

# طراحی الگوی اخلاق سازمانی در پرتو نهج البلاغه: مورد مطالعه

## سازمان‌های دولتی استان اردبیل

توحید داوران<sup>۱</sup>، محمد خیراندیش<sup>۲</sup>، شهرام میرزائی دریانی<sup>۳</sup> حبیب ابراهیم پور<sup>۴</sup>، محمد روحی<sup>۵</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۱۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۱/۱۹

فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، دوره بیست و پنجم، شماره ۹۷.۲، اسفند ۱۴۰۱



20/1001/1/1735501/1401/25/94/4/9

### چکیده:

اخلاق سازمانی در نظام اداری از موضوعات بسیار مهمی است که باید مورد توجه اندیشمندان قرار گیرد. بسیاری از اقدامات و رفتارهای مدیران و کارکنان که از ارزش‌های اخلاقی تأثیر پذیرفته، ریشه اخلاقی دارد. اهتمام به اخلاق سازمانی در سازمان‌ها، در جوامعی مانند ایران که دارای هویت اسلامی و ارزش‌های اخلاقی غنی ایرانی و اسلامی است، می‌تواند در پیشرفت و توسعه سازمان‌ها نقش مهمی ایفا نماید. پژوهش حاضر به طراحی الگوی اخلاق سازمانی در پرتو آموزه‌های نهج‌البلاغه پرداخته است. روش تحقیق، روش آمیخته است. در بخش کیفی، از روش تحلیل مضمون و از نرم‌افزار Maxqda استفاده شده است. روش کار در نهج‌البلاغه چنین بود، محقق با جستجوی مضامینی که معرف اخلاق سازمانی بودند، با همکاری خبرگان به ۸۹۶ کد دست‌یافته، در نهایت کدهای مستخرج به روش تحلیل مضمون در قالب مضامین پایه و ۴ مضامین سازمان دهنده که شامل: مؤلفه تخصصی و حرفه‌ای و مؤلفه ارزشی و معنوی و مؤلفه زمینه‌ساز و مؤلفه بنیادین و ایدئولوژیک تقسیم شدند. نتیجه و رهیافت پژوهش، ارائه الگوی اخلاق سازمانی در پرتو نهج‌البلاغه هست. بر اساس یافته‌ها، پرسشنامه بخش کمی تدوین شد و بین کارکنانی که به‌صورت طبقه‌ای نسبی انتخاب شده بودند، توزیع شد. با توجه به نتایج حاصله، مؤلفه زمینه‌ساز، ضعیف‌ترین مؤلفه در بین مؤلفه‌های موردسنجش انتخاب شده است.

### واژگان کلیدی:

اخلاق، اخلاق سازمانی، نهج‌البلاغه، تحلیل مضمون، هویت اسلامی

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل، اردبیل، ایران (نویسنده مسئول) پست الکترونیک: todavar@yahoo.com

<sup>۲</sup> استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل، اردبیل، ایران پست الکترونیک: khirandish.m.1358@gmail.com

<sup>۳</sup> استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل، اردبیل، ایران پست الکترونیک: shahram.daryani@yahoo.com

<sup>۴</sup> استاد گروه مدیریت دولتی، دانشگاه محقق اردبیل، اردبیل، ایران پست الکترونیک: ebrahimpour@yahoo.com

<sup>۵</sup> استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل، اردبیل، ایران پست الکترونیک: mhmdroohi@yahoo.com

## ۱- مقدمه و بیان مسئله

### ۱-۱- مقدمه موضوع

اخلاق از آغازین روزهای خلقت با بشر همراه بوده و قدمتی به وسعت تاریخ بشری دارد. اخلاق باینکه همیشه در تاریخ مورد بحث بوده است، لکن در رابطه با سازمان‌ها، دانشی جدید محسوب می‌شود. در دهه‌های اخیر به تدریج از یک‌سو علم اخلاق با توجه به ارزش و اهمیتی که جلوه نموده و از سویی دیگر، سازمان‌ها با پی بردن به این میزان ارزش و اهمیت به‌کارگیری اخلاق و تأثیر شگرف و عمیق این علم در اثرگذاری در موفقیت اهداف، اخلاق به‌عنوان علمی متین وارد حوزه سازمانی شده است.

در عصر حاضر، سازمان‌ها موقعیت مهمی در جوامع پیدا کرده‌اند. بسیاری از امور اساسی مربوط به زندگی مردم در سازمان‌ها انجام می‌شود. وزندگی 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 (فرامرزی قراملکی، ۱۳۹۴: ۶۵). مسائل مربوط به محیط زیست، سلامت روحی و روانی و جسمی کارکنان، تجاوز به حریم شخصی کارکنان، هدایای نامتعارف و غیر معمول، فرار مالیاتی، تعارض در منافع، معضلات جدید اخلاقی را در سازمان‌های ما ایجاد کرده است و بسیاری از سازمان‌ها، به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌توجهی به اخلاق و مشکلات اخلاقی در سازمان، به از بین رفتن آن‌ها می‌انجامد. به همین دلیل بسیاری از سازمان‌ها به تدوین استراتژی‌های اخلاق سازمانی احساس نیاز کرده‌اند.

با بررسی منابع، جایگاه اخلاق در دیدگاه اسلامی و انسانی به‌عنوان رکنی اساسی همچون سایر اعتقادات و احکام مطرح بوده و روش نیل به کمال نهایی محسوب می‌شود. بسیاری از پژوهشگران تلاش‌های فراوانی در راستای طراحی الگوی مناسب اخلاقی برای سازمان‌ها که بتواند راه‌حل‌گذار از مشکلات و تحقق اهداف باشد، انجام داده‌اند. علیرغم این تلاش‌ها، عقل و تعقل صرف نیز، در این راستا کفایت حل موضوع نبوده، کمک و یاری رهبران دینی و استمداد از اندیشه ژرف آنان برای برون‌رفت از بحران‌ها و رسیدن به سعادت و کمال انسانی لازم می‌نماید. در این خصوص کتاب گرانقدر نهج‌البلاغه حاوی گفتارهای ناب و عالی امیرالمؤمنین، امام علی (ع) همچون مشاور دلسوز و آگاه، الگویی تکامل‌یافته را معرفی می‌کند. با نظر به شخصیت، روش، منش و کلام نورانی آن حضرت در منابع مختلف، مشخص می‌شود که ایشان یکی از اهداف اساسی دین را رویکرد اخلاقی در اداره امور می‌دانستند (محمدزاده و مزینان، ۱۳۹۵: ۱۳). دستیابی به الگوهای مناسب سازمانی بر



اساس آموزه‌های کتاب ارزشمند نهج‌البلاغه که حاصل سیره تفکری و تعملی امام علی (ع) است، نه تنها دستاورد عظیمی در جهت پاسداشت از ارزش‌های اخلاقی و دینی است، بلکه بنا به اقتضائات امروزی، یکی از نیازهایی است که با تکیه به آن الگوها، می‌توان، کارآمدی سازمان‌ها را به نمایش گذاشت.

### ۱-۲- ضرورت موضوع

در خصوص ضرورت و اهمیت تبیین طراحی الگوی اخلاق سازمانی در پرتو آموزه‌های نهج‌البلاغه و دلیل مبنا قرار گرفتن نهج‌البلاغه به عنوان منبع پژوهش باید بیان داشت که طبق سندهای کلان کشور به مانند سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ و سند نقشه راه علمی کشور و سند چشم‌انداز وزارت علوم و دانشگاه‌ها، اولویت بر تولید علوم دینی و بومی می‌باشد و طبق اسناد مذکور به کمک و یاری استادان و اندیشمندان و نخبگان در راستای بومی-سازی و استخراج علوم از بطن و متن دین، تلاش نمود تا علاوه بر ارتقای نگرش نقد و انتقاد به علوم غربی، به صورت علمی و عقلایی، الگوها و مدل‌های دینی را گسترش داد. دلیل دیگر در مبنا قرار دادن آموزه‌های امام در طراحی الگوی اخلاق سازمانی، نگاه حکومتی و مدیریتی آن حضرت می‌باشد. بنا به تجربه تاریخی ایشان در امر حکمرانی و نگاه تعاملی ایشان به منابع انسانی و با دقت نظر به اینکه دین رسمی کشور ایران، اسلام و مذهب اکثریت مدیران و منابع انسانی، تشیع می‌باشد، استخراج مدل اخلاق سازمانی از بطن و آموزه‌های نهج‌البلاغه، الگوی مناسبی جهت توسعه و تداوم و کمال برای سازمان‌ها و نیروی انسانی آن‌ها می‌باشد و از بسیاری از هزینه‌های کنترلی و فعال‌کننده در سازمان را کاهش داده و کارایی و اثربخشی در سازمان را افزایش خواهد داد؛ و بهره‌وری فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و مذهبی را در سازمان ارتقا می‌دهد.

### ۱-۳- اهمیت موضوع

موضوع اخلاق آن قدر از اهمیت برخوردار است و جایگاه رفیع آن امری غیرقابل انکار است که در حدیث معروفی از پیامبر اکرم (ص) می‌خوانیم: انما بعثت لاتمم مکارم الاخلاق، من تنها برای تکامل فضائل اخلاقی مبعوث شده‌ام. و در تعبیر دیگری: انما بعثت لاتمم حسن الاخلاق، آمده است؛ و در تعبیر دیگری: بعثت بمکارم الاخلاق و محاسن‌ها، مطرح شده است. تعبیر به کلمه انما که برای حصر آمده است، نشان‌دهنده این است که تمام اهداف بعثت پیامبر (ص) در همین امر یعنی تکمیل اخلاقی انسان‌ها خلاصه می‌شود (مصباح یزدی، ۱۳۹۴).



دلایل دیگری که ضرورت و اهمیت پژوهش حاضر را توصیف می‌کند، به‌قرار ذیل ارائه می‌گردد.

الف) توسعه و پیشرفت سازمان‌های کشور با الگوی ایرانی و اسلامی در راستای فرمایشات مقام معظم رهبری.

ب) یکی از منابع مطالعه اصول اخلاقی در مدیریت نیروی انسانی کلام گهربار و کتاب ارزشمند نهج‌البلاغه است. می‌توان با مبنا قرار دادن و استخراج اصول اخلاقی مدیریت نیروی انسانی از کتاب گرانبهای نهج‌البلاغه، سازمان‌ها و نهادها رویه واحد و منسجمی در عملکرد داشته باشند.

ج) کمک و یاری به سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیران کشور و ارائه خطمشی مناسب در رابطه با حل مشکلات اساسی اداره منابع انسانی سازمان‌ها.

د) اتکا به دانش بومی و دینی و ترویج و کمک به حاکمیت علوم اسلامی و دینی و انسانی در مدیریت منابع انسانی.

#### ۱-۴- مسئله اصلی

عدم رعایت اخلاق در برخورد با صاحبان منافع، مشکلاتی را برای سازمان‌ها ایجاد کرده و با چالش در مشروعیت سازمان، موفقیت و اثربخشی سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار داده است. سازمانی که به اخلاق توجه ندارد، می‌تواند باعث ظلم، تعدی و سلب آرامش افراد گردد. سازمانی که با فریب، دغل‌کاری و با تکیه بر انحصارات دولتی، به تولید غیراستاندارد و فاقد کیفیت می‌پردازد، سازمانی که محیط‌زیست را تهدید می‌کند، سازمانی که از مالیات می‌گریزد، همه ضد اخلاقی‌اند (فرامرزی قراملکی، ۱۳۹۴: ۳۹۹). با توجه به اینکه کتاب شریف نهج‌البلاغه به‌عنوان منابع پژوهشی بسیاری از تحقیقات مورد استفاده قرار گرفته است و این امر گویای اهمیت و غنای کلام گهربار امام علی (ع) است؛ و در این مسیر نیز الگوهای بسیاری ارائه شده است. لکن هنوز سیمای واقعی سازمان‌های کشور زینبده و شایسته نظام اداری که مبانی اسلامی و انسانی حاکم باشد، نیست. برای کاهش فاصله انطباق باید مطالعات گسترده و عمیق از آن منبع ارزشمند انجام شود. بسیاری از خطابه‌ها و مکاتبات و نامه‌ها و حکمت‌های نهج‌البلاغه دارای نکات گران‌قدر برای اداره امور و حل مشکلات مدیریت کشور در زمان حال و آینده دارد. تجربه چندین ده‌ساله مدیریتی این کشور و حاکمیت مبانی غیربومی و ناترازی مفاهیم علوم غربی با روحیات نیروی انسانی کشور توجه هرچه بیشتر در به‌کارگیری نتایج تحقیقات مناسب را الزام می‌نماید. در این پژوهش



همت بر آن است که الگوی مناسب و کاربردی از فرموده‌های گهربار امام علی (ع) در رابطه با اخلاق سازمانی ارائه گردد.

### – سؤال اصلی

الگوی اخلاق سازمانی در پرتو نهج البلاغه چگونه الگویی است؟

### – سؤال فرعی

مؤلفه‌های اخلاق سازمانی در پرتو کتاب نهج البلاغه کدامند؟

### – هدف اصلی

ارائه الگوی اخلاق سازمانی بر اساس آموزه‌های نهج البلاغه هدف اصلی پژوهش حاضر می‌باشد.

### – هدف فرعی

مشخص کردن مؤلفه‌های اخلاق سازمانی در پرتو کتاب نهج البلاغه، هدف فرعی پژوهش است.

## ۱-۵- نحوه سازمان‌دهی مقاله

محقق در مقاله حاضر به منظور دستیابی به اهداف پژوهش و پاسخگویی به سؤال‌های آن از روش تحلیل مضمون استفاده کرده است. بدین ترتیب در ابتدا محقق با مطالعه چندین باره کتاب شریف نهج البلاغه، خود را در متن کتاب به منظور آشنایی هرچه بیشتر با آن‌ها، غوطه‌ور کرده است و در مرحله بعد با انجام عمل کدگذاری بر روی جملات و متون مرتبط با موضوع پژوهش، آن‌ها را دسته‌بندی کرده است. سپس با استخراج مضامین مربوط به هر کد و گزاره، مضامینی برای کارگزاران و کارکنان در جهت هدف پژوهش استخراج گردید. مضامین مربوطه در مرحله بعد در طبقاتی طبقه‌بندی شدند و سپس گزاره‌های مرتبط با هر مضمون در درون هر یک از طبقات قرار گرفت و در نهایت نیز گزارش نهایی پژوهش با استفاده از گزاره‌ها و مضامین مرتبط با هر کدام در قالب نتیجه نهایی پژوهش ارائه گردیده است.

## ۲- ادبیات موضوع و پیشینه

### ۲-۱- مبانی نظری

اخلاق در لغت به معنای سنجیه و سرشت است (ابن منظور، ۱۴۱۴ ق، ج، ۱۰، ص ۸۷). علامه مجلسی، اخلاق را ملکه‌ای نفسانی بیان کرده که کار به آسانی از آن صادر می‌شود و



برخی از این ملکات فطری و ذاتی‌اند و پاره‌ای از آن‌ها با تفکر و تلاش و تمرین و عادت دادن نفس به آن‌ها، به دست می‌آیند (مجلسی، ۱۳۶۴، ج ۶۷، باب ۵۹، ص ۳۷۲).

تعریفی که علامه سید محمدحسین طباطبائی از علم اخلاق نموده است شامل، فنی که پیرامون ملکات انسانی بحث می‌کند، ملکاتی که مربوط به قوای نباتی و حیوانی و انسانی اوست و هدف مباحثه این است که فضائل آن‌ها را از ردائیلش جدا سازد و معلوم کند کدامیک از ملکات نفسانی انسان خوب و فضیلت و مایه کمال اوست و کدامیک بد و ردیله و مایه نقص اوست (طباطبائی، ج ۱، ص ۵۵۸).

اخلاق سازمانی نوعی از اخلاق کاربردی یا اخلاق حرفه‌ای است که اصول اخلاقی یا مشکلات اخلاقی‌ای را که در یک محیط سازمانی به وجود می‌آیند، بررسی می‌کند، علاوه بر این، در تمام جنبه‌های اخلاق در سازمان اعمال می‌شود و به رفتار مدیریت و کارکنان آن و همچنین سازمان، به‌عنوان یک کل، مربوط است. جیون<sup>۶</sup>، اخلاق سازمانی را مجموعه‌ای از ارزش‌های شناخته شده در محیط کار می‌داند (jeon, 2013).

اخلاق سازمانی در چهاردهه گذشته، یکی از دغدغه‌های مدیران و طراحان سازمانی بوده است. تا پیش از این، تئوریسین‌ها و مدیران سازمان‌ها اعتقاد داشتند که طراحی ساختار مناسب و قوانین و مقررات و تعهد به آن عامل موفقیت سازمان است. لکن به‌مرور زمان معلوم شد که ساختار مناسب سازمانی و قوانین و مقررات تنها عوامل موفقیت سازمان‌ها نیستند. پایبندی به اخلاق سازمانی، می‌تواند مسیر اقدامات سازمانی و رویه‌های کاری را روان‌تر کرده و برخی اقدامات بدون ناظر بیرونی، به کامیابی مطلوب برسد (منطقی، ۱۳۹۷: ۸۹).

اخلاق سازمانی یک حوزه در حال ظهور است و مورد استقبال مراکز علمی واقع شده است و با رفتار اخلاقی سازمان‌ها مرتبط است. اخلاق در سازمان نمودی از وجود فرهنگ سازمانی مثبت و نگرش سازمانی بالنده در زمینه‌های علمی و اجتماعی است که حاصل فرآیندی آن، بهره‌وری سازمانی و رضایت شغلی کارکنان است. اخلاق ارتباطات اثربخش در سازمان به وجود می‌آورد (رحیمی، ۱۳۹۴).

آیدینلیک و دانمز<sup>۷</sup> بیان می‌کند؛ اخلاقیات در کار، توجه زیادی را به خود جلب نموده است و محققان و نویسندگان زیادی بحث اخلاق سازمانی و اصول اخلاقی را به‌عنوان ابزار ارتقای محیط اخلاقی در سازمان‌ها ضروری دانسته‌اند (Aydinlik & Donmez, 2008.778-790). واقعیت این است که در مکاتب نو و جدید، به‌جای اصرار بر روش‌های سنتی و

<sup>۶</sup> jeon

<sup>۷</sup> Aydinlik & Donmez



مکانیکی و ایستا در سازمان، به مفهوم اخلاق و اخلاق سازمانی اهتمام و توجه می‌شود و اخلاق سازمانی، به‌طور گسترده‌ای در سازمان‌ها توسط مدیران، کارکنان و پژوهشگران، برای تعاملات ضروری سازمان با کارکنان، مشتریان و جامعه، مورد توجه واقع شده است. موفقیت و تعالی سازمان‌ها، تنها با آگاهی و دانش عمومی و تخصصی و نیز مهارت‌های مختلف در پیاده‌سازی و اجرای آموخته‌ها، به سامان نمی‌رسد، بلکه عنصر نقش‌آفرین و اساسی دیگر، اخلاق سازمانی است. چه بسا، سازمان‌هایی هستند که عناصر آن دانش و تخصص کافی دارند، اما دچار مصائب، مشکلات و ناکامی‌هایی هستند که ریشه آن، اخلاقیات می‌باشد. جامعه نیز نسبت به اقدامات سازمان‌ها حساس‌تر از قبل شده است و به‌ویژه در مقابل فعالیت‌های غیراخلاقی سازمان‌ها به سرعت و به روش‌های گوناگون واکنش نشان می‌دهد (خسروانیا و شفیع رود پستی، ۱۳۹۰: ۱۴۸).

بنابراین شایسته است که الگوی اخلاقی مورد انتظار در نظام بوروکراسی جمهوری اسلامی ایران دارای هویت اسلامی و انسانی باشد. مقاله حاضر به دنبال استخراج مضامین اخلاق سازمانی در پرتو نهج‌البلاغه است تا بتواند بر تکیه به الگوی ارائه‌شده به ارتقای اخلاق در سازمان‌ها کمک نماید. سؤالاتی که در این مقاله مطرح است، به این ترتیب است که: مؤلفه‌های اخلاق سازمانی چه مؤلفه‌هایی هستند؟ سؤال دوم اینکه الگوی اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج‌البلاغه، چگونه الگویی است؟

## ۲-۲. پیشینه تحقیق

در این پژوهش، تحقیقات انجام‌یافته در حوزه اخلاق سازمانی، طبق جدول ذیل ارائه می‌شود.

جدول ۱- پیشینه تحقیقات اخلاق سازمانی در نهج‌البلاغه

نویسندگان (سال پژوهش) - روش استفاده‌شده	اهداف یا سؤالات اصلی	یافته‌ها
خسروآبادی و همکاران (۱۳۹۴) - روش داده-بنیاد	طراحی الگوی تصمیم‌گیری مبتنی بر نهج-بلاغه - طراحی الگوی تصمیم‌گیری مبتنی بر نهج‌البلاغه چگونه الگویی است؟	طراحی الگوی تصمیم‌گیری اخلاقی بطوری که گزاره‌های مرتبط با تصمیم‌گیری استخراج گردیده‌اند، در صورتی که تصمیم وارد این الگو می‌شود با انجام تطابق با معیارها، خروجی به صورت تصمیمات اخلاقی ارائه می‌شود.
اردلان و نعمتی (۱۳۹۴) - توصیفی	هدف پژوهش بررسی اخلاق سازمانی ابزاری برای ارتقای عملکرد سازمانی است.	نتایج همبستگی نشان داد، اخلاق سازمانی به‌عنوان عاملی مهم، عملکرد سازمانی را ارتقاء می‌دهد.



هدف پژوهش بررسی شکاف میان اخلاق سازمانی حاکم و اخلاق سازمانی کلامی شکاف وجود دارد و بیشترین شکاف مربوط به بعد روابط سالم و انسانی و کمترین شکاف مربوط به بعد ابتکار عمل در کار است.	هدف پژوهش بررسی شکاف میان اخلاق سازمانی حاکم و اخلاق سازمانی کلامی	سیدنتقوی و میرتقیان (۱۳۹۳) توصیفی - پیمایشی
فعالیت‌های منابع انسانی ادراک شده بیشترین ارتباط را با اخلاق سازمانی دارد و همچنین با تأیید نقش میانجی اخلاق سازمانی، منابع انسانی ادراک شده دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی دار بر نگرش مثبت به کار می‌باشد.	هدف پژوهش، بررسی روابط بین فعالیت‌های منابع انسانی ادراک شده و نگرش مثبت به کار؛ با آزمون نقش میانجی اخلاق سازمانی.	حسینی و همکاران (۱۳۹۴) - توصیفی و همبستگی
خودسازی پیش‌نیاز اخلاق سازمانی، اصول اخلاق سازمانی	بررسی منشور اخلاقیات سازمانی با استفاده از کلام معصومین (ع)	قازلو و همکاران (۱۳۹۵) تحقیق کیفی به روش هرمنوتیک
برای تعالی اخلاق سازمانی باید شاخص‌های نظارت اخلاقی، اصول اخلاق سازمانی، شایستگی تخصصی، تعهد به الگوهای اخلاقی، شفافیت، مردم‌گرایی و رفتار مناسب با شهروندان، تعالی کارمندان و تسهیل ارتقای کارکنان، اصلاح ساختار و امور، تدبیرورزی، ایجاد سازوکارهای عادلانه، اقتدار در اجرا و سرعت در اجرا را مورد توجه قرار داد.	استخراج روش‌های متعالی اخلاق سازمانی با تأکید بر نظریات متعالی امام علی (ع) - چگونه می‌توان به تعالی اخلاق سازمانی دست یافت.	شهرستانی و همکاران (۱۳۹۹) تحلیل محتوای کیفی
بین اخلاق سازمانی و معنویت سازمانی قرابت بسیاری وجود دارد؛ و تقویت معنویت سازمانی از مسیر اخلاق سازمانی می‌گذرد.	توصیف رابطه بین اخلاق سازمانی و معنویت سازمانی	منطقی (۱۳۹۷) - پیمایشی و کیفی
برای رسیدن به بیمارستان اخلاقی، بهبود وضعیت کلی اخلاق در جامعه موجب تقویت پیشران‌های اخلاق در سازمان می‌شود.	هدف پژوهش، طراحی مدل اخلاق سازمانی فضیلت محور برای بیمارستان‌ها است.	پورعزت (۱۳۹۸) - کیفی از نوع داده بنیاد با رویکرد نواخته
تفکر انتقادی توان تبیین تغییرات اخلاق سازمانی و نوآوری سازمانی را به ترتیب به میزان ۶۷ و ۴۶ درصد را دارد. ۶۰ درصد از تغییرات نوآوری سازمانی را اخلاق سازمانی تشریح می‌نماید. هم‌چنین تفکر انتقادی توان	هدف پژوهش، بررسی رابطه بین تفکر انتقادی و نوآوری سازمانی با میانجی‌گری اخلاق سازمانی	اشرفی و همکاران (۱۴۰۰) - توصیفی - همبستگی





تبیین نوآوری سازمانی از طریق نقش میانجی اخلاق سازمانی را به میزان ۴۰ درصد را دارد.		
اخلاق سازمانی با رویکرد اسلامی مشتمل بر سه بعد و ۵۳ مؤلفه است. ابعاد بینشی، نگرشی و کنشی که همسوسازی داده‌ها حاکی از تأیید چارچوب است.	هدف پژوهش، طراحی چارچوب اخلاق سازمانی در پارادایم اسلامی تولید علم.	ترکزاده و همکاران (۱۴۰۰) - توسعه‌ای با طرح کیفی و مطالعه موردی چندگانه ابزاری و برای تحلیل اطلاعات از روش تحلیل مضمون استفاده شده است.

بر اساس جستجوی گسترده در بین پژوهش‌هایی که در رابطه با کتاب شریف نهج البلاغه انجام شده است، پژوهشی که به‌طور مشخص به تهیه الگوی اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج-البلاغه پرداخته باشد، یافت نشد. پژوهش‌هایی که در جوامع غربی انجام شده است، عموماً نگاه ابزاری به موضوع داشته‌اند و تهی از معنویات و صبغه خدایی هستند و به کار بستن آن‌ها در راستای کمال سازمان‌های ایرانی مناسب نیستند. در پژوهش‌های داخلی نیز که با موضوعات اخلاق سازمانی انجام شده است، نگرش عملیاتی که بتواند در سازمان‌های ایرانی خصوصاً سازمان‌های دولتی کاربرد داشته و مبنای عملکرد و قابلیت اتکا داشته باشند، کمتر مشاهده می‌شود. ضمن اینکه مدل ارائه شده به آزمون قرار داده شده و نتایج کسب شده رضایت‌مندی نمونه آماری را در برداشته است.

بنابراین، این پژوهش درصدد است، الگویی ارائه نماید؛ که بتوان با اتکاء بر معیار اسلامی و انسانی و با استناد به سیره عملی حکمرانی علوی و به‌صورت جامع، الگویی ارائه دهد که با قابلیت عملیاتی و اجرایی، اخلاق سازمانی را در پیکره سازمان رسوخ دهد؛ و در این خصوص نسبت به آزمون الگو نیز همت گماشته، عملیاتی بودن و نتیجه‌بخش بودن الگو را ارائه نموده است.

### ۳- روش تحقیق

روش پژوهش روش آمیخته اکتشافی می‌باشد.

#### بخش کیفی

در این پژوهش، کتاب شریف نهج البلاغه به‌عنوان مبنای استخراج الگوی اخلاق سازمانی محسوب می‌شود. پژوهش حاضر به دلیل اینکه با تجزیه و تحلیل و تفسیر داده‌ها و اطلاعات به دنبال یافته‌ها و الگو است، از لحاظ فلسفه پژوهش، تفسیری است. از نظر جهت-



گیری، چون در راستای شناسایی و تبیین الگوی اخلاق سازمانی در سازمان‌های دولتی است، بنابراین پژوهش کاربردی می‌باشد. هدف تحقیق، پژوهشی - اکتشافی است؛ و برحسب نوع داده‌های استفاده‌شده، کیفی است و از نظر نتیجه، توسعه‌ای است. در این تحقیق روش اسنادی و مطالعه نظری استفاده‌شده و از آنجایی که این تحقیق بر شکل‌دهی چارچوب مفهومی تأکید دارد و نیازمند آشکارسازی دانش ضمنی خبرگان در این حوزه است، از راهبرد تحلیل مضمون بهره می‌برد که فرایندی برای تحلیل اطلاعات کیفی است. رویکرد پژوهش، استقرائی است؛ و از شیوه کتابخانه‌ای برای گردآوری داده‌ها استفاده‌شده است. تحلیل مضمون فرآیندی است که به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی مورد استفاده قرار می‌گیرد. به همین دلیل تحلیل مضمون تنها یک روش کیفی تلقی نمی‌شود، بلکه روشی است که در اکثر روش‌های کیفی مورد استفاده قرار می‌گیرد. از سوی دیگر، این روش توانایی تبدیل داده‌های کیفی به کمی را نیز دارد (واعظی و همکاران؛ ۱۳۹۷: ۲۰). کرزول<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) بیان می‌کند؛ پژوهشگر در این پژوهش، ابتدا مضمون پایه و بعدازآن مضمون سازمان دهنده و مضمون فراگیر را استخراج و بر اساس اطلاعات جمع‌آوری‌شده، چارچوب اولیه اخلاق سازمانی در قلمرو پژوهش را طراحی و سپس با استفاده از معیارهای اعتبارسنجی کیفی قابل قبول و قابل اعتماد بودن، اعتبار چارچوب طراحی‌شده را مورد بررسی قرار می‌دهد (Creswel, 2014). بویاتزیس<sup>۲</sup> بیان می‌کند؛ تحلیل مضمون، فرآیندی برای تحلیل اطلاعات کیفی است. بنابراین، تحلیل مضمون تنها یک روش کیفی نیست. بلکه یک فرآیند می‌باشد که می‌تواند که در بسیاری از روش‌های کیفی به کار رود. این روش تحلیل تبدیل اطلاعات کیفی به کمی را فراهم می‌کند (Boyatzis, 1998:4).

#### بخش کمی

جامعه آماری تحقیق را مدیران، کارشناسان و کارکنان سازمان‌های دولتی اردبیل تشکیل می‌دهد، به این ترتیب که سازمان‌های دولتی به سازمان‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی تقسیم شدند و سازمان‌های صنعت و معدن و تجارت، اقتصاد و دارایی و جهاد کشاورزی و اداره کل تعاون و کار و امور اجتماعی و سازمان ثبت‌احوال و سازمان فرهنگ و

<sup>۸</sup>. Creswel

<sup>۹</sup>. Boyatzis



ارشاد اسلامی و سازمان میراث فرهنگی و گردشگری به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در راستای ارتقای سطح خبرگی نمونه آماری کارکنانی که مدرک تحصیلی کارشناسی به بالا دارند در نمونه آماری مدنظر قرار دارند؛ و از نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی استفاده شده است. تعداد جامعه آماری متشکل از ۱۱۰۰ نفر می‌باشند. حجم نمونه به کمک فرمول کوکران ۲۸۵ نفر تعیین شد. پرسش‌نامه در نمونه انتخابی توزیع شد. ۲۸۲ پرسش‌نامه برگشت داده شد و از بین پاسخ‌نامه‌های برگشت داده شده، پاسخ‌نامه‌های ناقص حذف و در نهایت تعداد ۲۸۰ پرسش‌نامه به مرحله نهایی تحلیل داده رسیدند. محتوای سؤالات پرسش‌نامه دارای چهار بخش است که مؤلفه‌های تحقیق را در برمی‌گیرد. مؤلفه زمینه‌ساز، ۵ سؤال از شماره ۱-۵ و مؤلفه ارزشی و معنوی، ۴ سؤال از شماره ۶-۹ و مؤلفه حرفه‌ای و تخصصی، ۶ سؤال از شماره ۱۰-۱۵ و مؤلفه بنیادین و ایدئولوژیک، ۴ سؤال از شماره ۱۶-۲۰ که این سؤالات الگوی پژوهش را موردسنجش قرار می‌دهد.

#### ابزار پژوهش: پرسشنامه

محتوای سؤالات چهار بخش دارد که مؤلفه‌های تحقیق را در برمی‌گیرد. مؤلفه زمینه‌ساز ۵ سؤال از شماره ۱-۵ و مؤلفه ارزشی و معنوی ۴ سؤال از شماره ۶-۹ و مؤلفه حرفه‌ای و تخصصی ۶ سؤال از شماره ۱۰-۱۵ و مؤلفه بنیادین و ایدئولوژیک ۴ تا سؤال از شماره ۱۶-۲۰ که این سؤالات الگوی پژوهش را موردسنجش قرار می‌دهد.

#### ۴- یافته‌های تحقیق

##### مرحله اول: بخش کیفی پژوهش

برای تحلیل داده‌ها، از نرم‌افزار تحلیل داده‌های کیفی "MAXQDA12" استفاده شد. در نتیجه مطالعه کتاب شریف نهج‌البلاغه و کدگذاری باز که از طریق نرم‌افزار MAXQDA انجام گرفت، در مرحله اول، ۱۰۳۴ جمله و بر اساس آن مقایسه مستمر و چندین‌باره جملات و کدهای باز و توصیفی کدهای محوری و یا مضامین پایه تشکیل شدند؛ و بدین ترتیب ۴۸ مضمون پایه ایجاد شدند. در مرحله سوم تعدادی مضامین فراگیر شناسایی شدند که مفاهیم کلیدی تحقیق را بیان می‌کنند. این مضامین بر اساس مضامین محوری بناشده‌اند. در این مرحله، ۴ مضمون سازمان‌دهنده از طریق ترکیب و مقایسه مستمر کدهای به‌دست‌آمده، با عناوین تخصصی و حرفه‌ای، بنیادین و ایدئولوژیک، ارزشی و معنوی و عنوان زمینه‌ساز استخراج شده است. در جدول زیر بخشی از جمله‌های توصیفی و



کدهای باز و مضامین پایه و مضامین سازمان دهنده استخراج شده، مربوط به اخلاق سازمانی که از متن نهج البلاغه استخراج شده است، ارائه می گردد.

**جدول ۲- نمونه کدهای باز استخراج شده**

کد	متن (عبارت نهج البلاغه)
انصاف با مردم	اگر انصاف را پیشه خود نسازی ستم کرده‌ای و کسی که به بندگان خدا ستم کند خداوند دشمن اوست (نامه/۵۳).
انصاف با مردم	بی‌انصافی کردن با مردم آنان را آواره می‌کند (حکمت/۴۷۶).
انصاف با مردم	«پس داد مردم را از خود بدهید» (نامه/۵۱).
پایبندی به آرمان	اگر خداوند از عالمان پیمانی سخت نگرفته بود که در برابر شکم‌بارگی ستمگر و گرسنگی ستم‌دیده، آرام و قرار نگیرند، بی‌تأمل رشته حکومت را از دست می‌گذاشتم (خطبه/۳).
عدالت توزیعی	عدالت تدبیر عمومی مردم است (حکمت/۴۳۷).
عدالت در رفتار	عدالت از بخشش شریف‌تر و برتر است (حکمت/۴۳۷).
عدالت توزیعی	عدالت هر چیزی را در جای خود می‌نهد (حکمت/۴۳۷).
عدالت و انصاف و رزی	عدل، همان انصاف و احسان، همان بخشش است (حکمت/۲۳۱).
ایمان و عمل صالح	ایمان روشن‌ترین راه‌ها و درخشان‌ترین چراغ‌هاست، با ایمان می‌توان به اعمال صالح راه برد (خطبه/۱۵۶).
تجربه در انتصابات	افراد با تجربه را به‌عنوان کارگزار انتخاب نما (نامه/۵۳).
تجربه دینی	آنچه را که مردگان دیدند اگر شما می‌دیدید، ناشکیبا می‌شدید و می‌ترسیدید و می‌شنیدید و فرمان می‌بردید (خطبه/۲۰).
شایستگی در دین	آن کس مورد غبطه است و بر او رشک می‌برند که دین او سالم باشد (خطبه/۸۶).
شایستگی رهبری	سزاوار نیست بخیل بر ناموس و جان و غنیمت‌ها و احکام مسلمین، ولایت و رهبری یابد (خطبه/۱۳۱).
سخاوت در مال	صدقه دادن دارویی ثمربخش است (حکمت/۷).
سخاوت در عفو	سزاوارترین مردم به عفو کردن، تواناترینشان به هنگام کیفر دادن است (حکمت/۵۲).
دروغ در گفتار	بدترین گفتار دروغ است (خطبه/۸۴).
اخلاص در عمل	در دعا با اخلاص پروردگارت را بخوان (نامه/۳۱).
اخلاص در نیت و عمل	آنگاه که خدا، راستی و اخلاص ما را دید، خواری و ذلت را بر دشمنان ما نازل و پیروزی را به ما عنایت فرمود (خطبه/۵۶).



با گلوبی استخوان شکسته گیر کرده، جام تلخ حوادث را نوشیدم و خشم خویش فروخوردم (خطبه/۲۶).	صبر در نفسانیات
غم و اندوه را با نیروی صبر و نیکویی یقین از خود دور ساز (نامه/۳۱).	صبر در مصائب

## جدول ۳- نمونه مضامین پایه و مضامین سازمان دهنده

مضمون سازمان دهنده	مضمون پایه	کد
بنیادین و ایدئولوژیک	انصاف	انصاف با مردم
بنیادین و ایدئولوژیک	انصاف	انصاف با مردم
بنیادین و ایدئولوژیک	انصاف	انصاف با مردم
بنیادین و ایدئولوژیک	پابندی به آرمان	پابندی به آرمان
بنیادین و ایدئولوژیک	عدالت	عدالت توزیعی
بنیادین و ایدئولوژیک	عدالت	عدالت در رفتار
بنیادین و ایدئولوژیک	عدالت	عدالت توزیعی
بنیادین و ایدئولوژیک	عدالت	عدالت و انصاف ورزی
بنیادین و ایدئولوژیک	ایمان	ایمان و عمل صالح
تخصصی و حرفه‌ای	تجربه‌گرایی	تجربه در انتصابات
تخصصی و حرفه‌ای	تجربه‌گرایی	تجربه دینی
تخصصی و حرفه‌ای	شایستگی	شایستگی در دین
تخصصی و حرفه‌ای	شایستگی	شایستگی رهبری
ارزشی و معنوی	سخاوت	سخاوت در مال
ارزشی و معنوی	سخاوت	سخاوت در عفو
زمینه‌ساز	پرهیز از دروغ	دروغ در گفتار
زمینه‌ساز	اخلاص ورزی	اخلاص در عمل
زمینه‌ساز	اخلاص ورزی	اخلاص در نیت و عمل
زمینه‌ساز	صبر و استقامت	صبر در نفسانیات
زمینه‌ساز	صبر و استقامت	صبر در مصائب

برای محاسبه اعتبار مضمون‌ها، شاخص‌ها، مؤلفه‌های مستخرج از کتاب شریف نهج البلاغه، پایایی آن‌ها به واسطه تکرارپذیری محاسبه گردید. وقتی دو یا چند کدگذار در رابطه با مضامین و یا شاخص‌ها به نتایج یکسانی برسند، آن موضوع دارای پایایی بالایی می‌تواند باشد. نتایج استخراج‌شده به دو نفر از کارشناسان دینی و اساتید دانشگاهی متخصص در



حوزه نهج البلاغه در راستای مشارکت در پژوهش ارائه گردید. از فرمول زیر برای کدهای استخراج شده، استفاده شد.

تعداد کل کدها / ۲ \* تعداد توافقات = درصد پایایی

برای کسب درصد پایایی مجموع حاصله را به ۱۰۰ ضرب می‌کنیم.

نتایج شاخص تکرارپذیری در این پژوهش طبق جدول زیر می‌باشد.

جدول ۴- نتایج شاخص پایایی دو کدگذار

کدگذار	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافق	میزان پایایی بین دو کدگذار
۱	۸۸۴	۳۶۵	۷۳	۰/۸۶
۲	۷۲۶	۳۲۳	۴۷	۰/۸۴
جمع	۱۶۱۰	۶۸۸	۱۴۰	۰/۸۵

میزان پایایی بین دو کدگذار باید از ۶۰ درصد بیشتر باشد (رضایی، ۱۳۹۶: ۱۰۷). طبق پایایی به دست آمده، میزان پایایی محاسبه شده ۸۵ درصد است که درصد قابل قبولی محسوب می‌شود.

برای محاسبه روایی محتوایی از دو روش (CVI)، (CVR) استفاده شد. در روش CVI از متخصصان و خبرگان امر درخواست گردید که میزان مرتبط بودن هر یک از گویه‌ها را با طیف چهار قسمتی غیر مرتبط بودن، نیاز به بازبینی اساسی، مرتبط، اما نیاز به بازبینی، کاملاً مرتبط مشخص نمایند و در ادامه روایی محتوایی با فرمول زیر تعیین می‌گردد.

تعداد کل ارزیابان / تعداد ارزیابانی که به گویه ۳ و ۴ امتیاز داده‌اند = CVI

در نسبت روایی محتوایی CVR، در این روش متخصصین و خبرگان، هر یک از گویه‌ها را بر اساس طیف، ضروری است، مفید است ولی ضرورتی ندارد و ضرورتی ندارد، بررسی می‌کنند و نظرات آن‌ها طبق فرمول ذیل قرار داده می‌شود.

$$CVR = \frac{(ne - N/2)}{N/2}$$

n نشان دهنده گویه ضروری است. و N تعداد خبرگان را تشکیل می‌دهد. حداقل CVR باید ۶۲ درصد باشد (میرزائی، ۱۳۹۳: ۱۷۳). در جدول زیر همه مؤلفه‌ها از میزان حداقل بیشتر است و این بیان‌کننده مناسب بودن CVR است. همچنین CVI به دست آمده، بالای ۸۵ درصد است که عدد قابل قبولی است.

نتایجی که از سنجش روایی به دست آمده بر اساس جدول زیر است.



جدول ۵- نتایج سنجش روایی

میزان CVR	میزان CVI	تعداد گویه‌ها	شاخص‌ها	مولفه‌ها	ابعاد	
۰/۸۹	۰/۹۳	۴	ژرف اندیشی	ساختار تصمیم گیری	ساختار سازمانی	
۰/۸۸	۰/۹۰	۱۱	درایت و تدبیر			
۰/۹۰	۰/۹۱	۳۴	علم و دانش	ساختار برنامه‌ریزی		
۰/۸۷	۰/۸۹	۴	قدرت تشخیص			
۰/۸۶	۰/۸۷	۸	تجربه کاری	ساختار اجرایی		
۰/۸۸	۰/۹۰	۵	توانمندی			
۰/۸۸	۰/۸۶	۱۵	عمل‌گرایی			
۰/۸۷	۰/۸۸	۴	داشتن آرمان			
۰/۸۴	۰/۸۶	۸	اخلاص	ارزش و معنویت		روابط سالم و انسانی با دیگران
۰/۸۹	۰/۹۰	۹	صداقت			
۰/۸۸	۰/۹۱	۱۷	حق‌طلبی			
۰/۸۹	۰/۸۸	۳	احترام به دیگران			
۰/۸۷	۰/۸۵	۱۲	اعتدال در کار			
۰/۸۳	۰/۸۴	۹	مسئولیت‌پذیری			
۰/۸۷	۰/۸۸	۳	مبارزه با باطل			
۰/۸۸	۰/۸۷	۶	پرهیز از دروغ			
۰/۸۹	۰/۹۰	۴	حسن ظن			
۰/۸۸	۰/۹۱	۷	نگرش دینی			
۰/۸۸	۰/۸۹	۹	تواضع			
۰/۹۰	۰/۸۷	۱۵	شایستگی		قوانین و مقررات	
۰/۸۷	۰/۹۰	۲	قانون‌گرایی			
۰/۸۸	۰/۸۷	۷	نظم و انضباط			
۰/۹۰	۰/۸۸	۵	وفای به عهد			
۰/۹۱	۰/۸۸	۱۳	ایمان	سرمایه اجتماعی	فرهنگ‌سا زمانی	
۰/۸۸	۰/۸۷	۱۹	انصاف			
۰/۸۹	۰/۹۱	۵	مردم‌گرایی			
۰/۸۸	۰/۹۰	۱۸	تقوا	ایدئولوژی و	پشتکار و	
۰/۹۰	۰/۸۷	۵	امانت‌داری			



۰/۸۶	۰/۸۹	۱۹	دین‌داری	باورها	جدیت در کار
۰/۹۱	۰/۸۸	۵	وقت‌شناسی	قدرت حل مساله	چالش پذیری
۰/۸۸	۰/۹۰	۱۵	صبر و بردباری		
۰/۸۷	۰/۹۱	۲	خدمت‌گذاری		
۰/۹۱	۰/۸۸	۸	حفظ بیت‌المال	ایجاد امید به آینده	دل‌بستگی و علاقه به کار
۰/۸۷	۰/۸۷	۱۹	دین‌داری		
۰/۸۸	۰/۸۹	۱۱	عدالت		

### تجزیه و تحلیل ابعاد و مؤلفه‌ها و شاخص‌های اخلاق سازمانی

ابعاد اخلاق سازمانی در رابطه با سنجش روایی در شش موضوع مورد بحث و بررسی قرار گرفت و نتایج حاصله ارائه شده است.

**مؤلفه‌ها و شاخص‌های اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج‌البلاغه مرتبط با ساختار سازمانی:** این مؤلفه از سه شاخص، شامل تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، ساختار اجرایی تشکیل شده است. بررسی مؤلفه‌ها و شاخصه‌های حکومت علی (ع) روشی مناسب برای دستیابی به الگویی بهتر جهت اداره امور سازمان‌ها محسوب می‌شود. این امر به‌ویژه در عصر حاضر که ایران اسلامی با چالش‌های مدیریتی زیادی مواجهه است، اهمیت می‌یابد. تصمیم‌گیری در منظر امام علی (ع) جایگاه ویژه‌ای دارد. می‌فرمایند: و هیچ عقلی، چون تدبیر تفکر و اندیشه کردن نیست (نهج‌البلاغه، ص ۶۵۰). مدیریت زمان و برنامه‌ریزی صحیح و همچنین اهمیت تجربه کاری از شاخص‌هایی است که ایشان در حکمت ۳۹۲ می‌فرمایند: مؤمن اوقات خود را به سه بخش تقسیم می‌کند: زمانی که در آن با پروردگار خود به راز و نیاز می‌پردازد و زمانی که به تحصیل معاش دست می‌بازد و زمانی که به لذت‌های حلال و نیکو می‌گذراند؛ و در نامه ۵۳ نهج‌البلاغه به مالک اشتر می‌فرمایند: افراد مجرب و باتجربه را به‌عنوان کارگزار انتخاب نما.

**مؤلفه و شاخص‌های اخلاق سازمانی مربوط به روابط سالم و انسانی با دیگران:** شاخص‌های ارزش و معنویت، قوانین و مقررات، تشکیل‌دهنده مؤلفه روابط سالم و انسانی هستند. یکی از مسائل مهم در زندگی، برقراری پیوند دوستی و صمیمیت با دیگران بوده و در اسلام نیز روابط اجتماعی بر پایه دوستی بنا شده است؛ لذا امام علی (ع) در نامه ۵۳ به مالک سفارش





نموده که قلب خویش را از مهر مردم و دوستی و لطف آنان سرشار کن. مبدا هرگز که درنده خون‌آشام باشی که خوردن مردم را غنیمت بشماری، چراکه مردم دو گونه‌اند: یا برادران دینی تو بوده یا در آفرینش همانند تو هستند. در شاخص قانون‌گرایی ایشان، در عرصه‌های گوناگون حیات اجتماعی بروز یافته است. آن حضرت در موارد متعددی بدون گذشت و اغماض، اما با رعایت عدل و انصاف، قانون الهی را در مورد متجاوزین به حریم قانون به اجرا گذاشته است؛ چراکه قانون حافظ امنیت و کیان جامعه می‌باشد. تا جایی که توصیه می‌کنند که در سر راه، هیچ مسلمانی را نترسان، یا با زور از میان او نگذر و بیشتر از حقوق الهی از او مگیر (نامه/۲۵).

**– مؤلفه و شاخص‌های اخلاق سازمانی مربوط به بعد فرهنگ‌سازمانی:** شاخص سرمایه اجتماعی تشکیل‌شده از سه شاخص ایمان، انصاف و مردم‌گرایی است. اگر زیربنای یک سازمان در فرآیندهای رفتاری نیروی انسانی آن سازمان شکل می‌گیرد، رفتار همراه با انصاف از مهم‌ترین این رفتارها است. تمرکز بر مصادیق عینی انصاف در زندگی فردی و اجتماعی، حکایت از کارایی و اثربخشی بالای آن در رشد نرخ اعتماد در جامعه یا سازمان و رفع هرگونه تبعیض و نابرابری داشته، ملاکی برای زیست اخلاقی افراد در زندگی فردی و سازمانی آن‌ها است. امام علی (ع) در این باب در نامه ۵۱ توصیه می‌فرمایند: در روابط خود با مردم انصاف داشته باشید. یا در خطبه ۲۲۴ می‌فرمایند: با انصاف بودن دوستان را فراوان کند. همچنین در خطبه ۲۰۹ تأکید می‌نماید: خداوند بر پیشوایان حق فرض نموده که خود را با مردم ناتوان همسو کنند تا فقر و نداری فقیر را به هیجان نیاورد و به طغیان و سرکشی نکشاند.

**– مؤلفه و شاخص‌های اخلاق سازمانی مربوط به بعد پشتکار و جدیت در کار:** این مؤلفه از شاخص‌های تقوا و امانت‌داری و دین‌داری تشکیل‌شده است. بهترین راهکار برای سازمانهای اخلاقی این است که در رأس اداره امور جوامع، کسانی قرار بگیرند که دین‌دار و باتقوا و امانت‌دار باشد. فکر دینی آن‌ها بلند و از خطا و انحراف و التقاط مصون باشند. نگرش امانت‌دارانه از کار و مسئولیت و انجام دادن وظایف با رویکرد امانت‌داری، اصل مهمی در اخلاق است. امام علی (ع) در نامه ۵ نهج‌البلاغه می‌فرمایند: همانا کاری که به عهده توست، بلکه امانتی است بر گردنت. بر این مبنا هر کس در هر مرتبه اداری به‌عنوان امانت‌دار است برای مردم و باید از بیت‌المال، حقوق، حدود و شرافت، حفاظت و نگهداری کند. در سیره و سلوک علی (ع) خیانت به امت و تعدی به امانت، بزرگ‌ترین خیانت‌هاست.

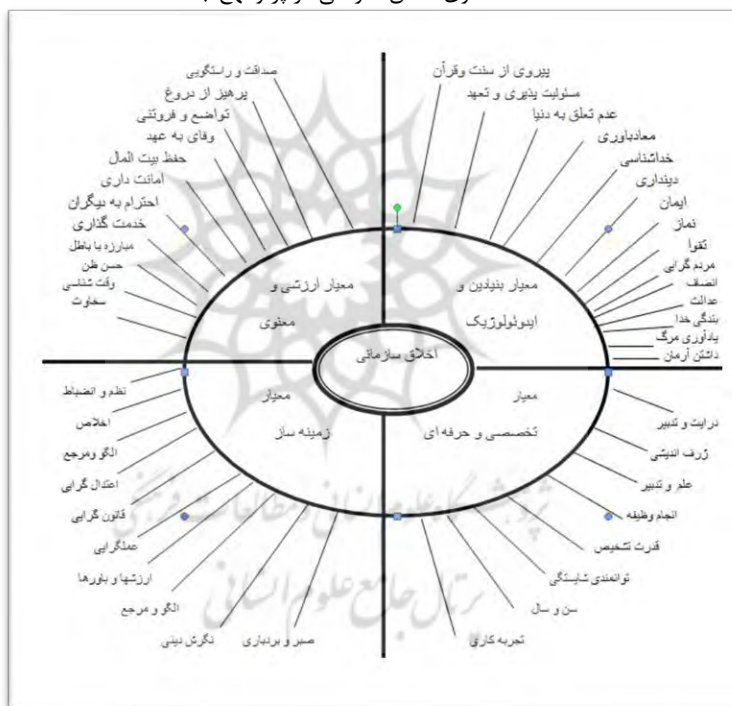
**– مؤلفه و شاخص‌های اخلاق سازمانی مربوط به بعد چالش‌پذیری:** مؤلفه قدرت حل مساله که شامل مؤلفه‌های وقت‌شناسی، صبر و بردباری و خدمتگزاری است. اخلاق اداری مطلوب، زمانی



سامان می‌یابد که کارکنان نظام اداری به مردم از منظری درست بنگرند و خود را کارگزار، خزانه-دار، وکیل و خدمتگزار مردمان ببینند. در این صورت است که اخلاق سازمانی مطلوب ظهور می-نماید. در واقع خدمت‌گزاری وظیفه اصلی حکومت اسلامی در قبال مردم نیز قلمداد شده است. ایشان در خطبه ۹۲ می‌فرمایند: من وزیر و مشاوران باشم بهتر است که امیر و رهبر شما کردم. در باب صبر و بردباری می‌فرمایند: شکیبایی چون سر است بر بدن (ح ۸۳).

**مؤلفه و شاخص‌های اخلاق سازمانی مربوط به بعد دل‌بستگی و علاقه به کار:** مؤلفه اصلی در این بعد شامل امید به آینده مطرح است و شاخص‌های حفظ بیت‌المال و دین‌داری و عدالت را شامل می‌شود. در این مرحله، بر اساس شبکه مضامین و تحقیقات انجام‌شده، الگوی اخلاق سازمانی در پرتو نهج-البلاغه ارائه می‌گردد.

الگوی اخلاق سازمانی در پرتو نهج‌البلاغه



### تحلیل عاملی تاییدی

در بررسی روایی مدل مشاهده‌شده، مدل تحقیق به اصلاح و بازبینی زیادی نیاز ندارد. لکن در مراحل بعد، همبستگی بالای بین عوامل الگو وجود دارد. یعنی بین عوامل اصلی الگو، نوعی هم‌پوشانی موضوعی وجود دارد که از لحاظ آماری مشکلاتی به وجود



می‌آورد. از لحاظ به‌کارگیری و جنبه عملیاتی الگو نیز، اشتراک مفاهیم و نزدیکی مفاهیم این امکان را می‌تواند فراهم سازد که، موجب سردرگمی مجری گردد.

جدول ۶: شاخص‌های برازش مدل

مؤلفه‌ها	X	DF	P	RMSEA	X/DF	CFI
زمینه‌ساز	۷۶/۳۶	۴۳	.۰۷۰	.۰۴۷	۱/۶۸	.۹۵۲
ارزشی و معنوی	۷۴/۷۶	۴۴	.۰۷۲	.۰۴۹	۱/۶۹	.۹۳۷
حرفه‌ای و تخصصی	۵۴/۸۲	۳۸	.۰۷۴	.۰۵۱	۱/۷۳	.۹۴۳
بنیادی و ایدئولوژیک	۷۲/۳۶	۴۳	.۰۷۰	.۰۴۷	۱/۶۸	.۹۱۴

برای محاسبه پایایی پرسش‌نامه از "آلفای کرونباخ" استفاده شد. آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه، ۰/۸۹۹ دست آمد که نشان از همبستگی مناسب پرسش‌نامه دارد.

جدول شماره ۷. ضرایب آلفای کرونباخ

مؤلفه‌ها	زمینه‌ساز	ارزشی و معنوی	حرفه‌ای و تخصصی	بنیادی و ایدئولوژیک
میزان آلفای کرونباخ	۰/۸۹۲	۰/۸۹۵	۰/۹۲۱	۰/۸۸۹

### بخش کمی و یافته‌های بخش کمی تحقیق

برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها متغیرهای مورد بررسی از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. سطح معناداری همه متغیرها بیشتر از مقدار سطح خطای (۰/۵) است. در نتیجه متغیرها دارای توزیع نرمال هستند.

جدول ۸- آزمون میانگین و انحراف معیار و سطح معناداری

Test Value = ۳/۴۱				متغیرهای مورد بررسی	تعداد
بنیادی و ایدئولوژیک	حرفه‌ای و تخصصی	ارزشی و معنوی	زمینه‌ساز		
۲۸۵	۲۸۵	۲۸۵	۲۸۵		
۳/۷۵۲۸	۳/۹۹۱۳	۳/۴۰۳۱	۲/۵۳۰۰	میانگین	عناوین آزمون
۰/۵۸۱۳	۰/۵۷۳۴	۰/۵۷۱۴	۰/۵۹۹۸	انحراف معیار	
۰/۱۷	۰/۱۹	۰/۱۹	۰/۱۴	سطح معنادار بودن	

### تحلیل پرسش‌های هریک از مؤلفه‌های الکو

در جدول شماره ۸، میانگین امتیاز هریک از مؤلفه‌های اخلاق سازمانی را از طریق آزمون t- test برای کسب اطلاعات درست مورد بررسی قرار دادیم. بدین ترتیب که میانگین امتیاز هریک از مؤلفه‌ها با میانگین کل مقایسه، سپس رتبه هر مؤلفه در کل مشخص گردید. مشاهده امتیازات میانگین نشان داد که مؤلفه‌ها از رتبه‌های متفاوتی برخوردارند و همچنین مؤلفه زمینه‌ساز نسبت به دیگر مؤلفه‌ها از تراز پایینی برخوردار است و نیازمند توجه بیشتری از سوی تصمیم‌گیرندگان می‌باشد.

جدول ۹- مؤلفه‌های اخلاق سازمانی

Test Value= ۲/۸				مؤلفه‌های اخلاق سازمانی
رتبه	Sig	میانگین	t	
۱	۰/۶۷۶	۲/۳۹	۱۱/۰۴۷	زمینه‌ساز
۴	۰/۵۵۵	۳/۱۱	۱۳/۸۷۳	ارزشی و معنوی
۲	۰/۳۶۷	۲/۷۴	۱۲/۵۷۵	حرفه‌ای و تخصصی
۳	۰/۹۳۵	۲/۹۶	۱۲/۹۳۴	بنیادی و ایدئولوژیک

برای کسب اطلاعات دقیق، پرسش‌های هریک از مؤلفه‌ها را از طریق آزمون t- test بررسی و امتیاز و سپس جایگاه هر پرسش را مورد بررسی قرار دادیم.

### آزمون میانگین پرسش‌های مؤلفه زمینه‌ساز با میانگین مؤلفه

جدول ۱۰- آزمون پرسش‌های مؤلفه زمینه‌ساز

Test Value= ۲/۳۹				پرسش‌های مؤلفه‌های زمینه‌ساز
رتبه	Sig	میانگین	t	
۵	۰/۱۸۸	۲/۳۲	۴/۷۱۷	پیروی از مقررات و رویه‌های سازمانی در این سازمان با اهمیت است.
۱	۰/۰۰۰	۳/۹۴	۱۸/۳۱۰	مدیریت عالی سازمان ما به‌وضوح بیان کرده که در مقابل رفتار غیراخلاقی تحمل ندارد.
۲	۰/۰۰۰	۳/۱۹	۱۶/۰۶۴	افرادی که از مقررات و رویه‌های سازمانی پیروی نمی‌کنند مطلوب تلقی نمی‌شوند.
۴	۰/۰۰۰	۲/۵۷	۵/۷۹۴	مدیران در سازمان ما باید رفتارهای اخلاقی مناسب‌تری داشته باشند.
۳	۰/۴۸۸	۲/۹۶	۱۰/۳۵۰	در این سازمان از کارکنان نمی‌خواهند که در تمام‌وقت نگران منافع سازمان باشند.



بر اساس جدول فوق و امتیاز میانگین ۲/۳۲ و رتبه پنجم آزمون T-test ، پیروی از مقررات و رویه‌های سازمانی نسبت به دیگر پرسش‌ها از اهمیت کمتری برخوردار است.

### آزمون میانگین پرسش‌های مؤلفه ارزشی و معنوی با میانگین مؤلفه

جدول ۱۱. پرسش‌های مؤلفه ارزشی و معنوی

Test Value=۳/۱۱				پرسش‌های مؤلفه‌های ارزشی و معنوی
رتبه	Sig	میانگین	t	
۲	۰/۲۳۳	۳/۶۷	۱۴/۶۰۸	در سازمان ما تصمیمات و اقدام‌ها طوری است که به نفع سازمان و کارکنان منجر می‌شود.
۳	۰/۰۰۰	۲/۹۵	۱۳/۴۷۸	کارکنان در این سازمان از خط‌مشی‌های سازمانی به‌صورت جدی پیروی نمی‌کنند.
۱	۰/۳۲۲	۳/۳۶	۱۵/۱۶۴	در قبال آنچه انجام می‌دهم دست مزد من کم است
۴	۰/۰۰۰	۲/۴۷	۱۲/۲۴۵	مزایای شغلی من نسبت به سایر سازمان‌ها بیشتر است.

بر اساس اطلاعات جدول امتیاز و میانگین امتیاز ۲/۴۷ و رتبه پنجم آزمون T-test ، اعتقاد به مزایای بیشتر نسبت به سایر سازمان‌ها وجود ندارند.

### آزمون میانگین پرسش‌های مؤلفه حرفه‌ای و تخصصی با میانگین مؤلفه

جدول ۱۲. پرسش‌های مؤلفه حرفه‌ای و تخصصی

Test Value=۲/۷۴				پرسش‌های مؤلفه‌های حرفه‌ای و تخصصی
رتبه	Sig	میانگین	t	
۶	۰/۰۰۰	۲/۱۴	۱۱/۷۰۲	مبنایی که سازمان ما بر اساس آن اشخاص را ارتقاء می‌دهد، نمی‌پسندم.
۴	۰/۱۲۲	۲/۵۳	۱۳/۳۰۶	از میزان رشد و پیشرفت خود رضایت دارم.
۵	۰/۰۰۰	۲/۳۴	۱۲/۴۰۶	رفاه کارکنان مورد توجه سازمان نیست.
۳	۰/۰۰۰	۲/۸۲	۱۲/۵۱۶	مدیرانی که برای آن‌ها کار می‌کنم، اصلح و شایسته هستند.
۲	۰/۰۰۰	۳/۱۲	۱۲/۴۱۲	اگر کار خوبی انجام دهم، احتمالاً ارتقاء پیدا می‌کنم.
۱	۰/۲۴۵	۳/۵۲	۱۳/۱۱۳	من در این سازمان با کسانی که احساس مسئولیت و تعهد می‌کنند، کار می‌کنم.



بر اساس اطلاعات جدول ۱۱ و امتیاز میانگین ۲/۱۴ و رتبه ششم آزمون T-test، مبنای ارتقا در سازمان‌ها از موقعیت مناسب برخوردار نیست.

آزمون میانگین پرسش‌های مؤلفه بنیادی و ایدئولوژیک با میانگین مؤلفه جدول ۱۳. پرسش‌های مؤلفه بنیادی و ایدئولوژیک

Test Value=۲/۹۴				پرسش‌های مؤلفه بنیادی و ایدئولوژیک
رتبه	Sig	میانگین	t	
۳	۰/۰۰۰	۲/۱۱۸	۱۲/۰۸	حق و حقوق من نسبت به مسئولیتی که دارم، از طرف سازمان رعایت می‌شود.
۵	۰/۳۲۵	۲/۹۶	۱۲/۹۶	سازمان رفتار عادلانه را برای همه کارکنان مورد توجه قرار نمی‌دهد.
۴	۰/۳۸۸	۳/۱۱	۱۳/۱۱	مدیرانی که برای آن‌ها کار می‌کنند مرا حمایت می‌کنند.
۲	۰/۰۰۰	۲/۸۸	۱۲/۸۸	از میزان مسئولیتی که در شغلم دارم، خوشحالم.
۱	۰/۲۲۲	۳/۶۴	۱۳/۶۴	من از کار کردن با افراد در این سازمان لذت می‌برم.

بر اساس جدول شماره ۱۲، و با توجه به امتیاز میانگین ۲/۹۶ و رتبه پنجم آزمون T-test، رفتار عادلانه در رابطه کارمندان از طرف سازمان مناسب تلقی نشده است.

## ۵- بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

### ۵-۱- بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر، یک پژوهش کیفی از نوع اکتشافی و استقرایی است که باهدف ارائه الگوی اخلاق سازمانی از فرموده‌های امام علی (ع) در پرتو تعالیم نورانی کلام گهربار ایشان انجام شد. برای این منظور سؤال اصلی پژوهش این بود، الگوی اخلاق سازمانی در پرتو نهج‌البلاغه چگونه‌الگوی است. برای رسیدن به پاسخ تحقیق به جهت فرضیه‌پذیر نبودن تحقیق، از روش کیفی تحلیل مضمون استفاده شد. نتایج به‌دست‌آمده از تحقیق پاسخ سؤال مطرح‌شده خواهد بود.

جهت پاسخ به سؤال اصلی تحقیق، ابتدا به مفهوم‌سازی اخلاق و اخلاق سازمانی در خطابه‌ها و مکاتبات و نامه‌ها و حکمت‌ها از دیدگاه نهج‌البلاغه پرداختیم؛ و بر اساس تحقیق انجام‌گرفته، یک سازمان اخلاقی باید به عوامل و مؤلفه‌های زمینه‌ساز و ارزشی و معنوی و حرفه‌ای و تخصصی و ایدئولوژیک و بنیادی توجه نماید. استفاده از استادان حوزه و دانشگاه و متخصصین امر یکی از مواردی بوده که به عمق و غنای این پژوهش اعتلا بخشیده شده است. البته مشکلات زمانی و دسترسی به منابع، بخصوص در حوزه‌های



اداری از جمله محدودیت‌های پژوهش بوده، اما در پاسخ به سؤالات پژوهش و نتیجه تحقیق بیان می‌شود که تمرکز بر اخلاقیات یک‌دفعه همه مشکلات سازمانی را حل نمی‌کند و فضای داخلی سازمان را بهبود نمی‌بخشد، آنچه مهم است تشخیص درست مسیر و قابلیت عملیاتی بودن الگو است. لذا الگوی ارائه‌شده در تحقیق انجام‌شده تفاوت‌های اساسی با الگوهای ارائه‌شده در تحقیقات دیگر دارد. الگوی ارائه‌شده به جهت مبتنی بر نهج‌البلاغه بودن و تطابق با فرهنگ ایرانی و اسلامی و انسانی، بر طبق وضعیت و شرایط حاکم بر سازمان‌های کشور، به‌کارگیری آن می‌تواند در موفقیت و پیشرفت سازمان‌ها مؤثر واقع شود. در این پژوهش اخلاق سازمانی به‌عنوان مضمون فراگیر و چهار مضمون سازمان‌دهنده می‌باشد. مضمون ایدئولوژیک و بنیادین که خود ۱۵ مضمون پایه را شامل می‌شود. مضمون سازمان‌دهنده ارزشی و معنوی که شامل ۱۳ مضمون پایه می‌باشد و مضمون سازمان‌دهنده زمینه‌ساز که ۱۱ مضمون پایه است و مضمون تخصصی و حرفه‌ای، ۹ مضمون پایه را شامل می‌شود.

در این پژوهش با مطالعه منابع اخلاق سازمانی و پژوهش‌های انجام‌شده، عوامل مختلفی که در رفتار اخلاقی در سازمان مؤثر بودند، شناسایی شدند و در شش گروه فرهنگ‌سازمانی، عدالت سازمانی، مدیریت، تعهد سازمانی، انگیزش و معرفت طبقه‌بندی شدند. یافته‌های حاصل از این تحقیق می‌تواند مبنایی برای عمل و سنجش عملکرد اخلاقی سازمان‌ها قرار گیرد.

در این پژوهش با مطالعه منابع اخلاق سازمانی و پژوهش‌های انجام‌شده، عوامل مختلفی که در رفتار اخلاقی در سازمان مؤثر بودند، شناسایی شدند و در شش گروه فرهنگ‌سازمانی، عدالت سازمانی، مدیریت، تعهد سازمانی، انگیزش و معرفت طبقه‌بندی شدند. یافته‌های حاصل از این پژوهش می‌تواند مبنای عمل و سنجش عملکرد اخلاقی سازمان‌ها قرار گیرد. در راستای سنجش الگوی به‌دست‌آمده از پژوهش، پرسش‌نامه‌ای از مؤلفه‌های تحقیق طراحی و پس از برآوردهای پایایی و روایی پرسشنامه، در نمونه آماری که شامل سازمان‌های مشخص شده است، مورد پرسش قرار گرفت.

تحلیل‌های نتایج حاصله از پرسش‌نامه و مقایسه هر یک از مؤلفه‌ها باهم، رتبه مؤلفه‌ها را در الگو مشخص نمود. آنچه مشهود بود اینکه، مؤلفه‌ها از رتبه یکسانی برخوردار نبودند. مؤلفه‌ها به ترتیب بیشترین میانگین در رتبه‌های اول تا چهارم شامل، ارزشی و معنوی، ایدئولوژیک و بنیادین، حرفه‌ای و تخصصی و زمینه‌ساز قرار گرفتند.



مؤلفه ارزشی و معنوی شامل: امانت‌داری، پرهیز از دروغ، تواضع و فروتنی، وفای به عهد، حق‌طلبی، حفظ بیت‌المال، صداقت و راستی محوری، احترام به دیگران، خدمتگزاری، حسن ظن و خوش‌طینتی، مبارزه با باطل، سخاوت، وقت‌شناسی می‌باشد.

مؤلفه ایدئولوژیک و بنیادین شامل: نماز، ایمان، دین‌داری، خداشناسی، معاد باوری، عدم تعلق به دنیا، مسئولیت‌پذیری و تعهد، تقوا، عدالت، مردم‌گرایی، انصاف، داشتن آرمان، یادآوری مرگ، بندگی خداوند و پیروی از سنت و قرآن می‌باشد. مؤلفه حرفه‌ای و تخصصی شامل: درایت و تدبیر، علم و دانش، ژرفاندیشی، انجام‌وظیفه، قدرت تشخیص، توانمندی، شایستگی، سن و سال، تجربه کاری می‌باشد. مؤلفه زمینه‌ساز شامل: صبر و بردباری، عمل‌گرایی، نگرش دینی، الگو و مرجع، قانون‌گرایی، اعتدال‌گرایی، نظم و انضباط، پاک‌ی و صلاحیت خانوادگی، تأثیر والدین، ارزش‌ها و باورها و اخلاص را شامل می‌باشد.

با بررسی شرایط کنونی اخلاق سازمانی در سازمان‌های مورد مطالعه، مؤلفه زمینه‌ساز و همچنین مؤلفه حرفه‌ای و تخصصی به توجه زیادی نیاز دارند. البته سایر مؤلفه‌ها نیز نیازمند توجه ویژه‌ای هستند.

#### ۵-۲- پیشنهادات

الف) الگوی ارائه‌شده نتیجه پژوهش علمی چندساله است و بر اساس منابع علمی موردپژوهش قرار گرفته است. به علاقه‌مندان به این حوزه، پیشنهاد می‌شود؛ الگوی طراحی‌شده را در سازمان‌های مختلف اجرا نمایند و تأثیر آن را بر بهره‌وری سازمانی موردسنجش قرار دهند. این بررسی می‌تواند؛ الگوی موردنظر را موردبررسی مجدد قرار داده و کاستی‌های آن را بهبود بخشد.

ب) کتاب شریف نهج‌البلاغه که حاوی نکات نظری و عملی امام علی (ع) در رابطه با شیوه‌های حکمرانی و اداره امور جامعه است باید هرچه بیشتر موردتوجه اندیشمندان قرارگیرد. لذا استخراج ظرایف مرتبط از متون ارزشمند آن منبع شریف، در حل مشکلات کنونی جامعه ما مؤثر خواهد افتاد.

ج) حمایت نظام اداری کشور به‌عنوان نیروی محرکه توسعه، از پژوهش‌هایی که در راستای ارتقای سطح علوم انسانی مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه انجام می‌شود.

د) به مدیران اجرایی پیشنهاد می‌گردد از الگوی ارائه‌شده برای تنظیم قوانین و آیین‌نامه‌های خود استفاده نمایند و تأثیر آن را بر اثربخشی سازمانی موردسنجش قرار دهند.





## ۶- منابع

## ۶-۱- منابع فارسی

## مقاله‌ها

- ۱) اردلان، محمدرضا؛ نعمتی، لیلا. (۱۳۹۴). اخلاق سازمانی ابزاری برای ارتقای عملکرد سازمانی، تهران، دومین کنفرانس بین‌المللی ابزار و تکنیک‌های مدیریت.
- ۲) حسنی، محمد و همکاران، ۱۳۹۵، تحلیل ارتباط فعالیت‌های منابع انسانی با نگرش مثبت به کار و اخلاق سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۴، ص ۹۰-۱۰۰
- ۳) خسروآبادی، حمیدرضا؛ رضائی منش، بهروز. (۱۳۹۴). طراحی الگوی تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران بر اساس آموزه‌های نهج‌البلاغه، فصلنامه پژوهش‌نامه نهج‌البلاغه، دوره ۳، شماره ۱۱. ۶۷-۹۴
- ۴) خسروانیان، حمیدرضا و شفیعی رودپشتی، میثم. (۱۳۹۰). مطالعه و طراحی تطبیقی الگوی مدیریت اخلاق در سازمان در مکاتب و آموزه‌های علوی. فصلنامه پژوهش اخلاق، سال چهارم، شماره ۱۷۲، ۱۲-۱۴۵.
- ۵) حقیقت شهرستانی، منصور؛ پورعزت، علی‌اصغر؛ معمارزاده طهران، غلامرضا؛ حمیدی، ناصر (۱۳۹۴). تعالی اخلاق سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران در پرتو نهج‌البلاغه، فصلنامه پژوهش‌نامه نهج‌البلاغه، دوره ۸، شماره ۲۹، ۵۹-۷۹.
- ۶) رحیمی، بهنام، (۱۳۹۴)، اصول اخلاق سازمانی، اولین کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنعتی و مدیریت، تهران، ایران
- ۷) قابزلو، ط؛ و نادری، ن (۱۳۹۵)، بررسی منشور اخلاقیات سازمانی با بهره‌گیری از کلام امیرمومنان در نهج‌البلاغه، سومین کنفرانس روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی با رویکرد بین‌المللی، مشهد
- ۸) واعظی، رضا؛ چگین، میثم؛ اصلی‌پور، حسین، (۱۳۹۷). چالش‌های سیاست‌گذاری در حوزه گردشگری سلامت ایران مبتنی بر رویکرد تحلیل مضمون، مطالعات مدیریت گردشگری، سال سیزدهم، شماره ۴۱، ص ۴۰-۱
- ۹) محمدزاده مزینانی، اسماعیل، گلبخش منشادی، مهدی، (۱۳۹۵). اخلاق در نهج‌البلاغه، تهران، دانشگاه امام صادق (ع).
- ۱۰) منطقی، محسن، (۱۳۹۷)، بررسی رابطه اخلاق سازمانی و معنویت سازمانی، شماره ۴، ص ۸۹-۱۰۹

## کتاب‌ها.

- ۱) ابن منظور، (۱۴۱۴ ق). لسان العرب، ترجمه علی شیری، بیروت، دارالاحیاء التراث العربی.



۲) علامه طباطبائی، سید محمدحسین، ترجمه تفسیر المیزان، جلد شماره ۱، ص ۵۵۸  
 ۳) فرامرز قراملکی، احد. (۱۳۹۴). اخلاق سازمانی، چاپ دوم، تهران، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.

۴) مجلسی، محمدباقر، (۱۳۶۴). بحار الانوار، تهران، اسلامی

۵) مصباح یزدی، محمدتقی، (۱۳۹۴). فلسفه اخلاق، شرکت چاپ و نشر بین الملل

### ۶-۲- منابع لاتین

1. Aydinlik AU, Donmez D, Go'ran S (2008). **Communicating the ethos of codes of ethics within the organization: A comparison of the largest private sector organizations in Sweden and Turkey.** Journal of Management Development 27 (7): 778-790.
2. Boyatzis, R. E. (1998). **Transforming Qualitative Information: Thematic Analysis and Code Development**, Sage
3. Creswell, J. W. (2013). **Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches**, Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc
4. Jeon, H. S. (2013). **The Influence of organizational ethics on job attitudes and government performance.** PhD. Thesis on Philosophy, Faculty of the USc graduate school University of Southern California. 143 pages.

