

Identifying and compiling indicators for evaluating the ethical performance of employees of the Imam Khomeini Relief Committee in the light of Imam Ali's life (AS) and conduct with a focus on observing justice in dealing with the target community

Mahla Sadat Hosseini*

Ali Rezaeian**

Ali Asghar Pourezzat***

Abstract

The present study aims to explain behavior management of employees in organizations in charge of poverty alleviation according to the Imam Ali's (AS) speeches and behavior as a model of morality in Islamic society. To this aim, the relevant codes were compiled using theme analysis in the form of behavioral, political, cultural, economic, and distributive justice after studying Nahj al-Balagha and examining Imam Ali's (AS) speeches and behavior and confirming by experts. Then, the obtained codes were adapted to the performance of employees in the Imam Khomeini Relief Committee as an institution in charge of poverty alleviation. The present study is considered as descriptive correlational and practical in terms of methodology and objective, respectively. The population included employees of the Imam Khomeini Relief Committee in Tehran province (N=500). In the next procedure, 217 people were studied based on Cochran's formula. The validity of the questionnaire was confirmed by experts and Cronbach's alpha coefficient of 0/839 was achieved in terms of reliability. SPSS software and one-sample t-test were used to examine the relationship between the indicators. Based on the results, among the main components of ethical performance inspired by the Imam Ali's (AS) speeches and behavior, economic and cultural justices were at the desired level, while behavioral, political, and distributive justices fail to have a good status in this organization.

Keywords: Ethics in Imam Ali (AS) speeches and behavior, Poverty alleviation, Theme analysis, Performance assessment of employee, Ethics-oriented at Imam Khomeini Relief Committee.

* (corresponding Author), PhD student, Faculty of Management, University of Tehran, Iran, mahla.hosseini@ut.ac.ir.

** Professor, Faculty of Management, University of Tehran, Iran, a-rezaeian@sbu.ac.ir.

*** Professor, Faculty of Management, University of Tehran, Iran, pourezzat@ut.ac.ir.

شناسایی و تدوین شاخص‌های ارزیابی عملکرد اخلاق‌مدار کارکنان سازمان کمیته امداد امام خمینی (ع) در پرتو سیره امام علی (ع) با تمرکز بر

رعایت عدالت در مواجهه با جامعه هدف

مهلا السادات حسینی*

علی رضائیان**

علی اصغر پورعزت***

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، شناسایی شاخص‌های ناظر بر ارزیابی عملکرد سازمان‌های متولی فقرزدایی، با توجه به سیره امام علی (ع) به منزله اسوه حکمرانی اخلاقی در جامعه اسلامی است. بدین ترتیب، پس از مطالعه نهج‌البلاغه و بررسی سیره امام علی (ع) و با تأیید نظر خبرگان، کدهای مربوطه با استفاده از روش تحلیل تم در قالب ۵ تم اصلی شامل عدالت رفتاری، عدالت سیاسی، عدالت فرهنگی، عدالت اقتصادی و عدالت توزیعی تدوین شدند. سپس کدهای به دست آمده، با عملکرد کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ع) به مثابه نمونه‌ای از نهادهای متولی فقرزدایی، انطباق داده شدند. پژوهش حاضر از منظر روش‌شناسی در زمره پژوهش‌های آمیخته قرار می‌گیرد و به لحاظ هدف، از نوع پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود. جامعه آماری این پژوهش، مشتمل بر کارکنان سازمان کمیته امداد امام خمینی (ع) در استان تهران با جمعیتی بالغ بر ۵۰۰ نفر است. براساس فرمول کوکران، ۲۱۷ نفر مورد پژوهش قرار گرفتند. روایی پرسش‌نامه از سوی نظر خبرگان تأیید شد و از حیث پایایی پژوهش نیز ضریب آلفای کرونباخ ۰.۸۳۹ به دست آمد. برای بررسی ارتباط بین شاخص‌ها از نرم افزار SPSS و آزمون T تست تک نمونه‌ای استفاده شد. نتایج آزمون T تک نمونه‌ای نیز تأیید کرد که از میان مؤلفه‌های اصلی عملکرد اخلاق‌مدار براساس سیره امام علی (ع) در این سازمان، عدالت اقتصادی و فرهنگی در سطح مطلوب و عدالت رفتاری، عدالت سیاسی و عدالت توزیعی، از وضعیت مناسبی برخوردار نیستند. **واژگان کلیدی:** اخلاق در سیره امام علی (ع)، فقرزدایی، تحلیل مضمون، ارزیابی رفتار کارکنان، کمیته امداد امام خمینی (ع).

۱. مقدمه

امروزه سازمان‌ها، به ناگزیر دریافته‌اند که افزون بر کنش‌های اقتصادی، باید به کنش‌های اخلاقی نیز روی آورند و کنش‌های اخلاقی را لازمه دستیابی به اهداف سازمانی می‌دانند؛ زیرا افول اخلاقی در سازمان، بر عملکرد آن نیز اثر می‌گذارد. وقتی رفتار اخلاقی ضعیف باشد، هزینه عملکرد به وضوح بالا می‌رود. جلوه‌های این اثرگذاری را می‌توان در آشفتگی ارتباطات سازمانی، بهره‌وری پایین و نظایر آن و در نهایت، دور شدن از اهداف استراتژیک سازمان مشاهده کرد (مقیمی و غفاری، ۱۳۹۵، ص ۳۶). به علاوه، با توجه به اهمیت نقش فعالیت‌های کارکنان سازمان‌های متولی فقرزدایی، در از بین بردن مسائل و مشکلات عمومی، افزایش توجه به اخلاق در این‌گونه سازمان‌ها، با در نظر گرفتن ظرفیت فرهنگی موجود، زمینه‌ساز اثربخشی و کارایی خواهد بود. تا حدی که دیوید بر آن است که ترویج اصول اخلاقی و تقویت فرهنگ معنوی در سازمان‌ها، موجب ایجاد مزیت‌های استراتژیک نیز خواهد شد و کوپرنیز بر آن است که اخلاق، دال بر همان ارزش‌ها، هنجارها، سنن و فرهنگ هر جامعه و توافق مشترک اعضای جامعه با شرایط مشخص است.

زیونتس^۱ (۲۰۰۶) عواملی چون استقلال اخلاق حرفه‌ای و علمی، خودفهمی، عینیت‌گرایی، عدم جانب‌داری و فراتر رفتن از مفهوم معیشتی را به منزله عوامل پایه‌ای اخلاق حرفه‌ای برمی‌شمارد. کادوزیر^۲ (۲۰۰۲) نیز از مسئولیت‌پذیری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، صداقت، احترام، عدالت، همدردی و وفاداری، به منزله هشت عنصر اخلاق حرفه‌ای یاد می‌کند. اسونسن و وود^۳ (۲۰۰۴) نیز برآنند که کدهای اخلاقی منطبق با سازمان‌های دولتی (در مقیاس PUBSEC^۴) عبارتند از بردباری، محیط کاری، مسئولیت‌پذیری، مسئولیت کارکنان، برابری، مشارکت با عموم و نظایر آن (اسونسن و وود، ۲۰۰۴، به نقل از مقیمی، ص ۴۴).

بررسی پژوهش‌های انجام شده نشان داد که پژوهش‌های اندکی به بررسی شاخص‌های ارزیابی ناظر بر رفتار کارکنان سازمان‌های متولی فقرزدایی با توجه به ارزش‌های جامعه اسلامی پرداختند.

در این پژوهش، ضمن مطالعه کدهای اخلاقی مرتبط با عملکرد سازمان کمیته امداد امام خمینی (ع.ج.ا.و.ع.) استان تهران، تلاش شده است تا با تطبیق کدهای مستخرج از سیره امام علی (علیه السلام)، نحوه

1. Stephen Zunes

2. Cadozier

3. Svenson & Wood

4. public sector-scale

عملکرد اخلاق مدارانه کارکنان این سازمان، با توجه به سیره امام علی (علیه السلام) ارزیابی شود. همچنین با بهره‌گیری از نتایج پژوهش درباره سیره حکومتی امام علی (علیه السلام)، تلاش شده است تا زمینه مناسبی، منطبق با مقتضیات فرهنگی جامعه اسلامی، در جهت بهبود عملکرد سازمان‌های متولی فقرزدایی، فراهم شود؛ بدان امید که زمینه طراحی سیستم‌های ارزشیابی اخلاق مدار ناظر بر عملکرد برای ارزشیابی سازمان‌های مشابه فراهم آید.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

یکی از چالش‌های اساسی سازمان‌های دولتی، نحوه عملکرد سازمان و ارزیابی آن است. در این فضا، تلاش برای برقراری ارتباط مؤثر میان ارباب رجوع و کارکنان از جلوه‌های اثربخشی محسوب می‌گردد که در نبود آن، رسالت بسیاری از این سازمان‌ها خدشه‌دار می‌شود. ناتوانی در مدیریت صحیح و نگهداری کارکنان به مثابه اصلی‌ترین سرمایه‌های سازمانی، باعث افزودن هزینه‌های عملکردی زیاد از جمله کم‌کاری، غیبت، ترک خدمت، نارضایتی و غیره خواهد بود. همچنین وجود شاخص‌هایی دقیق و جامع در ارزیابی سازمان‌ها ضرورت انطباق ارزش‌ها، هنجارها، قوانین و مقررات را با اهداف استراتژیک سازمان مطرح می‌سازد. در سال‌های اخیر، محدودیت‌های مالی نیز زمینه ایجاد نظام ارزیابی عملکرد و اتخاذ ساز و کارهایی برای بهبود مستمر نظام ارزیابی منابع انسانی را در سازمان‌های دولتی فراهم کرده است (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۸).

بهبود اخلاق شاغلان هر حرفه، اجرای صحیح معیارهای رفتاری در میان شاغلان سازمان‌ها و شرکت‌های گوناگون، می‌تواند تأثیری گسترده‌ای بر التزام به رعایت اخلاق در جامعه بگذارد و بخش قابل توجهی از جمعیت را به سوی تعالی اخلاقی سوق دهد (واعظی و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۱۲۵). از دیگر سو، با نگاه موشکافانه‌تر به این موضوع، نبودن برنامه‌های اجرایی در این زمینه و عدم تدوین سنجه‌های عملکردی مناسب، آسیب‌های جدی را به بدنه سازمان وارد می‌کند. این آسیب‌ها به گونه‌ای هستند که هم موجبات بی‌اعتمادی کارکنان را فراهم می‌کنند و هم سازمان را از رسالت خود دور می‌سازند؛ ضمن اینکه پاسخ‌گویی را به مخاطره می‌اندازند و در ادامه، مانع تعالی سازمانی می‌شوند.

اخلاق در بیان استاد مطهری به یک سلسله خصلت‌ها و سجایا و ملکات اکتسابی که بشر آنها را به‌عنوان اصول اخلاقی می‌پذیرد، تعریف می‌شود. به عبارت دیگر قالبی برای انسان که روح وی در آن چارچوب و براساس آن طرح و نقشه ساخته می‌شود (مطهری، ۱۳۹۰، ص ۴۷). این مفهوم در سازمان‌ها به بخشی از سیاست‌های رسمی و فرهنگ غیر رسمی سازمان‌ها که در عمل به اجرا

درآمده، گفته می‌شود. این اصول به صورت منشور اخلاقی درآمده است. بسیاری از سازمان‌ها جهت جلوگیری از مشکلات اخلاقی در سازمان، به سمت طراحی برنامه ارزشیابی در جهت ارتقای عملکرد کارکنان رفته‌اند (فروزنده دهکردی و کیارزم، ۱۳۹۴، ص ۱۲۸).

عدالت در دیدگاه اسلامی که براساس عدالت استوار شده است، به معنای اعطا کردن حق هر صاحب حقی، یا قرار دادن هر چیزی در موضع و جایگاه خود. از دیدگاه امام علی (علیه السلام) عدالت تدبیر عمومی مردم است، در حالی که بخشش گروه خاصی را شامل می‌شود. عدالت هر چیزی را بر جای خود می‌نهد حال آنکه بخشش آن را از جای خود خارج می‌سازد (نهج البلاغه، ترجمه آبتی، ۱۳۹۲، ص ۷۳۵).

در پژوهش‌های پیشین، ابعاد عدالت سازمانی، از منظرهای گوناگون بررسی شده‌اند. هادسون و همکاران، شش بعد زمان، کیفیت، انعطاف‌پذیری، مالی، رضایت مشتری و منابع انسانی را نام می‌برند و معتقدند که این ابعاد، همه وجوه عملکرد سازمانی را می‌سنجند. اروین (۱۹۹۱) در بررسی‌های خود در تجزیه و تحلیل اخلاق سازمانی و عملکرد، به این نتیجه رسیده است که کسب و کارهای دارای کیفیت اخلاقی بالا، شهرت و پایداری بالایی در بازار داشتند. بارتلز و همکاران (۱۹۹۸) نیز با بررسی سازمان‌های بخش عمومی، به این نتیجه رسیدند که جو اخلاقی سازمان، بر کاهش تخلفات اخلاقی و مدیریت آنها به شدت اثرگذار است. به عبارت دیگر، وجود جو اخلاقی در سازمان، بر حسب انصاف ادراک شده از سوی کارکنان و کاهش استرس در میان آنان، به تعهد سازمانی می‌انجامد (خال‌تور و موون، ۲۰۲۰، ص ۲).

شکور و همکاران (۱۳۹۵) در ارزیابی عملکرد کمیته امداد امام خمینی (ره) شیراز با تأکید بر پارامترهای توسعه شامل اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و بررسی زیرمؤلفه‌های آنان با استفاده از مدل احتمال خطی (LMP)، به تدوین فرضیه‌هایی مرتبط با کاهش فقر می‌پردازد و به این نتیجه می‌رسد که اثرات مؤلفه‌های اجتماعی به مراتب بیشتر از دیگر شاخص‌ها در کاهش فقر این منطقه بوده است. همچنین برنامه‌های فرهنگی اجرا شده به میزان بسیار زیاد توانسته‌اند بر کاهش فقر مؤثر واقع شوند. حمایت‌های این سازمان در بخش اقتصادی توانسته است به میزان قابل توجهی در کاهش فقر بخش روستائیان این شهر مؤثر باشد. در این میان، پژوهش‌های متعددی بر ارزیابی عملکرد کمیته امداد امام خمینی (ره) از حیث برنامه‌های کاهش فقر شامل توسعه اشتغال پایدار در روستاها، طرح‌های خودکفایی و طرح‌های راهبردی و غیره انجام شده است (افتخاری و همکاران، ۱۳۸۰؛ عزتی و شهریاری ۱۳۹۱؛ قنبری و همکاران، ۱۳۹۵؛ محمدپور و همکاران، ۱۳۹۱ و غیره). اما با توجه به نبود پژوهش‌های مرتبط با شاخص‌های رفتاری و عملکردی کارکنان سازمان‌های

متولی فقرزدایی و کمیته امداد امام خمینی علیه السلام به عنوان رکن اثرگذار و متولی این امر خطیر، با تأسی از شیوه حکومت‌داری امام علی علیه السلام، ضرورت اهتمام به این پژوهش نمایان می‌شود. در همین امتداد است که در سؤال اصلی پژوهش چنین تأکید می‌شود:

شاخص‌های ارزیابی عملکرد اخلاق مدارکارکنان سازمان کمیته امداد امام خمینی علیه السلام با توجه به سیره امام علی علیه السلام چیست؟

در مرحله کمی پژوهش، محقق با ارزیابی رفتار کارکنان سازمان کمیته امداد امام خمینی علیه السلام استان تهران منطبق با سیره امام علی علیه السلام در صدد پاسخ به این سؤال است که شاخص‌های به دست آمده مرتبط با عدالت در سیره امام علی علیه السلام تا چه میزان در این سازمان تحقق یافته است؟

مرور ادبیات پژوهش نشان داده است که بیشتر تحقیقات صورت گرفته در زمینه انواع عدالت در نهج البلاغه و سیره امام علی علیه السلام در سازمان‌ها انجام شده است (پورعزت، ۱۳۸۳؛ دلشاد تهرانی، ۱۳۹۰؛ هادوی‌نیا، ۱۳۸۹؛ قنبری و حجاری، ۱۳۹۱؛ جمشیدی و همکاران، ۱۳۹۲؛ رضایی هفتادر، ۱۳۹۶). پژوهشگران با تلاش برای بررسی مهم‌ترین منابع علمی موجود در این باره، به موارد زیر دست یافتند:

رنگریز (۱۳۹۸)، در مقاله‌ای با عنوان «طراحی الگوی دولت علوی مبتنی بر آموزه‌های نهج البلاغه» با استفاده از روش تحلیل مضمون به بررسی آموزه‌های نهج البلاغه در رابطه با دولت‌مداری و سیاست‌مداری امام علی علیه السلام پرداخته است. نتایج پژوهش مذکور در سطح الزامات فردی، گروهی و اجتماعی دسته‌بندی شده است. در سطح فردی با ارائه نکات فردی به دولت‌مردان، تحقق عدالت و شکل‌گیری نظام مبتنی بر اعتماد را در اجرای سه اصل "نگرش حاکمیت به مردم"، "اجرای عدالت اقتصادی، زیست محیطی، اجتماعی و سیاسی" و اصل رضایت عمومی "برمی‌شمارد. در سطح گروهی و سازمانی تحقق وحدت و پرهیز از اختلاف و تفرقه در جامعه اسلامی و در سطح اجتماعی، الزامات تقویت مشارکت اجتماعی، مشارکت عمومی در امر به معروف و نهی از منکر و مشارکت در دفاع از کشور، تأثیر بسزایی بر پیشبرد اهداف دولتمردان دارد. تمرکز این پژوهش بر طراحی الگوی قابل اجرا در دولت و سازمان‌های دولتی بوده است؛ اما بر جامعه هدف خاصی متمرکز نبوده است. همچنین شاخص‌های به دست آمده در راستای کاهش فقر نبوده است.

سبحانی یامچی (۱۳۹۹) در مقاله خود با عنوان «بازشناخت موانع اساسی اجرای عدالت در حکومت علوی از منظر نهج البلاغه» با روش توصیفی-تحلیلی، موانع خوددبرترینی و خوداستکباری را مانع تحقق عدالت در جامعه می‌داند. کدهای تشکیل‌دهنده، تحت مضامین

موانع فردی (دنیارگایی، امتیازطلبی، خودکامگی)، موانع اجتماعی (ضعف فرهنگ عدالت‌خواهی، تبعیض‌های دوگانه در اجرای قانون، تقسیم بیت‌المال و واگذاری پست‌ها، فزون‌خواهی و تکاثر، رشوه‌گیری و رشوه‌پردازی) و موانع اقتصادی اجرای عدالت (ربا، احتکار و شیوه کسب درآمد) شکل گرفته است. تحقیق مذکور از جهت توجه بر جنبه‌های تحقق عدالت با این تحقیق مشابهت دارد؛ اما شاخص‌های مدنظر در نهج‌البلاغه در راستای کاهش فقر مورد توجه قرار نگرفته است.

اولادقباد و همکاران (۱۳۹۹) در مقاله‌ای با عنوان ساختار تعاملات مدیریتی حاکمان از رهگذر تحلیل محتوای نامه ۵۳ نهج‌البلاغه با روش تحلیل محتوا، مفاهیم این عهدنامه را بررسی کرده‌اند. یافته‌های به دست آمده بر مؤلفه‌هایی همچون عدالت‌ورزی، اصلاحات فرهنگی، ساماندهی اقتصادی و گزینش هدفدار کارکنان دولتی متمرکز است و توجه اساسی آن بر ساختارهای داخلی است. همچنین روش‌های مواجهه کارگزاران را در قالب تعاملی، تنبیهی، تربیتی، سنجشی و تشویقی تبیین می‌نماید. پژوهش مذکور از حیث روش تحقیق متفاوت است و نیز تمام متن نهج‌البلاغه بررسی نشده است.

تلوکردار و ربیع الحسن (۲۰۱۸)، در مقاله‌ای به بررسی تأثیر اصول اخلاقی بر کاهش فقرزدایی در بنگلادش (از دیدگاه اسلام) پرداخته است. نتایج نشان می‌دهند که تأثیر اخلاق آموزشی، سیاسی، فرهنگی، اقتصادی بر کاهش فقر در این جامعه قابل ملاحظه بوده است. همچنین نتایج دال بر آنند که اسلام یک رویکرد جامع برای سبک زندگی فرهنگی-اجتماعی ارائه می‌دهد؛ بنابراین پیروی از اصول دیدگاه‌های اسلامی، منجر به ایجاد توسعه پایدار اجتماعی و تکمیل ادراک رفتاری و اخلاقی جمعی می‌شود. این پژوهش که شباهت زیادی با پژوهش حاضر دارد، در زمینه فرهنگی متفاوتی در جامعه بنگلادش انجام پذیرفته و در آن نحوه عملکرد سازمان‌های متولی این امر، مورد ارزیابی قرار نگرفته است.

پورمغرب و همکاران (۱۳۹۹)، در مقاله‌ای با عنوان «شناسایی مؤلفه‌های سازمان اخلاقی، از دیدگاه قرآن و نهج‌البلاغه» با تدبیر در قرآن حکیم و بررسی روایات اهل بیت (علیهم‌السلام)، به‌ویژه در نهج‌البلاغه، مضامین فراگیری چون عوامل سازمانی، شامل شایسته‌سالاری، آموزش اصول اخلاقی، تصمیم‌گیری مشارکتی، استفاده صحیح از منابع سازمانی، رعایت اعتدال، عدالت سازمانی، پیش‌بینی‌پذیری، ایجاد نظام تشویق و تنبیه براساس عملکرد و ایجاد واحدهای نظارتی و مؤلفه‌های انسانی را مورد توجه قرار داده است. همچنین مضمون‌های سازمان‌دهنده رفتار شهروندی سازمانی، پرهیز از رفتارهای آمرانه، عملکرد اخلاقی، حفظ احترام افراد، رعایت حریم خصوصی افراد، حفظ عزت نفس و سوء استفاده نکردن از پست و مقام را مورد تأکید قرار داده است.

با این ملاحظه که پژوهشگران حاضر بر سیره امام علی (علیه السلام) و متن شریف نهج البلاغه متمرکز شدند و رعایت جنبه‌های مختلف عدالت را مورد تأکید قرار دادند، پژوهش حاضر علی‌رغم شباهت‌ها، از همه این پژوهش‌ها متمایز است. به بیان دیگر خلأ پژوهش‌های کاربردی در زمینه ارزیابی اخلاق متناسب با فرهنگ سازمانی، اهداف و رسالت آنها از نیازهای اساسی ذکر شده در سازمان کمیته امداد امام خمینی (علیه السلام) استان است. همچنین با مرور پیشینه پژوهش، به طور مشخص، مشاهده شد که روش‌های اخلاقی بررسی شده در یک زمینه خاص، نمی‌تواند به همه زمینه‌ها تعمیم داده شود؛ و از این منظر، پژوهش‌های انجام شده ناکافی‌اند. نوآوری این پژوهش، تأکید بر بررسی کارکنان با رویکرد عدالت است و تلاش شده است با نگاهی جامع به ارزیابی سازمانی در کمیته امداد امام خمینی (علیه السلام) استان تهران، هم از حیث رعایت موازین اخلاقی و هم از حیث بازدهی، نتایج معتبر و مشخصی اخذ نماید.

از دیگر سو، توسعه و تعالی سازمانی به معنای بهبود کیفیت عملکرد سازمانی است. یکی از روش‌های شناسایی انحرافات اخلاقی در سازمان که به کاهش بهره‌وری در سازمان می‌انجامد. غفلت از اخلاق در سازمان و توجه نکردن به مسئولیت‌های اخلاقی، در همه ارکان آن (مانند ساختار، اهداف، شرح وظایف، فناوری و منابع انسانی)، سبب شده است که سازمان‌ها در هدف‌گذاری، تصمیم‌گیری، روابط با مشتریان، رقبا، سهامداران و سایر ذی‌نفعان کمتر به ممیزی اخلاقی بپردازند (قراملکی، ۱۳۸۵، ص ۱۶۹). همچنین عدم اجرای عدالت در سازمان‌های متولی فقرزدایی، افزون بر آسیب‌های زیادی همچون تعهد سازمانی، رضایت شغلی، بهره‌وری و ... که بر کارکنان دارد، خدشه اساسی بر رسالت سازمان‌های متولی فقرزدایی وارد می‌کند. بنابراین، ضروری است که با شناسایی شاخص‌های مرتبط با اخلاق کارکنان در نهج البلاغه، نحوه تعامل کارگزاران با اقشار ضعیف و محرومین جامعه، در حکومت علوی بررسی گردد و براساس آن، امکان ارزیابی عملکرد سازمان‌های متولی در حوزه اخلاق حرفه فراهم آید. در همین راستا، چنین فرض می‌شود که بهبود سطح عملکرد کارکنان کمیته امداد امام خمینی (علیه السلام)، به مثابه رکن مهم فقرزدایی در ایران، منجر به بهبود سطح نیازهای فقرا در جامعه خواهد شد.

۳. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، آمیخته (کیفی-کمی) محسوب می‌شود. در پژوهش، در مرحله کیفی از تحلیل مضمون استقرایی در سه مرحله، براساس مضمون‌های فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه با استفاده از نرم افزار MAXQDA بهره گرفته شده است. در این روش،

پژوهشگران تلاش کرده‌اند تا طبقات از داده‌ها به دست آیند و با فراهم آوردن تصاویری از واقعیت، راهنمایی برای هدایت عمل کارکنان سازمان‌های متولی فقرزدایی حاصل آید. بدین منظور ابتدا پژوهشگر با مطالعه عمیق و چندین باره (سه بار) متن نهج البلاغه، کدهای مربوطه را استخراج کرده است و پس از آن با مصاحبه نیمه ساختار یافته با ۱۱ نفر از خبرگان و اساتید حوزه اخلاق به دلیل تسلط و اشراف بر نهج البلاغه و انجام مطالعات اجرایی در آن حوزه، کدهای به دست آمده تکمیل شدند. هدف از این بخش به دست آوردن شاخص‌های ارزیابی عملکرد کارکنان سازمان‌های متولی فقرزدایی با توجه به ماهیت و حساسیت کار در ارتباط با یکی از مهم‌ترین ذی‌نفعان (فقرا) است.

در پژوهش‌های کیفی به قابلیت اعتماد به منزله معیاری برای جایگزینی روایی و پایایی توجه می‌دهند و این مفهوم را از حیث اعتبارپذیری، انتقال‌پذیری و اتکاپذیری مدنظر قرار می‌دهند (دانایی‌فرد و مظفری، ۱۳۸۷). با صرف زمان کافی برای پژوهش و تأیید داده‌های مصاحبه توسط مصاحبه‌شونده پس از پیاده‌سازی تلاش شد تا اعتبارپذیری داده‌ها افزایش یابد. همچنین با توجه به اینکه پژوهشگران هیچ‌گونه وابستگی شخصی یا سازمانی به جامعه پژوهش مورد نظر نداشته‌اند، این موضوع قابلیت اعتبار اطلاعات جمع‌آوری شده را افزایش می‌دهد.

برای افزایش اطمینان‌پذیری، همه جزئیات پژوهش، به طور دقیق ثبت شد و یادداشت‌برداری، به‌طور کامل صورت گرفت. همچنین از پژوهشگر دیگری که در زمینه روش و نحوه انجام آن از تسلط و توانایی کافی برخوردار بود درخواست شد تا بر نحوه انجام پژوهش کنترل کند.

به منظور افزایش انتقال‌پذیری یافته‌های پژوهش، از توصیف غنی و حداکثری اطلاعات جمع‌آوری شده در مبانی نظری پژوهش و مقایسه یافته‌های پژوهش با ادبیات پژوهش در ارتباط با موضوع مورد نظر استفاده شد. برای افزایش تأییدپذیری، داده‌های پژوهش از جمله متن مصاحبه‌ها و همچنین صورت تجزیه و تحلیل داده‌ها، برای بررسی در اختیار دو پژوهشگر دیگر قرار گرفت. برای محاسبه پایایی مصاحبه‌ها از روش باز آزمون استفاده شد. در روش باز آزمون، تعداد کل کدها در دو فاصله زمانی ۱۵ روزه برابر با ۱۹۵، تعداد کل توفیق‌های بین کدها، در این دو مقطع زمانی برابر ۱۸۸ و تعداد کل عدم توفیق‌ها در این دو زمان برابر با ۷ شد. پایایی باز آزمون مصاحبه‌های انجام گرفته نیز در این پژوهش، برابر با ۹۷ درصد است. با توجه به اینکه این میزان پایایی بیشتر از ۶۰ درصد است، قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تأیید است.

سپس کمیته امداد امام خمینی (ره) به منزله سازمانی مسئول و اثرگذار در امر فقرزدایی، با جامعه آماری کارکنانی بالغ بر ۵۰۰ نفر، مد نظر قرار گرفت و براساس فرمول کوکران، نمونه‌ای به اندازه ۲۱۷ نفر از میان آنها انتخاب شد و مورد ارزیابی قرار گرفت. بنابراین، پرسش‌نامه‌ای محقق ساخته با توجه

به کدهای اخلاقی به دست آمده از نهج البلاغه و سیره امام علی (علیه السلام)، براساس تم‌های احصا شده، تهیه شد. هدف از این بخش میزان انطباق‌پذیری و نحوه عملکرد اخلاق‌محور کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) استان تهران با معیارهای حکمرانی تعالی محور امام علی (علیه السلام) است.

پژوهش حاضر از حیث هدف در بخش دوم، توصیفی-پیمایشی است. در بخش آمار استنباطی، با استفاده از نرم‌افزار SPSS ۲۳ و برای ارتباط بین متغیرها، از آزمون تی تست تک نمونه‌ای استفاده شد. برای روایی پرسش‌نامه از خبرگان حوزه اخلاق و همچنین برای پایایی آن از آلفای کرونباخ بهره‌گیری شد که مقدار ۰/۸۳۹ به دست آمد. به دلیل آنکه این مقدار بالاتر از ۰/۷ است، پایایی پرسش‌نامه مورد تأیید بوده، برای آزمون نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. پرسش‌نامه محقق ساخته، از پنج بخش و ۲۶ گویه تشکیل شده است و با استفاده از طیف ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است.

یافته‌های حاصل از پژوهش را در قالب مضامین اصلی و کدهای فرعی می‌توان به شرح زیر

فهرست کرد:

۳-۱. عدالت رفتاری^۱

برای توسعه اجتماعی حق‌مدار، باید شرایطی ایجاد شود تا عدالت در رفتار و خلق و خوی مردم و کارگزاران تجلی یابد و جامعه‌ای با فرهنگ عدالت‌مدار ایجاد شود؛ جامعه‌ای که در آن امکان بروز و ظهور انصاف، عدالت و توحید در عبودیت پروردگار، فراهم شود. الزامات عدالت رفتاری را می‌توان فراخور هر شرایط فرهنگی و اجتماعی، بازپردازی کرد. در اینجا تلاش می‌شود تا در پرتو رهنمودهای امام علی (علیه السلام) برخی از مهم‌ترین الزامات تحقق عدالت رفتاری، با توجه به گزاره‌های به دست آمده از مصاحبه‌ها، فراخور سطوح گوناگون سازمانی و حکمرانی، در قالب جدول زیر فهرست شوند:

جدول ۱. کدهای اخلاقی ناظر بر رفتار عادلانه کارکنان (عدالت رفتاری) با استنادها

کدهای اخلاقی ناظر بر رفتار عادلانه حکمران	برخی از کدهای مرتبط، در پرتو نهج البلاغه
همترازی سطح زندگی کارگزاران با فقرا (۹)	خطبه ۲۰۰، نامه ۴۵ و...
دوری از دنیاپرستی و تجمل‌گرایی (۸)	خطبه ۱۱۱، خطبه ۵۲ و...
تأکید بر برادری و برابری انسانی (۶)	حکمت ۴۲۵ و...
اعتدال و میانه‌روی در رفتار (۴)	نامه ۱۹، نامه ۲۱، نامه ۲۷
کمک سازنده در جهت توانمندسازی (۴)	نامه ۵۳ و...
رفتار توأم با کرامت (۴)	خطبه ۲۱۶ و...
رعایت وفق و مدارا با مردم (۵)	نامه ۲۶، نامه ۵۳ و ۱۸ و ۳۱ و خطبه ۳۳ و...

1. Behavioral justice

۳-۲. عدالت سیاسی^۱

امام علی (علیه السلام) سیاست را برای تحقق اخلاق و خدمت به مردم به کار می‌گرفت. او سیاستی را روا می‌داشت که به سوی رستگاری و بر مبنای پرهیزکاری توسعه یافته باشد و برای هدایت انسان‌ها به کار افتد و بنیان آن بر عدالت استوار باشد:

جدول ۲. کدهای اخلاقی ناظر بر عدالت سیاسی با استنادها

کدهای اخلاقی ناظر بر عدالت سیاسی	برخی از کدهای مرتبط، در پرتو نهج‌البلاغه
کنترل و نظارت کارگزاران بر عملکرد زیرمجموعه خود (۹)	نامه ۵۳، و...
عزم سیاسی در مقابله با فساد (۶)	نامه ۵۳، خطبه ۳ و...
برخورد سریع با چپاولگران و بازگرداندن حقوق تضییع شده (۴)	نامه ۵۳ و...
شایستگی کارگزاران (۱)	نامه ۵۳ و...
شفافیت عملکرد (۲)	نامه ۵۰ و...
عدم مصونیت قضایی افراد	نامه ۷۰، نامه ۴۱، خطبه ۲۱۵ و...

۳-۳. عدالت فرهنگی^۲

عدالت فرهنگی بر برخورداری همه انسان‌ها از حقوق شایسته خود، در راستای اعتدالی معارف، باورها و ارزش‌های فردی و اجتماعی دلالت دارد. رسوخ این باورها در ارزش‌های یک جامعه، پیش‌نیاز توسعه عدالت همه‌جانبه است. در این باره با ملاحظه سخنان و سیره امام علی (علیه السلام)، کدهای اخلاقی زیر حاصل شدند:

جدول ۳. کدهای اخلاقی ناظر بر عدالت فرهنگی با استنادها

کدهای اخلاقی ناظر بر عدالت فرهنگی	برخی از کدهای مرتبط، در پرتو نهج‌البلاغه
تشویق به پرداخت زکات (۴)	خطبه ۲۰۰، نامه ۴۵ و...
ترویج باور عمومی ناظر بر عدم مصونیت قضایی افراد (۴)	نامه ۴۵، نامه ۵۳ و...
تقویت انگیزه ایمانی آحاد جامعه (۴)	خطبه ۱۱۱، خطبه ۵۲ و...
ترویج باور عمومی ناظر بر تأمین اجتماعی همه‌جانبه (۳)	حکمت ۴۲۵ و...
ترویج باور عمومی ناظر بر پرهیز از اسراف و تبذیر در مصرف (۸)	خطبه ۱۲۶، و...
ترویج باور عمومی ناظر بر صرفه‌جویی و قناعت در مصرف (۵)	نامه ۵۳ و...

1. Political justice

2. Cultural justice

۳-۴. عدالت اقتصادی^۱

عدالت اقتصادی، وجهی از عدالت است که بر زندگی همگان تأثیر اساسی داشته، اصلاح و سامان‌دهی آن، همه عرصه‌های زندگی را سمت و سو می‌دهد. عدالت اقتصادی، در نگاه امیرمؤمنان علی (علیه السلام) چنان مهم و اساسی است که می‌توان گفت، یکی از اسرار پذیرفتن حکومت از سوی اوست؛ یعنی او حکومت را پذیرفت تا ستم‌های اقتصادی را برچیند و عدالت اقتصادی را حاکم سازد (دلشاد تهرانی، ۱۳۹۰، ص ۱۱۳). برخی از مهم‌ترین کدهای اخلاقی به دست آمده در این باره در پرتو نهج البلاغه و سیره امام علی (علیه السلام) عبارتند از:

جدول ۴. کدهای اخلاقی ناظر بر عدالت اقتصادی با استنادها

کدهای اخلاقی ناظر بر عدالت اقتصادی	حداقل کدهای مرتبط، مطابق با متن نهج البلاغه
ایجاد اشتغال پربازده متناسب با اولویت جامعه (۸)	خطبه ۲۰۰، نامه ۴۵ و...
اولویت رفع اضطرارها در حکومت (۷)	نامه ۵۳ و...
مصرف دقیق منابع تخصیص داده شده (۲)	خطبه ۱۱۱، خطبه ۵۲ و...
نظام مالیاتی عادلانه (۲)	حکمت ۴۲۵ و...
تأمین اجتماعی همه‌جانبه	نامه ۵۳، و...

۳-۵. عدالت توزیعی^۲

عدالت توزیعی بیان‌کننده ادراک فرد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش‌هاست. به بیان دیگر، حدی که افراد پاداش‌ها را با عملکرد مرتبط می‌دانند، بر عدالت توزیعی دلالت دارد (رضائیان، ۱۳۹۱، ص ۷۶). از این رو شاید بتوان عدالت توزیعی را ذیل عدالت اقتصادی در نظر آورد. هرچند بحث از نحوه توزیع فرصت‌های فرهنگی و سیاسی نیز جدی است. برخی از مهم‌ترین گزاره‌های اخلاقی ناظر بر عدالت توزیعی حکمران در پرتو سخنان و سیره امام علی (علیه السلام)، عبارتند از:

جدول ۵. کدهای اخلاقی ناظر بر عدالت توزیعی با استنادها

کدهای اخلاقی ناظر بر عدالت توزیعی	حداقل کدهای مرتبط، مطابق با متن نهج البلاغه
اولویت داشتن مصرف منابع، در همان منطقه (۴)	خطبه ۲۰۰، نامه ۴۵ و...
اولویت نیاز در توزیع منابع (۴)	نامه ۵۳ و...
بی‌توجهی مناصب و نسبت‌ها در توزیع بیت‌المال (۲)	خطبه ۱۱۱، خطبه ۵۲ و...

1. Economic justice

2. Distributive justice

توصیف متغیرهای زمینه‌ای

طبق یافته‌های پرسش‌نامه با توجه به کدهای به دست آمده در سیره امام علی (ع.ج.ع.)، ۶۸ درصد از پاسخ‌دهندگان را مردان و ۳۲ درصد از پاسخ‌دهندگان را زنان تشکیل داده‌اند. سن کارکنان در چهار دسته تقسیم‌بندی گردید:

۱۳ درصد از پاسخ‌دهندگان کمتر از ۳۰ سال، ۴۴ درصد از ۳۰ تا ۴۰ سال و ۴۳ درصد از کارکنان، بالای ۴۰ سال داشتند. همچنین میزان تحصیلات مطابق با پرسش‌نامه‌ها ۱۴ درصد دیپلم، ۳۳ درصد کارشناسی و ۵۳ درصد ارشد و بالاتر بوده‌اند. داده‌های بخش تجربه کاری نیز نشان می‌دهند که ۳۳ درصد از کارکنان کمتر از ۱۰ سال، ۲۴ درصد، بین ۱۰ تا ۲۰ سال، و ۴۳ درصد از شاغلان بالای ۲۰ سال سابقه کاری دارند.

نتیجه آزمون کولموگروف-اسمیرنوف براساس شاخص‌های به دست آمده در بخش کیفی پژوهش به شرح زیر گزارش می‌شود:

جدول ۶. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نرمال بودن شاخص‌های پرسش‌نامه

متغیرها	سطح معناداری	نتیجه آزمون
عدالت رفتاری	۰/۳۱۷	نرمال بودن داده‌ها
عدالت سیاسی	۰/۲۶۳	نرمال بودن داده‌ها
عدالت فرهنگی	۰/۲۵۱	نرمال بودن داده‌ها
عدالت اقتصادی	۰/۱۴۱	نرمال بودن داده‌ها
عدالت توزیعی	۰/۲۳۷	نرمال بودن داده‌ها

یافته‌های آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای همه شاخص‌ها قابل قبول بوده، سطح معناداری آنها بزرگ‌تر از مقدار خطای ۰/۰۵ است؛ در حالی که فرض صفر در سطح معناداری ۰/۰۵ قابل پذیرش است. بنابراین می‌توان گفت این شاخص‌ها دارای توزیع نرمالند و برای تحلیل این داده‌ها می‌توان از آمار پارامتریک استفاده کرد.

همچنین برای آزمون داده‌ها از آزمون فرض آماری میانگین یک جامعه یا به عبارتی از آزمون تی تست تک نمونه‌ای استفاده شد که تفاوت بین میانگین نمونه مورد بررسی را با مقدار ۴ (با توجه به اینکه مؤلفه‌ها در طیف ۱ تا ۵ در نظر گرفته شدند و حد متوسط آنها برابر با ۴ به طور قطع پذیرفتنی است)، آزمون شد.

جدول ۷. نتیجه آزمون میانگین نمره عملکرد اخلاق مدار کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ع) استان تهران از حیث انطباق نسبی با سیره امام علی (ع) به دست آمده با مقدار حد وسط ۴

نتیجه آزمون	سطح معناداری	میانگین	آماره تی تست	عنوان فرضیه
رد	۰/۰۰۰	۴/۴۷۷۴	۶/۴۱۷	از نظر جامعه آماری، عدالت رفتاری در پرتو سیره امام علی (ع) بر عملکرد اخلاق مدار کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ع) تأثیر مثبت و معناداری دارد.
تأیید	۰/۵۵۰	۴/۱۷۷۸	۱/۹۷۳	از نظر جامعه آماری، عدالت اقتصادی در پرتو سیره امام علی (ع) بر عملکرد اخلاق مدار کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ع) تأثیر مثبت و معناداری دارد.
تأیید	۰/۰۷۷	۴/۱۷۷۸	۱/۸۱۱	از نظر جامعه آماری، عدالت فرهنگی در پرتو سیره امام علی (ع) بر عملکرد اخلاق مدار کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ع) تأثیر مثبت و معناداری دارد.
رد	۰/۰۳۳	۴/۲۳۲۶	۲/۲۰۰	از نظر جامعه آماری، عدالت سیاسی در پرتو سیره امام علی (ع) بر عملکرد اخلاق مدار کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ع) تأثیر مثبت و معناداری دارد.
رد	۰/۰۰۰	۳/۵۰۰۰	۳/۹۰۳	از نظر جامعه آماری، عدالت توزیعی در پرتو سیره امام علی (ع) بر عملکرد اخلاق مدار کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ع) تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتایج به دست آمده نشان می‌دهند که با اطمینان ۹۵ درصد و سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ درصد، سه فرضیه دال بر رعایت الزامات عدالت رفتاری، عدالت سیاسی و عدالت توزیعی بر عملکرد اخلاقی کنونی کارکنان، رد شدند و فرضیه‌های دال بر رعایت الزامات عدالت اقتصادی و عدالت فرهنگی بر عملکرد اخلاقی کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ع) تأیید شدند.

یافته‌های حاصل بر این پژوهش نشان می‌دهند که کارکنان از حیث نبودن اولویت‌های توزیعی منابع مالی، به دلیل سیاست‌های موجود، ناراضی‌اند. باور به نبود شایسته‌گزینی در پست‌های مدیریتی و برخورد نامناسب با افراد خاطی نیز نشان از پایین بودن سطح ادراک از عدالت سیاسی و اداری دارد.

در بعد عدالت رفتاری، وجود تفاوت زیاد میان سطح زندگی کارکنان با فقرا، عدم شناخت دقیق کارکنان از نحوه مراد صحیح با فقرا و نبودن سیستم‌های یادگیری و آموزش ارتباطات، از جمله مشکلات شناسایی شده در زمینه شاخص عدالت رفتاری است. بنابراین، ضروری است که سازمان کمیته امداد امام خمینی (ع) برای بهبود سطح عملکرد مدیران و کارکنان خود در حوزه اخلاق حرفه‌ای و بهبود شاخص‌های رفتاری، اقتصادی و سیاسی در سازمان اقدام نموده، چنان به اصلاح سبک رهبری خود پردازد که با بهبود سطح عملکرد مدیران و کارکنان، شاهد تأثیرگذاری نتایج تبلیغات و فعالیت‌های اداری، در جهت کاهش فقر در جامعه باشیم.

نتیجه‌گیری

فقرزدایی امری بسیار مهم است و به‌ویژه نحوه برخورد با فقرا، کاری بس حساس است و کارکنانی با احساس همگرایی بالا، همت بلیغ و شایستگی پایدار می‌طلبند؛ از این رو باید به ابعاد گوناگون عملکرد کارکنان، به‌ویژه از حیث رعایت اخلاق توجه شده، بسیاری از مسائل و مشکلات عمومی، همچون فساد، بی‌عدالتی، رانت، رشوه‌خواری و ... را مد نظر آنان قرار دهیم.

محوریت عدالت در سیره حکومتی امام علی (ع.ج.ا.و.ع.)، همترازی سطح زندگی ایشان با فقرا، نظارت بر عملکرد کارگزاران تحت حکومت، ایجاد اشتغال پربازده متناسب با اولویت جامعه و ...، از مهم‌ترین شاخص‌های اخلاقی ناظر بر رویه‌های کاهش فقر در این رویکرد است که در این پژوهش مورد تأکید قرار گرفته شد.

کمیته امداد امام خمینی (ع.ج.ا.و.ع.) با توجه به رسالت خود در از بین بردن فقر، بیش از پیش ملزم به رعایت اخلاق حرفه‌ای مرتبط با این معضل اجتماعی است. از این رو، با بررسی کدهای اخلاقی به دست آمده، عملکرد کارکنان این سازمان از حیث التزام به رعایت شاخص‌های ذکر شده سنجیده شد. بدین ترتیب پس از مطالعه عمیق ۳ دور نهج البلاغه و بررسی سیره امام علی (ع.ج.ا.و.ع.) کدهای مربوطه به دست آمد و با تأیید نظر خبرگان و مصاحبه نیمه ساختار یافته در قالب ۵ مضمون عدالت رفتاری، عدالت سیاسی، عدالت اقتصادی، عدالت فرهنگی و عدالت توزیعی دسته‌بندی شدند. پس از آن با استفاده از پرسش‌نامه محقق‌محور، اولویت کدهای به دست آمده در سازمان کمیته امداد امام خمینی (ع.ج.ا.و.ع.) استان تهران که جمعیتی بالغ بر ۵۰۰ نفر را داراست بررسی شد که این مقدار با استفاده از فرمول کوکران ۲۱۷ نفر محاسبه گردید. سپس داده‌های کمی با استفاده از نرم افزار SPSS و روش تی تست تک نمونه‌ای با میانگین حد وسط ارزیابی شدند.

نتایج پژوهش نشانگر آنند که در ارتباط با فقرا، رعایت شاخص‌های عدالت اقتصادی و عدالت فرهنگی در وضعیت مطلوب بوده، شاخص‌های عدالت رفتاری، عدالت سیاسی و عدالت توزیعی در جامعه مورد پژوهش از سطح مطلوبی برخوردار نیستند که تلاش شد با ارائه نتایج به سازمان در جهت رفع آن مشکلات برآیند. بدین ترتیب پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی با تمرکز بر نقاط ضعف اخلاقی مذکور در پی علل و ریشه‌های آن، روش‌های بهبود و اجرای آن برآیند.

همچنین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های بعدی به بررسی این شاخص‌ها در واحدهای کمیته امداد امام خمینی (ع.ج.ا.و.ع.) در استان‌های مختلف، سازمان برکت، ستاد اجرایی فرمان امام (ع.ج.ا.و.ع.) بنیاد مستضعفان و ... پرداخته شود. مضاف بر اینکه در طراحی منشور اخلاقی در هریک از سازمان‌های مذکور با نگاهی جامع‌تر به سیره امام علی (ع.ج.ا.و.ع.) پردازند تا در مراد با اقشار حساس و آسیب‌پذیر جامعه افزون بر تأمین نیازهای مادی به ابعاد روانی و اخلاقی نیز آن‌گونه که شایسته است، توجه شود.

منابع

۱. آیتی، عبدالمحمد (۱۳۹۲)، ترجمه نهج البلاغه، ج ۱۶، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
۲. اولادقباد، بهاره؛ فتحیه فتاحی زاده و مرضیه محمصص (۱۳۹۹)، «ساختار تعاملات مدیریتی حاکمان از رهگذر تحلیل محتوای نامه ۵۳ نهج البلاغه»، فصلنامه مطالعات قرآن و حدیث، ش ۲، ص ۱۶۷-۱۹۲.
۳. پورعزت ع. و سیدمهدی الوانی. (۱۳۸۳)، «مبانی منطقی طراحی سیستم خط مشی گذاری دولتی برای تحقق عدالت حق مدار (براساس نهج البلاغه)»، دانشور رفتار، ۱۱(۵)، ص ۸۳-۱۱.
۴. پورمغرب، گل آرا؛ حسن زارعی متین؛ علی اصغر پورعزت و حمیدرضا یزدانی (۱۳۹۹)، «مؤلفه‌های سازمان اخلاقی از دیدگاه قرآن و نهج البلاغه»، فصلنامه مدیریت اسلامی، سال ۲۸، ش ۲۸، ص ۸۴-۱۴۹.
۵. جمشیدی، ناصر؛ حسین خنیفر و جلال نادری (۱۳۹۲)، «طراحی مدل عدالت سازمانی با الهام از نهج البلاغه و اعتباربخشی آن با استفاده از نظر خبرگان»، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۲۹، ص ۵۱-۷۵.
۶. حقیقی، محمدعلی؛ ایمان احمدی و حمید رامین مهر (۱۳۸۸)، «بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان»، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۲۰، ص ۰-۷۹.
۷. دانایی فرد، ح.؛ مظفری، ز. (۱۳۸۷)، «ارتقای روایی و پایایی در پژوهش‌های کیفی مدیریتی: تأملی بر استراتژی‌های ممیزی پژوهشی»، پژوهش‌های مدیریت، ۱(۱)، ص ۱۳۱-۱۶۲.
۸. دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۹۰)، کتاب تراز حیات: ساختارشناسی عدالت در نهج البلاغه، ج ۲، تهران: انتشارات دریا.
۹. رضایی هفتادر، حسن؛ عباس یوسفی تازه کندی و مهدی فرامرزی پلنگر (۱۳۹۶)، «تأمین مالی کارگزاران در نظام اداری علوی (علیه السلام) با تأکید بر نامه ۵۳ نهج البلاغه»، حدیث اندیشه، ص ۱۰۱-۱۱۷.
۱۰. رکن‌الدین افتخاری، عبدالرضا و حجت‌الله شرفی (۱۳۸۰)، «ارزیابی طرح‌های خودکفایی کمیته امداد امام خمینی (علیه السلام) در افزایش امنیت غذایی روستاییان»، پژوهشنامه بازرگانی، ۱۹، ص ۱۳۵-۱۷۴.
۱۱. رنگریز، حسن (۱۳۹۸)، «طراحی الگوی دولت علوی مبتنی بر آموزه‌های نهج البلاغه»، پژوهش نامه علوی، ص ۲۳-۴۶.

۱۲. سبحانی یامچی، محمد (۱۳۹۹)، «بازشناخت موانع اساسی اجرای عدالت در حکومت علوی از منظر نهج‌البلاغه»، پژوهشنامه نهج‌البلاغه، ۳۱، ص ۴۱-۵۸.
۱۳. شکور، علی؛ علی شمس‌الدینی و سیداسماعیل جوادی حقیقی (۱۳۹۵)، «سنجش عملکرد کمیته امداد در فقرزدایی از مناطق روستایی با تأکید بر پارامترهای توسعه»، فصلنامه مطالعات محیطی، ش ۱۷، ص ۶۳-۷۲.
۱۴. فروزنده دهکردی، لطف‌الله و آمنه کیارزم (۱۳۹۴)، «شناسایی و سطح‌بندی عوامل مؤثر بر نهادینه‌سازی اخلاق در سازمان‌های دولتی با استفاده از مدل ISM»، فصلنامه مدیریت منابع انسانی، ش ۳، ص ۱۲۵-۱۳۲.
۱۵. فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۵)، «پیش‌بینی‌پذیری اخلاقی سازمان و توسعه منابع انسانی»، سومین کنفرانس توسعه منابع انسانی، تهران.
۱۶. قنبری، سیروس و نفیسه حجاری (۱۳۹۱)، «بررسی مؤلفه‌های عدالت سازمانی در نهج‌البلاغه با تأکید بر سخنان امام علی (ع.ا.ع.)»، تدبیر، ۲۵۰، ص ۴۴.
۱۷. قنبری، یوسف؛ راضیه نوری و حسین غفورزاده (۱۳۹۵)، «ارزیابی نقش کمیته امداد امام خمینی (ع.ا.ع.) در توسعه اشتغال پایدار روستاها»، اقتصاد اسلامی، ۱۶ (۶۴)، ص ۱۱۷-۱۴۶.
۱۸. عبدلی، قهرمان و ویدا ورهرامی (۱۳۸۹)، «تأثیر بهبود تولیدات کشاورزی بر فقر در بخش روستایی»، پژوهش‌های روستایی، ۲، ص ۰-۷۳.
۱۹. عزتی، مرتضی و لیلا شهریاری (۱۳۹۱)، «ارزیابی عملکرد کمیته امداد امام خمینی (ع.ا.ع.) در زمینه گردآوری زکات»، پژوهشنامه مالیات، ۱۶، ص ۳۱.
۲۰. مطهری، مرتضی (۱۳۹۰)، فلسفه اخلاق، انتشارات صدرا.
۲۱. محمدپور، احمد؛ داریوش بوستانی و مهدی علیزاده (۱۳۹۱)، «ارزیابی کیفی عملکرد سازمان‌های بهزیستی و کمیته امداد در کاهش فقر زنان سرپرست خانوار شهر ساری»، رفاه اجتماعی، ۴۶، ص ۳۶۵-۴۰۶.
۲۲. مقیمی، سیدمحمد و رحمان غفاری (۱۳۹۵)، «اخلاق در دولت: آگزیماتیزه کردن اخلاق در سازمان‌های دولتی»، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی، ش ۹، ص ۳۵-۵۹.
۲۳. واعظی، سیدکمال؛ علی عفری؛ عباس نرگسیان و عبدالحمید شمس (۱۳۹۸)، «طراحی مدل ارزیابی عملکرد نظام مالیاتی کشور با رویکرد رعایت اصول اخلاقی»، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ش ۳۸، ص ۵۸-۱۲۲.
۲۴. هادوی نیا، علی‌اصغر (۱۳۸۹)، «عدالت اجتماعی اقتصادی در دیدگاه نهج‌البلاغه»، مطالعات تفسیری، ۲، ص ۰-۶۵.

25. Bartels, L., Harrick, E., Marel E., & Strickland, D. The relationship between ethical climate and ethical problems within human resources management, *Journal of Business Ethics*, (1998), 17, 799–804.
26. Cadozier, V. (2002), The moral profession: A study of moral development and professional ethics. Retrieved from *proquest.com*, 137.
27. Irwin, Julie R. "Introduction to the Special Issue on Ethical Trade-offs in Consumer Decision Making" . *Journal of Consumer Psychology*. (1991), 8(3), PP: 72-86.
28. Khaltar, Odkhuu, and M Jae Moon. "Effects of Ethics and Performance Management on Organizational Performance in the Public Sector." *Public Integrity* 22, no. 4 (2020): 372-94.
29. Uddin talukdar, Muhammad Gias, Rabiul Hasan (2018), Md. "impact of moral and ethical degradation on poverty in Bangladesh: a sustainable solution from Islamic perspective" *global journal of human social science*.
30. Stephen Zunes. "Democracy and Human Rights: The Limits of U.S. Support" *Global Dialogue*, Vol. 8; No.1. (2006): 3-4.
31. Svensson, G. and Wood, G., "Codes of ethics best practice in the Swedish public sector: A PUBSEC-scale", *International Journal of Public Sector Management*, Vol. 17 no. 2, (2004) 178-195.