

ارائه چارچوبی برای بازسازی ارزشهای اخلاقی در محیط کار مبتنی بر آموزه‌های نهج البلاغه^۱

محمد رضا فلاح^۱

محسن رفعت^۲

چکیده

هدف: بازسازی ارزشهای اخلاقی، جایگاه ویژه‌ای در کارآمدی مدیریت منابع انسانی دارد. لذا هدف تحقیق حاضر، ارائه چارچوبی برای بازسازی ارزشهای اخلاقی در محیط کار مبتنی بر آموزه‌های نهج البلاغه بود. **روش:** راهبرد تحقیق حاضر، کیفی؛ از لحاظ هدف، توسعه‌ای و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-تحلیلی است. مضامین پژوهش از طریق مطالعه عمیق سیره رفتاری امام علی(ع) و بنا بر مطالعه جامع نهج البلاغه و کتب روایی که تاریخ حکومت امام را تبیین کرده‌اند و با استفاده از روش تحلیل مضمون شش مرحله‌ای براون و کلارک (۲۰۰۶) استخراج شده است. **یافته‌ها:** در نتیجه تجزیه و تحلیل مضمون، ۱۵۸ مفهوم در قالب ۲۶ کد به عنوان مضامین پایه، چهار کد به عنوان مضامین سازمان‌دهنده و دو کد به عنوان مضامین فراگیر برجسته‌گذاری شد. برای سنجش روایی یافته‌ها، از نظر خبرگانی که در حوزه‌های مرتبط با نهج البلاغه و مدیریت اسلامی پژوهش و تألیفاتی داشته‌اند استفاده و پایایی یافته‌های تحقیق نیز به روش توافق بین دو کدگذار تأیید شده است. **نتیجه‌گیری:** برای بازسازی ارزشهای اخلاقی در محیط کار می‌بایست به بازتعریف و خلق هم‌آفرینی اخلاقی ادراک شده و اقدامات اخلاقی ارزش‌زا تمرکز کرد. هم‌آفرینی اخلاقی ادراک شده از طریق ظرفیت‌سازی چندگانه و مشروعیت‌سازی فطری ایجاد می‌شود و اقدامات اخلاقی ارزش‌زا نیز ابزارها و اقدامات اخلاقی‌اند که موجب بازسازی ارزشهای اخلاقی در محیط کار می‌شوند.

واژگان کلیدی: هم‌آفرینی اخلاقی ادراک شده، ظرفیت‌سازی چندگانه، مشروعیت‌سازی فطری، اقدامات اخلاقی ارزش‌زا، اقدامات هنجاری و شناختی.

دریافت مقاله: ۹۹/۱۰/۳۰؛ تصویب نهایی: ۰۰/۰۴/۰۷

۱. دکترای مدیریت، گرایش سیاستگذاری؛ استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه حضرت معصومه. قم، ایران (نویسنده مسئول). نشانی: نشانی: قم - بلوار الغدیر - روبروی ورزشگاه یادگار امام - دانشگاه حضرت معصومه (س). نمابر: ۰۲۵۳۲۰۱۲ / Email: Mfallah@hmu.ac.ir
۲. دکترای علوم قرآن و حدیث؛ استادیار گروه علوم قرآن و حدیث دانشگاه حضرت معصومه. قم، ایران.

الف) مقدمه و بیان مسئله

تکیه بر ارزشهای اخلاقی بر مبنای اصول اخلاقی خدایسندانه از جایگاه والا و ارزشمندی در دین مبین اسلام برخوردار است. امروزه چگونگی بهبود و تقویت ارزشهای اخلاقی در محیط کار و فرهنگ‌سازی این نوع ارزشها بیش‌ازپیش مورد توجه جامعه قرار گرفته و به عنوان یک ضرورت فرهنگی- اجتماعی، نهادینه‌سازی این ارزشها بر اساس باورها و اندیشه‌های بومی و مذهبی، نیازمند تحلیل رفتارها، اقدامات و تجزیه و تحلیل‌های عمیق است. توسعه و نهادینه‌سازی ارزشهای اخلاقی در محیط کار فواید بسیار زیادی برای سازمان، مدیران و کارکنان دارد؛ به طوری که نتایج تحقیقات اخیر نشان می‌دهد کارکنانی که رفتار اخلاقی دارند، عملکرد بهتری نسبت به سایرین کسب کرده‌اند (فیر^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). از این رو، اعتقادات اخلاقی مانند محوریت کار، اعتقاد به فضایل کار سخت و عدم تمایل به اتلاف وقت موجب ارتقای سازمانها شده و در این خصوص می‌بایست زمینه پذیرش و پیاده‌سازی اعتقادات اخلاقی برای ذی‌نفعان، مدیران و کارکنان آماده شود. (گرابووسکی^۱ و همکاران، ۲۰۱۹)

در سالهای اخیر، رعایت اخلاق کاری به عنوان یکی از مهم‌ترین ارکان تشخیص صلاحیتهای افراد، مورد توجه بسیاری از مدیران قرار گرفته است (بینگت^۲ و همکاران، ۲۰۱۲؛ جیسوک^۳، ۲۰۱۱؛ جیل^۴ و بارینگتون، ۲۰۰۶). در این راستا، یافته‌های تحقیقات گذشته نیز نشان داده است که اخلاق کاری قدرتمند باعث عملکرد شغلی بهتری شده و ضعف یا پایین بودن عملکرد می‌تواند ناشی از ضعف یا سهل‌انگاری در اخلاق کاری باشد. (مان^۵، ۲۰۱۰؛ روکمان^۶، ۲۰۱۰؛ مریاک^۷، ۲۰۱۲؛ لینز و چو^۸، ۲۰۱۲)

در حالی که اخلاق شامل اصول و ارزشهایی است که فرد برای کنترل فعالیتها و تصمیمات خود به کار می‌برد (سینگ^۹، ۲۰۱۷)، موریس^{۱۱} (۱۹۸۰) معتقد است اخلاق در سازمان شامل قوانین و معیارهای حاکم بر رفتار افراد یا اعضای یک حرفه می‌شود (کونی^{۱۲} و همکاران، ۲۰۱۰). مؤلفه‌های اصلی اخلاق کاری شامل مهارتهای فردی، ابتکار عمل و قابلیت اطمینان است (کاو و هیل^{۱۳}، ۲۰۱۹). در واقع؛ اخلاق کاری به قوانین، اصول، هنجارها و ارزشهایی اشاره دارد که در برگیرنده هنجارها و ارزشهای یک جامعه اجتماعی، کدهای شغلی و اصول دینی است (فرانسون^{۱۴}، ۲۰۱۷). از این رو، تبیین ارزشهای اخلاقی در محیط کار و فرهنگ‌سازی این ارزشها می‌بایست از درون این معیارها، کدها و هنجارهای سازمانی که برآمده از باورها و افکار افراد است، استخراج و درونی‌سازی شود. با این توصیف، در این پژوهش،

1. Fehr
2. Grabowski
3. Bengt
4. Jesook
5. Jill
6. Mann
7. Rokhman
8. Meriac
9. Linz & Chu
10. Singh
11. Moriss
12. Koonmee
13. Cao & Hill
14. Fransson

محمدرضا فلاح و محسن رفعت ♦ ۳۴۳

مبنای تعریف اخلاق در محیط کاری در برگیرنده مجموعه باورها، اصول و ارزشهایی است که در کنش و رفتار انسان جلوه می‌کند.

ارزشهای اخلاقی سازمان به عنوان زیرمجموعه‌ای از فرهنگ سازمانی تعریف شده است که تأثیر متقابل چند بعدی میان سیستم‌های رسمی و غیر رسمی کنترل رفتاری را نشان می‌دهد. این سیستم‌های غیر رسمی، شامل مجموعه‌ای از باورها، هنجارها و اقداماتی است که در درون یک سازمان مشترک است. علاوه بر این، جنبه‌های غیر رسمی ارزشهای اخلاقی سازمان، همچنین می‌تواند از طریق سیستم‌های رسمی‌تری مانند سیستم‌های پاداش، خط‌مشی‌ها و رویه‌ها، نشان داده شود. (عباسی و خدایاری زرتی، ۱۳۹۰)

ساخت فضای اخلاقی نیازمند توجه به زیست‌بوم سازمان است و در این بین، عوامل بسیار زیادی در ایجاد و بسترسازی زمینه اخلاقی در محیط کار نقش دارند که می‌توان به مواردی همچون: صداقت، احساس مسئولیت، کیفیت کاری، خودکنترلی و احساس کار تیمی اشاره کرد (اسیبانجو^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). یکی از ابزارهای تبیین و بهبود فرهنگ اخلاقی در سازمان، ایجاد و شناخت سازوکارهای نهادینه‌سازی اخلاق در محیط کار است. سیناپا کاکادی و ویتل، نهادینه‌سازی اخلاق را «درجه‌ای که سازمان به طور عینی و ضمنی اخلاق را در فرایندهای تصمیم‌گیری خود گنجانیده است» تعریف می‌کنند. (مارتا^۲ و همکاران، ۲۰۱۳)

در جامعه اسلامی، خلق ارزشهای اخلاقی بدون توجه به باورهای فرهنگی و مذهبی عملاً غیر ممکن است. در این راستا، تأکید بر آموزه‌های دینی و ویژگی‌های رفتاری و مکتب حضرت علی(ع) بهترین و اساسی‌ترین نقشه راه برای خلق و بازسازی ارزشهای اخلاقی در محیط کار است. سیره حکومتی و زمامداری امام علی(ع) جامعیتی را در حوزه اخلاق نشان می‌دهد که در طول تاریخ از لحاظ داشتن اعمال نفوذ و تلاش برای نهادینه‌سازی اخلاق و گزاره‌های اخلاقی به نظر ستودنی است. بصیرت‌افزایی، عدالت‌خواهی، خیرخواهی عمومی، اعتمادسازی و دیگر گزاره‌ها برای اداره یک جامعه، جزیی از سیره ایشان در زمینه سیاست داخلی گزارش شده است؛ اما وقتی در نگرش امام این گزاره‌ها می‌تواند جامعه را اخلاق‌مدار سامان دهد، در سازمانها و محیط‌های خردتر، به تبع می‌تواند نگرش مدیر را به افراد تحت امر خویش «اخلاق‌مدارانه» القا کند.

با توجه به تفاوت‌های فرهنگی در باورها و اندیشه‌های جوامع مختلف، انتظار ارائه چارچوبی جامع برای بازسازی ارزشهای اخلاقی در محیط کار که برای تمامی سازمانها قابل استفاده باشد، بسیار دور از ذهن بود. در این بین، عدم توجه به باورهای دینی و اعتقادات مذهبی که راهنمای اخلاق در جامعه است، می‌تواند در ناکارآمد کردن سازوکارهای نهادینه‌سازی ارزش اخلاق در محیط کاری بسیار تأثیرگذار باشد. از این رو، در این مطالعه با توجه به تأثیر عمیق آموزه‌های دینی بر فرهنگ سازمانی، بناست با استفاده از آموزه‌های مدیریتی - اخلاقی نهج البلاغه، چارچوبی مناسب برای بازسازی ارزشهای اخلاقی در محیط کار ارائه شود.

1. Osibanjo

2. Marta

ب) مبانی نظری ادبیات تحقیق

اخلاق و رعایت مسائل اخلاقی یکی از مهم‌ترین و پیچیده‌ترین مسائل مربوط به مدیریت منابع انسانی است؛ به طوری که از دیرباز، شناسایی و تبیین الزامات اخلاق کاری، از مهم‌ترین دغدغه‌های افراد بوده و همچنان در قرن بیست و یکم این موضوع از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است. رعایت اخلاق در کسب‌وکار و تجارت نیز از اهمیت خاصی برخوردار است؛ به طوری که از لحاظ کمی برخی از رسوایی‌ها در دنیای تجارت منشأ اخلاقی داشته و امروزه تبیین معیارها و کدهای اخلاقی بخش مهمی از وظایف سازمان، کسب‌وکار و مشاغل را به خود اختصاص داده است؛ زیرا این واقعیت محقق شده که اخلاق و سود با هم پیش می‌روند و در درازمدت اخلاق خوب موجب تجارت خوب خواهد شد. (سینگ، ۲۰۱۷)

۱. ارزشهای اخلاقی و نهادینه‌سازی اخلاق

در این تحقیق با توجه به مبنای دینی مورد استفاده در مفهوم‌سازی اخلاق، منظور از اخلاق مجموعه باورها، اصول و ارزشهایی که در رفتار افراد جلوه تعریف می‌شود. با این وجود، در برخی از ادبیات غیر اسلامی ارزشهای اخلاقی مربوط به توانایی فرد در مقاومت در برابر وسوسه‌های غیراخلاقی است (گرابوسکی و همکاران، ۲۰۱۹). اخلاق به قضاوت اخلاقی یک فرد دربارهٔ درست و نادرست بودن رفتار اشاره دارد و به عنوان مجموعه‌ای از اصول، اغلب «منشوری برای راهنمایی و هدایت» تعریف شده است (صابری و همکاران، ۱۳۹۸). اخلاق سازمانی نیز به عنوان راهکاری که سازمانها ارزشها و اصول کلیدی خود را در سیاستها، شیوه‌ها و فرایندهای تصمیم‌گیری ادغام می‌کند تعریف می‌شود که شامل تلاش برای پیروی از قوانین ذاتی و داخلی نیز می‌شود (میرکیتر، ۲۰۱۱). رفتارهای اخلاقی نیز به اقداماتی اشاره دارد که مطابق با هنجارها و ارزشهای جامعه و سازمانها، خوب یا درست تعریف می‌شوند. همچنین اخلاق کاری می‌تواند یک نوع هنجار فرهنگی در نظر گرفته شود که از مردم می‌خواهد با توجه به ارزش ذاتی کار، مسئولیت کارهایی را که انجام می‌دهند پذیرا باشند. (صلاح‌الدین^۲ و همکاران، ۲۰۱۶)

اخلاق کاری، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن، محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزشهایی را چه موقع می‌بایست حفظ و اشاعه کرد. در مدیریت، اخلاق به عنوان مجموعه اصول و استانداردهای جهت‌دهنده رفتار تعریف شده و جایگاه درخور توجهی در مدیریت دولتی پیدا کرده است؛ به گونه‌ای که بسیاری از کشورها آن را در دستور کار و سرلوحه برنامه‌های خود قرار داده‌اند. (سپوند و همکاران، ۱۳۹۸)

ماری^۳ و همکاران (۲۰۱۲) بر این باورند که اخلاق کاری، نگرش کارکنان نسبت به کار و سازمان را تسهیل می‌کند و عملکرد عالی یا خوب یک کارمند، ناشی از اخلاق قوی کاری است (مان، ۲۰۱۰؛ مریاک، ۲۰۱۲). افراد دارای اخلاق کاری قوی تمایل دارند برای ساعات طولانی‌تری کار کنند و وقت کمتری را برای اوقات فراغت بگذرانند و از عملکرد

1. Mercier
2. Salahudin
3. Marri

۳۴۵ ♦ محمدرضا فلاح و محسن رفعت

بالا تر بهره‌مند شوند (لینز و چو، ۲۰۱۲). همچنین اخلاق کاری موجب افزایش رضایت شغلی (مرباک و همکاران، ۲۰۱۵)، کاهش استرس (سالیز^۱ و همکاران، ۲۰۱۴)، افزایش بهره‌وری (فورقیساتو،^۲ ۲۰۱۶) و رفتار شهروندی می‌شود (محمد و همکاران، ۲۰۱۶). در نهایت، ایجاد و توسعه فرهنگ اخلاقی باعث اعتمادسازی درون و برون‌سازمانی شده و این اعتماد موجب بهبود ریسک‌پذیری، تقویت نوآوری و در نهایت سودآوری شده است. (کونمی و همکاران، ۲۰۱۰)

یکی از موضوعات بسیار مهم در بازسازی ارزشهای اخلاقی، نهادینه‌سازی ارزشهای اخلاقی است. نهادینه‌سازی ارزشهای اخلاقی در فرایند تصمیم‌گیری، در دو بُعد ضمنی و صریح عملیاتی می‌شود (مانت^۳ و ویتل، ۲۰۰۶). نهادینه‌سازی صریح اخلاقی شامل تدوین کدهای اخلاقی، آموزش اخلاق و اظهارات ارزشمندی است که در تلاش برای به حداقل رساندن مشارکت اعضا در فعالیتهای غیر اخلاقی و توجیه رفتارهای غیر اخلاقی به اعضای سازمان است (مارتا و همکاران، ۲۰۱۳). نهادینه‌سازی ضمنی اخلاقی نیز به اعمال و حفظ اوضاع اخلاقی سازمان و تنظیم چارچوب رهبری اخلاقی و ارتباطات باز با تأثیرگذاری بر رفتارهای اعضا از طریق اعمال تعامل غیر رسمی اشاره دارد. (پوپولا^۴ و همکاران، ۲۰۱۷)

نهادینه شدن اخلاق در محیط کار موجب مسئولیت‌پذیری (الیاس،^۵ ۲۰۰۵؛ ولتاین،^۶ ۲۰۱۰)، اعتماد به نفس کارکنان (چوتای^۷ و همکاران، ۲۰۱۵؛ تسنگ و جوانگ،^۸ ۲۰۱۷؛ دیکونینک،^۹ ۲۰۱۰)، شفافیت سازمانها (کونمی و همکاران، ۲۰۱۰؛ فوو و همکاران،^{۱۰} ۲۰۱۱؛ ویتل^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۵)، احساس امنیت (مارتا و همکاران، ۲۰۱۳)، تقویت شهرت سازمانی (مورفی، ۱۹۹۵؛ الیاس، ۲۰۰۵؛ مارتا و همکاران، ۲۰۱۳) می‌شود. نتایج تحقیقات انجام‌شده در دهه‌های اخیر نشان می‌دهد که شکل ضمنی نهادینه شدن اخلاق، تأثیرات مثبتی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و روحیه تیمی دارد. (کونمی و همکاران، ۲۰۱۰)

۲. اخلاق در اسلام

اخلاق جمع «خُلُق» و «خُلُق» است. این واژه در اصل به یک ریشه بازگشت دارد، واژه خَلَق نیز از همین ریشه است که به معنای هیئت و صورتی است که انسان با چشم می‌بیند و البته خُلُق به معنای صفات درونی است که با چشم دل

1. Salles

۲. Forquesato

۳. Hunt

۴. Popoola

۵. Elias

۶. Valentine

۷. Chughtai

۸. Tseng & Chung

۹. DeConinck

۱۰. Fu

۱۱. Vitell

۳۴۶ ♦ ارائه چارچوبی برای بازسازی ارزشهای اخلاقی در محیط کار مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه

قابل رؤیت است (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲: ۲۹۷). از این رو، می‌توان گفت که اخلاق مجموعه صفات روحی و باطنی است (مکارم شیرازی، ۱۳۷۷، ج ۱: ۲۴-۲۳) که انسان را به کمال مطلوب و سعادت می‌رساند.

اخلاق، علمی است که صفات نفسانی خوب و بد و اعمال و رفتار اختیاری مناسب با آنها را معرفی می‌کند و شیوه تحصیل صفات نفسانی خوب و انجام اعمال پسندیده و دوری از صفات نفسانی بد و اعمال ناپسند را نشان می‌دهد (فیض کاشانی، ۱۳۸۳، ج ۱: ۵۹). تکامل اخلاقی در فرد و نیز جامعه، مهم‌ترین هدفی است که ادیان آسمانی بر آن تکیه می‌کنند و اساس همه اصلاحات اجتماعی و مدیریتی و وسیله مبارزه با مفاسد و پدیده‌های نابهنجار به شمار می‌آوردند. امیرمؤمنان (ع) در حدیثی آن را دلیل بر موفقیت دانسته و فرموده‌اند اگر ما امید و ایمانی به بهشت و ترس و وحشتی از دوزخ و انتظار ثواب و عقابی نمی‌داشتیم، شایسته بود به سراغ فضائل اخلاقی برویم؛ چرا که راهنمای نجات و پیروزی است (نوری، ۱۴۰۸، ج ۲: ۲۸۳). این حدیث به خوبی نشان می‌دهد که اخلاق‌مداری در هر سطحی نه تنها سبب نجات در قیامت است، که زندگی دنیا بدون آن سامان نمی‌یابد. نمود عینی این نکته در احادیث بی‌شماری که در این زمینه وارد شده، قابل پیگیری است.

۳. اخلاق‌مداری امام علی (ع)

از آنجا که اخلاق در اندیشه امام علی (ع) پیشادینی تعریف می‌شود و دین است که اخلاق را تقویت و به زیرساخت اخلاق کمک می‌کند، به گونه‌ای که برای متمم آن، مفاهیم توحیدی و مربوط به معاد را در آن دخیل می‌سازد؛ لذا آموزه‌های اخلاقی امام با رعایت حقوق مردم ارتباطی مستقیم دارد. به همین خاطر، این مبنا با اخلاق و اخلاق‌مداری دارای پیوندی استوار و عمیق است که در اندیشه امیر مؤمنان (ع) از مهم‌ترین زیرساختهای اصلاح رفتارها و مناسبات مدیریتی به شمار می‌رود؛ اگر محور روابط انسانی بر پایداری و تعهد به حقوق قرار گیرد، صورتی از اخلاق مدیریتی جلوه می‌کند (مغنیه، ۱۳۵۸، ج ۴: ۵۰). امام (ع) اعتقاد به معاد را مانع و بازدارنده ارتکاب هر عمل غیر اخلاقی از جمله پیمان‌شکنی و بی‌وفایی می‌داند (بحرانی، ۱۳۶۲، ج ۲: ۱۰۵). در این میان، برای مثال چنانچه پیمان‌شکنی ناکثین بی‌اخلاقی به شمار می‌آید، اما امام به عنوان مدیر کلان مدیریتی می‌کوشد بر پایه اخلاق‌مداری حرکت کند و بی‌اخلاقی آنان را خلاقانه و اخلاق‌مدارانه پاسخ گوید و رفتارهای از سر عجب و فزون‌خواهی را با سعه صدر برآمده از رهبری اخلاق‌مدارانه و مدیریت خداپاورانه، پی گیرد.

از میان ویژگی‌های متعدد در مدیریت و حکومت امام علی (ع) می‌توان به طور خاص به «اخلاق‌مداری» بر اساس کرامت انسانی اشاره کرد. امام که تعامل زمامدار با انسانها را بر اساس دو مقوله برادر دینی و برادر آفرینشی تفسیر می‌کند (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳: ۴۲۷)، بر خلاف سیاستمداران و مدیران قدرت‌طلب که اخلاق را تابع سیاست می‌دانند (همان، کلام ۲۰۰: ۳۱۸)، سیاست را تابع اخلاق معرفی می‌کند (همان، کلام ۶۹: ۹۹؛ کلام ۲۲۴: ۳۴۷-۳۴۶) و معتقد است که به خاطر آسیبهای فراوان قدرت، اخلاق مهارکننده آن خواهد بود (همان، نامه ۵۳: ۴۲۸-۴۲۷). در این تعریف، سیاست تعریفی عام و فراگیر دارد. البته ادبیات امام، مرهون روح حاکم بر قرآن است؛ برای مثال در جنگ، اخلاق را معطوف به دفاع کرده و ماهیت جنگ را دفاعی و دفاع را به اخلاق مقید می‌کند (بقره: ۱۹۰)؛ زیرا بدیهی است که جنگ خشن‌ترین مقوله

۳۴۷ ♦ محمدرضا فلاح و محسن رفعت

سیاسی است. از این رو، فعل زشت کسانی را که مقابل او قرار می‌گیرند، بزرگوارانه نقد می‌کند، اما از مقابله به مثل امتناع می‌ورزد (نهج البلاغه، خطبه ۵۱: ۸۹-۸۸)؛ زیرا شخصیت انسانی، عنصر مورد توجه امام برای برخوردها و تعاملهاست. از این روست که رهبری اخلاقی با ایجاد انگیزه و الهام‌بخشی می‌کوشد نیروی تحت امر خود را مقید به آداب اخلاقی کند. محور خطبه قاصعه در نهج البلاغه، نفی استکبار و خودکامگی و خودبزرگ‌بینی‌هاست؛ بحثی اساسی در اخلاق که چنانچه قرار باشد انسان در چیزی تعصب ورزد و از آن عدول نکند، آن تنها اخلاق و اخلاق‌مداری است (همان، خطبه ۱۹۲: ۲۹۶-۲۹۵). حد و کیفیت عمل خود حضرت علی (ع) بر اساس ضوابط و توصیه‌های اخلاقی در خطبه قاصعه نیاز به بررسی دارد؛ لذا یافتن نمونه‌هایی در سیره ایشان می‌تواند میزان وفاداری ایشان را بر گفته‌های خود بهتر و موشکافانه‌تر تبیین کند.

نتایج تحقیق دوشمیز کالیندر^۱ و همکاران (۲۰۲۰) نشان می‌دهد که رابطه معناداری بین اخلاق کار اسلامی و رفتار سازمانی مخرب و اخلاق کار اسلامی و تناسب افراد با سازمان وجود دارد. به عبارت دیگر؛ تأثیر اخلاق کار اسلامی نشان می‌دهد که اخلاق اسلامی در مواقعی که فرد و سازمان به طور مناسب در نظر گرفته شوند، در کاهش رفتارهای انحرافی فردی مؤثرتر است. یافته‌های تحقیق محمد و همکاران (۲۰۱۸) نیز نشان می‌دهد زمانی که مدیران تمایل به ارتقای نگرش و رفتارهای اخلاقی کارکنان خود دارند، می‌بایست به طور اساسی و مفهومی به اخلاق کار اسلامی توجه کافی نشان دهند. علاوه بر این، آنها نیاز به اجرای برنامه‌های آموزشی برای القای ارزشهای اخلاق اسلامی و تأکید بر نقش حیاتی آن در افزایش اثربخشی و کارایی سازمان دارند. در تحقیق دی‌کلیرکو^۲ و همکاران (۲۰۱۸) نیز مشخص شد که ارزشهای اخلاقی اسلامی کاری بر نوع رفتار و عملکرد کارکنان اثر گذاشته و زمانی که کارکنان رهبری اقتدارگرا را تجربه می‌کنند، این تأثیر بیشتر است؛ زیرا ارزشهای اسلامی به آنان انگیزه می‌دهد تا از همکاران خود در برابر سختی‌های ناشی از چنین رهبری‌ای محافظت کنند. این نقش محرک رهبری اقتدارگرا، به ویژه در بین کارمندان زن بسیار شدید است. یافته‌های تحقیق محمد و همکاران (۲۰۱۶) نیز که در مؤسسات مالی کشور مالزی انجام شده، نشان می‌دهد که اخلاق اسلامی کار، پیش‌بین رفتار شهروندی سازمانی و همچنین تعدیل‌کننده روابط بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی است. همچنین انصاف ادراک‌شده مبنی بر اخلاق اسلامی باعث می‌شود کارمندان با نشان دادن رفتارهای مطلوب بر اساس نظریه تبادل اجتماعی، موظف به پاسخگویی متقابل شوند.

اسکندری (۱۳۹۸) در تحقیقی برای شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، با بررسی متون و منابع اسلامی، به ویژه آیات قرآنی و نهج البلاغه، مؤلفه‌های سی‌گانه اخلاق حرفه‌ای را استخراج کرده است که از بین این مؤلفه‌ها، «خدامحوری اساتید»، «رعایت ادب و نزاکت در برخورد با دانشجویان»، «وجه به آراستگی ظاهر و پوشش مناسب» و «عدم استفاده اساتید از دانشجویان جهت انجام امور شخصی»، بیشترین امتیاز را

1. Düşmezkalender

2. De Clercq

۳۴۸ ♦ ارائه چارچوبی برای بازسازی ارزشهای اخلاقی در محیط کار مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه

در بین اعضای هیئت علمی کسب کرده‌اند. نتایج پژوهش عقیقی (۱۳۹۷) حاکی از آن است که ارزشهای اخلاقی اسلامی روی رفتار شهروندی سازمانی، رضایت مشتری و وفاداری مشتری تأثیر مستقیم دارد. با توجه به نقش ارزشهای اخلاقی در سازمان، یافته‌ها نشان می‌دهد که توجه و ارتقای صداقت با مشتری، خوشرویی، رفق و مدارا و خوش اخلاقی در میان کارکنان، می‌تواند سبب بروز رفتارهای فراتر از نقش، مثل نوعدوستی، باوجدان بودن و جوانمردی در ارتباط کارکنان با مشتریان و انجام خدمات باکیفیت مناسب به مشتریان شوند و این امر باعث رضایت بیشتر مراجعان و بالطبع، ایجاد وفاداری بیشتر در میان مشتریان شود. صیادی تورانلو و عزیز (۱۳۹۶) در تحقیق خود، ۱۵ ارزش اخلاقی را در حسابرسی از دیدگاه اسلام شناسایی و رتبه‌بندی کرده‌اند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که از دیدگاه خبرگان حسابرسی، استقلال مهم‌ترین ارزش در حرفه حسابرسی است و در رتبه‌های بعدی، بی‌طرفی، صداقت، عینیت‌گرایی و حقیقت‌طلبی نیز اهمیت دارند. در نهایت، محققان به این نتیجه دست یافتند که رعایت ارزشهای اخلاقی اسلام در حسابرسی، موجب موفقیت در این حرفه می‌شود. ترابی و رجب‌محمد (۱۳۹۳) در تحقیق خود، مهم‌ترین شاخصهای راهبرد نهادینه‌سازی ارزشهای اخلاقی مورد تأکید بر مبنای آموزه‌های قرآنی را شناسایی کرده‌اند که عبارتند از: صداقت، ایمان و عمل صالح، برادری برابری، عدالت، احسان، صبر، وفای به عهد، امانتداری، امر به معروف و نهی از منکر. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که در پرتو راهبرد نهادینه کردن ارزشهای اخلاقی، زمینه و محیط مناسبی برای رشد هنجارها و ارزشها نیز فراهم می‌شود و افراد، احترام به حقوق دیگران را به عنوان یک اصل اجتماعی پذیرفته و در نتیجه، تعدی به حقوق دیگران، مزاحمت، کینه‌توزی، جرم و جنایت، بزهکاری و قانون‌شکنی در جامعه کاهش می‌یابد. گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۳) هم در تحقیقی با هدف بررسی مدل پیشگیری از فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی از طریق رهبری اخلاقی و ارزشهای اخلاقی دریافته‌اند که بین فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی با رهبری و ارزشهای اخلاقی رابطه منفی معناداری وجود دارد؛ به طوری که رهبری اخلاقی و تأکید بر ارزشهای اخلاقی ابتدا موجب تضعیف فرسودگی هیجانی می‌شوند و سپس فرسودگی هیجانی تضعیف‌شده، زمینه تضعیف گرایش به رفتارهای انحرافی را فراهم می‌سازد.

تحقیقات تجربی و نظری پیش‌گفته نشان می‌دهد که پیاده‌سازی اخلاق اسلامی در محیط کار موجب کاهش رفتارهای انحرافی، بهبود عملکرد افراد، بهبود عدالت سازمانی و رفتار شهروندی و ... می‌شود و بر این اساس، نیاز است تا علاوه بر تأکید بر گسترش اخلاق اسلامی، اقدامات و آموزشهایی مرتبط با اخلاق اسلامی ایجاد شود. علاوه بر این، یافته‌ها یک خلأ نظری در خصوص شناسایی و تبیین مؤلفه‌های اخلاق اسلامی از دیدگاه و رفتار امام علی (ع) بر اساس آموزه‌های نهج‌البلاغه را نشان می‌دهد که این تحقیق در راستای پر کردن این شکاف، به دنبال ارائه چارچوبی برای بازسازی ارزشهای اخلاقی در محیط کار مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه است.

ج) روش و ابزار

با توجه به اینکه هدف اصلی این پژوهش، بازسازی ارزشهای اخلاقی در محیط کار بر اساس آموزه‌های دینی نهج‌البلاغه و سیره رفتاری امام علی (ع) است؛ لذا این تحقیق از نظر هدف، توسعه‌ای و از نظر روش، توصیفی -

تحلیلی است. در این پژوهش از رویکرد کیفی برای شناسایی بازیگران اصلی بازسازی ارزشهای اخلاقی استفاده شده؛ به طوری که داده‌ها و مضامین از طریق مطالعه عمیق سیره رفتاری امام علی (ع) بنا بر مطالعه جامع نهج البلاغه و کتب روایی اسلامی که تاریخ حکومت امام را تبیین کرده‌اند، استخراج و با استفاده از روش تحلیل مضمون شش مرحله‌ای براون و کلارک (۲۰۰۶) مفاهیم استخراج و کدگذاری شده است.

پژوهش حاضر در وسعتی در برگیرنده سیره رفتاری امام علی (ع) که در نهج البلاغه و منابع روایی اسلامی که تاریخ حکومت امام را تبیین کرده‌اند و همچنین مجموعه‌ای از روایات که به طور مستقیم و غیر مستقیم با هدف پژوهش ارتباط داشتند، انجام شده است. شیوه نمونه‌گیری و ثبت داده‌ها بدین صورت است که محققان با مراجعه به روایات و مستندات مرتبط با موضوع رفتار اخلاقی امام علی (ع) که در حوزه تحقیق بوده، آنها را ثبت و تجزیه و تحلیل کرده‌اند. روش گردآوری اطلاعات نیز مطالعات کتابخانه‌ای بوده که برای این کار از ابزار فیش‌برداری استفاده شده است.

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون شش مرحله‌ای براون و کلارک (۲۰۰۶) استفاده شده است. تحلیل مضمون، روشی برای تعیین، تحلیل و بیان الگوها/مضامین موجود در درون داده‌هاست. این روش، داده‌ها را سازماندهی و در قالب جزئیات توصیف می‌کند. براون و کلارک (همان) مراحل شش‌گانه تحلیل مضمون را ارائه کرده‌اند (بویی اردکان و همکاران، ۱۳۹۳). در مرحله اول، آشنایی با داده‌ها صورت می‌گیرد؛ هدف در این مرحله، آشنایی با عمق محتوای داده‌هاست. مرحله دوم به ایجاد کدهای اولیه می‌پردازد؛ کدها ویژگی داده‌هایی را معرفی می‌کنند که به نظر محقق جالب‌اند. در مرحله سوم که جستجوی مضامین اولیه نام دارد؛ هدف، دسته‌بندی کدهای مختلف در قالب مضامین اولیه و مرتب کردن همه خلاصه داده‌های کدگذاری است. در مرحله چهارم، مضامین سازمان‌دهنده شکل می‌گیرند؛ این مرحله شامل بازبینی و تصفیه (شامل بازبینی در سطح خلاصه داده‌های کدگذاری) و شکل‌دهی به مضامین سطح بالاتر (اعتبار مضامین سازمان‌دهنده در رابطه با مجموعه داده‌ها) است. مرحله پنجم به تعریف و نامگذاری مضامین اصلی یا فراگیر می‌پردازد؛ در این مرحله، مضامین اصلی ارائه شده برای تحلیل، تعریف و بازبینی مجدد می‌شوند. سپس داده‌های هر مضمون اصلی تحلیل می‌شود. به وسیله تعریف و بازبینی کردن، ماهیت آنچه یک مضمون درباره آن بحث می‌کند، مشخص و تعیین می‌شود که هر مضمون اصلی، کدام جنبه از داده‌ها را در خود دارد. در مرحله آخر، گزارش تهیه می‌شود. مرحله ششم زمانی شروع می‌شود که محقق، مجموعه‌ای از مضامین اصلی کاملاً انتزاعی و منطبق با ساختارهای زمینه‌ای تحقیق را در اختیار داشته باشد. این مرحله شامل تحلیل پایانی و نگارش گزارش است.

برای سنجش روایی یافته‌ها، ضمن دقت نظر کافی در انجام عمل ثبت گزاره‌ها، از خبرگانی که در حوزه‌های مرتبط با نهج البلاغه و مدیریت اسلامی، پژوهش و تألیفاتی داشته‌اند نیز خواسته شد تا به بررسی و اظهار نظر درباره تکرارپذیری‌های صورت گرفته، بپردازند و در نهایت، یافته‌ها توسط یک فرد آگاه به ادبیات تحقیق، مجدد کدگذاری شده است. برای محاسبه پایایی یافته‌ها نیز از روش محاسبه توافق بین دو کدگذار استفاده شده است که جدول ۱، میزان توافقات و درصد پایایی را نشان می‌دهد.

۳۵۰ ♦ ارائه چارچوبی برای بازسازی ارزشهای اخلاقی در محیط کار مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه

جدول ۱: محاسبه پایایی مصاحبه‌ها از طریق توافق بین دو کدگذار

درصد پایایی	تعداد عدم توافقات	تعداد توافقات	تعداد کل کدها	مستندات
۷۵	۲	۶	۸	۱
۸۹	۱	۸	۹	۴
۹۲	۱	۱۱	۱۲	۸
۸۶	۴	۲۵	۲۹	کل

(د) یافته‌ها

با توجه به اینکه این تحقیق به دنبال ارائه چارچوبی برای بازسازی ارزشهای اخلاقی در محیط کار مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه است؛ در بخش تحلیل یافته‌ها و در راستای این هدف، پس از بررسی متن با استفاده از تحلیل مضمون، ۱۵۸ عنصر مفهومی در قالب ۲۶ مضمون اولیه شناسایی شد که این تعداد در مراحل بعدی به چهار مضمون سازمان‌دهنده و پس از تأیید خبرگان و اساتید در قالب دو مضمون فراگیر «هم‌آفرینی اخلاقی ادراک» و «اقدامات اخلاقی ارزش‌زا» برچسب‌گذاری شدند. (جدول ۲)

جدول ۲: مضامین مستخرج از تحلیل مضمون

مضامین اولیه (پایه)	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
پاسداری از حقوق افراد	ظرفیت‌سازی چندگانه	هم‌آفرینی اخلاقی ادراک‌شده
سعه‌صدر و بردباری		
شفاف‌سازی امور		
فضاسازی اخلاقی		
کردار کریمانه		
مصالحه و مذاکره		
نقد قاطع و مؤدبانه		
ارشاد به جای اجبار		
رهبری اختلافات	مشروعیت‌سازی فطری	هم‌آفرینی اخلاقی ادراک‌شده
تواضع و فروتنی		
مشارکت مشروع		
ارزش‌مداری		
امانتداری		
پابندی به اخلاق		
حفظ حرمت و احترام		
درستی و صداقت		
وفای به عهد		
عافیت‌طلبی		
عدالت‌خواهی اجتماعی	اقدامات ارزش‌زا	اقدامات ارزش‌زا
واقع‌گرایی		
شایسته‌سالاری		
پذیرش آگاهانه انتقاد	اقدامات هنجاری	اقدامات ارزش‌زا
اعتمادسازی		
بصیرت افزایی	اقدامات شناختی	اقدامات ارزش‌زا

		برخورد قاطع و کریمانه
		خیرخواهی منصفانه

روایت یافته‌های تحقیق

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که مطابق سیره رفتاری امام علی(ع) و بنا بر مطالعه جامع نهج البلاغه و کتب روایی اسلامی که تاریخ حکومت امام را تبیین کرده‌اند، برای بازسازی ارزشهای اخلاقی در محیط کار، نیاز به مقوله‌ها و مضامین ارزشی بنیادینی است تا بتوان از طریق این مقوله‌ها و مضامین، اقدامات اخلاقی خاصی را در محیط کار انجام داد. در این راستا، ظرفیت‌سازی چندگانه و مشروعیت‌سازی فطری به همراه اقدامات هنجاری و شناختی می‌بایست مدنظر برنامه‌ریزان و مسئولان قرار گیرد.

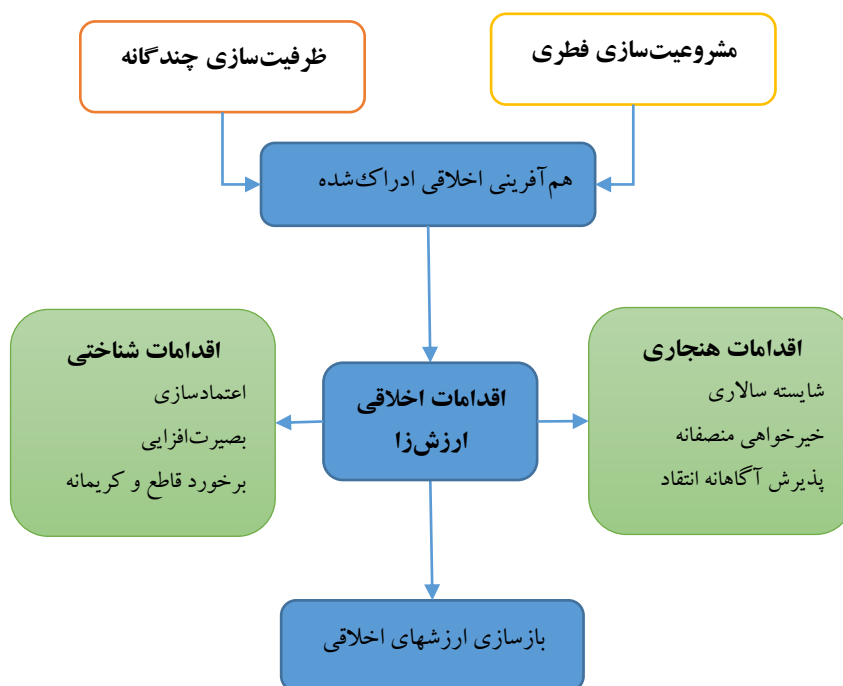
در این تحقیق، ظرفیت‌سازی چندگانه به معنی آماده‌سازی فضای سازمان برای احیای اخلاق است و زمانی که این بینش به صورت چندجانبه در محیط کاری مورد توجه و تأکید قرار گیرد، نوعی نگرش جامع و چندگانه نسبت به نهادینه‌سازی ارزشهای اخلاقی در محیط کار رخ خواهد داد که می‌تواند شرایط پذیرش و درک بهتر آن شود. با این نگاه و یافته‌های تحقیق، ظرفیت‌سازی چندگانه در محیط کار از طریق پاسداری از حقوق افراد، سعه صدر و بردباری، شفاف‌سازی امور، فضا‌سازی اخلاقی، کردار کریمانه، مصالحه و مذاکره، نقد قاطع و مؤدبانه و ارشاد به جای اجبار، ایجاد می‌شود. این ابزارها تابعی از توانایی و استعداد سازمان است که یا این استعداد از قبل در سازمان موجود است که می‌بایست مجدد تأیید شود یا باید با یک سری اقدامات ایجابی این شرایط و استعداد ایجاد شود. از این رو، سازمان باید با استفاده از حداکثر توان خود از ابزارهای چندگانه که گاهی در تعارض با یکدیگر نیز می‌باشند، برای درک و ساخت زمینه‌های اخلاقی استفاده کند.

منظور از مشروعیت‌سازی فطری، شامل آن دسته اقداماتی است که باعث مشروعیت، نهادینه‌سازی، عمق‌بخشی و پذیرش اخلاق در محیط کار می‌شوند. مشروعیت‌سازی اخلاقی تابع اصول و مفاهیمی است که از فطرت انسانها ناشی شده، با توجه به شرایط و جو سازمانی قابل تغییر نیست و ابزارهای آن متناسب با فهم، دانش و بصیرت افراد تعریف می‌شود. در این تحقیق، ابزارهای مشروعیت‌سازی فطری در برگیرنده رهبری اختلافات، تواضع و فروتنی، مشارکت مشروع، ارزش‌مداری، امانت‌داری، پایبندی به اخلاق، حفظ حرمت و احترام، درستی و صداقت، وفای به عهد، عافیت‌طلبی، عدالت‌خواهی اجتماعی و واقع‌گویی است. مشروعیت‌سازی اخلاقی باعث می‌شود مقاومت سازمان در برابر تغییر کاهش یافته و با تحریک زمینه‌های فطری افراد، راه برای بازتولید ارزشهای اخلاق هموار شود.

زمانی که ظرفیت‌سازی اخلاقی چندگانه با مشروعیت‌سازی اخلاقی پویا در یک محیط توأمان با تعهد دینی و ارزش اخلاقی تشکیل شود، می‌توان انتظار داشت نوعی هم‌آفرینی اخلاقی ادراک‌شده پدید آید. این زایش که بر مبنای ارزشهای دینی و اخلاقی بنا شده است، می‌تواند مقدمات لازم را برای بازسازی ارزشهای اخلاقی ایجاد کند. ارزش اخلاقی باعث می‌شود تا فرد به هنجارهای ایجابی محیط احترام مضاعف بگذارد. همچنین تعهد دینی موجب انگیزش فرد به رعایت اخلاق خواهد شد.

۳۵۲ ♦ ارائه چارچوبی برای بازسازی ارزشهای اخلاقی در محیط کار مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه

برای بازسازی ارزشهای اخلاقی در محیط کار می‌بایست یک سری اقدامات اخلاقی ارزش‌زا مطابق با ظرفیتها و توانمندی‌های سازمان صورت گیرد که در این تحقیق، به عنوان اقدامات هنجاری و شناختی برچسب‌گذاری شده‌اند. اقدامات اخلاقی ارزش‌زا، اقداماتی بر مبنای آموزه‌های دینی نهج‌البلاغه‌اند که باعث ارزش‌آفرینی و در نتیجه، بازسازی ارزشهای اخلاقی می‌شوند. در واقع؛ اقداماتی‌اند که در سازمان و محیط کار باید انجام شوند تا باعث تولید و بازتولید ارزشهای اخلاقی بر مبنای آموزه‌های دینی نهج‌البلاغه شوند. اقدامات اخلاقی ارزش‌زا شامل دو دسته اقدامات هنجاری و شناختی‌اند. اقدامات هنجاری به دنبال ساخت و تولید اخلاق‌اند که شامل شایسته‌سالاری، پذیرش آگاهانه انتقاد و اعتمادسازی می‌شوند. همچنین برای ایجاد و بازسازی ارزشهای اخلاقی در محیط کار، نیاز به ابزارهایی برای شناخت اقدامات اخلاقی برای یادگیری همراه با بازخورد صحیح است که در این مطالعه از آنها به عنوان اقدامات شناختی نام برده شده و در برگیرنده اقداماتی مانند بصیرت‌افزایی، برخورد قاطع و کریمانه و خیرخواهی منصفانه است. (شکل ۱)



شکل ۱: چارچوب مفهومی تحقیق (محقق ساخته)

پیشنهادها و محدودیتها

با توجه به اهمیت تبیین، بازسازی و نهادینه‌سازی ارزشهای اخلاقی در محیط کار، هدف اصلی این پژوهش بازسازی ارزشهای اخلاقی در محیط کار مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه است. در این تحقیق برای شناسایی عوامل و اقدامات

۳۵۳ ♦ محمدرضا فلاح و محسن رفعت

مؤثر بر خلق و بازسازی ارزشهای اخلاقی، اقدام به مطالعه و کدگذاری ارزشهای اخلاقی مبنی بر سیره رفتاری امام علی(ع) بنا بر مطالعه جامع نهج البلاغه و کتب اهل سنت که تاریخ حکومت امام را تبیین کرده‌اند، نموده و پس از شناسایی و تجزیه و تحلیل داده‌ها، با روش تحلیل مضمون، ۱۵۸ مفهوم اولیه شناسایی شد که پس از بررسی و طبقه‌بندی آنها، ۲۶ کد و مضمون اولیه کشف و در ادامه تعداد کدهای اولیه به چهار مضمون سازمان‌دهنده تقلیل و در نهایت، دو مضمون اصلی شناسایی شد.

بر اساس آموزه‌های دینی مبتنی بر سیره رفتاری امام علی(ع) و بنا بر مطالعه جامع نهج البلاغه و کتب روایی اسلامی، برای بازسازی ارزشهای اخلاقی در محیط کار می‌بایست اقدام به هم‌آفرینی اخلاقی ادراک‌شده کرد. هم‌آفرینی اخلاقی ادراک‌شده بر دو پایه ظرفیت‌سازی چندگانه و مشروعیت‌سازی فطری قرار دارد. ظرفیت‌سازی چندگانه به دنبال ایجاد بسترهای مناسب برای تولید ارزشهای اخلاقی از منابع مختلف درونی و بیرونی است و در این راه از ابزارهایی مانند پاسداری از حقوق افراد، سعه صدر و بردباری، شفاف‌سازی امور، فضا سازی اخلاقی، کردار کریمانه، مصالحه و مذاکره، نقد قاطع و مؤدبانه و ارشاد به جای اجبار استفاده می‌کند. همچنین مشروعیت‌سازی فطری به دنبال ایجاد ارزشهای اخلاقی مبتنی بر فطرت ذاتی افراد بوده و در این راه از رهبری اختلافات، تواضع و فروتنی، مشارکت مشروع، ارزش‌مداری، امانت‌داری، پایبندی به اخلاق، حفظ حرمت و احترام، درستی و صداقت، وفای به عهد، عافیت‌طلبی، عدالت‌خواهی اجتماعی و واقع‌گویی استفاده می‌کند.

پس از شناخت و تبیین عوامل و شاخصهای بازتولید ارزشهای اخلاقی در محیط کار، نیاز به اقدامات مؤثر برای تبیین و نهادینه‌سازی این ارزشهاست. در این تحقیق، دو دسته اقدامات شناسایی و تبیین شده است. اولین دسته از اقدامات بازسازی ارزشهای اخلاقی، اقدامات هنجاری‌اند که به دنبال تجویز ارزشها می‌باشند و در بر گیرنده شایسته‌سالاری، پذیرش آگاهانه انتقاد و اعتمادسازی‌اند. دسته دوم از اقداماتی که می‌توانند در بازتولید ارزشهای اخلاقی مؤثر باشند، اقدامات شناختی‌اند. این اقدامات که شناخت و آگاهی افراد را هدف قرار می‌دهند، از طریق بصیرت‌افزایی، برخورد قاطع و کریمانه و خیرخواهی منصفانه، به دنبال بازتولید ارزشهای اخلاقی در محیط کار می‌باشند.

یکی از راههای بازسازی ارزشهای اخلاقی در محیط کار، احترام گذاشتن به افراد است. طبق آیات قرآن، بی‌احترامی، فحش و ناسزاگویی، نشان از بی‌منطقی و موجب واکنش است(انعام: ۱۰۸). لازمه کشش و جذب افراد، حذف این فعل ناپسند است. مدیران با کاربری اصل وحیانی می‌توانند سرمایه اجتماعی سازمان را به حداکثر برسانند. لازمه این امر، اصرار بر رفق‌ورزی و مداراست که در لسان روایات از آن به رأس سیاست(لثی واسطی، ۱۳۷۶: ۲۶۳؛ تمیمی آمدی، ۱۴۱۰: ۳۷۸) تعبیر شده است که تندی مخالفت را کند می‌کند(تمیمی آمدی، ۱۴۱۰: ۸۱۵) و بدانچه از مردم خواهد، دست یابد(کلینی، ۱۳۸۸: ج ۲: ۱۲۰) و حتی کاربری آن، نشانه ایمان(حرانی، ۱۴۰۴: ۴۲؛ صدوق، ۱۴۱۳: ج ۴: ۳۸۷؛ ج ۲: ۱۱۸) و عقل و خردورزی(لثی واسطی، ۱۳۷۶: ۲۰۹، ۳۳۹؛ صدوق، ۱۴۱۳: ج ۴: ۳۹۵؛ همو، ۱۳۷۶: ۲۱) دانسته شده است.

۳۵۴ ♦ ارائه چارچوبی برای بازسازی ارزشهای اخلاقی در محیط کار مبتنی بر آموزه‌های نهج البلاغه

امیر مؤمنان(ع) در ارائه الگویی مناسب برای نقد افراد، ابتدا توصیه به ادب نقد می‌کند. با استفاده از این راهکار، فرد ناقد پیش از هر اقدامی نسبت به مشکل پیش رو، باید خود را به سلاح ادب نقد مسلح سازد؛ همچون امر به معروف و نهی از منکر که بر اساس مبانی دینی ضرورت ایجاب می‌کند فرد آمر و ناهی پیش از انجام خود را بدان متخلّق سازد و صلاحیتهای لازم را برای امر و نهی بشناسد و به کار گیرد. اخلاق‌مداری ایجاب می‌کند که در صورت نقد صریح و بی‌پروا نسبت به کسی که قابل نقد است، توجه انسان به دو امر معطوف شود: نخست، نقد در گفتار حالت صواب باشد(أَصُوبٌ فِي الْقَوْلِ) و دوم، قابل دفاع باشد(أَبْلَغُ فِي الْعُدْرَةِ) (نهج البلاغه، کلام ۲۰۶: ۳۲۳). احترام و گوش سپردن به گله، شکایت و انتقاد منتقد و مخالف، اصل محسوب می‌شود که می‌تواند ضامن دوام، استمرار و بقای یک سازمان به شمار رود. امام علی(ع) به زمره‌های اختلاف‌افکنی مخالف گوش می‌سپرد، انتقادهای آنان را می‌شنود و یک‌به‌یک آنها را پاسخ می‌گفت تا تردیها، دودلی‌ها یا سوء تفاهم‌ها را از دل‌های مخالفان اندیشه خود در امر زمامداری بزدايد. (ر.ک: همان، خطبه ۲۰۵: ۳۲۲-۳۲۱)

تربیت انسانها در سیستم اخلاق‌مداری نیز سبب می‌شود کسانی چون امام(ع) چنین سازوکار اخلاقی را از خود بروز دهند؛ اما عدم آموزش و پرورش انسانها مبنی بر ایستادگی و رفتار بر اساس اخلاق‌مداری، سبب بروز بی‌اخلاقی و پرده‌داری نسبت به همه کسان خواهد شد، نه عبور کردن از اخلاق. برای بسترسازی چنین تربیتی باید به دنبال ایجاد مقتضیات و برطرف ساختن موانع آن بود. همچنین گماردن افراد در مناصب و پستهای مختلف نباید به اشخاص سفیه و نادان تعلق گیرد که مشقت‌اندازی کارکنان در سطوح مختلف از نتایج سوء آن خواهد بود. (همان، خطبه ۱۳۱: ۱۸۸)

خویش‌سالاری و خویشاوندنوازی نیز از جمله اموری است که در مدیریت اسلامی جایگاهی ندارد و سبب سقوط ارزشهای اسلامی می‌شود. اخلاق‌مداری حکم می‌کند انتصابات طبق شایسته‌سالاری و اهلیت‌گرایی رخ نماید. (ر.ک: همان، حکمت ۲۰۲: ۵۰۵). عدم خویشاوندنوازی در امر قدرت، مصداقی از عدالت است که همه شئون اجتماعی و سیاسی را در بر می‌گیرد؛ بنابراین، توجه جدی به آن، بخشی از عدالت‌گستری زمامدار است. حفظ ارزشها به قیمت شکست، از مهم‌ترین اموری است که مدیران باید بدان توجه کنند؛ زیرا پیروزی گاهی موقتی و زودگذر است، اما حفظ ارزشها ماناست؛ از این رو، اگر با این افق دید به شکستها و پیروزیهای انبیا و ائمه خویش نگریسته شود، پاسخ بسیاری از پرسشها روشن می‌شود.

خیرخواهی حتی برای مخالفان، از دیگر مرامهای اخلاقی است که ضرورت آن ایجاب می‌کند تا مدیران در جامعه اسلامی، خود را بدان متّصف سازند(همان، کلام ۲۰۶: ۳۲۳). استفاده از همین ابزار با ایجاد رسانه‌ای توانمند می‌تواند تألیف قلوب را نیز به همراه داشته باشد. رهبری پیشوایان دین بر مدار اخلاق است؛ آنان هرگز در هیچ شرایطی از مرزهای اخلاق فراتر نمی‌روند و در هدایت مردم به سوی حق، به سخن و عمل باطل متوسّل نمی‌شوند. آنان بر اساس راستی و درستی تمام عمل می‌کنند؛ چنانکه امام علی(ع) در توصیفشان فرمود: «هُمْ أَلْسِنَةُ الصِّدْقِ»؛ آنان زبانهای گفتار راستین‌اند(همان، خطبه ۸۷: ۱۱۹). همچنین: «إِنْ نَطَقُوا صَدَقُوا، وَإِنْ صَمَّتُوا لَمْ يُسَبِّحُوا، فَلْيَصِدُّوا رَأْدَ أَهْلِهِ»؛ اگر سخن گویند جز راست نگویند و اگر خاموش مانند، بر آنان پیشی نجویند. پس پیشوای قوم باید با مردم خود به راستی سخن گوید(همان، خطبه ۱۵۴: ۲۱۵). پس کارگزاریِ فارغ از اخلاقیات، تباهی به بار می‌آورد.

محمدرضا فلاح و محسن رفعت ♦ ۳۵۵

اقتضای اخلاق چنین است که همواره با افراد به نرمی و مدارا رفتار کند؛ اما با این حال، نسبت به رفتارهای ناپسند ایشان تغافل نورزد که وجود او مصداق کفتاری خواهد بود که او را به خواب می‌برند و بیت‌المال و حیثیت و شرف جامعه اسلامی را بر باد می‌دهند؛ چرا که برخی افراد معاند و نه خیرخواه نشانه می‌دهند، اما مدیران هشیار نخواهند شد تا زمانی که می‌فهمند تمام اموال بیت‌المال به تاراج رفته است. (همان، خطبه ۶: ۵۳)

دوپهلوی سخن گفتن، کمک به غبارآلودگی فضای پرتنش فتنه‌هاست. شفاف‌سازی در این عرصه از سوی کارگزاران و به ویژه مدیران، در رفع غبارآلودگی و تردید و شبهه‌افکنی تأثیرگذار است. چون زدودن تردید از اهمیت هر یک از فتنه‌ها میسر شد، آنچه علاوه بر روشنگری و تبیین مسائل پیش رو از سوی مدیران ایجاد می‌کند، آن است که تلاش وی در جهتی قرار گیرد تا دفع فتنه کند. بهترین ابزار برای کشف چگونگی دفع، سیاست تبیین و روشن‌سازی به جای تحمیل، ارشاد به جای اجبار و زورگویی، راهنمایی به جای خودکامگی، مذاکره و مدارا به جای قهر و خشونت، واقع‌گرایانه و حقیقت‌گویی به جای تکفیرگری است. احتجاج، گفتگو، استدلال همراه با منطق، تبیین، صراحت، صداقت و شفافیت نیز ابزارهایی‌اند که مدیران می‌توانند از آنها استفاده کنند تا هم حقوق افراد را پاس نهند و هم وظیفه اخلاقی و دینی خویش را به صورت صحیح انجام دهند.

همه در برابر قانون و عدالت مساوی‌اند و هیچ‌کسی تفضیل و ترجیحی بر دیگری ندارد. عدالت‌ورزی استثنای پذیر نیست و هیچ چیزی برای صلاح و اصلاح افراد، بهتر و شایسته‌تر از ایجاد عدالت نیست. این یک اصل غیر قابل تغییر است. اخلاق و ارزشهای والای انسانی مدیر عدالت‌طلب حکم می‌کند در هیچ شرایطی از این اصل تخطی نکند. مدیر برای تحقق عدالت نباید مصالح را بر امور دیگر ترجیح دهد. انعطاف در سیاست به خاطر مصلحت مهم‌تر؛ یعنی قربانی کردن عدالت به پای سیاست و سیادت. (ر.ک: همان، کلام ۱۲۶: ۱۸۳)

ضروری است نصب‌العین مدیران در گفتگو، بر پایه بخشندگی و مهربانی باشد. خواسته‌های مشروع کارکنان، باب گفتگو را گرم‌تر خواهد کرد. ممکن است عده‌ای اساس روش مدیریتی مدیران را پذیرا نباشند، اما این گفتگو می‌تواند خواسته‌های اصلاح‌گرایانه آنان را به منظور تحقق اهداف اصلاحی تسریع بخشد؛ تنها به شرط پذیرش و تحمل سخن منتقد و البته این مطلب برای مدیر حق‌طلب، عدالت‌خواه و به ویژه اخلاق‌مدار، راهگشا خواهد بود.

توجه به اصل مشورت و نظرخواهی در امور، پس از توجه به حکم خدا و پیامبر (ص) می‌بایست انجام پذیرد؛ اما با این حال، مشورت باید با همفکران و غیر همفکران و صاحب‌نظران در حوزه‌های مرتبط و تخصصی صورت گیرد تا آسیبها و چالشهای سازمان در نظر مدیران همپوشانی تصویر شود و با همفکران یک‌طرفه قضاوت نشود؛ زیرا ممکن است کسانی که با مدیران هم‌نظرند، چاپلوسانه و متملقانه نظر خود را بر وی عرضه کنند یا به خاطر مغلوب ساختن جریانها و احزاب متعددی که مخالف طیف فکری آنان است، نظری بر وی القا کنند که اصلاح نابسامانی امور را نتیجه ندهد، بلکه خوشایند عده‌ای در کوتاه‌مدت باشد. از این رو، مشورت با تمامی افراد متخصص و متعهد به منظور به سامان رساندن امور، وظیفه زمامداری است که حق‌طلب، عدالت‌طلب، انسان‌مدار و اخلاق‌محور است. (ر.ک: همان، خطبه ۱۱۸: ۱۷۵؛ خطبه ۲۰۵: ۳۲۲-۳۲۱)

۳۵۶ ♦ ارائه چارچوبی برای بازسازی ارزشهای اخلاقی در محیط کار مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه

میدان ندادن به خواسته‌های غیر اخلاقی؛ از آنجا که رخصت‌دهی، مسیر حذف ارزشها و فضای بی‌اخلاقی را باز می‌کند؛ می‌تواند یک از راهکارهای بازسازی ارزشهای اخلاقی در محیط کار باشد. همچنین ایجاد بستری مناسب برای تحول در نگاه، بینش و رویکرد کارکنان و نیروها نسبت به اخلاق بسیار مؤثر است؛ زیرا تا زمانی که نگاه و بینش و فهم و درک اشخاص اصلاح نشود، انتظار اصلاح صفات، عملکردها، رفتارها و مناسبات آنها، انتظاری دور از واقع است. شکل‌گیری اخلاق مطلوب با اصلاح بینشها آغاز می‌شود.

ایجاد نهضتی اصلاح‌گرایانه در مراکز تا به مطالعه و شناسایی قواعد و ضوابط رفتار انسان اداری و موضوعی چون قوانین و استانداردهای رفتار، آموزش اخلاقیات، تصمیم‌گیری اخلاق، مدیریت اخلاق و زیرساخت اخلاق بپردازد. همچنین قدرت عمومی و همه‌گیر مدیر و زمامدار جدای از آسیبهای بالقوه و بالفعل خود، می‌بایست از فتنه‌پراکنی و فتنه‌انگیزی افراد ممانعت شود؛ اما روشهای مواجهه امام علی(ع) با این مقولات می‌تواند در فروکش کردن آن اثرگذار تلقی شود. رفتار انسان‌مدارانه به عنوان شاخصه‌ای مهم و اصیل در سیره رفتاری امیر مؤمنان(ع) و تعامل اخلاق‌مدارانه بنا بر حرمت ذاتی انسان، مناسبات اجتماعی با نوع انسان را کرامت‌محور و حرمت‌محور جلوه می‌دهد.

رفتار اخلاق‌مدارانه امام(ع) در مواجهه با برخی مخالفان، برگرفته از رعایت اصولی مانند اصل قاطعیت و صبر در هدایت مردم و بهره‌جویی از روشهای تربیتی گوناگونی مانند روش موعظه، مدارا، تبیین همراه با ابراز محبت به جای تحمیل، رعایت حقوق فردی و اجتماعی، ترساندن و انداز، دعوت به توبه و بازگشت به حق پیش از جنگ، عدم آغازگری جنگ، تفاوت قائل شدن میان طالب حق غیر مصیب با طالب باطل مصیب، دستور به آزادی باقیماندهگان از جنگ و در نهایت، تأثیر اصول و روشهای امام(ع) در هدایت خوارج، قابل مشاهده است. نهادینه‌سازی اخلاق از سوی مدیر مجموعه، مأخوذ از روشهای صحیح آن است. ضرورت دارد وی اصولی اخلاقی همچون: حفظ ادب، بیان واقعیت برای اصلاح، خیرخواهی و نقد صریح و بدون افراط را فرونگذارد. در این چارچوب، مدیر نیز به خاطر حفظ دین، از سیاست اعراض نکند و نیز به بهانه حفظ قدرت، از دیانت مایه نگذارد؛ چه آنکه قدرت و سیاست وسیله حفظ اخلاق برای اداره جامعه است، نه هدف.

مهم‌ترین محدودیتهای تحقیق حاضر، درهم تنیدگی واژگان و ارزشی بودن آنهاست که البته محققان تلاش کرده‌اند با بررسی دقیق و مراجعه به متون متقن، واژگان مناسبی را مفهوم‌سازی کنند. یکی دیگر از محدودیتهای این تحقیق، بار ارزشی کلمات و رفتارهای حضرت علی(ع) بوده که تحلیل و تفسیر برای نمود آنها در سازمان، با چالشهایی همراه است؛ در این راستا محققان با استفاده از منابع متنوع و همچنین نظرخواهی از صاحب‌نظران علوم دینی و مدیریت، سعی در مدیریت آن داشته‌اند.



منابع

- قرآن کریم.
- نهج البلاغه. محمد بن حسین رضی (۱۴۱۴ ق). تحقیق: صبحی صالح. قم: دارالهجره.
- اسکندری، کریم (۱۳۹۸). «شناسایی و اولویت بندی مؤلفه های اخلاق حرفه ای اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی بر اساس آموزه های اسلامی». مدیریت در دانشگاه اسلامی، ش ۱۷/۸: ۱۲۱-۱۴۸.
- بحرانی، ابن میثم (۱۳۶۲). شرح نهج البلاغه. تهران: نشر الکتاب.
- ترابی، یوسف و فاطمه رجب محمد (۱۳۹۳). «راهبرد نهادینه سازی ارزشهای اخلاقی و نقش آن در امنیت اجتماعی». پژوهشنامه نظم و امنیت انتظامی، ش ۷(۲۵): ۳۱-۵۲.
- تیممی آمدی، عبدالواحد بن محمد (۱۴۱۰ ق). غرر الحکم و درر الکلم. تحقیق: سید مهدی رجائی. قم: دارالکتب الاسلامی.
- حرانی، ابن شعبه (۱۴۰۴ ق). تحف العقول عن آل الرسول. قم: جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
- راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۴۱۲ ق). مفردات ألفاظ القرآن. تحقیق: صفوان عدنان داوودی. بیروت: دارالقلم - الدار الشامیه.
- سپهوند، رضا؛ محسن عارف نژاد، فرجام زارع و مهدیه سپهوند (۱۳۹۸). «اثر معنویت سازمانی بر آنومی سازمانی با تأکید بر نقش میانجی اخلاق کار (مورد مطالعه: دانشگاه لرستان)». مدیریت در دانشگاه اسلامی، ش ۱۸/۱: ۳۸۷-۴۰۶.
- صابری، علی؛ صمد گودرزی، مجید جاوید و محمدحسین قربانی (۱۳۹۸). «تأثیر اخلاق حرفه ای اساتید تربیت بدنی عمومی بر انگیزش پیشرفت دانشجویان دختر در فعالیتهای ورزشی». مدیریت در دانشگاه اسلامی، ش ۱۸/۱: ۴۰۷-۴۲۰.
- صدوق، ابوجعفر محمد بن بابویه (۱۳۷۶). الأملی. تهران: کتابچی.
- صدوق، ابوجعفر محمد بن بابویه (۱۴۱۳ ق). من لایحضره الفقیه. تحقیق: علی اکبر غفاری. قم: انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
- صیادی تورانلو، حسین و پدرام عزیزی (۱۳۹۶). «شناسایی و رتبه بندی ارزشهای اخلاقی در حسابرسی از دیدگاه اسلام با رویکرد TOPSIS فازی». اخلاق، ش ۱۳(۴۸): ۱۷۹-۲۰۹. doi: 10.22081/jare.2017.47392.1072
- عباسی، محمود و رحیم خدایاری زرتق (۱۳۹۰). «ارزشهای اخلاقی در پرتو عدالت سازمانی». اخلاق زیستی، ش ۲(۱): ۸۳-۹۸.

۳۵۸ ♦ ارائه چارچوبی برای بازسازی ارزشهای اخلاقی در محیط کار مبتنی بر آموزه‌های نهج البلاغه

- عقیقی، علیرضا(۱۳۹۷). «تبیین نقش ارزشهای اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی با رضایتمندی مشتریان». *اخلاق در علوم و فناوری*، ش ۱۳(۴): ۴۵-۵۳.
- فیض کاشانی، ملامحسن(۱۳۸۳). *المحجة البيضاء*. قم: جامعه مدرسین.
- کلینی، محمد بن یعقوب(۱۳۸۸). *الکافی*. تحقیق: علی اکبر غفاری. تهران: دارالکتب الإسلامیه.
- گل‌پرور، محسن؛ شیرین نیری و آرزو اشجع(۱۳۹۳). «ارائه مدل پیشگیری از رفتارهای انحرافی از طریق رهبری و ارزشهای اخلاقی». *معرفت اخلاقی*، ش ۱۶(۵): ۹۳-۱۰۸.
- لثی واسطی، علی بن محمد(۱۳۷۶). *عیون الحکم و المواعظ*. تحقیق: حسین حسنی بیرجندی. قم: دار الحدیث.
- مغنیه، محمدجواد(۱۳۵۸). *فی ظلال نهج البلاغه محاوله لفهم جدید*. بیروت: دارالعلم.
- مکارم شیرازی، ناصر(۱۳۷۷). *اخلاق در قرآن*. قم: مدرسه الامام علی بن ابی طالب.
- نوری، حسین بن محمدتقی(۱۴۰۸ ق). *مستدرک الوسائل و مستنبط المسائل*. قم: مؤسسه آل‌البتیت.
- Bengt, Furaker; Hakansson Kristaina & Jan Ch. Karlsson (2012). **Routledge Studies in Management, Organizations and Society: Commitment to Work and Job Satisfaction Studies of Work Orientations**. Routledge.
- Cao, Z. & R.B. Hill (2019). “**Work Ethic in China Changes over Time from 2004 to 2018**”. *International Journal of Vocational Education and Training Research*, 5(1): 10.
- Chughtai, A.; M. Byrne & B. Flood (2015). “**Linking ethical leadership to employee well-being: The role of trust in supervisor**”. *Journal of Business Ethics*, 128(3): 653-663.
- De Clercq, D.I.U.; U. Raja, M.U. Azeem & N. Mahmud (2018). “**When is an Islamic work ethic Haq, more likely to spur helping behavior? The roles of despotic leadership and gender**”. *Personnel Review*, Vol. 47(3): 630-650. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2017-0192>
- De Coninck, D.J. (2010). “**The influence of ethical climate on marketing employees' job attitudes and behaviors**”. *Journal of Business Research*, 63: 384-391.
- Düşmezkalender, E.; C. Secilmis & V. Yilmaz (2020). “**The effect of Islamic work ethic on person-organization fit and workplace deviance in hotels**”. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-05-2019-0198>
- Elias, R.Z. (2005). “**The Effect of Corporate Ethical Values On Accountants' Perceptions of Social Responsibility**”. *The Journal of Applied Business Research*, 21(1): 1-10.

- Fehr, R.; D. Welsh, K.C. Yam, M. Baer, W. Wei & M. Vaulont (2019). **“The role of moral decoupling in the causes and consequences of unethical pro-organizational behavior”**. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 153: 27-40. doi:<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2019.05.007>
- Forquesato, P. (2016). **“Social norms of work ethic and incentives in organizations”**. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 128: 231-250. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2016.05.012>
- Fransson, G. (2017). **“Understanding morality and ethics: maneuvering ethical dilemmas in digital educational contexts”**. In: *Teacher Education for Ethical Professional Practice in the 21st Century (72-97)*: IGI Global.
- Grabowski, D.; A. Chudzicka-Czupala, M. Chrupala-Pniak, A.L. Mello & M. Paruzel-Czachura (2019). **“Work ethic and organizational commitment as conditions of unethical pro-organizational behavior: Do engaged workers break the ethical rules?”**. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(2): 193-202. doi:10.1111/ijsa.12241
- Hunt, Shelby D. & Scott J. Vitell (2006). **“A General Theory of Marketing Ethics: A Revision and Three Questions”**. *Journal of Macro marketing*, 26(2):143-153.
- Jesook, Song (2011). **New Millennium South Korea Neoliberal Capitalism and Transnational Movements**. Milton Park, Abingdon, Oxon, [England]; New York: Routledge.
- Jill, Casner-Lotto & Linda Barrington (2006). **Are They Really Ready To Work? Employers’ Perspectives on the Basic Knowledge and Applied Skills of New Entrants to the 21st Century U. S. Workforce**. The Conference Board Inc. The partner for 21st Century Skills, Corporate Voices for Working Families, and the Society for Human Resource Management in USA.
- Koonmee, K.; A. Singhapakdi, B. Virakul & D.J. Lee (2010). **“Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand”**. *Journal of Business Research*, 63(1): 20-26. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2009.01.006>
- Linz, S.J. & Y. Chu (2012). **“Weber, Marx, and Work Values: Evidence from Transition Economies”**. *SSRN*, No 2112356 (July).
- Mann, M. (2010). **A quantitative and qualitative analysis identifying antecedents of work ethic beliefs and the relationship between work ethic beliefs and in-role and extra-role work behavior: New work ethic dimensions and scale introduced**. PhD Dissertation, School of Business, University of Albany, State University of New York.
- Marri, M.Y.K.; A.M. Sadozai, H.M.F. Zaman & M.I. Ramay (2012). **“The impact of Islamic work ethic on job satisfaction and organizational**

- commitment: A study of Agricultural Sector of Pakistan**". *International Journal of Business and Behavioural Sciences*, 2(12): 32-45.
- Marta, J.K.M.; A. Singhapakdi, D.J. Lee, M.J. Sirgy, K. Koonmee & B. Virakul (2013). "Perceptions about ethics institutionalization and quality of work life: Thai versus American marketing managers". *Journal of Business Research*, 66(3): 381-389. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.08.019>.
 - Mercier, S. (2011). **The institutionalization of ethics in corporate governance Between efficiency and legitimacy**. Conference: Northeast Decision Sciences Institute Proceedings At: Montréal, Québec, Canada. 150-154.
 - Meriac, J. (2012). "Work ethic and academic performance: Predicting citizenship and counterproductive behavior". *Learning and Individual Differences*, 22: 549-553.
 - Meriac, J.P.; J.S. Slifka & L.R. LaBat (2015). "Work ethic and grit: An examination of empirical redundancy". *Personality and Individual Differences*, 86: 401-405. doi:<https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.07.009>
 - Mohammad, J.; F. Quoquab & R. Omar (2016). "Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior among Malaysian Bank Employees: The Moderating Role of Islamic Work Ethic". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 224: 562-570. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.440>
 - Mohammad, J.; F. Quoquab, Z.M. Makhbul & T. Ramayah (2016). "Bridging the gap between justice and citizenship behavior in Asian culture". *Cross Cultural & Strategic Management*, Vol. 23, 4: 633-656. <https://doi.org/10.1108/CCSM-08-2015-0097>
 - Mohammad, J.; F. Quoquab, F. Idris, M. Al-Jabari, N. Hussin & R. Wishah (2018). "The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome: A partial least squares approach". *Personnel Review*, Vol. 47, 7: 1286-1308. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0138>
 - Osibanjo, O.; J. Akinbode, H. Falola & O. Oludayo (2015). "Work Ethics and Employees' Job Performance". *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 12: 107-117.
 - Popoola, I.T.; B. Garner, A. Ammeter, N. Krey, D. Beu Ammeter & S. Schafer (2017). "How does ethics institutionalization reduce academic cheating?". *Journal of Education for Business*, 92(1): 29-35.
 - Rokhman, W. (2010). "The effect of Islamic work ethics on work outcomes". *Electronic journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15(1): 21-27.
 - Salahudin, S.N.; M.N.R. Alwi, S.S. Baharuddin & S.S. Halimat (2016). "The relationship between work ethics and job performance". *The European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*, 465-471.
 - Salles, A.; G.L. Cohen & C.M. Mueller (2014). "The relationship between grit and resident well-being". *The American Journal of Surgery*, 207: 251-254.

- Singh, C. (2017). “Code of ethics in an organisation”. *IJAEM*, 6(1): 138-142.
- Tseng, L.M. & C.E. Chung (2017). “The role of explicit ethics institutionalization and management accountability in influencing newcomer trust”. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(4): 613-627. doi:10.1108/IJOA-09-2016-1069
- Valentine, S. (2010). “Human resource management, ethical context, and personnel consequences: A commentary essay”. *Journal of Business Research*, 63(8): 908-910.
- Victor, B. & Cullen, J. B. (1988). **A theory and measure of ethical climates in organizations**. *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9(1), 51-71.
- **Nahj al-Balāghah**. Muḥammad ibn Ḥusayn Sharīf al-Raḍī (Collector) (1993). Edited by Ṣubhī Ṣāliḥ. Qom: Hijrat.
- Abbasi, M. & R. Khodayari Zarnaq (2011). “Ethical values in the light of organizational justice”. *Akhlagh-E Zisti (i.E., Bioethics Journal)*, 1(2): 83-98. <https://doi.org/10.22037/v1i2.14013>.
- Aqiqi, A. (2018). “Explanation the Role of Ethical Values and Organizational Citizenship behaviors with Satisfaction of Customers”. *Ethics in science and Technology*, 13(4): 45-53.
- Baḥrānī, ībn Meytham (1983). **Sharh Nahj al-Balāghah**. Tehran: Daftar Nash al-kitāb.
- Eskandari, K. (2019). “Identifying and Prioritizing the Components of Professional Ethics of Faculty Members of Payame Noor University of East Azarbaijan Based on Islamic Teachings”. *Management in the Islamic University*, 8(17): 121-148.
- Fiyḍ Kāshānī, Muḥammad Muḥsin (1963). **Al-Mahajjah al-Bayḍā**. Qom: Teachers Association.
- Golparvar, M.; S. Nayeri & A. Ashja (2014). “A Model for Preventing Deviant Behavior through Moral Guidance and Moral Values”. *Mareft akhlaghi*, 16(5): 93-108.
- Ḥarrānī, Ibn Shu‘bah Ḥasan ibn ‘Alī (1984). **Tuḥaf al-‘Uqūl**. Edited by ‘Alī Akbar Ghaffārī, Qom: Qom Seminary Teachers Association, Second Edition.
- Kuliynī, Muḥammad ibn Yaḳūb (1987). **Al-Kāfi**. Researched by ‘Alī Akbar Ghaffārī, Tehran: Dār al-Kutub al-Islāmīyah, Fourth Edition.
- Laythi Vasiti, Ali ibn Muhammad (1998). **Oyyon al-Hikam va al-Mawaid**. Qom: Dar al-Hadith.
- Makārim Shīrāzī, Nāṣir (1998). **Ethics in the Quran**. Qom: Imam ‘Alī ibn Abi-Ṭālib School.

- Mughnīyah, Muḥammad Jawād (1979). *Fī Zilal al-Nahj al-Balaghah*. Beirut: Dar al-‘Ilm.
- Nūrī Ṭabarsī, Ḥusīyn (1987). *Mustadrak al-Wasā’il*. Qom: Āl-i Bayt Institute.
- Rāghib Isfihānī, Ḥusīyn ibn Muḥammad (1991). *Al-Mufradāt fī Gharīb al-Qurān*. Beirut: Dār al-Ghālam.
- Saberi, A.; S. Goodarzi & M.Gh. Javid (2020). “**The Impact of Professional Ethics of Physical Education Teachers on the Motivation of the Progress of Female Students in Sports Activities**”. *Management in the Islamic University*, 8(18): 407-420.
- Ṣadūq, Muḥammad Ibn Bābiwayh Qumi (1997). *Al-Amālī*. Tehran: Kitābchī, Sixth Edition.
- Ṣadūq, Muḥammad Ibn Bābiwayh Qumi (1983). *Man Lāyahḍuruh al-Faqīh (The One Who Doesn’t Have Access to a Jurist)*. Researched by □Alī Akbar Ghaffārī, Qom: Teachers Association.
- Sayadi Turanlu, H. & P. Azizi (2017). “**Identifying and ranking ethical values in auditing from an Islamic perspective with the fuzzy TOPSIS approach**”. *Akhlagh Religious Extension Quarterly*, 13(48): 179-209. doi: 10.22081/jare.2017.47392.1072.
- Sepahvand, R.; M. Arefnejhad, F. Zaree & M. Sepahvand (2019). “**The Role of Organizational Spirituality on Organizational Anomia by Considering the Role of Mediator of Work Ethic (Case Study: Lorestan University)**”. *Management in the Islamic University*, 8(18): 387-406.
- Tamīmī Āmidī, ‘Abdulwāhid ibn Muḥammad (1989). *Ghurar al-Ḥikam wa Durar al-Kalim (Exalted Aphorisms and Pearls of Speech)*. Researched by Siyyid Mahdī Rajāyī. Qom: Dār al-Kitāb al-Islāmī. [in Arabic]
- Torabi, Y. & F. Rajab Mohammad (2014). “**Strategy of Internalizing Moral Values and its Role in Social Security**”. *Quarterly of Order & Security Guards*, 7(25): 31-52.

