

شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های رهبری اخلاقی در پرتو نهج البلاغه

مقاله پژوهشی
اصیل
**Original
Article**

داریوش محمدی^۱؛ اسحق رسولی^۲؛ حبیب ابراهیم‌پور^۳

چکیده

هدف: تحقیق در مورد صفات اخلاقی رهبران برای سالیان متمادی ادامه داشته است. بر این اساس رهبران را با صفاتی همچون هوش، سلطه، سازگاری، استقامت، یکپارچگی، وضعیت اجتماعی اقتصادی متفاوت و اعتماد به نفس از غیر رهبران متمایز کرده‌اند. اگرچه در سال‌های اخیر مدل‌ها و نظریه‌هایی در زمینه رهبری ارائه شده است، اما بیشتر تحقیقات حاضر صرفاً بر جنبه کلی رهبری تأکید ورزیده‌اند و از ورود به بحث‌های اختصاصی رهبری و طراحی یک مدل رهبری اخلاقی غفلت ورزیده است. هدف این پژوهش شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های رهبری اخلاقی بر مبنای ارزش‌های اسلامی در پرتو نهج البلاغه می‌باشد. **روش:** روش تحقیق حاضر کیفی به روش داده بنیاد بود. **یافته‌ها:** با بررسی نهج البلاغه حدود ۱۴۹ مفاهیم اولیه درباره رهبری اخلاقی استخراج گردید، سپس با تأکید بر مفاهیم مشترک (کدگذاری محوری) ۵۸ مقوله فرعی شناسایی شد. **نتیجه‌گیری:** با کدگذاری انتخابی ۱۱ مقوله اصلی سازمان‌دهنده تحت عنوان فرهنگ سازمانی، حاکمیت اصول و ارزش‌های اخلاقی، شایستگی اخلاقی، شایسته‌سالاری، شفافیت و پاسخ‌گویی، قاطعیت و خدمت‌گرایی، قانون‌مداری، اخلاق شهروندوی، عدالت‌طلبی، عدم‌خودکامگی و نظارت اخلاقی و رفتاری شناسایی و تبیین شد.

واژگان کلیدی: رهبری اخلاقی، ارزش‌های اسلامی، نهج البلاغه، داده بنیاد.

◆ تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۰۲؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۵

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران
(d.mohammadi110@gmail.com)

۲. دکتری مدیریت فرهنگی، استادیار گروه مدیریت، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران. (نویسنده مسئول)
(e.rasouli@iauardabil.ac.ir)

۳. دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران و استاد گروه مدیریت دولتی و گردشگری، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
(ebrahimpourhm@yahoo.com)

الف) مقدمه

در دوره کنونی، سازمان‌ها جایگاه برجسته‌ای در جوامع پیدا کرده‌اند، بسیاری از فعالیت‌های اساسی و حیاتی مربوط به زندگی مردم، در سازمان‌ها انجام می‌شود و زندگی بدون سازمان‌های گوناگون، تقریباً ناممکن است. عملکرد سازمان‌ها، نقش پر دامنه‌ای در بهبود زندگی اجتماعی و یا تخریب و تباهی آن دارد. به همین سبب، سازمان می‌تواند اخلاقی و یا غیر اخلاقی عمل کند (قراملکی، ۱۳۹۴). به‌طوریکه مسائلی از قبیل سلامت کارکنان، تعارض منافع، تجاوز به حریم شخصی کارکنان، هدایای نامعقول و مالیات‌گریزی موج جدیدی از مسائل اخلاقی را در سازمان‌ها به وجود آورده است و بسیاری از سازمان‌ها، به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی در سازمان، باعث ناپایداری سازمان می‌شود، لذا بسیاری از سازمان‌های موفق، نسبت به تدوین استراتژی‌های اخلاق سازمانی، احساس نیاز کرده‌اند (مقدسی، ۱۳۹۵)؛ بنابراین می‌توان بیان کرد که اخلاق سازمانی، فراتر از ارزش‌ها و اخلاق شخصی است. اخلاق سازمانی، یک تعهد جمعی برای دریافت نتایج است. سازمان‌ها با رعایت اخلاق، مانع رفتارهای ناسالم و مشوق عملکرد متعالی می‌شوند. مباحث اخلاق سازمانی، بسیار شبیه مباحث علم اخلاق هستند که به چگونگی راه‌حل مشکلات اخلاقی و توسعه فضائل در نفس آدمی می‌پردازند. با این تفاوت که نخست نسبت به آن مباحث نگاه دقیق‌تری دارند و دوم این که محل پیاده‌سازی این ویژگی‌ها، هویت جمعی و فرهنگ عمومی سازمان است (خدای و اصانلو، ۱۳۹۴). واقعیت این است که در پارادایم‌های جدید، به جای تأکید بر شیوه‌های سنتی و مکانیکی در سازمان، به مفهوم اخلاق و اخلاق سازمانی تأکید می‌شود و اخلاق سازمانی، به‌طور فزاینده‌ای در سازمان‌ها توسط مدیران، کارکنان و محققان، برای تعاملات ضروری سازمان با کارکنان، مشتریان و جامعه، مورد توجه قرار گرفته است. لذا موفقیت در سازمان‌ها، تنها با آگاهی عمومی و تخصصی و نیز مهارت‌های مختلف در اجرای آموخته‌ها، به سامان نمی‌رسد، بلکه عنصر نقش‌آفرین دیگر، اخلاق سازمانی و رهبری اخلاقی است. چه‌بسا، سازمان‌هایی که عناصر آن دانش و تخصص کافی دارند، اما دچار مصائب، مشکلات و ناکامی‌هایی هستند که ریشه آن، اخلاقیات می‌باشد. امروزه جامعه نیز، نسبت به اقدامات سازمان‌ها حساس‌تر از قبل شده است و به‌ویژه در مقابل فعالیت‌های غیر اخلاقی سازمان‌ها به سرعت و به طرق مختلف واکنش نشان می‌دهد (خسروانیان و شفیعی رودپشتی، ۱۳۹۲).

اگرچه در مطالعات خارجی رهبری اخلاقی به صورت گسترده مورد توجه و بررسی قرار گرفته است ولی اما آنچه در حوزه اسلامی درباره شرایط رهبری اخلاقی مورد توجه است، با مطالعات غربی متفاوت بوده و برگرفته از اعتقادات و اخلاق اسلامی یعنی بر مبنای قرآن، سیره و روایات معصومان است. از سوی دیگر دو مفهوم اخلاق و رهبری به عنوان دو مفهوم متمایز از یکدیگر دارای سابقه و ادبیات موضوع گسترده‌ای است. ادبیات علمی رهبری اخلاقی در غرب در قالب حوزه‌ای مشترک مورد توجه قرار گرفته است ولی این مسئله در ادبیات بومی و اسلامی به صورت غنی پرداخت نشده است. از سوی دیگر با توجه به نقش و اهمیت رهبری و هدایت‌گری مدیران در تولیدات فکری و مادی و ویژگی‌های اساسی جامعه ما، از لحاظ مذهبی و فرهنگی که پس از انقلاب شکوهمند اسلامی و تغییر رهبری مدیران کشور سبک خاص مدیریت مبتنی بر ایمان و اعتقادات اسلامی برای اولین بار در دنیای امروز مطرح و اجرا شده و لزوم بهره‌برداری بیش از پیش از نهج البلاغه کاملاً احساس شده است. لذا با توجه به اینکه دیدگاه‌های دانشمندان غربی در قبال رهبری، دیدگاهی است که بر اساس آن فردی که عنوان رهبر گروه را دارد به دلیل ویژگی‌های خاص، توانایی نفوذ در دیدگاه‌ها، نگرش‌ها، انتظارات و اهداف دیگر افراد یا گروه‌ها را دارد و نتیجه این نفوذ نیز تحقق اهداف سازمان و یا اهداف گروهی است، ولی در مقابل، دیدگاه امام علی (ع) نسبت به رهبری، دیدگاهی مردم محور است که اگر نفوذی و فرمانی وجود دارد در جهت اهداف زبردستان و رفاه عامه مردم است. اهمیت رهبری و رهبری اخلاق تا آنجاست که حضرت می‌فرماید: *إِنَّهُ لَا بُدَّ لِلنَّاسِ مِنْ أَمِيرٍ بَرٍّ أَوْ فَاجِرٍ يَعْمَلُ فِي إِمْرَتِهِ الْمُؤْمِنُ، وَ يَسْتَمْتِعُ فِيهَا الْكَافِرُ وَ يُبَلِّغُ اللَّهُ فِيهَا الْأَجَلَ وَ يُجْمَعُ بِهِ الْفِيءُ...* (خطبه ۴۰ نهج البلاغه) برای مردم - ناگزیر - امیری لازم است. خواه نیکوکار یا بدکار، تا مؤمن در قلمرو حکومت او به طاعت مشغول باشد ... لازم به ذکر است نیاز جامعه به رهبر و اهمیت عملکرد او بر کسی پوشیده نیست. رهبری اثربخش در سازمان، عامل اصلی و اساسی در ایجاد هم‌فکری و هم‌دلی است و رهبران مؤثر کسانی هستند که بتوانند افراد متفاوت را در زیر یک چتر فکری و نظر واحد گرد آورند و این درک را ایجاد کنند که اختلافات، جزئی و کم‌اهمیت است و آنچه اعتبار و ارزش دارد، روح جمعی است که باید در یک مجموعه یا سازمان حاکم باشد (ساعتچی و عزیزپور پوبی، ۱۳۸۴).

رهبر کسی است که برای به دست آوردن اهداف متعالی به هدایت اخلاقی دیگران پرداخته و از آن حمایت می‌کند. رهبری و مدیریت فرایندی است که ضمن آن مدیر

سازمان می‌کوشد تا با ایجاد انگیزه و ارتباطی مؤثر انجام سایر وظایف خود را در تحقق اهداف سازمانی تسهیل و کارکنان را از روی میل و علاقه به انجام وظایف ترغیب کند (آرکیوتلا و چارفارا، ۲۰۱۵). رهبری نیز عبارت است از توانایی ایجاد تغییر در افراد و کارکنان که بتوانند با پشت‌کار، انگیزه و اعتماد به نفس لازم انجام وظیفه نمایند. برای قرن‌ها رهبری به‌عنوان یک کیفیت شخصی دیده می‌شد. از نظر افلاطون بنیان‌گذار علم فلسفه، رهبر باید عاقل، دارای فضائل خوب و هوشمند باشد و بتواند از مردم حمایت کند (سیلوا، ۲۰۱۶). مفهوم رهبری در هر حوزه‌ای به‌عنوان یک فرایند گروهی توصیف شده که در آن یک نفر می‌تواند کمک و پشتیبانی از دیگران را در انجام یک کار مشترک سبب شود. تحقیق در مورد صفات رهبران برای قرن‌ها ادامه داشته است بر این اساس رهبران را با صفاتی همچون هوش، سلطه، سازگاری، استقامت، یکپارچگی، وضعیت اجتماعی اقتصادی متفاوت و اعتماد به نفس از غیر رهبران متمایز کرده‌اند (اسلیمن، ۲۰۱۶). تورینو و همکاران (2000) بیان می‌کنند که رهبر اخلاقی بودن، نیازمند ایجاد و توسعه اعتبار برای رهبری اخلاقی است. آنها بیان می‌کنند که اینجاد و توسعه اعتبار برای رهبری اخلاقی، بستگی دارد به اینکه دیگران رهبر را در دو بعد فردی و مدیریتی اخلاقی درک کنند. رهبری اخلاقی به معنای تلاش برای گسترش عدالت، نشان دادن احترام به ویژگی‌های فردی دیگران و ترکیبی از ویژگی‌های صداقت، قابلیت اطمینان، امین بودن، خلوص، تصمیم‌گیری دموکراتیک و مشارکت حمایتی، دلسوز و مهربان بودن می‌باشد (ایلماز، ۲۰۱۰). در واقع، رهبر اخلاقی در سازمان ارزش‌های اخلاقی پذیرفته شده برای همه را نظیر انصاف، صداقت، درستی و راست‌کرداری و غیره محور تمرکز و توجه قرار می‌دهد و رهبران اخلاقی کسانی هستند که استانداردهای اخلاقی را به‌طور مؤثر در رفتارهای خود و برای اداره رفتارهای کارکنان اجرا می‌کنند (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۹).

به‌زعم چان و دراسگاو (2001) موضوع رهبری با محوریت مفاهیم نفوذ و قدرت، جایگاه گسترده و مهمی در سازمان مدیریت و در زندگی انسان‌ها دارد. گستردگی آن را می‌توان به تمایل و انگیزش افراد به اعمال رهبری نسبت داد. افراد بر اساس نظریه انگیزش برای هدایت کردن به لحاظ هویت درونی و هنجارهای اجتماعی به رهبری تمایل و نسبت به بر عهده گرفتن نقش‌های آن انگیزه دارند. بنابراین رهبری و مدیریت سازمان‌ها تنها با آگاهی عمومی و تخصصی و نیز کسب مهارت‌های انسانی، ادراکی و تجارب فنی و عملی به سامان نمی‌رسد. عمل مدیریت مقوله‌ای است که در آن برای انجام هر کاری ابعاد اخلاقی

وجود دارد. یک رهبر مانند ناخدای یک کشتی است، رهبری یک کشتی به بیش از یک حس خوب نیاز دارد، ناخداها خوب قطب‌نماهای خوب دارند و می‌دانند که چطور از آن استفاده کنند (براون، ۲۰۰۷). ارزش‌های اخلاقی همکارانه و رهبری اخلاق‌گرا، کارکنان و سازمان هر دو از نظر شرایط، نیازها و اهداف به‌طور هم‌زمان در نظر گرفته می‌شوند. این توجه فراگیر به افراد و سازمان بر مبنای نظریه منابع بقاء برای کارکنان منابع لازم را برای تحقق تقاضاهای کاری و فشارهای وارده فراهم خواهد ساخت (مایر و همکاران، ۲۰۰۲). رهبری اخلاقی باعث می‌شود که کارکنان ابتکار عمل داشته باشند، مسئولیت‌پذیر باشند و همچنین، استقلال بیشتری در کار داشته باشند (کالشن و همکاران، ۲۰۱۳). از این‌رو در خط‌مشی سیاسی امام علی (ع) پابندی به ارزش‌های اخلاقی و دینی و تحقق حاکمیت دینی، به مفهوم حقیقی آن، جلوه‌ای برجسته دارد. از آنجا که نهج‌البلاغه محصول چالش‌های فکری عملی حکومت امام علی (ع) بوده و سیمای اخلاق راستین دینی و ارزش‌های معنوی و انسانی در آن، به‌طور دقیق انعکاس یافته که با مطالعه این کتاب ارزشمند می‌توان ملاحظه نمود (جعفری و یارمحمدی واصل ۱۳۹۳).

بنابراین رهبری و زعامت از دیدگاه اسلام از جمله از نظر نهج‌البلاغه، وظیفه‌ای آنچنان خطیر و سنگین، که جز از بزرگمردانی که بر پایه‌ی کتاب‌های خدا فرمان می‌رانند و وجود عزیز خویش را به‌منظور برقراری عدالت اجتماعی و رفع ظلم، و پاسداری از حقوق مظلوم، وقف خدمتگزاری خدا و خلق نموده‌اند، ساخته و میسر نیست، و یا به گفته‌ی امام علی (ع) در خطبه‌ی شقشقیه، رهبری و مسئولیت‌آداری اجتماع به‌منزله تن‌پوشی نیست که هر کسی لایق پوشیدن آن باشد: *فَاعْلَمْ أَنَّ أَفْضَلَ عِبَادِ اللَّهِ أَمَامٌ عَادِلٌ هُدًى وَ هَدًى فَاقَامَ سُنَّةَ مَعْلُومَةٍ وَ أَمَاتَ بَدْعَهُ مَجْهُولَةً.*

بلکه این جامه شایسته‌ی برترین بندگان خداست که دادگر و هدایت‌یافته و صالح هستند و می‌توانند مردم را به‌سوی فضایل و روشنائی‌های دین راهنمایی کنند و برپای دارنده‌ی سنت‌های رسول اکرم (ص) و از بین برنده‌ی بدعت‌ها و کج‌رویها باشند؛ که این مسئله مستلزم استقرار رهبری اخلاقی می‌باشد.

در پژوهش حاضر ضمن مرور مکاتب اخلاقی، به دنبال دست‌یابی به مختصات رهبری اخلاقی در مکتب اخلاقی است که مبانی آن فراتر از چهارچوب‌های بشری و دنیایی مبتنی بر تجربه، عقل و وحی، مسیر تعالی و رشد انسان‌ها را نشان می‌دهد و آن مکتب اخلاقی اسلام است که مبانی، اصول و روش‌های آن در دو منبع کتاب (قرآن) و سنت پیامبر (ص)

۵۱۴ ♦ شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های رهبری اخلاقی در پرتو نهج‌البلاغه

و ائمه اطهار (ع) آمده است. آنچه در پژوهش حاضر به عنوان منبع دست‌یابی به مختصات رهبری اخلاقی استفاده می‌شود برگزیده‌ای از سخنان و نامه‌های امیرالمؤمنین امام علی (ع) است که در کتاب نهج‌البلاغه گردآوری شده است. هر چند که در سال‌های اخیر مدل‌ها و نظریه‌هایی در زمینه رهبری ارائه شده است، منتهی بیشتر تحقیقات حاضر صرفاً بر جنبه کلی رهبری تأکید ورزیده‌اند و از ورود به بحث‌های اختصاصی رهبری و طراحی یک مدل رهبری اخلاقی غفلت ورزیده است. با توجه به مطالب فوق سؤال اصلی پژوهش عبارت است: مؤلفه‌ها و شاخص‌های رهبری اخلاقی بر مبنای ارزش‌های اسلامی در پرتو نهج‌البلاغه کدامند؟

۱. پیشینه پژوهش

عنوان	پژوهشگر	روش	نتیجه
ارائه الگوی رهبری اخلاقی در پرتو نهج‌البلاغه	رسولی و همکاران (۱۳۹۹)	روش کیفی با استفاده از نظریه داده بنیاد	نتایج این پژوهش نشان داد عامل‌های عدم خودکامگی، شایسته‌سالاری، نظارت اخلاقی و اخلاق شهروندی از بیشترین تأثیرگذاری در مدل رهبری اخلاقی برخوردارند و عامل‌های فرهنگ سازمانی، اصول و ارزش‌های اخلاقی و شایستگی اخلاقی در درجه بعدی تأثیرگذاری قرار دارند. همچنین عامل‌های شفافیت و پاسخگویی، عدالت محوری، قانون‌مداری و قاطعیت و خدمت محوری از درجه تأثیرپذیری پایینی برخوردار هستند
شناسایی مؤلفه‌های رهبری اخلاقی در قرآن و نهج‌البلاغه	رستمی و همکاران (۱۳۹۷)	تحلیل مضمون استقرایی	در این پژوهش در حوزه رهبری اخلاقی با مضمون توانمندی شخصی ۲۷ مضمون، توانمندی ایدئولوژیکی ۲۱ مضمون، توانمندی حکمت ورزی ۱۳ مضمون و توانمندی درایتگری ۵ مضمون شناسایی شده است و در حوزه اجتماعی نیز در زمینه ارتباطی، رهبری-مدیریتی، عدالت محوری و تعالی بخشی نیز بترتیب ۱۳، ۲۳، ۷ و ۱۴ مضمون پایه شناسایی شده است.
طراحی الگوی رهبری سازمانی با استفاده از	تاجمیز و همکاران (۱۳۹۶)	روش تحقیق حاضر	در این پژوهش با بررسی نهج‌البلاغه حدود ۵۲۵ مضمون اولیه استخراج شد و سپس با استفاده از مقوله‌بندی به روش کدگذاری با تأکید بر مفاهیم

<p>مشترک 79 مضمون پایه تحت عنوان شاخص شناسایی شده است و در ادامه با دسته‌بندی 10 مضمون سازمان دهنده تحت عنوان مؤلفه و نهایتاً با تکرار آن سه مضمون فراگیر به عنوان ابعاد رهبری سازمانی، شامل ابعاد اعتقادی، اخلاقی و رفتاری شناسایی و تبیین گردیده است.</p>	<p>ترکیبی و روش‌های تحلیل مضمون و دیتمل</p>		<p>آموزه‌های نهج البلاغه</p>
<p>بر اساس نتایج، سه مضمون به عنوان مضمون فراگیر برگرفته از مضامین حوزه‌های سه گانه انسان‌شناسی، جهان‌شناسی و خداشناسی شناسایی شد. در حوزه انسان‌شناسی مضامین سازمان دهنده خودشناسی، دیگرشناسی، رفتارشناسی و مسئولیت‌شناسی با 53 مضمون پایه مانند توجه به هدایت و رشد خود، مسئولیت به هدایت دیگران رفتار در این تحقیق شناسایی شدند. در حوزه جهان‌شناسی مضامین سازمان دهنده دنیاشناسی، آخرت‌شناسی و محیط‌شناسی با 59 مضمون پایه مانند محدودیت دنیا در خواسته انسان، ماهیت هدایت‌گر دنیا و هشاری به تهدیدات محیطی استخراج شده‌اند.</p>	<p>تحلیل مضمون</p>	<p>عزیزآبادی و همکاران (1395)</p>	<p>واکاوی مختصات رهبری اخلاقی در نهج البلاغه</p>
<p>محقق، به مبانی و لوازم مورد نیاز برای برپایی اخلاق در کار، بدون تمرکز بر سازمان پرداخته است و به این نتیجه رسیده است که زمینه‌های اخلاق کار: تقویت خداآواری، توجه به شأن و جایگاه حقیقی انسان، امانت‌پنداری کار، توجه به کارآمدی افراد، توجه به علائق، تشویق و تنبیه عادلانه و به موقع و توجه به عواطف و احساسات می‌باشد.</p>	<p>تحلیل محتوا</p>	<p>مشایخی‌پور (1390)</p>	<p>مبانی اخلاق کار از دیدگاه امام علی (ع)</p>
<p>بر اساس نتایج این پژوهش روش‌های علمی مدیریت در عهدنامه مالک اشتر عبارتند از: شایسته‌سالاری، ارزیابی و قدردانی و جزادهی، مدیریت زمان، چشم‌پوشی و اغماض، اعتبار دادن به مردم و خدمت‌گزاری.</p>	<p>تحلیل مضمون</p>	<p>اسدی (1393)</p>	<p>بررسی رهنمودهای اخلاقی و مدیریتی در عهدنامه مالک اشتر</p>

۵۱۶ ◆ شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های رهبری اخلاقی در پرتو نهج‌البلاغه

<p>الگوی ارتقای رفتار اخلاقی</p>	<p>گلپروور و رفیعزاده (۱۳۸۹)</p>	<p>توصیفی و تحلیلی</p>	<p>بر اساس نتایج این پژوهش مؤلفه‌های ارتقای رفتار اخلاقی عبارتند از: رعایت رفتارهای اخلاقی متناسب با اهداف و برنامه‌های سازمانی، رعایت و پایبندی همیشگی به استانداردهای ارزشی و اخلاقی و برخورد صریح و بدون جانبداری با هرگونه رفتار غیر اخلاقی و غیر انسانی را به‌طور جدی، وجه همت مدیران سازمان‌ها، قرار داد. این مقاله بدون تأکید بر نهج‌البلاغه، به ارائه راهکارهای رفتاری برای مدیران پرداخته است.</p>
<p>ویژگی‌های اخلاقی مدیران از دیدگاه نهج‌البلاغه</p>	<p>نادری (1381)</p>	<p>تحلیل مضمون</p>	<p>مهمترین مقدمات شکل‌گیری اخلاق اداری عبارتند از: شایسته‌سالاری، قانون‌گرایی، امنیت شغلی، ارزش‌یابی و قدردانی به شناسایی برخی مقدمات اخلاقی برای مدیران، برای ارتقاء کارآمدی آنان متمرکز شده است</p>
<p>مطالعه تطبیقی الگوی مدیریت اخلاق در سازمان در مکاتب غربی و آموزه‌های علوی</p>	<p>خسروانیا و شفیعی (رودپشتی 13، 90)</p>	<p>تحلیل محتوا</p>	<p>این مقاله ضمن ارائه تصویری از الگوی اخلاق سازمانی در غرب و مکتب علوی، به مقایسه تطبیقی آن‌ها پرداخته و به تحلیل محتوای هر یک و اختلافات موجود در بین آنها پرداخته است.</p>
<p>ارایه الگوی بومی رهبری به‌منظور مطالعه تطبیقی سبک رهبری روزنامه‌های دولتی و غیر دولتی</p>	<p>صمدی و همکاران (1389)</p>	<p>کیفی و تحلیلی</p>	<p>در این تحقیق ۱۳۴ شاخص به‌عنوان شاخص‌های مطلوب الگوی رهبری بومی احصاء گردیده است و به ترتیب فاکتور رهبری فرهمند با ۳۲ گویه، فاکتور یادگیرندگی با 18 گویه، فاکتور ارزشی اخلاقی با 12 گویه و فاکتور مهارت‌های ارتباطی (همدلی) با 6 گویه حاصل شده است.</p>
<p>بررسی سیاست‌مدیریتی و ویژگی مدیران در نهج‌البلاغه</p>	<p>صمدی‌وند و ربی‌پور (1388)</p>	<p>تحلیل محتوا</p>	<p>این مقاله که متأثر از دیدگاه امیر مؤمنان علی (ع) در مورد مدیریت می‌باشد به بررسی صفات مدیران و تعامل آنها با مردم و همکاران پرداخته و مهم‌ترین ویژگی مدیریتی از جمله تقوی، عدالت</p>

اجتماعی، وفاداری، سعه صدر، شایستگی مدیریتی و غیره را از دیدگاه نهج البلاغه بیان می‌دارد.			
نتایج پژوهش نشان داد که آموزه‌های کتاب شریف نهج البلاغه در خصوص الگوی شایستگی مدیران را می‌توان در سه سازه اساسی مدیریت، منابع انسانی و محیط تبیین کرد. هر کدام از این‌ها نیز دارای ابعاد و اجزاء متعددی هستند که با استناد به آموزه‌های نهج البلاغه قابل اثبات و به کارگیری هستند.	شیوه آمیخته اکتشافی (کیفی - کمی)	عیسی‌خانی و قربان‌نژاد (1392)	الگوی شایستگی مدیران بر اساس نهج البلاغه

ب) روش و ابزار پژوهش

تحقیق حاضر در زمره تحقیقات کاربردی و بنیادی قرار می‌گیرد. روش تحقیق روش کیفی است که از راهبرد نظریه داده بنیاد استفاده شد. این راهبرد، روشی نظام‌مند و کیفی برای خلق نظریه‌ای است که در سطح گسترده به تبیین فرایند، کنش یا کنش متقابل موضوعی با هویت مشخص می‌پردازد (کرسول^۱، ۲۰۰۲). در نظریه داده بنیاد که به‌عنوان روش تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار گرفته، سه مرحله کدگذاری وجود دارد که به ترتیب عبارتند از: کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی^۲ (گربیح^۳، ۲۰۰۷). پژوهش‌گر ابتدا نکات کلیدی فیش‌برداری شده را برحسب ویژگی‌های مشترک در یک دسته قرار داده و سپس از مجموعه‌ای از کدها با ویژگی‌ها و خصوصیات مشترک، مفاهیم انتزاع شده است. در کدگذاری باز، ابتدا بر روی متن، کدگذاری مرتبه اولی صورت گرفته و کدهای اولیه استخراج شد و پس از نهایی کردن کدها، مجدداً بر روی کدهای استخراجی، کدگذاری مرتبه دومی صورت گرفته، در کدگذاری محوری سعی شد بین کدهای استخراج شده ارتباط و پیوند برقرار شود و با مقایسه مفاهیم، زمینه‌های مشترک بیشتری میان آن‌ها کشف گردد تا امکان طبقه‌بندی مفاهیم مشابه در قالب طبقه‌بندی یکسان فراهم شود و در نهایت در کدگذاری انتخابی سعی شد تا مقوله‌های بدست آمده را مرتبط با هم تبیین نماید.

1. Creswell
2. Open Coding, Axial Coding & Selective Coding
3. Grbich

ج) یافته‌های پژوهش

۱. استخراج مؤلفه‌های اخلاقی از نهج البلاغه

در این مرحله از پژوهش برای استخراج مؤلفه‌های رهبری اخلاقی از متن نهج البلاغه از نظریه مبنایی یا داده‌بنیاد استفاده شده است که در همین راستا سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام گرفته و در پایان بر اساس کدگذاری‌های انجام گرفته، مدل‌سازی اجرا شده است:

کدگذاری باز

در این مرحله، طبق شیوه رایج در نظریه داده بنیاد، به هر کدام از اجزاء، عنوان و برجستگی تخصیص داده می‌گردد که در اصطلاح «کد» نامیده می‌شود که بایستی گویای محتوای داده باشد، به‌طوریکه مخاطب با دیدن این عنوان بتواند به مفهوم جملات پی ببرد (میلز و هابرم، ۲۰۰۲) برای عملیاتی‌سازی این مرحله از کدگذاری برای اطلاعات و داده‌های جمع‌آوری شده از متن نامه‌ها، حکمت و خطبه‌های نهج البلاغه تیرهای مناسبی به‌عنوان کد برگزیده شدند که نتایج این کدگذاری در جدول شماره ۱ آورده شده است که شامل ۱۴۹ کد یا مفهوم باز می‌باشد، که قبل از ارائه جدول مرتبط با مفاهیم استخراج شده، ابتدا به نمونه‌های استخراجی محقق از نهج البلاغه اشاره می‌شود:

در حکمت ۴۳۷ نهج البلاغه می‌فرمایند: وَ سَأَلْ (عَلَيْهِ السَّلَام) أَيُّهُمَا أَفْضَلُ، الْعَدْلُ أَوْ الْجُودُ؟ فَقَالَ (عَلَيْهِ السَّلَام): الْعَدْلُ يَضَعُ الْأُمُورَ مَوَاضِعَهَا، وَالْجُودُ يُخْرِجُهَا مِنْ جِهَتِهَا؛ وَالْعَدْلُ سَائِسٌ عَامٌّ، وَالْجُودُ عَارِضٌ خَاصٌّ؛ فَالْعَدْلُ أَشْرَفُهُمَا وَأَفْضَلُهُمَا.

عدالت قانونی است عام و مدیر و مدبری است کلی و بخشش یک حالت استثنایی و غیر کلی است که نمی‌شود روی آن حساب کرد (مفهوم: برخورد عادلانه با زیردستان)

در نامه ۵۳ می‌فرمایند: بالاترین روشنی چشم حاکم، برپاداشتن عدل در کشور است: إِنَّ أَفْضَلَ قُرَّةِ عَيْنِ الْوَلَاءِ اسْتِقَامَةُ الْعَدْلِ فِي الْبِلَادِ (مفهوم: عدالت محوری).

و در نامه ۲۷۰ فرموده‌اند: با آنان فروتن باش و نرمخو و هموار و گشاده‌رو. فَاخْفِضْ لَهُمْ جَنَاحَكَ وَ اَلِنْ لَهُمْ جَانِبَكَ وَ اَبْسُطْ لَهُمْ وَجْهَكَ (مفهوم: گشاده‌روی)

جدول ۱- مفاهیم استخراج شده رهبری اخلاقی در نهج البلاغه از کدگذاری باز

کدگذاری باز	
منبع مفاهیم	مفاهیم
نامه ۱۹۰۸، نامه ۵۳، خطبه های 16-103- 90-108-167-233-195، حکمت های 108-90-449-347-298-268-109 و ۱۵۷، کلام ۲۲۲	اعتدال و میانه روی و پرهیز از افراط و تفریط
حکمت 347	پرهیز از افراط و تفریط در ثناگویی
نامه ۵۳-نامه ۵۸	انضباط کاری
نامه ۵۳	رعایت نظم در انجام کارها
نامه ۵۳	پرهیز از عجله و انجام امور در وقت آن
نامه ۵۳	پیگیری
نامه ۳۳ و ۶	داشتن برنامه ریزی و پیش بینی آینده
خطبه ۳۳ نامه 31-53 و حکمت ۳۷۶	داشتن برنامه و نقشه راه
کلام ۱۴۰، خطبه ۵ 173- حکمت 21-31- 263 و 171 نامه ۵۳ و ۳۱	شتاب نکردن و سستی نوزیدن
خطبه ۱99۳-، نامه ۴۰-45-50-46- حکمت 425-478-358-290-330	مسئله محوری
نامه ۳۰-خطبه ۱۶۶	مسئولیت پذیری
حکمت ۲۱۵	عقل و اندیشه در تصمیم گیری
خطبه ۶۹	شناخت راه های درک مردم

۵۲۰ ♦ شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های رهبری اخلاقی در پرتو نهج‌البلاغه

خطبه ۱۳۱-170-نامه ۱۸	مناسب‌سازی محیط روانی
نامه ۶۹	انتخاب ابزارها و روش‌های اخلاقی
خطبه 34-35-54-231	افزایش و دانش و آگاهی کارکنان
نامه‌های -62-50-46-53-27-26-5 خطبه های 167-147-237 و ۸۶ حکمت‌های 157-449-396 و دعای 215	اصل تکریم و بزرگ داشتن کارکنان
نامه ۵۹-53-	بهبود وضعیت و مراقبت از زیرمجموعه
نامه ۵۳	تأمین حقوق کافی کارگزاران برای پیشگیری از خیانت
نامه ۵۳	تأمین کامل معیشت کارکنان
نامه ۵۳ و خطبه 34	مراقبت دلسوزانه از کارکنان و حل مشکلات آنان
نامه ۸، نامه 27 و نامه ۵۳	توجه به افکار عمومی و خودرأی نبودن
خطبه 174-131-37-104	استفاده از مصلحین
حکمت ۳۸۶	استقامت به امید موفقیت
حکمت ۶۹	امید بعد از شکست
حکمت ۱۵۳	امید به موفقیت
حکمت ۳۵۱	امید در شرایط ناامیدی
نامه ۵۳	تطبیق فرامین مافوق با فرامین الهی
نامه ۵ و نامه ۵۳	امانت‌داری
نامه ۵۵	امانت‌داری در مدیریت و حکمرانی بجای ریاست‌طلبی و منفعت‌جویی
نامه ۵۳	پرهیز از اختصاص منافع به خود و خویشان در اموال عمومی

داریوش محمدی و همکاران ♦ ۵۲۱

نام ۳، نام ۴۱	حفظ امانت و برخورد با خیانت کاران
خطبه ۹۲-نام ۵	حفظ حساسیت در امانت‌داری
خطبه ۲۲۴	عدم ستم به مردم و غضب اموال عمومی در اختیار
حکمت ۹۳	ارزشمندی با انجام کار نیکو
حکمت ۳۷۳	دفاع زبانی و عملی از ارزش‌ها
خطبه ۱۲	تعالی ارزش دینی
خطبه ۱۶۴-۴۵۶	حفظ شأن و جایگاه انسانی
نام ۳۸	پرهیز از رشوه‌خواری و رانت
خطبه ۷۱-۱۲۰-۱۰۴-۹۵-۹۳-۳۷	الگوگیری اخلاقی از حکمت و قاطعیت اهل بیت و پیامبر
خطبه ۱۰۵	بازداری شهروندان از حرام و منکرات
خطبه ۱۲۹	پیش‌قدم بودن رهبر در امر به معروف و نهی از منکر
خطبه ۱۷۵	پیش‌قدم شدن در عمل به معروفات و نهی از منکرات
نام ۷۸-خطبه ۱۲۵-۲۳۴ نام ۵۳ حکمت ۵۶	نهی از منکر
خطبه ۱۵۶	وجوب امر به معروف و نهی از منکر
خطبه ۱۴۰	پرده‌پوشی نسبت به عیوب دیگران و پرهیز از عیب‌جویی
نام ۵۳-نام ۲۷۰	دلسوزی و مهربانی (عطوفت اسلامی)
نام ۵۳	عفو و بخشش خطاکاران
خطبه ۲۱۶	مشورت در رعایت عدالت
خطبه ۱۶۱، نام ۵۳ و کلمات قصار ۵۴:	مشورت کردن

۵۲۲ ◆ شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های رهبری اخلاقی در پرتو نهج‌البلاغه

خطبه 27- نامه 53-31-25-14-9 حکمت 5-45	رعایت حریم خصوصی و حفظ اسرار خصوصی
نامه ۴۵	ساده زیستی
نامه ۵۳، خطبه ۱۶-239-100-121-66-197 حکمت 119-325-192 نامه 28	فضیلت‌مداری
خطبه 216	گفتن سخن حق
نامه ۱۸- خطبه 23- نامه ۳۱	رفق و مدارا
خطبه ۱۳۱	سخاوت و گشاده‌دستی
حکمت ۱۷۶، نامه ۵۳	سعه صدر
نامه ۵۳- خطبه 151-133-95-105-158-222- نامه 12-66- حکمت 214-169	صبور بودن
خطبه ۲۳- حکمت ۲۶۴	اخلاص
نامه ۲۷ 76-46- و حکمت ۵	گشاده‌رویی با شهروندان
نامه‌های ۱۹-45-53-27-	توجه به افکار عمومی و سرمایه عمومی و جلب رضایت آنها با گشاده‌رویی - ساده زیستی - طیب نفس دوری از زورگویی،
نامه 76-46-27 و حکمت ۵	گشاده‌رویی با شهروندان
خطبه 105	بازداری خویشتن از حرام
حکمت ۲۵۵، حکمت ۱۰۸ و نامه ۶۹	تسلط بر خشم
حکمت ۴۴۹	ارزش‌مندی با کنترل نفس
حکمت ۳۴۱- حکمت ۴۶۹	خودمحاسبه‌گری و خودکنترلی
نامه ۴۳	اولویت دین بر دنیا

داریوش محمدی و همکاران ♦ ۵۲۳

حکمت ۴۲۴	آخرت گرایی
حکمت ۴۴۸	بی توجهی به لذایذ دنیوی
خطبه ۸۲-حکمت ۲۲۸	پارسایی
نامه ۵۳	پاکدستی و پاکدامنی
خطبه ۳۳	توجه به هدایت مردم بجای قدرت نمایی
حکمت ۴۱۰، حکمت ۹۵	رعایت تقوی در تمامی امورات
خطبه ۷۶	عدم دورویی در دینداری
حکمت ۳۹۸-خطبه 85-221	حفظ کرامت و عزت نفس
خطبه ۱۹۳ و نامه ۲۷	تواضع و فروتنی
نامه 27	تواضع و فروتنی در برابر مردم
نامه ۵۳، حکمت ۱۵۵، حکمت ۳۳۶، خطبه ۱۶ و حکمت ۲۵۹، نامه ۵۳	وفاداری به عهد و پیمان
حکمت ۱۷۵	شجاعت در کسب مهارت های تازه
نامه ۵۳	شجاعت و صلابت
خطبه ۳۷-خطبه ۱۱	شهامت
حکمت های 1-4-130-113-187-243-407-280-203 و نامه های 7-27-69-9	دین داری و اخلاق مداری
خطبه ۴۰۱-۴۰۷-۸۱-۳۸-	کسب بصیرت دینی
نامه ۵۳	ارزش دادن به کار افراد بر اساس کارآمدی نه جایگاه

۵۲۴ ◆ شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های رهبری اخلاقی در پرتو نهج‌البلاغه

نام ۵۳	دادن حق هر کس با توجه به عملکردش
نام ۵۳-45 و خطبه 131	کارایی و بهره‌وری در کار
نام ۵۳	استخدام بعد از آزمون
نام ۴-38-53-34 و خطبه ۶۷	استدلال در انتخاب
نام ۱۰، ۱۰، ۷۵، خطبه ۲۰۰، خطبه ۲۰۸ و حکمت ۳۲۷	اصل کیفیت استخدام و اجتناب از ابزار نادرست ریاکاری، تزویر، سازش کاری سیاسی، دنیازدگی و غیره
خطبه ۱۳۱ و خطبه 173	تخصص‌گرایی و شایسته‌سالاری
نام ۵۳، خطبه ۳	دقت در گزینش افراد باتقوی، شایسته و صالح و باتجربه
نام ۵۳	دوری کردن از افراد بدسابقه در حکومت‌های پیشین
نام ۳۸	قاطعیت در امور و انتخاب افراد قاطع در امور تصمیم‌گیری
نام ۳۸	ارزشیابی شایسته کارکنان
خطبه 207، خطبه ۱۱۸، خطبه 216	انتقادپذیری
نام ۴۸، 73-65-31 خطبه 144-153-147-175-155-201-229-234-233 حکمت ۴۱ خطبه 37-450-244- ۴۷	مواجهه صادقانه و پرهیز از دروغ
نام ۵۳	توجه به افکار عمومی
نام ۵۳-نام 42-34	توجیه و بیان دلایل در رفع ابهامات
نام ۵۰-خطبه ۱۶	دوری از پنهان‌کاری
نام ۵۳، نام ۵۰، خطبه 178-175-108 و حکمت 336	شفافیت و پاسخ‌گویی در برابر مردم و بالاخص نیازمندان
نام ۴۳	صراحت و دقت

داریوش محمدی و همکاران ♦ ۵۲۵

نامۀ 20	سخت گیری بر خیانت کنندگان بر مسلمانان
خطبه 1-71-151-144-197۲۴	مقابله با انحراف
نامۀ ۷۰	دل سرد کردن فرصت طلبان
خطبه 90-216، نامۀ ۵۳ و حکمت ۸۰-۹۶	نفی ستایش و چاپلوسی
حکمت 97۱۹۵-	اصل خدمتگزاری
نامۀ ۴۵-خطبه ۲۷	تلاش برای ادای مسئولیت
نامۀ ۵۳	رسیدگی و رعایت حال محرومان
خطبه ۲۷، خطبه ۶۶	روحیه جهادگری
نامۀ ۴۵	مردم گرایی
نامۀ ۵۳	مشکل گشایی از مردم و جلب رضایت عمومی
نامۀ 53-حکمت 417-240-نامۀ 25-50	نیکی کردن به شهروندان
خطبه 3-13-35-71-72-83-97-۱۹۱-234-191-147-105-نامۀ 7-29-37-53-74-حکمت ۱۴۷-	نفی خیانت و قانونی شکنی
نامۀ 41-53-خطبه ۲۱۵	نفی سوءاستفاده خویشان و بزرگان
نامۀ ۵۳، نامۀ ۵۱	قانون گرایی و تساوی همگان در برابر قانون
حکمت ۱۱-202-212-134-300-443 ۹ و نامۀ 31-53	ارتباط و دوستی نزدیک با مردم
نامۀ ۱۸، 21، ۳۵ و ۵۳ و ۴۵	ایجاد سازوکار تبلیغی برای نشان دادن عطف به مردم (مردم داری)

۵۲۶ ◆ شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های رهبری اخلاقی در پرتو نهج‌البلاغه

خطبه 92-137	مردم‌سالاری
نامه 163-53-50	جلب نظر ذی‌حق
نامه ۵۳	مدیریت و بازگرداندن حقوق محرومین
خطبه 34	آموزش مردم و ریشه‌کنی بی‌سوادی
خطبه 34	تربیت مردم
خطبه 34	توزیع عادلانه بیت‌المال در بین مردم
حکمت ۴۳۷	رعایت عدالت درباره زیردستان
نامه ۵۳	رعایت حق و عدالت خصوصاً در مورد نزدیکان
خطبه ۲۲۴، خطبه ۱۲۶، خطبه ۲۱۶، خطبه ۳۷، خطبه ۱۳۶، خطبه ۱۲۶، حکمت ۲۳۱ و حکمت ۴۳۷	رعایت عدالت و گرفتن حقوق ضعیفاً
نامه ۷۰	اولویت اجرای عدالت بر جلب حمایت‌های اجتماعی از حکومت
نامه ۵۰، 59 و 51 خطبه ۱۹۶	عدالت‌طلبی
خطبه 15-215	جدیدت در استقرار عدالت
نامه ۵۳	انصاف و عدالت محوری
نامه ۵۳ و ۵، حکمت ۱۶۱، خطبه‌های 93-191-34-216-88-192	خودکامه نبودن
نامه ۵، نامه ۵۳	عدم استبداد و خودرأیی در امورات مدیریتی
نامه ۵۳، حکمت‌های 211-216-160 و 476 کلام 98-200	نفی قدرت‌طلبی

داریوش محمدی و همکاران ♦ ۵۲۷

حکمت ۴۴۵-خطبه 1-85-90-87-86- 104-207-234 حکمت 37-109-384۶	نفی خودشیفتگی
خطبه ۱۳۱ 27-39-159-160-161- 46	نفی خودگزینی و امتیازجویی
نامہ ۵۳ و ۵، خطبه 161 و ۱۴۵ حکمت 31- 37	نفی شهوت
نامہ ۵۳	نظارت بر کارکنان و مدیریت تشویق و تنبیه
نامہ ۲۰	نظارت جدی بر کارگزاران در امور مالی
نامہ ۴۰ و ۴۵ و ۵۳،۷۰	نظارت و بازرسی و کنترل نامحسوس کارکنان
نامہ ۵۳	نظارت و پاسخگویی
نامہ ۱۳ 69 - حکمت 122-376	انتخاب مجریان اخلاقی
خطبه ۲۴-نامہ ۵۳	مراقبت بر حقوق افراد
نامہ ۳۳-نامہ ۳۱	توجه به پیامد رفتار
حکمت ۱۱۷-نامہ ۵۳	توجه به تبعات و آثار رفتار
خطبه ۱۹۰-نامہ ۵۳	نقش نیت در رفتار

۲. سنجش اعتبار و پایایی

برای سنجش اعتبار تمامی شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعادی که از نهج البلاغه استخراج شده‌اند و همچنین ارزیابی پایایی شاخص‌ها و مفاهیم حاصله از شاخص تکرارپذیری (توافق بین دو کدگذار) استفاده گردید. پایایی بین کدگذار به نتیجه‌ای اشاره دارد که تکرارپذیری نتایج

۵۲۸ ♦ شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های رهبری اخلاقی در پرتو نهج‌البلاغه

توسط دو کدگذار مورد محاسبه قرار می‌گیرد. به درجه‌ای اشاره؛ بنابراین یک کدگذار جدید که دانشجوی دکتری بود به‌عنوان همکار کدگذار در پژوهش مشارکت کرد و نظر خود را برای محاسبه پایایی تم‌ها بیان نمود. سپس کدهای به دست آمده، از پژوهشگر و همکار کدگذار، در فرمول زیر قرار داده شد:

درصد پایایی برابر است با تعداد توافقات * ۲ / ۱۰۰ / تعداد کل کدها
نتایج شاخص تکرارپذیری یا پایایی در جدول زیر ذکر شده است:

جدول ۲: نتایج بررسی پایایی دو کدگذار

ردیف	کدگذار	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافق	درصد پایایی
۱	اول	۱۴۹	۷۲	۱۲	۹۶
۲	دوم	۱۳۵	۵۷	۸	۸۴
	جمع	۲۸۴	۱۲۹	۲۰	۹۱

میزان پایایی بین دو کدگذار باید بیشتر از ۶۰ درصد باشد (رضایی، ۱۳۹۶) در پژوهش حاضر میزان پایایی بین دو کدگذار ۹۱ درصد بدست آمده است و در حد قابل قبولی قرار دارد.

۳. کدگذاری محوری

در مرحله کدگذاری باز تعداد ۱۴۹ مفهوم به‌صورت شفاف و واضح استخراج گردید و هدف مرحله کدگذاری محوری ایجاد ارتباط و پیوند بین کدهای استخراج شده است. در این مرحله محقق با انبوه زیادی داده روبه‌رو است که بایستی بین آنها ارتباط مفهومی برقرار کند، لذا وظیفه محقق در این مرحله دسته‌بندی و مقایسه عناوین استخراج شده از داده‌هاست (مهرابی و همکاران، ۱۳۹۰). تا با مقایسه مفاهیم زمینه‌های مشترک بیشتری میان آنها کشف گردد تا امکان طبقه‌بندی مفاهیم مشابه در قالب طبقه‌بندی یکسان فراهم شود (سلدن، ۲۰۰۵). لازم به ذکر است با استناد به یافته‌های پژوهش در جدول شماره ۱ تعداد ۵۸ مؤلفه شناسایی گردید.

جدول ۳- مفاهیم استخراج شده رهبری اخلاقی در نهج البلاغه از کدگذاری محوری

مفاهیم	کدگذاری محوری (مقوله‌های فرعی)
اعتدال و میانه‌روی و پرهیز از افراط و تفریط	اعتدال
پرهیز از افراط و تفریط در ثناگویی	
انضباط کاری	نظم
رعایت نظم در انجام کارها	
پرهیز از عجله و انجام امور در وقت آن	برنامه‌ریزی
داشتن برنامه برای پیگیری امورات روزانه	
داشتن برنامه‌ریزی و پیش‌بینی آینده	
داشتن برنامه و نقشه راه	
شتاب نکردن و سستی نورزیدن	
مسئله محوری	
مسئولیت‌پذیری در برنامه‌ریزی	
عقل و اندیشه در تصمیم‌گیری	
توسعه علمی	عقل‌گرایی
شناخت راه‌های درک مردم	توسعه علمی
مناسب‌سازی محیط روانی	فرهنگ سازمانی
انتخاب ابزارها و روش‌های اخلاقی	دقت در اجرا
افزایش و دانش و آگاهی کارکنان	دانش کارکنان
اصل تکریم و بزرگ داشتن کارکنان	تکریم کارکنان

۵۳۰ ♦ شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های رهبری اخلاقی در پرتو نهج‌البلاغه

بهبود وضعیت و مراقبت از زیرمجموعه	تأمین نیاز کارکنان
تأمین حقوق کافی کارگزاران برای پیشگیری از خیانت	
تأمین کامل معیشت کارکنان	
مراقبت دلسوزانه از کارکنان و حل مشکلات آنان	
توجه به افکار عمومی و خودرأی نبودن	اشتراک مساعی با کارکنان
استفاده از مصلحین	اصلاح امور
استقامت به امید موفقیت	امیدپروزی
امید بعد از شکست	
امید به موفقیت	
امید در شرایط ناامیدی	
تطبيق فرامین مافوق با فرامین الهی	توجه به ارزش‌های دینی
امانت‌داری	امانت‌داری
امانت‌داری در مدیریت و حکمرانی بجای ریاست‌طلبی و منفعت‌جویی	
پرهیز از اختصاص منافع به خود و خویشان در اموال عمومی	
حفظ امانت و برخورد با خیانتکاران	
حفظ حساسیت در امانت‌داری	
عدم ستم به مردم و غضب اموال عمومی در اختیار	
ارزشمندی با انجام کار نیکو	ارزش‌مداری

دفاع زبانی و عملی از ارزش‌ها	
تعالی ارزش دینی	
حفظ شأن و جایگاه انسانی	
پرهیز از رشوه‌خواری و رانت	پرهیز از رشوه‌خواری و رانت
الگوگیری اخلاقی از حکمت و قاطعیت اهل بیت و پیامبر	تعهد به اسوه‌های اخلاقی
بازداری شهروندان از حرام و منکرات	امر به معروف و نهی از منکر
پیش‌قدم بودن رهبر در امر به معروف و نهی از منکر	
پیش‌قدم شدن در عمل به معروفات و نهی از منکرات	
نهی از منکر	
وجوب امر به معروف و نهی از منکر	
پرده‌پوشی نسبت به عیوب دیگران و پرهیز از عیب‌جویی	عطوفت اسلامی
دلسوزی و مهربانی (عطوفت اسلامی)	
عفو و بخشش خطاکاران	
مشورت در رعایت عدالت	مشورت
مشورت کردن	
رعایت حریم خصوصی و حفظ اسرار خصوصی	رعایت حریم خصوصی
ساده زیستی	ساده زیستی
فضیلت‌مداری	فضیلت‌مداری

۵۳۲ ◈ شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های رهبری اخلاقی در پرتو نهج‌البلاغه

گفتن سخن حق	حق‌مداری
رقق و مدارا	مدارا
سخاوت و گشاده‌دستی	سخاوت
سعه صدر	سعه صدر
صبور بودن	
اخلاص	اخلاص
. گشاده‌رویی با شهروندان	حسن خلق
توجه به افکار عمومی و سرمایه عمومی و جلب رضایت آنها با گشاده‌رویی - ساده‌زیستی - طیب نفس دوری از زورگویی،	
گشاده‌رویی با شهروندان	
بازداری خویشتن از حرام	خودکنترلی
تسلط بر خشم	
ارزش‌مندی با کنترل نفس	
خودمحاسبه‌گری و خودکنترلی	
اولویت دین بر دنیا	تقوی الهی
آخرت‌گرایی	
بی‌توجهی به لذایذ دنیوی	
پارسایی	
پاکدستی و پاکدامنی	
توجه به هدایت مردم بجای قدرت‌نمایی	

داریوش محمدی و همکاران ♦ ۵۳۳

رعایت تقوی در تمامی امورات	
عدم دورویی در دینداری	
حفظ کرامت و عزت نفس	حفظ کرامت
تواضع و فروتنی	
تواضع و فروتنی در برابر مردم	تواضع
وفاداری به عهد و پیمان	وفای به عهد
شجاعت در کسب مهارت های تازه	
شجاعت و صلابت	شجاعت
شهامت	
دین داری و اخلاق مداری	
کسب بصیرت دینی	دین داری
ارزش دادن به کار افراد بر اساس کارآمدی نه جایگاه	
دادن حق هر کس با توجه به عملکردش	عملکردمداری
کارایی و بهره‌وری در کار	
استخدام بعد از آزمون	شایستگی فنی
استدلال در انتخاب	
اصل کیفیت استخدام و اجتناب از ابزار نادرست ریاکاری، تزویر، سازش کاری سیاسی، دنیازدگی و غیره	شایسته‌گزینی
تخصص‌گرایی و شایسته‌سالاری	

۵۳۴ ♦ شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های رهبری اخلاقی در پرتو نهج‌البلاغه

دقت در گزینش افراد باتقوی، شایسته و صالح و باتجربه	
دوری کردن از افراد بدسابقه در حکومت‌های پیشین	
قاطعیت در امور و انتخاب افراد قاطع در امور تصمیم‌گیری	
ارزشیابی شایسته کارکنان	ارزشیابی شایسته کارکنان
انتقادپذیری	انتقادپذیری
مواجهه صادقانه و پرهیز از دروغ	راستگویی
توجه به افکار عمومی	شفافیت
توجیه و بیان دلایل در رفع ابهامات	
دوری از پنهان‌کاری	
شفافیت و پاسخ‌گویی در برابر مردم و بالاخص نیازمندان	
صراحت و دقت	
سخت‌گیری بر خیانت‌کنندگان بر مسلمانان	قاطعیت
مقابله با انحراف	
دل‌سرد کردن فرصت‌طلبان	
نفی ستایش و چاپلوسی	
اصل خدمتگزاری	خدمت محوری
تلاش برای ادای مسئولیت	
رسیدگی و رعایت حال محرومان	
روحیه جهادگری	

مردم‌گرایی	
مشکل‌گشایی از مردم و جلب رضایت عمومی	
نیکی کردن به شهروندان	
نهی خیانت و قانونی‌شکنی	میارزه با قانون‌کشی
نهی سوء استفاده خویشان و بزرگان	
قانون‌گرایی و تساوی همگان در برابر قانون	تساوی طلبی
ارتباط و دوستی نزدیک با مردم	مردم‌سالاری
ایجاد سازوکار تبلیغی برای نشان دادن عطف به مردم (مردم‌داری)	
مردم‌سالاری	
جلب نظر ذی‌حق	دفاع از حقوق شهروندان و ضعفا
مدیریت و بازگرداندن حقوق محرومین	
آموزش مردم و ریشه‌کنی بی‌سوادی	آموزش شهروندان و توسعه علمی
تربیت مردم	
توزیع عادلانه بیت‌المال در بین مردم	اجرای عدالت
رعایت عدالت درباره زیردستان	
رعایت حق و عدالت خصوصاً در مورد نزدیکان	
رعایت عدالت و گرفتن حقوق ضعفا	
اولویت اجرای عدالت بر جلب حمایت‌های اجتماعی از حکومت	استقرار عدالت

عدالت‌طلبی	
جدیت در استقرار عدالت	
انصاف و عدالت محوری	
خودکامه نبودن	عدم استبداد
عدم استبداد و خودرأیی در امورات مدیریتی	
نفی قدرت‌طلبی	
نفی خودشیفتگی	عدم امتیاز طلبی
نفی خودگزینی و امتیازجویی	
نفی شهوت	
نظارت بر کارکنان و مدیریت تشویق و تنبیه	نظارت بر کارکنان
نظارت جدی بر کارگزاران در امور مالی	
نظارت و بازرسی و کنترل نامحسوس کارکنان	
نظارت و پاسخگویی	
انتخاب مجریان اخلاقی	نظارت اخلاقی
مراقبت بر حقوق افراد	
توجه به پیامد رفتار	نگرش به رفتار
توجه به تبعات و آثار رفتار	
نقش نیت در رفتار	

کد گذاری انتخابی

در مرحله قبلی کدها و مفاهیم مشابه در عنوان جامعی نام گذاری شدند و نتایج حاصل به تعداد ۵۸ مؤلفه بود در مرحله فعلی که آخرین مرحله کد گذاری است به کد گذاری انتخابی معروف است در این مرحله دسته بندی کلی تر انجام می گیرد که به زعم آلن (۲۰۰۳) داده های حاصله در قالب مؤلفه های کلی تر و در ابعاد محدودتری دسته بندی می شوند، تا نتایج برای مخاطبان گویاتر و سهل تر قابل استنباط باشد. در همین راستا برای اطمینان از کد گذاری و تعیین دقیق مؤلفه های اصلی از نظران نخبگان استفاده گردید و ۵۸ عامل شناسایی شده به جامعه آماری شامل اساتید و کارشناسان، طلاب و دانشجویان رشته علوم دینی ارائه گردید که نتایج به شرح ذیل می باشد.

جدول ۴- مفاهیم اصلی و کلی نام گذاری شده رهبری اخلاقی در نهج البلاغه از کد گذاری انتخابی

کد گذاری انتخابی (مقوله اصلی)	کد گذاری محوری (مقوله های فرعی)
فرهنگ سازمانی	اعتدال
	نظم
	برنامه ریزی
	عقل گرایی
	توسعه علمی
	فرهنگ سازمانی
	دقت در اجرا
	دانش کارکنان
	تکریم کارکنان
	تأمین نیاز کارکنان
	اشتراک مساعی با کارکنان

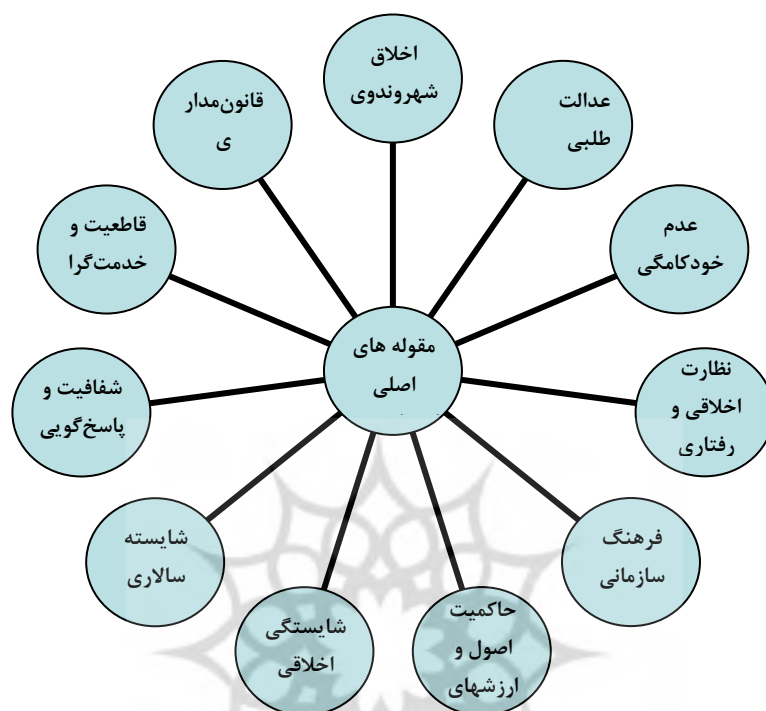
کدگذاری انتخابی (مقوله اصلی)	کدگذاری محوری (مقوله‌های فرعی)
حاکمیت اصول و ارزش‌های اخلاقی	اصلاح امور
	امیدپرووری
	توجه به ارزش‌های دینی
	امانت‌داری
	ارزش‌مداری
	پرهیز از رشوه‌خواری و رانت
	تعهد به اسوه‌های اخلاقی
	امر به معروف و نهی از منکر
	عطوفت اسلامی
	مشورت
	رعایت حریم خصوصی
شایستگی اخلاقی	ساده زیستی
	فضیلت‌مداری
	حق‌مداری
	مدارا
	سخاوت
	سعه صدر
	اخلاص
	حسن خلق
خودکنترلی	

کدگذاری محوری (مقوله‌های فرعی)	کدگذاری انتخابی (مقوله اصلی)
تقوی الهی	
حفظ کرامت	
تواضع	
وفای به عهد	
شجاعت	
دین‌داری	
عملکردمداری	شایسته‌سالاری
شایستگی فنی	
شایسته‌گزینی	
ارزشیابی شایسته کارکنان	
انتقادپذیری	شفافیت و پاسخگویی
راستگویی	
شفافیت	
قاطعیت	قاطعیت و خدمت‌گرایی
خدمت‌محوری	
مبارزه با قانون‌کشی	قانون‌مداری
تساوی طلبی	
مردم‌سالاری	اخلاق شهروندی
دفاع از حقوق شهروندان و ضعفا	
آموزش شهروندان و توسعه علمی	

کدگذاری انتخابی (مقوله اصلی)	کدگذاری محوری (مقوله‌های فرعی)
عدالت‌طلبی	اجرای عدالت
	استقرار عدالت
عدم خودکامگی	عدم استبداد
	عدم امتیاز طلبی
نظارت اخلاقی و رفتاری	نظارت بر کارکنان
	نظارت اخلاقی
	نگرش به رفتار

در مرحله قبلی کدها و مفاهیم مشابه در عنوان جامعی نام‌گذاری شدند و نتایج حاصل به تعداد ۵۸ مؤلفه بود در مرحله فعلی که آخرین مرحله کدگذاری است به کدگذاری انتخابی معروف است در این مرحله دسته‌بندی کلی تر انجام می‌گیرد که به‌زعم آلن (۲۰۰۳) داده‌های حاصله در قالب مؤلفه‌های کلی تر و در ابعاد محدودتری دسته‌بندی می‌شوند. که با توجه به نتایج و یافته‌های پژوهش در جدول شماره ۱ تعداد ۱۱ مفهوم اصلی و کلی تر شناسایی گردید. در ادامه نمودار حاصل از سه مرحله کدگذاری ارائه شده است:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



نمودار ۱- مقوله های محوری احصاء شده در ارتباط با رهبری اخلاقی در پرتو نهج البلاغه

۵۴۲ ◆ شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های رهبری اخلاقی در پرتو نهج‌البلاغه

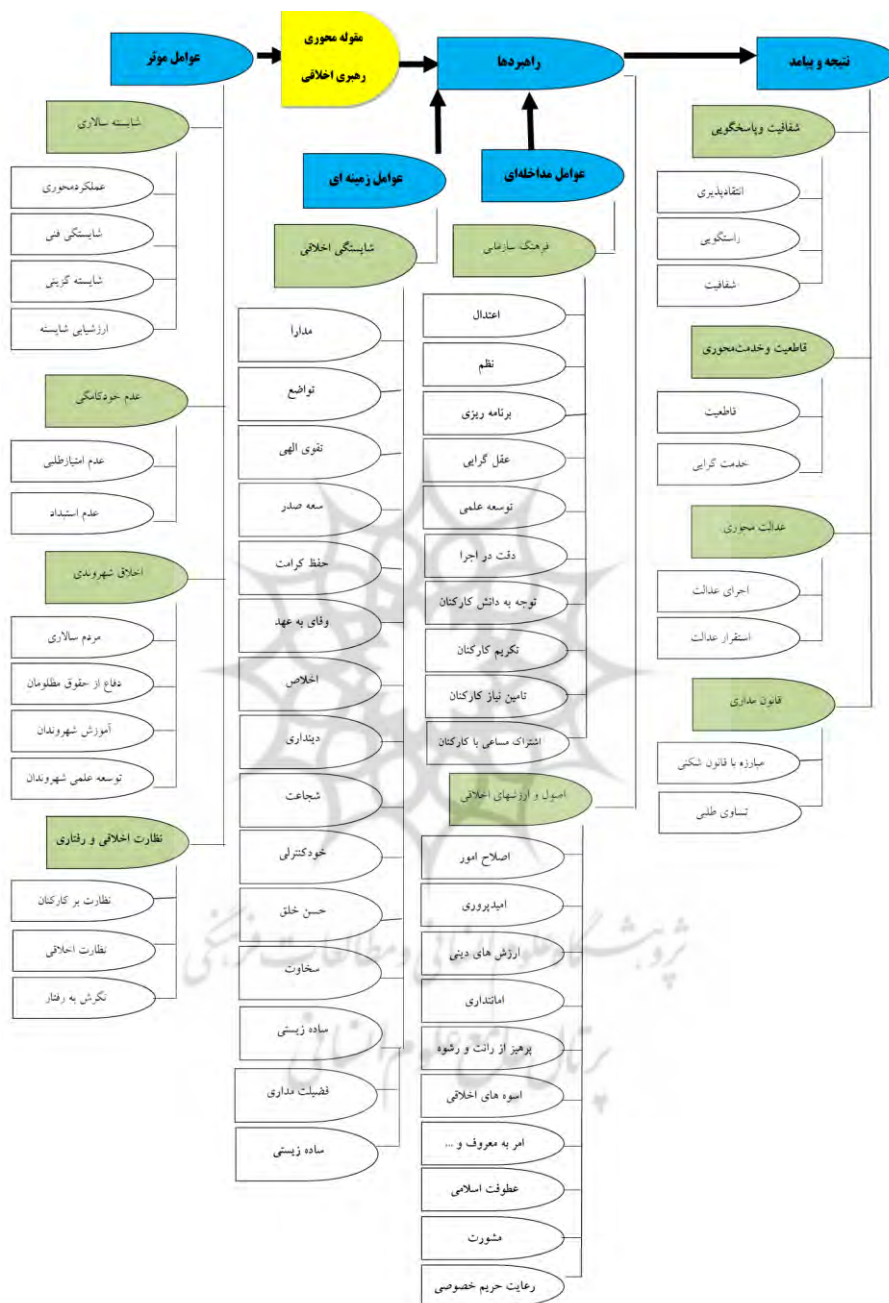
جدول ۵- مقوله‌های ثانویه احصاء شده در خصوص رهبری اخلاقی در نهج‌البلاغه

مقوله‌های محوری	فرهنگ سازمانی	حاکمیت اصول و ارزش‌های اخلاقی	شایستگی اخلاقی	شایسته سалاری	شفافیت و پاسخگویی	قاطعیت و خدمت‌گرایی	قانون مداری	اخلاق شهروندی	عدالت طلبی	عدم خودکام‌گی	نظارت اخلاقی و رفتاری										
مقوله‌های مفهومی	۱- اعتدال، ۲- نظم، ۳- برنامه‌ریزی، ۴- عقل‌گرایی، ۵- توسعه علمی، ۶- فرهنگ سازمانی، ۷- اشتراک مساعی با کارکنان، ۸- دقت در اجراء، ۹- دانش کارکنان، ۱۰- تکریم کارکنان و ۱۱- تأمین نیاز کارکنان	۱- اصلاح امور، ۲- امیدپروری، ۳- توجه به ارزش‌های دینی، ۴- امانت‌داری، ۵- ارزش‌مداری، ۶- پرهیز از رشوه‌خواری و رانت، ۷- تعهد به اسوه‌های اخلاقی، ۸- امر به معروف و نهی از منکر، ۹- عظوفت اسلامی، ۱۰- مشورت و رعایت حریم خصوصی و ۱۱- دین‌داری	۱- ساده‌زیستی، ۲- مداری، ۳- حق‌مداری، ۴- مدارا، ۵- سخاوت، ۶- سعه صدر، ۷- اخلاص، ۸- حسن خلق، ۹- خودکنترلی، ۱۰- تقوی الهی، ۱۱- عطف و تواضع، ۱۲- وفای به عهد، ۱۳- شجاعت و ۱۴- ۱۵- دین‌داری	۱- عملکردمداری، ۲- شایستگی فنی، ۳- شایسته‌گزینی و ارزشیابی شایسته کارکنان	۱- قاطعیت و خدمت‌محوری	۱- مبارزه با قانون‌کشی و ۲- تساوی طلبی	۱- اجرای عدالت و ۲- استقرار عدالت	۱- عدم استبداد، ۲- عدم امتیاز طلبی	۱- نظارت بر کارکنان، ۲- نظارت اخلاقی و ۳- نگرش به رفتار	۳	۲	۲	۳	۲	۲	۳	۳	۱۵	۱۱	۱۱	فراوانی

همان‌گونه که مشاهده می‌گردد در ارتباط با مقوله‌های محوری در مجموع ۵۸ مفهوم شناسایی شده است که در جدول شماره ۱ مشخص گردیده است.

۴. مدل‌سازی

در مدل‌سازی به دنبال چارچوب نظری هستیم این مرحله حاصل دستاورد مرحله کدگذاری انتخابی می‌باشد، با توجه به مؤلفه‌های پدیدار شده از بطن داده‌ها در مراحل قبلی و همچنین نتایج تکنیک دیمتل به تکوین نظریه در مدل‌سازی پرداخته می‌شود. بطوریکه مدل رهبری اخلاقی منتج از اجرای روش‌شناسی داده بنیاد از متن نهج‌البلاغه در نمودار شماره ۲ ترسیم شده است.



نمودار ۲: مدل رهبری اخلاقی منتج از اجرای روش شناسی داده بنیاد از متن نهج البلاغه.

اعتبارسنجی کیفیت پژوهش و الگوی رهبری اخلاقی بر مبنای ارزش‌های اسلامی در پرتو نهج‌البلاغه براساس شاخص «مقبولیت» استراوس و کوربین (۲۰۰۸). برای ارزیابی مطالعه‌ای که به شیوه گراندد تئوری انجام گرفته و همچنین به روش‌هایی که منجر به تکوین آن شده است روش‌های مختلفی وجود دارد برخی از این روش‌ها عمدتاً برای اعتباربخشی به مدل پژوهش به روش گراندد تئوری استفاده می‌شود که عبارتند از: زاویه‌بندی (اجماع/مثالث‌سازی)، کنترل اعضا (بررسی توسط اعضا) و ارزیابی بر اساس ۱۰ شاخص «مقبولیت ۱» استراوس و کوربین (۲۰۰۸) در این مقاله علاوه بر روش تحلیل عملی تأیید و سایر روش‌های آماری از ۱۰ شاخص مقبولیت استراوس و کوربین نیز به شرح ذیل استفاده شد.

مقبولیت بدین معنی است که یافته‌های تحقیق تا چه حد در انعکاس تجارب مشارکت‌کنندگان، محقق و خواننده در رابطه با پدیده مورد مطالعه موثق و قابل باور است. به منظور ارزیابی کیفیت پژوهش‌های مبتنی بر نظریه‌پردازی داده‌بنیان (و همچنین دیگر پژوهش‌های کیفی)، کوربین و استراوس ۱۰ شاخص مقبولیت را معرفی کرده‌اند.

۱- تناسب: به این سؤال پاسخ می‌دهد که آیا یافته‌های پژوهش با تخصص و حوزه مورد مطالعه گروه خبرگان، سازگاری و همخوانی دارد؟ در پژوهش حاضر تلاش شد با استفاده از متن نهج‌البلاغه، مفاهیم استخراج شده و متون استخراج شده جهت فهم درست به اساتید ارجاع و از میزان پایایی و روایی آن اطمینان حاصل گردید.

۲- کاربردی بودن یا مفید بودن نتایج: به این سؤال پاسخ می‌دهد که آیا یافته‌های حاصل از پژوهش امکان کاربرد در سیاست‌گذاری، اقدامات اجرایی و دانش‌افزایی را دارد؟ در این پژوهش تلاش شد که راهبردهای پژوهش به‌طور دقیق، اقدامات اجرایی لازم برای پیاده‌سازی مدل رهبری اخلاقی مبتنی بر نهج‌البلاغه را پیشنهاد دهد، از آنجاکه برای پیاده‌سازی مدل رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکردهای دینی اشاره می‌شد و با توجه به تأیید راهبردها، شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر، انتظار می‌رود نتایج کاربرد عملی داشته باشد.

۳- مفاهیم: مفاهیم برای دستیابی به زبان مشترک و درک مناسب از پدیده مورد مطالعه ضروری هستند و انتظار می‌رود یافته‌های پژوهش از مفاهیم و مقوله‌های استخراج شده باشند. همان‌گونه که بیان شد در این پژوهش مدل ارائه شده برای رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکردهای اسلامی از مفاهیم استخراج شده از متن نهج‌البلاغه به ظهور رسیده است و

طبقه‌بندی مکرر در مقوله‌های اصلی و شاخص‌ها تلاش شده تا مدلی موجز و کاربردی ترسیم گردد که متخصصان مربوطه در مطالعه حاضر آن را تأیید کرده‌اند.

۴- زمینه مفاهیم: به این سؤال پرداخت می‌کند که آیا شرایط بستر به‌درستی شناسایی شده‌اند و به آن‌ها اشاره شده یا خیر؟ گاهی شناسایی راهبردها از شرایط مداخله‌گر و شرایط بستر مشکل است. با نظرخواهی چندباره از متخصصان مفاهیم و مقوله‌های جدیدی در این مدل استخراج شده‌اند که ناشی از شناسایی درست بستر و زمینه و شرایط مداخله‌گر بوده است: اعتدال، نظم، برنامه‌ریزی، عقل‌گرایی، توسعه علمی، فرهنگ سازمانی، دقت در اجرا، دانش کارکنان، تکریم کارکنان، تأمین نیاز کارکنان، اشتراک مساعی با کارکنان، اصلاح امور، امیدپروری، توجه به ارزش‌های دینی، امانت‌داری، ارزش‌مداری، پرهیز از رشوه‌خواری و رانت، تعهد به اسوه‌های اخلاقی، امر به معروف و نهی از منکر، عطف و اسلامی، مشورت، رعایت حریم خصوصی، ساده‌زیستی، فضیلت‌مداری، حق‌مداری، مدارا، سخاوت، سعه صدر، اخلاص، حسن خلق، خودکنترلی، تقوی الهی، حفظ کرامت، تواضع، وفای به عهد، شجاعت و دین‌داری از جمله مفاهیم و مقوله‌های جدید استخراج شده هستند.

۵-منطق: آیا مدل پژوهش جریان منطقی‌ای را با خود همراه داشته و آن را به مخاطب القا می‌کند؟ آیا شکافی در مدل وجود ندارد که مخاطب را دچار ابهام سازد؟ آیا مدل پژوهش منطقی است؟ در این پژوهش تلاش شده تا با ترسیم روابط و نمایش چند زاویه‌ای از مفاهیم و مقوله‌ها، این رابطه به صورت منطقی برقرار گردد.

۶-عمق: آیا در ارائه مدل به‌اندازه کافی به جزئیات اشاره شده است؟ با توجه به سه رویکرد انگیزشی، مالی و درمانی مطرح شده در راهبردها به جزئیات و ابعاد آن‌ها نیز به شکل تخصصی در سه گام به لحاظ زمانی و فرآیند اجرا پرداخت شده است.

۷-تغییرپذیری یا انحراف: آیا درون یافته‌ها، انحراف وجود دارد یا به‌بیان‌دیگر، آیا مواردی وجود دارد که همسو با الگوی پژوهش نباشد؟ در این پژوهش موارد ذکر شده در شرایط مداخله‌ای، عوامل علی، عوامل زمینه‌ای و راهبردها کاملاً منطبق و در راستای اهداف پژوهش می‌باشند.

۸-بداعت: آیا یافته‌ها به شکل بدیع ارائه شده‌اند؟ آیا پژوهش حرف جدیدی برای گفتن دارد؟ پژوهش حاضر از تحقیقات نادر است که در ایران انجام می‌گیرد و تاکنون مدل رهبری اخلاقی مبتنی بر رویکرد اسلامی کمتر و از زاویه محدود مورد مطالعه قرار گرفته است.

- ۹- حساسیت: آیا پژوهشگر نسبت به موضوع حساس بوده و آن را جدی گرفته است؟ آیا داده‌ها در فرآیند پژوهش شکل گرفته‌اند یا این که پژوهشگر پیش‌فرض‌هایی داشته و بر اساس آن داده‌ها را جمع‌آوری کرده است؟ تمامی یافته‌های پژوهش با استناد به مفاهیم استخراج شده از متن نهج‌البلاغه و بدون تعصب محقق بوده است.
- ۱۰- استناد به یادداشت‌ها: آیا به یادداشت‌های مصاحبه‌ها استناد شده است یا خیر؟ در پژوهش حاضر محقق با ابزارهایی همچون یادداشت‌های تحلیلی و برگشت متعدد به متون بدون تعصب به بازنگری مفاهیم و مقوله‌ها پرداخته است.

(د) بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به سؤال پژوهش مبنی بر اینکه رهبری اخلاقی از دیدگاه اسلامی در نهج‌البلاغه دارای چه ابعاد و شاخصی است؟

نتایج پژوهش نشان داد در مجموع ۱۱ مؤلفه مرتبط با رهبری اخلاقی از منظر متن نهج‌البلاغه به شرح ذیل استخراج گردید:

مؤلفه اول: بعد شایسته‌سالاری که از ۴ شاخص عملکرد محوری شایستگی فنی، شایسته‌گزینی و ارزش‌یابی شایسته کارکنان تشکیل شده است.

مؤلفه دوم: بعد عدم‌خودکامگی که از ۲ شاخص عدم امتیاز طلبی بواسطه داشتن قدرت عدم استبداد تشکیل شده است.

مؤلفه سوم: بعد اخلاق شهروندی که از ۴ شاخص مردم‌سالاری، دفاع از حقوق مظلومان، آموزش شهروندان و توسعه علمی شهروندان تشکیل شده است.

مؤلفه چهارم: بعد نظارت اخلاقی و رفتاری که از ۳ شاخص نظارت بر کارکنان نظارت اخلاقی توجه به رفتار تشکیل شده است.

مؤلفه پنجم: بعد شایستگی اخلاقی که از ۱۳ شاخص ساده‌زیستی، فضیلت‌مداری، حق‌مداری، مدارا، سخاوت، سعه‌صدر، اخلاص، حسن‌خلق، خودکنترلی، تقوی الهی، حفظ کرامت، تواضع، وفای به عهد، شجاعت و دین‌داری تشکیل شده است.

مؤلفه ششم: بعد فرهنگ سازمانی که از ۱۰ شاخص اعتدال، نظم، برنامه‌ریزی، عقل‌گرایی، توسعه علمی، اشتراک‌مسابی با کارکنان، دقت در اجرا، دانش کارکنان، تکریم کارکنان و تأمین نیاز کارکنان تشکیل شده است.

مؤلفه هفتم: بعد اصول و ارزش‌های اخلاقی که از ۱۰ شاخص اصلاح امور، امیدپروری، توجه به ارزش‌های دینی، امانت‌داری، ارزش‌مداری، پرهیز از رشوه‌خواری و رانت، تعهد به

اسوه‌های اخلاقی، امر به معروف و نهی از منکر، عظوفت اسلامی و رعایت حریم خصوصی تشکیل شده است.

مؤلفه هشتم: بعد شفافیت و پاسخ‌گویی که از ۳ شاخص انتقادپذیری، شفافیت و پاسخ‌گویی تشکیل شده است.

مؤلفه نهم: بعد قاطعیت و خدمت‌محوری که از ۲ شاخص قاطعیت و خدمت‌محوری تشکیل شده است.

مؤلفه دهم: بعد عدالت‌محوری که از ۲ شاخص اجرای عدالت و استقرار عدالت تشکیل شده است.

مؤلفه یازدهم: بعد قانون‌مداری که از ۲ شاخص مبارزه با قانون‌شکنی و تساوی‌مداری تشکیل شده است.

که این نتایج با مطالعات تاجمیز و همکاران (۱۳۹۶)، عزیز آبادی و همکاران (۱۳۹۵)، مشایخی پور (۱۳۹۰)، اسدی (۱۳۹۳)، نادری (۱۳۸۱)، صمدی و همکاران (۱۳۸۹)، صمدی‌وند و ربی‌پور (۱۳۸۸) و عیسی‌خانی و قربان‌نژاد (۱۳۹۲) هم‌خوانی دارد.

با بررسی دیدگاه امام علی (ع) از حوزه نهج‌البلاغه می‌توان گفت پذیرش رهبری تنها حکومت بر مردم نیست، بلکه نیازمند رهبری اخلاقی می‌باشد که در رأس آن خودکامه نبودن حاکم، شایسته‌سالاری اخلاقی در انتصابات، نظارت اخلاقی و رفتاری بر کارکنان و رعایت اخلاق شهروندی قرار دارد. در رهبری اخلاق حضرت علی (ع) رهبر بایستی شجاع، ساده‌زیست، دیندار و حق‌مدار بوده و از سعه‌صدر، حسن‌خلق، خودکنترلی و مدارا، اخلاص و فضیلت و تقوی الهی برخوردار باشد و در بعد سازمانی دارای فرهنگ سازمانی قوی برخوردار باشد که به اعتدال، نظم، برنامه‌ریزی، عقل‌گرایی، توسعه علمی، دقت در اجرا، تکریم کارکنان و تأمین نیاز کارکنان و اشتراک مساعی با کارکنان اهمیت می‌دهد و نتیجه این مسائل باعث شفافیت و پاسخ‌گویی، عدالت‌محوری و قانون‌مداری در رهبری اخلاقی می‌گردد.

تقدیر و تشکر

از کلیه عزیزانی که در تدوین این مقاله اینجانب را یاری فرمودند کمال تشکر را دارم. لازم به ذکر است که این مقاله برگرفته از رساله دکتری داریوش محمدی از دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل با عنوان: ارائه الگوی رهبری اخلاقی بر مبنای ارزش‌های اسلامی در پرتو نهج‌البلاغه، می‌باشد.

منابع

- اسدی، زهرا. (۱۳۹۳). منشور اخلاقی حکومت و مدیریت علوی در عهدنامه مالک اشتر. پایان‌نامه کارشناسی مرکز مدیریت حوزه علمیة خواران.
- تاجمیز، جواد؛ صفری، علی و شاملی، نصرالله. (۱۳۹۸). طراحی الگوی رهبری سازمانی با استفاده از آموزه‌های نهج‌البلاغه. مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره ۱۷ شماره ۲. صص ۲۵۴-۲۳۵.
- خسروانیان، حمیدرضا و شفیعی رودپشتی، میثم. (۱۳۹۰). مطالعه تطبیقی الگوی مدیریت اخلاق در سازمان در مکاتب غربی و آموزه‌های علوی. پژوهش نامه اخلاق. دوره ۴، شماره ۱۲. صص ۱۷۲-۱۴۵.
- ساعتچی، محمود و عزیزپور پوی، علی‌اکبر. (۱۳۸۴). طراحی الگوی رهبری اثربخش دانشگاهی، مجله دانشور، رفتار، شماره ۱۱. ۸.
- صمدی‌وند، منوچهر و ربی پور، محمدعلی. (۱۳۸۸). سیاست مدیریتی و ویژگی مدیران در نهج‌البلاغه. مدیریت بهره‌وری (فرا سوی مدیریت). دوره ۲، شماره ۸، صص ۱۴۰-۱۱۹.
- عزیزآبادی و همکاران (۱۳۹۵) به واکاوی مختصات رهبری اخلاقی در نهج‌البلاغه پرداخته‌اند. در پژوهش حاضر مختصات رهبری اخلاقی مکتب اسلام در نهج‌البلاغه که دربردارنده گزیده خطبه‌ها، نامه‌ها و کلمات قصار امیرالمؤمنین امام علی(ع) است با استفاده از دانش فقه الحدیث فرامرز قراملکی، احد. (۱۳۹۴). اخلاق سازمانی. چاپ دوم، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- قربان نژاد، پریسا و عیسی خانی، احمد. (۱۳۹۲). الگوی شایستگی مدیران بر اساس نهج‌البلاغه امام علی(ع). مدیریت توسعه و تحول. دوره ۵، شماره ۱۵. صص ۲۲-۱۷.
- کروسل، جان و پلاتونو کلازک، ویکی. (۲۰۰۲). تکنیک‌های تحقیق تلفیقی. ترجمه عباس زارعی و محسن نیازی. چاپ چهارم. تهران: نشر
- گلپور، محسن و دخت رفیع‌زاده، پروین. (۱۳۸۹). الگوی ارتقای رفتار اخلاقی و رفتارهای تبعی-سازمانی در میان معلمان فصلنامه تعلیم و تربیت، پژوهشکده تعلیم و تربیت، سال بیست و ششم، شماره ۱۰۲. صص ۲۹-۷.
- مشایخی پور، محمدعلی. (۱۳۹۰). مبانی اخلاق کار از دیدگاه امام علی(ع). دوفصلنامه مدیریت اسلامی، سال ۱۹، شماره ۱. صص ۶۵-۳۷.

داریوش محمدی و همکاران ♦ ۵۴۹

- مقدسی، یوسف. (۱۳۹۵). اخلاق حرفه‌ای دانشوری. چاپ اول، تبریز: انتشارات پژوهش‌های دانشگاه
- منطقی، محسن (۱۳۹۵). تبیین سازه‌های اساسی مدیریت دانش بر اساس نهج‌البلاغه. پژوهش‌های مدیریت انتظامی (مطالعات مدیریت انتظامی)، دوره ۱۱، شماره ۴، صص ۵۳۰-۵۱۳.
- مهربابی، امیرحمزه. خنیفر، حسین. امیری، علینقی. زارعی متین، حسن و جندقی، غلامرضا. (۱۳۹۰). معرفی روش‌شناسی نظریه داده‌بنیاد برای تحقیقات اسلامی. مدیریت فرهنگ سازمانی، سال نهم، شماره بیست و سوم، صص ۳۰-۵.
- نادری، علی‌اکبر. (۱۳۸۱). بررسی ویژگی‌ها اخلاقی مدیران و کارگزاران کارآمد در حکومت اسلامی از دیدگاه نهج‌البلاغه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، مرکز آموزش مدیریت دولتی استان قم.
- نهج‌البلاغه. (۱۳۸۳). ترجمه محمد دشتی، قم: مؤسسه فرهنگی تحقیقاتی امیرالمؤمنین(ع).
- Asadi, Zahra (2013). Carta Ética del Gobierno y Gestión Alevi en el Pacto de Malik Ashtar. Tesis de licenciatura del Centro de Gestión del Campo Teológico de las Hermanas.
- Aziz Abadi y colegas (2015) analizaron las coordenadas del liderazgo moral en Nahj al-Balagha. En la presente investigación, las coordenadas del liderazgo moral de la escuela del Islam en Nahj al-Balaghah, que incluye una selección de sermones, cartas y aforismos de Amir al-Mu'minin Imam Ali (a.s.), utilizando el conocimiento de la jurisprudencia hadiz
- Crosell, John y Planoclarck, Vicky. (2002). Técnicas integradas de investigación. Traducido por Abbas Zarei y Mohsen Niazi. cuarta edición. Teherán: Nash
- Faramarz Qaramelki, Ahad. (2014). Ética organizacional. Segunda edición, Teherán: Publicaciones de Organización de Gestión Industrial.
- Golparour, Mohsen y Dekht Rafizadeh, Parvin. (2010). El patrón de promoción del comportamiento ético y los comportamientos organizacionales subsiguientes entre los docentes, Education and Training Quarterly, Research Institute of Education and Training, 26th year, No. 102. pp. 7-29.
- Gurbannejad, Parisa e Isa Khani, Ahmed. (2012). El modelo de competencia de los gerentes basado en Nahj al-Balagha del Imam Ali. Gestión del desarrollo y la transformación. Tomo 5, Número 15, págs. 17-22.
- Khosrovanian, Hamidreza y Shafiei Roudpashti, Maitham. (2011). Un estudio comparativo del modelo de gestión ética en la organización en las escuelas occidentales y las enseñanzas alavasas. Trabajo de investigacion etica. Volumen 4, Número 12. págs. 145-172.
- Mashaikhipour, Mohammad Ali. (2011). Fundamentos de la ética del trabajo desde el punto de vista del Imam Ali (a.s.). Bitrimestral de gestión islámica, año 19, número 1. págs. 65-37.

- Mehrabi, Amir Hamzah. Khanifar, Hossein. Amiri, Alinqi. Zarei Metin, Hassan y Jandaghi, Gholamreza. (2011). Introducción a la metodología teórica basada en datos para la investigación islámica. Gestión de la cultura organizacional, noveno año, vigésimo tercer número, pp. 5-30.
- Moghdisi, Yusuf. (2015). Ética profesional académica. Primera edición, Tabriz: Publicaciones de investigación universitaria
- Naderi, Ali Akbar. (2002). Investigar las características éticas de los administradores y agentes eficientes en el gobierno islámico desde el punto de vista de Nahj-ul-Balagha. Tesis de Maestría en Gestión Educativa, Centro de Educación en Gestión Pública de la Provincia de Qom.
- Nahj al-Balagha. (2004). Traducido por Mohammad Dashti, Qom: Instituto de Investigación Cultural Amirul Momineen (AS).
- Rogi, Mohsen (2015). Explicar las estructuras básicas de gestión del conocimiento basadas en Nahj al-Balagha. Estudios de Gestión Policial, Tomo 11, Número 4, pp. 513-530.
- Saatchi, Mahmoud y Azizpour Pobi, Aliakbar. (2005). Diseñando un modelo de liderazgo académico efectivo", Revista Daneshvar, Comportamiento, No. 11. 8.
- Samdi-vand, Manouchehr y Rabipour, Mohammad Ali. (2009). Política de gestión y características de los gerentes en Nahj al-Balagha. Gestión de la productividad (más allá de la gestión). Tomo 2, Número 8, págs. 119-140.
- Tajmiz, Javad; Safari, Ali y Shamali, Nasrallah. (2018). Diseño de un modelo de liderazgo organizacional utilizando las enseñanzas de Nahj al-Balagha. Gestión de la cultura organizacional. Volumen 17, Número 2. págs. 254-235.
- Chan, K. Y. & Drasgow, F. (2001). Toward a theory of individual differences and leadership: Understanding the motivation to lead. Journal of Applied Psychology. Vol. 86 No. 3, 481-498.
- Erkutlua, H. and Chafra, J. (2015). "The effects of empowerment role identity and creative role identity on servant leadership and employees' innovation implementation behavior". Procedia - Social and Behavioral Sciences, 181, 3-11.
- Selden, I. (2005). "On grounded theory with some malice", Journal of Documentation, Vol. 61, No. 1, 114-129.
- Silva, A. (2016). "What is Leadership". Journal of Business Studies Quarterly, 8, 1-5.
- Slimane, M. (2016). "Relationship between innovation and leadership". Procedia-Social and Behavioral Sciences, 34, 218-227.
- Slimane, M. (2016). "Relationship between innovation and leadership". Procedia-Social and Behavioral Sciences, 34, 218-227.
- Strauss, A. and Corbin, J. (2008) Basics of Qualitative Research Techniques: grounded theory procedures & techniques. Thou and oaks, sage.
- Trevino, Linda Klebe. (2000). Ethical decision making in organizations: a person-situation interactionist model. Academy of Management Review, 11(3), 601-17.