

شاخصه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان از منظر نهج‌البلاغه (مطالعه موردی: کارکنان ساختمان مرکزی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در سال ۱۴۰۰)

علی رجب‌زاده آلمالو،^۱ مهدی ساعی^۲

چکیده

هدف: یکی از غنی‌ترین منابع اسلامی در مطالعات اخلاق حرفه‌ای، آموزه‌های کتاب شریف نهج‌البلاغه است. هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی شاخصه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان با توجه به آموزه‌های نهج‌البلاغه بود. **روش:** در این پژوهش از روش توصیفی-همبستگی با استفاده از معادلات ساختاری بهره گرفته شده است. جامعه آماری، کارمندان ساختمان اصلی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در نیمه دوم سال ۱۴۰۰ به تعداد ۷۰۰ نفر بود و حجم نمونه آماری با توجه به جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای حدود ۲۵۰ برآورد شد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای قاسم‌زاده (۱۳۹۳) بود. **یافته‌ها:** نتایج حاصل از نقد منابع، مبین آن بود که در سازمانهای مبتنی بر رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای، کارکنان تعهد بیشتری نسبت به وظایف اخلاقی در سازمان داشتند. شاخصه‌های اخلاق حرفه‌ای مؤثر در سازمان با توجه به سخنان حضرت امام علی (ع) در نهج‌البلاغه که در این پژوهش بررسی شدند، عبارتند از: درستکاری و صداقت، احترام به حریم شخصی، مسئولیت‌پذیری، اصل مدارا و سعه صدر و وفای به عهد. **نتیجه‌گیری:** با توجه نتایج این تحقیق و بررسی و تبیین مهم‌ترین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای از منظر نهج‌البلاغه، شاخصه درستکاری و صداقت دارای بیشترین اهمیت بود.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، نهج‌البلاغه، سازمان.

◇ تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۰۸؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۱۶

۱. دکترای علوم سیاسی، گرایش اندیشه سیاسی در اسلام. استادیار گروه معارف اسلامی دانشگاه علامه طباطبایی (نویسنده مسئول). نشانی: تهران؛ انتهای غربی اتوبان شهید همت، دهکده المپیک، میدان دهکده، دانشگاه علامه طباطبایی. نمابر: ۰۲۱۴۴۷۳۷۵۴۷ / alirajabzadeh@atu.ac.ir
۲. کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، گرایش بین‌الملل. دانشگاه پیام نور - واحد تهران غرب.
mailto:Mahdisaei@chmail.ir

الف) مقدمه

اخلاق، علمی است که در آن سرچشمه‌های اکتساب صفات نیک، راه مبارزه با صفات بد و آثار هر یک در فرد و جامعه بررسی می‌شود. بی‌شک بحث‌های اخلاقی از زمانی که انسان گام روی زمین گذاشت، آغاز شد. از حضرت آدم(ع) تا سایر پیامبران الهی، یکی پس از دیگری به تهذیب نفوس و تکمیل اخلاق که خمیرمایه سعادت انسانهاست پرداختند(اله بداشتی و همکاران، ۱۳۹۰). امام علی(ع) می‌فرماید: اگر قرار باشد ما در زندگی به چیزی تعصب بورزیم و ایستادگی کنیم و از آن عبور نکنیم، آن اخلاق است. (نهج‌البلاغه: خطبه ۱۹۲)

به علاوه امروزه، یکی از عوامل مؤثر در موفقیت یک جامعه، توجه به اخلاق و اصول اخلاقی است که با توجه به فرهنگ و باورهای آن جامعه مورد تدوین قرار گرفته است. اخلاق حرفه‌ای، بخشی از اخلاق است؛ زیرا تعهدات حرفه‌ای در سازمان، در نهایت تعهداتی اخلاقی‌اند(دیویس،^۱ ۱۹۹۹). همچنین در نگرش راهبردی، مسئولیت‌پذیری سازمان در قبال حقوق همه عناصر محیطی، اعم از داخلی و خارجی، نقشی راهبردی در موفقیت معطوف به آینده سازمان دارد(اعتماد و رحیمی‌زاده، ۱۳۹۳)؛ از این رو، با توجه به جایگاه ویژه‌ای که در عصر حاضر در کشورمان پیدا کرده، ضروری است تا از ابعاد معرفتی نیز به آن توجه شود.

یکی از منابع غنی در اخلاق حرفه‌ای، آموزه‌های نهج‌البلاغه است. مباحث بسیاری در اخلاق به طور کلی و اخلاق رهبریت، مدیریت و مناصب ویژه به طور خاص، در نهج‌البلاغه مطرح شده است. امام علی(ع) ملاک نهایی اخلاق را خدا می‌داند و به همین دلیل، توصیه اساسی حضرت، به تقواست. ایشان افراد را در قبال رفتارشان هنگام برقراری ارتباط با دیگران، اعم از دوست و دشمن، رفیق و بیگانه، مؤمن و کافر و حتی با محیط و سایر موجودات از جمله حیوانات، مسئول دانسته، آن را مبتنی بر مسئولیت در برابر پروردگار می‌کنند: ای مردم! تقوا پیشه کنید؛ زیرا در پیشگاه خداوند، مسئول بندگان خدا، شهرها و خانه‌ها و حیوانات هستید. این مسئولیت‌پذیری، چیزی جز رعایت حقوق غیر نیست(فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۶). شهید مطهری در «سیره نبوی» در رابطه با اخلاق حرفه‌ای می‌گوید: «نگاه به خدا، نوعی خداشناسی است. خداشناسی در رفتار ما تأثیر می‌گذارد. کسی که به بازخواست شدن در روز قیامت باور داشته باشد، اقدام به انجام هر کاری نمی‌کند. بنابر این، نوع معرفت‌شناسی نسبت به هستی، معاد و خدا به شدت در رفتار سازمانی افراد تأثیر می‌گذارد. به عنوان نمونه، امیرالمؤمنین(ع) وقتی می‌خواهند نگاه مالک‌اشتر را به خدا تصحیح کنند،

می‌فرمایند: تو بالا سر کسانی هستی و آنها را اداره می‌کنی. سرپرست بالای تو هم از تو بالاتر است؛ ولی خدا بالای سر کسی است که تو را بر سر کار گذاشته است و رئیس اصلی خداست. اگر به همین مقدار توجه کنیم، بسیاری از رفتارهای ما اصلاح می‌شود». در این پژوهش سعی شده است به مفهوم اخلاق حرفه‌ای و اهمیت و شاخصه‌های آن، که نیاز جامعه امروز در کار، شغل و حرفه است، در پرتو نهج‌البلاغه بپردازد و با نگاه به سخنان آن امام همام که به دنبال پیاده کردن معارف الهی و نبوی در جامعه بودند، نقشه راه ایجاد اخلاق در کار، شغل و حرفه را جستجو کند. با توجه مطالعات صورت گرفته توسط قراملکی (۱۳۸۳) و بررسی‌های میدانی، شش مؤلفه «درستکاری و صداقت، احترام به حریم شخصی، مسئولیت‌پذیری، اصل مدارا و سعه صدر و وفای به عهد» در اولویت قرار گرفته و سپس از منظر کتاب نهج‌البلاغه، مطالعه و بررسی شده است.

۱. ادبیات نظری پژوهش

با مروری بر آثار علم مدیریت در دهه‌های ۸۰ و ۹۰ میلادی می‌توان به این مهم دست یافت که این آثار بیانگر نفوذ مباحث و ضوابط اخلاقی، مسئولیتهای اجتماعی، تفکر اجتماعی در مدیریت بوده که قلمرو این مباحث همچنان در حال توسعه و تکوین است. (گل‌وردی و محمدی، ۱۳۹۲)

افراد علاوه بر زندگی خویش، در برابر محیطی که در آن زندگی و کار می‌کنند، مسئول‌اند. فرد باید رابطه خود را با محیط، با توجه به شغلی که دارد، به گونه‌ای تنظیم کند که همزمان با ایجاد وجدان اخلاقی، وظیفه و مسئولیت اصلی خویش را در برابر سایر افراد، به ویژه در سازمانها و ادارات، به خوبی به عهده بگیرد. به کارگیری و رعایت اخلاق صحیح شغلی در محیط کار، اعتماد سایرین را جلب کرده، باعث ایجاد فرصتهای اجتماعی و اقتصادی بیشتر می‌شود و دسترسی به همه این عوامل، مستلزم احترام به حقوق یکدیگر و ادای وظیفه شغلی به بهترین شکل ممکن، به همراه به کارگیری وجدان اخلاقی است. موضوع دیگری که در بررسی اخلاق حائز اهمیت است اینکه، در صورت درونی نشدن ارزشهای اخلاقی، به ویژه اخلاق حرفه‌ای در یک جامعه و سازمانهای آن، نه قانون و نه تدابیر دولت و نه دیگر سازوکارها، کارکرد و کارایی نخواهند داشت. (قربانزاده و کریمان، ۱۳۸۸)

اخلاق در منظومه تعلیم و تربیت اسلامی و نهج‌البلاغه در میان منابع اسلامی، دارای جایگاه ویژه‌ای‌اند. در بخش اعظم این کتاب، درباره حکمت عملی و اخلاق صحبت شده است. از این رو، با توجه به اهمیت اخلاق از یک سو و جایگاه شخصیت و اندیشه امام

علی (ع) از سوی دیگر، در پژوهش حاضر سعی خواهد شد برخی سویه‌ها و ابعاد دیدگاه‌های اخلاقی، به ویژه اخلاق حرفه‌ای در کتاب نهج البلاغه تبیین شود. (شهیدی، ۱۳۸۶)

۳. پیشینه پژوهش

شریف‌زاده و همکاران (۱۳۹۲) عنوان کردند: اخلاق حرفه‌ای در سنت با محوریت انسان و و انگیزه خدمت به دیگران بوده که در طول تاریخ متحول شده است. اخلاق حرفه‌ای مانند شمشیر دو لبه‌ای است که یک لبه آن تهدید است؛ ضعف در سیستم اخلاقیات منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان می‌شود و مدیریت، بیشتر روی کنترل گذشته‌نگر تکیه خواهد کرد. اخلاق حرفه‌ای تأثیر چشمگیری روی فعالیتها و نتایج سازمان دارد و با افزایش بهره‌وری، ارتباطات را بهبود می‌بخشد.

کوهی (۲۰۱۶) بیان می‌کند: سیستم آموزشی، یکی از بخشهای توسعه اجتماعی در هر جامعه‌ای قلمداد می‌شود. از جمله مهم‌ترین اهداف این سیستم، رشد و توسعه مهارت‌های اجتماعی مانند مسئولیت‌پذیری است. در همین راستا می‌توان گفت که مسئولیت‌پذیری یکی از مهم‌ترین عناصر فلسفه وجودی سازمانهاست؛ به طوری که اهمیت دادن به رعایت آن، نه تنها احتمال ارتقای تعهد سازمانی را به همراه دارد، بلکه رضایت ذی‌نفعان خارج از سازمان را برای مشروعیت بخشیدن به سازمان تقویت می‌کند.

کوتسا و رابینسون (۲۰۱۷) بیان کردند: در کنار پیاده‌سازی سیاستهای سازمان، برای ترویج و ارتقای صداقت رفتاری مدیران نیز تلاش کنند تا اثرات منفی و مخرب ادراک سیاست سازمان توسط کارکنان را کاهش داده و روابط محکم و استواری بر مبنای اعتماد ایجاد کنند. افزایش اعتماد منجر به افزایش ابتکار و تعهد سازمانی و نیز افزایش صداقت و درستی در فرایند انجام کارها می‌شود.

قضایی و داودی (۱۳۹۷) بیان می‌کنند: بین تعهد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به حائز اهمیت بودن اخلاق حرفه‌ای در تصمیم‌گیری‌های مدیران و ارتقای تعهدی که در ارائه کیفیت خدمات در سازمان ایفا می‌کند، بررسی وجود ارتباط بین تعهد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای از طریق عدالت سازمانی کارکنان دارای اهمیت و مورد توجه خواهد بود.

تولایی (۱۳۸۸) اظهار کرد: اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد، پیامدهای مثبت یا منفی را در سطح سازمان به دنبال خواهند داشت. با توجه به ارتباط تنگاتنگ میان عوامل اثرگذار بر رفتار و عملکرد اخلاقی و پیامدهای اخلاقی در سمتهایی که از اختیارات زیادی

شخصه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان از منظر نهج البلاغه ... ♦ ۵۳

برخوردارند، قدرت تصمیم‌گیری در یک جا متمرکز شده است. روشن نبودن اهداف و ابهام در هدف می‌تواند به فساد اداری منجر شود؛ در حالی که اهداف روشن برای بلندمدت و کوتاه‌مدت می‌تواند سلامت اداری را تقویت کند.

نتایج مطالعه خوراکیان و همکاران (۱۳۹۵) حاکی از آن است که عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان، شامل گزینش کارکنان با اخلاق، جبران خدمات اخلاق‌مدار، توانمندسازی و جامعه‌پذیری، کارهای شغلی، تیم‌سازی مبتنی بر اخلاق، محیط کاری اخلاق‌مدار، عدالت سازمانی، انگیزش، تعهد سازمانی، سبک رهبری مبتنی بر اخلاق، ساختار اخلاق‌گرا و نظارت مبتنی بر اخلاق است.

با توجه به پیشینه پژوهش و منابع بررسی شده، مؤلفه‌های درستکاری و صداقت، احترام به حریم خصوصی، مسئولیت‌پذیری، اصل مدارا و سعه صدر و وفای به عهد در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بررسی نشده؛ لذا کار جدیدی است که در ادامه به صورت کامل تبیین خواهد شد.

۴. اخلاق حرفه‌ای

«اخلاق» در لغت به معنای عادت، رویه و سجه است. در اصطلاح، به آن دسته از صفات مثبتی اطلاق می‌شود که با هنجارهای جامعه همخوانی دارند (قاسمی، ۱۳۹۰). اخلاق را گاهی وصف حالت یا رفتار می‌دانیم و گاهی مرادمان از آن، دانش نظام‌مند است (تولایی، ۱۳۸۸). اخلاق، رفتار ارتباطی پایدار مبتنی بر رعایت حقوق طرف ارتباط است. بر اساس این تعریف، اخلاق به نسبت بین دو امر اطلاق می‌شود: کسی که رفتاری انجام می‌دهد و کسی یا چیزی که به نحوی هدف آن رفتار قرار می‌گیرد (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۸). اخلاق بیانگر شخصیت فرد است؛ اما اخلاق حرفه‌ای است که مناسبات و روابط و پیوندهای اجتماعی افراد را به طور مطلوب، شکل و گسترش می‌دهد. قبل از بررسی اخلاق حرفه‌ای می‌بایست با مفهوم واژه «حرفه» از نظر مباحث سازمانی آشنا شویم.

کلمه «حرفه» دارای کاربردهای فراوانی است که از جمله پرکاربردترین آنها می‌توان به شغل و پیشه اشاره کرد. از جمله مؤلفه‌های آن نیز اشتغال و کسب روزی از طریق اشتغال، اختیار در اشتغال، خدمت‌محوری، متمرکس بودن، مفید بودن یا مطلوبیت اجتماعی حرفه، داشتن دانش، مهارت اجتماعی حرفه، داشتن دانش، مهارت و توانایی، استقلال و میزان قابل توجهی از اقتدار است (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۶). به عبارتی؛ نمی‌توان تعریف واحدی برای حرفه متصور شد؛ اما حرفه دارای چند ویژگی است: یک چارچوب ذهنی دارد؛ مجموعه‌ای از

دانش و تئوری را در بر می‌گیرد (الوانی، ۱۳۷۷)؛ دارای شأن و مرتبت اجتماعی است؛ سازمان یا سازمانهایی آن را ترویج می‌کنند؛ گروهی از دیدگاه عملی و نظری به آن مشغول‌اند؛ در میان رشته‌های دانشگاهی جایگاهی دارد و دارای معیارهای اخلاقی و ارزشی خاص خود است.

از جمله مهم‌ترین مطلوبهای مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آنها با حس مسئولیت کامل به حرفه و مسائل جامعه خود بپردازند و اصول حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. (ریبی، ۱۳۹۸)

اخلاق حرفه‌ای نیازمند یک نظام اخلاقی است. نظامهای اخلاقی مختلفی در جهان وجود دارد؛ برخی از آنها فارغ از دین و کاملاً سکولاریستی و لائیک‌اند و برخی دیگر، مبتنی بر وحی و تعالیم دینی‌اند (فراهینی و اشرفی، ۱۳۹۳). فرهنگ وابسته بودن اخلاق حرفه‌ای، اقتضا می‌کند که نظام اخلاقی در فرهنگ اسلامی، سبقتی داشته باشد.

اسلام دینی است که یکی از رسالتهای مهم آن، اخلاق است. اخلاق حرفه‌ای، به دلیل هویت اسلامی، ملاک نهایی اخلاق و اصول راهبردی آن را از قرآن و روایات کسب می‌کند و جدول فضایل و رذایل را نیز از آنها استنباط می‌کند (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۸). لذا اخلاق حرفه‌ای باید در عین حرفه‌ای بودن، اسلامی نیز باشد و مراد از اسلامی بودن، بهره‌مندی از منابع بسیار مهم قرآن و روایات است؛ البته این بدان معنا نیست که دیگر نیازی به سایر منابع نیست.

۵. اهمیت و ضرورت اخلاق حرفه‌ای مدیران در سازمان

یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود، به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند (الس و مک‌دونالد، ۲۰۰۷). با توجه به آثار مثبت اخلاق حرفه‌ای، می‌توان گفت که یکی از مهم‌ترین عوامل کلیدی موفقیت سازمانها، اخلاق حرفه‌ای است. هر قدر اخلاق حرفه‌ای در سازمانها از سوی مدیران و کارکنان مورد توجه قرار گیرد، سازمان در نیل به اهداف پیش‌بینی شده توفیق بیشتری خواهد داشت.

در حقیقت؛ اخلاق حرفه‌ای فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن، محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزشهایی را چه موقع باید حفظ کرد و اشاعه داد (شفیع‌پور و همکاران،

۱۳۹۶). اخلاق حرفه‌ای تأثیر چشمگیری بر فعالیتهای و نتایج سازمان دارد، بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه خطرپذیری را کاهش می‌دهد. در ادامه به بررسی شاخصه‌ها و اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمانها با تأکید بر کتاب نهج‌البلاغه پرداخته می‌شود.

ب) اصول حرفه‌ای در سیر مطالعاتی نهج‌البلاغه

۱. مسئولیت‌پذیری

مسئولیت‌پذیری از محوری‌ترین راهبردهای مورد توجه است که بر فراز بسیاری از اقدامات راهبردی و تدوین برنامه‌های سازمانی قرار گرفته است. نظر به اینکه اقدامات لازم برای تحقق اهداف راهبردی مرتبط با مسئولیت‌پذیری از مطلوبیتهای درون‌سازمانی و با تأثیرپذیری از دارایی‌های هر سازمان نشأت می‌گیرند، متغیر اخلاق حرفه‌ای سازمانی در تدوین راهبردهای سازمانی دخیل بوده و به موضوع افزوده شد تا نقش آن بر مسئولیت‌پذیری سازمانی در اخلاق بررسی شود.

منظور از مسئولیت‌پذیری این است که فرد بتواند در مراحل مختلف زندگی و در جایگاههای مختلف، مسئولیت خود را بشناسد و با انجام مناسب آن، زمینه را برای آسایش خود و دیگران فراهم کند. سه عنصر اساسی در آموزش مسئولیت‌پذیری عبارتند از: شناخت مسئولیت، تمرین برای مسئولیت‌پذیر شدن و پاسخگو بودن در قبال مسئولیتهای (خواجeh حسنی و همکاران، ۱۳۹۶)

اصل مسئولیت‌پذیری بیانگر این مهم است که هر فردی در هر مرتبه‌ای که باشد، می‌بایست نسبت به کلیه امور و کارهای مربوط به خود، مسئول و پاسخگو باشد. هیچ کارگزاری نمی‌تواند هرگونه که خواست با مردم رفتار کند و خود را نیز پاسخگو نداند. حضرت امیر(ع) در نامه‌ای اداری به کارگزار خود در بصره چنین نوشته است: پس ابوالعباس! خدایت بیامرز در آنچه بر زبان و دست تو جاری شود، خوب باشد یا بد، کار به مدارا کن که من و تو در آن شریک خواهیم بود. (نهج‌البلاغه: نامه ۱۸)

حضرت علی(ع) خود را در همه اعمال و رفتار کارگزاران و کارکنانش شریک معرفی می‌کند و به هیچ وجه مسئولیت امور را به گردن دیگران نمی‌افکند و نمی‌فرماید که اگر انحرافی در امور اداری پیش آمد، آنان خود مسئول‌اند و من هیچ مسئولیتی ندارم؛ بلکه بر عکس، آن حضرت خود را مسئول معرفی می‌کند؛ زیرا وی سبب بعید است و کارگزاران و کارکنانش سبب قریب (ابن هیثم، ۱۳۶۲). لذا مسئولیت‌پذیری به عنوان یکی از اصول اخلاق

حرفه‌ای، دارای بار و ارزشهای والایی است که رعایت آنها در سازمانها و هنجارهای اجتماعی نقش آفرین است.

۲. درستکاری و صداقت

صداقت و درستکاری از خصوصیات عالی اخلاق انسانی است که در آموزه‌های اسلامی از زمینه‌های اساسی ارجمندی و نیکبختی انسان شناخته شده است.

صداقت به معنای عمل کردن بر اساس وجدان خود است (پالانسکی و یامارینو، ۲۰۰۷). در حالت رفتار اخلاقی نیز صداقت عموماً به معنای اقداماتی است که مطابق با رفتار اجتماعی قابل قبول باشد (مامفورد^۲ و همکاران، ۲۰۰۳). صداقت و راستی از خصوصیات عالی اخلاق انسانی است که در آموزه‌های اسلامی از زمینه‌های اساسی ارجمندی و نیکبختی انسان شناخته شده است. پیشوای صادقان و مولای متقیان، صداقت را ارجمندترین و والاترین صفت معرفی کرده و از راستگویی به عنوان اساس هر نوع اصلاح فردی و اجتماعی نام برده است: «الْصَّادِقُ صَاحِبُ كُلِّ شَيْءٍ»؛ راستگویی مایهٔ صلاح هر چیز است. (تمیمی آمدی، ۱۳۷۳، ج ۲: ۳۷۱)

گاهی سخنی را که انسان به زبان می‌آورد، راست و مطابق با واقع است، اما عمل و رفتار او برخلاف آن است؛ یعنی عملی که از او صادر می‌شود، غیر از سخنی است که به زبان می‌آورد. چنین شخصی از صدق در کردار برخوردار نیست. قرآن کریم کسانی را که میان رفتار و گفتار آنان هماهنگی نیست، سخت نکوهش کرده و این کار آنان را موجب خشم و نفرت الهی شمرده است: «ای کسانی که ایمان آورده‌اید! چرا سخنی می‌گویید که عمل نمی‌کنید؟ نزد خدا بسیار موجب خشم است که سخنی بگویید که عمل نکنید». (صف: ۳-۲)

مردان راست کردار آهنگ گفتارشان با آهنگ کردارشان، و خلوتشان با جلوتشان هماهنگ است و جزء کسانی نیستند که «چون به خلوت می‌روند آن کار دیگر می‌کنند». از این رو، امیر مؤمنان (ع) می‌فرماید: «ای مردم! به خدا سوگند من شما را به هیچ طاعتی و اداری نمی‌کنم، مگر اینکه پیش از شما خود به آن عمل می‌کنم؛ و شما را از معصیتی نهی نمی‌کنم، مگر اینکه خودم پیش از شما از آن دوری می‌کنم». (نهج البلاغه: خطبه ۱۷۵)

از نظر حضرت علی (ع)، هر کس در مقام راهنمایی قرار گیرد، خواه به عنوان گوینده، نویسنده و معلم و خواه در مقام زعامت و مدیریت عده‌ای یا همهٔ جامعه، اگر بخواهد به شرط صداقت عمل کند، نه تنها باید بدانچه می‌گوید و فرمان می‌دهد، در عمل پایبند باشد؛ بلکه باید از نیروهای تحت امر، جلوتر نیز باشد. امام صادق (ع) فرمود: «مردم را با غیر زبان‌تان به

شاخصه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان از منظر نهج البلاغه ... ۵۷

کار نیک فرا بخوانید، تا کوشش، راستی و پرهیزکاری را از شما مشاهده کنند» (اصول کافی، ج ۲: ۸۶). پس می‌توان نتیجه گرفت که برای رسیدن به مرز ماندگاری و پایداری در روابط سازمانی، باید صداقت، امانت و حقیقت را که اساس یک ارتباط اخلاق‌مدار و حرفه‌ای است، مورد توجه قرار داد و رعایت کرد.

۳. احترام به حریم خصوصی

حریم شخصی و خصوصی صرفاً به معنای راز و اسرار مطرح نیست. این حریم دارای مرزبندی‌های مختلفی است که هر فرد در حیطه‌های مختلف زندگی و کاری، دور زندگی‌اش می‌کشد و از دیگران انتظار دارد به این مرزها تجاوز نکنند. این حریم، بسته به شخصیت، عقیده، قوم، مذهب و در نهایت احساسات هر فرد، متفاوت است. حریم شخصی افراد به زندگی هر فرد معنا می‌دهد و سمت و سوی زندگی او را مشخص می‌کند.

زندگی خصوصی و عمومی به هم آمیخته است و اعمالشان، حتی پس از انجام وظایف حرفه‌ای نیز تحت الشعاع موقعیت سیاسی آنان قرار دارد (کوئن و کراس، ۲۰۰۷). احترام به حریم خصوصی از اصول ارزشمند حقوق بشر و اخلاق حرفه‌ای به ویژه در محیط‌های کاری در نظر گرفته می‌شود. حضرت علی (ع) به عنوان الگوی حاکم شایسته برای دولتمردان، به مسئله پاسداشت حریم خصوصی پرداخته و از برترین منادیان حقوق بشر و عاملان به آن است.

در حال حاضر تعریفی واحد و جهانی از حریم خصوصی وجود ندارد؛ اما به منظور محقق ساختن آن، کوشش‌های زیادی صورت گرفته است. فلاسفه، نظریه‌پردازان حقوقی و قضات، همواره از دشواری ارائه تعریف اقناع‌کننده از حریم خصوصی سخن گفته‌اند. برای مثال، آرتور میلر^۲ درباره تعریف حریم خصوصی چنین می‌گوید: «تعریف حریم خصوصی دشوار است؛ زیرا حریم خصوصی، مفهومی بسیار مبهم و شکننده است» (عسکرزاده، ۱۳۸۷). ویلیام بینی^۳ در همین رابطه می‌گوید: «حتی جدی‌ترین مدافعان حریم خصوصی باید اعتراف کنند که مشکلات جدی در تعریف ذات و قلمرو این حق وجود دارد». (انصاری، ۱۳۸۶: ۱۲)

یکی از ویژگی‌های بسیار مهم در سیره امام علی (ع)، توأم بودن علم و عمل است. حضرت امیر (ع) همان‌گونه که در حفظ کرامت و شأن انسانها و حقوق انسانی آنان استاد سخن است، در رعایت آن و پاسداشت حرمت آنان، استاد عمل نیز می‌باشد. او در عمل به گفته‌های خویش، مفیدتر از سایرین است و هیچ کوتاهی را بر نمی‌تابد. حضرت علی (ع) از

1. Cowen & Cross
2. Arthur Miller
3. William Beane

افراد نادری است که اگر حقیقت و واقعیت آنان را دور از سطح تقلیدی که ما بر اساس آن رجال و تاریخ خود را تجزیه و تحلیل می‌کنیم بشناسیم؛ محور آنان، تنها در ایمان مطلق به کرامت و شرافت انسان و حق مقدس آن در زندگی آزاد و شرافتمندانه قرار دارد.

حضرت علی(ع) درباره اهمیت رعایت حفظ حریم خصوصی افراد بر این باور است که «کسی که به غیر خود، به دیگران مشغول و سرگرم است، خائن است» و به مخاطب توصیه می‌کند «از جویاگران عیوب مردم دوری گزیند؛ زیرا دوست آنها نیز از زبانشان سالم نماند» و می‌خواهد که «مردم در خصوص عیوب یکدیگر با بردباری رفتار کنند؛ زیرا خداوند متعال در این باب اینگونه است» (شیخ صدوق، ۱۴۰۰). ایشان، حفظ آبرو و پوشیدن عیوب دیگران را نشانه جوانمردی و موجب سربلندی می‌دانند و تضمین می‌دهند که عیوب دیگران را پیوشان تا خداوند عیبی را که دوست داری آشکار نشود، بر تو پیوشاند. از جنبه اجتماعی، افراد به جای تجسس در امور افراد و صفات آنها، به خویشتن می‌پردازند و حریم خصوصی افراد مصون از ارزیابی می‌ماند (عامری، ۱۳۹۰). از این رو، احترام به حریم شخصی افراد، محور اصول اخلاق حرفه‌ای، تأمین سعادت و آرامش مادی و روحی است.

۴. اصل مدارا

در زبان فارسی، مدارا به معنای نرمی و شفقت به کار رفته است. دهخدا در معنای واژه مدارا می‌نویسد: «رعایت کردن، صلح و آشتی نمودن، مهربانی کردن، نرمی، ملایمت، بردباری نمودن، خضوع و...». در ادبیات غربی برای معادل واژه مدارا، تلورانس را انتخاب کردند که به معنای اراده در راستای پذیرفتن یا اجازه دادن به دیگران است که کاری را انجام دهند که شما با آن موافق نیستید؛ به ویژه باورها و رفتارهایی که شما نظر مخالف با آنها دارید و افرادی که شما را دوست ندارند. (آکسفورد، ۲۰۰۸)

حضرت علی(ع) از ابتدای ظهور اسلام در دامان پیامبر(ص) بزرگ شده بود و رحمت و شفقت پیامبر را نسبت به انسانها و مدارای آن حضرت را با دشمنان و نیز قاطعیت ایشان را در دفاع از حق مشاهده کرده بود (امین، ۱۴۰۶، ج ۱: ۴۲۱-۳۷۳) و در نتیجه، از ابتدا حیات سیاسی و اجتماعی آن حضرت بر اساس دو اصل قاطعیت و مدارا شکل گرفته بود. این دو اصل که ریشه در قرآن و روایات پیامبر(ص) دارد، در شخصیت علی(ع) که خود قرآن ناطق است، نمود خارجی یافته است. خداوند، پیامبر خود را نرمخو و فردی معرفی می‌فرماید که از خطای دیگران درمی‌گذرد: «پس به برکت رحمت خداوندی، با آنان نرمخو شدی و اگر تندخو و

شاخصه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان از منظر نهج البلاغه ... ♦ ۵۹

سختدل بودی، قطعاً از پیرامون تو پراکنده می‌شدند. پس از آنها در گذر و برایشان آمرزش بخواه و در کارها با آنان مشورت کن» (آل عمران: ۱۵۹) و در جای دیگر می‌فرماید: «تو را جز رحمتی برای جهانیان نفرستادیم». (انبیاء: ۱۰۷)

حضرت امیر(ع) هنگام حیات پیامبر(ص) مطیع محض آن حضرت بود و هر جا رسول اکرم(ص) تشخیص می‌دادند که باید با مخالفان مدارا کرد، علی(ع) به تبعیت از ایشان، مدارا و سازش می‌کردند و در مواردی که لازم بود با قاطعیت برخورد کنند، طبق دستور پیامبر(ص) شدت عمل به خرج می‌دادند. حضرت در تبعیت از پیامبر و اجرای دستورهای ایشان هیچ‌گونه تردیدی به خود راه نمی‌داد و در هیچ موردی سستی و سهل‌انگاری نمی‌کرد؛ تا آنجا که وقتی عده‌ای از قاطعیت و شدت عمل حضرت علی(ع) درباره بیت‌المال مسلمین به پیامبر شکایت کردند، حضرت فرمود: «از بدگویی علی دست بردارید که او در اجرای دستور خدا، بی‌پروا و سختگیر است و نسبت به دین خدا اهل سازش و مدهانه نیست» (مجلسی، بی‌تا، ج ۲۱: ۳۸۵). لذا اعمال شیوه‌های اصل مدارا بر مبنای اخلاق حرفه‌ای موجب رشد و توفیق در هر حرفه و شغلی خواهد شد.

۵. سعه صدر

مدیریت، کار پیچیده و حساسی است و واضح است که با پیچیده‌تر شدن کار، مشکلات آن بیشتر و به آفاتش اضافه می‌شود؛ به همین سبب، مدیران و فرماندهان باید دارای اعصابی قوی، حوصله زیاد و ظرفیت کافی در رویارویی با مشکلات باشند. وسیله ریاست، سعه صدر و گشادگی فکر است و حلم چیزی جز ظرفیت و سعه صدر نیست. اهمیت این صفت ویژه را مانند هر صفت دیگر، از نقطه مقابل آن می‌توان شناخت (شریعتی کمال‌آبادی، ۱۳۹۴). سعه صدر یکی از ارزشهای مهم و کاربردی در مدیریت است.

نقطه مقابل سعه صدر و حلم، عبارت است از تنگ‌نظری، دستپاچگی، سختگیری و کینه‌توزی، که اثرات منفی آنها در امر مدیریت بر هیچ کس پوشیده نیست. ظرفیت و سعه صدر پیامبر اکرم(ص) و امامان معصوم(ع) به راستی برای همه دست‌اندرکاران مدیریت، سرمشقی بزرگ است. این بلندنظری‌ها و سعه صدر و ظرفیت وجودی، برای پیشبرد کار مدیر و فرمانده چنان مؤثر است که می‌تواند دشمنان سنگدل را به دوستان صمیمی مبدل سازد. حضرت امیر(ع) در این گفتار حکیمانه که ضرب‌المثلی مشهور شده، با اشاره به یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های لازم برای مدیریت و ریاست، می‌فرماید: «وسیله ریاست، سعه صدر(و تحمل بسیار) است». (نهج البلاغه: حکمت ۱۷۶)

علامه مجلسی درباره گفتگوهای امیر مؤمنان (ع) با خوارج نقل می‌کند که روزی یکی از خوارج وارد مسجد شد و در حالی که یاران حضرت علی (ع) در اطراف او بودند فریاد زد: «حکم فقط برای خداست، هر چند مشرکان کراهت داشته باشند» (اشاره به اینکه چون شما مسئله حکمیت بشر را پذیرفته‌اید، در راه شرک گام گذاشته‌اید). مردم رو به سوی او کردند. او دوباره فریاد زد: «حکم مخصوص خداست، هر چند کسانی که به سوی من نگاه می‌کنند کراهت داشته باشند». حضرت امیر (ع) سر مبارکش را بلند کردند و متوجه او شدند. او بار سوم فریاد زد: «حکم مخصوص خداست، هر چند علی کراهت داشته باشد». امام (ع) با خونسردی در جواب او فرمودند: «علی هرگز کراهت ندارد که حکم مخصوص خدا باشد». سپس اضافه فرمودند: «من منتظر حکم خدا درباره شما هستم» (مجلسی، بی تا، ج ۳۳: ۳۴۴). از این رو، سعه صدر در اخلاق حرفه‌ای به عنوان رمز موفقیت مدیران سازمانی شمرده می‌شود.

۶. وفای به عهد

پایبندی حضرت رسول (ص) به عنوان بنیانگذار و زمامدار حکومت اسلامی نسبت به تعهدات و پیمانهایی که با گروه‌ها و قبایل مختلف منعقد می‌شد، از جمله نکات حائز اهمیت سیره سیاسی ایشان محسوب می‌شود. بسیاری از این پیمانها به دوران ضعف مسلمانان و بی‌پناهی دولت اسلامی، مربوط و هر نوع همدلی سایر قبایل و گروه‌ها برای مسلمانان، موجب ایجاد دلگرمی و قوت قلب می‌شد. اما در دورانی که با فداکاری‌ها و مجاهدتهای رزمندگان اسلام و در سایه درایت و راهبری داهیانة حضرت رسول (ص) دولت اسلامی در اوج قدرت و اقتدار به سر می‌برد (جوکار و همکاران، ۱۳۹۹)، صرفاً پایبندی به این تعهدات و پیمانها، نه تنها موجب تقویت حکومت اسلامی نمی‌شد، بلکه گاه خود به عنوان مانع و سدّی جلوی برخی از تصمیمات لازم در پیشبرد اهداف دولت اسلامی قرار می‌گرفت.

بسیاری از افراد در سازمانها در ارتباط با عهدها و قولهای خود، به ویژه در مسائل کاری، بی‌اعتنا و سهل‌انگارند؛ در حالی که قرآن کریم و روایات اسلامی برای آن اهمیت ویژه‌ای قائل‌اند. خداوند در قرآن کریم می‌فرماید: «به عهد خود وفا کنید که از عهد (در قیامت) سؤال می‌شود». پیامبر (ص) نیز می‌فرماید: «وعده به منزله بدهکاری است. وای به حال کسی که وعده می‌دهد و خلاف می‌کند! وای به حال کسی که وعده می‌دهد و خلاف می‌کند! وای به حال کسی که وعده می‌دهد و خلاف می‌کند!». از این روایت استفاده می‌شود که وعده به منزله بدهکاری شدید و مؤکد است که افراد با ایمان باید به آن عمل کنند.

شاخصه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان از منظر نهج البلاغه ... ۶۱

در همین راستا، امیر مؤمنان(ع) می‌فرماید: «کسی که وعده‌ای به او داده‌ام و شب‌هنگام در بسترش بیدار است و لحظه‌شماری می‌کند که صبح شود و نزد من آید و حاجتش برآورده شود، ناراحتی و انتظار او هرگز از ناراحتی من شب‌هنگام در بسترم بیشتر نیست؛ چرا که انتظار می‌کشم به سراغ او بروم و از دین وعده او درآیم. مبادا مانعی سبب خلف وعده شود؛ زیرا خلف وعده از اخلاق انسانهای با شخصیت و بزرگوار نیست» (نهج البلاغه: حکمت ۳۳۶). واضح است که در آموزه‌های دینی نیز بر ادا و وفای به عهد به عنوان یکی از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای تأکید بسیاری شده است.

ج) روش‌شناسی پژوهش

در راستای انجام یک پژوهش و انتخاب روش آن، پژوهشگر می‌بایست به مسئله پژوهش که به دنبال حل آن است و محدودیتهای پژوهش توجه کند. به علاوه باید بین روش و موضوع پژوهش سازگاری کافی وجود داشته باشد. به طور کلی، روشهای پژوهش را بر مبنای دو معیار پارادایمی تقسیم می‌کنند. اولین معیار، هدف پژوهش است؛ مقاله حاضر از نظر هدف، از نوع کاربردی توسعه‌ای محسوب می‌شود. هدف از مطالعات کاربردی، توسعه دانش کاربردی در زمینه‌ای خاص است. تحقیقات توسعه‌ای نیز نوعی پژوهش کاربردی‌اند که در پی توسعه نظریات و رویکردهای قبلی می‌باشند.

پژوهشها از لحاظ نحوه گردآوری و نوع داده‌ها در دسته کمی و آمیخته (کیفی - کمی) قرار می‌گیرند. مقاله حاضر از نظر نحوه گردآوری و نوع داده‌ها، از نوع تحقیقات آمیخته اکتشافی محسوب می‌شود. جامعه آماری کارکنان ساختمان مرکزی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در نیمه دوم سال ۱۴۰۰ به تعداد ۷۰۰ نفر (۲۰ نفر مدیران ارشد، ۱۱۰ نفر مدیران میانی و ۵۷۰ نفر کارشناسان) بوده و حجم نمونه آماری با توجه به جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای حدود ۲۵۰ نفر (۱۵ نفر مدیران ارشد، ۳۰ نفر مدیران میانی و ۲۰۵ نفر کارشناسان) برآورد شد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای قاسم‌زاده (۱۳۹۳) است که متناسب با مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای از منظر نهج البلاغه و بر اساس طیف لیکرت است. این پرسشنامه دارای ۱۶ سؤال و هشت بُعد می‌باشد که مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، درستکاری و صداقت، احترام به دیگران، مسئولیت‌پذیری، اصل مدارا و سعه صدر، انصاف و وفای به عهد را مورد توجه قرار می‌دهد. روایی پرسشنامه از طریق اخذ نظر استادان و پایایی آن با محاسبه آلفای کرونباخ تأیید شده است. پس از توزیع پرسشنامه و جمع‌آوری

داده‌ها و اطلاعات، تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی به کمک نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس انجام شده است.

د) یافته‌های پژوهش

در این پژوهش با توجه به مطالعات صورت گرفته توسط فرامرز قراملکی، مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای از منظر کتاب نهج البلاغه شناسایی شد. در این بخش که هدف آزمون و برازش الگوی طراحی شده است، از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد. برای اطمینان از تناسب الگوی ساختاری، پرسشنامه تدوین شده بین نمونه آماری که کارکنان ساختمان مرکزی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بودند، توزیع و داده‌های به دست آمده مبتنی بر روش حداقل مربعات جزیی، با نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس تجزیه و تحلیل شد. در شکل ۲، الگوی ساختاری سازمان متمدن برای دانشگاه لرستان بر پایه الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت به صورت تک‌درختی نمایش داده شده است. در الگوی تک‌درختی، روابط بین متغیرهای آشکار و پنهان، بدون تداخل متغیرهای فرعی، تجزیه و تحلیل می‌شود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش معادلات ساختاری (SEM) با نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس و با رویکرد حداقل مربعات جزیی انجام شده که نتایج آن به شرح ذیل ارائه می‌شود.

جدول ۱: نتایج ضریب آلفای کرونباخ

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	روایی همگرا	میانگین
درستکاری و صداقت	۰/۸۷۷	۰/۹۱۰	۰/۵۸۰	۰/۶۱۵
احترام به حریم خصوصی	۰/۹۰۷	۰/۹۲۰	۰/۵۵۰	۰/۷۲۵
مسئولیت‌پذیری	۰/۹۱۱	۰/۹۲۵	۰/۵۱۴	۰/۷۴۹
اصل مدارا	۰/۸۹۱	۰/۹۱۷	۰/۵۰۷	۰/۷۱۲
سعه صدر	۰/۷۹۹	۰/۸۵۵	۰/۵۰۱	۰/۶۸۵
وفای به عهد	۰/۸۲۸	۰/۸۷۱	۰/۵۰۳	۰/۶۴۹

نتایج ضریب آلفای کرونباخ مطابق جدول ۱ برای متغیر «درستکاری و صداقت» برابر ۰/۸۷۷، برای متغیر «احترام به حریم خصوصی» برابر ۰/۹۰۷، برای متغیر «مسئولیت‌پذیری» برابر ۰/۹۱۱، برای متغیر «اصل مدارا» برابر ۰/۸۹۱، برای متغیر «سعه صدر» برابر ۰/۷۹۹ و برای متغیر «وفای به عهد» برابر ۰/۸۲۸ بوده که با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ تمامی متغیرها بیشتر از هفت است، بیانگر وجود پایایی مناسب بین متغیرهاست. همچنین به منظور

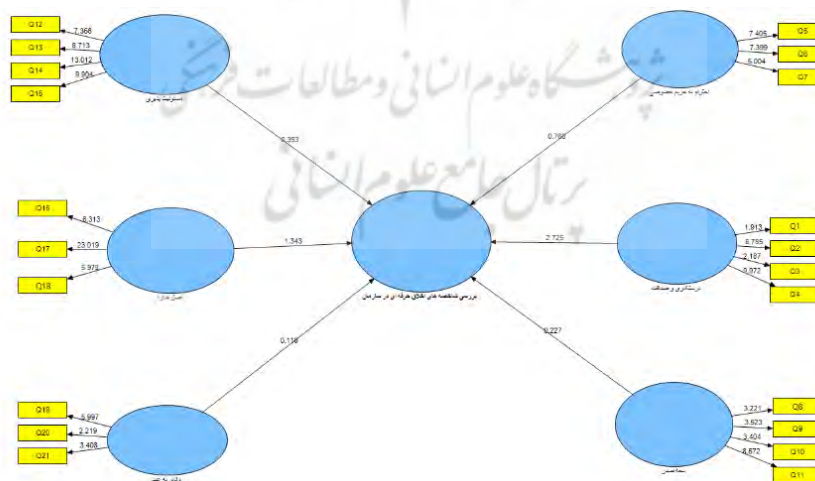
شاخصه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان از منظر نهج البلاغه ... ۶۳

ارزیابی روایی همگرا از میانگین واریانس به کار گرفته شده که مقدار آن مطابق جدول ۱ برای تمامی متغیرها بالای ۰/۵ است. جدول ۲، نتایج آزمون فرضیه‌ها را با استفاده از مدل رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد.

جدول ۲: مدل رگرسیون (آزمون فرضیه‌ها)

متغیرها	ضریب بتا	S.E.	C.R.	P-Val	Label	نتیجه آزمون
درستکاری و صداقت	۰/۴۶۵	۰/۴۸	۵/۳۵	۰/۰۰	H1	تأیید
احترام به حریم خصوصی	۰/۴۰۷	۰/۲۹	۴/۳۹	۰/۰۱	H2	تأیید
مسئولیت‌پذیری	۰/۳۸۶	۰/۳۳	۶/۱۱	۰/۰۰	H3	تأیید
اصل مدارا	-۰/۴۴۵	۱/۰۹	-۲/۳۹	۰/۰۰	H4	تأیید
سعه صدر	-۰/۳۸۹	۲/۶۶	-۳/۳۵	۰/۰۰	H5	تأیید
وفای به عهد	۰/۳۰۵	۰/۴۰	۵/۲۳	۰/۰۰	H6	تأیید

مطابق نتایج جدول ۲، با توجه به اینکه ضریب بتای کلیه متغیرها (درستکاری و صداقت، احترام به حریم خصوصی، مسئولیت‌پذیری، اصل مدارا و سعه صدر و وفای به عهد) در سطح خطای پنج درصد معنادار است؛ لذا کلیه فرضیه‌ها با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شوند. شکل ۱، بیانگر مدل معادلات ساختاری استخراج شده پژوهش به همراه مقادیر استاندارد شده بار عاملی و ضریب مسیر است.



شکل ۱: مدل پژوهش با ضرایب استاندارد شده بار عاملی (مدل اصلی)

همان‌طور که در شکل ۱ نشان می‌دهد، از خروجی آزمون مدل مشخصی است در مدل برازش شده نهایی، مدل اندازه‌گیری و ساختاری تأیید شده و در نهایت، روابط ساختاری مدل به شرح ذیل حاصل شده است. برای مشخص کردن قدرت رابطه میان دو متغیر از ضرایب مسیر که با عنوان ضرایب بیتی استاندارد معنا و تفسیر می‌شوند، همچنین به منظور ارزیابی معنادار بودن روابط، از مقادیر آماره تی استفاده شده است. جدول ۳ به ارائه مقادیر معیارهای برازش الگوی ساختاری پرداخته است.

جدول ۳: مقدار معیارهای برازش الگوی ساختاری

متغیرها	ضریب تعیین (R2)	قدرت پیش‌بین (Q2)
درستکاری و صداقت	۰/۷۱۵	۰/۶۱۵
احترام به حریم خصوصی	۰/۸۴۴	۰/۷۲۵
مسئولیت‌پذیری	۰/۷۸۷	۰/۷۴۹
اصل مدارا	۰/۸۳۳	۰/۷۱۲
سعه صدر	۰/۷۲۸	۰/۶۸۵
وفای به عهد	۰/۸۰۱	۰/۶۴۹

ضریب تعیین R^2 معیاری است که بیانگر میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل است که به وسیله متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. مقدار R^2 تنها برای متغیرهای درون‌زای مدل ارائه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا مقدار آن برابر صفر است. هرچه مقدار R^2 مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل بیشتر باشد، حاکی از برازش بهتر مدل است. از نظر چین (۱۹۹۸)، سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ برای سطح ارزیابی ضریب تعیین (R^2) و از نظر کوهن (۱۹۸۸)، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ هم برای سطح ارزیابی قدرت پیش‌بین (Q^2) به عنوان مقادیر ملاک ضعیف، متوسط و قوی مد نظر قرار گرفته می‌شوند که در الگوی ساختاری پژوهش برای هر شش مؤلفه، شرایط قوی تأیید شده که حاکی از برازش مناسب الگوی پژوهش است. لذا شاخص نیکویی برازش کلی مدل که با نماد GOF نمایش داده می‌شود و گویای سازش کیفیت مدل است، برابر ۰/۶۸۸ به دست آمده که چون از مقدار قابل قبول (۰/۴) بیشتر است، در نتیجه نشان‌دهنده سازگاری بالای الگوی ارائه شده می‌باشد. فرضهای آماری این آزمون بر اساس آزمون رتبه‌بندی فریدمن به صورت ذیل است:

H_0 : اولویت شاخصه‌ها یکسان‌اند. H_1 : حداقل دو اولویت متفاوت‌اند.

شاخصه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان از منظر نهج البلاغه ... ۶۵

بر اساس مقدار آماره کی دو (۱۸/۶۰۵) و مقدار احتمال (۰/۰۰۲)، فرضیه صفر در سطح معناداری پنج درصد رد می‌شود. با توجه به مقادیر میانگین رتبه‌ها، شاخصه‌های اخلاق حرفه‌ای از منظر نهج البلاغه مطابق جدول ۴ رتبه‌بندی می‌شوند.

جدول ۴: آزمون رتبه‌بندی فریدمن

متغیرها	میانگین رتبه‌ها
درستکاری و صداقت	۳/۴۰
مسئولیت‌پذیری	۳/۲۲
وفای به عهد	۳/۱۱
احترام به حریم خصوصی	۲/۹۶
سعه صدر	۲/۵۵
اصل مدارا	۲/۴۱

با توجه به نتایج حاصل از جدول ۴، شاخصه درستکاری و صداقت در رتبه نخست، شاخصه مسئولیت‌پذیری در رتبه دوم، شاخصه وفای به عهد در رتبه سوم، شاخصه احترام به حریم خصوصی در رتبه چهارم، شاخصه سعه صدر در رتبه پنجم و شاخصه اصل مدارا در رتبه آخر قرار گرفت.

هـ) نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف پژوهش حاضر، بررسی شاخصه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان، از جمله: درستکاری و صداقت، احترام به حریم شخصی، مسئولیت‌پذیری، اصل مدارا و سعه صدر و وفای به عهد از منظر نهج البلاغه، در ساختمان مرکزی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری است. بی‌شک تمایل به ارزشهای اخلاقی به صورت ذاتی در همه انسانها وجود داشته و پیامبران و امامان نیز انسانها را به رفتار و عمل بر اساس ارزشهای اخلاقی دعوت می‌کردند. یکی از غنی‌ترین منابع و مهم‌ترین کتابهای روایی شیعیان در این زمینه، کتاب نهج البلاغه است که در آن به صورت ویژه به اخلاقیات پرداخته شده است.

سازمان در نهادینه کردن اخلاق به کارکنانی با انگیزه احتیاج دارد. ترویج اخلاق و نهادینه‌سازی آن در سازمان، محتاج انگیزه قوی و عزم مدیران سازمان است. از این رو، پایبندی استثنای پذیر به مسئولیتهای اخلاقی، محتاج عزم سازمانی و انگیزه‌های درونی برخاسته از بصیرت و دانایی است. ایجاد انگیزه اخلاق‌ورزی و تقویت درون‌انگیزگی افراد نسبت به پایبندی بر مسئولیتهای اخلاقی، از مهم‌ترین وظایف مدیریت اخلاق است. مدیریت

اخلاق باید عزم سازمانی را معطوف به اخلاق کند و از این طریق، پویایی اخلاقی را استمرار بخشد.

از جمله مؤلفه‌های مهم دانش اخلاق که جایگاه مهمی در سازمانها و ادارات کشورمان پیدا کرده، حوزه اخلاق حرفه‌ای است که مستلزم توجه بیشتر از جنبه معرفتی می‌باشد. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که حضرت علی (ع) به مباحث و اصول اخلاقی توجه ویژه‌ای داشتند و در موارد بسیاری، یاران و کارگزاران خود را به طور خاص و تمامی انسانها را در طول زمان به رعایت آنها فرمان داده‌اند. در بحث اخلاق حرفه‌ای، اصول و مؤلفه‌های مهمی از منظر نهج البلاغه در این پژوهش به ترتیب مورد توجه قرار گرفتند؛ از جمله: درستکاری و صداقت، احترام به حریم شخصی، مسئولیت‌پذیری، اصل مدارا و سعه صدر و وفای به عهد؛ که با توجه به مقادیر به دست آمده در جدول آزمون فرضیه‌ها، کلیه شاخصه‌ها در سطح خطای پنج درصد، معنادار بوده و در نتیجه، کلیه فرضیه‌ها با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شوند. همچنین مطابق نتایج به دست آمده از جدول ۳ و مقدار ۰/۶۸۸، برای شاخص نیکویی برازش کلی GOF، می‌توان دریافت که مدل پژوهش از اعتبار و کیفیت خوبی برخوردار است. این شاخصه‌ها چارچوب و اصولی‌اند که می‌بایست از آنها برای طراحی منشورهای اخلاقی سازمانی در کشورمان و همچنین برای سایر کشورها استفاده کرد که لازمه آن توجه به حوزه تربیت حرفه‌ای کارکنان و توانمندسازی افراد برای شغل‌های مد نظر است تا علاوه بر ایجاد تخصص، محیطی با فضای کاری و اخلاقی سالم را در سازمانها و در سطح جامعه ایجاد کنیم.

نتایج این تحقیق در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری نشان داد نیروهایی که دارای روحیه مسئولیت‌پذیری بالایی‌اند، از نظم و انضباط و دقت نظر بیشتری در انجام کارها برخوردارند؛ که با پژوهش تیلور و لیند^۱ (۱۹۹۲) همراستاست. کارکنانی که در اعمال خود صداقت و درستکاری را مد نظر قرار می‌دهند، از روابط کاری مناسب‌تر و سالم‌تری در محیط کاری برخوردارند و کمتر در سازمان احساس سیاست‌زدگی می‌کنند؛ که با تحقیقات پالانسکی و همکاران^۲ (۲۰۱۱) همسو است. می‌توان استدلال کرد نیروهایی که به حریم شخصی و خصوصی یکدیگر احترام می‌گذارند، به تقویت روابط دوستانه و کاری کارمندان و ایجاد حس اعتماد می‌انجامد؛ که با تحقیقات دینن و همکاران^۳ (۲۰۰۱) همراستاست. کارمندانی که

1. Tyler & Lind
2. Palanski, Kahai & Yammarino
3. Dineen, Lewicki & Tomlinson

شخصه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان از منظر نهج البلاغه ... ♦ ۶۷

به اصل مدارا معتقدند و از آن بهره می‌گیرند، باعث ایجاد سازگاری بیشتر با محیط کار و سایر کارمندان و ارباب رجوع می‌شوند؛ که با تحقیقات رستگار و همکاران (۱۳۹۵) همراستاست. نیروهایی که در کار خود سعه صدر دارند، در تصمیم‌گیری‌ها برای انجام امور با صبر و دقت بیشتری اقدام می‌کنند و با توجه به اینکه هر سخنی را به زبان جاری نمی‌کنند، دارای روابط مستحکم‌تری با سایر همکاران خواهند بود؛ که نتایج پژوهش ابراهیمی (۱۳۹۰) همراستاست. کارمندانی که وفای به عهد را سرلوحه کار خود در همه امور قرار می‌دهند، اعتماد عمومی و ایجاد حس اعتماد متقابل بین کارمندان را به همراه خود خواهند داشت؛ که با تحقیقات حاجی‌زاده (۱۳۹۵) همراستاست.

پیشنهاد می‌شود به منظور ایجاد اخلاق حرفه‌ای در سازمانها با رویکرد دینی از رساله حقوق امام سجاد(ع) به عنوان الگویی جهانی برای اخلاق حرفه‌ای نیز بهره گرفت. این رساله منشوری است که شخصیت حقیقی انسان را به طور خاص بیان می‌کند؛ یعنی شخصیت آدمی چگونه و با چه اعمال و رفتار و اوصافی ظهور می‌یابد و چه اقتضائاتی دارد که با اجرای این اقتضائات، انسان به کمال حقیقی خود نایل می‌شود.

منابع

- قرآن کریم.
- نهج البلاغه. ترجمه علامه جعفری، قم: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- ابراهیمی، بلوط و عباس بازه (۱۳۹۰). بررسی تأثیر درک سیاستهای سازمانی و حمایت‌های سازمانی بر بروز رفتارهای انحرافی در بین کارکنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس.
- اعتماد، خالد و هیوا رحیمی‌زاده (۱۳۹۳). «اخلاق حرفه‌ای و نهادینه کردن آن در سازمان». همایش ملی مدیریت. سنندج: دانشگاه آزاد اسلامی.
- اله بداشتی، ندا؛ راضیه برجعلی‌زاده و علی اصغر هدایتی (۱۳۹۰). «اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های دینی». تاریخ پزشکی، ش ۸: ۳۷-۶۳.
- امین، سید محسن (۱۴۰۶ ق). اعیان الشیعه. بیروت: دارالتعارف للمطبوعات.
- انصاری، باقر (۱۳۸۶). حقوق حریم خصوصی. تهران: سمت.
- تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد (۱۳۷۳). غرر الحکم و درر الکلم. مقدمه و تعلیق میرجلال‌الدین حسینی ارموی. تهران: دانشگاه تهران، چ پنجم.
- تولایی، روح‌اله (۱۳۸۸). «عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان». توسعه انسانی پلیس، سال ششم، ش ۲۵.
- جوکار، حامد؛ علیرضا حیدرزاده و مهدی رضازاده جودی (۱۳۹۹). «مؤلفه‌های سیاسی تمدن نوین اسلامی بر اساس سیره نبوی». مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی، ش ۴: ۹۵۸-۹۳۳.
- حاجی‌زاده، خدیجه (۱۳۹۵). «بررسی فواید وفای به عهد و آسیبه‌های پیمان‌شکنی در اسلام». اولین همایش ملی آینده‌پژوهی، علوم انسانی و امنیت اجتماعی.
- خواجه‌حسینی، میترا؛ سحر حاجی‌علیزاده و علی امیری (۱۳۹۶). «بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری در تعهد سازمانی». رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ش ۵: ۹۳-۳۲.
- ربیعی، حمیدرضا (۱۳۹۸). «اخلاق حرفه‌ای در نهج البلاغه». کنگره بازرگانی ابعاد شخصیتی امیرالمؤمنین علی (ع).
- رستگار، احمد؛ محمدحسن صیف، رویا کامیاب کلانتری و سعید طالبی (۱۳۹۵). «ارائه مدل پیش‌بینی یادگیری سازمانی بر اساس عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی در میان کارکنان اداره ورزش و جوانان استان فارس». پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ش ۶(۱۱): ۲۹-۴۰.
- شریعتی کمال‌آبادی، محمد (۱۳۹۴). «کنکاشی در سعه صدر و لزوم آن در امر مدیریت از منظر قرآن و روان‌شناسی». دومین همایش بین‌المللی مدیریت و فرهنگ توسعه.

شاخصه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان از منظر نهج البلاغه ... ♦ ۶۹

- شریف‌زاده، فتاح؛ امین بازیار و اختر تیرجو (۱۳۹۲). «تأثیر فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای بر اثربخشی سازمان». مدیریت سازمانهای دولتی، سال دوم، ش ۱.
- شفیعی‌پور، سیده فاطمه؛ علیرضا زارع زیدی و مهرداد متانی (۱۳۹۶). «نقش اخلاق حرفه‌ای مدیران در موفقیت سازمانها». مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، سال دوم، ش ۵.
- شهیدی، سید جعفر (۱۳۸۶). ترجمه نهج البلاغه. تهران: علمی و فرهنگی.
- شیخ صدوق، محمد بن علی بن باویه قمی (۱۴۰۰ ق). الامالی. بیروت: مؤسسه الاعلمی للمطبوعات.
- عامری، معصومه و زهرا عامری (۱۳۹۰). «حریم خصوصی در کلام و سیره امام علی (ع)». علوم سیاسی، سال چهاردهم، ش ۵۶.
- عسکرزاده، رجبعلی (۱۳۸۷). «نگرش و دیدگاه اخلاقی آرتور میلر در نمایشنامه نویسی». مجله تخصصی زبان و ادبیات دانشکده ادبیات و علوم انسانی مشهد (دانشکده ادبیات و علوم انسانی)، دورهٔ چهل و دوم، ش ۳: ۱۹۷-۲۱۲.
- فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۳). اخلاق حرفه‌ای. تهران: مجنون، چ دوم.
- فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۸). اخلاق سازمانی. تهران: سرآمد.
- فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۸). درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای. تهران: سرآمد، چ دوم.
- قاسمی، هوشنگ (۱۳۹۰). «اخلاق حرفه‌ای؛ ضرورت یا انتخاب». توسعهٔ تأسیسات و تجهیزات، ش ۸۱.
- قضایی، مریم و ایران داودی (۱۳۹۷). «اثربخشی درمان شناختی رفتاری». آموزش در علم پزشکی، ش ۱۸.
- مجلسی، محمدباقر (بی تا). بحار الانوار. بیروت: مؤسسهٔ الوفاء.
- Costa, A C.; N.R. Anderson & C.A. Fulmer (2017). "Trust in work teams: An integrative review, multilevel model, and future directions". *Journal of organizational behavior*, 38(6): 1-16.
- Cowen, Alexa & Lindsey Gross (2007). "Politicians and Privacy". *Convenient or Invasive: The Information Age*. Brittany Burgess et al. Ethica Publishing, Boulder, Colorado.
- Davis, Michael (1999). **Ethics and the University**. Philosophy of Education, Routledge.
- Ells, Carolyn & Chris Macdonald (2007). "Implication of organizational ethics to healthcare, management forum". *Journal of business ethics*, 42: 32-35.
- Kohi, Kamal (2016). "Investigating the Effect of Organizational Health on Social Responsibility (Reputation: Tabriz University Employees)". *Social Development*, 10(4): 33-58. [In Persian].

- Mumford, M.D.; W.B. Helton, B.P. Decker, M.S. Connelly & J.P. Van Doorn (2003). “**Values and beliefs related to ethical decisions**”. *Teaching Business Ethics*, 7: 139-170.
- **Oxford Dictionary** (2008). Oxford university press.
- Palanski, M.E. & F.J. Yammarino (2007). “**Integrity and Leadership: Clearing the Conceptual Confusion**”. *European Management Journal*, 25(3): 171-184.
- Palanski, M.E.; S.S. Kahai & F.J. Yammarino (2011). “**Team Virtues and Performance: An Examination of Transparency, Behavioral Integrity, and Trust**”. *Journal of Business Ethics*, 99: 201-216.
- Tyler, T.R. & E.A. Lind (1992). “**A Relational model of authority in groups**”. In: M.P. Zanna (Ed.). *Advances in experimental psychology* (P. 115-191). San Diego: Academic Press.
- **The Holy Quran**.
- **Nahj al-Balagheh**. Translated by Allameh Jafari. Farhang Islamic Publishing House.
- Allah Bedashti, Neda; Razia Barjalizadeh & Ali Asghar Hedayati (2011). “**Professional ethics in religious teachings**”. *Journal of Medical History*, No. 8: 37-63.
- Ameri, Masoumeh & Zahra Ameri (2011). “**Privacy in the words and life of Imam Ali (a.s.)**”. *Political Science Quarterly*, Year 14, No. 56.
- Amin, Seyyed Mohsen (1406 AH). **Ayan al-Shia**. Beirut: Dar al-Taarif Lalmatboat.
- Ansari, Baqir (2007). **Privacy Rights**. Tehran: Samt Publications.
- Askarzadeh, Rajabali (2008). “**Arthur Miller's attitude and moral point of view in playwriting**”. *Specialized Journal of Language and Literature of Mashhad College of Literature and Human Sciences (College of Literature and Human Sciences)*. Vol. 42, 3: 197-212.
- Ebrahimi, Balut & Abbas Baze (2011). **Investigating the effect of understanding organizational policies and organizational support on the occurrence of deviant behaviors among employees**. Master's thesis. Tehran: Tarbiat Modares University, Faculty of Management and Economics.
- Etemad, Khaled & Hiva Rahimizadeh, (2014). “**Professional ethics and its institutionalization in the organization**”. *National Conference of Management*. Islamic Azad University, Sanandaj branch.
- Faramarz Qaramaleki, Ahad (2009). **An introduction to professional ethics**. Second edition. Top publications.
- Faramarz Qaramaleki, Ahad (2004). **Ethics**. Second edition. Tehran: Majnoon Publications.

- Faramarz Qaramaleki, Ahad (2009). **Organizational ethics**. Top publications.
- Ghasemi, Hooshang (2011). **“Professional ethics, necessity or choice”**. *Development of facilities and equipment quarterly*, No. 81.
- Ghazaei, Maryam & Iran Dawoodi (2018). **“The effectiveness of cognitive behavioral therapy”**. *Iranian educational journal in medical science*, Vol. 18.
- Hajizadeh, Khadijah (2016). **“Investigating the benefits of keeping a promise and the harms of breaking a promise in Islam”**. *The first national conference on future research, humanities and social security*.
- Jokar, Hamed; Alireza Heydarzadeh & Mehdi Rezazade Jodi (2020). **“The political components of modern Islamic civilization based on the Prophet's biography”**. *Epistemological Studies Quarterly in Islamic University*, No. 4: 933-958.
- Khajeh Hasani, Mitra; Sahar Haji Alizadeh & Ali Amiri (2017). **“Examining the role of professional ethics and responsibility in organizational commitment”**. *Quarterly Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, No. 5: 32-93.
- Majlesi, Mohammad Baqer (No Date). **Bihar al-Anwar**. Beirut: Al-Wafa Foundation.
- Rabiei, Hamidreza (2019). **“Professional ethics in Nahj al-Balagha”**. *The congress of reviewing the personality dimensions of Amir al-Mu'minin Ali (a.s.)*.
- Rastegar, Ahmed; Mohammad Hassan Saif; Roya Ghayab Kalantari & Saeed Talebi (2016). **“Presenting a predictive model of organizational learning based on organizational justice and organizational trust among the employees of the Sports and Youth Department of Fars province”**. *Contemporary Research in Sports Management*, 6(11): 29-40.
- Shafipour, Seyedeh Fatemeh; Alireza Zare Zaidi & Mehrdad Matani (2017). **“The role of professional ethics of managers in the success of organizations”**. *Applied studies in management and development sciences*, Second year, No. 5.
- Shahidi, Seyyed Jafar (2007). **Translation of Nahj al-Balagha**. Scientific and cultural publishing company.
- Shariati Kamalabadi, Mohammad (2015). **“Digging into Sa'ah Sadr and its necessity in management from the perspective of Quran and psychology”**. *The second international conference on management and development culture*.
- Sharifzadeh, Fattah; Amin Baziar & Akhtar Tirjo (2013). **“The effect of organizational culture and professional ethics on the effectiveness of**

- the organization**". *Management of public organizations*, Second year, Vol. 1.
- Sheikh Sadouq, Muhammad bin Ali bin Babwiah Qomi (1400 AH). **Al-Mali**. Beirut: Al-Alami Press Institute.
 - Tamimi Amedi, Abdul Wahid bin Mohammad (1994). **Ghorar al-Hakam and Dorar al-Kalam**. Introduction and conclusion of Mir Jalaluddin Hosseini Armavi (5 th edition). Tehran: Tehran University Publications.
 - Tavallai, Rooh Allah (2009). "**Factors affecting the ethical behavior of employees in the organization**". *Bimonthly Journal of Police Human Development*, Year 6, No. 25.

