

Enhancement of Intangible (Immaterial) Assets in Formal and Informal Institutions by Virtue Enrichment of Human Capital

Maryam Khosravi¹, Mahmood Yahyazadehfar², David Ahlstrom³, Mohsen Alizadeh Sani⁴

Submitted:

2021/4/22

Accepted:

2021/7/5

Keywords:

Individual Authenticity, Moral Justice, Formal and Informal Institutions, Professional Ethics, Economic Justice.

Abstract: Nowadays, human capital is considered as the most important asset for the development of institutions, organizations and firms. Researchers have found that enhancement of individual authenticity is the base for social improvement of spontaneous innovation, founding significant cultural progress and consequently influential industry, entrepreneurship and economy. Strengthening of human capital is obtained when individuals get enhanced spiritually. Indeed, virtue and moral ethics of the authentic individual is the most important factor for the emergence of idea novelty and pragmatic potentials of innovative forces. Applied approach to the authenticity of the creative individuals and ethics create competitive advantages in the institution, because it reduces moral vices and ensures the health of the administrative apparatus. In this article, we discuss (descriptively and interpretively) how an authentic individual, in the bed of institutions and by playing a role in the implementation of top-down and bottom-up policies, can express his innovative talents in order to achieve major progress. Also, the role of formal institutions in serving, setting disciplines and providing a healthy supportive environment for the activities of the authentic individual as well as the role of informal institutions as facilitators of participation of lower level actors has been described. In the end, it is concluded that innovation, meritocracy, livelihood prosperity and economic justice can prevail through enhancing virtue enrichment of individuals.

DOI: 10.30470/phm.2021.525232.1962

Homepage: phm.znu.ac.ir

1. PhD Management Department, Faculty of Economics and Administrative Sciences, University of Mazandaran, (**Corresponding author**), Aclassylady2010@gmail.com

2. Professor, Management Department, Faculty of Economics and Administrative Sciences, University of Mazandaran, myahyafar@gmail.com.

3. Professor, Department of Management at The Chinese University of Hong Kong, ahlstrom@baf.cuhk.edu.hk.

4. Assistant Professor, Management Department, Faculty of Economics and Administrative Sciences, University of Mazandaran, alizadehsani@umz.ac.ir.

Introduction: The notions of “individual authenticity” and “enrichment” have been highlighted in recent theoretical literature with an emphasis on the interpretation of idea novelty and the individuals’ inner talent. Heidegger has repeatedly used the word authenticity in his most important work, *Being and Time* (Heidegger, 1962: 48). In other words, everything original must have a definite source and origin in the sense of authenticity with personal identity. Therefore, existence is not a contractual matter (Mosleh, 1391: Firth Mashahad). In one study, a simple and extensive review of more than 109 articles from the world’s leading and most prestigious journals over a two-decade period points to the individual authenticity and the role of human capital as the most important asset for the development of institutions, organizations and firms (Marvel et-al, 2016: 600). Innovative human capital plays an essential role for developing the immaterial asset. The value of the

authenticity of human existence has effectiveness in various institutional sectors. Theoretical basics of self-fulfilling and innovativeness of human capital define policies, and in this research individual authenticity has been introduced as one of the important pillars for inner enrichment and stable social living either in collective or in individual status. Paying attention to individuality, elevating the morality of the authentic person, and strengthening innovativeness in human capital must enter the discourse of the agenda, the design, and the implementation of policies. Each individual’s unique idea is intangible and non-competitive asset that manifest in transcendent inner richness (Jones, 2019: 860). This, in turn, illustrates the relationship between values and the vision of justice and ethics in the institutions that should facilitate the process of human capital innovation by preventing non-ethical moves and anarchism, yet preserving freedom for talent flourishing. The authenticity of each individual is important. By

strengthening and innovating the human capital and paying attention to novel ideas, as to creating everything that is different from the past, inner richness of authenticity will be created. Social scholars look for finding philosophical aspects offering a brief overview of theories, to explain how to improve authentic individuals, both individually and also in the background of social contexts like informal institutions. This research expands on moral richness of the authentic individuals due to the fact that a certain type of moral behavior flourishes the spirit of the individual, which is called creation and morality (Tavalaee, 2010: 46). Consideration of individual authenticity rather than that of the society complements McCloskey's notion of "the great enrichment" (McCloskey, 2018:15). Human capital is a relatively new issue that has emerged as one of the most influential and complex debates in recent decades, to determine the effective factors on creating and strengthening ethical values

that generates innovation in human resources.

Methodology: Interpretive analysis and hermeneutic cycle are conducted to categorize results, in order to descriptively and interpretively conceptualizing facts about the main research question which is enlightening about how to promote virtue enrichment in authentic individuals.

Findings: Results found from accentuating on authenticity of individuals open doors to realize how ethical values build inner richness in human capital. Also, the interpretation suggests that innovative human capital grows from micro toward macro levels. In order to illustrate bigger picture of attaining virtue enrichment via each individual's inner ethics and justice, the importance of institutions has been interpreted as well and it is indicated that emphasizing on individual authenticity and valuing the ethical pragmatism lead to justice economy. Found interpreted aspects are for policy

makers to pragmatically expand these theoretical knowledge about improving human capital as the most precious immaterial asset. Findings show that the value of each individual and its authenticity in contact with institutions can make societies move forward. Indeed the best probable meaningful correlation between innovate human capital and formal and informal institutions is addressed in this research with the participation of each authentic individual. Moral policies can make wealth creation, social welfare, and justice in economy, pursuing logistic issues of interdependence and interconnections between self-love, ethics, social morality and the great enrichment. Also findings prove that the stems of idea novelty and freedom starts in lower levels of institutions (both formal and informal) which in turn plays a significant role in shaping authenticity of individuals. Ideas are the major factor to build up nonrivalry, and endogenous growth. Based on finding, moral aspects flourish novelty of ideas; therefore, each

individual's exclusive authenticity must be regarded as crucial, before considering the institutional effectiveness.

Discussion and Conclusion:

This research fundamentally interpreted the inner richness due to enrichment of innovative human capital which is building up by focusing on the individual authenticity and ethical aspects that generates novelty of ideas and the great enrichment (McCloskey, 2017: 435). Much existing research on the ethics philosophy relies on historical records to explain wider range of moral activities on values of human capital, but this will not satisfy the modern world. What is needed for a fuller understanding of the recent history of great enrichment, is a more human-centered approach that can take account for nonmaterial values and beliefs and the impact on human capital with respect to inner richness. Formal (Greif, & Mokyr, 2016: 1) and informal (McCloskey, 2016: 63) institutional are functioning on linking the bottom up approach

of innovative human capital to the top down formal approaches. Bottom-up policies could value virtue, dignity and justice between authentic individuals, but these policies will be implemented only by encouraging each individual to make use of his/her inner richness under moral culture. Thus it is important to focus on authentic individuals as key in encouraging ethical enrichment, innovation and spreading values. Ethical manner of authentic individuals finally prevents corruption. Future research could investigate the interpretation on ethical moves by authentic individuals and the philosophy of how authentic individuals contribute to ethical enrichment.

References:

- Abrishami, H., & Padash, H., & Ahmadi Hadid, B. (1391 SH). *Mabānī va Osūl-e Eghtesād-e Akhlaghi*. Nashr-e Noor-e Elm.
- Pourdaryani, A., & Moghimi, S. M. (1385 SH) *Mabānī Kārāfarinī*. Enteshārāt-e Daneshgāh-e Tehran.
- Azadani, Z., & Beheshti, S. M. R. (2018). Existential and Transcendental Freedom in Heidegger's thought. *Wisdom And Philosophy*, 14 (53): 7-24.
- Arghadeh, F., Ghasemzadeh, A., & Zavar, T. (2020). The Role of Ethics, Professionalism & Organizational Identity of Faculty Members on Their Individual Accountability. *Ethics in Science and Technology*, 15 (3) :83-90
- Asadi, M., & Musavi Mehr, M. (2010). The "Nature of Technology" in Heidegger's Philosophy. *Wisdom And Philosophy*, 4 (21): 49-69.
- Badakhshan, N. (2005). Faith and Moral Virtues. *Journal of Religious Thought*, 5 (14): 1-22.
- Peik Herfeh, Sh. (2017). The Challenges of "Liberty" in the Enquires of "Mill" & "Feinberg". *Philosophical Meditations*, 7 (19). 107-142.
- Tavalae, R. (2010). Factors Influencing the Ethical Conduct of Personnel in Organization. *Journal of Police Organizational Development*, 6 (25): 45-64.
- Jafari Langroodi, M. (1371 SH). *Moghadame-ye Oomomi Elm-e Hoghūgh*. Tehran: Enteshārāt-e Ghanj-e Dānesh.
- Hesamifar, A. (2018). The Religious Ethics in Motahhari's Thought. *Pazhuheshha-ye Elm va Din*, 9 (1): 77-97.
- Khani, D., Legziyan, M., Shirazi, A., & pooya, A. (2020). Representation of Ethical Malfunctions of Intrapersonal Communication Effective on Development of Organizational Talents. *Ethics in Science and Technology*, 15 (1): 47-55.
- Khodami, S., & Golpayegani, A. (2021). Relationship between Code of Ethics and Organizational Sustainability

- Performance: Emphasizing on the Role of Philanthropy. *Ethics in Science and Technology*, 15 (4) :54-61
- Khazaei, Z. (2001). Sartre's Humanism in the Viewpoint of Heidegger. *Journal of Philosophical Theological Research*, 9-10: 125- 147.
 - Dadkhah, M., Baghershahi, A. (2016). The hermeneutic evolution of phenomenology: Heidegger and Ricoeur. *Zehn*, 19 (75): 109-138.
 - Dānāyēefard, H. (1395 SH). *Nezhathāy-e Modiriya'i dar bakhsh-e Dolati, Gozashteh, Hāl va Ayāandeh* (2th volume). Tehran: Enteshārāt-e Samt.
 - Delshad Tehrani, M. (1387 SH). *Sirey-e Nabavi: Daftar-e sevom* (*Sir-e Modiriya'i*). Tehran: Enteshārāt-e Daryā.
 - Sobhani, H., Ehghaghi, M., & Naderi, I. (2013). Entrepreneurship from the Perspective of Monotheistic Religions with Emphasis on the Islamic Economic System. *Journal of Entrepreneurship Development*, 5 (4): 7-25.
 - Sobhani H, Bayat S. Comparing the Effects of Improving Institutions on per Capita Income in Oil-Exporting and Industrial Countries. *JPBUD*. 2014; 19 (1):151-178.
 - Sobhani, H., & Bayat, S. (2014). Investigating the Relation between Improving Democracy and Per Capita Income in Oil-Exporting and Industrial Countries. *Majlis & Rahbord*, 21 (79):67-94.
 - Sobhani, H., & Nagibi Habibian, M. (2012). Risk and Benefit of Sukuk al-Manfa'ah. *Iranian Journal of Economic Research*, 17 (52): 115-141.
 - Seyyed Nejd, S. R., & Nasrabādi, A. (2015). Analyzing the ethical roots of lawlessness in managers and employees from the perspective of Islam. *MA'RIFAT*, 26 (239): 73-86.
 - Shamsi, A., Ghamarani, A., Samadi, M., & Ahmadzadeh, M. (2012). The Study of the Validity and Reliability of the Authentic Personality scale. *Psychological Methods and Models*, 2 (8): 89-100.
 - Derakhshan, R., NajabBagy, R., Daneshfard, K., & Pilevary, N. (2018). Pathology of Good Governance Components Accountability and Justice and Fairness. *Ethical Research*, 8 (30): 89-104.
 - Tabātabāyī, M. H. (1353 SH). *Osūl-e Ravesh-e Realism*, Maghal-e Sheshom, Edrākāt-e Etebārī.
 - Tabātabāyī, M. H. Saādātparvar, A. (1384 SH). *Raz-e Del: Sharhī bar Golshan-e Raz Sheykh Mahmood Shabestari: Taghrir-e Bayanat-e Shafahī Seyyed Mohammad Hossein Tabātabāyī*. Tehran: Nashr-e Ehyā Ketāb.
 - Taiebnia A, & Nikoonesbati A. Institutions and Economic Growth. *JPBUD*. 2013; 18 (1): 109-132.
 - Abdolkarimi, B. (2005). Heidegger on 'Truth and Freedom'. *Existence and Knowledge*, 0 (9): 15-26.
 - Yazdi, A. A., Mirzaei, M. (2018). Thinking about Death and the Meaning of Life in Heidegger. *Philosophy of Religion*, 15(1): 25-49.
 - Elmi, Gh. (2010). Religious Sphere in Martin Heidegger's Thought. *Journal of*

- Philosophical Theoretical Research*, 11 (2): 35-55.
- Alavi, S. Z., Hamzeh Nejad, M., & Jalaliyan, N. (1397 SH). *Arman Shahr-e Fārābī Bayaye Shahrhaye Pishro dar Keshvarhay-e Eslami*. International Conference of Leading Contemporary Architecture and Urban Planning in Islamic Countries. Mashhad, Iran.
 - Enayat, H. (1390 SH), *Siyāsāt*. Tehran: Nashr-e Elmi va Fargangi.
 - Farashiani, H., Javarehshkian, A., Haghi, A., & Hosseini, S., M. (2020). The relationship between science and knowledge with moral virtues and vices according to Mulla Sadra *Pazhuheshhaye Elm va Din*. 11 (1). 125-143.
 - Farhadi Nejad, M., & Khervati, M. (2021). Phenomenological Analysis of Unethical Behaviors in the Organization. *Ethics in Science and Technology*. 15 (4) :96-103.
 - Farhood, D. (2011). Education of Ethics. *Ethics in Science and Technology*, 6 (3): 1-5.
 - Motaghi, E., & Matin Javid, M. (2011). Economic Policymaking in age of Economic Globalization. *Politics Quarterly*, 41 (2): 309-328.
 - Mashhadi Ahamd, M., Motavaselim, M., & Taiebniya, A. (2013). Keynes's Economics and Institutional Economics Philosophical, Theoretical and Practical Similarities. *Journal of Economic Research*, 48 (1): 159-178.
 - Mosleh, J. (1391 SH). *Tarjomeh va Tafsir-e Shavahed al- Robūbiye*, Mohammad ebn-e Ibrahim (Mulla Sadra). Tehran: Enteshārāt-e Soroosh. 6th edition.
 - Mozaffaripour, R., A. (2017). Reconsideration of the Concept of Authenticity in Existential Philosophy by Investigating Kierkegaard and Heidegger's Doctrines. *Ontological Researches*, 6(12): 135-153.
 - Mo'rrefi Mohammadi, A. (2014). Morality, Rationality and the Problem of Order in Economics, *Ma'rifat-e Eghtesad-e Islami*, 5 (15): 105-128.
 - Howlett, M., Ramesh, M., Perl, A. (1394 SH) *Studying Public Policy, Policy Cycles & Policy Sub systems*. Translated by: Monavariyan., M & Golshan., E. Tehran: Mehrabān Nashar.
 - Montesquieu Ch., D. (1396 SH) *The Spirit of the Laws: In addition to an introduction to the Spirit of the Laws (Vol. 1)*, Translated by: Mojtadi, A. Tehran: Amirkabir Publishing House.
 - Mehdizadeh, M., & Tooraj Asl, P. (1398 SH). *Akhlaḡh Herfeī Z āmene Movafaghiyat Sazemānī*. Ardabil: Ilkhānī, 5th edition.
 - Naraghi, A. M. M. (1366 SH). *Jāme Al-Sādat*. Translated by: Mojtabavi, S., J. Tehran: Hekmat. Volume (2).
 - Mooghali, A., Seyedjavadin, S. R., Ahmadi, S. A. A., & Alavi, A. (2013). An Explanatory Model of Islamic Work Ethics and Organizational Citizenship Behavior Due to Job Values, *Journal of Health Information Management*, 10 (2): 1-10.
 - Acemoglu, D., & Robinson, J. A. (2010). The role of institutions in growth and development. *Review of economics and institutions*, 1 (2): 1-33.
 - Denhart, R., & Denhart, J. (2000). New Public Service: Serving rather than Steering, *Public Administration Review*,

- 60 (6): 549-559.
- Feinberg, J. (1984). *Harm to Others*. Oxford: Oxford University Press.
 - Glaeser, E., La -porta, R., Silanes, F., & Shleifer, A. (2004). Do institutions cause growth? *NBER Working Paper*, No 10568.
 - Greif, A., & Mokyr, J. (2016). Cognitive rules, institutions, and economic growth: Douglass North and beyond. *Millennium Economics*, 1-28.
 - Jones, Ch. (2019). Paul Romer: Ideas, Nonrivalry, and Endogenous Growth. *Scandinavian Journal of Economics*, 121(3): 859–883.
 - Langlois, R., N. (2017). Fission, forking and fine tuning. *Journal of Institutional Economics*: 1 -22.
 - Marvel, M., Davis, J. L., & Sproul, C. (2016). Human Capital and Entrepreneurship Research: A Critical Review and Future Directions. *Entrepreneurship: Theory and Practice*. 40 (3): 599-626.
 - McCloskey, D. N. (2016). The humanities are scientific: a reply to the defenses of economic neo-institutionalism. *Journal of Institutional Economics*, 12 (1): 63–78.
 - McCloskey, D, N. (2017). Getting over naïve scientism c. 1950: what Fogel and North got wrong. *Cliometrica (Cliometric Society (Association Francaise de Cliométrie)*, Springel, 12(3), 435-449.
 - McCloskey, D, N. (2018). How Growth Happens: Liberalism, Innovism, and the Great Enrichment. *Economic History Seminar*, Northwestern University, November (1-16).
 - McCloskey, D. N., & Carden, A. (2020). *Leave Me Alone, and I'll Make You Rich*. Chicago: University of Chicago Press.
 - Mondy, R. M., & Noe, R. W. (1987). *Personnel, The management of Human Resource*. Allyn and Bacon. Third Edition.
 - Rodrik, D. (2005). *Growth Strategies*, Handbook of Economic Growth, Volume 1A.
 - Heidegger, M. 1962, *Being and Time*, tr. by J. Macquarrie and E. Robinson, Oxford: Blakwell.

ارتقای دارایی‌های معنوی نهادهای رسمی و غیررسمی با غنای اخلاقی سرمایه انسانی

مریم خسروی^۱، محمود یحیی‌زاده‌فر^۲، دیوید الستروم^۳، محسن علیزاده ثانی^۴

تاریخ دریافت:

۱۴۰۰/۲/۲

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۰/۴/۱۴

واژگان کلیدی:

اصالت فرد، عدالت اخلاقی، نهاد رسمی و غیررسمی، اخلاق حرفه‌ای، اقتصاد عدالت‌گرایانه

چکیده: امروزه از سرمایه انسانی به‌عنوان مهمترین دارایی برای پیشرفت نهادهای سازمان‌ها و شرکت‌ها یاد می‌شود؛ محققان دریافته‌اند توسعه اصالت فردی، زیربنای خودشکوفایی و نوآوری در اجتماع و بنیادگذار پیشرفت‌های چشم‌گیر فرهنگی و بالتبع مترقی‌ساز صنعت، کارآفرینی و اقتصاد است. مهمترین راه تقویت سرمایه انسانی، ارتقاءدهی معنوی به افراد است. در این میان، اخلاق فاضل و نیکوی فرد اصیل، مهمترین عامل بروز و ظهور ایده‌های نوین افراد و به کارگیری عملی این نیروهاست. با توجه به این حقیقت، در پژوهش حاضر، به‌طور توصیفی و تحلیلی بیان می‌شود که چگونه می‌توان با تأکید بر فلسفه فرد با اخلاق به‌عنوان سرمایه‌ای که اصالت از آن اوست، تحولات کلان اجتماعی، سیاسی و اقتصادی ایجاد کرد. توجه کاربردی به اصالت فرد خلاق و اخلاق‌مداری، مزیت‌های رقابتی در نهادهای ایجاد می‌کند، زیرا موجب کم‌رنگ شدن رذایل اخلاقی می‌شود و حتی قبل از قوانین، تضمین سلامت دستگاه اداری و زدودن فساد را حاصل می‌کند. در این میان نهادهای بستر برای ظهور و بروز استعدادها، نوآورانه و نقش‌آفرینی افراد اخلاق‌مدار اصیل در اجرای خط مشی‌های بالا به پایین و پایین به بالا هستند. نقش نهادهای رسمی در خدمت، ایجاد نظم و تهیه بستر سالم حمایتی برای فعالیت فرد اصیل و نهادهای غیررسمی به‌عنوان تسهیل‌گر تمرین اخلاق فاضله و اکرام و مشارکت بازیگران سطوح پایین‌تر بیان شده است که چگونه منجر به بروز نوآوری، فرهنگ شایسته‌سالاری، رفاه معیشتی و اقتصاد عدالت‌گرایانه خواهد شد.

DOI: 10.30470/phm.2021.525232.1962

Homepage: phm.znu.ac.ir

۱. دکتری، گروه مدیریت، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه مازندران (نویسنده مسئول)، Aclassylady2010@gmail.com

۲. استاد گروه مدیریت، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه مازندران، myahyafar@gmail.com

۳. استاد گروه مدیریت، دانشکده کسب کار، دانشگاه هنگ کنگ، ahlstrom@baf.cuhk.edu.hk

۴. استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه مازندران، alizadehsani@umz.ac.ir

مقدمه

ارزشمندی اصالت وجودی انسان، به عنوان نیروی انسانی نوآور و تأثیرگذاری آن در بخش‌های مختلف سازمانی، پایه خط مشی‌های تربیت سرمایه انسانی^۱ خود شکوفا و نوآور است؛ زیرا اصالت، یکی از ارکان مهم زندگی با تعادل و زیسته استوار معرفی شده است. توجه به خویشتن خویش، اعتلای اخلاق فرد اصیل و تقویت سرمایه انسانی نوآور، باید وارد گفتمان دستور کار، طراحی و اجرای خط مشی‌ها شوند. ایده‌های منحصربه‌فرد هر شخص اصیل به مثابه دارایی‌های نامشهود (غیرمادی) و غیررقابتی^۲ است که در غنای متعالی^۳ متجلی و به توسعه جهش‌زا^۴ منجر می‌شود. این مهم، ارتباط بین ارزش‌ها و چشم‌انداز عدالت و اخلاق را در سازمان و نهاد به تصویر می‌کشد؛ همان سازمانی که باید تسهیل‌گر روند نوآوری سرمایه انسانی با جلوگیری از مزاحمت آنارشیسم و حفظ آزادی‌ها باشد. آزادی‌ای که هایدگر در مورد آن گفته: حقیقت در ذات خویش همان آزادی است. از نظر هایدگر، آزادی به معنای

گشودگی آدمی به وجود و وصف آشکارگری او از وجود موجودات است (عبدالکریمی، ۱۳۸۴: ۱۵ و ۲۵). مدیران سازمان، تفسیر اصالت فردی را وقتی ابعاد متفاوت خلاقیت و نوآوری سرمایه انسانی در نهادها، مقدار قابل توجهی از عدم قطعیت، تنش و تعارض را ایجاد می‌کند، درک می‌کنند. مفهوم آزادی با داشتن پیش‌فرض‌های معینی از تعریف انسان و اصالت صورت گرفته است (آزادانی، ۱۳۹۷: ۸). اخلاق فردی، پایه‌گذار اخلاق نهادی عمل‌گرایانه است؛ اینکه چگونه باید مشارکت کرد، چه کاری درست و چه کاری غلط است. انسان اصیل فطرتاً خواستار نیکی و کسب لذت‌های اخلاقی است، اما بیشتر افراد، اسیر رذایل و زشتی‌های اخلاقی می‌شوند (فرهود، ۱۳۹۰: ۱). هر چیزی که در نفس انسان به صورت ملکه درآمده باشد، یک صفت وجودی است و در نتیجه، کمال محسوب می‌شود. رذایل نیز در نفس انسان به صورت ملکه درمی‌آیند، پس آن‌ها هم جزو صفات وجودی او هستند (فراشینی و دیگران، ۱۳۹۹: ۱۲۶).

4. Endogenous Growth.
5. Institution.

1. Human Capital.
2. Non-rivalrous Goods.
3. Great Enrichment.



مناسب را در نفس فرد اصیل قوام می‌بخشد. نفس توسط این صفات، قوی‌تر می‌شود و ایمان نیز متناسب با آن در مرتبه بالاتری قرار می‌گیرد (بدخشان، ۱۳۸۴: ۱۹). مسأله اصلی ارتقای سرمایه معنوی در ابعاد کلان به وسیله خودشکوفایی فرد اصیل است، اما سوال اصلی این جاست که چگونه فرد اصیل می‌تواند با تکیه بر خویشتن خویش، تحول شگرف اجتماعی ایجاد کند؟ فرضیه اصلی این پژوهش بر آن استوار شده که هر فرد اصیل با اتکا بر اخلاق‌مداری، می‌تواند دروازه‌های جدید تحول و نوآوری را بگشاید. با به هم پیوستن فعالیت‌های نوآورانه تک تک افراد اصیل که به غنای اخلاقی رسیده، تحولات عظیم در سازمان‌ها ایجاد می‌شود.

۱. اصالت فردی

اصالت و اصیل بودن^۱ به معنای کلماتی مانند اعتبار و درستی و سندیت نیز است. اولین معنی از واژه اصیل، مترادف واژه اصلی یا «نسخه اولیه»^۲ است که به معنای بودن پیوسته با موجودیتی تاریخی است؛ اما در لغت به معنای نجابت و شرافت، اصیل بودن، اصلی شدن و دارایی و نیز در

به‌رغم تأکید بزرگان دین، هنوز جوامع ما اخلاق‌مدار نیستند (حسامی‌فر، ۱۳۹۷: ۷۸). این پرسش که فرد اصیل چگونه بهترین کارکرد را از استعداد و قوه خود به مرحله عمل بکشاند و با رویکردی نوآورانه با بهترین خودشکوفایی به پایان عمر و مرگ برسد، چالشی جدی و اساسی است که پاسخ یا عدم پاسخ به آن، تمام زندگی انسان، اندیشه، اعمال و اعتقادات، کنش و واکنش‌های او را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ چه بسا پاسخ ایجابی یا سلبی، ایمانی یا الحادی که به این سوال بشر داده می‌شود، مدار زندگی او را از نقطه‌ای به نقطه کاملاً متفاوت و گاه متضاد تغییر می‌دهد (عسکری و میرزایی، ۱۳۹۷: ۲۶). آموزش مهارت‌های زندگی و فضایل اخلاقی برای تغییر ساحت اخلاق‌مداری و ماهیت دغدغه‌های افراد اصیل برای رسیدن به سعادت فردی و رفاه اجتماعی، امری بسیار ضروری است (فرهود، ۱۳۹۰: ۳). این رشد و بالندگی فکری و اخلاقی با توجه فرد اصیل به باطن نوآور و ایده‌های منحصربه‌فرد خویش محقق می‌شود؛ پس از تحقق، در مبادی خود تأثیر می‌گذارد و به تدریج، تکرار آن‌ها صفات روحی و اخلاقی

است. هایدگر اصالت را بر پایه مبانی فلسفی خود، یعنی **دازاین**^۳ تفسیر می کند (خزاعی، ۱۳۸۰: ۱۲۵) واژه دازاین به معنی در آن جا بودن، معادل مشخص انگلیسی یا فارسی ندارد. هایدگر از آن در توصیف ویژگی ها و شرایط اصالت بهره می برد. بی اصالتی یا غیراصیل بودن از نظر او هنگامی رخ می دهد که فرد، خود را ندارد و خود را نادیده می انگارد. با خود چنان رفتار می کند که گویی دقیقاً یکی دیگر از باشنده های آماده و در دست است. خود را با دیگران قیاس می کند و پیوسته دل مشغول این است که آیا به اندازه دیگران زیبا یا باهوش است یا خیر؟ (مظفری پور، ۱۳۹۶: ۱۳۶). ذات حقیقی اشیاء همان بهره آن ها از هستی است و هستی ذاتی نیست که یک موجود دیگر بخواهد به آن هستی بدهد. وجود، سزاوارترین چیز به تحقق در خارج است، زیرا ماسوای وجود (یعنی ماهیت)، به سبب وجود متحقق و موجود در اعیان و اذهان می شود، پس اوست که به وسیله او هر صاحب حقیقتی به حقیقت خویش می رسد (بدین معنی که حقیقت هر چیزی عین وجود آن چیز است). پس وجود،

معنای فلسفی در خارج تحقق یافتن، خارجیت و در خارج بودن است. از مفاهیمی که در مورد این واژه به کار رفته به این صورت است: حقیقت بودن چیزی که اصل نامیده می شود و دیگری تابع آن محسوب می شود (طباطبایی، ۱۳۵۳: ۹۴-۱۳۹). چیزی اصیل است که از همان منبعی که ادعا می شود سرچشمه گرفته باشد. به عبارت دیگر، هر چیز اصیل باید دارای منبع و سرچشمه مشخص و معینی باشد در معنی اصالت با هویت شخصی. اصیل باید به معنای درستکار و صادق، بی ریا و ثابت قدم و سازگار باشد، یعنی بین «آنچه هست» و «آنچه ادعا می کند هست» هم گرایی وجود داشته باشد. اصالت یک تعلق و وابستگی و وظیفه مشخص است که با فرو رفتن در داخل جامعه و دولت معنی پیدا می کند. اصالت منطبق بر فردیت است و اصالت اگزیستانسی، آزادی و مسئولیت نهایی فرد را برای انتخاب نحوه زندگی در جهان به رسمیت می شناسد. رویکرد هایدگر^۲ به اصالت، رویکردی جدید است. او واژه اصالت را بارها در مهمترین اثر خود یعنی بودن و زمان (Heidegger, 1962: 48) آورده

3. Dasein

1. Existentialism
2. Heidegger



حفظ و تداوم رشد را فراهم کند (1987).

Mondy & Noe)

۱-۱. نازگی ایده^۱ فرد اصیل (دیدگاه مک کلاوسکی^۲ و رومر^۳)

مک کلاوسکی، غنای متعالی را در اصل، محصول نیروی فکری و نوآوری نیروی انسانی می‌داند. از نظر او، آزادی‌های مدنی و بستر سازی لیبرالی، بروز خلاقیت فرد اصیل را میسر ساخته و غنای متعالی را تحقق می‌بخشد. به نظر کلاوسکی اکرام و دادن آزادی عمل به فرد اصیل، نوآوری را زیاد و آسایش زندگی را بیشتر می‌کند و بعد با زندگی آسوده‌تر، پیشرفت باطنی افراد هم ارتقا می‌یابد. حفظ غنای متعالی، بهترین امید برای آینده‌ای مرفه در سطح جهانی معرفی شده است، زیرا نهادها به تنهایی کافی نیستند، بلکه بازارهایی که با آزادی، عزت و برابری و رویکردی متعادل با فضایل ایمان، امید، عشق، شجاعت، عدالت، اعتدال و تدبیر نوآوران اداره می‌شوند، کارسازند (کاردن^۴ و مک کلاوسکی، ۲۰۱۸: ۵). فضای فکری و بلاغی، فرد اصیل را غنی نمی‌کند بلکه

امری اعتباری نیست (مصلح، ۱۳۹۱، مشهد اول). مارول (600): Marvel et-al, (2016) در یک تحقیق، مروری بسیط و گسترده که بر بیش از ۱۰۹ مقاله از مجلات پیشرو و معتبر جهان در بازه دو دهه انجام داده، به اصالت فردی در سرمایه انسانی اشاره می‌کند. او می‌گوید که چگونه تحقیقات آینده کارآفرینی ملزم به در نظر گرفتن نقش پررنگ و مهم تقویت خلاقیت و نوآوری و توسعه اجتماعی و اقتصادی با تکیه به اصالت فردی خواهد شد. پس درک اصالت فردی و توانایی هدایت و تقویت سرمایه ارزشمند انسانی با تکیه بر اصیل بودن فرد، یکی از وظایف مهم خط مشی گذاران است تا به هر فرد، بها و ارزش دهند و برای تحقق خلاقیت و نوآوری در هر شخص به‌عنوان جزء کوچک سرمایه انسانی، سیاست‌های مربوط را وضع و برای اجرا ارسال کنند. هرچه شرایط محیطی نهادها و اجتماعات پیچیده‌تر و نامعین‌تر باشد، اهمیت توجه به اصالت فردی برای حفظ بقای نهاد مهم‌تر است، زیرا سرمایه انسانی باید موجبات

3. Pual Romer, Economist and policy entrepreneur, Nobel Prize (Endogenous growth theory).
4. Carden.

1. Idea Novelty.
2. Dierdre McCloskey, Economist.

فرهنگی» و «پذیرش اجتماعی» برای رشد عدالت اخلاقی به نحوی که نزد فیلسوفان شرق مرسوم است، اشاره‌ای نمی‌کند. اما پایه‌های این بستر فرهنگی، در باطن افراد نوآوری که عدالت اخلاقی پیدا کرده باشند، بنا نهاده می‌شود. افراد نوآور با شجاعت و حکمت و عفت و عدالت فردی و اجتماعی در شبکه‌های تجاری فعالیت میکنند؛ سپس نهادها شکل می‌گیرند و به تدریج فرهنگ تبادلات اقتصادی را می‌سازند. این پیشرفت جمعی در بازارهای خصوصی و عمومی، اکثریت را منتفع می‌کند. مک کلاوسکی می‌گوید: آزادی عمل و نوآوری فردی^۴ موجب منفعت جمعی، مالی و اجتماعی همه می‌شود. پل مایکل رومر به‌عنوان یکی از بنیان‌گذاران اصلی «تئوری جدید رشد» می‌نویسد: دارایی‌های معنوی، پتانسیل‌های نامحدود و ایده‌های بهتر منحصربه‌فرد و غیررقابتی رشد را در مسیر پیشرفت^۵ میسر می‌سازند (Jones, 2018: 860). پس وجود فرد اصیل، سرمایه‌ای ارزشمند است. نحوه دریافت او از دنیای اطراف خویش، کارکردش را به‌عنوان فرد خلاق یا نوآور،

تغییر به سمت و سوی فضایی که برای آزادی، عزت و برابری فرد اصیل ارزش قائل باشد، سیلی از نوآوری به بیرون روانه می‌کند (McCloskey & Carden, 2018:50). دلیل تغییر و تحول بورژوازی همانا توجه به فرد اصیل است. در نتیجه نوآوری و ایده‌های جدید افراد اصیل، ارتقای رفاه عمومی با توجه به ضرایب اقتصادی، صعودی چشمگیر داشته است (McCloskey & Carden, 2018:50). پس بهترین پاسخ به اقتصاددانان برای سوال‌های مشابه با آدام اسمیت^۱ در آنالیز ماهیت و علت ثروت ملت‌ها، دلایلی چون منابع، حاکمیت قانون یا حرکت به سمت تجارت آزاد نیست، بلکه نوآوری فرد اصیل است؛ زیرا رشد^۲ در واقع پیشرفت‌های^۳ فناورانه است که با تحول در طرز تفکر، نوشتار و گفتار انقلاب بزرگ کارآفرینی و نوآوری رخ داده و منجر به غنای متعالی شده است. نکته مهم‌تر قضیه این است که نوآوری در خلأ انجام نمی‌شود، بلکه بر یک «بستر فرهنگی» و در یک «جو زبانی» رخ می‌دهد. مک کلاوسکی به تحلیل «بستر

4. Individual.
5. Progress.

1. Adam Smith.
2. Growth.
3. Progress.



متأثر می‌کند. هایدگر، هرمنوتیک را از بُعد معرفت‌شناسی به سوی هستی‌شناسی موجودی که هستی او بر فهم استوار شده است، تغییر داد. *دازاین* از این رو که به واسطه فهم وجود دارد، باید تحلیل پدیدارشناختی شود و ساختار وجودی او در نتیجه ساختار وجودی فهم تحلیل شود (بالو، ۱۳۹۷: ۱۲)؛ زیرا مهم‌ترین پرسش هایدگر این است که وجود چیست و به چه معناست؟ موجود بودن و هستی داشتن چه معنایی دارد؟ اما هر موجودی شایستگی تحقیق پیرامون وجود را ندارد، بلکه فقط *دازاین* و «وجود آن‌جا» که وجود خاص انسانی است می‌تواند قلمرویی برای تحقیق درباره معنای وجود باشد (علمی، ۱۳۸۸: ۴۲). فرد اصیل اندیشمند و اخلاق مدار، کنجکاو، خلاق و نوآور است. نگاهی وسیع و ذهنی جستجوگر دارد؛ با اندیشیدن به سؤالات اساسی پدیده‌های ناشناخته جهان هستی در هر پدیده‌ای چیزی نو می‌یابد. اصولاً فرد خلاق و اصیل، سلامت روانی و ادراکی و ابتکاری بیشتری دارد؛ پیچیدگی را به سادگی ترجیح می‌دهد، استقلال رأی، انعطاف-پذیری و تمرکز نیروی ذهنی بر هدف والا دارد و از این رو سرمایه‌ای ارزشمند به

حساب می‌آید.

۱-۱-۱. غنای اخلاقی فرد اصیل نوآور

کمترین مرتبه توانگری عبارت است از داشتن اموالی که مورد نیاز و احتیاج است و بالاتر از آن مراتب بی‌شماری وجود دارد؛ اما گرد آوردن بیشتر اموال دنیا به غنای واقعی منجر نمی‌شود. غنی حریص در کسب و جمع مال و ثروت، سعی و کوشش می‌کند، در نگاه‌داشت آن زحمت می‌کشد و اگر از دستش بدهد ناراحت و اندوهگین می‌شود. شخصی که در کسب و تحصیل ثروت سعی و کوششی نمی‌کند و رنج و زحمتی نمی‌برد، اما اگر ثروتی به دستش رسد، شاد و خوشحال می‌شود و از فقدان آن ناراحت و آزرده می‌شود، چنین فردی هم از حرص و آز خالی نیست، زیرا از دست دادن مال برای او حزن‌آور و غم‌انگیز است (نراقی، ۱۳۶۶: ۱۰۳)؛ اما فرد اصیل و توانگر کسی است که از حصول نوآوری خودجوشانه خوشحال است. نه رنج و زحمتی در به دست آوردن آن می‌کشد و نه بدان چندان رغبت دارد؛ چون غنای ذاتی دارد. وجود و عدم مال برای او مساوی است و حتی عدمش بهتر و محبوب‌تر از وجودش است، زیرا غنی را ذاتی می‌داند، بنابراین همیشه راضی و قانع است. از نظر

فیض کاشانی، اخلاق عبارت است از هیأتی استوار با نفس که اعمال و افعال انسان به سهولت و بدون نیاز به تفکر و اندیشه از آن از صادر می‌شود (مهدی‌زاده و پنجعلی، ۱۳۹۸: ۲۷). استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این نوع رفتار یک ریشهٔ درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن ریشه را خلق و اخلاق می‌نامند (تولایی، ۱۳۸۸: ۴۶). شخصیت^۱ نمایان‌گر ملکات درونی و کاراکتری انسان است که نقش‌های اجتماعی، احساسی و رفتاری هر انسان را از دیگری متمایز می‌کند و در طول حیات تقریباً پایدار است. اما آنچه مهم‌تر از خود شخصیت به نظر می‌رسد، شخصیت اصیل^۲ است. در بسیاری از دیدگاه‌های روان‌شناسی و مشاوره، اصالت یکی از اساسی‌ترین جنبه‌های زندگی سالم در نظر گرفته می‌شود. حُسن و قبح افعال اخلاقی ذاتی است و اگر این‌گونه نبود، فردی پیدا می‌شد و شجاعت دفاع از حق یا صداقت را زیر سؤال می‌برد که تا کنون چنین کسی متولد نشده است. افعال اخلاقی لایتغیرند تا در جامعه همچون خورشیدی تابان و راه درست را به افراد نشان دهند. اینکه اخلاق تابع جامعه و

شرایط و قضاوت افراد آن باشد می‌تواند انحرافی خطرناک باشد و فساد را به دنبال داشته باشد و این با فلسفه و اخلاق مغایر است. کارهای اخلاقی باید دارای ویژگی‌های ذاتی، مبین خوبی و بدی باشند و منفک از جامعه، نقش هدایت‌گر و روشن‌گر راه را داشته باشند. فرد اصیل با اخلاق، صاحب تشخیص و نوآور است و به خوبی راه صحیح را در هر امری با تکیه بر ملکات اخلاقی فاضل تشخیص می‌دهد و در هر کاری بهترین راه حل را ارائه می‌دهد که امروزه راه حل منحصر به فرد^۳ مخصوص به هر فرد^۴ نامیده می‌شود و از نظر ارزش ذاتی، سرمایه‌ای معنوی و باارزش به حساب می‌آید. امروزه فردگرایی با نیت استخراج نوآوری‌های نوین و ایده‌های منحصر به فرد در زمینه‌های مختلف علمی اعم از سیاسی، اقتصادی و اجتماعی مورد تقدیر و توجه قرار گرفته است. در مقابل، فرد غیراصیل دنباله‌رو جمع است، باد به هر سو که بوزد همان سمت می‌رود و اصولاً خلاق و منحصر به فرد نیست. اصیل دیدن فرد از این جهت مهم است که با تقویت و نوآور کردن سرمایهٔ انسانی و توجه و ارجحی به

1. Personality.
2. Authentic Personality.

3. Exclusive.
4. Individual.



«لازم» و «کافی» برای اثبات خلاف آن است (پیک حرفه، ۱۳۹۶: ۱۳۷-۱۳۸). لیبرال‌ها در جامعه مدرن، علاوه بر نقش مشخص دولت، تأکید بر معنا و طبیعت آزادی دارند، به نحوی که از قرن هفدهم تا قرن نوزدهم، از *آدم/اسمیت* گرفته تا *جان استورات*، میل فقدان دخالت دولت را به آزادی معنا می‌کنند؛ به این معنا که هر شخص باید این آزادی را داشته باشد که بتواند ظرفیت‌ها، توانایی و استعدادهای منحصر به فرد خود را بدون این که از طرف دیگران مورد تعرض و یا محدودیت قرار بگیرد، پرورش و توسعه دهد. *جان رالز*^۴ هدف اصلی و عملی «عدالت به مثابه انصاف»^۵ را فراهم کردن بنیان فلسفی و اخلاقی قابل قبول برای نهادهای دموکراتیک و فهم دعاوی آزادی و برابری می‌داند (ابریشمی، ۱۳۹۱: ۱۴۳). *جان رالز*، چگونگی حصول آن در نهادها و دعوی آزادی عادلانه را بیان نکرده است. فرد اصیل به آزادی دیگران احترام می‌گذارد و به آبرو و حیثیت دیگران کوچک‌ترین جسارتی نمی‌کند. فرهنگ آزادی، تعیین‌کننده اصلی ارزش‌ها، ترجیح‌ها و

تازگی ایده‌ها^۱ و «ایجاد هر آنچه که با گذشته تفاوت دارد» پیشرفت و نوآوری ایجاد خواهد شد که برای انسان جدید است.^۲ کارکرد هستی‌شناسی هایدگر، هرمنوتیک و نشان دادن وجود فرد به هنگام پنهان بودن است (دادخواه و باقرشاهی، ۱۳۹۷: ۱۳۴). پس تأکید بر اصالت فرد، روزنه‌هایی را به ایجاد و تقویت نوآوری در سرمایه انسانی می‌گشاید. از آن رو که فرد اصیل، دنباله‌رو اکثریت نیست، بلکه نحوه هستی و بودنش را خود انتخاب می‌کند (مظفری پور، ۱۳۹۶: ۴۳). اصالت، جوهره رفاه و زندگی سالم و به‌عنوان یک ارزش اخلاقی در طول تاریخ مطرح بوده است و مقیاس شخصیت اصیل در بستر اخلاقی افراد تخمین زده می‌شود (شمسی و دیگران، ۱۳۹۰: ۹۰).

۱-۲. لیبرالیزم، بستر ملزوم برای ظهور ایده‌های نو

فینبرگ^۳ به «اصل بر آزادی است» تأکید می‌کند (Feinberg, 1984: 54). این فیلسوف می‌گوید اصل بر آزادی است مگر خلاف آن ثابت شود و «اصل آزار» و در پاره‌ای از موارد «اصل رنجش» دلیل

4. John Bordley Rawls, American moral and political philosopher.
5. Justice as Fairness.

1. Novelty of Ideas.
2. Innovation.
3. Feinberg.

عقاید افراد جوامع است و این تفاوت‌ها نقش اساسی در شکل‌دهی عملکرد اقتصادی دارند. بهبود دموکراسی کمک می‌کند تا مردم در انتخاب سیاست‌گذاران، افرادی را گزینش کنند که برنامه‌های دقیق‌تر و کاربردی‌تری را برای تقویت سیستم تولید و رفع چالش‌های معیشتی ارائه کنند (سبحانی و بیات، ۱۳۹۳: ۸۱).

ماهیت دموکراسی به‌عنوان ابزاری برای محک زدن موفقیت و وضع خط‌مشی‌ها کارساز است، به طوری که تغییر نگاه ابزاری-عقلانی به نوع اداره عمومی و قانون‌گذاری دقیق برای برقراری تساوی متناسب بین تمام شهروندان است. برای مثال، دموکراسی جفرسونی مشخصه‌هایی همچون ارزش اصلی سیاست آمریکا در مردم‌سالاری نمایندگی است و شهروندان وظیفه‌ای اجتماعی دارند تا به دولت کمک کنند و جلوی فساد و به‌خصوص سلطنت و اشرافیت را بگیرند یا آمریکایی‌ها وظیفه گسترش آنچه جفرسون آن را امپراتوری آزادی خوانده است، دارند. اما باید از اتحادهای گرفتارکننده با دیگر کشورها پرهیزند. شارل لوئی دوسکوندن منتسکیو (۱۳۹۶: ۵۳) ذیل بحث «اصول دموکراسی» می‌نویسد: اینکه یک حکومت

مشروطه یا یک حکومت استبدادی خود را حفظ کند و ادامه یابد به درست‌کاری زیادی احتیاج نیست. در رژیم اول، نیروی قانون و در رژیم دوم، حکم و اراده پادشاه، همواره برای حکم دادن آماده هستند و هرچیزی را منظم کرده یا از چیزی جلوگیری می‌کنند. ولی در یک حکومت جمهوری، چیز دیگری هم لازم است و آن عبارت از فضیلت و تقواست. ارسطو حکومت‌ها را از نظر کمیت حاکمان و نیز کیفیت آن‌ها به شش دسته تقسیم می‌کند. او دموکراسی را مطلوب نمی‌داند و آن را بدترین گونه حکومت می‌نامد، چون مظهر حاکمیت طبقه پست جامعه است (عنایت، ۱۳۹۰: ۱۵). هایدگر، مفهوم آزادی را در نسبتی نزدیک با نحوه بودن انسان، یعنی اگزیستانس می‌داند. به همین سبب، می‌توان ایده او را از آزادی در دوره نخست تفکرش، ذیل عنوان آزادی اگزیستانسیال طرح کرد. آن‌چه هایدگر را در جایگاهی متمایز نسبت به متفکران پیش از او قرار می‌دهد، تبیین مسأله آزادی بر مبنای نسبت میان هستی و انسان است. اکنون، آزادی در چارچوب این نسبت مورد بررسی قرار می‌گیرد و نه در قالب بحث اراده آزاد انسان منفرد. هایدگر به جای مفهوم اراده به



اما به سادگی اطاعت و فرمانبرداری نمی‌کند (اسدی و موسوی، ۱۳۸۹: ۶۵). انسان در داخل دایره آزادی خود در جامعه می‌تواند اعمال و رفتار ارادی و اخلاق-محور داشته باشد، نیازهایش را برطرف کند و به خودشکوفایی برسد، یعنی به استعدادهایش پی ببرد و به نحو احسن آن‌ها را شکوفا کند.

۳-۱-۱. تحلیل و بررسی

افراد اصیل، در استعداد و منشأ نوآوری با هم برابر نیستند. از جهات مختلف بر هم برتری دارند و برای انجام کارهای نهادی یکدیگر را مسخر می‌کنند. نیاز به نوآوری یکدیگر، موجب می‌شود که جذب یکدیگر شده و به هم تمکین کنند. اهمیت پایبندی به اخلاق در فرد اصیل از آن‌جا نشأت گرفته که تعاملات سالم نهادی و اجتماعی عافیت‌بخش زندگی مرفه شود. بی‌امانتی، عدم صداقت و نادرستی و مرموز بودن افراد در سازمان‌ها، آفتی است که باعث می‌شود به هنگام رفع احتیاج قلب کنند. اگر این خودخواهی‌ها با اخلاق-مداری تعدیل نشود، اختلاف‌ها، سوءظن و عدم اطمینان به وجود می‌آورد. قدرت نهادها با اخلاق‌مداری افراد اصیل تقویت

مثابه قوه‌ای از قوای انسان که در نسبتی تنگاتنگ با آگاهی سوپزکتیو است، مفهوم توان‌بود را مطرح می‌کند. دازاین پرتاب-شده در جهان که در وهله نخست و غالباً به شیوه روزمرگی با موجودات پیرامونی خود نسبت برقرار می‌کند، تنها با گوش سپردن به ندای وجدانش، می‌تواند خود-اصیلش را به مثابه امکان محض دریابد و آن را به طور مصمم بر عهده گیرد (آزادی و بهشتی، ۱۳۹۷: ۹). توجه به فرد اصیل و دادن آزادی عمل به او برای حفظ کرامت و عزت نفسش، نوآوری و بالتبع ابتکارها و ابداع‌ها را فزونی می‌بخشد. البته فرد اصیل با درک وجود و قدرت و اراده محدود خود، می‌فهمد که آزادی مطلق ندارد و آزادی مطلق محال است. پس برای ظهور نوآوری و استعداد هر انسان باید حد و حدود قانونی جامعه رعایت شود و افراد در روابط نهادی و سازمانی، اسباب و مقدمات مناسب نظام نوآوری را ایجاد کنند. در صورت غفلت و ناشناخته ماندن یا دست‌یازیدن به مقدمات ضعیف و نادرست، قهراً شکست می‌خورد. به تعبیر هایدگر، بشر حقیقتاً فقط آن هنگام آزاد می‌شود که به حریم تقدیر متعلق باشد و همچون کسی باشد که احترام می‌گذارد

می‌شود، زیرا ارزش‌های واحد و نیکویی در تعاملات هم دنبال می‌کنند. اگر افراد اصیل ذیل اخلاق فاضله با هم متحد و هماهنگ باشند، شایسته‌سالاری حاکم شده و مقاومت بیشتری می‌کنند، زیرا برای هر جزء، اثری هست که اگر این اجزاء به هم ضمیمه شوند، یک کل را تشکیل می‌دهند و اثر مجموع، قوی‌تر از جزء است. هر فرد اصیل نوآور در کنار افراد اصیل دیگر، اثری دارد و مجموع آن‌ها به صورت جمعی در تک تک افراد اصیل نیست. پس فردی نیست که بدون نوآوری باشد. تجمیع این نوآوری‌ها ذیل فرهنگ اخلاق فاضله که در آن غریزه استخدام، حسد، محبت افراطی و طغیان‌ها و تجاوزها به حقوق مردم کنترل شده باشد، نهاد را نیرومند می‌کند.

۲. ارتقای نهاد با اخلاق‌مداری فرد اصیل نوآور

آیا ساختار سازمان به عنوان سرمایه فیزیکی در ارتقای اخلاق مؤثر است؟ یا اینکه تغییر بنای اخلاقی در فرد اصیل، تغییر اساسی را به همراه خود می‌آورد؟ در دهه‌های اخیر، نقش سرمایه انسانی نوآور از ارتقای انگیزه و ابتکار و خلاقیت کارکنان در نگاه خرد^۱

فراتر رفته و به دیدگاه‌های کلان^۲ در حوزه‌های بیولوژیکی، اجتماعی، روان‌شناسی، اقتصادی و فرهنگی رسیده است. مک کلاوسکی نظرات کلاسیک فوگل^۳ و نورث^۴ را در تأثیر نهادی به چالش می‌کشد (McCloskey, 2017: 435 & 2016: 63) و در دفاع از ارزش ایده انسانی، نوآوری را در بستر آزادی و اخلاق یک دارایی ارزشمند معنوی و گشایش‌گر رشد می‌داند (McCloskey, 2018:15). وبلن^۵ می‌گوید، هر حرکت متوالی در مسیر پیشرفت، چیزهای تازه، بهبود، اختراع، تعدیل و ابداعات مبتنی بر مهارت، همگی توسط افراد ساخته می‌شوند و از تجربیات و ابتکار عمل فرد اصیل سرچشمه می‌گیرند؛ حرکت‌هایی که بر این پایه شکل می‌گیرند توسط افرادی انجام می‌شوند که در جامعه ریشه دارند و در معرض نظم (دیسپلین) نهادی قرار دارند (مشهدی احمد و دیگران، ۱۳۹۲: ۱۶۶ به نقل از وبلن، ۱۹۶۴: ۱۷۶-۱۷۷). کینز^۶ معتقد است هر یک از افراد جامعه در تلاش

4. North.
5. Veblen.
6. Keynes.

1. Micro.
2. Macro.
3. Fogel.



به اهداف توسعه موفق هستند که به‌طور مداوم هنگام ارائه پیشنهادها سرمایه انسانی به مسائل و نوآوری‌های بومی توجه کنند. او برای عینی‌تر کردن بحث، مشکل سطوح پایین سیاست‌گذاری را بررسی می‌کند (طیب‌نیا و نیکونستی، ۱۳۹۲: ۱۲۸-۱۲۷). نمی‌توان فقط با افزودن چند نهاد خوب به یک کشور، اقتصاد آن را اصلاح کرد. این منطق نظم و روال غالب از بالا به پایین^۳ است که برای کنترل فضای رقابتی لازم است. در زمان کنونی توجه سیاست‌گذاران باید به شکل‌گیری نهادها و رفتارهای عناصر اقتصادی جامعه باشد. هر اقتصاد موفق، در درون مجموعه‌ای از نهادهای تنظیم‌کننده در بازارهای کالا، خدمات، کار، دارایی و سرمایه قرار دارد (سبحانی و بیات، ۱۳۹۲: ۱۵۰). در نبود مجموعه‌ای از قواعد و قوانین پیش‌بینی‌پذیر که از عملکرد مطلوب اقتصادی حمایت می‌کنند، نمی‌توان انتظار داشت که بازارها و دیگر بخش‌های اقتصاد، عملکرد مطلوبی داشته باشند. به همین دلیل به کشورهایی که عملکرد نهادهای آن‌ها نامطلوب است اکیداً توصیه

برای کپی کردن دیگران است که در نهایت به قضاوت مبتنی بر رسوم^۱ در نهادها می‌رسد (مشهدی احمد و دیگران، ۱۳۹۲: ۱۶۴ به نقل از کیتز، ۱۹۳۷: ۲۱۴). دنی رودریک^۲ می‌کوشد برای ارتقای نهادی، توصیه‌های سیاستی در خصوص سیاست‌گذاری با رویکرد نهادی دهد (Rodrik, 2005: 35). رودریک هرچند از توجه به نهادها در سیاست‌گذاری استقبال می‌کند، اما مخالف برخورد دستوری و صدور دستورالعمل در این زمینه یا آنچه وی بنیادگرایی نهادی می‌خواند، است. او در این زمینه می‌نویسد: وقتی با محدودیت روبرو هستیم، تمرکز بیش از حد بر اصلاحات نهادی جامع‌منجر به افق‌های سیاستی بلندپروازانه‌ای می‌شود که دست‌یابی به آن‌ها ناممکن و سدی در برابر شکوفایی فرد اصیل است. ابراز این مسأله به کشورهای فقیر مانند آن است که به آن‌ها بگوئیم تنها راه دست‌یابی به توسعه این است که توسعه یافته شوند! توصیه‌ای که عملاً بی‌فایده است (Acemoglu & Robinson, 2010: 1). به نظر رودریک، کشورهایی در زمینه دست‌یابی

3. Top-Down.

1. Conventional Judgment.
2. Dani Rodrik.

نهادی است که به شکل تاریخی و در یک اجتماع خاص اتفاق می‌افتد. ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی در این ساختار نهادی، متبلور است و مبنایی برای شکل‌گیری اصول و قواعدی است که اخلاق و عقلانیت اجتماعی را می‌سازد. هر کنش اخلاقی و عقلانی که توسط افراد انجام می‌شود، این نهادها و در نتیجه اخلاق و عقلانیت جمعی حاصل از آنها را پیش‌فرض می‌گیرد و نظم اقتصادی را بازتولید می‌کند. بنابراین، نظامی که اسमित آن را به دست نامرئی نسبت می‌دهد، حاصل چنین ساختار نهادی است (معرفی محمدی، ۱۳۹۲: ۱۱۰).

امروزه سازمانها برای نهادینه کردن اخلاق در اعضای سازمانی خود، به تکنیک‌ها و ابزارهای متعددی متوسل شده‌اند. اخلاق کاری، ارزش‌های فردی و جمعی در محیط‌های کار بر نگرش کارکنان برای ایجاد رفتار مطلوب، تأثیر قابل توجهی دارد و با ارزش‌های انسانی و اخلاقی هم‌سو است (موغلی و دیگران، ۱۳۹۲: ۱).

در نظام اخلاقی اسلام، ارزش‌گذاری امور و اخلاق بر مبنای داشتن تقوی، تقرب به خدا و کسب رضای اوست. کسب لذات

می‌شود به اصلاح نهادهای سیاسی و اقتصادی خود پردازند. در این میان عده‌ای از اقتصاددانان موفقیت نهاد را معلول سرمایه انسانی می‌دانند، طوری که اهمیت نهادهای حقوقی، سیاسی و اقتصادی، منوط به تقویت سرمایه انسانی است (سبحانی و بیات، ۱۳۹۲: ۱۵۸، به نقل از گل‌آزرا^۱ و دیگران، ۲۰۰۴). هایدگر نیز مخالف تکنولوژی یا اقتصاد نیست، بلکه در نظر او نباید تکنولوژی موجب غفلت انسان از اصالت فرد شود (اسدی و موسوی، ۱۳۹۸: ۴۹). مسأله‌ای که از اقتصاد/سمیت، حل‌ناشده باقی مانده، دلیل وجودی و چگونگی عملکرد دست نامرئی است، مبنی بر اینکه منافع فردی و جمعی را وقتی افراد وارد مبادله اقتصادی در بازار می‌شوند، هماهنگ کند، بدون اینکه آن را اثبات کند. در نظریه نئوکلاسیک نه از نهادها سخن گفته می‌شود و نه از اخلاق اجتماعی که به شکل ارزش‌ها و هنجارهای مشترک که در این نهادها متبلور است. در حقیقت، یک رابطه درونی و اندام‌وار بین ساختار نهادی، اخلاق و عقلانیت فردی و اجتماعی و نظم اقتصادی وجود دارد. ساختار نهادی محصول تکوین و تحول

1. Glaeser.

آنان به تأمل و تجدیدنظر در اخلاق و فلسفه کسب و کار خود می‌پردازند، زیرا قضاوت اخلاقی در قبال آنچه انجام می‌دهند از تفکرات راهبردی آنان جدا نیست. با وجود این سرمایه انسانی، در بخش‌های مختلف نهادی، اعم از تولید و توزیع و مبادله و مصرف، ترقی به وجود خواهد آمد.

۲-۱. کاربرد توجه به اصالت و فرد خلاق در ارتقای اخلاقی سازمان با اخلاق حرفه‌ای عمل‌گرایانه^۱

مدیریت اثربخش مستلزم مطالعه عمیق در زمینه شیوه‌های توسعه اخلاقیات و دلایل رفتارهای غیر اخلاقی است (فرهادی نژاد و خروتنی، ۱۳۹۹: ۹۶). اخلاق‌مداری فرد اصیل می‌تواند مزیت‌های رقابتی ایجاد کند و روحیه تعهد کارمندان را افزایش دهد. راهبردهای مرتبط با سازمان از طریق مشارکت دلسوزانه افراد اصیل اخلاق‌مدار انجام می‌شود. چنین اقدامی، دلبستگی شغلی و سازمانی افراد اصیل را افزایش می‌دهد. مسئولیت سازمانی آنان به منبع تقویت هویت شخصی و اصالتی که دارند تبدیل می‌شود، زیرا حس تعلق بیشتری به سازمان خود احساس می‌کنند. به این

و دنبال لذت رفتن در اسلام واجب است اما اسلام به انسان توصیه می‌کند بیش از آن که به لذات مادی بیندیشد، به دنبال لذات معنوی و اخروی باشد و خود را از شر لذات مادی برهاند. هرچند استفاده از لذات مادی، روزی حلال و طبیعت و آنچه در آن نهاده و آفریده شده است را هم مباح می‌داند! به شرط آن که بر محور عدالت رخ دهد (مهدی زاده، پنجعلی، ۱۳۹۸: ۱۰۳). در واقع اعمال و کنش‌های اخلاقی را حول محور عدالت و انسانیت ترسیم کرده و معرفی می‌کند و مکارم اخلاقی را حول محور حق به عنوان ابزار سنجش خصلت نیک و بد معرفی می‌نماید. برای حصول ارتقای نهاد با به کارگیری سرمایه انسانی نوآور باید تعاریفی از اخلاق حرفه‌ای در دسترس باشد. اخلاق حرفه‌ای در سازمان بر روی بنیانی هشت‌گانه (مهدی زاده، پنجعلی، ۱۳۹۸: ۱۲۶) استوار است و موجودیت سازمان را حفظ می‌کند. افراد اصیل نوآور، جهان‌بینی صحیح و استوار دارند، دائماً اخلاق و اعمال خود را می‌پایند، باطن ایشان به عقاید حقه مزین است و با اعمال صالح، اخلاق فاضل را شاکله ذاتی خود می‌کنند.

اجرایی دروغ است. فرد اصیل با اخلاق، صداقت را پیشه خود می‌سازد تا ثمره گران‌بهای به نام اعتماد و اطمینان قلبی را در نهادها پابرجا کند. پس یکی از مهم‌ترین روش‌های کنترل و کاهش دروغ و بی‌صداقتی در سطح سازمان، پرورش شخصیت اصیل در کارکنان و مدیران است.

۲-۲. مصداق‌های اخلاق حرفه‌ای

اخلاق، علمی است که سرچشمه‌های اکتساب صفات نیک و راه مبارزه با صفات بد و آثار هر یک را در فرد و جامعه مورد بررسی قرار می‌دهد. بی‌شک، بحث‌های اخلاقی از وقتی انسان گام بر زمین گذاشت، آغاز شد. صفات نیک اخلاقی را که عقل و البته سرشت و فطرت پاک هر انسانی آن را تأیید می‌کند، در قالب چهار اصل حکمت، عفت، شجاعت و عدالت خلاصه می‌کنند. شایسته‌سالاری^۲ یعنی به‌کارگیری افراد اصیلی که علاوه بر داشتن مهارت با عمل به موازین اخلاق حرفه‌ای، جامعه را در رویدادها و مسائل، حوادث و بحران‌های مختلف و محتمل اجتماعی به سرمنزل عافیت هدایت کنند (خانی، ۱۳۹۹: ۴۷). برخی از موازین

ترتیب، دلبستگی شغلی بر دلبستگی سازمانی تأثیر می‌گذارد (خدای و گلپایگانی، ۱۳۹۹: ۵۴). رواج اخلاق فاضله توسط فرد اصیل و جلوگیری از خشم و دروغ‌گویی و بدبینی و چاپلوسی، اخلاق‌گرایی حرفه‌ای را در سازمان محقق می‌کند. فرد اصیل اخلاق‌مدار نسبت به توانایی‌های خویش، خوشبین است و خلاقیت خود را شکوفا می‌کند؛ در مقابل، فرد بدبین در شکوفایی استعدادش متوقف می‌ماند، چون از لحاظ فلسفی دنیا را پوچ و بدون مدیر و مدبر می‌پندارد و انسان‌ها را از نظر اخلاقی، فاسد و خائن می‌پندارد. بدگمانی، سوءظن و بی‌اعتمادی میان افراد، نتایج دیگر بدبینی هستند. فرد اصیل، تعمق در فلسفه زندگی و راه درست را با جهان‌بینی صحیح تشخیص می‌دهد. او مثبت‌اندیش و سخن‌چینان را از خود دور می‌کند، متکبر و مغرور نیست، زیرا اصل را بر کرامت انسان قرار داده است. دروغ‌گویی می‌تواند گسل عدم اعتماد، دورویی و تظاهر را در سازمان فعال و ریشه‌های نیک‌خویی و صداقت را خشک کند. دروغ‌گویی جو و فرهنگ سازمان را آشفته و مسموم می‌کند. تقلب، از اعمال

2. Meritocracy.

1. Verifications.

حرفه‌ای در نهاد است. فرد اصیل، عزت نفس بالایی دارد و با احساس امنیت، به معنای احساس امن بودن و توانایی مقابله با نابسامانی‌ها، برای تحقق شایستگی، تعهد و رسالت خود پیوند می‌جوید.

۳. نقش نهاد: خدمت به فرد اصیل

افراد، اصالت دارند و عناصر فدایی در راه اجتماع نیستند. از طرفی نباید به قدری به نقش فردی توجه شود که بستر مهم ارتقادهنده انسان که همان زندگی کردن در اجتماع است، به حاشیه رانده شود! توجه نکردن به سرمایه انسانی، عامل ریشه‌ای معضلات اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی است. در حالی که چه در کشورهای توسعه یافته و چه در کشورهای کمتر توسعه یافته، با فرض تأکید بر اصالت فردی و آموزش سرمایه انسانی نوآور، افراد به صورت خودشکوفایان نهادها را ارتقا می‌دهند و رشد اقتصادی با دارایی‌های نامشهود (غیرمادی) محقق می‌شود. علم فرد اصیل، قرین با عملش است؛ یعنی فرد اصیل نوآور، با کمک نهادها، دانش خود را در صنایع مادر، به حیطة فناوری می‌کشاند و استعدادهای نهفته در جهان

اخلاق حرفه‌ای عبارتند از امانت‌داری در سازمان، شجاعت و شرافت حرفه‌ای، احترام به مردم و فرهنگ‌های گوناگون و عزت نفس در نهادها، که شامل مؤلفه‌های اساسی عزت نفس، شایستگی^۱ و تعهد و رسالت است. امین بودن از صفات بارز و مشخصه اولیه اخلاق حرفه‌ای و رفتار مناسب در سازمان است؛ به طوری که پایه و اساس اعتماد و اطمینان به شمار می‌رود و بر تعهد نهادی نیز تأثیر متقابل دارد. افرادی که صفت امانت‌داری را در حوزه‌های مختلف جدی نمی‌گیرند، به تدریج در داخل سازمان تبدیل به افرادی سوء- استفاده‌گر و غیرقابل اعتماد می‌شوند که کل سیستم با آنان به مشکل برمی‌خورد. حتی اگر در رده‌های بالای نهادی، یعنی مدیریت یا معاونت باشند. شجاعت و شرافت حرفه‌ای فرد اصیل، خودشکوفایی و قدرت خطرپذیری را در او بالا می‌برد تا قله‌های فتح نشده و راه‌های نرفته را برای موفقیت بیازماید. صداقت و درست‌کاری، پایه اعتماد و اطمینان قلبی طرفین در نهاد است، زیرا بدون صداقت و درست‌کاری، اعتماد ایجاد نمی‌شود؛ بنابراین صادق بودن فرد اصیل، بنیانی برای ظهور اخلاق

1. Competency.

نوآوری به مثابه خیمه سیستم ارزیابی عملکرد بخش دولتی که مهم‌ترینشان نهادهاست، معرفی می‌شود. در این راستا، دولت نوین باید خدمت‌گذاری فرد اصیل را بکند، تا اینکه تصدی‌گر آنان باشد (Denhardt, 2000: 550).

۱-۳. توجه به افراد اصیل اخلاق‌مدار و کم‌رنگ شدن رذایل اخلاقی در سازمان

کم‌رنگ شدن فضایل و شیوع رذایل اخلاقی، کارکنان اصیل را به معضلات سازمانی دچار می‌کند (جعفری لنگرودی، ۱۳۷۱: ۳۱). ضرورت اخلاق‌مداری و پرهیز از بی‌اخلاقی با اندیشه فاضل هر فرد اصیل پیوند خورده است. بسیاری از عدم تعهدها و بی‌اخلاقی‌ها، به عدم آگاهی فرد اصیل از توانایی‌های منحصر به فرد خود بازمی‌گردد. محور فعالیت افراد خودساخته و اصیل، شکوفایی استعداد و خلاقیت است. آنان به خود و دیگران اجازه نمی‌دهند که مرتکب بی‌اخلاقی شوند و به قانون حق پایبند هستند، هرچند بر آنان خوش نباشد. صداقت و درستی در سازمان توسط این افراد، جاری و ساری می‌شود و عملکرد افراد را محک می‌زند. فرد اصیل اخلاق‌مدار از راه سالم شکوفا کردن استعدادها و مزیت‌های خود، علاقه به تفوق و برتری و جلب احترام و تکریم دارد، زیرا

ماده و جسم را به فعلیت درمی‌آورد. وقتی دانش ضمنی در نهادها و مراکز تحقیقاتی به گردش مراکز صنعتی افتاد، بازار تسخیر شده و ثروت می‌آفریند. در کشورهای کمتر توسعه یافته، به سبب استیلای نهادهای مدل قدیمی^۱، این چرخه معیوب است و استعدادها نهفته می‌مانند؛ تکرار و تمرین و ممارست در ورطه آزمایش و تجربه اتفاق نمی‌افتد، بنابراین نواقص عیان نشده و خودشکوفایی فرد اصیل و به دنبالش، پیشرفت فناوری و اقتصادی حاصل نمی‌شود. شعار خدمات عمومی جدید برای دولت‌ها عبارت است از: خدمت نه، فقط هدایت. بنابراین گویه جدید خط مشی‌گذاران به جای روش‌ها و توصیه‌های دیکته شده سازمانی به منظور کسب سود و رونق بیشتر، باید ارزش‌های اخلاقی را وارد گفتمان در نهادها کنند (دانایی فرد، ۱۳۹۵: ج ۲، ۵۳) و به سطوح پایین‌تر که متشکل از تجمیع افراد اصیل است، توجه کنند. پس از محاسبه کاربرد عملی اندازه‌گیری ارزش عمومی به عنوان آخرین تحلیل و بعد از بررسی نحوه اجرای عدالت و ارزش‌دهی به افراد اصیل در سیستم‌های نوین اداره عمومی و حکم‌رانی شبکه‌ای،

1. Old-fashioned.



خود را در نهاد یافته و از جایگاه خود رضایت باطنی دارد. فرد اصیل نوآور و اخلاق‌مدار، بر دل‌های دیگران تملک دارد و نفوذ معنوی و محبوبیت را به دست می‌آورد. برای حفظ موقعیت خویش، به انواع معاصی و تخلفات دست نمی‌زند و تظاهر و ریاکاری نمی‌کند. فرد اصیل به اقتضای حکمت و مصلحت کار انجام می‌دهد. جاه‌طلبی فطری را تعدیل می‌کند و از مرز اعتدال خارج نمی‌شود. اخلاق‌مداری افراد اصیل، آنان را از دروغ و قضاوت ناحق و کسب شهرت و شکستن حریم و حرمت قوانین و مقررات سازمان حفظ می‌کند و این همان نیروی درونی ارزشمندی است که قبل از قوانین سازمان کارساز می‌افتد و سلامت دستگاه اداری و کاهش فساد را محصل می‌سازد و به تبع بر تنظیم خط مشی‌ها هم کارگر می‌افتد (درخشان و دیگران، ۱۳۹۶: ۹۰). فرد اصیل نوآور و اخلاق‌مدار، تعصب و وابستگی غیرمنطقی به چیزی ندارد. امروزه افراد سازمان‌ها معمولاً گرفتار حجاب ضخیمی هستند که بر دیدهٔ عقلشان افتاده و آنان را از درک حقایق و سیر در مسیر حق محروم ساخته؛ زیرا بی‌شک، هر که مسئولیتی در نهادها یا سازمان‌های دولتی دارد، از ناحیهٔ دوستان، آشنایان و حتی بالادستان سفارش‌ها و درخواست‌هایی همچون استخدام، پاداش گرفتن، ارتقای پایه یا درجهٔ شغلی و اعطای

ریاست‌طلبی و رفتار قلدرمآبانه با زیردستان نشانه‌هایی از قدرت‌طلبی خطرناک و مذموم است. انسان اصیل و خودساخته که عدالت اخلاقی دارد، فروتن است و دیگران را بر خویشتن مقدم می‌کند و قانون را پایدار نگه می‌دارد. صفات رذیله مثل غرور و خودخواهی، تکبر، کینه، دشمنی، حسادت و جاه‌طلبی در فرد اصیل نوآور، با قانون‌مداری و اکرام دیگران جایگزین شده است، زیرا غنای اخلاقی یافته و احساس کمبود شخصیت، حقارت، بی‌ارزشی یا کم‌ارزش بودن ندارد. فرد اصیل با اخلاق‌مداری و تلاش و نشان دادن لیاقت و شایستگی، جایگاه ممتاز خود را در سازمان به دست می‌آورد و در هوای ریاست یا در صدد تفوق و برتری جویی نیست (سیدنژاد و نصرآبادی، ۱۳۹۶: ۷۳). فرد اصیل نوآور در درون خویش احساس غنی بودن دارد؛ بنابراین به ریا اظهار تقوا نمی‌کند تا بر دل‌های مردم مسلط شود و حکومت یا قضاوت یا مسند دیگری را بر عهده بگیرد. برای جلب نظر مردم و تثبیت موقعیت خویش، دست به سالوسی و دورویی نمی‌زند و ظاهرسازی و خودنمایی نمی‌کند تا به اهداف خود دست یابد. همچنین فرد اصیل نوآور هم در معرض نفوس سرکش و وسوسه‌های آن قرار دارد، اما به دنبال شهرت‌طلبی و تلاش برای یافتن قدر و منزلت نیست، چون با خودش کوفایی نوآوری، بهترین جایگاه ممکن

را درمان کند.

۲-۳. نهادهای رسمی: خط مشی‌های بالا به پایین،

ایفای عدالت و جلوگیری از آثار شایسته

افلاطون در دو کتاب *جمهور* و *قانون* به مسأله «نظم» پرداخته است. نظم در نگاه افلاطون، ناشی از تعادل طبقاتی حاصل از تقسیم کار است (معرفی محمدی، ۱۳۹۲: ۱۱۱-۱۱۲). ارسطو روح انسان را دارای دو نیروی خرد و شهوت می‌داند و غلبه خرد بر شهوت امیال نفسانی و کسب فضیلت را راه رسیدن به امر خیر تلقی می‌کرد. کافی بود انسان، خرد را مبنا قرار دهد و فضایل را از طریق تعلیم و تربیت بیاموزد و در عمل جمعی به کار گیرد؛ در این صورت، خیر محقق می‌شود و انسان در بستر نهاد به سعادت می‌رسد (معرفی محمدی، ۱۳۹۲: ۱۰۸). با توجه به ویژگی‌ها و اوصافی از قبیل اعطاء، افاضه، لطف، کلام، نور، ظهور، قدس و تعالی که هایدگر برای وجود قائل است و آن را بنیاد همه موجودات تلقی می‌کند، مشکل می‌توان گفت که نزد هایدگر وجود خصیلتی قدسی و الاهیاتی ندارد؛ پس ارتقای اخلاق در فرد اصیل مهم است (علمی، ۱۳۸۸: ۵۰). نهاد با ایجاد قوانین و نظم این مهم را میسر می‌سازد. نهادهای رسمی با وضع و اجرای قوانین خط مشی‌های کلان که مسیری از رده‌های بالاتر

مرخصی دریافت می‌کند که ممکن است انجام آن به لحاظ قانونی درست نباشد و تحقق آن‌ها نیازمند دور زدن قنون یا تخلف از مقررات باشد (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۷، ص ۴۹۶). در این حالت، فرد اصیل رنجش و جدایی متملقان را به جان می‌خرد تا حق را احیا کند و چه بسا تبعات و مشکلاتی نیز برایش به وجود آید، ولی قوانین و مقررات را نمی‌شکند و حریم انصاف، حق و عدالت را رعایت می‌کند. بی‌اخلاقی سریع‌الانتقال است، فلذا برای حفظ سازمان از خارج شدن از مدار حق، بی‌انصافی، ستم‌گری، خیانت و رواج روابط به جای ضوابط، باید متوسل به تقویت اخلاق در تک تک افراد سازمان شد، البته افرادی که با تکیه بر اصالت، شخصیت ذاتی خود را احیا کرده‌اند. اراده این افراد اصیل سازمان را از هوای نفس مصون می‌دارد (سیدنژاد و نصرآبادی، ۱۳۹۶: ۸۰). وقتی افراد در اجتماع با هم نزاع و کشمکش می‌کنند، هر یک از «من» خود دفاع می‌کند و توهین دیگران به «من» خود را گناهی نلبخش‌شودنی می‌داند. فرد اصیل اخلاق مدار، وحدت همگانی، برابری و برادری و اخوت دینی و محبت و گذشت و ایثار را جایگزین منیت می‌کند و باعث می‌شود که تصدق‌ها و جان‌فشانی افراد به یکدیگر، همراه با صداقت شود تا دردهای نهادی

برای ایجاد بستر قانونی و اجرای مطمئن خط مشی‌های کلان، ضمن حفظ موقعیت هر فرد، وضع شده تا از وجود ارزشمند تک تک افراد اصیل، حمایت و مواظبت کند. بدون وجود بستر با انضباط، فرد اصیل، موقعیتی برای بروز نوآوری نخواهد یافت.

۳-۳. نهادهای غیر رسمی: ^۱ خط مشی‌های پایین به بالا^۲ و اکرام و احترام فرد اصیل

خط مشی‌های انتخابی در سطح نهادهای دستورگذاری، برای پذیرش جدی تلقی شوند، اینکه چه نوع راه حل‌ها یا انتخاب‌هایی برای مقابله با مشکلات، کاربردی محسوب می‌شوند و چه نوع ابزارهایی برای مواجهه با آن‌ها مبنای برخورد قرار می‌گیرند، همگی تا حد زیادی تابعی است از طبیعت و انگیزش اصلی افراد و نیز لندیشه‌های بازیگرانی که در زیر نظام‌های خط مشی آرایش می‌گیرند. مهمترین راه به بازی کشاندن افراد اصیل نوآور، از سطوح پایین سازمانی و تبدیل کردنشان به کارآفرینان سیاست‌گذار^۳ در سطوح بالاتر (هاولت^۴، ۲۰۰۶: ۵۰)، اکرام و احترام و دخالت دادنشان در طراحی دستور کار^۵ خط مشی‌هاست؛ به طوری که

مدیرتی به سمت رده‌های پایین‌تر دارد، بستری سالم برای فعالیت و دسترسی عادلانه به امکانات برای افراد اصیل مهیا می‌سازند. فسادهایی همچون رلنت‌های اختصاصی یا استفاده از امکانات به صورت انحصاری، در شفافیت قانونی و خط مشی‌های کنترل‌گر به حداقل می‌رسد و افراد اصیل، ذیل چتر عدالت و تساوی متناسب، به خود شکوفایی می‌رسند. اخلاق حرفه‌ای با داشتن ویژگی‌هایی چون روحیه مشارکت، دلبستگی به کار، تعامل، پاسخ‌گو بودن و پذیرش مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدهای آن در بستر قانونی و مطمئن نهادهای رسمی، ظهور یافته و موجب احساس هویت قوی‌تر کارکنان می‌شود که به نوبه خود باعث می‌شود فعالیت کارکنان به بیشتر از فعالیت‌های عادی ارتقا یابد (آرغده و دیگران، ۱۳۹۹: ۸۸-۸۷). البته اینکه نهادهای رسمی، مناسبات عادلانه را جهت چرخه سالم بروز دانش ضمنی و صریح افراد اصیل فراهم می‌کنند، کل را اصیل‌بینی نیست؛ زیرا در نگرش مارکسیسم و اقتصاد سوسیال، نوآوری افراد نهفته ملند. اصولاً بافت کلی ایجاد برابری و تساوی قهری میان افراد با استعدادهای مختلف، عدالت متناسب با ظرفیت و استعداد هر شخص را برآورده نمی‌کند. پس وجود نهادهای رسمی

4. Michael Howlett, M Ramesh & Anthony Perl.
5. Agenda Setting.

1. Informal Institutions.
2. Bottom- Up Policies.
3. Policy Entrepreneur.

تقویت سرمایه انسانی و برنامه ریز کردن^۱ آن در جهت بروز نوآوری به صورت خودجوش است. خطرپذیری سیاسی، ناشی از تصمیمات دولت به صورت عام، سرمایه گذاری را تحت تأثیر قرار می دهد (سبحانی و حبیبیان نقیعی، ۱۳۹۱: ۱۲۶) و افراد اصیل در سرتاسر نهادها با این نوع خط مشی های عام رو در رو شده و در بیشتر مواقع، ملزم به رعایتند. درست است که شکوفایی و نوآوری، نیازمند یک ساختار نظم مدار، یک پارچه و تصمیم واحد و قانون مند با سیاست های واضح و دستورآبانه از بالا به پایین است، اما باید دانست که علاوه بر نیاز به سیستم های واحد و یک پارچه با سیاست های واضح برای پابرجا کردن فرایند یادگیری نوآور شدن، برای جلوگیری از بهم ریختگی برخاسته از خودشکوفایی یا غلبه بر هزینه های پویا بودن، باید راه برای فرآیندهای شکافت، انشعاب و تنظیم دقیق (Langlois, 2017:1) هم باز باشد تا ایده های انسانی شکوفا شود و این با توجه و اصالت دادن به بازیگران سطوح پایین مدیریتی یا همان بازیگران کف خیلان^۲ محقق می شود. جهانی شدن اقتصاد و تحرک پذیرتر شدن سرمایه و شرکت ها و مهم تر از همه، نسل جدید کارگران ماهر به عنوان تمثیلی از سرمایه انسانی، باعث شده تا اجرای سیاست های باز توزیعی

به وسیله دولت به طور فزاینده ای ناکارآمدتر شود (متقی و متین، ۱۳۹۰: ۳۰۹). دولت باید با درک درست از بازار، به جای نقش آفرینی و تمرکز سیاست گذاری از بالا به پایین، سیاست گذاری از پایین به بالا را برای ظهور بازیگران سطوح پایین تر مهیا کند و در رقابت نوآورانه، نقشی تسهیل گر داشته باشد نه هدایت گر و کنترل کننده. زیر چتر نهادهای غیر رسمی، سرمایه های فرد اصیل، اعم از علم خلاقیت و نوآوری به شرط کسب اخلاق که نور، صفا، بینش و روشنایی است، مقرون به عمل می شود و می تواند جلوی بازی ریاکارانه دموکراسی امروز را بگیرد. وقتی علم به عمل صفا و نور ببخشد و عمل نیکو و عاقلانه هم را تکمیل کرده و به آن روح و جان و نوآوری و رفاه اجتماعی ببخشد، تخریب دیگران و چاپلوسی به طور ملموس از نهادها و سازمانها برچیده می شود. بهترین نوع آزمون اینکه آیا علم و عمل مقرون هم شده اند، اینست که وقتی سرمایه انسانی، نوآوری را آموخت، آنرا به مرحله عمل در آورد؛ زیرا نواقص به هنگام عمل به خوبی نمایان می شوند و عمل، میزانی برای محک زدن علم است که نقصان آن را نشان می دهد که آیا آن چه از ظهور استعداد و نوآوری آموخته، کامل است یا ناقص و یا تام است یا غیر

1. Programize.

2. Street level.



اصیل نوآور می‌شود که بر حسب فطرت و ساختار وجودی، حیاتشان را با علم و ادراک اداره می‌کنند. بدون ادراک و شعور فردی، حواس پنج‌گانه از کار می‌افتند و ادراک خیالی و وهمی و عقلی هم زایل می‌شود؛ در نتیجه تمام مراتب ادراکی از فرد اصیل سلب می‌شود. فرد اصیل خود را گرفتار بی‌اخلاقی‌ها نمی‌کند. گرچه ادراکاتی در باب شناخت انواع شهوات دارد، ولی با پابندی به اخلاق، ادراکاتی که به حال خود و دیگران نافع است در خود تقویت می‌کند. اشتغال در سازمان، الزام تشخیص مصلحت و مفساد را نمایان می‌کند. از این رو فرد اصیل و نوآور فقط به دنبال تأمین منافع شخصی نیست و در جهت حصول خیر جمعی تلاش می‌کند. نکته مهم‌تر آن است که فرد اصیل در بستر نهاد و سازمان به کمالات انسانی نائل می‌شود که رسیدن به آن کمالات در حلت فردی محال است. کسب کمالات تقوایی و معنوی، ملکات و صفات فاضله مانند عدالت اجتماعی، احسان، ایثار و گذشت فقط با تعاملات زندگی سازمانی و نهادی در باطن فرد اصیل و اخلاق مدار شکل می‌گیرد.

۴. عدالت اخلاقی فرد اصیل: رفاه معیشتی و

اقتصاد عدالت‌گرایانه

تام؟ با نمایان شدن نواقص، انسان با تکرار، بالأخره کاستی‌ها را جبران می‌کند و این را در بستر نهادهای غیررسمی بهتر انجام می‌دهد؛ زیرا نهاد غیررسمی، سازمانی است که افراد در آن به هرگونه فعالیت مشخص، منتهی بدون سلسله‌مراتب یا آگاهی دست می‌زنند و نهاد غیررسمی یک شبکه روابط شخصی و اجتماعی است که در قالب سلسله‌مراتب سازمانی وجود ندارد، بلکه خودبه‌خود و در شرایط روابط افراد با یکدیگر شکل می‌گیرد. نهادها - قوانین، انتظارات و هنجارها بر اساس قوانین شناختی مشترک ساختارهای اجتماعی، اطلاعاتی که باورها و تجربیات جامعه را تقطیر و خلاصه می‌کند، انتقال می‌دهند (Greif, & Mokyry, 2016:1). پس به جای دیکته شدن مقررات توسط نهادهای رسمی، باید آزادی عمل در نهادهای غیررسمی به افراد اصیل و نوآور داده شود. اما این مهم در بستر فرهنگی متناسبی محقق می‌شود که مورد پذیرش افراد اصیل باشد. در این صورت در رابطه‌ای متقابل، افراد به صورت خودجوش، تولدایی‌های خویش را در راستای ارتقای نهاد به کار می‌گیرند و نهادهای غیررسمی هم متقابلاً به عنوان پاداش، عملکرد افراد اصیل و ارزشمندشان را تکریم می‌کنند.

۳-۴. تحلیل و بررسی

رابطه مبتنی بر اخلاق، موجب پیوند بین افراد

عدالت^۱، نهادن هر چیز در جای خود است. پس منظور از عدالت اجتماعی، یعنی طراحی و اجرای نظام حقوقی به گونه‌ای که هر کسی به حق عقلانی‌اش برسد و در مقابل آن حقوق، وظایفی را انجام دهد یا مسئولیت و عواقب تخلف از آنرا بپذیرد (معرفی محمدی، ۱۳۹۲: ۱۱۴). التزام به تحقق عدالت، منوط به فهم عمیق حق است. با اعتلای افراد اصیل، اجتماع هم اصلاح می‌شود و لازمه درک این حقیقت، شناخت راه عدالت باطنی فرد اصیل است، زیرا ماهیت فلسفه اخلاقی برای هر جامعه با شناخت واقعی اعمال و رفتار اشخاص مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. اصول «عدالت اخلاقی» چهار چیز است: اول عفت، یعنی اعتدال قوه شهویه، دوم شجاعت، یعنی اعتدال قوه غضبیه و سوم، حکمت، یعنی اعتدال قوه فکریه و نظریه. اگر این سه قوه در کسی به طور اعتدال جمع شود، قسم چهارم که همان «عدالت» است، ظهور خواهد کرد. این عدالت غیر از عدالت فقهی است؛ زیرا در این جا به معنای «اعطاء کل ذی حق حقه» است که ضامن اخلاق و ملکات و اعمال صالحه می‌شود. برای خلق، کنترل‌گری نیست، پس باید با تکرار عمل نیکو، ملکه پدید آید (طباطبایی و سعادت‌پرور، ۱۳۸۴: ۲۸۹). نهادهای ملترم به ایجاد عدالت اجتماعی باید ابزار آزادی‌اندیشه و

فکر را برای فرد اصیل که عدالت اخلاقی یافته، مهیا کنند تا به آن وسیله، افراد صلاحیت‌دار به عنوان الگوهای نوآور شناخته شده و وارستگان از سیاست‌مداران، اقتصاددانان و عدالت‌گرایان در رأس نهادها و مراکز خط‌مشی‌گذار قرار بگیرند؛ آنان به موقعیت و حدود افراد واقف هستند و با در نظر گرفتن جایگاه مناسب هر ذی‌حق، عدالت را در مورد او اجرا خواهند کرد. پایه ایجاد عدالت در اجتماع از ایجاد عدالت در باطن فرد اصیل نشأت می‌گیرد، نه از کلیاتی که در خط‌مشی‌ها وضع و الگو‌گذاری می‌شود. همچنین عدالت اجتماعی در زندگی منفرد دست نمی‌دهد، بلکه در بستر اجتماع رشد می‌کند. دستگاه تکوین و خلقت، به وجود آورنده تفاوت‌های طبقاتی میان مردم اجتماعات نیست. تحولات اجتماعی ریشه در کمبود «عدالت اجتماعی» دارد. برای جلوگیری از عقده محرومیت و عداوت و هرج و مرج و اغتشاش‌ها و انقلاب‌ها و تضييع جامعه بشری باید افراد اصیل متخلق شده به عدالت اخلاقی در تنظیم خط‌مشی‌های نهادی و اجرای دستور کارها، رویکردهای عملی و تأثیرگذار پیش‌گیرند، مثل رواج اتفاق در جامعه برای حل مشکل اقتصادی و طبقاتی. اگر سلسله‌مراتب اجتماعی و سیاسی بر حسب شایستگی افراد اصیل تشکیل شود، مدینه

استعداد هر فرد اصیل به او تحقق می‌یابد. با اعتلای اخلاقی تک تک افراد، زمینه برای شکوفایی استعدادها مهیا و فرد اصیل از خودش کوفایی خویش رضایت باطنی می‌یابد. این غنای نفسانی فرد، زمینه‌ساز تحقق غنای متعالی در نهادهاست، به طوری که تهی بودن فرد از فضایل اخلاقی هم مانع اصلی بروز نوآوری، ایده‌های تازه و خودشکوفایی است که نابسامانی‌های فرهنگی، فاصله‌های طبقاتی و معضلات تعدیل ثروت را در اجتماع به وجود می‌آورد. مقرون بودن علم با عمل فرد اصیل و شکوفاسازی او در بستر نهادها محقق می‌شود، زیرا منشأ اثر وجود هزاران فرد اصیل به جای فوجی از جمعیت در نهادهاست. نیروی بیشتر نهاد در مقابل فرد اصیل نباید مانع آن شود که اصالت در اختیار نهادهای صنعتی، فضایی و سیاسی فرض شود. فرد اصیل و نوآور، سنگ پایه ارتقای اجتماع است. فناوری‌های دانش محور و جدید، محصول انقلاب علمی و روشنگری^۱ فرد اصیل است. خط مشی‌ها و الگوهای سیستمی تجویزی از بالا به پایین برای ایجاد نظم و عدالت و جلوگیری از فساد آنارشیسیم لازم است، اما باید به وسیله خط مشی‌های پایین به بالای نهادهای غیررسمی که فرهنگ خودشکوفاسازی و آزادی عمل، توأم با احترام و اکرام متقابل را

فاضله در زمین تحقق پیدا می‌کند (علوی، ۱۳۹۷: ۱). جهانی شدن اقتصاد، بارزترین و مشخص‌ترین تحول جهانی شدن در قرن بیست و یکم است و این مهم بر عملکرد نهادها و سیاست‌گذاری آن‌ها مؤثر است. در اقتصاد سوسیالیستی، نوآوری سرمایه انسانی، شکوفانمی‌شود، زیرا یکسان بودن امتیازها برای عموم که استعدادهای متفاوتی دارند، زمینه‌ساز نارضایتی است. این نقص در مکتب کاپیتالیسم هم با سوءاستفاده سرمایه‌داران از دسترنج زیردستان و دست‌به‌دست کردن آن، انگیزه‌ای برای تلاش و ظهور استعدادها باقی نمی‌ماند، زیرا بورژواها، رفته‌رفته ثروتمندتر و پرولتاریا هر روز محدودتر و فقیرتر می‌شوند. اما توجه به اصالت افراد از منظر خودشکوفی کردن و تبلور نوآوری تک‌تکشان باعث توسعه می‌شود؛ در واقع فرد اصیل نوآور بر محیط و اطرافیان خود تأثیر مثبتی می‌گذارد. توجه به سرمایه ارزشمند انسانی، عامل توسعه اجتماعی، سیاسی و اقتصادی کشورهای همچون امریکا، ژاپن و آلمان شده است (سبحانی و دیگران، ۱۳۹۱: ۲۰، به نقل از احمدپورداریانی و مقیمی، ۱۳۸۵: ۴۳).

نتیجه‌گیری

نظم نوین جهانی و عدالت، با اعطای حق متناسب

سهم خود را در امور زندگی، همراه با مسئولیت، پذیرفته است و با پیدا کردن راه حل مؤثر، بر موقعیت و آینده خود تأثیر مثبت می‌گذارد و در زندگی به رضایت خاطر دست می‌یابد.

با تمسک به اصلت وجودی افراد و اخلاق-مداری، اختلاف‌ها، تشتت، لنائیت و بیگانگی و تضاد حل می‌شود و به جای آتش اختلاف، نور، روشنایی و تبعیت از حق، آرامش و وقار و سکینه و خوش‌بینی و وحدت میان افراد اصیل حاکم می‌شود. او اشتیاق خود را برای سازگار شدن با تغییرات حفظ می‌کند؛ خود را مسئول شرایط خویش می‌داند و برای مسأله، منابع بیرونی را سرزنش نمی‌کند.

زنده می‌کنند، تعدیل شوند. هر اندازه که جهان‌بینی فرد اصیل به واقعیت نزدیک‌تر باشد، باید و نبایدها در خط مشی‌های نهادی هم صحیح‌تر، کارسازتر و تحول‌بخش‌تر و واقع‌گرایانه‌تر خواهد بود. در این صورت فرهنگ و ساست خط مشی‌های معنوی و صنعت و فناوری (که برخاسته از تکنیک‌های عملی است) نوآورانه‌تر می‌شود. فرد دارای شخصیت اصیل که عدالت اخلاقی یافته، از مشکلات اجتناب نمی‌کند! در مقابل آن‌ها طیش و جرأت دردرساز یا حزن و اندوه بی‌حاصل ندارد، بلکه با حفظ و کنترل تعادل باطنی و با اخلاق نیکو، منعطف و پذیراست.

ملاحظات اخلاقی:

حامی مالی: این پژوهش هیچ کمک مالی از سازمان‌های تأمین مالی دریافت نکرده است.

تعارض منافع: طبق اظهار نویسندگان، این مقاله تعارض منافع ندارد.

برگرفته از پایان‌نامه/رساله: این مقاله با راهنمایی آقای دکتر محمود یحیی زاده فر و مشاوره آقای دکتر دیوید الستروم و آقای دکتر محسن علیزاده ثانی مستخرج از رساله با عنوان «تجربه پدیده ایجاد و تقویت نوآوری در سرمایه انسانی به منظور کسب غنای اقتصادی» است.



منابع

- پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، ۹ (۱): ۷۷-۹۷.
- خانی، داوود، لگزبان، محمد، شیرازی، علی، و پویا، علیرضا. (۱۳۹۹). بازنمود کژکارکردهای اخلاقی ارتباطات درون‌فردی مؤثر بر بالندگی استعدادها سازمان. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۵ (۱): ۴۷-۵۵.
- خدای، سهیلا، و گلپایگانی، احمد. (۱۳۹۹). رابطه میان کدهای اخلاقی و عملکرد پایدار سازمانی: با تأکید بر نقش بشردوستی. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۵ (۴): ۵۴-۶۱.
- خزاعی، زهرا. (۱۳۸۰). اومانسیم سارتر در نگاه هایدگر. *پژوهش‌های فلسفی-کلامی*، ۹-۱۰: ۱۲۵-۱۴۷.
- دادخواه، میثم، و باقرشاهی، علی‌نقی. (۱۳۹۷). تحول هرمنوتیکی پدیدارشناسی: هایدگر و ریکور. *ذهن، حکمت و فلسفه*، ۶ (۲۱): ۴۹-۶۹.
- بدخشان، نعمت‌اله. (۱۳۸۴). ایمان و فضایل اخلاقی. *فصلنامه اندیشه دینی دانشگاه شیراز*، ۵ (۱۴): ۱-۲۲.
- پیک حرفه، شیرزاد. (۱۳۹۶). چالش‌های آزادی در کاوش‌های میل و فینبرگ. *تأملات فلسفی*، ۷ (۱۹): ۱۴۲-۱۰۷.
- تولایی، روح‌اله. (۱۳۸۸). عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان. *فصلنامه توسعه سازمانی پیس*، ۶ (۲۵): ۴۵-۶۴.
- جعفری لنگرودی، محمدجعفر. (۱۳۷۱). مقدمه عمومی علم حقوق. تهران: انتشارات گنج دانش.
- حسامی‌فر، عبدالرزاق. (۱۳۹۷). اخلاق دینی در اندیشه استاد مطهری. *پژوهش‌های علم و دین*،
- پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، ۹ (۱): ۷۷-۹۷.
- خانی، داوود، لگزبان، محمد، شیرازی، علی، و پویا، علیرضا. (۱۳۹۹). بازنمود کژکارکردهای اخلاقی ارتباطات درون‌فردی مؤثر بر بالندگی استعدادها سازمان. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۵ (۱): ۴۷-۵۵.
- خدای، سهیلا، و گلپایگانی، احمد. (۱۳۹۹). رابطه میان کدهای اخلاقی و عملکرد پایدار سازمانی: با تأکید بر نقش بشردوستی. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۵ (۴): ۵۴-۶۱.
- خزاعی، زهرا. (۱۳۸۰). اومانسیم سارتر در نگاه هایدگر. *پژوهش‌های فلسفی-کلامی*، ۹-۱۰: ۱۲۵-۱۴۷.
- دادخواه، میثم، و باقرشاهی، علی‌نقی. (۱۳۹۷). تحول هرمنوتیکی پدیدارشناسی: هایدگر و ریکور. *ذهن، حکمت و فلسفه*، ۶ (۲۱): ۴۹-۶۹.
- بدخشان، نعمت‌اله. (۱۳۸۴). ایمان و فضایل اخلاقی. *فصلنامه اندیشه دینی دانشگاه شیراز*، ۵ (۱۴): ۱-۲۲.
- پیک حرفه، شیرزاد. (۱۳۹۶). چالش‌های آزادی در کاوش‌های میل و فینبرگ. *تأملات فلسفی*، ۷ (۱۹): ۱۴۲-۱۰۷.
- تولایی، روح‌اله. (۱۳۸۸). عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان. *فصلنامه توسعه سازمانی پیس*، ۶ (۲۵): ۴۵-۶۴.
- جعفری لنگرودی، محمدجعفر. (۱۳۷۱). مقدمه عمومی علم حقوق. تهران: انتشارات گنج دانش.
- حسامی‌فر، عبدالرزاق. (۱۳۹۷). اخلاق دینی در اندیشه استاد مطهری. *پژوهش‌های علم و دین*،

- (۱): ۱۷۸-۱۵۱.
- کشورهای صنعتی و نفتی. برنامه ریزی و بودجه، ۱۹
- سبحانی، حسن، و بیات، سعید. (۱۳۹۳). بررسی تطبیقی رابطه بین ارتقای دموکراسی و درآمد سرانه در کشورهای صنعتی و نفتی. فصلنامه مجلس و راهبرد، ۲۱ (۷۹): ۹۴-۶۷.
- سبحانی، حسن، و حبیبان نقیبی، مجید. (۱۳۹۱). ریسک و بازدهی اوراق منفعت. فصلنامه پژوهش های اقتصادی ایران، ۱۷ (۵۲): ۱۱۵-۱۴۱.
- سیدنژاد، سید رضی، و نصرآبادی، علی باقی. (۱۳۹۶). تحلیل ریشه های اخلاقی قانون گریزی در مدیران و کارکنان از دیدگاه اسلام. معرفت، ۲۶ (۲۳۹): ۷۳-۸۶.
- شمس، عبدالحسین، قمرانی، امیر، صمدی، مریم، و احمدزاده نیره، مریم. (۱۳۹۱). بررسی روایی و پایایی شخصیت اصیل. روش ها و مدل های روان شناسی، ۲ (۸): ۱۰۰-۸۹.
- درخشان، رستم، نجف بیگی، رضا، دانش فرد، کرم اله، و پله ووری، نازنین. (۱۳۹۶). آسیب شناسی مؤلفه های حکم رانی خوب، پاسخ گویی و عدالت و انصاف. پژوهش های اخلاقی، ۸ (۳۰): ۸۴-۱۰۴.
- طباطبایی، محمدحسین. (۱۳۵۳). اصول روش رئالیسم، مقاله ششم، ادراکات اعتباری.
- طباطبایی، محمدحسین، سعادت پرور، علی. (۱۳۸۴). راز دل: شرحی بر گلشن راز شیخ محمود شبستری: تقریر بیانات شفاهی علامه سیدمحمدحسین طباطبایی. تهران: نشر احیا کتاب.
- طبینا، علی، و نیکونستی، علی. (۱۳۹۲). نهادها و رشد اقتصادی، برنامه و بودجه، ۱۸ (۱): ۱۰۹-۱۳۲.
- عبدالکریمی، بیژن. (۱۳۸۴). رابطه حقیقت و آزادی در تفکر هایدگر. دوفصلنامه علمی هستی و شناخت، ۰ (۹): ۲۶-۱۵.
- عسکری یزدی، علی، و میرزایی، مسعود. (۱۳۹۷). مرگ اندیشی و معنای زندگی در هایدگر. فلسفه دین، ۱۵ (۱): ۴۹-۲۵.
- علمی، قربان. (۱۳۸۸). ساحت دینی در اندیشه مارتین هایدگر. پژوهش های فلسفی و کلامی، ۲ (۴۲): ۳۵-۵۵.
- علوی، سیده زهرا، حمزه نژاد، مهدی، و جلالیان، نوید. (۱۳۹۷). آرمان شهر فارابی الگویی برای شهرهای پیشرو در کشورهای اسلامی. کنگره بین المللی معماری و شهرسازی معاصر پیشرو در کشورهای اسلامی. مشهد ایران.
- عنایت، حمید. (۱۳۹۰). سیاست، ارسطو. تهران: نشر علمی و فرهنگی.
- فراشیانی، حسین، جوارشکیان، عباس، حقی، علی، و حسینی شاهرودی، مرتضی. (۱۳۹۹). نسبت علم و معرفت با فضایل و رذایل اخلاقی از نظر ملاصدرا. پژوهش های علم و دین، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، ۱۱ (۱): ۱۲۵-۱۴۳.
- فرهادی نژاد، محسن، و خروتی، ملیحه. (۱۳۹۹). واکاوی پدیدارشناسانه رفتارهای غیراخلاقی در سازمان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۵ (۴): ۹۶-۱۰۳.
- فرهود، داریوش. (۱۳۹۰). آموزش اخلاق. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۶ (۳): ۱-۵.

- متقی، ابراهیم، و متین جاوید، مهدی. (۱۳۹۰). سیاست‌گذاری اقتصادی در عصر جهانی شدن اقتصاد. فصلنامه سیاست، ۴۱ (۲): ۳۰۹-۳۲۸.
- مشهدی‌احمد، محمود، متوسلی، محمود، و طیب‌نیا، علی. (۱۳۹۲). اقتصاد کیتز و اقتصاد نهادگرا قراقرات‌های فلسفی، نظری و عملی. مجله تحقیقات اقتصاد، ۴۸ (۱): ۱۷۸-۱۵۹.
- مصلح، جواد. (۱۳۹۱). ترجمه و تفسیر شواهد ال‌ربوبیه، صدر المتألهین، محمد بن ابراهیم (ملاصدرا). تهران: انتشارات سروش، چاپ ششم.
- مظفری‌پور، روح‌اله. (۱۳۹۶). بازخوانی مفهوم اصالت در فلسفه هستی (اگزیستانس) با نگاهی بر اندیشه‌های کریگور و هایدگر. پژوهش‌های هستی‌شناختی، ۶ (۱۲): ۱۵۳-۱۳۵.
- معرفی محمدی، عبدالحمید. (۱۳۹۲). اخلاق، عقلانیت و مسأله نظم در علم اقتصاد. معرفت اقتصاد اسلامی: ۱۰۵ (۱)، ۱۰۵-۱۲۸.
- منوریان، عباس، گولشن، ابراهیم. (۱۳۹۴). ترجمه مطالعه خط مشی عمومی چرخه‌های خط مشی و زیرنظام‌های خط مشی هاوالت، مایکل؛ رامش، ام؛ و پرل، آنتونی. (۲۰۰۶). تهران: مهربان نشر.
- مهدی، علی‌اکبر. (۱۳۹۶). روح‌القوانین، متسکیو، شارل‌لوئی دوسکوندن. تهران: انتشارات خانه امیر کبیر، جلد اول.
- مهدی زاده، تورج، و پنجعلی اصل، مریم. (۱۳۹۸). اخلاق حرفه‌ای ضامن موفقیت سازمانی. اردبیل: انتشارات ایلیخانی، چاپ پنجم.
- نراقی، علامه مولی مهدی. (۱۳۶۶). علم اخلاق اسلامی (ترجمه کتاب جامع‌السعادات)، ترجمه سید جلال‌الدین مجتبی. تهران: انتشارات حکمت، جلد دوم.
- موغلی، علیرضا، سید جوادین، سید رضا، احمدی، سید علی‌اکبر، و علوی، آزاده. (۱۳۹۲). تبیین مدل اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه ارزش‌های شغلی. مدیریت اطلاعات سلامت، ۱۰ (۲): ۱-۱۰.
- Acemoglu, D., & Robinson, J.A. (2010). The role of institutions in growth and development. *Review of economics and institutions*, 1(2), 1-33.
- Denhart, R., & Denhart, J. (2000). New Public Service: Serving rather than Steering, *Public Administration Review*, 60(6), 549-559.
- Feinberg, J. (1984). *Harm to Others*. Oxford: Oxford University Press.
- Glaeser, E., La-porta, R., Silanes, F., & Shleifer, A. (2004). Do institutions cause growth? *NBER Working Paper*, No 10568.
- Greif, A., & Mokyr, J. (2016). Cognitive rules, institutions, and economic growth: Douglass North and beyond. *Millennium Economics*, 1-28.
- Jones, Ch. (2019). Paul Romer: Ideas, Nonrivalry, and Endogenous Growth. *Scandinavian Journal of Economics*, 121(3), 859-883.

- McCloskey, D. N. (2018). How Growth Happens: Liberalism, Innovism, and the Great Enrichment. *Economic History Seminar*, Northwestern University, November (1-16).
- McCloskey, D. N., & Carden, A. (2020). *Leave Me Alone, and I'll Make You Rich*. Chicago: University of Chicago Press.
- Mondy, R. M., & Noe, R. W. (1987). *Personnel, The management of Human Resource*. Allyn and Bacon. Third Edition.
- Rodrik, D. (2005). *Growth Strategies*, Handbook of Economic Growth, Volume 1A.
- Heidegger, M. (1962). *Being and Time*, tr. by J. Macquarrie and E. Robinson, Oxford: Blakwell.
- Langlois, R., N. (2017). Fission, forking and fine tuning. *Journal of Institutional Economics*, 1 -22.
- Marvel, M., Davis, J. L., & Sproul, C. (2016). Human Capital and Entrepreneurship Research: A Critical Review and Future Directions. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 40(3), 599-626.
- McCloskey, D. N. (2016). The humanities are scientific: a reply to the defenses of economic neo-institutionalism. *Journal of Institutional Economics*, 12(1), 63-78.
- McCloskey, D. N. (2017). Getting over naïve scientism c. 1950: what Fogel and North got wrong. *Cliometrica (Cliometric Society Association Francaise de Cliométrie)*, Springel, 12(3), 435-449.