همکاری، از خودگذشتگی، روابط اجتماعی سازنده و همچنین رشد توانایی‌های فردی و گروهی را با توجه به رفتار فرد در محیط سازمان در برمی‌گیرد (Hayati & Santiyago, 2012: 3).

درواقع اخلاق کار اسلامی از همه آنچه که یک مسلمان باید در طول حیاتش بر اساس راهنمایی و دستورهای قانون الهی انجام دهد، تفکیک ناپذیر است و بر اساس چهار مفهوم اولیه تلاش، رقابت، شفافیت، رفتار و مسئولیت اخلاقی ساخته شده است. در حقیقت اخلاق کار از منظر اسلام به نیت مشروع و خدایسندانه توجه ویژه دارد (Keyvanlo & et al, 1394: 3).

انضباط کاری و مهرورزی، همچنین معاشرت سازنده، تواضع و وفای به عهد و وجدان کاری، شیوه‌های مطلوب اخلاقی مورد تأکید اسلام در مدیریت سازمان‌ها محسوب می‌شوند و با توجه به نقش بسیار حیاتی سازمان‌ها در جوامع امروزی، انتظارات جوامع به‌ویژه جوامع پایبند به ارزش‌های اخلاقی و اسلامی مانند ایران از این ارگان‌ها نیز افزایش یافته است (Mari & et al, 2012: 3). لذا بی‌توجهی سازمان‌ها به این مسائل و عدم رعایت اصول اخلاقی از سوی آن‌ها می‌تواند مشروعیت سازمان و فعالیت‌های آن را زیر سؤال ببرد و عملکرد و موفقیت سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد. اخلاق کار اسلامی و رابطه آن با بسیاری از متغیرهای سازمانی و فردی مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی، انگیزش درونی، رفتار شهروندی سازمانی، قصد ترک شغل و عدالت سازمانی در تحقیقات گذشته به اثبات رسیده است (Fakhar zaman & et al, 2013, Sehat & et al 2015: 3).

در سازمان‌های دولتی در ایران، زمانی که کارمندان این طور برداشت می‌کنند که سازمان‌هایشان اخلاقی بوده و پایبند به اصول اخلاقی هستند، به احتمال زیادتری این‌گونه می‌اندیشند که سازمان‌هایشان با آن‌ها عادلانه و منصفانه رفتار می‌کنند. بنابراین، این موضوع رضایت شغلی آن‌ها را افزایش داده و در پی آن نگرش مثبت به شغل و سازمان داشته که موجب کوشش در راستای تحقق اهداف سازمان‌های دولتی در ایران می‌شود (Hasani & et al, 2012: 3).

در حقیقت می‌توان اخلاق کار از منظر اسلام را مجموعه‌ای از کردارهایی دانست که افراد یک جامعه در جهت رعایت کامل شرایط کاری که خود را به آن متعهد کرده‌اند، نشان می‌دهند. این نوع رفتارها ناشی از نوع برداشتی است که افراد بر اساس نگرش خود از کار و نقش آن در جهت اهداف جامعه دارند. بنابراین، اخلاق کاری در میزان تحقق اهداف، رفتارهای فردی، میزان مشارکت کارکنان در امور و تعهد و سخت‌کوشی در سازمان‌های دولتی تأثیر می‌گذارد (Ragabipor & deghani, 2013: 3).

بدون شک، اگر ارزش‌های اخلاق سازمانی مبهم یا نامعین یا با یکدیگر در تعارض باشند، هرگونه تلاش برای تعالی اخلاق سازمانی، ناموفق خواهد بود و لذا استفاده از منبعی معتبر برای استخراج مفاهیم اخلاقی، می‌تواند مشکلات ذکر شده را از بین ببرد. کتاب نهج البلاغه در زمینه اسلام، از جمله مهم‌ترین منابع دینی در جامعه اسلامی ایران محسوب می‌شود که آموزه‌های ناب آن، عطش‌های معرفتی انسان را در ابعاد مختلف برطرف می‌نماید. نهج البلاغه، در قالب خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌ها، می‌تواند برای استخراج روش‌های صحیح تعالی اخلاق سازمانی، مورد استفاده قرار گیرد (حقیقت شهرستانی و همکاران، ۱۳۹۹: ۲).

در هر سازمانی، عدم سازماندهی درست نیروها، شیرازه امور را از هم پاشیده و اداره امور را به تباهی کشانده، سلامت سازمان را به خطر می‌اندازد. امیرالمؤمنین علی (ع) به مالک توصیه می‌کند: برای هریک از کارهای سرپرستی برگزین که بزرگی کار بر او چیرگی نیابد و فراوانی کار او را درمانده نسازد. همچنین امام علی (ع) به فرزندش امام حسن (ع) فرمودند: کار هر کدام از خدمتکارانت را معین کن و آن‌ها را در برابر آن کار مسئول بدان که تقسیم درست کار، سبب می‌شود کارها را به یکدیگر وا نگذارند و در خدمت سستی نکنند (نهج البلاغه، ۱۳۸۸: نامه ۵۳: ۴۱۳).

عدم رعایت اخلاق، مشکلاتی را برای سازمان‌ها ایجاد کرده و با چالش در مشروعیت سازمان، موفقیت و اثربخشی بر سازمان‌ها تأثیرگذار است. سازمانی که به اخلاق توجه ندارد، باعث ظلم، تعدی و سلب آرامش افراد می‌گردد. سازمانی که با فریب، دغل کاری و با تکیه بر انحصارات دولتی، به تولید فاقد کیفیت و غیراستاندارد می‌پردازد، سازمانی که محیط زیست را تهدید می‌کند و از مالیات می‌گریزد، همه ضد اخلاقی هستند (فرامرزی قراملکی، ۱۳۹۴: ۳).



در دانش مدیریت، اساس مدیریت سازمانی بر اساس توجه و عنایت به ارزش‌های اخلاقی است. اخلاق حرفه‌ای در سازمان یکی از زمینه‌های دانش مدیریت به شمار می‌رود اما همه نظریه‌های مدیریت نسبت به اخلاق سازمانی نظریه یکسانی نداشته‌اند. اخلاق در سازمان‌ها شامل اخلاق فردی مدیر و پیام‌هایی می‌باشد که فعالیت سازمان ارسال می‌کند (نجاری و دیهم‌پور، ۱۳۹۴: ۳).

اخلاق اسلامی کار جهت‌گیری برای کار مبتنی بر ارزش‌های اسلامی است. اخلاق کار اسلامی مستلزم آن است که شخص کاملاً در کار خود دخیل باشد. از دیدگاه اسلامی، متغیر ارزش‌های اسلامی و اخلاق کار اسلامی ارتباط نزدیکی خواهد داشت زیرا ارزش‌های اسلامی در اخلاق کار اسلامی منعکس شده و اخلاق کار اسلامی نمودهایی از ارزش‌های اسلامی است؛ بنابراین، هرچه ارزش‌های اسلام قوی‌تر باشد، اخلاق کاری اسلام نیز قوی‌تر است و بالعکس (Kayub & et al, 2020: 2).

### مفهوم اخلاق

اخلاق را مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان بیان کرده‌اند که به‌صورت اعمالی که از خلیقات درونی انسان ناشی می‌شود، عینیت می‌یابد و به‌این علت بیان می‌شود، اخلاق را از راه آثارش می‌توان تعریف نمود. استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر این است که این رفتار یکسر چشمه باطنی و درونی در اعماق وجود شخص یافته که آن ریشه را خلق و اخلاق می‌نامند. ارزش‌های اخلاقی از منظر اسلام در کلام معصومان به دو بخش اخلاق فردی و اخلاق حرفه‌ای تقسیم می‌گردد:

۱. اخلاق فردی: در سازمان کارکنان در احوال شخصی خود، دارای چه رفتار و اخلاقی باشند، حائز اهمیت است. زیرا شخصی که دارای خصوصیات پسندیده باشد، از انجام هرگونه فساد اخلاقی جلوگیری می‌کند و راه را برای پیشرفت سازمان هموار می‌نماید. ایمان، تقوا، اخلاص، خداترسی، توکل و توسل از مصادیق اخلاق فردی می‌باشد. مسلماً وجود این موارد در کارکنان سازمان سبب بهبود عملکرد کارکنان و در نتیجه ارتقای سلامت در سازمان می‌گردد.

۲. اخلاق حرفه‌ای: از منظر اسلام در آموزه‌های دینی، از اخلاق حرفه‌ای صحبت می‌شود که عبارت است از مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است. از نمونه‌هایی اخلاق حرفه‌ای مدیران و کارمندان می‌توان به مواردی همچون نظم و انضباط مدیران، برقراری عدالت توسط مدیران، انتقادپذیری مدیران، ارتباط با زیردستان و عدم احتجاب مدیران، صداقت مدیران، نرمش و خشونت به جای مدیران، رفاه و تأمین کامل کارمندان (مادی و غیرمادی)، پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری مدیران و کارمندان، فرمانبرداری کارمندان و مدارا با مسئول مافوق. ارزش‌های اخلاقی در یک جامعه اسلامی، در صورتی قادرند در سلامت سازمان اثرگذار باشند که با فرهنگ و ارزش‌های حاکم بر آن، متناسب و سازگار بوده و بر گرفته از ارزش‌های دینی باشد. با وجود این، شکاف تحقیقات در این حوزه در سلامت سازمان‌های دولتی ایرانی احساس می‌شود و همواره در سازمان‌های دولتی یکی از مشکلات این بوده که رعایت چه ارزش‌های اخلاقی از منظر اسلام در سلامت سازمان تأثیرگذار است و از آنجایی که سازمان‌ها نقش اساسی در بهبود اوضاع اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی دارند، لذا به کارگیری اخلاق و مفاهیم اخلاقی در سازمان‌ها ضروری به نظر می‌رسد (نصیری و حسینی، ۱۳۹۲: ۳).

بر اساس مطالب ارائه شده میدانیم که اخلاق مسئولیت‌پذیری در برابر حقوق اشخاص دیگر بوده و حقوق دیگران جایگاه مهمی در اسلام و آموزه‌های دینی دارد. بر اساس روایات موجود، خداوند حق‌الناس را بر حق خود مقدم نموده و بنا نهادن تعریف اخلاق به رعایت حقوق افراد، برگشت به اسلام و آموزه‌های دینی است. اخلاق را گاهی به چند بخش تقسیم می‌کنند. اخلاق می‌تواند دارای دو بعد فردی و اجتماعی بوده و پاره‌ای از مفاهیم اخلاقی در رابطه با خود فرد مطرح می‌شوند که به آن‌ها اخلاق فردی می‌گویند و به علت اینکه افراد در جامعه به سر برده و با دیگران در اجتماع در تعامل دوطرفه هستند، بخش زیادی از مسائل اخلاقی در رابطه با انسان‌های دیگر مطرح می‌شود که به اخلاق اجتماعی معروف است. در مجموع می‌توان امانت‌داری، عدالت، فداکاری، تعاون و آداب معاشرت را برخی از ارزش‌های اخلاقی در رابطه با اجتماع نام برد.

بر اساس مطالب ارائه‌شده هدف از تحقیق حاضر بررسی مؤلفه‌های اخلاق اسلامی در سازمان‌های دولتی ایران (امانت‌داری، عدالت، فداکاری، تعاون و آداب معاشرت) است. بر اساس اهداف تحقیق، فرضیه‌ها به شرح ذیل می‌باشد:

۱. مؤلفه امانت‌داری اخلاق اسلامی در سازمان‌های دولتی ایران از وضعیت مطلوبی برخوردار است.
۲. مؤلفه عدالت اخلاق اسلامی در سازمان‌های دولتی ایران از وضعیت مطلوبی برخوردار است.
۳. مؤلفه فداکاری اخلاق اسلامی در سازمان‌های دولتی ایران از وضعیت مطلوبی برخوردار است.
۴. مؤلفه تعاون اخلاق اسلامی در سازمان‌های دولتی ایران از وضعیت مطلوبی برخوردار است.
۵. مؤلفه آداب معاشرت اخلاق اسلامی در سازمان‌های دولتی ایران از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

### روش پژوهش

پژوهش پیش‌رو از نوع تحقیق کاربردی محسوب می‌شود. این مقاله از نوع توصیفی و یک مطالعه میدانی است. در این مقاله از روش پیمایش استفاده و به منظور جمع‌آوری داده‌ها محقق نخست با روش کتابخانه‌ای و به کمک کتب و مقالات معتبر به بررسی ادبیات و پیشینه تحقیق پرداخته و سپس با استفاده از توزیع پرسشنامه محقق ساخته که روایی آن توسط خبرگان و پایایی آن توسط آزمون آلفای کرونباخ با مقدار ۰,۷۱۴ تأییدشده به جمع‌آوری داده‌ها پرداخته است. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون تی تک نمونه‌ای جهت بررسی فرضیه‌ها و از آزمون فریدمن جهت رتبه‌بندی مؤلفه‌ها با استفاده از نرم‌افزار Spss استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان سازمان‌های دولتی ایران بوده که تعداد آن‌ها نامحدود می‌باشد و حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۳۸۴ نفر بوده که این افراد به روش تصادفی در دسترس

انتخاب شدند. روش گردآوری اطلاعات در بعد نظری کتابخانه‌ای و در بعد عملی، میدانی می‌باشد.

### تجزیه و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه در این تحقیق به دو صورت توصیفی و استنباطی و با استفاده از نرم‌افزار SPSS 22 صورت گرفته است. آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی و همچنین آمار استنباطی شامل آزمون تی تک نمونه‌ای و آزمون فریدمن است. یافته‌های توصیفی به شرح ذیل می‌باشد:

جدول ۱. یافته‌های توصیفی مؤلفه‌های اخلاق اسلامی

***	امانت‌داری	عدالت	فداکاری	تعاون	آداب معاشرت
میانگین	۴/۰۲۶۷	۳/۶۴۳۳	۳/۶۶۶۷	۳/۹۷۳۳	۳/۹۴۶۷
میانگین انحراف استاندارد	./۰۹۰۳۵	./۰۷۱۵۸	./۰۸۴۰۹	./۰۸۷۳۲	./۰۷۸۳۸
میانه	۴/۰۰۰۰	۳/۶۶۶۷	۳/۶۶۶۷	۴/۰۰۰۰	۴/۰۰۰۰
مد	۴/۳۳	۳/۳۳	۳/۶۷	۳/۳۳	۳/۶۷
انحراف معیار	./۹۰۳۵۲	./۷۱۵۷۹	./۸۴۰۸۷	./۸۷۳۱۹	./۷۸۳۸۴
واریانس	./۸۱۶	۰.۵۱۲	۰.۷۰۷	۰.۷۶۲	۰.۶۱۴
چولگی	-/۲۲۰	۰.۱۹۲	۰.۵۳۲	۰.۱۳۰	-/۰۵۱
کشیدگی	-/۲۹۵	۰.۱/۴۲۳	۰.۳۹۴	-/۳۱۸	-/۲۰۶

با توجه به جدول بالا مقادیر چولگی و کشیدگی بین اعداد ۳ و ۳- قرار داشته و توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد. لذا جهت آزمون فرضیه‌ها از آزمون پارامتریک تی تک نمونه‌ای استفاده می‌شود.

در بخش آزمون فرضیه‌ها در بخش آمار استنباطی به بررسی وضعیت مؤلفه‌های اخلاق اسلامی در سازمان‌های دولتی ایران در قالب پنج فرضیه پژوهشی می‌پردازیم. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای جهت بررسی وضعیت مؤلفه‌ها به شرح جدول ذیل می‌باشد:

جدول ۲. یافته‌های استنباطی مؤلفه‌های اخلاق اسلامی

مؤلفه‌ها	آماره تی	درجه آزادی	سطح معناداری	میانگین
امانت‌داری	۱۱/۳۶۳	۹۹	.۰۰۰	۴/۰۲۶۷
عدالت	۸/۹۸۸	۹۹	.۰۰۰	۳/۶۴۳۳
فداکاری	۷/۹۲۸	۹۹	.۰۰۰	۳/۶۶۶۷
تعاون	۱۱/۱۴۷	۹۹	.۰۰۰	۳/۹۷۳۳
آداب معاشرت	۱۲/۰۷۷	۹۹	.۰۰۰	۳/۹۴۶۷

با توجه به جدول فوق، مقادیر سطح معناداری همگی از ۰,۰۵ کمتر بوده لذا میانگین در مؤلفه‌های اخلاق اسلامی تفاوت معناداری با عدد ۳ داشته و با توجه به میانگین مؤلفه‌ها در جدول بالا، همگی مقادیر بالاتر از عدد ۳ می‌باشد که نشان‌دهنده وضعیت نسبتاً مطلوب مؤلفه‌ها در سازمان‌های دولتی ایران بوده می‌باشد. همچنین نتایج رتبه‌بندی آزمون فریدمن به شرح جدول ذیل می‌باشد:

جدول ۳. رتبه‌بندی مؤلفه‌های اخلاق اسلامی

مؤلفه‌ها	رتبه
امانت‌داری	۳/۴۰
عدالت	۲/۴۹
فداکاری	۲/۲۶
تعاون	۳/۲۲
آداب معاشرت	۳/۳۹
آماره آزمون	۳۰/۷۹۳
سطح معناداری	۰/۰۰۰

با توجه به جدول فوق، مقدار سطح معناداری از ۰,۰۵ کمتر بوده لذا مؤلفه‌های اخلاق اسلامی تفاوت معناداری با یکدیگر داشته و با توجه به رتبه مؤلفه‌ها در جدول بالا، رتبه‌بندی مؤلفه‌ها به صورت ذیل است:

۱. امانت‌داری؛ ۲. آداب معاشرت؛ ۳. تعاون؛ ۴. فداکاری؛ ۵. عدالت.

## ❖ بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش، به بررسی اخلاق در سازمان‌های دولتی در ایران از منظر اسلام پرداخته شد که در آن، به مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای رفتار و کردار بشری پرداخته شده است. بیان شد که در اخلاق کاری، اسلام کار را وسیله‌ای در راستای بهبود زندگی از نظر اقتصادی، اجتماعی و روان‌شناختی مبتنی بر ایمان به خدا می‌داند و اخلاق کار اسلامی شامل اخلاق در تجارت، رقابت، شفافیت و رفتار مسئولانه می‌باشد. به‌طورکلی اخلاق کار از منظر اسلام را می‌توان مجموعه‌ی قوانین و ارزش‌های اخلاقی مطابق با آموزه‌های قرآن و سیره اهل بیت علیهم‌السلام تعریف نمود که امروزه در سازمان‌های دولتی در ایران حاکم است. در واقع اخلاق کار اسلامی از همه آنچه که یک مسلمان باید در طول حیاتش بر اساس راهنمایی و دستورهای قانون الهی انجام دهد تفکیک ناپذیر است. مطالعات در سازمان‌های دولتی ایرانی نشان داده است که اخلاق کار اسلامی و رابطه آن با بسیاری از متغیرهای سازمانی و فردی مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی، انگیزش درونی، رفتار شهروندی سازمانی، قصد ترک شغل و عدالت سازمانی در تحقیقات گذشته به اثبات رسیده است. در شرایط موجود جامعه مسلماً، اگر ارزش‌های اخلاق سازمانی مبهم یا نامعین یا با یکدیگر در تعارض باشند، هرگونه تلاش برای تعالی اخلاق سازمانی، ناموفق خواهد بود. نکته‌ای که در سازمان‌های دولتی امروزی وجود دارد این است که به اخلاق فردی و حرفه‌ای کارکنان توجه شده است. به این معنی که کارکنان در سازمان‌های دولتی دارای چه رفتارهایی هستند که می‌توان به ایمان، تقوا، اخلاص، خداترسی، توکل و توسل اشاره نمود. از طرفی دیگر، سازمان‌هایی دولتی هرچند اندک نیز در ایران وجود دارند که به علت عدم رعایت اخلاق، مشکلاتی را برای خود و سازمان‌های دیگر ایجاد کرده‌اند و دچار چالش شده و در بهره‌وری سازمانی تأثیرگذار بوده‌اند. مشکلاتی مانند سلب آرامش افراد، تکیه بر انحصارات دولتی، تولید فاقد کیفیت و غیراستاندارد، تهدید محیط‌زیست و گریز از مالیات که همه این موارد، رفتارهای ضد اخلاقی می‌باشند. همچنین مشخص شد که اساس مدیریت سازمانی بر اساس توجه و عنایت به ارزش‌های اخلاقی است.

در سازمان‌های دولتی نیز اخلاق حرفه‌ای، مجموعه قوانین اخلاقی است که از ماهیت حرفه یا شغل به‌دست‌آمده که می‌توان به نظم مدیران، برقراری عدالت توسط مدیران، انتقادپذیری مدیران، ارتباط با زیردستان، صداقت مدیران، نرمش و خشونت مدیران، تأمین کامل کارمندان، پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری مدیران و کارمندان، فرمانبرداری و مدارا با مسئول مافوق اشاره نمود.

درمجموع نتایج حاکی از آن است که در اخلاق کاری، اسلام کار را وسیله‌ای در راستای بهبود زندگی از نظر اقتصادی، اجتماعی و روان‌شناختی مبتنی بر ایمان به خدا می‌داند و اخلاق کار اسلامی شامل اخلاق در تجارت، رقابت، شفافیت و رفتار مسئولانه می‌باشد. به‌طورکلی اخلاق کار از منظر اسلام را می‌توان مجموعه‌ی قوانین و ارزش‌های اخلاقی مطابق با آموزه‌های قرآن و سیره اهل‌بیت علیهم‌السلام تعریف نمود. مطالعات در سازمان‌های دولتی ایرانی نشان داده است که اخلاق کار اسلامی و رابطه آن با بسیاری از متغیرهای سازمانی و فردی مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی، انگیزش درونی، رفتار شهروندی سازمانی، قصد ترک شغل و عدالت سازمانی در تحقیقات گذشته به اثبات رسیده است. همچنین مشخص شد که اساس مدیریت سازمانی بر اساس توجه و عنایت به ارزش‌های اخلاقی می‌باشد و در سازمان‌های دولتی ایرانی نیز اخلاق حرفه‌ای، مجموعه قوانین اخلاقی است که از ماهیت حرفه یا شغل به‌دست‌آمده که می‌توان به نظم مدیران، برقراری عدالت، انتقادپذیری مدیران، ارتباط با زیردستان، صداقت، پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری مدیران و کارمندان به‌عنوان مؤلفه‌های اخلاق کار در سازمان‌های دولتی ایرانی، اشاره نمود.

## منابع و مأخذ

- نهج البلاغه (۱۳۸۸). ترجمه محمد دشتی، تهران: پیام عدالت.
- ابراهیم پور، حبیب و فهیمه الیکی و فاطمه باهنر (۱۳۹۵). نقش اخلاق حرفه ای از دیدگاه اسلام و اندیشه علامه طباطبایی در توسعه سازمان‌های دولتی، همایش ملی اخلاق علم و اخلاق حرفه ای در مکتب علامه طباطبایی (ره)، تبریز.  
<https://civilica.com/doc/615359>
- ابراهیمی، پیمان و مرتضی علویان (۱۳۹۶). اخلاق اسلامی، فرهنگ اخلاقی و منشور اخلاق سازمانی در سازمان‌های دولتی از دیدگاه اسلام، کنفرانس بین المللی مدیریت، کسب و کار و حسابداری، تهران.  
<https://civilica.com/doc/714998>
- ایمانی لیل آبادی، علی؛ حسن شاه‌صفی و حسین تاج آبادی (۱۳۹۶). «اصول اخلاق سازمانی در اسلام»، فصلنامه علمی مطالعات منابع انسانی، شماره ۳: ۱۶۴-۱۴۱.
- حقیقت شهرستانی، مسعود؛ علی اصغر پورعزت؛ غلامرضا معمارزاده طهران و ناصر حمیدی (۱۳۹۹). «تعالی اخلاق سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران، در پرتو نهج البلاغه»، فصلنامه پژوهشنامه نهج البلاغه، شماره ۲۹: ۷۹-۵۹.  
Doi: 10.22084/nahj.2019.19170.2292
- کیوانلو، لیلی؛ طیبه رحیمی، علی ممدزاده (۱۳۹۴). «نقش میانجی انگیزش درونی در رابطه ی بین اخلاق کار اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی»، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، شماره ۶: ۸۳-۶۹.
- منطقی، محسن و حسین حمزه‌خانی (۱۳۹۳). «علل و آثار سکوت سازمانی از دیدگاه اسلام»، فصلنامه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، شماره ۱: ۹۹-۱۱۳.
- نجاری، رضا و مهدی دیهیم‌پور (۱۳۹۴). اخلاق حرفه‌ای در مدیریت از منظر دین اسلام، اولین کنفرانس بین‌المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار، صومعه سرا.  
<https://civilica.com/doc/396974>
- نصیری، عزت‌اله و نجمه حسینی (۱۳۹۲). «ارزش‌های اخلاقی مؤثر در سلامت سازمان از منظر کلام معصومان (ع)»، فصلنامه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، شماره ۱: ۱۳۶-۱۱۵.
- فرامرزی قراملکی، احد (۱۳۹۴). اخلاق سازمانی، چاپ دوم، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.

Ansari MS, Ardakani MSH. (2013). [Islamic workethics and organizational commitment among employees of Isfahan University of Medical Sciences]. **Iran J Med Ethics Hist Med**; 6(2):86-98. [in Persian]

Fakharzaman HM, Nas Z, Ahmed Mr, khanmarri MY. (2013). [The mediating role of intrinsic motivation between Islamic work ethics and employee job satisfaction]. **J Bus Stud Q**; 5(1): 93-102.



- Farsi, J. Y. et al. (2015). [Investigating the Relationship between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment and Its Components a Case Study of Gilan Province Police Employees Razie poorabbasi]. **Shiraz. Jurnal UMP Social Sciences and Technology Management**; 3(2), 238–244.
- Hayati K, Caniagi I. (2012). [Islamic work ethic: therole of intrinsic motivation, job satisfaction, Organizational commitment and job performance]. **Proc-Soc Behav Scien**; 65: 272-277.
- Hasani M, heydarizade Z, GhasemzadeAlishahi A. (2012). [The role and influence of Islamicwork ethics and organizational culture on jobsatisfaction and organizational commitment in thestaff of Shahid Chamran University]. **J IslamicManage**; 20(2): 9-32. [in Persian]
- Kaukab, M. E., Adawiyah, W. R., & Hayati, S. (2020). [Islamic Values and Work Ethics on Entrepreneurial Performance and its Effects on Intention to Growing Business]. **International Journal of Psychosocial Rehabilitation**; 24(06).
- Marri MYK, Sadozai AM, Zaman HMF, Ramay MI. (2012). [The impact of Islamic work ethics on job satisfaction and organizational commitment: A study of agriculture sector of Pakistan]. **Int J BusBehav Scie**; 2(12): 32-45.
- Martínez, C., Skeet, A. G., & Sasia, P. M. (2021). [Managing organizational ethics: How ethics becomes pervasive within organizations]. **Business Horizons**; 64(1), 83-92.
- Moshabaki Esfahani A, Vahdati H, MosaviA. (2012). [Positive feeling towards work and commitmentbridge between Islamic work ethics and jobperformance]. **Res Admin**; 4(8): 111-130. [in Persian]
- Rajabipoor MA, Dehghani M. (2013). [Therelationship between Islamic work ethic andorganizational commitment and job satisfaction ofnurses]. **J Bioethics**; 2(6): 49-92. [ in Persian]
- Romi, M. V., & Ahman, E. (2020). [Islamic Work Ethics-Based Organizational Citizenship Behavior to Improve the Job Satisfaction and Organizational Commitment of Higher Education Lecturers in Indonesia]. **International Journal of Higher Education**; 9(2): 78-84.
- Sehat S, Mahmoudzadeh SM, Ashena M, Parsa S. (2015). [Positive psychological capital: The role of Islamic work ethics in Tehran publicorganizations]. **Iran J Manag Stud**; 8(4): 545-566.
- Soleymani N, Abbaszade N, Niaz Azari B. (2012). [The relationship between work ethics and jobsatisfaction and job stress of employees of Tehrandepartment oftechnical studies]. **J New Approachin the Manage Educate**; 9(1): 21-38. [inPersian]