

شاپا چاپی: ۶۹۸۰ - ۲۲۵۱
شاپا الکترونیکی: ۵۲۳۴ - ۲۶۴۵

نشریه علمی
مدیریت اسلامی

(پاییز ۱۴۰۰، سال ۲۹، شماره ۳: ۱۷۲ - ۱۳۷)



طراحی و تبیین الگوی اخلاق سازمانی از منظر قرآن کریم (بررسی آیات شش سوره مائده، یوسف، نور، اسراء، احزاب، و حجرات)

بیژن عبدالهی**

سیدمحمدحسین موسوی پور****

پذیرش نهایی: ۱۴۰۰/۰۸/۲۶

هاجر معمایی*

سعید جعفری نیا**

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱۲/۱۰

چکیده

امروزه زندگی انسانی به انواع سازمان‌های گوناگون گره خورده است. تحقق آسایش و رفاه در زندگی منوط به عملکرد صحیح سازمان‌ها است. یکی از موانع اساسی در تحقق این امر، رشد فزاینده فساد اداری است. مسلماً ایجاد سازمان اخلاقی می‌تواند به رفع این معضل کمک شایانی کند. از آن‌جاکه یکی از اهداف اساسی بعثت پیامبر اسلام (ص) تکمیل مکارم اخلاق در بین امت بوده و آیات فراوانی با مضامین اخلاقی وجود دارد، بر آن شدید تا الگوی اخلاق سازمانی مبتنی بر آیات منتخب قرآن کریم را طراحی کنیم. این مطالعه به روش تحقیق کیفی از نوع تحلیل محتوای استقرائی بر روی آیات شش سوره مائده، یوسف، نور، اسراء، احزاب، و حجرات صورت گرفت. نتایج مطالعه نشان می‌دهد تمرکز بر ویژگی‌های فردی (پایداری، شجاعت و تدبیر)، هنجارهای اجتماعی (مشورت، قدرشناسی)، و خط‌مشی سازمانی (آموزش، حمایت سازمانی، اجرای عدالت، برنامه‌ریزی، شایسته-سالاری، نظارت) می‌تواند باعث آثار مثبت فردی (بلوغ اقتصادی، مسئولیت‌پذیری، تقوا، اعتماد به نفس) و اجتماعی (معاشرت صحیح، همکاری و تعامل، امنیت) شود. بدین ترتیب توجه به مقولات این الگو می‌تواند اثر مثبتی بر کاهش فساد اداری در سازمان‌ها داشته باشد. به محققین علاقه‌مند در این حوزه پیشنهاد می‌شود این الگو را در سازمان‌ها اجرا کنند و نتایج پیاده‌سازی آن‌را با روش‌های کمی بسنجند.

کلیدواژه‌ها: اخلاق سازمانی؛ مدیریت اسلامی؛ قرآن کریم؛ تحلیل محتوای کیفی؛ الگو.

* دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

Std_moammai@khu.ac.ir

** استاد، مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

H.biabdollahi@khu.ac.ir

*** دانشیار، مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت منابع انسانی و کسب و کار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران،

Shamsj58@khu.ac.ir

ایران.

**** استادیار، فلسفه محض، گروه معارف اسلامی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

Musavipur@khu.ac.ir

مقدمه

امروزه جنبه‌های مختلف زندگی بشری، در راستای کسب رفاه کامل، دستخوش تحولات عظیمی شده، اما آن‌چه دیده می‌شود نه تنها ایجاد آرامش و آسایش کامل در زندگی نیست؛ بلکه، هم‌چنان مشکلات عدیده‌ای در تمام جنبه‌های زندگی فردی و اجتماعی افراد دیده می‌شود. بدین ترتیب، نقش مهم علوم اجتماعی در حل مشکلات افراد، در کنار پیشرفت‌های روزافزون تکنولوژیکی، به‌خوبی به چشم می‌خورد. از آن‌جا که بخش عمده‌ای از مسائل زندگی با سازمان‌ها و ادارات عجین است، حل مشکلات سازمانی می‌تواند در کاهش این مشکلات مؤثر واقع شود. علوم رفتاری به‌عنوان بخشی از علوم اجتماعی، کمک شایانی در درک صحیح رفتار کارکنان و ریشه‌یابی بسیاری از مشکلات سازمانی داشته‌است.

یکی از مباحثی که در سال‌های اخیر مورد توجه دانشمندان علوم رفتاری قرار گرفته، موضوع اخلاق سازمانی است. ضرورتی که محقق را به طراحی الگوی اخلاق سازمانی مبتنی بر قرآن کریم سوق داد، این مسأله بود که با توجه به حکومت اسلامی ایران و قوانین حاکم در کشور، مانند؛ فرمان هشت ماده‌ای رهبری در جهت مبارزه با فساد در نظام اداری و اقتصادی کشور (خامنه‌ای، ۱۳۸۰)، قوانین مجازات اسلامی، مجازات اعمال نفوذ برخلاف حق و مقررات قانونی، تشدید مجازات مرتکبین ارتشاء، ممنوعیت تصدی بیش از یک شغل، رسیدگی به تخلفات اداری، و ارتقای سلامت اداری (قلی‌پور، ۱۳۹۲: ۳۴۷)، هم‌چنان فساد اداری در سازمان‌های ایران مشهود و نگران‌کننده است. براساس شاخص ادراک فساد^۱ که در بین ۱۸۰ کشور ارزیابی و رتبه‌بندی به‌صورت سالانه صورت می‌گیرد، ایران در سال ۲۰۲۰ نمره ۲۵ (توضیح: کشورها با نمره ۵۰ به پایین، جزء کشورهای با فساد زیاد و با نمره ۵۰ به بالا جزء کشورهای دارای فساد کم، در سیستم اداری قرار می‌گیرند) و رتبه ۱۴۹ را در بین ۱۸۰ کشور (توضیح: هرچه رتبه بالاتر باشد دارای فساد اداری بیشتر است) دریافت کرده‌است (گرف لاسدرا^۲، ۲۰۰۵؛ سایت سازمان شفافیت بین‌الملل^۳، ۲۰۲۰). حساسیت موضوع برای ایران، به‌عنوان تنها نمونه عملی نظریه دولت-مذهب،

1. Corruption Perception Index (CPI)
2. Graf Lambsdorff
3. Transparency International (TI)

که در آن، نظام براساس ارزش‌های دینی بنا شده و مشروعیت آن بر پایه باورهای مذهبی مردم پی‌ریزی شده، طبیعتاً دوچندان می‌شود (خداد حسینی و فرهادی‌نژاد، ۱۳۸۰: ۳۸).

نیک‌پور و همکاران (۱۳۹۵) پیاده‌سازی اخلاق سازمانی را عامل کاهش فساد اداری می‌دانند (نیک‌پور و همکاران، ۱۳۹۵: ۹۳). آن‌چه محقق را به انجام این مطالعه متوجه ساخت، این مسئله بود که علی‌رغم افزایش مکانیزم‌های مبارزه با فساد اداری اعم از قانون‌گذاری و برخورد قضائی با مفسدین، هم‌چنان شاهد وضعیت نامناسبی از لحاظ شیوع فساد اداری در سازمان‌ها هستیم. جهت اصلاح نظام اداری منطبق با اهداف کلان جمهوری اسلامی، لازم است تحقیقات بیشتری صورت گیرد. مسلماً رفع فساد اداری، کمک فزاینده‌ای به تسریع بهره‌وری عملکرد سازمان‌ها خواهد داشت. از آن‌جا که سطوتی (۱۳۹۳) عدم پایداری به قواعد تقوا در سازمان را عامل فساد اداری مطرح کرد (سطوتی، ۱۳۹۳: ۶۷)، به طراحی الگوی اخلاق سازمانی مبتنی بر آیات منتخب قرآن کریم پرداختیم.

از مهم‌ترین تعالیم دین مبین اسلام برای بشریت، آموزش‌های اخلاقی است. در قرآن کریم به وفور آیاتی با مضمون اخلاقی - تربیتی وجود دارد. یکی از مهم‌ترین اهداف بعثت پیامبران؛ تزکیه نفوس از بیماری‌های روحی است (إِنَّمَا بُعِثْتُ لَأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ: همانا برای تکمیل مکارم اخلاق مبعوث شدم (بیهقی، ۱۴۲۴؛ ج ۱۰ ص ۱۹۲)). با استعانت از این هدف خاص بعثت می‌توان در راستای کاهش فساد اداری در سازمان‌ها نقش ایفا نمود.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مبانی نظری

اخلاق مجموعه‌ای از بایدها و نبایدهاست، و جزء فطریات و بدیهیات عقلی بشر است (مشایخی، ۱۳۹۰: ۳۸). مبانی خداشناسی، جهان‌شناختی، و انسان‌شناختی مکتب اسلام، پیوندی اجتناب‌ناپذیر بین اخلاق و کار نشان می‌دهد (پورمغرب و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۵۱).

اخلاق در محیط کار به چهار نوع تقسیم می‌شود: ۱- اخلاق حرفه‌ای؛ ۲- اخلاق اداری؛ ۳- اخلاق کاری؛ ۴- اخلاق سازمانی. اخلاق حرفه‌ای استانداردهای کاری است (زبانی شادباد، حسینی، و قاسم‌زاده، ۱۳۹۶: ۵۵)، و به بررسی عوامل تقویت‌کننده عملکرد حرفه‌ای می‌پردازد (باقی

نصرآبادی، ۱۳۹۳: ۷۶). اخلاق اداری بخش نامه‌های اجرایی در کار و سیستم بوروکراسی اداری به همراه دستورات خشک و غیرقابل انعطاف (کوپر^۱، ۲۰۰۴: ۴۰۰)، و بعنوان تفکر اخلاقی در کار شناخته می‌شود (چابن^۲، ۲۰۱۱: ۲۷۷). لازلو زولنای^۳ (۲۰۱۳) اخلاق سازمانی را مجموعه‌ی ارزش‌های شناخته‌شده در محیط کار می‌داند (جیون^۴، ۲۰۱۳: ۳۰). مطالعات محدود و ابهامات فراوان در زمینه اخلاق سازمانی مسبب این مطالعه شد.

پیشینه پژوهش

انسان تنها موجودی است که به اذن خدا، اختیار معماری شخصیت خویش را دارد، و مرهون خصال خوب و بد خویش است. انسان دارای جنبه‌های گیاهی، حیوانی، و ملکوتی است، و قهراً برای تدبیر این جهات، نیازمند قانون است. هویت حقیقی جامعه، هویت اخلاقی آن است؛ یعنی در واقع سازه‌ی اصلی برای یک اجتماع، شاکله‌ی اخلاقی آن جامعه است و همه چیز بر محور آن شکل می‌گیرد (خامنه‌ای، ۱۳۸۳). جدول شماره (۱) خلاصه‌ی مطالعاتی است، که مختصاً در زمینه اخلاق سازمانی به ترتیب قدمت زمانی و براساس متغیرهای مورد بررسی، روش مطالعه و نتایجی که کسب کرده‌اند، جمع‌آوری شده است.

جدول ۱. مطالعات اخلاق سازمانی (سیمز ۱۹۹۱: ۴۹۵؛ وایت و لام ۲۰۰۰: ۳۸؛ مقیمی ۱۳۸۷: ۷۱؛ غلامی ۱۳۸۸: ۷۷؛ قنبری ۱۳۹۳: ۱۱۶؛ کاظمی و همکاران ۱۳۹۳: ۵۴؛ پاساردیکارد ۲۰۱۶: ۲؛ قابزلو و نادری ۱۳۹۵: ۴)

ردیف	نویسنده و سال مطالعه	عنوان مطالعه	متغیرهای مورد بررسی در زمینه اخلاق سازمانی	روش تحقیق مورد استفاده	نتایج مطالعه
۱	سیمز ^۵	ایجاد اخلاق سازمانی	مهارت‌ها، کسب دانش، خلاقیت، جدیت در کار، سیستم پرداخت و پاداش، امنیت شغلی، وفاداری در سازمان	تحقیق کیفی به روش تحلیل محتوایی	اهمیت نهادینه‌سازی اخلاق سازمانی و توصیه‌های کوتاه و بلندمدت جهت پیاده‌سازی

1. Cooper
2. Chabon
3. Laszlo Zsolnai
4. Jeon
5. Sims

ردیف	نویسنده و سال مطالعه	عنوان مطالعه	متغیرهای مورد بررسی در زمینه اخلاق سازمانی	روش تحقیق مورد استفاده	نتایج مطالعه
۲	وایت و لام ^۱	مدل فراساختاری سیستم‌های اخلاق سازمانی	نیازهای فردی، قوانین و مقررات سازمانی، موقعیت شغلی، جو سازمانی	تحقیق کیفی به روش تحلیل محتوایی	توصیه یک فرایند متوالی زیربنایی برای نهادینه‌سازی رفتار اخلاقی
۳	مقیم	اخلاق سازمانی: جوهره فرهنگ سازمانی کارآمد	نگرش، توکل، تقوا، صبر، غیرت، شجاعت، راستگویی، امانت‌داری، رازداری، ایثار، تعادل، مسئولیت‌پذیری، قدرشناسی، تواضع، نیکوکاری، قناعت، سخاوت‌مندی، حسن‌ظن، احتیاط در کار، پوزش‌طلبی، مهربانی، امدادگری، عدالت-گری، مشورت با خردمندان، حمایت از همکاران، پرهیز از رابطه‌گرایی، ارزش‌های بنیان‌گذاران، فلسفه‌سازمان	تحقیق کیفی به روش تحلیل محتوایی	طراحی مدل فرهنگ اخلاقی مبتنی برمتون دینی اسلام
۴	غلامی	اخلاق سازمانی: مشکلات، موانع و راهکارها	امانت‌داری، خدمت‌گذاری، مسئولیت‌پذیری، بردباری، مهرورزی، دادورزی، انضباط‌کاری	تحقیق کیفی به روش تحلیل محتوایی	شناخت عوامل مؤثر اخلاق سازمانی و ارائه راهکارهای عملیاتی مدیریت اخلاق
۵	قنبری	رابطه بین اخلاق سازمانی با نهادینه‌سازی رفتار شهروندی	اخلاق شخصی، خودشناسی، خودکنترلی، مقررات سازمانی، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، دولت، شرایط اقتصادی، محیط کار، محیط بین‌الملل	تحقیق کمی به روش پرسشنامه‌ای	تأیید رابطه مثبت بین اخلاق سازمانی و مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی

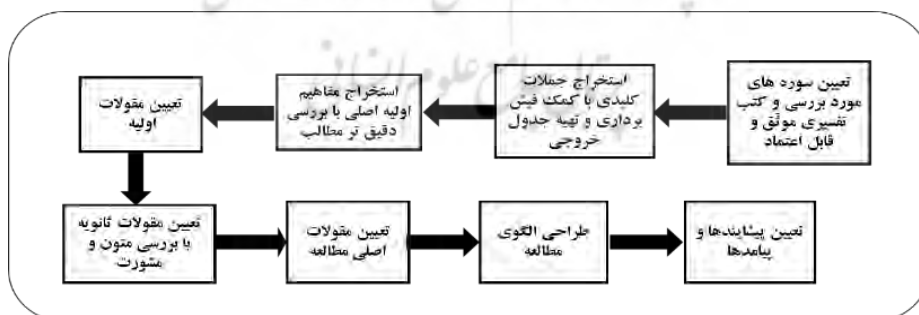
ردیف	نویسنده و سال مطالعه	عنوان مطالعه	متغیرهای مورد بررسی در زمینه اخلاق سازمانی	روش تحقیق مورد استفاده	نتایج مطالعه
۶	کاظمی و همکاران	واکاوی عوامل مؤثر بر اخلاق سازمانی با استفاده از مدل‌یابی معادله ساختاری	انگیزش، تعهد، شناخت، فرهنگ سازمانی، عدالت سازمانی، مدیریت، برنامه‌های آموزشی	تحقیق کمی به روش پرسش‌نامه‌ای	تعیین شش عامل مؤثر بر اخلاق سازمانی
۷	پاساردیکار ^۱ و همکاران	ارزیابی اخلاق سازمانی و رضایت شغلی براساس تعهد شغلی	باورهای اخلاقی فرد، خصوصیات دموگرافیک، اعتماد سازمان به کارکنان	تحقیق کمی به روش پرسش‌نامه‌ای	تأثیر اخلاق سازمانی بر تعهد سازمانی، تعهد عاطفی و رضایت شغلی
۸	قابلو و نادری	بررسی منشور اخلاقیات سازمانی با بهره‌گیری از کلام معصومین ^(ع)	سعه‌صدر، ترک تکبر، مسئولیت‌پذیری، امانت‌داری، مهرورزی، فروتنی و نرم‌خویی، چشمپوشی از لغزش‌ها، عدالت سازمانی، صداقت و صراحت کار، خدمت‌گذاری، مدارا با کارکنان، وفای به عهد، وقت‌شناسی	تحقیق کیفی به روش هرمنوتیک	خودسازی پیش‌نیاز اخلاق سازمانی، اصول اخلاق سازمانی

همان‌طور که پیش از این مطرح شد اخلاق سازمانی با در برداشتن اخلاق کاری، حرفه‌ای و اداری و با تاکید بر نقش فرد در پیاده‌سازی اخلاق به‌عنوان موضوع اصلی مطالعه است. اما آنچه به‌وضوح در مطالعات جدول شماره (۱) دیده می‌شود؛ عدم وجود تعریف جامع و دقیق اخلاق سازمانی بود. به همین دلیل، در این مطالعه با تشریح اخلاق سازمانی، الگویی بومی جهت پیاده‌سازی در ایران طراحی شد.

روش پژوهش

مطالعه حاضر از لحاظ پیاز پژوهش، دارای پارادایم فلسفی است؛ زیرا به دنبال تشریح فلسفی اخلاق سازمانی در بین آیات قرآن کریم است. جهت گیری پژوهش، توسعه ای است؛ زیرا به دنبال توسعه و افزودن علم است. پژوهش با رویکرد استقرائی صورت گرفت؛ زیرا از بررسی متون موجود و شواهد مصداقی به دنبال کشف یک نظریه نهایی است. روش مطالعه کیفی مبتنی بر بررسی کتابخانه ای است. استراتژی آن، تحلیل محتوای کیفی استقرائی است (دانایی فر و همکاران، ۱۳۹۴: ۱).

جهت ایجاد توافق نظر بین قرائت های مختلف در دین اسلام، از قرآن به عنوان مهم ترین و موثق ترین منبع استفاده شد. تحلیل محتوای کیفی، به پژوهش گر اجازه می دهد اصالت و حقیقت داده ها را ذهنی ولی با روشی علمی تفسیر کند. از طریق فرآیند کدبندی نظام مند، عینیت نتایج تضمین می شود. این فرآیند بیش از هر چیز مرهون خلاقیت پژوهش گر است و دستاوردی منحصر به فرد است. ابتدا تحلیل داده ها با خواندن مکرر متن و غوطه ور شدن در آن ها جهت یافتن یک درک کلی آغاز می شود، سپس متون کلمه به کلمه خوانده تا کدها استخراج شود. این فرآیند به طور پیوسته از استخراج کدها تا نام گذاری آن ها تداوم می یابد. بعد از آن، کدها بر اساس تفاوت ها و شباهت های شان دسته بندی می شوند و در پایان به ازای هر مفهوم، شواهدی از متون نقل قول خواهد شد (هیسسه و شانون^۱، ۲۰۰۵: ۱۲۸۱). نهایتاً با کد گذاری و مقوله بندی الگوی نهایی حاصل می شود (قائدی و گلشنی، ۱۳۹۵: ۶۹). مراحل اجرایی در شکل شماره (۱) آمده:



شکل ۱. مراحل اجرایی طراحی الگوی اخلاق سازمانی براساس آیات قرآن کریم

از طریق سه روش، جامعه‌ی مطالعه مشخص شد؛ در مرحله اول، با نه نفر از خبرگان علوم دینی و مدیریتی مصاحبه^۱ و سوال شد «چه سوره‌هایی بیشترین مباحث اخلاقی را دارند؟». در مرحله دوم، تمامی مقالات فارسی قرآنی در زمینه اخلاق بررسی شد. در مرحله سوم، سه تفسیر پر کاربرد (نور، المیزان و نمونه) بررسی شد، تا سوره‌هایی که بیشترین مباحث اخلاق فردی و اجتماعی را دارند^۲ مشخص شود. نهایتاً شش سوره حجرات، احزاب، اسراء، یوسف، نور، و مائده انتخاب شد. مجموعاً ۴۹۷ آیه در این شش سوره بررسی شد. هر آیه با کمک سامانه «پایگاه جامع قرآنی»^۳ زیر مجموعه مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی، در ۱۷ تفسیر موثق هم چون نمونه، نور، المیزان، پرتویی از قرآن، کاشف، و احسن الحدیث به روش استقراء تام بررسی و فیش برداری شد. برای تعیین ابعاد اخلاق سازمانی ۶۴ آیه از مجموع آیات شش سوره، بررسی شد. ریشه کلمات مرتبط در مفردات راغب (خُلُق، خ ل ق، سازمان، اداره، مدیر، اخلاق) مشخص (اصفهان، ۱۳۹۲: ۳۲۳) و آیات و ترجمه‌ها در پرتال جامع علوم و معارف قرآن^۴ بررسی شد. در پیشایندها و پیامدها، تمام آیات بدون نمونه‌گیری بررسی شد. هر آیه به همراه ترجمه و تفسیر آن در سامانه‌ی مربوطه جهت استخراج نکات کلیدی اخلاقی و فیش برداری‌های لازم موشکافی شد. نهایتاً ۸۲۸ جمله کلیدی استخراج گردید. اعتبارسنجی مطالعات کیفی، برای شفاف‌سازی، فهم و استنباط حالت‌هاست. در این فرآیند نقش محقق و منابعی که مطالب از آن‌ها استخراج می‌شود، بسیار مهم و حیاتی است (گل-افشانی، ۱۳۸۷: ۵۹۸). منابع موثق و معتبر و دست اول، کفایت منابع را می‌رساند و بر میزان اعتبار می‌افزاید. مقولات اولیه، ثانویه و گزاره‌ها از منابع دست اول یعنی قرآن و کتب تفسیر و مشورت با اساتید خبره استخراج گردید. مشورت‌های کافی در رابطه با منابع و نحوه عملکرد مطالعه، صورت گرفت و با کدگذاری، موارد استخراج و در اختیار اساتید قرار گرفت تا نظرات خود را اعلام نمایند. کدگذاری‌ها بازبینی شد. در فاصله زمانی مشخصی، مجدداً از آن‌ها نظرخواهی شد.

۱. معیار انتخاب اساتید: ۱- تخصص علمی مدیریت یا تجربه‌ی پست اجرایی مدیریت؛ ۲- تخصص در زمینه قرآن پژوهی.

۲. شأن نزول سور مدنی در زمان تشکیل حکومت اسلامی بوده، و بیشترین موضوعات این سور، اخلاق اجتماعی است.

3. <https://quran.inoor.ir>

4. <http://www.maarefquran.com>

یافته‌های پژوهش

طراحی الگو در سه مرحله انجام شد:

- ۱- تعیین ابعاد اخلاق سازمانی مبتنی بر قرآن؛
- ۲- تعیین پیشایندها و پیامدهای اخلاق سازمانی مبتنی بر قرآن؛
- ۳- اعتبارسنجی نتایج.

ابعاد اخلاق سازمانی مبتنی بر آیات قرآن کریم

بررسی لغوی کلمات مرتبط با اخلاق و سازمان در ۶۴ آیه، از بین آیات شش سوره‌ی منتخب صورت گرفت. با مطالعه تفاسیر و فیش‌برداری، ۲۷۰ جمله کلیدی استخراج شد. این جملات براساس قرابت معنایی و اشتراکات در ۵۹ مفهوم کلیدی دسته‌بندی شد. با بررسی مکرر متون، ۱۷ مقوله‌ی اولیه و ۴ مقوله‌ی ثانویه و ۲ مقوله‌ی اصلی استخراج شد. جدول شماره (۲) مجموع کدگذاری‌ها و طبقه‌بندی‌ها را به‌طور اختصاری، نشان می‌دهد.

جدول ۲. طبقه‌بندی ابعاد اخلاق سازمانی مبتنی بر قرآن کریم

ابعاد اخلاق سازمانی مبتنی بر قرآن کریم							
بعد اجتماعی				بعد فردی			
تصمیمات سازمانی		تعاملات بین فردی		باور و اعتقاد فرد		رفتار فردی	
ترجمه آیه منتخب	مقوله اولیه	ترجمه آیه منتخب	مقوله اولیه	ترجمه آیه منتخب	مقوله اولیه	ترجمه آیه منتخب	مقوله اولیه
ای اهل ایمان! هر کس از شما از دینش برگردد، خدا به زودی گروهی را می‌آورد که آنان را دوست دارد، و آنان هم خدا را دوست دارند؛ در برابر مؤمنان فروتنند، و در برابر کافران سرسخت، همواره در راه خدا جهاد می‌کنند، و از سرزنش هیچ سرزنش‌کننده‌ای نمی‌ترسند این فضل خداست که به هر کس بخواهد می‌دهد؛ و خدا بسیار عطاکننده و دانا است. مائده (۵۴)	تَبَايَسْتُمْ سِلَاحًا	مسلماً اگر تو برای کشتن من دستت را دراز کنی، من برای کشتن تو دستم را دراز نمی‌کنم؛ زیرا از خدا پروردگار جهانیان می‌ترسم. مائده (۲۸)	لَا يَمْنَعُ الْكُفْرَانَ	ای اهل ایمان! از خدا پروا کنید و وسیله‌ای برای تقرب به سوی او بجویید؛ در راه او جهاد کنید تا رستگار شوید. مائده (۳۵)	يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ حَقَّ اتَّقَاةِ	ای اهل ایمان! به همه قراردادها وفا کنید. مائده (۱)	وَفَايَ بِهِ عَهْدٌ

۱. لازم به ذکر است در تهیه این جدول ابتدا جملات کلیدی از تفاسیر مرجع استخراج و طبق فراوانی تکرار موضوعات، به مفاهیم کلیدی تبدیل شد و سپس در مراحل کدگذاری به مقوله اولیه تبدیل گردید، بنابراین آیه منتخب مستقیماً به مقوله اولیه اشاره ندارد ولی در مفاهیم و جملات کلیدی کاملاً مصداق دارد (نویسنده)

ابعاد اخلاق سازمانی مبتنی بر قرآن کریم							
بعد اجتماعی			بعد فردی				
تصمیمات سازمانی		تعاملات بین فردی		باور و اعتقاد فرد	رفتار فردی		
<p>هنگامی که برای برخی از کارهایشان از تو اجازه می خواهند، به هر کدام از آنان که خواستی اجازه بده. نور (۶۲)</p>	<p>مسئورانه</p>	<p>امروز هیچ ملامت و سرزنشی بر شما نیست، خدا شما را می آمرزد. یوسف (۹۲)</p>	<p>کتابت و چینه</p>	<p>آن‌ها گفتند: ما ایمان آوردیم بگو: ایمان نیاورده‌اید، بلکه بگویید: اسلام آورده‌ایم؛ زیرا هنوز ایمان در دل‌های‌تان وارد نشده‌است. حجرات (۱۴)</p>	<p>تعاون بر با</p>	<p>قرآن، بدان‌که پایدارتر است. اسرا (۹)</p>	<p>صبر و استقامت</p>

ابعاد اخلاق سازمانی مبتنی بر قرآن کریم						
بعد اجتماعی			بعد فردی			
تصمیمات سازمانی		تعاملات بین فردی		رفتار فردی		
گواه به عدل و داد باشید و نباید دشمنی با گروهی شما را بر آن دارد که عدالت نوزید؛ عدالت کنید که آن به پرهیزکاری نزدیکتر است و از خدا پروا کنید. مائده (۸)		از بسیاری از گمانها پرهیزید؛ زیرا برخی از گمانها گناه است، و تفحص و پیجویی نکنید، حجرات (۱۲)		سرپرست شما فقط خدا و رسول اوست و مؤمنانی که همواره نماز را برپا می‌دارند و در حال رکوع زکات می‌دهند. مائده (۵۵)		و چون به انسان نعمت ارزانی داریم روی می‌گرداند و پهلوی تهی می‌کند و چون آسیبی به وی رسد نومید می‌گردد. اسرا (۸۳)
اگر آنان که در مدینه شایعه پخش می‌کنند باز نایستند، هر جا که دیدید باید به قتل برسند. احزاب (۶۱)						

ابعاد اخلاق سازمانی قرآنی شامل دو بعد اصلی؛ فردی و اجتماعی است. بعد فردی یعنی افراد با برخی از خصوصیات رفتاری، از فضای خارج از محیط اداری یعنی خانواده، جامعه و حتی توارث، وارد سازمان می‌شوند. این خصوصیات در عملکرد سازمانی افراد اثر دارد. در استخدام با توجه به این شاخص‌ها و ارزیابی جویندگان کار می‌توان افرادی متناسب با ارزش‌ها و اهداف سازمانی استخدام نمود. سلوک و منش هر فرد نقطه آغازین برای ایجاد ارتباط و تعامل وی با محیط بیرون و آینه تمام نمای یافته‌ها و باورهای فرد است. باور رهبران اسلامی این است که تا اصلاح و تحوّل در برخوردها و رفتارهای انسان صورت نگیرد، امکان تغییر و نوسازی جامعه نیست (إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ؛ در حقیقت خدا حال قومی را تغییر نمی‌دهد تا آنان حال خود را تغییر دهند، آیه ۱۱ سوره رعد) (عطاران طوسی، ۱۳۹۰: ۳۴). این بعد شامل دو مقوله ثانویه؛ ۱- رفتار فردی، ۲- باور و اعتقاد فرد است. رفتار فردی یعنی خصوصیتی که در بین افراد متفاوت است، و از نگرش، احساسات،

ادراکات، و توانایی‌های افراد سرچشمه می‌گیرد (رضائیان، ۱۳۹۴: ۳۷). مقولات اولیه رفتار فردی شامل؛ ۱- وفای به عهد ۲- صبر و استقامت ۳- عدم فزون‌طلبی و برتری‌جویی ۴- عدم تکبر و غرور است. مقولات اولیه باور و اعتقاد شامل؛ ۱- تقوا ۲- ایمان به خدا ۳- توکل به خدا ۴- نماز است. جدول شماره (۳) توضیحات مختصری در رابطه با مقولات می‌باشد.

مقوله اصلی دوم؛ بعد اجتماعی به مفهوم نحوه برخورد و عملکرد با دوستان، همکاران، مدیران، و ارباب رجوع است. در سازمان‌ها حجم عظیم تعارضات، از نحوه غلط برخورد بین افراد حاصل می‌شود. این مقوله شامل؛ ۱- تعاملات بین فردی و ۲- تصمیمات سازمانی است. تعاملات بین فردی روابطی است که بین افراد وجود دارد. به بررسی نحوه عملکرد فرد به‌طور رسمی یا غیررسمی می‌پردازد و در رفتار و تصمیمات فردی نقش حیاتی دارد. مقولات اولیه آن شامل: ۱- حسن خلق و مدارا ۲- گذشت و عفو ۳- تعاون و همکاری ۴- عدم تجسس و عیب‌جویی است. تصمیمات سازمانی شامل آئین‌نامه‌ها و تصمیماتی است که در بخش عملکرد سازمانی توسط مسئولین سازمان اتخاذ می‌شود. این مقوله شامل؛ ۱- شایسته‌سالاری ۲- مشورت ۳- وحدت فرماندهی ۴- عدالت‌جویی ۵- امنیت است. جدول شماره (۳) تعریف مختصری از آن‌هاست.

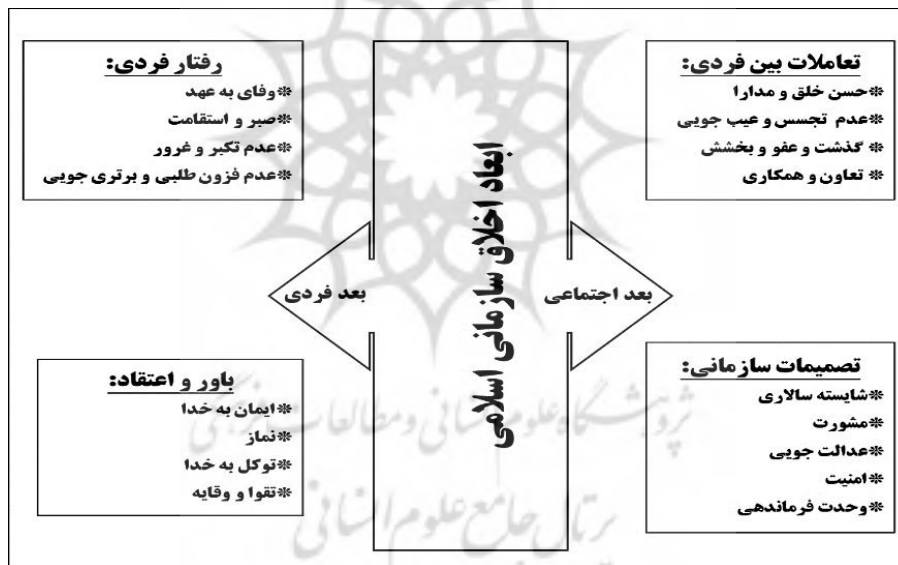
جدول ۳. تعاریف مقولات اولیه در ابعاد اخلاق سازمانی برگرفته از آیات قرآن کریم

مقولات	تعاریف
رفتار فردی	وفای به عهد پایبندی به سازمان است، که در رفتار سازمانی پیشرفته از مهم‌ترین عوامل سرمایه اجتماعی است (سید تقوی، ۱۳۹۶: ۱۵۵). ایمان، ضامن وفای به عهد است (کهنوجی و کامیاب، ۱۳۹۸: ۹۶). از پیامبر (ص) روایت شده که آنکه به خدا و روز جزا ایمان دارد، باید به وعده خود وفا کند (کلینی، ۱۳۶۵: ج ۲ ص ۳۶۴).
	صبر و استقامت در سیستم اداری صبر در برابر ناملایمات و دفع عجله در تصمیمات و قضاوت‌ها بسیار مهم است و عدم توجه به آن منشاء اختلافات و تعارضات فراوانی می‌شود (عطاران، ۱۳۹۰: ۴۲).
	عدم فزون‌طلبی و برتری‌جویی برتری‌جویی باید با شایستگی باشد تا تفاوت منطقی باشد، اما حالت رذیله آن که نتیجه غرور و حسادت است؛ فرد دنبال تبعیض و برتری ظالمانه است که منجر به کینه می‌شود (قراشتی، ۱۳۸۸: ج ۴ ص ۱۶۲).
	عدم تکبر و غرور برتر دانستن خود از دیگران و خوار و حقیر دیدن دیگران است (اصفهان‌ی، ۱۳۹۲: ۳۰۰) و بر نحوه رفتارشان تأثیر دارد.

مقولات	تعاریف
باور و اعتقاد	<p>تقوا</p> <p>ضمیر بیدار به حق و نگهدار حریم است و اثر آن هماهنگی قوای نفسانی و ظهور فضائل خُلقی مانند عدالت و عفت و شجاعت می‌باشد (طالقانی، ۱۳۸۹: ج ۱ ص ۵۰). دو واژه خودکنترلی و تقوا باهم فرق دارد؛ خودکنترلی، تلاش افراد برای پیشبرد اهداف و افزایش کارایی است. اما تقوا، ملکه نفسانی است که موجب می‌شود انسان در برابر خدا با رفتار اختیاری از عملکرد خود محافظت کند. کسی که متقی باشد قطعاً خودکنترل نیز هست (رفیعی، غفاری، و کریمی، ۱۳۹۹: ۵۴).</p>
	<p>ایمان به خدا</p> <p>ایمان واقعی باعث احساس وظیفه‌شناسی و افزایش تعهد شخص به انجام کار می‌شود. فرد مؤمن همواره خود را در معرض بازخواست الهی می‌بیند. (روابط عمومی سازمان امور استخدامی، ۱۳۶۴: ۱۶).</p>
	<p>توکل به خدا</p> <p>نوعی رابطه با خداست، که از باور قلبی به قدرت، حکمت، رأفت، و شفقت خدا سرچشمه می‌گیرد، و در همه حرکات خود حضور خدا را می‌بیند (بهشتی و نودهی، ۱۳۹۶: ۸۶). دپیامبر اکرم (ص) می‌فرمایند؛ «شتر را پایبند بزن، و توکل بر خدا کن - ا عقل‌ها و توکل» (کاشانی، ۱۳۷۹: ج ۷ ص ۴۲۶)؛ یعنی اول اسباب طبیعی را به‌همراه علم و عقل به‌کار بند، سپس اعتقاد داشته باش که همه اسباب، تحت مالکیت خداست.</p>
تعاملات بین‌فردی	<p>نماز</p> <p>نوعی یادآوری و زمینه رشد معنوی و محو سینئات از قلوب افراد است. اعلام بندگی در برابر خداست و مانع ظلم‌پذیری می‌شود (روابط عمومی امور استخدامی، ۱۳۶۴: ۲۰).</p>
	<p>حسن خلق، مدارا</p> <p>زیبایی و نیکویی سجیه است (پسندیده، ۱۳۹۱: ۶۹).</p>
	<p>گذشت، عفو</p> <p>گذشت از اشتباه خاطمی و چشم‌پوشی از گرفتار شدن انتقام، با وجود داشتن قدرت است (توحیدی‌فرد و نوری، ۱۳۹۴: ۲). برخی اتفاقات غیرعمد قابل اغماض هست، ولی اگر تکرار بیش از حد و یا تعمد باشد، قابل بخشش نیست و برخورد جدی می‌طلبد.</p>
	<p>تعاون و همکاری</p> <p>تیل به اهداف در سایه رفع تعارضات با تعامل و همکاری بین افراد رخ می‌دهد (طباطبایی، ۱۳۸۲: ج ۵ ص ۲۵۷).</p>
	<p>عدم تجسس و عیب‌جویی</p> <p>شناسایی به‌صورت پنهانی است (اصفهانی، ۱۳۹۲: ۲۳۱). عیب‌جویی و یافتن ایرادات اخلاقی افراد و با ریختن آبرو از طریق اشاعه مسائل است.</p>
	<p>شایسته‌سالاری</p> <p>انتخاب درست کارمند براساس توانمندی‌های معنوی، علمی و فنی، اجرایی و تجربه کاری است (رحیمی، ۱۳۹۰: ۴۵).</p>
	<p>مشورت</p> <p>تبادل نظر با کارکنان درگیر در کار است. امام علی (ع) می‌فرمایند: «پیش از هر تصمیم بر انجام کار، مشورت نما و قبل از هر اقدامی، فکر کن» (آمدی، ۱۴۱۰: ج ۱ ص ۴۱۳).</p>
<p>وحدت‌فرماندهی</p> <p>اگر فرمانده یک نفر نباشد، هرج و مرج رخ می‌دهد، و کارمند نمی‌داند از کجا دستور بگیرد و به چه کسی پاسخ دهد (اعرابی، ۱۳۹۱: ۲۹۷).</p>	

تعاریف	مقولات	تصمیمات سازمانی
انصاف داشتن و قرار دادن هر چیز در جای خود است (عطاران طوسی، ۱۳۹۰: ۱۴۲). امام صادق (ع) می‌فرماید: عدالت شیرین‌تر از عسل و نرم‌تر از کره و خوشبوتر از مشک است (کلینی، ۱۳۶۵: ج ۲ ص ۱۴۷).	عدالت‌جویی	
کارمند حق دارد که در شغل احساس امنیت نماید. ترساندن کارکنان آثار منفی بر روند فعالیت‌ها خواهد گذاشت، موجب دل‌سردی، اضطراب، عدم دستیابی به اهداف می‌شود (عطاران طوسی، ۱۳۹۰: ۲۴۳).	امنیت	

براساس جدول شماره (۳) اخلاق سازمانی مبتنی بر قرآن کریم شامل؛ ارزش‌های فردی و اجتماعی مبتنی بر دین مبین اسلام است که مورد پذیرش از سوی افراد معرف سازمان است و در استخدام، ارزیابی و ارتقاء سازمانی مورد توجه قرار می‌گیرد.



شکل ۲. ابعاد اخلاق سازمانی مبتنی بر قرآن کریم (مفهوم‌شناسی)

پیشایندها و پیامدهای اخلاق سازمانی مبتنی بر آیات قرآن کریم

در مرحله دوم طراحی الگو، پیشایندها و پیامدها تنظیم گردید. منظور از پیشایندهای الگو؛ معیارهایی است که می‌توان سازمان دربردارنده آن‌ها را واجد اخلاق سازمانی مبتنی بر قرآن دانست، و پیامدها نیز اثرات پیاده‌سازی اخلاق سازمانی قرآنی است.

در این مرحله تمامی آیات شش سوره منتخب بررسی شد. تفاسیر منتخب جهت تبیین آیات با کمک سامانه قرآنی مطالعه و فیش برداری شد. با بررسی ۴۹۷ آیه به روش استقرائی تام، ۸۲۸ جمله کلیدی استخراج گردید. با بررسی مجدد و مشخص کردن قرابت معنایی، ۶۲ مفهوم کلیدی و ۳۰ مقوله‌ی اولیه و ۱۹ مقوله‌ی ثانویه و نهایتاً ۵ مقوله‌ی اصلی، در دو بخش پیشایندها و پیامدها استخراج گردید. تمامی مقولات به همراه یک آیه منتخب، در جدول شماره (۴) آمده‌است.

جدول ۴. مقولات اولیه، ثانویه و اصلی به همراه آیات منتخب در تنظیم پیشایندها و پیامدهای اخلاق سازمانی

مبتنی بر قرآن کریم

ابعاد اصلی	مقوله اصلی	مقوله ثانویه	مقوله اولیه	آیات منتخب به همراه ترجمه
پیشایندها	ویژگی‌های فردی	توجه به خدا	عدم ترس	أَشِحُّهُ عَلَيْهِمْ فَإِذَا جَاءَ الْخَوْفَ رَأَيْتَهُمْ يُنظَرُونَ إِلَيْكَ تَدُورُ أَعْيُنُهُمْ كَالَّذِي يُغْشَى عَلَيْهِ مِنَ الْمَوْتِ فَإِذَا ذَهَبَ الْخَوْفُ سَلَقُوكُمْ بِالسِّنَةِ جَدَادٍ أَشِحُّهُ عَلَى الْخَبِيرِ أُولَئِكَ لَمْ يُؤْمِنُوا فَأَحْبَطَ اللَّهُ أَعْمَالَهُمْ وَكَانَ ذَلِكَ عَلَى اللَّهِ يَسِيرًا (و چون ترس پیش آید آنان را می بینی به سوی تو می نگرند درحالی که چشمان شان می گردد، مانند کسی که بی هوشی مرگ او را فرو می پوشد، پس هنگامی که ترس برطرف شود با زبان تند به شما آزار می دهند...) احزاب (۱۹)
			صداقت‌ورزی	وَقُلْ رَبِّ ادْخِلْنِي مُدْخَلَ صِدْقٍ وَأَخْرِجْنِي مُخْرَجَ صِدْقٍ وَاجْعَلْ لِي مِنْ لَدُنْكَ سُلْطَانًا نَصِيرًا (..پروردگارا! مرا به صداقت وارد کن و با صداقت بیرون آور..) اسرا (۸۰)
			ایمان به غیب	قَالَ رَجُلَانِ مِنَ الَّذِينَ يَخَافُونَ أَنْعَمَ اللَّهُ عَلَيْهِمَا ادْخُلُوا عَلَيْهِمُ الْبَابَ فَإِذَا دَخَلْتُمُوهُ فَإِنَّكُمْ غَالِبُونَ وَعَلَى اللَّهِ فَتَوَكَّلُوا إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ (...و اگر مؤمن هستید بر خدا توکل کنید) مائده (۲۳)
		پایداری	تلاش و مقاومت	يَجْزِيهِمُ اللَّهُ أَحْسَنَ مَا عَمِلُوا وَيَزِيدُهُمْ مِنْ فَضْلِهِ وَاللَّهُ يَرْزُقُ مَنْ يَشَاءُ بِغَيْرِ حِسَابٍ (...تا خدا آنان را بر نیکوترین عملی که انجام داده‌اند پاداش دهد، و از فضلش برای آنان بیفزاید..) نور (۳۸)
		تند	تحلیل‌گری و قدرت تصمیم‌گیری	وَاعْلَمُوا أَن فِيكُمْ رَسُولَ اللَّهِ لَوْ يُطِيعُكُمْ فِي كَثِيرٍ مِنَ الْأُمْرِ لَعَسْتَمْ وَلَكِنَّ اللَّهَ حَبَّبَ إِلَيْكُمُ الْإِيمَانَ وَزَيَّنَهُ فِي قُلُوبِكُمْ وَكَرَّهَ إِلَيْكُمُ الْكُفْرَ وَالْفُسُوقَ وَالْعِصْيَانَ أُولَئِكَ هُمُ الرَّاشِدُونَ (... اگر او در بسیاری از کارها از شما پیروی کند، قطعاً دچار گرفتاری و زحمت می شوید...) حجرات (۷)

ابعاد اصلی	مقوله اصلی	مقوله ثانویه	مقوله اولیه	آیات منتخب به همراه ترجمه	
پیشانیها	ویژگی‌های فردی	تدبیر	حفظ موقعیت اجتماعی	قَالَ أَرَأَيْتَكَ هَذَا الَّذِي كَرَّمْتَ عَلَيَّ لَئِنِ أَخَّرْتَنِي إِلَى يَوْمِ الْقِيَامَةِ لَأُحْتَبِكَ ذُرِّيَّتَهُ إِلَّا قَلِيلٌ (...مرا خبر ده این کسی که او را بر من برتری دادی سببش چه بود؟... اسرا (۶۲))	
			قدرشناسی	شکرگذاری	وَرَأَوْنَاهُ الْبَتَىٰ هُوَ فِي سَبِيلِهَا عَنِ النَّفْسِ وَأَعْلَقَتِ الْبُؤَابَ وَقَالَتْ هَيْتَ لَكَ قَالَ مَعَاذَ اللَّهِ إِنَّهُ رَبِّي أَحْسَنَ مَثْوَايَ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ (...يوسف گفت: پناه به خدا، او پروردگار من است، جایگاهم را نیکو داشت... یوسف (۲۳))
				فروتنی	إِنَّ الْمُسْلِمِينَ وَالْمُسْلِمَاتِ وَالْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ وَالْقَائِمِينَ وَالْقَائِمَاتِ وَالصَّادِقِينَ وَالصَّادِقَاتِ وَالصَّابِرِينَ وَالصَّابِرَاتِ وَالْخَائِضِينَ وَالْخَائِضَاتِ وَالْمُتَصَدِّقِينَ وَالْمُتَصَدِّقَاتِ وَالصَّائِمِينَ وَالصَّائِمَاتِ وَالْحَافِظِينَ فُرُوجَهُمْ وَالْحَافِظَاتِ وَالذَّاكِرِينَ اللَّهَ كَثِيرًا وَالذَّاكِرَاتِ أَعَدَّ اللَّهُ لَهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا (...و مردان و زنان فروتن...آمزش و پاداشی بزرگ آماده کرده است) احزاب (۳۵)
	مشاوره	مشورت	مشورت	أَمَّا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ آمَنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَإِذَا كَانُوا مَعَهُ عَلَىٰ أَمْرٍ جَامِعٍ لَمْ يَذْهَبُوا حَتَّىٰ يَسْتَأْذِنُوهُ إِنَّ الَّذِينَ يَسْتَأْذِنُونَكَ أُولَٰئِكَ الَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ فَإِذَا اسْتَأْذَنُوكَ لِيُغْضِبَ شَأْنِيهِمْ فَأَذَنَ لِمَن شِئْتَ مِنْهُمْ وَاسْتَغْفِرَ لَهُمْ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَحِيمٌ (...و هنگامی که بر سر کار مهمی با پیامبر باشند تا از او اجازه نگیرند نمی‌روند. به راستی کسانی که از تو اجازه می‌گیرند، آنانند که به خدا و پیامبرش ایمان دارند... نور (۶۲))	
			خط مشی سازمانی	آموزش دائمی	لَقَدْ صَرَّفْنَا لِلنَّاسِ فِي هَذَا الْقُرْآنِ مِن كُلِّ مَثَلٍ فَأَبَىٰ أَكْثَرُ النَّاسِ إِلَّا كُفُورًا (و همانا در این قرآن برای مردم از هر داستانی به صورت‌های گوناگون بیان کردیم...) اسرا (۸۹))
				حمایت سازمانی	حمایت سازمانی
	خط مشی سازمانی	رهبران حامی	رهبران حامی	رهبران حامی	قُلْ لَوْ كَانَ فِي الْأَرْضِ مَلَائِكَةٌ يَّمشُونَ مُطْمَئِنِّينَ لَنزَلْنَا عَلَيْهِم مِّنَ السَّمَاءِ مَلَكًا رَسُولًا (بگو: اگر در زمین [به جای بشر] فرشتگانی بودند که با آرامی راه می‌رفتند، یقیناً فرشته‌ای را از آسمان برای آنان به پیامبری نازل می‌کردیم) اسرا (۹۵))

ابعاد اصلی	مقوله اصلی	مقوله ثانویه	مقوله اولیه	آیات منتخب به همراه ترجمه	
پیشانی‌ها	خطبوشی سازمانی	نظارت	نظارت قانونمند	قُلْ لَا يَسْتَوِي الْخَبِيثُ وَالطَّيِّبُ وَلَوْ أَعْجَبَكَ كَثْرَةُ الْخَبِيثِ فَاتَّقُوا اللَّهَ يَا أُولِي الْأَلْبَابِ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (بگو: ناپاک و پاک یکسان نیستند؛ هر چند فراوانی ناپاک‌ها تو را به شگفت آورد..). مائده (۱۰۰)	
			قانون‌مداری	قُلْ أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ فَإِنْ تَوَلَّوْا فَإِنَّمَا عَلَيْهِ مَا حُمِّلَ وَعَلَيْكُمْ مَا حُمِّلْتُمْ وَإِنْ تُطِيعُوهُ تَهْتَدُوا وَمَا عَلَى الرَّسُولِ إِلَّا الْبَلَاغُ الْمُبِينُ (بگو:.. اگر روی بگردانید بر او فقط آن است که بر عهده‌اش است و بر شما آن است که بر عهده شماست. و اگر او را اطاعت کنید هدایت می‌یابید. و بر عهده پیامبر جز رساندن آشکار نیست) نور (۵۴)	
			نظم اجتماعی	يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّخِذُوا الَّذِينَ اتَّخَذُوا دِينَكُمْ هُزُؤًا وَلَعِبًا مِّنَ الَّذِينَ آمَنُوا الْأَكْتَابَ مِنَ قَبْلِكُمْ وَالْكَافِرَ أَوْلِيَاءَ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ كُنتُمْ مُؤْمِنِينَ (ای مؤمنان! کسانی که دین شما را مسخره گرفته‌اند، چه از اهل کتاب و چه از کافران، سرپرستان و دوستان خود مگیرید..). مائده (۵۷)	
		عدالت‌مداری	گرایش سازگارمند	گرایش صحیح	يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ (بی‌تردید گرامی‌ترین شما نزد خدا پرهیزکارترین شماست..). حجرات (۱۳)
			عدالت‌مداری	عدالت‌مداری	يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هَوَٰ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ (ای اهل ایمان! همواره قیام‌کننده برای خدا و گواهان به عدل باشید و نباید دشمنی با گروهی شما را بر آن دارد که عدالت نورزید؛ عدالت کنید که آن به پرهیزکاری نزدیکتر است..). مائده (۸)
			برنامه‌ریزی	برنامه‌ریزی	قَالَ تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَأْبًا فَمَا حَصَدْتُمْ فَذَرُوهُ فِي سُنْبُلِهِ إِلَّا قَلِيلًا مِّمَّا تَأْكُلُونَ (گفت: هفت سال با تلاش پیگیر زراعت کنید، پس آن‌چه را درو کردید جز اندکی که خوراک شماست در خوشه‌اش باقی گذارید) یوسف (۴۷)

ابعاد اصلی	مقوله اصلی	مقوله ثانویه	مقوله اولیه	آیات منتخب به همراه ترجمه
تعلیمات	سازمانی	امین	امنیت همه‌جانبه	<p>يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَقْتُلُوا الصِّدِّيقَ وَأَنْتُمْ خُرُمٌ وَمَنْ قَتَلَ مِنْكُمْ مِثْلًا فَأَقْتُلْهُ بِمِثْلِهِ أَوْ كَفَّارَةٌ طَعَامَ مَسَاكِينٍ أَوْ عَدْلٌ ذَلِكَ صِيَامًا لِيَذُوقَ وَتِلْكَ أَمْرٌ وَعَفَا اللَّهُ عَمَّا سَلَفَ وَمَنْ عَادَ فَيَنْتَقِمُ اللَّهُ مِنْهُ وَاللَّهُ عَزِيزٌ ذُو انْتِقَامٍ (ای اهل ایمان! درحالی‌که در احرام هستید، شکار را نکشید و هرکس از شما عمداً آن را بکشد، کفاره‌ای همانند آن از جنس چهارپایان بر عهده اوست. و هر که به شکار کردن بازگردد، خدا از او انتقام می‌گیرد و خدا توانای شکست‌ناپذیر و صاحب انتقام است) مانده (۹۵)</p>
		همکاری و تعامل	همکاری و تعامل	<p>قَالَ الْمَلِكُ أَتُوتُنِي بِهِ فَلَمَّا جَاءَهُ الرَّسُولُ قَالَ ارْجِعْ إِلَى رَبِّكَ فَاسْأَلْهُ مَا بَالَ النِّسْوَةِ اللَّاتِي قَطَعْنَ فِئْتَهُنَّ إِنِّي رَبِّي بِالْبَدِيهِمْ عَلِيمٌ (...يوسف گفت: سرورت بازگردد و از او بپرس داستان زنانی که دست‌های خود را بریدند، چه بود؟ یقیناً پروردگرم به نیرنگ آنان داناست.) يوسف (۵۰)</p>
		حسن برخورد	حسن برخورد	<p>وَقَضَىٰ رَبِّيَ أَلَّا تُعْبَدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا إِمَّا يَبُلُغَنَّ عِنْدَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا آفٌ وَلَا تُنْهَرُهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا (و. به پدر و مادر نیکی کنید؛ هرگاه یکی از آنان یا دو نفرشان در کنارت به پیری رسند به آنان آف مگوی و بر آنان پرخاش مکن، و به آنان سخنی نرم و شایسته بگو) اسرا (۲۳)</p>
		معاشرت صحیح	عفو و بخشش	<p>وَلَا يَأْتِلِ أَوْلُوا الْفُضْلِ مِنْكُمْ وَالسَّعَةِ أَنْ يُؤْتُوا أَوْلَى الْقُرَبَىٰ وَالْمَسَاكِينِ وَالْمُهَاجِرِينَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلْيَعْفُوا وَلْيَصْفَحُوا أَلَا تُحِبُّونَ أَنْ يَغْفِرَ اللَّهُ لَكُمْ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ (.. باید عفو کنند و از مجازات درگذرند؛ آیا دوست نمی‌دارید خدا شما را ببامزد؟) نور (۲۲)</p>
		اصل پراشت	اصل پراشت	<p>لَوْ لَا إِذْ سَمِعْتُمُوهُ ظَنَّ الْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بِأَنفُسِهِمْ خَيْرًا وَقَالُوا هَذَا إِفْكٌ مُّبِينٌ (چرا هنگامی که آن را شنیدید، مردان و زنان مؤمن به خودشان گمان نیک نبردند و نگفتند: این تهمت آشکار است!) نور (۱۲)</p>
نحوه پوشش و رابطه با نامحرم در محیط اداری	نحوه پوشش و رابطه با نامحرم در محیط اداری	<p>يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ قُلْ لَأُزْوَاجِكُمْ وَبَنَاتِكُمْ وَنِسَاءَ الْمُؤْمِنِينَ يُدْنِينَ عَلَيْهِنَّ مِنْ جَلَابِيبِهِنَّ ذَلِكَ أَدْنَىٰ أَنْ يُعْرَفْنَ فَلَا يُؤْذَيْنَ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا (..چادرهای شان را بر خود فرو پوشند. این به اینکه شناخته شوند نزدیک‌تر است، و در نتیجه مورد آزار قرار نخواهند گرفت.) احزاب (۵۹)</p>		

ابعاد اصلی	مقوله اصلی	مقوله ثانویه	مقوله اولیه	آیات منتخب به همراه ترجمه
پیشاندها	فردی	تقوا	تقوا	يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ اتَّقِ اللَّهَ وَلَا تُطِعِ الْكَافِرِينَ وَالْمُنَافِقِينَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا حَكِيمًا (..تقوای الهی ثابت قدم و استوار باش.. احزاب (۱))
		مسئولیت پذیری	مسئولیت پذیری	وَلَقَدْ كَانُوا عَاهَدُوا اللَّهَ مِنْ قَبْلُ لَا يُؤْمِنُونَ إِلَّا بِالْحَبَا وَكَانَ عَهْدُ اللَّهِ مِنْهُمْ مَسْئُولًا (و همانا آنان از پیش با خدا پیمان بستند که پشت نکنند؛ و پیمان خدا همواره بازخواستنی است) احزاب (۱۵)
		اعتماد به نفس	اعتماد به نفس	قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْكُمْ (..مرا سرپرست خزانه های این سرزمین قرار ده.. یوسف (۵۵))
		بلوغ اقتصادی	بلوغ اقتصادی	وَلَا تَجْعَلْ يَدَكَ مَغْلُولَةً إِلَىٰ عُنُقِكَ وَلَا تَبْسُطْهَا كُلَّ الْبَسْطِ فَتَقْعُدَ مَلُومًا مَحْسُورًا (و دستت را بخیلانه بسته مدار و به طور کامل هم دست و دل باز مباش.. اسر (۲۹))

پیشاندها سه مقوله ویژگی های فردی، هنجارهای اجتماعی، و خط مشی سازمانی دارد. منظور از ویژگی های فردی خصوصیات منحصر به فرد رفتاری افراد است (رضائیان، ۱۳۹۴: ۱۰۸). این مقوله شامل: ۱- تدبیر؛ در لغت به مفهوم اندیشه کردن در عاقبت کار است (دهخدا، ۱۳۷۷: ج ۶). تحلیل شرایط و دقت در حفظ موقعیت اجتماعی و کسب تصمیم صحیح است. ۲- شجاعت؛ قوت دل و قدرت روحی به همراه مهار نیروی عقل است (صحتی، ۱۳۸۸: ۳). راستگویی و ترک دروغ گویی نتیجه ایمان واقعی به خداست. ۳- پایداری؛ تلاش و مقاومت در برابر مشکلات و چالش های موجود است. امام علی (ع): ایمان بی صبر هم چون تن بی سر است که به صورت لاشه غیر مفید است (دشتی، ۱۳۸۷: ۳۹۶).

هنجارهای اجتماعی مقوله ثانویه بعدی در بخش پیشاندهاست. از مفاهیم اساسی علوم اجتماعی به ویژه جامعه شناسی است. الگوی رفتار اجتماعی برای تداوم حیات نظام اجتماعی است (میریان و صمدانیان، ۱۳۸۸: ۱۳۵). این بخش شامل: ۱- مشاوره؛ رأی و نظر دیگری را در انجام کاری خواستن است (جاویدان و سفیدی، ۱۳۹۴: ۷۰۶). ۲- قدرشناسی؛ یادآوری نعمت ها و

محبت‌هایی است که باعث ایجاد رضایت خاطر می‌شود و می‌تواند به دفع غرور و خودبینی منجر شود (وانانی، نیکراهان، و صدوقی، ۱۳۹۸: ۱۲۰).

سومین مقوله ثانویه‌ی پیشیندها، خط‌مشی سازمانی است. خط‌مشی سازمانی شامل دو بعد مجزاست؛ اول تنظیم دستورکار؛ مسائل چگونه تعریف شود و بعد دوم، طراحی جهت اجرا است (قربانی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۶: ۶۵). برطبق تعریف اوزن^۱ (۲۰۱۸) خط‌مشی سازمانی سازمان‌محور یا کارمندمحور است. سازمان‌محور شامل؛ انواع خدمات مرتبط با قدرت نفوذ، جهت بهبود عملکرد است، و کارمندمحور شامل؛ رفتارهایی که فرد برای بهبود وضعیت خود با هزینه‌کرد سازمانی یا فردی انجام می‌دهد (اوزن، ۲۰۱۸: ۵۳). این مقوله شامل: ۱- آموزش دائمی؛ کارکنان دائماً نیازهای کاری جدید و به‌روز خود را یاد بگیرند، و بر مهارت‌شان افزوده شود (اونالان و گرسوی^۲، ۲۰۲۰: ۹۴۵). ۲- رهبران‌حامي؛ ایجاد حس حمایت و پشتیبانی رهبران از کارکنان می‌تواند موجب جلب رضایت افراد شاغل در سازمان شود (بریکر و همکاران^۳، ۲۰۲۰: ۲۴۹). ۳- عدالت‌مداری؛ درک کارکنان از استفاده‌ی یکسان، از امکانات و فرصت‌هاست. این حس، رضایت‌خاطر فراهم می‌کند (ترینکر و همکاران^۴، ۲۰۲۰: ۶). ۴- حمایت سازمانی؛ باعث ایجاد انگیزه برای اجرای بهتر و با کیفیت‌تر کارها می‌شود (چن و همکاران^۵، ۲۰۲۰: ۱۶۷). ۵- نظارت؛ از عناصر حیاتی و ارکان اصلی مدیریتی و ضرورتی انکارناپذیر است. این اصل مهم در مدیریت، سبب حصول اطمینان از درستی حرکت به سمت اهداف است (چناری و سیدی، ۱۳۹۷: ۱۷۹). ۶- برنامه‌ریزی؛ روشی برای تحقق هدف نهایی است. کارآیی تمام امکانات، ارضای نیاز کلی پرسنل، و باعث ایجاد یک سازمان پویا می‌شود (سید عبودی، ۱۳۸۷: ۲). ۷- گزینش ساختارمند؛ یکی از مسائل بسیار مهم و حیاتی است که جهت‌گیری‌های بعدی سازمان را پوشش می‌دهد.

پیامدهای الگو شامل دو مقوله اصلی در زمینه آثار فردی و اجتماعی است. مقوله فردی به دنبال اثرات پیاده‌سازی اخلاق سازمانی در افراد است. این بخش شامل: ۱- بلوغ اقتصادی؛ بلوغ در لغت به معنای وصول به چیزی، رسیدن به مراد، کامل شدن میوه، و رسیدن کودک به سن رشد است

1. Osen
2. Önalán & Gürsoy
3. Briker, et al.
4. Trinker, at al.
5. Chen, at al.

(اصفهان، ۱۳۹۲: ج ۱ ص ۱۴۴). در دین اسلام، مرز رسیدن به مسئولیت‌پذیری و تکلیف است (فهرستی، ۱۳۸۶؛ ۱۶۸). وقتی فرد از لحاظ توانایی، مهارت، و قدرت تحلیل و تفکر می‌تواند از اموال خود نگهداری کند و به توسعه سرمایه‌ی خود بپردازد. ۲- مسئولیت‌پذیری؛ حس وظیفه-شناسی است. افراد وظیفه‌شناس، خود را ملزم به تبعیت از قوانین می‌دانند و وظایف خود را به بهترین شکل انجام می‌دهند (لفکوفریدی^۱، ۲۰۲۰: ۳۳۹). ۳- تقوا؛ قدرت خودکنترلی و توجه به بایدها و نبایدهای خدا و قوانین حاکم در سازمان، بدون نظارت بیرونی است. اگر انسان بداند خدا نظارت کامل بر اعمال و رفتارش دارد، و بداند که حتی نگاه‌ها، اندیشه‌ها، وانگیزه‌ها دقیقاً بررسی می‌شود، حد اعلای تقوا را رعایت می‌کند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۵۵). ۴- اعتماد به نفس؛ باور داشتن توانایی‌هاست. اعتقاد به موفقیت و کسب موفقیت است.

مقوله اجتماعی شامل: ۱- معاشرت صحیح؛ آداب اجتماعی در مرادوات و احترام به یکدیگر است. چشم‌پوشی از برخوردهای غلط و اشتباه به خصوص اشتباهات غیر عمد در روابط اجتماعی را شامل می‌شود. عفت و حیا و نحوه پوشش و برخورد با جنس مخالف در محیط اداری، برای جلوگیری از انحرافات و اثرات منفی آن در سازمان و جامعه و حتی خانواده، در این مقوله است (قرائتی، ۱۳۸۸، ۶؛ ۱۷۶). ۲- همکاری و تعامل؛ در عملکرد تیمی توجه به اصول همکاری و رفع مشکلات تعارض کاری، مهم است. ۳- امنیت؛ حس حمایت از سوی مسئولین سازمان و باعث پایداری در شغل است. جدول شماره (۵) تعاریف این مقولات است.

جدول ۵. تعاریف مقولات اولیه در پیشایندها و پیامدهای اخلاق سازمانی برگرفته از آیات قرآن کریم

مقولات	مقولات		تعریف	مقولات	
	اولیه	ثانویه		اولیه	ثانویه
کارمند پشتیبانی، مراقبت و حمایت سازمان را در راستای اجرای بهتر در نظر می‌گیرد (چن و هاو، ۲۰۲۰).	حمایت سازمانی	حمایت سازمانی	برای حفظ هدف، تلاش و صبر در برابر مشکلات و چالش‌های موجود لازم است (قرائتی، ۱۷۴: ۴).	تلاش و مقاومت	پایداری

1. Lefkofridi

مقولات	مقولات		تعریف	مقولات	
	اولیه	ثانویه		اولیه	ثانویه
نحوه تحقق هدف نهایی که کارآیی تمام امکانات و ارضای نیاز پرسنل و به‌دنبال توسعه سازمان پویا است (سیدعبودی، ۱۳۸۷).	برنامه‌ریزی	برنامه‌ریزی	تحلیل شرایط و بررسی نقاط قوت و ضعف سازمانی است تا به تصمیم‌گیری صحیح برسد (رابینز، ۱۳۷۹؛ ۱۲۸).	تحلیل‌گری و قدرت تصمیم‌گیری	تدبیر
انتخاب و گزینش کارکنان جهت استخدام، یکی از مسائل بسیار مهم و حیاتی است که جهت‌گیری‌های بعدی سازمان را پوشش می‌دهد (پورعباس و همکاران، ۱۳۹۷؛ ۶۰۸).	گزینش صحیح	گزینش ساختارمند	به‌کار بستن تدابیری که بتواند موقعیت اجتماعی و کاری فرد را مستدام دارد (طباطبائی، ۱۳۸۲؛ ۶؛ ۱۱۰).	حفظ موقعیت اجتماعی	
سبب می‌شود که فرصت‌هایی را خلق و یا از فرصت‌هایی که دیگران نمی‌توانند ببینند استفاده کند (لاگروارد، ۲۰۲۰).	بلوغ اقتصادی	بلوغ اقتصادی	قوت دل و قدرت روحی است به‌همراه مهار نیروی عقل (صحتی، ۱۳۸۸؛ ۳).	شجاعت	شجاعت
این افراد خود را ملزم به تبعیت از قوانین سازمان می‌دانند و وظایف خود را به بهترین شکل انجام می‌دهند (لفکوفریدی، ۲۰۲۰).	مسئولیت‌پذیری	مسئولیت‌پذیری	راستگویی و ترک دروغ‌گویی در همه شرایط است (اطه‌ری و همکاران، ۱۳۹۵؛ ۳).	صداقت‌ورزی	

1. Lagerwaard

مقولات	مقولات		تعریف	مقولات	
	اولیه	ثانویه		اولیه	ثانویه
قدرت خودکنترلی و توجه به بایدها و نبایدهای خدا و سپس قوانین حاکم در سازمان بدون نظارت بیرونی (طالقانی، ۱۳۸۹، ۵۰:۱).	تقوای جامع	تقوا	ایمان واقعی به آنچه به چشم ظاهر و مستقیم نمی‌توان دید و با شواهد قطعی وجود دارد (قرائتی، ۱۳۸۸، ۳۵:۵).	ایمان به غیب	
اعتقاد به موفقیت هست و با کسب موفقیت بیشتر نیز می‌شود. بسیار بر روی رفتار فردی اثرگذار است (هوس و رجا، ۲۰۲۰).	اعتماد به نفس	اعتماد به نفس	همکاری کردن و رأی و نظر دیگری را در انجام کاری خواستن است (جاویدان و سفیدی، ۱۳۹۴: ۷۰۶).	مشورت	مشاوره
آداب معاشرت و احترام به یکدیگر را در بردارد (قرائتی، ۱۳۸۸، ۷: ۲۶۷).	حسن برخورد	معاشرت صحیح	یاد نعم و الطاف، حس شکرگزاری و ثبات در برابر مشکلات را در افراد برمی‌انگیزد (مکارم شیرازی، ۱۳۸۰، ۴: ۳۰۵).	شکرگذاری	قدرشناسی
اغفال از برخوردهای غلط و اشتباه به‌خصوص اشتباهات غیر عمد (قرائتی، ۱۳۹۴، ۹۷).	عفو و بخشش		توجه به نقاط ضعف مانع ایجاد و رشد تکبر می‌شود (قرائتی، ۱۳۸۸، ۵: ۶۲).	فروتنی	

مقولات	مقولات		تعریف	مقولات	
	اولیه	ثانویه		اولیه	ثانویه
دوری از سوءظن و بنا را بر حسن ظن گذاشتن مگر برعکس آن ثابت شود (قرائتی، ۱۳۸۸، ۶: ۱۵۴).	اصل برائت	معاشرت صحیح	کارکنان دائم لازم است نیازهای کاری جدید و بهروز خود را یاد بگیرند و بر مهارت آنها افزوده شود (اونالان، گرسوی، ۲۰۲۰)	آموزش دائمی	آموزش
بحث عفت و حیا و نحوه پوشش اداری و نحوه برخورد برای جلوگیری از انحرافات است (قرائتی، ۱۳۸۸، ۶: ۱۷۶).	نحوه برخورد با نامحرم در محیط اداری		یکی از راههای جذب افراد به سمت رهبر یک مجموعه حس حمایت و بزرگتری ایشان است (بریکر، والتر، کل، ۲۰۲۰)	رهبران حامی	رهبران حامی
در عملکرد تیمی توجه به اصول همکاری و رفع مشکلات تعارض کاری مهم است (طباطبایی، ۱۳۸۲، ۱۸: ۴۶۹).	همکاری و تعامل	همکاری و تعامل	مفهوم درک کارکنان از بهره‌بری یکسان از امکانات و فرصت‌ها برای افراد سازمان (ترینکر و همکاران، ۲۰۲۰)	عدالت‌مداری	عدالت‌مداری
منظور امنیت شغلی است که فرد تحت حمایت سازمان نگران از دست دادن کار نیستند (صمدی و همکاران، ۱۳۹۵: ۷۲).	امنیت	امنیت	تقسیم کار و توجه به نوع کار و نظم در اجرای عملکرد یکی از اصول مدیریت و زندگی اجتماعی است (قرائتی، ۱۳۸۸: ۱۷۵)	نظم اجتماعی	نظارت

مقولات	مقولات		تعریف	مقولات	
	اولیه	ثانویه		اولیه	ثانویه
			توجه به انجام طبق برنامه امور است (رابینز، ۱۳۷۹؛ ۴۰۰).	نظارت قانونمند	نظارت
			پیاپی سازی قانون در سازمان است (قرائتی، ۱۳۸۸، ۶؛ ۱۷۶).	قانون مداری	

اعتبارسنجی مطالعه

تأیید دقت علمی در طراحی الگو، به کمک مفهومی به نام «قابلیت اعتماد یا اعتبارسنجی» براساس نظر لینکلن و گوبا^۱ (۱۹۸۵) صورت می گیرد. براساس چهار ویژگی سنجیده می شود: ۱- باورپذیری: قابل باور بودن یافته های تحقیق است. استدلال و فرآیندهای ضروری برای اعتماد به نتایج تحقیق که به شایستگی و توانمندی محقق مرتبط است. ۲- اطمینان پذیری: توانایی شناسایی جایی که داده های یک مطالعه معین از آن جا آمده، چگونگی گردآوری، و نحوه استفاده است. از طریق کنترل اعضا با عنوان اعتبار پاسخ گو انجام می شود. اگر محقق دیگری، با همین روش، این تحقیق را انجام دهد، به نتایج مشابه دست می یابد. دقت در انتخاب منابع، اطمینان پذیری را بالا می برد. ۳- تأییدپذیری: عینیت کیفی تحقیق است. محقق نشان می دهد که یافته های آن عملاً و واقعاً مبتنی بر داده هاست. استانداردهای روش ها و فیش برداری مطالب، مورد توجه است. پاسخ به این سؤال در این معیار مهم است: «آیا محقق به اندازه کافی جزئیات را در اختیار گذاشته که بتوانیم گردآوری و تحلیل داده ها را ارزیابی کنیم؟». یافته ها و دست نوشته های محقق در اختیار محقق دیگر قرار می گیرد و نتایج بررسی و مصادیق با محقق اول مقایسه می شود. هر چه نتایج بررسی شبیه تر باشد، میزان تأییدپذیری آن، بالاتر است. ۴- انتقال پذیری: همان تعمیم پذیری است. درجه ای که نتایج مطالعه می تواند به محیط متفاوت منتقل شود (محمدپور، ۱۳۸۹: ۸۱). باید دقت شود

1. Lincoln & Guba

طوری طراحی شود که جامعه‌ی هدف بیشتری را پوشش دهد و قابلیت اجرا در شرایط متعدد را داشته باشد. جدول شماره (۶) مراحل اعتبارسنجی در مطالعه است.

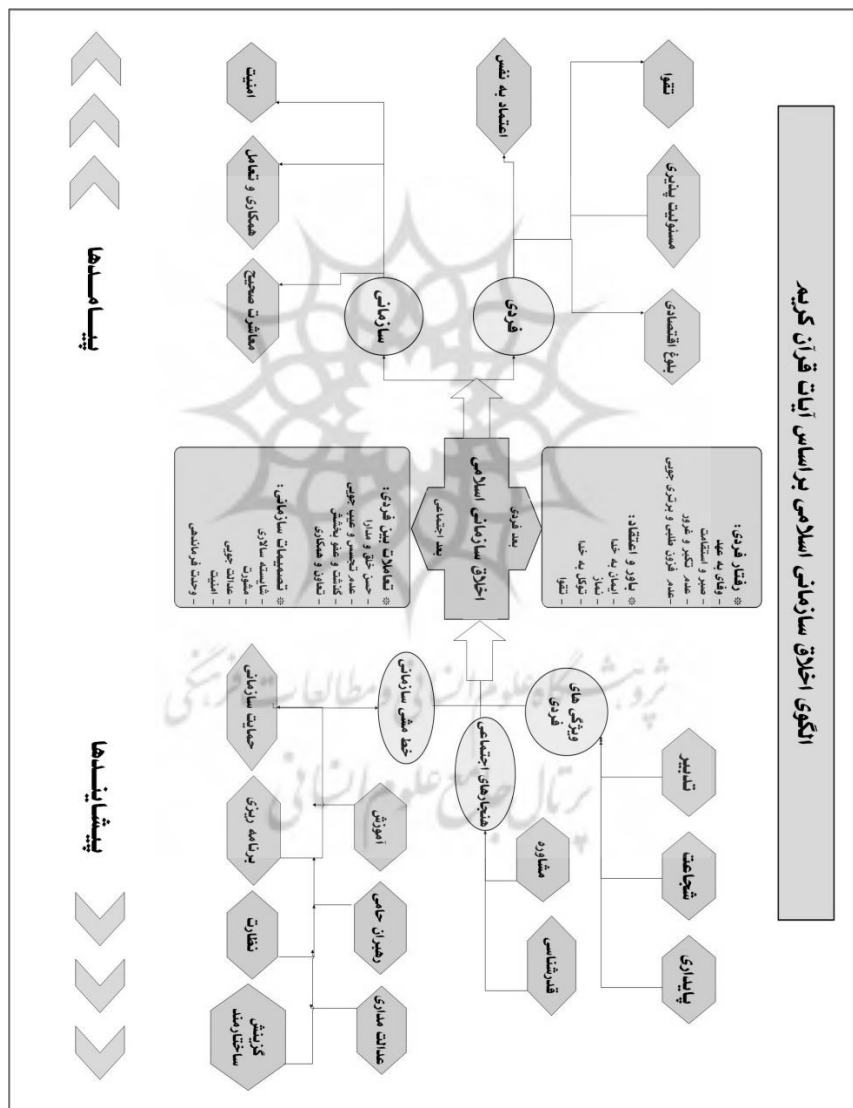
جدول ۶. اعتبارسنجی مطالعه جهت طراحی الگوی اخلاق سازمانی مبتنی بر آیات قرآن کریم

ردیف	معیار اعتبارسنجی	روش اجرایی در این مطالعه
۱	باورپذیری	استراتژی جمع‌آوری داده‌ها در این مطالعه مهم است. مصاحبه از نخبگان مدیریتی - قرآنی، مطالعه متون دست اول (قرآن)، و بررسی ۱۷ تفسیر معتبر قرآنی مانند نمونه، نور و میزان که همگی از موثق‌ترین و بهترین تفاسیر است. دقت در انتخاب این منابع باورپذیری را بالا برده است. البته ارائه درست این مطالب نیز بر باورپذیری آن صحه می‌گذارد.
۲	اطمینان‌پذیری	دقت کامل در انتخاب تفاسیر و آیات مورد بررسی و افرادی که مورد مشورت قرار گرفتند بر صحت مطالب می‌افزاید. طوری که اگر این روش و این منابع توسط فردی دیگر نیز در زمان دیگر انجام شود همین پاسخ دریافت خواهد شد. در ضمن روش تحلیل محتوای کیفی که در این مطالعه انتخاب شده است کمک می‌کند تا از منابع تفسیر به رأی نشود و برداشت مضمونی نیز صورت نگیرد، بلکه با فیش‌برداری از تفاسیر معتبر به نتایج نهایی مطالعه دست یابد، که این روش می‌تواند اطمینان‌پذیری مطالعه را بالا ببرد.
۳	تأییدپذیری	در این تحقیق نت‌ها و فیش‌ها در اختیار یک محقق دیگر قرار گرفت تا مصادیق و جملات کلیدی از آیات را استخراج کند. لازم است خروجی کاملاً مشابه مطالبی باشد که محقق یافته بود. در ضمن از افرادی که در ابتدا به‌عنوان خبرگان دینی و مدیریتی شناخته شده بودند نیز کمک گرفته شد تا در انتها مجدداً خروجی تحقیق را بررسی کنند و به همین معیارها رسیدند و آن‌ها را تایید نمودند که صحه بر نتایج حاصل می‌باشد.
۴	انتقال‌پذیری	با بررسی ویژگی‌های فردی و هنجارهای سازمانی و خط‌مشی سازمانی منطبق بر آیات قرآن کریم، می‌توان بر عمومی بودن الگوی طراحی شده صحه گذاشت تا بتوان بدون توجه به نوع سازمان از آن استفاده نمود و این قدرت تعمیم‌پذیری مطالعه را نشان می‌دهد.

علی‌رغم وجود این نظریه که بررسی اعتبارسنجی مطالعات کیفی امکان‌پذیر نیست، در این مطالعه با استناد به نظر لینکلن و گوبا، اعتبارسنجی صورت گرفت. لینکلن و گوبا در هر چهار معیار

اعتبارسنجی توانایی محقق را در ارائه مطالب به عنوان شرط اصلی و لازم در اعتبارسنجی مطرح کرده‌اند (عابدی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۷۸).

سرانجام، بعد از اعتبارسنجی پیشایندها و پیامدهای اخلاق سازمانی مبتنی بر آیات قرآن کریم، الگوی نهایی در شکل شماره (۳) طراحی گردید:



شکل ۳. الگوی نهایی اخلاق سازمانی براساس قرآن کریم

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

هدف از این مطالعه، طراحی الگوی اخلاق سازمانی مبتنی بر آیات منتخب قرآن کریم بوده است. سلامت سازمان‌ها از لحاظ وجود و شیوع فساد اداری، نگران‌کننده است. با وجود قوانین بازدارنده و نظارت‌های سازمانی، همچنان کشورمان در شاخص ادراک فساد، در وضعیت مناسبی نیست. ادبیات تحقیق وجود فساد را در سازمان‌ها تأیید کرد و توجه به اخلاق سازمانی را به‌عنوان عاملی جهت کاهش فساد بیان نمود. به همین دلیل، بر آن شدیم تا با بررسی در آیات شش سوره منتخب قرآن کریم، الگویی طراحی نماییم. با استفاده از روش تحقیق کیفی از نوع تحلیل محتوایی و با کمک روش استقرائی تام، به مطالعه تفاسیر منتخب پرداخته شد و سپس با کدگذاری‌های صورت گرفته، که در بالا به‌طور مبسوط تشریح شد، الگوی اخلاق سازمانی طراحی گردید. با بررسی ۴۹۷ آیه‌ی این شش سوره، به ۸۲۸ جمله کلیدی رسیدیم و نهایتاً با کدگذاری‌های متعدد، و با ۵ مقوله اصلی، ۱۹ مقوله ثانویه و ۳۰ مقوله اولیه الگوی مدنظر طراحی شد. تفاوت مطالعه حاضر با مطالعات پیشین، در مقولات و متغیرهایی است که در طراحی الگو وجود دارد. در این الگو با تأکید بر مباحث فردی و اجتماعی، برگرفته از آیات قرآن، سعی شده است نگاهی جامع به موضوع صورت گیرد. امید است با پیاده‌سازی آن در سازمان‌های مختلف بتوان، نتایج اثرگذار بر کاهش فساد اداری را مشاهده نمود.

مقایسه نتایج مطالعه با تحقیقات پیشین

یکی از مراحل نتیجه‌گیری تحقیقات، مقایسه تطبیقی نتایج با مطالعات گذشته است. سیمز (۱۹۹۱) در مطالعه‌ی خود، تعهد سازمانی و توافقات روان‌شناختی، را به‌عنوان متغیرهای مؤثر در نهادینه‌سازی اخلاق مطرح نمود. در مطالعه حاضر مسئولیت‌پذیری، وفای به عهد و پایداری در مقولات اولیه از آیات قرآن استخراج گردید، که با متغیرهای سیمز شباهت معنایی دارد (سیمز، ۱۹۹۱: ۴۹۵).

وایت و لام (۲۰۰۰) در بررسی خود به قوانین اجرایی دست یافتند، که در الگوی فعلی نیز بخش خط‌مشی سازمانی، به‌خصوص مقوله‌ی «نظارت قانون‌مند»، بسیار با مطالعه ایشان مشابهت دارد. در مطالعه وایت و لام به مسأله‌ی استفاده از فرصت‌ها توجه شده است، که در الگوی اخلاق سازمانی مطالعه‌ی حاضر، متغیر ایجاد اعتماد به نفس در کارکنان، در کنار منع جاه‌طلبی و

خودبرترینی منفی مطرح است. به عبارتی، همان‌طور که کارمند باید با اعتماد به نفس لازم و کافی از عهده‌ی وظایف خود برآید، لازم است مدیریت و رهبری سازمان، با نظارت و وضع قوانین و راهکارهایی از این دست، جلوی فزون‌طلبی و جاه‌طلبی مضر را بگیرد. بی‌شک، این رفتار غلط کارکنان می‌تواند موانعی بر سر راه تحقق اهداف سازمانی باشد. در الگوی طراحی شده‌ی این مطالعه، در کنار نقش اساسی محیط خارج از سازمان بر رفتار و عملکرد فرد و سازمان، نقش مجموعه سازمان شامل افراد و عملکرد داخلی سازمان را نیز به‌عنوان عاملی مهم در تعیین سرنوشت فرد و سازمان در نظر گرفته‌است (وایت و لام، ۲۰۰۰: ۳۸).

در مطالعه مقیمی (۱۳۸۷)، فرهنگ سازمانی به‌عنوان متغیر اصلی و جوهره‌ی اخلاق سازمانی مطرح شده‌است. قرابت معنایی این مطالعه با الگوی طراحی شده در این است، که در بخش مفهوم-شناسی و تنظیم ابعاد اخلاق سازمانی مبتنی بر قرآن، اخلاق را همان ارزش‌های حاکم در سازمان که توسط افراد معرف سازمان پذیرفته شده‌است، تعریف کرده است. ارزش‌های حاکم در سازمان با مفهوم فرهنگ سازمانی تشابه معنایی خوبی دارد (مقیمی، ۱۳۸۷: ۷۱).

غلامی (۱۳۸۸) در مقاله‌ی خود، متغیر حمایت مدیریت از کارکنان را بسیار مهم معرفی کرده- است. سه مقوله‌ی حمایت سازمانی، رهبران حامی، و ایجاد امنیت جامع در سازمان در مقاله غلامی، مشابه مقولات اولیه الگوی اخلاق سازمانی مبتنی بر قرآن در مطالعه حاضر است. یقیناً این حمایت در ایجاد تعهد سازمانی و رضایت‌مندی کارکنان نقش به‌سزایی خواهد داشت. (غلامی، ۱۳۸۸: ۷۷).

قنبری (۱۳۹۳) سه گروه متغیر تحت عنوان فردی، سازمانی و فراسازمانی را برای اخلاق سازمانی ارائه نموده‌است. در الگوی طراحی شده‌ی مطالعه حاضر، به تعارضات بین کارکنان، مدیران، و ارباب‌رجوع، به‌عنوان یک مقوله اصلی، تحت عنوان هنجار اجتماعی توجه شده است. هم‌چنین با توجه به اهمیتی که این موضوع در مباحث علوم رفتاری در سازمان‌ها دارد، در بخش مفهوم‌شناسی و تنظیم ابعاد اخلاق سازمانی، نیز تحت عنوان «تعاملات بین فردی» مطرح شد (قنبری، ۱۳۹۳: ۱۱۶).

کاظمی (۱۳۹۳) متغیرهای فرهنگ، عدالت، انگیزه، آموزش، و تعهد سازمانی را در مقاله‌ی خود، مورد بررسی قرار داد. شباهت مطالعه کاظمی با تحقیق حاضر، در این است که در این مطالعه نیز، این متغیرها در مقولات الگو دیده‌شد. فرهنگ سازمانی؛ همان‌طور که قبلاً اشاره شد، در بخش مفهوم‌شناسی اخلاق سازمانی، به‌عنوان ارزش‌های مورد قبول افراد در سازمان، مورد توجه قرار

گرفت. عدالت و آموزش دائمی کارکنان جزء مقولات خط‌مشی سازمانی بیان شد. انگیزه، در بخش مفاهیم کلیدی تقوا، تشریح شد. تعهد سازمانی نیز در بخش مفاهیم کلیدی، زیرمجموعه‌ی مقولات اولیه‌ی «وفای به عهد، مسئولیت‌پذیری و پایداری» مورد توجه قرار گرفت (کاسمی، ۱۳۹۳: ۵۴).

قابزلو (۱۳۹۵) در مطالعه خود، اهمیت خودسازی و مهار درونی را به‌عنوان اصلی‌ترین عامل، در اخلاق سازمانی اشاره نمود. همین موضوع تحت‌عنوان تقوا در بخش مفهوم‌شناسی اخلاق سازمانی در مطالعه حاضر، مورد توجه قرار گرفت. تفاوت مطالعه قابزلو با مطالعه حاضر، در این است که ایشان تقوا را موتور محرکه‌ی اخلاق سازمانی مطرح کرد، درحالی‌که؛ این مطالعه، تقوا را به‌عنوان پیامدی از قیل پیاده‌سازی اخلاق سازمانی می‌داند. به‌عبارت دیگر، قابزلو تقوا را عامل اصلی ایجادکننده یا همان پیشاینده اخلاق سازمانی می‌داند، درحالی‌که در مطالعه حاضر، تقوا نتیجه و ثمره‌ی پیاده‌سازی اخلاق در سازمان است. عدالت، صداقت، صبر و پایداری، عدم برتری‌جویی و تکبر، مسئولیت‌پذیری، برنامه‌ریزی یا وقت‌شناسی، جزء متغیرهای مشترک در هر دو مطالعه می‌باشد (قابزلو، ۱۳۹۵: ۴).

آخرین مطالعه مربوط به پاساردیکار (۲۰۱۶) در هند است. در این مطالعه اهمیت هنجارهای اجتماعی مورد توجه قرار گرفته‌است. در الگوی حاضر نیز به‌طور مبسوط به اهمیت هنجارهای اجتماعی به‌عنوان یک مقوله اصلی، اشاره شد (پاساردیکار، ۲۰۱۶: ۲).

پیشنهادات

این مطالعه به طراحی الگوی اخلاق سازمانی مبتنی بر آیات منتخب قرآن کریم، منجر شد. به محققین علاقه‌مند به این حوزه، پیشنهاد می‌شود؛ الگوی طراحی شده‌ی فوق‌الذکر را در سازمان‌های مختلف پیاده‌سازی نمایند و تأثیر آن بر بهره‌وری سازمانی را بسنجند. این بررسی می‌تواند الگو را مورد بررسی مجدد قرار دهد و نواقص و ضعف‌های آن را مرتفع سازد.

هم‌چنین به مدیران اجرایی سازمان‌ها، پیشنهاد می‌شود؛ از الگوی طراحی شده، برای تنظیم آیین‌نامه‌ها و بخش‌نامه‌های سازمانی خود استفاده نمایند و تأثیر به‌کارگیری آن را در اثربخشی سازمانی بسنجند.

منابع

فارسی

- آمدی، ع.، رجایی، م.، سخنان علی بن ابی طالب (ع). (۱۴۱۰). *غرر الحکم* (تصحیح رجایی) (ج ۱). قم - ایران: دارالکتب الاسلامی.
- اصفهانی، ر.، (۱۳۹۲). *المفردات الفاظ القرآن*. مترجم: حسین خداپرست. قم: نوید اسلام.
- اطهری ز. دهقان کاشانی ل.، سربندی ونی د. (۱۳۹۵). آسیب‌شناسی دروغ از دیدگاه مکتب اسلام. کنفرانس جهانی روانشناسی و علوم تربیتی، حقوق و علوم اجتماعی در آغاز هزاره سوم.
- باقی نصرآبادی، ع. (۱۳۹۳). نقش اخلاق حرفه‌ای در موفقیت سازمان‌ها. پژوهش‌های فرهنگ و تربیت اسلامی، ۱ (۱)، صص. ۶۹-۸۸.
- بهشتی، م.، نودهی، ر.، (۱۳۹۶). بررسی مفهوم توکل و آثار آن بر زندگی اجتماعی انسان‌ها. بنیاد پژوهش‌های اسلامی آستان قدس رضوی. ۱۳۴. صص. ۸۳-۱۰۰.
- بیهقی، ا. ح. (۱۴۲۴). *السنن الکبری*. بیروت: دارالکتب العلمیه. چاپ سوم، ص. ۳۲۳.
- پسندیده، ع.، (۱۳۹۱). چیستی «حسن خلق» و چگونگی تأثیر آن بر روابط اجتماعی. علوم حدیث. ۱۷ (۶۶). ۴۹-۷۰.
- پورمجرّب، گ.، زارعی متین، ح.، پورعزت، ع.، یزدانی، ح.، (۱۳۹۹). شناسایی مؤلفه‌های سازمان اخلاقی از دیدگاه قرآن و نهج البلاغه. فصل‌نامه مدیریت اسلامی. ۲۸ (۱). ۱۴۹-۱۷۴.
- توحیدی فرد، م.، نوری، ا. (۱۳۹۴). جایگاه عفو و گذشت در ادیان اسلام و مسیحیت (مطالعه موردی در قرآن کریم و کتاب مقدس مسیحیان). *مطالعات علوم اجتماعی ایران*. ۱۲ (۴۶). ۱-۱۷.
- جاویدان، ل.، سفیدی، م. (۱۳۹۴). دلایل اهمیت مشاوره در اسلام. دومین کنفرانس ملی روانشناسی و علوم تربیتی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد شادگان.
- چناری، و.، سیدی، پ.، (۱۳۹۷). اولویت‌بندی شاخص‌های مورد نیاز برای نظارت و کنترل در سازمان بر مبنای مدیریت در اسلام (مطالعه‌ای در سازمان ثبت اسناد و املاک خوزستان). *علوم اجتماعی*. ۴۳. صص. ۱۷۷-۱۹۸.
- خامنه‌ای، س. ع. (۱۳۸۰). فرمان هشت ماده‌ای به سران قوا درباره مبارزه با مفسد اقتصادی (۱۳۹۹)، قابل دسترس در سایت: www.khamenei.ir/message-content?id=3062
- خامنه‌ای، س. ع. (۱۳۸۳). بیانات در دیدار با مسئولان سازمان صدا و سیما، قابل دسترس در سایت: www.khamenei.ir/speech-content?id=3262
- خداد حسین، س.، و فرهادی نژاد، م. (۱۳۸۰). بررسی فساد اداری و روش‌های کنترل آن. پژوهش‌های مدیریت در

- ایران. ۵ (۱). صص. ۳۷-۵۳.
- دانایی فرد، ح.، الوانی، س.، و آذر، ع. (۱۳۹۴). روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع. تهران: صفار.
- دشتی، م.، (۱۳۸۷). ترجمه نهج البلاغه. تهران: منشور وحی.
- دهخدا، ع.، (۱۳۷۷). لغت‌نامه دهخدا. تهران: دانشگاه تهران.
- رایبیزا، (۱۳۹۱). مبانی رفتار سازمانی. مترجم: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رایبیزا، (۱۳۷۹). مبانی مدیریت. مترجم: سید محمد اعرابی و محمدعلی حمیدرفیعی و بهروز اسراری ارشاد. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رحیمی، م.، (۱۳۹۰). شایسته‌سالاری و راهبردهای آن در رویکرد اسلامی. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی. ۱ (۳). ۳۵-۶۲.
- رضائیان، ع. (۱۳۹۴). مبانی و رویکردهای مدیریت خویشتن (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته). تهران: سمت.
- رفیعی، م.، غفاری، ه.، کریمی، ح.، (۱۳۹۹). بررسی نقش تقوا در بهبود عملکرد کارکنان. مدیریت در دانشگاه اسلامی. ۹ (۱). ۴۹-۷۰.
- روابط عمومی سازمان امور اداری و استخدامی کشور. (۱۳۶۴). مدیریت اسلامی (تعریف مدیریت و شرایط و اوصاف مدیر). تهران: سازمان امور اداری و استخدامی کشور.
- زبانی‌شادباد، م.، حسینی، م.، و قاسم‌زاده‌علیشاهی، ا. (۱۳۹۶). نقش اخلاق حرفه‌ای در پیامدهای فردی و سازمانی. اخلاق پزشکی، ۴۰ (۱۱)، صص. ۵۴-۶۲.
- سازمان شفافیت بین‌الملل، (۲۰۲۰). در سایت: <https://www.transparency.org/en/cpi/2020/index/irn>
- سطوتی، ه. (۱۳۹۳). آیا مبارزه با فساد امکان‌پذیر است؟؛ دشواری‌ها و پیچیدگی‌های مبارزه با فساد در ایران. سوره اندیشه، ۸۲-۸۳، صص. ۶۷-۷۰.
- سید عبودی، س.، (۱۳۸۷). بررسی برنامه ریزی و مدیریت استراتژیک در سازمان. کنفرانس پتروشیمی ایران.
- سید نقوی، م. ع.، رفعتی‌آلاشتی، ک. (۱۳۹۶). مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته. چاپ پنجم. تهران: مهکامه.
- صحتی، م.، (۱۳۸۸). حیدرآنه‌ها. تهران: پرتو خورشید.
- صمدی میرکلایی، ح.، حسینی، ز.، و صمدی میرکلایی ح. (۱۳۹۵). تحلیل اثرات امنیت شغلی بر سندرم فرسودگی شغلی پرستاران. فصل‌نامه مدیریت پرستاری. ۵ (۵)، صص. ۷۱-۷۹.
- طالقانی، س. م. ع.، (۱۳۸۹). تفسیر پرتوی از قرآن. تهران: موسسه مطالعات تاریخ معاصر ایران.
- طباطبایی، س. م. ح. (۱۳۸۲). ترجمه تفسیرالمیزان. ترجمه سید محمدباقر همدانی موسوی. قم: دفتر انتشارات اسلامی.

- فهرستی، ز. (۱۳۸۶). حوزه فقه نکاح و طلاق: بررسی سن بلوغ از دیدگاه فقهی. مجله فقه و مبانی حقوق. ۸، صص. ۱۶۷-۱۹۳.
- قابزلو، ط.، و نادری، ن. (۱۳۹۵). بررسی منشور اخلاقیات سازمانی با بهره‌گیری از کلام امیرمومنان در نهج البلاغه. سومین کنفرانس روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی با رویکرد بین‌المللی، مشهد.
- قائدی، م.، و گلشنی، ع. (۱۳۹۵). روش تحلیل محتوا، از کمی‌گرایی تا کیفی‌گرایی. روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی، ۷ (۲۳)، صص. ۵۷-۸۲.
- قرائتی، م. (۱۳۸۸). تفسیر نور. تهران: مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن.
- قرائتی، م. (۱۳۹۴). سیصد نکته در مدیریت اسلامی براساس تفسیر نور. قم: مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن.
- قربانی‌زاده، و.، شریف‌زاده، ف.، حسین‌پور، د.، مروج، م.، (۱۳۹۶). ارائه الگوی خط‌مشی‌گذاری سازمان‌های فرهنگی (مورد مطالعه: کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان). سیاست‌گذاری عمومی. ۳ (۳)، صص. ۶۱-۷۸.
- قلی‌پور، ر. ا. (۱۳۹۲). چالش‌های نظام اداری: بررسی موردی ایران. تهران: دانشگاه تهران.
- قنبری، م.، باقری باغان، ف.، و تیمورزاده، و. (۱۳۹۳). رابطه بین اخلاق سازمانی با نهادینه‌سازی رفتار شهروندی سازمانی. آینده‌پژوهی مدیریت، ۲۵ (۱۰۰)، صص. ۱۱۵-۱۲۴.
- کاشانی، ف. (۱۳۷۹). راه روشن: ترجمه المحجبه البیضاء فی تهذیب الحیاء. ترجمه: محمدصادق عارف. مشهد: بنیاد پژوهش‌های اسلامی.
- کاظمی، ع.، کنجکاو منفرد، ا.، محمودمیمند، م.، و کنجکاو منفرد، ع. (۱۳۹۳). واکاوی عوامل مؤثر بر اخلاق سازمانی با استفاده از مدل‌یابی معادله ساختاری. فرایند مدیریت و توسعه. ۲۷ (۴)، صص. ۴۷-۶۶.
- کلینی، م. ی. (۱۳۶۵). الکافی. تهران: دار الکتب الاسلامیه.
- کهنوجی، م.، کامیاب، ح.، (۱۳۹۸). تربیت عملی مؤمنان در سوره مانده (مطالعه موردی آیات یا ایهاالذین آمنوا...). فصل‌نامه بصیرت و تربیت اسلامی. ۱۶ (۵۱)، ۸۱-۱۰۵.
- گل‌افشانی، ن. (۱۳۸۷). مفهوم اعتبار (پایایی) و روایی در تحقیق کیفی. مترجم محمدرضا خسروی. نگرش راهبردی. ۹۳ و ۹۴، صص. ۱۷۱-۱۸۴.
- عابدی جعفری، ح.، تسلیمی، م.، فقیهی، ا.، و شیخ‌زاده، م. (۱۳۹۰). تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی. اندیشه مدیریت راهبردی، ۵ (۲)، صص. ۱۵۱-۱۹۸.
- عباس‌پور، ع.، رحیمیان، ح.، غیثائی ندوشن، س.، و نرگسیان، ج. (۱۳۹۷). ارائه مدل انتخاب کارکنان مستعد در سازمان‌های دولتی. مدیریت دولتی (دانش مدیریت). ۱۰ (۴)، صص. ۶۰۵-۶۲۸.
- عطاران طوسی، ع. (۱۳۹۰). نقش و حقوق کارکنان در سازمان‌ها از دیدگاه امام علی (ع). قم: مؤسسه بوستان کتاب.

- غلامی، ع. (۱۳۸۸). اخلاق سازمانی: مشکلات، موانع و راه‌کارها. توسعه انسانی پلیس، ۲۵ (۶)، صص. ۶۵-۸۵.
- محمدپور، ا. (۱۳۸۹). ارزیابی کیفیت در تحقیق کیفی: اصول و راهبردهای اعتباریابی و تعمیم‌پذیری. علوم اجتماعی. ۴۸. صص. ۷۳-۱۰۶.
- محمدی، ا.، حجازی‌فر، س.، قاسمی‌نژاد، ی. (۱۳۹۵). باورهای مؤثر در هدایت و کنترل رفتارهای سازمانی از دیدگاه آیات منتخب قرآن کریم. فصل‌نامه مدیریت اسلامی. ۲۴ (۱)، ۱۳۱-۱۵۸.
- مشایخی، م. (۱۳۹۰). مبانی اخلاق کار از دیدگاه امام علی علیه‌السلام مدیریت اسلامی، مدیریت اسلامی. ۱ (۱۹)، صص. ۳۷-۶۶.
- مقیمی، س. (۱۳۸۷). اخلاق سازمانی؛ جوهره فرهنگ سازمانی کارآمد. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۶ (۱۷)، صص. ۶۳-۸۷.
- مکارم شیرازی، ن. (۱۳۸۰). تفسیر نمونه. تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- میریان، ف.، صمدانیان، م. (۱۳۸۸). هنجارهای اجتماعی از دیدگاه نهج‌البلاغه. علوم قرآن و حدیث. ۳ (۸۲)، صص. ۱۲۷-۱۵۸.
- نیک‌پور، ا.، منظری توکلی، ع.، پورکیانی، م.، سلاجقه، س.، و عرب‌پور، ع. (۱۳۹۵). رابطه پایبندی کارکنان به معیارهای اخلاقی با فساد اداری و ارائه الگو. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۱ (۳)، صص. ۸۷-۶۶.
- وانانی، ا.، نیکراهان، ل.، صدوقی، م. (۱۳۹۸). اثربخشی آموزش «قدرشناسی مبتنی بر قرآن» و زمان‌بندی آن بر «شادی»، «رضایت از زندگی» و «امید» دانش‌آموزان. مطالعات اسلام و روانشناسی. ۱۳ (۲۴). صص. ۱۱۷-۱۴۴.

لاتین

- Briker, R., Walter, F., & Cole, M. S. (2020). The consequences of (not) seeing eye-to-eye about the past: The role of supervisor–team fit in past temporal focus for supervisors' leadership behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 41(3), 244-262.
- Chabon, S. (2011). Ethics at work: issues and insights across employment settings. *Semin Speech Lang*, 32(4), 277-278.
- Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G. and Liang, X. (2020), The impact of organizational support on employee performance, *Employee Relations*, Vol. 42 No. 1, pp. 166-179.
- Cooper, T. L. (2004). Big questions in administrative ethics: A need for focused, collaborative effort. *Public administration review*, 64(4), PP. 395-407.
- Graf Lambsdorff, J. (2005): Determining trends for perceived levels of corruption, *Passauer Diskussionspapiere - Volkswirtschaftliche Reihe*, No. V-38-05 Universität Passau, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Passau.
- House, D., & Raja, M. K. (2020). **Phishing: message appraisal and the exploration of fear and self-confidence**. *Behaviour & Information Technology*, 39(11), 1204-1224.
- Hur, H., (2019). Job security matters: A systematic review and met analysis of the relationship between job security and work attitudes. *Journal of Management & Organization*. pp.1-31.

- Hsieh, H.-F., & Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. **Qualitative health research**, 15(9), PP. 1277-1288.
- Jeon, H. S., (2013). **The Influence of organizational ethics on job attitudes and government performance**. PhD. Thesis on Philosophy, Faculty of the USc graduate school University of Southern California. 143 pages.
- Lagerwaard, P. (2020). **Flattening the international: producing financial intelligence through a platform**. *Critical Studies on Security*, 1-15.
- Lefkofridi, Z., & Nezi, R. (2020). Responsibility versus responsiveness... to whom? A theory of party behavior. **Party Politics**, 26(3), 334-346.
- Önalın, O., & Gürsoy, E. (2020). EFL Teachers' Demands and Preferences on In-Service Training in Turkey. **International Online Journal of Education and Teaching**, 7(3), 945-958.
- Osen, F., (2018). On the intermediary effect of organizational policy: The effect of perceived ethical climate on corruption behavior of teachers. **Journal of Education and Training Studies**. 6(8).pp. 52-65.
- Pathardikar, A. D., Sahu, S., & Jaiswal, N. K. (2016). Assessing organizational ethics and career satisfaction through career commitment. **South Asian Journal of Global Business Research**, 5(1), PP. 104-124.
- Sims, R. R. (1991). The institutionalization of organizational ethics. **Journal of business ethics**, 10(7), PP. 493-506.
- Trinkner, R., Rodrigues, H., Piccirillo, D., Gifford, F. E., & Gomes, A. M. M. (2020). Legal socialisation in Brazil: examining the generalisability of the procedural justice model. **International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice**, 44(1-2), 7-27.
- White, L. P., & Lam, L. W. (2000). A proposed infrastructural model for the establishment of organizational ethical systems. **Journal of business ethics**, 28(1), PP. 35-42.



التخطيط و تبين اسلوب أخلاقيات التنظيمى من منظور القرآن الكريم(دراسة آيات ستة سور: المائدة، اليوسف، النور، الاسراء، الاحزاب، الحجرات)

* هاجر المعامى

** بيجن العبداهى

*** سعيد الجعفرى نيا

*** سيد محمد حسين الموسوى بور

اليوم ، ترتبط حياة الإنسان بمجموعة متنوعة من المنظمات.تحقق الراحة والرفاهية فى الحياة مشروط على حسن سير عمل المنظمات. ومن أهم الموانع التى تحول دون تحقيق ذلك ، تنمية الفساد المتزايد التنظيمى. باليقين ، يمكن أن يساعد إنشاء منظمة أخلاقية فى حل هذه المشكلة، مساعدة عظيمة. نظراً لأن أحد الأهداف الرئيسية لبعثة نبي الإسلام (صلى الله عليه وآله وسلم) هو استكمال مكارم الأخلاق بين الأمة و هناك يوجد الآيات العديدة ذات مضامين أخلاقية ، فقد اردنا أن نخطط نمودجا أخلاقيا تنظيميا يعتمد على آيات منتخبة من القرآن الكريم. أجريت هذه الدراسة بطريقة البحث الكيفى من قسم تحليل المحتوى الاستقرائى لآيات ستة سور من القرآن: المائدة و اليوسف و النور و الإسراء و الاحزاب و الحجرات. تُظهر نتائج الدراسة التركيز على الخصائص الفردية (الاستقامة والشجاعة و التدبير) والمعروفات الاجتماعية (التشاور والتقدير) و السياسة التنظيمية (التعليم و الدعم التنظيمى و اجراء العدالة و التخطيط و التمحوور على الجدارة و الاشراف) يمكن أن يكون موجبا لآثار ايجابية فردية (البلوغ الاقتصادى ، المسؤولية ، التقوى ، الاعتماد على النفس) والآثار الاجتماعية (الارتباط الصحيح ، التعاون والتعامل ، الأمن). و بالتالى ، فإن الاهتمام بفئات هذا النموذج يمكن أن يكون له تأثير إيجابى على تقليل الفساد التنظيمى فى المنظمات. يُقترح على الباحثين المهتمين فى هذا المجال تطبيق هذا النموذج فى المنظمات و تقييم نتائج تنفيذه بالطرق الكمية.

المفردات الرئيسية: الأخلاق التنظيمى ، الإدارة الإسلامية ، القرآن الكريم ، تحليل المحتوى الكيفى ، نموذج.

* طالبة دكتوراه فى إدارة السلوك التنظيمى، كلية الإدارة، جامعة الخوارزمى، طهران.

** أستاذ، الإدارة و التخطيط التعليمية، قسم الإدارة التعليمية، كلية الإدارة، جامعة الخوارزمى، طهران، إيران.

*** أستاذ، مشارك فى إدارة المنايع الانسانية، قسم المنايع الانسانية و التجارة و الاشتغال، كلية الإدارة، جامعة الخوارزمى،

طهران، إيران.

**** أستاذ، مساعد فى الفلسفة البحتة، قسم المعارف الإسلامية، كلية العلوم الادبية والعلوم الإنسانية، جامعة الخوارزمى،

طهران، إيران.

Designing and Explaining the Model of Organizational Ethics based on the Holy Quran Perspective (Scrutiny of Verses of Six Surah Maeda, Yusuf, Noor, Esra, Ahzab, and Hojorat)

Hajar Moammaee *

Bijan Abdollahi **

Saeed Jafarinia ***

Seyyed Mohammad Hossein Mousavipour ****

Abstract

Today, human life is tied to a variety of organizations. Achieving comfort and well-being in life depends on the proper functioning of organizations. One of the main obstacles to achieving this is the growing administrative Corruption. Certainly, the creation of an ethical organization can be of great help in resolving this problem. Since one of the main goals of the mission of the Prophet of Islam is to complete the virtues of morality among the people and there are many verses with moral themes, we decided to design a model of organizational ethics based on selected verses of the Holy Quran. This study was conducted by qualitative research method of inductive content analysis on the verses of six surahs of Maeda, Yusuf, Noor, Esra, Ahzab, and Hojorat. The results of the study show a focus on individual characteristics (sustainability, courage and resourcefulness), social norms (consultation, appreciation), and organizational policy (training, organizational support, justice, planning, meritocracy, Supervision) can have positive personal (economic maturity, responsibility, piety, self-reliance) and social (proper companionship, cooperation and interaction, security) effects. Thus, paying attention to the categories of this model can reduce corruption in organizations. Researchers interested in this field are suggested to implement the designed model in organizations and evaluate the results of its implementation by quantitative methods.

Keywords: *Organizational ethics, Islamic management, The Holy Quran, Qualitative content analysis, Pattern.*

* PH.D Candidate in Organizational Behavioral Management, Colege of Management,

** Full Professor, Department of Educational Lesson Planning, Kharazmi University, Tehran, Iran.

*** Associate Professor, Department of Human Resources Management, College of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran.

**** Assistant Professor, Department of Islamic Sciences, College of Humanities, Kharazmi University, Tehran, Iran.