

## اصول اخلاق سازمانی در اسلام

علی ایمانی لیل آبادی<sup>۱</sup>، حسن شاه صفی<sup>۲</sup>، حسین تاج آبادی<sup>۳</sup>

### چکیده:

اخلاق در کنار دانش و مهارت از مهم‌ترین قابلیت‌های هر مدیر در سازمان به شمار می‌رود. محیط‌های سازمانی در رشد اخلاقی افراد نقش اساسی دارند و اخلاق و رفتار مدیران این سازمان‌ها به شدت بر دیگران و نتایج عملکرد سازمان در حال و آینده تاثیرگذار است. در یک نظام اسلامی انتظار می‌رود مدیران سازمانی پایبند به اصول اسلامی و اخلاقی در حرفه خود باشند و منجر به توسعه اخلاق اسلامی نه تنها در سازمان بلکه در کل ابعاد جامعه باشند. این پژوهش با هدف تبیین اخلاق اسلامی در سازمان‌ها از دیدگاه آموزه‌های دینی انجام شده است. پژوهش حاضر از نوع کاربردی بوده و با روش توصیفی - تحلیلی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش را قرآن، نهج‌البلاغه و کتب معتبر روایی تشکیل داده‌اند. همچنین، نمونه آماری را مجموعه‌ای از آیات و روایات که به‌طور مستقیم و غیرمستقیم با هدف پژوهش ارتباط داشتند، تشکیل داده‌اند. شیوه نمونه‌گیری نیز بدین صورت بوده است که به آیات و روایات ممکن مراجعه و مورد خاص انتخاب شده است. روش گردآوری اطلاعات، مطالعات کتابخانه‌ای بوده و از ابزار فیش‌برداری استفاده شده است. یافته‌ها حاکی از آن است که اخلاق سازمانی در اسلام شامل؛ کسب رضای خداوند، اخلاص در کار، نظم کاری، اصل اتقان در کار، حفظ کرامت انسانی، وجدان‌کاری، رعایت حد اعتدال، خوش برخوردی و خوش‌رویی، رازداری، امانت‌داری، اتلاف وقت، دلسوزی، اهمیت دادن به کار، انجام هر کاری در وقت خود، جدیت در اشتغال به هر کاری، پشتکار و عدم یأس، کم‌فروشی و رشوه‌خواری می‌گردد. در راستای به‌کارگیری نیروی انسانی مقید به رعایت اصول اخلاق سازمانی، آموزش عملی اخلاق به مدیران و کارکنان و در نهایت، تدوین منشور اخلاقی برای سازمان‌ها، از جمله پیشنهادها و راه‌کارهای نهادینه کردن اخلاق اسلامی در سازمان‌ها می‌باشند.

کلیدواژه‌ها: اخلاق اسلامی، سازمان، آموزه‌های دینی، نهادینه کردن.

۱- دانشجوی دکتری مدیریت، تهران، ایران

۲- دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی، دانشگاه دفاع ملی، تهران، ایران

۳- دانشیار دانشگاه صنعتی مالک اشتر، رئیس مرکز پژوهش علم و دین، تهران، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۳/۲۴

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۶/۰۷/۰۵

نویسنده مسئول مقاله: علی ایمانی لیل آبادی

E-mail: Ht.171819@gmail.com

## مقدمه

مدیریت، تنها با آگاهی‌های عمومی و تخصصی و نیز مهارت‌های لازم در اجرای آموخته‌ها، به سامان نمی‌رسد. جایگاه مدیریت و کسب توفیق در انجام وظایف و مأموریت‌های آن، به طور کلی نیازمند احراز سه نوع قابلیت دانش، مهارت و اخلاق است. اگر به درستی بنگریم، عمده آموزه‌های مدیریت و رهبری که هر از گاهی از زبان بیگانگان در منابع علمی بازگو می‌شود، ریشه در گفتار و کردار میراث فرهنگی بومی و سرزمینی دارد. قراملکی (۱۳۸۸) معتقد است که جامعه ما میراث دار سه گنج پنهان در اخلاق حرفه‌ای است: میراث اخلاقی ایران باستان، میراث غنی اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های اسلامی و نیز میراث اخلاق حرفه‌ای در تمدن اسلامی. اگرچه امروزه، واژه حرفه، مفهوم، تنوع و گستره وسیعی یافته است، شناخت این سه گنج جایگاه راهبردی اخلاق حرفه‌ای در فرهنگ و دین ما را نشان می‌دهد.

آدمی از آغاز تا پایان زندگی خویش به‌طور فطری ارزش‌های اخلاقی را درک می‌کند و به آن‌ها گرایش دارد و به همین رو پژوهش‌های اخلاقی همواره یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های اندیشمندان بوده است و بررسی نقش باورها و عقاید دینی، ارزشی و اخلاقی در عرصه کسب و کار و اقتصاد یکی از مهم‌ترین موضوعات مطرح در دنیای کسب و کار امروزی است (عنابستانی و سعیدی، ۱۳۹۳).

روایت بسیار معروف نبوی «انی بعثت لاتمم مکارم الاخلاق»<sup>۱</sup> حکایت از اهمیت اخلاق در جهت‌گیری دعوت حضرت محمد «ص» دارد و از اخلاق به‌عنوان معجزه دوم نبوی یاد شده است. آیات متعددی در قرآن کریم بر رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان تأکید دارد. در سوره هود (آیات ۸۶-۸۴) رسالت حضرت شعیب در دعوت به خدا و ایفای مکیال و میزان و اجتناب از کم‌فروشی دانسته شده است. در اخلاق حرفه‌ای رعایت حقوق دیگران مبنای تعامل حرفه‌ای است و رساله حقوق امام سجاد (ع) به بهترین وجه این حقوق را تبیین نموده است. مباحث فراوانی در اخلاق به‌طور کلی و اخلاق رهبری، مدیریت و مناصب ویژه به‌طور خاص در نهج‌البلاغه مطرح گردیده است.

امیرالمومنین علی (ع) در مواضع مختلف مدیران را از واکنش هیجانی نهی می‌کنند و در توصیه به مالک اشتر می‌فرمایند: باد غرورت، جوشش خشم، تجاوز دست و تندی زبانت را در اختیار خودگیر...<sup>۱</sup>

آثار مکتوب و مستند از تمدن ایرانی بر تأکید ایرانیان بر رعایت اصول اخلاقی در کار حکایت دارد. از جمله اخلاق مشاغل نزد پیشدادیان و کیانیان، ارزش‌های اخلاقی نزد ساسانیان، عادلانه بودن دستمزد در دوران هخامنشیان و اخلاق حرفه‌مندی و پیشه‌وری در ایران باستان. کتاب‌های بسیاری هم در دوره تمدن اسلامی در آداب حرف و مشاغل نگارش یافته‌اند مانند مکاسب شیخ انصاری. زکریای رازی نمونه بارز دانشمندی است که توجه خاصی به رعایت اخلاق در حرفه خود داشته است تا آنجا که مبانی اخلاقی این دانشمند در کتاب رسائل فلسفی او در سال ۱۹۳۵ توسط پل کراوس کشف و به زبان‌های مختلف چاپ گردید (قراملکی، ۱۳۹۱). هر چه زندگی انسان پیچیده‌تر و از حالت ابتدایی و بسیط خارج می‌گردد، مسئله اخلاق هم شکل گسترده‌تر و پیچیده‌تری به خود می‌گیرد و تعریف اخلاقی روابط انسان‌ها در جامعه مشکل‌تر می‌شود و تشخیص مصادیق اخلاقی از غیراخلاقی دشوارتر می‌گردد. امروزه کمتر فعالیتی از فعالیت‌های روزمره بشری را می‌توان نام برد که به‌عنوان یکی از شاخه‌های اخلاق کاربردی یا حرفه‌ای، بررسی نشده باشد یا نتوان از آن در اخلاق بحث کرد (شریفی، ۱۳۸۸).

در جهان صنعتی از دهه‌های اخیر در دانش مدیریت به‌ویژه مدیریتی که در محافل دانشگاهی و اجرایی آمریکایی به میان آمد مفهوم «اخلاق حرفه‌ای» به‌عنوان یک اصل در همه بخش‌های مدیریت مطرح شد. در واقع دو بحث مطرح بود: یکی مسئولیت‌های اجرایی مدیران و دیگری اخلاق حرفه‌ای مدیران. متأسفانه در کتاب‌هایی که به زبان فارسی ترجمه می‌شدند، اغلب مترجمان این بحث‌ها را حذف می‌کردند (قراملکی، ۱۳۸۶). از طرف دیگر بسیاری گمان می‌کنند بین اخلاقی بودن و برنده بودن یا سود بردن باید یکی را انتخاب کنند و لذا اخلاق را محدودیتی می‌پندارند که مانع موفقیت آن‌ها می‌شود و حتی برخی همچون پرفسور هنری آدامز<sup>۲</sup> استاد دانشگاه هاروارد معتقد است که معنویت یک تجمل گران و خصوصی در سازمان‌ها است (ماکسول، ۱۳۸۸).

۱- نهج البلاغه، خطبه ۳۱

اما رویکرد جهانی به وضع میثاق‌ها و مقررات گوناگون اخلاقی و اهتمام جدی به تأسیس و تقویت نهادها و سازمان‌های متنوع مدنی و اخلاقی در سال‌های اخیر حاکی از توجه دوباره جوامع انسانی متأخر به کارگشایی اخلاق و منش انسانی در پویایی‌های مناسبات جمعی و بیانگر اراده فراگیر به شکل‌گیری روند علمی و توسعه‌یابنده تلاش‌های اخلاق‌گرا در سطوح ملی و بین‌المللی است. اهتمام به ضرورت‌هایی چون بهبود سلامت محیط انسانی، آموزش فرهنگی و اخلاقی، توجه به تلفیق اخلاق و مسئولیت، تأکید بر حفظ حرمت و کرامت انسان، گرایش به عدالت و برابری، ترویج تلقی از اخلاق به مثابه عامل انگیزشی تقویت توان فردی و پیوند روحیه جمعی و سازمانی، تأکید بر حقوق مردم در تنظیم مناسبات حرفه‌ای، رهبری خدمتگزار، رهبری سطح پنجم و ... از جمله شاخص‌های اهمیت نقش اخلاق حرفه‌ای در سطوح مدیریت است (قراملکی، ۱۳۸۸).

سعادت بشر در این جهان و جهان آخرت در گرو عمل به برنامه‌های اسلامی و تطبیق برنامه‌های روزمره در تمام زوایای آن چه فردی و چه اجتماعی بر قوانین نجات‌بخش اسلام هست؛ برنامه‌های اسلام به سه دسته تقسیم می‌شود؛ برنامه‌های اعتقادی، دستورهای عملی و مسائل روانی. دسته اول برنامه‌هایی است در رابطه با سالم‌سازی فکر و اعتقاد انسان و مکلف باید نسبت به آن‌ها یقین کند و آن‌ها را از روی دلیل بپذیرد و پیروی از دیگران و تقلید در آن‌ها راه ندارد. دسته دوم که برنامه‌های عملی است مشتمل بر بایدها و نبایدهایی است که با انجام و ترک آن‌ها اطاعت الهی تحقق می‌یابد مانند خواندن نماز و پرداخت زکات و پرهیز از غیبت و سرقت. دسته سوم برنامه‌هایی در رابطه با پرورش روح و سلامت روان آدمی است که شیوه تقویت صفات پسندیده است مانند عدالت، سخاوت، شجاعت و عزت در نهاد انسان‌ها و مبارزه با صفات ناپسند و زشت مانند حسد، بخل و نفاق را بیان می‌کند.

در دوره کنونی، سازمان‌ها جایگاه برجسته‌ای در ساختار فرهنگی و اجتماعی جوامع پیدا کرده‌اند. بسیاری از فعالیت‌های اساسی و حیاتی مربوط به زندگی مردم، در سازمان‌ها انجام می‌شود و زندگی بدون وجود سازمان‌های گوناگون، تقریباً ناممکن است. با وجود این، دستیابی به موفقیت و پیشرفت همه‌جانبه و تأمین رفاه و آسایش، به صرف وجود سازمان‌ها تحقق نمی‌یابد؛ بلکه برای این منظور به سازمان‌های کارآمد و اثربخش نیاز است.

برای آنکه سازمان‌ها بتوانند اکنون در محیط خود پایدار بمانند و در بلندمدت نیز قادر باشند با محیط خود سازگار شده و پیوسته توانایی‌های لازم را برای بقای خود ایجاد کنند و گسترش دهند، لازم است از سلامت سازمانی<sup>۱</sup> برخوردار باشند (علاقه‌بند، ۱۳۷۸، ص ۱۶). سلطانی (۱۳۸۸)، معتقد است برای سالم‌سازی محیط سازمانی، دو سازوکار وجود دارد: یکی سازوکار قانون و دیگری سازوکار اخلاق که فراتر از قانون است و به صورت پایدار و نهادی می‌تواند سالم‌سازی را به صورت فرایند بر سازمان حاکم کند. اخلاق بر دو قسم است: فردی و حرفه‌ای. اخلاق، همیشه به صورت موضوعی شخصی بررسی شده است و همواره یکی از مشکلات این بود که اخلاق در حوزه کسب و کار مطرح نبوده است و خلاء بررسی‌ها در حوزه اخلاق حرفه‌ای احساس می‌شود. دین مبین اسلام، کامل و جامع و پاسخ‌گوی تمام نیازهای بشر است و در زمینه اخلاق حرفه‌ای نیز دستورالعمل‌هایی دارد. بررسی‌ها در آموزه‌های دینی، ما را به ارائه راهکارهایی جهت نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها هدایت می‌کند. در این مقاله تلاش شده است تا با تبیین «اخلاق سازمانی در اسلام» به این موضوع به صورتی علمی پرداخته شود.

پژوهش حاضر از نوع کاربردی بوده و با روش توصیفی - تحلیلی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش را قرآن، نهج‌البلاغه و کتب معتبر روایی تشکیل داده‌اند و نمونه آماری، مجموعه‌ای از آیات و روایات است که به طور مستقیم و غیرمستقیم باهدف پژوهش ارتباط داشتند. شیوه نمونه‌گیری نیز بدین صورت بود که به آیات و روایات ممکن مراجعه و مورد خاص انتخاب شده است. روش گردآوری اطلاعات، مطالعات کتابخانه‌ای بوده و برای این کار از ابزار فیش‌برداری استفاده شده است. روش تحلیل داده‌ها کیفی است، بدین صورت که محقق با توصیف و تحلیل موضوع، به نتیجه‌گیری پرداخته است.

## مروری بر مبانی نظری

معناشناسی اخلاق، اخلاق جمع خلق و خُلق در لغت به معنی خوی و طبع است. که به آن طبیعت ثانویه هم گفته می‌شود. خُلق به معنی صورت باطنی و خُلق به معنی صورت ظاهری است. (راغب اصفهانی، المفردات، ص ۲۹۶)

دو کلمه خُلق و خُلُق در لغت عرب از یک ماده‌اند. مراد از خُلُق، چهره ظاهری و ساختمان طبیعی و مراد از خُلق، ویژگی‌های نفسانی و صفات معنوی است که در درون آدمی رسوخ دارند و ثابت‌اند و به روح، شکل خاصی می‌بخشند؛ ولی از نظر ظاهری، مشهود نیستند. خُلُق ملکه‌ای است نفسانی که موجب می‌شود عملی به آسانی و بدون نیاز به تفکر و تأمل، از انسان صادر شود (کتابچی، ۱۳۸۳، ص ۱۷).

اخلاق مدیریت، عبارت است از ملکات نفسانی انسان، از آن جهت که اداره امور جمعی از انسان‌ها را در نیل به اهداف معین، عهده‌دار است (الهامی‌نیا، ۱۳۸۷) بنابراین چنین برمی‌آید که موضوع اخلاق مدیریت در مفهوم «ملکات نفس انسان مدبّر» نهفته و مستتر است. ملکه نفسانی همان چیزی است که از آن به خُلُق، خوی و سجه تعبیر می‌شود. به همین دلیل برخی از دانشمندان همانند ابن مسکویه در تهذیب الاخلاق، اخلاق، خُلُق را به حالت نفسانی و برخی مثل فیض کاشانی در الحقایق به صفاتی ثابت در نفس تعریف کرده‌اند. اخلاق تجلی‌کننده اعمال و رفتار انسان است، که این رفتار ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح او دارد. دامنه اخلاق در حد رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا می‌کند و شیوع می‌یابد، به نوعی به اخلاق جمعی تبدیل می‌شود که در فرهنگ جامعه ریشه می‌دواند و خود نوعی وجه غالب می‌یابد که جامعه را با آن می‌توان شناخت. اخلاق در حقیقت، ملکاتی است که در نفس انسان حاصل می‌شود و بر سلوک و رفتار او تأثیر می‌گذارد؛ یعنی به اعمال انسان در زندگی جهت می‌دهد. اخلاق، حالتی درونی است که آن را از کردار و رفتار فرد کشف می‌کنیم (زمانی‌فریزه‌ندی، ۱۳۸۱).

همچنین اخلاق را به مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده‌اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلیات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری می‌یابد. بدین سبب گفته می‌شود که اخلاق را می‌توان از راه آثارش تعریف کرد. استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن را خلق و اخلاق می‌نامند (تولایی، ۱۳۸۸، ص ۱). قراملکی معتقد است اخلاقیات به‌عنوان مجموعه‌ای از اصول، اغلب به منشوری برای راهنمایی و هدایت تعریف می‌شود. این مجموعه اصول، چارچوبی برای اقدام ارائه می‌کند. اخلاق، مسئولیت‌پذیری در قبال حقوق افراد است. حقوق مردم جایگاه مهمی در آموزه‌های دینی دارد و برحسب برخی روایات، خداوند حق‌الناس را بر حق خود مقدم کرده است.

بنا نهادن تعریف اخلاق بر رعایت حقوق افراد، برگشت به آموزه‌های دینی و احیای رهیافت‌هایی چون رساله حقوق امام سجاد (ع) است. تعریف اخلاق به مسئولیت‌پذیری در قبال حقوق افراد، در مقایسه با تعریف‌های دیگر، از قابلیت به کار بستن برخوردار است (ص ۱۳۷). یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آن‌ها 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.

اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تاثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان است تا در گام‌های بعدی بر روی این عوامل دقت لازم صورت پذیرد. اخلاقیات در سازمان به عنوان نظامی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌شود. به طور کلی، انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آن‌ها را شکل می‌دهد. در هر جامعه و هر گروهی بایدها و نبایدهایی وجود دارد؛ یعنی کارهایی که باید افراد به عنوان عضوی از جامعه یا سازمان، آن‌ها را انجام دهند و یا کارهایی که نباید انجام دهند که البته ادیان توحیدی و غیر توحیدی نیز دارای این بایدها و نبایدها می‌باشد. نگاه اسلام به کار و فعالیت‌های سازمانی، نگاه زیبا و بسیار سازنده‌ای است که در روایات و احادیث ما بدان جهت داده شده است.

با توجه به این تعاریف، افراد باید در انجام هر کاری نسبت به آن، اخلاقیات و یا همان بایدها و نبایدها را مراعات کنند و با کمی دقت متوجه می‌شویم که اخلاقیات در جزء جزء زندگانی بشر وجود دارد که در جوامع اسلامی در قالب دین و در جوامع غیر اسلامی در قالب قانون به مردم ارائه می‌شود. اخلاقیات، ارتباطی نزدیک و تنگاتنگ با ارزش‌ها دارند و به آن همچون ابزاری نگریسته می‌شود که ارزش‌ها را به عمل تبدیل می‌کند. اخلاق، یعنی رعایت اصول معنوی و ارزش‌هایی که بر رفتار شخص یا گروه، حاکم است؛ مبنی بر اینکه درست چیست و نادرست کدام است (دفت، ۱۳۷۴).

اخلاق، مفهیمی چون اعتماد، صداقت، درستی، وفای به عهد، عدالت، مساوات و فضایل شهروندی و خدمت به جامعه را در برمی‌گیرد. اخلاق در معنای تشخیص درست از نادرست و خوب از بد، به عنوان یکی از شاخه‌های فلسفه، همیشه موضوع مورد بحث فیلسوفان بوده است. به عبارت دیگر، نسبیت‌گرایی اخلاقی باعث می‌شود که آنچه در یک جامعه، عملی درست نامیده می‌شود، در فرهنگ یا جامعه‌ای دیگر نادرست تلقی شود و میزان ابهام و بعضاً تعارض در ارزش‌ها افزایش یابد (رحمان سرشت و دیگران، ۲۰۰۹، ص ۱).

اخلاق را گاهی به چند قسم تقسیم می‌کنند: اخلاق فردی؛ اخلاق اجتماعی؛ اخلاق خانواده؛ اخلاق معلم؛ اخلاق دانشجو و ... . تقسیمات اخلاق، به اعتبار ارتباطات و موقعیت‌های مختلفی است که انسان دارد. انسان در رابطه‌ها و موقعیت‌های گوناگونی قرار دارد؛ در خانه، در موقعیت پدر، مادر، همسر یا فرزند است و با اعضای دیگر خانواده رابطه دارد؛ در کوچه و محله، همسایه است و با همسایگان دیگر رابطه دارد؛ در جامعه، در موقعیت شغلی خویش، یا معلم و مربی است یا متعلم و متری؛ گاه طبیب است، گاه فرمانده، مدیر یا رئیس. شخص در هر یک از این موقعیت‌ها، به تناسب با افراد رابطه دارد (واثقی، ۱۳۸۴، ص ۲۲).

یکی از مشکلات ما این است که اخلاق هیچ‌گاه در حوزه کسب‌وکار، یا به‌طور کلی، در حوزه اجتماعی و سیاسی ما مطرح نبوده، بلکه همواره موضوعی شخصی بوده است. انسان‌ها به اینکه درستی و راستی خواست آن‌هاست، اذعان دارند؛ اما در عین حال، مطالعات نشان می‌دهد که بیشتر مردم معمولاً کارها را به همان درستی‌ای که از دیگران انتظار دارند، انجام نمی‌دهند. افرادی که در فعالیت‌هایشان درستی را رعایت می‌کنند، نسبت به مسئولیت‌های اجتماعی‌شان متعهدند و دست‌آورد این تعهد برای آن‌ها، سوددهی بیشتر است. در آموزه‌های دینی، هم به اخلاق فردی و هم به اخلاق حرفه‌ای توجه شده است. اخلاق فردی در سازمان این است که کارکنان در احوال شخصی خود، دارای چه اخلاق و روحیات و رفتارهایی باشند (میر تاج‌الدینی، ۱۳۸۴).

اخلاق حرفه‌ای عبارت است از مجموعه قوانین اخلاقی که در وهله اول، از ماهیت حرفه یا شغل به‌دست آمده است. اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل است. پزشک به‌عنوان شخص حقیقی، مسئولیت‌های اخلاقی دارد. مسئولیت‌های اخلاقی او برخاسته از شغلی است که بر دوش گرفته است؛ به‌گونه‌ای که اگر شغل دیگری می‌پذیرفت، مسئولیت‌های اخلاقی وی تغییر می‌کرد. هر شغلی به اقتضای حرفه‌ای، مسئولیت‌های اخلاقی خاصی می‌آفریند. اخلاق در این مفهوم، «شغل وابسته» است که برحسب تنوع مشاغل، اخلاقیات خاصی را موجب می‌شود: اخلاق پزشکان؛ اخلاق معلمان؛ اخلاق مدیران و ... (قراملکی، ۱۳۸۸، ص ۱۷۲).

اخلاق حرفه‌ای، مانند شمشیر دو لبه‌ای است که یک لبه آن تهدید است. ضعف در سیستم اخلاقیات، به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان می‌انجامد و بر اثر آن، مدیریت بیشتر بر روی کنترل گذشته‌نگر تکیه خواهد کرد؛ زیرا افراد اطلاعات را به مدیریت، نمی‌رسانند و در این صورت، انرژی سازمان منفی می‌شود.



به عبارت دیگر، توان سازمان به جای آنکه صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم کاری و ... خواهد شد. لبه دیگر این شمشیر، فرصت است. تقویت سیستم اخلاقیات، اعتماد و انگیزش را افزایش و معضلات اخلاقی را مهار می کند و تهدید به فرصت تبدیل می شود. اخلاق حرفه‌ای، تأثیری چشمگیر بر فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد. اخلاق حرفه‌ای، بهره‌وری را افزایش می‌دهد؛ ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه ریسک را کاهش می‌دهد؛ زیرا در صورت حاکمیت اخلاق حرفه‌ای بر سازمان، اطلاعات به آسانی منتقل می‌شود و مدیر پیش از ایجاد حادثه، از آن مطلع می‌گردد. موفقیت، از اخلاق حرفه‌ای ناشی می‌شود. اخلاق حرفه‌ای نیز از اعتمادآفرینی به وجود می‌آید. اعتمادآفرینی هم از پیش‌بینی رفتار ریشه می‌گیرد. پیش‌بینی رفتار، از قانونمندی و مستمر بودن رفتار و قانونمندی نیز از مسئولیت ناشی می‌شود؛ و مسئولیت از باورهای فرد و باورهای فرد نیز از دانش و معرفت فرد به وجود می‌آید (همان مدرک).

### تبیین نظام اخلاقی

برای تعیین نظام اخلاقی مورد قبول می‌بایست املا نتیجه مطلوب از افعال اختیاری انسان را معین کرد و ثانیاً معلوم نمود که چگونه می‌توان افعالی را که در جهت نتیجه و هدف می‌باشند از افعالی که ما را از آن دور می‌کنند تشخیص داد، تا بتوانیم ملاک و چارچوبی کلی برای کارهای بایسته و نبایسته ارائه دهیم. (مصباح یزدی، ۱۳۸۸). به طور کلی نظام‌های اخلاقی بر دو قسم قابل تقسیم است: ۱- نظام‌های اخلاقی که مبتنی بر خودخواهی و خودپرستی و منافع شخصی است یا نظام‌های خودمحور ۲- نظام‌هایی که فراتر از منافع شخصی می‌روند و مبنایی فراتر از خود شخصی دارند یا نظام‌های غیر خودمحور (مطهری، ۱۳۷۶). نظام اخلاق اسلامی هم غایت‌گرا و هم وظیفه‌گرا است. زیرا غایت در اخلاق اسلامی خیر و سعادت اخروی است، نه منافع دنیوی. انسان به عنوان موجودی مختار و آگاه در افعال خود غایت داشته، هر کاری را به هدفی و برای برآوردن غرضی انجام می‌دهد. با توجه به آیات قرآن کریم دانسته می‌شود، غایت نهایی و مطلوب با لذات انسان در کارهای اخلاقی سعادت، فوز و فلاح نهایی است. در قیاس با منافع دنیوی، نظام اخلاقی اسلام غایت‌گرا نیست، بلکه ارزش‌گرا و فضیلت‌خواه و به تعبیری وظیفه‌گرا است. مقصود آن است که چون نظام اخلاقی اسلام مبتنی بر انسان‌شناسی خاصی است و گستره وسیعی برای حیات و کمالات انسانی می‌بیند، منافعی که بدان نظر دارد، کمال و سعادت اخروی انسان است که در پرتو قرب الهی حاصل می‌شود.

این غایت، یعنی کمال انسان، با انجام اعمالی که ملایم با نفس متعالی انسان است، تحقق می‌یابد. از این رو، نظام اخلاقی اسلام در مقام توصیه و دستور و ارائه برنامه، همچون وظیفه‌گرایی عمل می‌کند و از آنجا که در هر حال خیر اخروی مدنظر است، غایت‌گرا است (لاریجانی، ۱۳۷۳). نظام اخلاقی اسلام عقلانی-و حیانی است. بدین معنا که هم خرد و اندیشه انسان بدان دعوت می‌کند و هم پیامبران الهی. از این امر گاهی به فطری بودن دین تعبیر می‌شود. یعنی تعالیم کلی دین اسلام از آن جمله احکام اخلاقی آن، با گرایش‌های فطری انسان هماهنگ و هم‌نوا است. حاصل آنکه اگر اسلام ما را به ترک تعلقات دنیوی و توجه به خدا و آخرت و ارزش‌های معنوی فرامی‌خواند، عقل حسابگر نیز، که همواره سود و زیان، مصالح و مضار انسان را در نظر می‌گیرد و انسان را به انجام کارهایی که بیشترین سود و کمترین زیان را برای او دارد، دعوت می‌کند، آن فراخوان و حیانی را تایید می‌کند. صریحاً می‌توان گفت که اسلام تنها از ما خواسته است که عاقل باشیم و عاقلانه عمل کنیم. انسان عاقل هرگز آخرت را به دنیا نمی‌فروشد و جهان ابدی، لذا بدین معنوی و لقای خدا را با لذا بدین ناچیز و بی‌مقدار دنیوی مبادله نمی‌کند. از این روست که می‌گوییم نظام اخلاقی ما عقلانی-و حیانی است (مصباح یزدی، ۱۳۷۶).

### تفاوت نظام اخلاقی اسلام با دیگر نظام‌ها

اختلاف نظام اخلاقی اسلام با نظام‌های دیگر به مفهوم برنمی‌گردد، یعنی در معنای سعادت اختلافی نیست. هم چنین در اصل اینکه آدمی در طلب سعادت خود است جای اختلاف نیست. زمینه اختلاف در شناسایی مصداق آن است. مفهوم سعادت از دوام و شدت مطلق یا نسبی لذت انتزاع می‌شود. اما تشخیص مصداق آن به نگرش عام جهان‌شناسانه هر مکتب بستگی دارد. قرآن که حیات آدمی را نامحدود و سهم اصلی زندگی انسان را به بعد از مرگ مربوط می‌داند مصداق سعادت و فلاح را در ارتباط با حیات اخروی بازشناسی می‌کند. ماده سعادت که فقط یک‌بار در قرآن در سوره هود آیه ۱۰۵ آمده است (فمنهم شقی و سعید)، بر سعادت اخروی تطبیق شده است. اصل رابطه انسان با مبدأ و معاد، رکن نظام اخلاقی اسلام است. سعادت که غایت زندگی انسان است از دیدگاه قرآن از مبدأ هستی سرچشمه می‌گیرد و در حیات اخروی ظهور تام می‌یابد.

گشودن حساب آخرت در حوزه داوری اخلاقی به این معنا خواهد بود که تأثیر هر فعل موردنظر را باید علاوه بر حیات این جهانی انسان، در حیات اخروی او هم سنجید و این کاری دشوار است. این دشواری از آنجا ناشی می‌شود که آدمی از چگونگی زندگی اخروی و عوامل مؤثر در آن بی‌خبر است. نقش وحی پرده‌برداری از سازوکار تأثیرگذاری افعال اختیاری در مجموعه زندگی انسان است. بر این اساس ما در شناسایی دقیق وضعیت اخلاقی افعال (که از تأثیر آن‌ها بر سعادت آدمی انتزاع می‌شود) محتاج وحی هستیم.

به استناد متون اسلامی، غایت در این نظام لذت است، اما نه لذت‌های حسی دنیوی که ناپایدار، سطحی و توأم با رنج‌ها و آلام فراوان است، بلکه لذت‌های پایدار، عمیق و خالی از هرگونه رنج و سختی. با مروری بر آیات کریمه قرآن کریم روشن می‌گردد که خداوند از انسان خواسته خود را در لذت‌های دنیوی که گذرا و همراه با رنج‌های فراوان و بسیار پایین مرتبت هستند، محدود نساخته به آخرت و لذت‌های جاودانه و ژرف‌تر نظر بدوزد. از نگاه قرآن بالاترین لذت و سرور و ابتهاجی که برای انسان حاصل می‌گردد، لذت حاصل از انس با خدا، قرب به او و نظر به جمال و جلال الهی است و از این رو می‌توان گفت، غایت در نظام اخلاقی اسلام قرب الی الله است (مصباح یزدی، ۱۳۸۸).

یکی از پرسش‌های اساسی در اخلاق، معیار اخلاقی یا ضد اخلاقی بودن عمل و رفتار آدمی است. فلسفه اخلاق از جمله علمی است که به تحلیل معنای جمله‌های اخلاقی، تشخیص معیار فعل اخلاقی و نیز چگونگی کسب معرفت اخلاقی می‌پردازد. علمای اخلاق بر آن هستند تا معیارهایی را برای فعل اخلاقی بیان کنند. آنان معرفت، فضیلت، عدالت، منفعت، لذت و مانند آن را معیار و ملاک‌های ارزیابی خوب و بد رفتارهای اخلاقی دانسته‌اند. اما از نظر آموزه‌های قرآنی هیچ یک از آن‌ها نمی‌تواند معیار و مبانی برای تشخیص خوب و بد باشد؛ بلکه آن چه معیار اخلاقی بودن است، همان حق است. حق در آموزه‌های قرآنی خداوند و هم چنین هر آن چیزی است که از او نشأت گرفته است. حق واژه‌ای است که چندین معنا دارد. حق، در اصل به معنای ثابت، واجب و هم چنین مطابقت و موافقت است. در کاربردهای قرآنی حق به خداوند و فعل او نیز اطلاق می‌شود. برخی گفته‌اند که علت اطلاق حق به خداوند از آن روست که او تنها حقیقت ثابت و واجب هستی است و غیر از او باطل است. هم چنین به افعال خداوندی نیز حق اطلاق می‌شود، چنان که خداوند در آیاتی از قرآن خود و نیز افعالش را حق دانسته است. (سوره انعام، آیه ۶۲؛ سوره یونس، آیات ۳۰ و ۳۳؛ سوره کهف، آیه ۴۴).

از نظر قرآن همه حق از خداوند نشأت می‌گیرد و او تنها خاستگاه حق در هستی است (سوره آل عمران، آیه ۶۰) به هر حال، از نظر آموزه‌های قرآنی، خداوند تنها حق در هستی است و هر آن چه از خداوند نشأت می‌گیرد نیز حق و غیر او باطل است. بر این اساس، معیار هر چیزی را می‌بایست در خود حق تعالی جست و جو کرد.

حق بودن در حوزه تشریح و قوانین نیز مبتنی بر همین قانون است؛ بدین معنا که اگر حکمی در افعال و رفتار آدمی صادر می‌شود، اگر برخاسته از حکم حق تعالی باشد، حق خواهد بود و گرنه به عنوان باطل شناخته و رد می‌شود؛ چنان که درباره رفتارها و احکامی که برخاسته از هواهای نفسانی باشد، در آیات قرآنی از جمله آیات ۷۰ و ۷۱ سوره مومنون به عنوان باطل معرفی شده است. بر همین اساس می‌توان به سادگی گفت که معیار اخلاقی بودن فعل آدمی نمی‌تواند خواسته‌های نفسانی او باشد که با عنوان لذت شناخته و معرفی می‌شود. پس کسانی که معیار اخلاقی بودن افعال و رفتار را اصالت لذت و یا منفعت دانسته‌اند، بر خلاف نظریه‌ای هستند که در آموزه‌های قرآنی بیان شده است.

در ادامه به مجموع دیدگاه اسلامی در باب ارزش‌های اخلاق سازمانی مدیران اشاره می‌شود: کسب رضای خداوند و اخلاص در کار، یکی از اخلاق مهم در کار انجام کار برای خدا و کسب رضایت خداوند است. حضرت آیت‌الله خامنه‌ای رمز جاذبه الهی و مغناطیس وجودی امام خمینی (ره) را، کار برای خدا دانستند و می‌فرماید: «امام راحل عظیم الشان در همه دقایق زندگی پربرکت خویش، فقط درصدد جلب رضایت پروردگار بودند و این واقعیت درس بزرگ ایشان برای امروز و فردای ملت، مسئولان و همه نخبگان و فعالان است.

شکی نیست که خداوند به عمل ما نیازی ندارد. قرآن مجید می‌فرماید «أنتم الفقراء الی الله و الله هو الغنی الحمید؛ ... (سوره فاطر، ۱۳) شما به خداوند نیازمندید و خدا بی‌نیاز ستودنی است. امام علی علیه السلام می‌فرماید: «خداوند مخلوقات را آفرید، درحالی‌که از اطاعتشان بی‌نیاز و از پیامد سوء نافرمانی آن‌ها در امان بود. آنچه برای رضای خدا انجام می‌دهیم، سود و نفع آن برای خودمان است. پس ما به خدا نیاز داریم، چون تکامل ما در قرب و نزدیکی به او است. البته قرب و بُعد مکان و زمانی در مورد خدا بی‌معنی است. خداوند هیچ نسبتی با زمان و مکان ندارد، بلکه منظور قرب معنوی است. راه رسیدن به قرب پروردگار، بندگی و عبادت است قرآن مجید فلسفه آفرینش را عبودیت می‌داند: «ما خلقت الجنّ والانس الا ليعبدون» (سوره ذاریات، ۵۶).

(ذاری جن و انس را نیافریدم جز برای آن که مرا عبادت کنند. از آیه استفاده می‌شود تنها راه رسیدن به هدف که خداوند از خلقت ما منظور داشته، عبادت و پرستش است. عبادت یعنی انسان همه کارها و رفتارهای خود را (در درون و بیرون سازمان) به انگیزه اطاعت خداوند برای رضای او و قربه الی الله انجام دهد.

### اصل اتقان در کار

از موضوعاتی که توجه بدان در همه امور لازم است و رعایت آن منافع بی شماری را برای انسان و جامعه به ارمغان می‌آورد، اصل (اتقان) و محکم کاری است. تعبیر از اتقان به اصل، بدین جهت است که این موضوع از اموری است که باید در همه شئون فردی و اجتماعی مورد توجه انسان و حاکم بر تمام ابعاد زندگی مادی و معنوی او باشد و جامه زیبایی است که باید اندام امت اسلام را در خود بیوشاند. پندار بعضی بر آن است که اتقان، در امور مربوط به طبیعت و زندگی مادی موافق با اسلام نبوده و نوعی دنیاطلبی و علاقه بدان محسوب می‌شود؛ در صورتی که این موضوع، امری غیر از علاقه به دنیاست. دنیاطلبی، عشق به دنیاست؛ در صورتی که ابرام و محکم کاری برای بهره‌برداری صحیح و مشروع از آن است. انسان با دنیاطلبی بر اضطراب و نگرانی‌های خویش می‌افزاید و از خدا دورتر می‌شود؛

در صورتی که در رعایت اتقان آرامش خاطر فراهم می‌شود تا انسان در سایه آن با خیالی آسوده بتواند به استكمال معنوی خویش بپردازد. پس اتقان دنیاطلبی نیست؛ بلکه آخرت خواهی است و دوری از مقصد نیست؛ بلکه نهایت اتقان و استحکام آفریده است و در قرآن مجید فرموده است صُنْعَ اللَّهِ الَّذِي أَتَقَنَ كُلُّ إِنَّهُ خَيْرٌ بِهِ مَا تَفْعَلُونَ (سوره نمل، ۸۸). این آفرینش خداست که همه چیز را با اتقان و استحکام آفریده و به آنچه می‌کنید، آگاه است. حضرت امام حسن مجتبی به جناده بن ابی امیه فرمود: برای دنیای خود آن چنان کارکن که گویا همیشه خواهی بود و برای آخرت خود چنان عمل کن که گویا فردا خواهی مرد. البته برای این حدیث دو احتمال وجود دارد: یکی این که در کارهای دنیا عجله و شتاب مکن؛ ولی برای انجام کارهای مربوط به آخرت تعجیل نما؛ احتمال دیگر این که مقصود حضرت اشاره به همین اتقان و ابرام در کارها باشد. به نظر می‌رسد بین این دو معنا دوگانگی و اختلافی نیست؛ زیرا منافاتی بین استحکام در کار و صبر و تأنی در آن وجود ندارد.

همچنین رسول اکرم در جریان وفات فرزندش (ابراهیم) و پس از آن که آن حضرت پوشش قبر او را به درستی و با دقت محکم کرد فرمود: **إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا فَلْيُقْتِنْ؛** هرگاه یکی از شما کاری انجام داد، لازم است آن را با محکم کاری و اتقان به پایان برد. و نیز همان حضرت در قضیه مرگ (سعد بن معاذ) و بعد از فراغ از محکم کاری قبر او فرمود: **إِنِّي لِأَعْلَمُ أَنَّهُ سَيُبْلَى وَ يَصِلُ إِلَيْهِ الْبَلَى، وَلَكِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ عَبْدًا إِذَا عَمَلَ عَمَلًا أَحْكَمَهُ؛**

من می دانم که این جسد به زودی از هم خواهد گسیخت و از هم پاشیده می شود؛ ولی خداوند دوست دارد بنده را که وقتی عملی انجام می دهد، محکم کاری می کند. این دو فرموده حضرت، گرچه در مورد خاصی صادر شده و آن (پوشش قبر) است؛ ولی اصل کلام آن حضرت همه موارد را شامل است و بین دانشمندان علم اصول مسلم است که اگر سخنی فراگیر باشد مورد خاص آن، ضرری به فراگیری و عموم آن وارد نمی کند. بنابراین سخن پیامبر شامل تمامی امور مادی و معنوی انسان است و اتقان در مورد همه کارهایی که در بهبود وضعیت فرد، سازمان و جامعه مؤثر است و آنان را به سوی غنای مادی و کمال معنوی سوق می دهد، مطلوب است.

امام علی علیه السلام وجدان کاری را زینت انسان می داند و می فرماید: **«الزَّيْنَةُ يُحْسِنُ الثِّيَابِ»؛** زینت و زیبایی انسان به راستی و درستی است نه به لباس نیکو. عمر بن یزید می گوید از حضرت امام صادق (ع) شنیدم که فرمود: **«هنگامی که مؤمن کارش را به خوبی و درستی انجام دهد، خداوند ثواب آن کار را هفت صد برابر می کند. البته بهره مندی از وجدان کاری، نشان دهنده عنایت الهی به بنده درستکار است، چنان که حضرت امیر علیه السلام نیز در تأیید این سخن می فرماید: «مَنْ أَمَدَّهُ التَّوْفِيقُ أَحْسَنَ الْعَمَلِ»؛** هر کس توفیق الهی مددکارش باشد، کار را به خوبی و درستی انجام می دهد. و به راستی که به فرموده پیامبر گرامی اسلام **صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَ آلِهِ** «خداوند کسی را که هرگاه کاری بر عهده اش می نهند به درستی انجام می دهد، دوست می دارد.

### رعایت حد اعتدال

سؤال می شود که مقصود و منظور از کار کردن چیست؟ آیا باید همه وقت را صرف کار کردن نمود و به طور کل همه چیز را فدای کسب و طلب نمود، یا حد و اندازه ای دارد؟ خوشبختانه پاسخ این پرسش را حضرت صادق علیه السلام فرموده است: **«باید کسب تو برای تأمین زندگی از حد آدم های کم کار بگذرد و به اندازه اشخاص حریص دنیادوست و دل به دنیا داده، نرسد؛ پس خود را در کار و کسب، در حد انسانی بانصاف و آبرودار قرار بده و از اشخاص سست و ناتوان بالاتر آور و به کسب آنچه مورد نیاز است بپرداز.**

این فرمایش حضرت صادق علیه السلام همان مسئله پراج قناعت است که شخص مؤمن غرق در ثروت اندوزی بی حدّ و حصر و بی خیر و منفعت نگردد و به حدّ کفاف از روزی خداوند قانع باشد. خوش برخوردی مدیر و کارمند و سرکارگر و همه و همه یکی از دیگر اخلاقیات کار است خصوصاً این که بعضی از مشاغل به جهت برخورد بیشتر صاحبان آنها با مردم نیاز بیشتری به برخورد خوش با مردم دارند، به این دلیل حضرت صادق علیه السلام فرمود: «هر صنعتگری ناگریز باید سه خصوصیت داشته باشد تا کار و کسب او رونق پیدا کند ... (سوم) این که بتواند نظر مشتری را جلب کند یعنی خوش برخورد و خوش رفتار باشد. برخی از مشاغل به جهت حساسیت خاص خود، نیاز مبرم به رازداری و کتمان دارد مثلاً کسانی که در رابطه با انرژی هسته‌ای مشغول به کار هستند، می‌طلبند که نسبت بدان بسیار رازدار باشند به جهت آنکه بروز برخی از اطلاعات ممکن است به صلاح یک مملکت نباشد و چه بسا عواقب زیان‌باری را به بار آورد. حضرت صادق (ع) به‌طور کلی درباره رازداری امت اسلام فرموده‌اند: «مردم به دو خصلت مأمور شدند اما آنها را تباه کردند و از این رو همه چیز را از دست دادند: شکیبایی و رازداری».

این مورد نیز اصلی است که باید رعایت شود و نشان دهنده میزان عشق و علاقه هر شخص به کار خود می‌باشد. حضرت آیت الله نوری می‌فرماید: یکی دیگر از خصوصیات امام این بود که به کلاس درس خیلی اهمیت می‌دادند و حتی یک دقیقه هم تأخیر نمی‌کردند. ایشان در سال‌های اختناق در مدرسه فیضیه تدریس می‌کردند. در یکی از روزها ساواک به مدرسه حمله کرده بود. طالب و حضرت امام سروقت برای درس حاضر شده بودند، ولی ما فکر کردیم که امروز کلاس تعطیل می‌شود ولی چنین نشد و امام در صحن حضرت معصومه (س) بر روی زمین نشستند و مشغول تدریس شدند (برادری، ۱۳۸۵، ص ۵۱).

در بیان این مورد پراهمیت به ذکر روایتی از امام علی (ع) بسنده می‌شود که: «کار هرروز را در همان روز انجام بده که هر روزی را کاری است» (حکیمی، ۱۳۹۱، ج ۱، ص ۵۴۲). سید حمید روحانی می‌گوید: در طول یازده سالی که در نجف اشرف در محضر امام بودم هرگز نشد که حوادث و رویدادهای بزرگ سیاسی موجب آن شود که امام از برنامه‌های فوری و تدریس فقه اسلام بازمانند و یا با سردی و بی‌حالی این برنامه را انجام دهند (برادری، ۱۳۸۵، ص ۵۴).

حضرت آیت الله شیخ جعفر سبحانی می فرماید: حضرت امام همان طور که در مسئله تهذیب نفس بسیار پیگیر بودند، در دوران جوانی در مسئله تحصیل نیز کاملاً سعی و کوشا بودند حتی زمانی که سنشان از پنجاه سال تجاوز می کرد گاهی شش ساعت پی در پی مطالعه می کردند (همان مدرک، ص ۵۵). بی توجهی به کم‌فروشی، یکی از اعمال غیراخلاقی در کار مسئله مهم کم‌فروشی است که خداوند متعال در قرآن و در سوره مطفین بدان اشاره فرموده است؛ آنجایی که فرموده است وای بر کم‌فروشان. کم‌فروشی مصادیق فراوانی دارد و فقط شامل کاسب ترارو دار نمی‌شود و کارمندان و کارکنان و هرکسی در هر شغلی که به قدر توان خود کار را و وظایف خود را انجام نمی‌دهند، می‌تواند مصادقی از کم‌فروشی باشد. رعایت حرمت رشوه‌خواری یکی دیگر از اعمال غیراخلاقی در کار، مسئله رشوه است که روایات و احادیث فراوانی از معصومین به شدت از این عمل زشت نهی کرده است؛ از باب نمونه در روایتی از حضرت رسول اکرم صلی الله علیه و آله نقل شده است که فرمود: خداوند رشوه دهنده و رشوه گیرنده را لعن فرموده است ( وحیدی، ۱۳۸۶، ص ۹۲).

نظم کاری نسبت به هر شغل و کارباهمیت نظم و انضباط در همه امور و کارها چنان است که امیرالمؤمنین علی (ع) در بستر شهادت ترجیح داده تا آن را به فرزندان خود تاکید نماید. ایمان، یکی از موارد برای به کارگیری نیروی انسانی مقید به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان می‌باشد. ایمان، قرار گرفتن باور در قلب است. این واژه از ماده «أمن» گرفته شده و به معنای امنیت دادن است؛ به این علت که مؤمن، موضوعات اعتقادی خود را از شک و تردید که آفت اعتقاد است امنیت می‌بخشد. حضرت علی (ع) ایمان را معرفت و شناختن به دل (اعتقاد و باور نمودن)، اعتراف به زبان و انجام دادن به اعضا معنا می‌کنند. همچنین ایمان داشتن (گرویدن به خدا و رسول و اهل بیت او) را روشن‌ترین راه‌ها بیان می‌کنند که سعادت همیشگی را در پی دارد؛ زیرا ایمان همانند چراغ نورانی است که آدمی را به کردارهای شایسته راهنمایی می‌کند. به سبب ایمان که ثمره آن اعمال صالح است، علم و دانایی فرد نیز زیاد می‌شود؛ زیرا علم بدون ایمان و عمل صالح، جز دوری از رحمت خدا چیزی به انسان نمی‌افزاید (نهج البلاغه، حکمت ۲۱۸).

تقوا، عامل برتری انسان در اسلام، تقواست؛ چنان که خداوند تقوا را موجب کرامت انسان در پیشگاه خود دانسته است: «إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقَى» (حجرات، ۱۳). واژه تقوا در لغت عرب، از ریشه وقی - وقایه است و به معنای حفظ و بازداشتن چیزی از آنچه به آن ضرر و زیان می‌رساند، می‌باشد.



در اصطلاح نیز به معنای پرهیزگاری، خویشتن‌داری، مراقبت نفس بر انجام دستورهای الهی و بازداشتن انسان از ارتکاب گناهان و معاصی است. بنابراین، انسان با تقوا کسی است که در مقابل نفس و خواهش‌های نفسانی مقاومت کند؛ از اوامر و دستورهای الهی پیروی نماید؛ به انجام واجبات و ترک محرمات پایبند باشد و از آلوده شدن به گناه و معصیت و سرپیچی از فرمان‌های الهی بپرهیزد. تقوا و پرهیزگاری باعث می‌شود که انسان در میان مردم و در نظر دیگران از عزت و احترام بیشتری برخوردار شود و محبوب دل‌های آنان گردد؛ و هر کس که از عزت و احترام بیشتری در میان مردم برخوردار باشد و مردم او را بیشتر دوست داشته باشند، قدرتی افزون‌تر خواهد داشت و بهتر از دیگران می‌تواند در مردم نفوذ کند و بر آن‌ها تأثیر بگذارد.

واژه تقوا و مشتقات آن، ۲۵۸ بار در قرآن کریم ذکر شده است که نشان‌دهنده اهمیت و نقش سازنده آن در حیات دنیوی و اخروی است. همچنین، اولین گروه اجتماعی که در قرآن کریم از آنان سخن به میان آمده، «متقین» است (اشاره به دومین آیه سوره بقره) حضرت علی در مورد تقوا می‌فرماید: «اتَّقِ اللَّهَ بِطَاعَتِهِ وَ اطَّعِ اللَّهَ بِتَقْوَاهُ»؛ از خدا بترس با انجام طاعت او و خدا را اطاعت کن به داشتن تقوا از او. همچنین در تعریف تقوا گفته شده است که عبارت است از قدرت و نیرویی معنوی که بر اثر خود نگهداری‌های مکرر، پرهیزهای مطابق با دستورات قرآن کریم و پیامبر... و ائمه اطهار (ع) و تمرین‌های معقول و تداوم ترک گناهان به دست می‌آید که در آن صورت، نفس اماره تضعیف شده، از تمایل به گناهان کاسته می‌شود؛ نفس مطمئنه تقویت می‌گردد و فرد متقی به انجام خیرات و خوبی‌ها گرایش می‌یابد.

تقوا ضامن اصلاح اعمال است و به مراتب در نتایج و اهداف سازمانی تأثیر مطلوبی می‌گذارد؛ زیرا تقوا نیرویی است که انسان را از همه آفات درونی و بیرونی دورنگه می‌دارد و در برابر لغزش‌ها محکم و استوار می‌سازد و ملکه‌ای است که به انسان مصونیت روحی و اخلاقی می‌بخشد. حضرت علی (ع) تقوا را قلعه محکمی می‌داند که انسان را از انجام منہیات بازمی‌دارد: «التَّقْوَى حِصْنُ حَصِينٌ لِمَنْ لَجَأَ إِلَيْهِ» همچنین ایشان تقوا را کلید در شایستگی و صلاح می‌دانند: «التَّقْوَى مِفْتَاحُ الصَّلَاحِ». مبنای اصل تقوا، خداجویی و بندگی خداست. مطابق این مبنای، اساس رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان توسط کارکنان، باور به وحدانیت خداوند و بندگی اوست. در واقع، تنها دژ محکمی که می‌تواند انسان را از هرگونه خطا و لغزش و رذیلت‌های اخلاقی بازدارد، دژ توحید و بندگی خداست.

بنابراین، کارکنانی که از تقوا برخوردار باشند، به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان‌ها مقید و پایبند هستند. حفظ کرامت و منزلت انسانی از دیگر موارد این است که نیروی انسانی، حافظ کرامت و منزلت انسانی باشد تا بدین‌وسیله خود را مقید به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان کند. در فرهنگ اسلامی، انسان و انسانیت ارزش فراوان دارد و انسان موجودی است که از کرامت ذاتی برخوردار است؛ هم خود انسان و هم دیگران باید پاسدار این کرامت و شرافت انسانی باشند. در نظام اسلامی، مدیران و کارمندان باید از اصول و شیوه‌هایی استفاده کنند که حافظ حرمت و شخصیت انسانی باشند و از گرایش به شیوه‌هایی که به شخصیت و حیثیت انسانی لطمه وارد می‌سازد پرهیز کنند. کرامت، به معنای بزرگواری و نزهت از پستی و فرومایگی و برخورداری از اعتلای روحی است. رسالت همه پیامبران این بوده است که نفوس آدمیان را به کرامت برسانند. کمال آدمی در گرو رشد کرامت وی است و انسان در زمینه کرامت، به فضایل دیگر دست می‌یابد.

ارزش و مقام انسانی در دیدگاه اسلام، از همه موجودات عالم بالاتر است. چنان‌که خداوند متعال در قرآن کریم می‌فرماید: «وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلاً» (اسراء: ۷۰)؛ به راستی که ما فرزندان آدم را تکریم نموده و آنان را در خشکی و دریا (بر مرکب‌ها) برنشانیدیم و از چیزهای پاکیزه به آنان روزی دادیم و آنان را به بسیاری از آفریده‌های خود برتری دادیم. رسول‌الله (ص) نیز می‌فرماید: «لَيْسَ شَيْءٌ خَيْرًا مِنْ أَلْفِ مِثْلِهِ إِلَّا الْإِنْسَانُ»؛ هیچ چیز نیست که بتوان از هزار همتای خود بهتر باشد، مگر انسان. اعتقاد به آخرت و روز حساب: هدف از آفرینش انسان، زندگی در این دنیا نیست؛ بلکه زندگی دنیایی، مقدمه‌ای بر زندگی جاوید اخروی می‌باشد و دنیا سرای گذر است. همه انسان‌ها در فرصتی که در دنیا دارند، باید خود را برای آخرت آماده سازند. وابسته نبودن به دنیا، بلکه دل‌بستگی به جهان آخرت، موجب بینایی و بصیرت دل می‌گردد. گویی دنیا همانند خورشید است که نباید به آن مستقیم نگریست و آن را هدف قرارداد؛ بلکه دنیا وسیله دیدن است. جهان آخرت، جهان بهره‌برداری از تلاش‌های دنیا و روز تجلی خصلت‌ها و رفتارهای آدمی است. هر کس در هر مسندی باشد، در روز حساب پاسخ‌گوی اعمال و رفتارهایی است که در دنیا از خود به‌جا گذاشته است.

بنابراین، فردی که معتقد به روز حساب و رسیدگی باشد، کوشش خواهد کرد تا هوای نفسانی خود را به‌اعتدال کشاند؛ در مسیر قرآن و اسلام حرکت کند و خود را برای آن روز آماده نماید؛ زیرا فردا راه برگشت و جبرانی وجود ندارد.

امام علی (ع) در سخنان خود بر آماده نمودن خود برای روز بازپرسی و روز حساب تأکید می‌کند؛ چنان که خطاب به معاویه بعد از اینکه ایشان را لایق حکومت نمی‌دانند، می‌فرماید: از ادعای زمامداری کناره بگیر و وسیله‌ای برای محاسبه اعمال در قیامت به دست «وَ إِنَّهُ يُوْشِكُ أَنْ يَقْفِكَ وَاقِفٌ عَلَى مَا لَا يَنْجِيكَ مِنْهُ مِجَنٌّ فَاقْعَسْ عَنِ هَذَا الْأَمْرِ وَ خُذْ أَهْبَةَ الْحِسَابِ...» (نهج البلاغه، نامه ۱۰). بنابراین، اعتقاد به آخرت و روز حساب، زمینه‌ساز رعایت اخلاقیات و قانون در محیط کار توسط کارکنان سازمان است.

یاد مرگ، از دیگر موارد که به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان توسط کارکنان می‌انجامد، توجه کارکنان به یاد مرگ است. یاد مرگ باعث می‌شود که آدمیان به عزت و ارجمندی دنیا و فخرفروشی در آن دل نبندند؛ به زیور و نعمت آن فریفته و خوشحال نشوند؛ و از سختی و رنج آن فغان و زاری نکنند؛ زیرا ارجمندی در دنیا و فخر کردن به آن، روزی را از بین می‌برد؛ و زیور و نعمت‌ها فانی می‌گردند و سختی و رنج‌های آن تمام می‌شود و هر مدت و زمانی در آنچه خوش بگذرد و چه بد پایان خواهد یافت و هر زنده‌ای در آن نابود خواهد شد؛ چنان که در قرآن کریم آمده است: «أَيْنَمَا تَكُونُوا يُدْرِككُمُ الْمَوْتُ وَ لَوْ كُنْتُمْ فِي بُرُوجٍ مُّشِيدَةٍ»؛ هر کجا باشید، شمارا مرگ در می‌رسد؛ هر چند در دژهایی استوار و مرتفع به سر برید (نساء، ۷۸).

همچنین حضرت علی (ع) در وصیت خود به فرزندش امام حسن (ع) چنین می‌فرماید: بدانی پسر من! جز این نیست که تو برای آخرت آفریده شده‌ای، نه برای دنیا؛ و برای فنا به عالم هستی گام گذاشته‌ای، نه برای ابدیت؛ و برای مرگ، نه برای زندگی و قطعی است که تو در این دنیا در جایگاهی قرار گرفته‌ای که باید از آن کوچ کنی و به قدر کفایت از آن برخوردار شوی. تو در مسیر آخرتی. تو گریزان از مرگی، با اینکه نجاتی نیست برای کسی که از مرگ بگریزد و هر کس که مرگ در پی اوست، از او فوت نخواهد گشت و ناچار گریبان او را خواهد گرفت. پسر من! فراوان به یاد مرگ باش و به یاد آنچه به آن روی خواهی آورد و کارت پس از مرگ، به آنجا منتهی خواهد گشت (نهج البلاغه، نامه ۳۱). یاد خدا و استعانت و بندگی او؛ هر فردی تا وقتی به یاد خداست، مرتکب گناه نمی‌شود؛ هنگامی مرتکب گناه می‌شود که به کلی خدا را فراموش کند و غفلت تمام وجودش را فراگیرد؛ اما این فراموش کاری و غفلت در افراد پرهیزگار دیری نمی‌پاید.

به زودی به یاد خدا می‌افتند و گذشته را جبران می‌کنند. آن‌ها احساس می‌کنند که هیچ پناهگاهی جز خدا ندارند. حضرت علی (ع) در نامه به فرزندش چنین می‌نویسند: فرزند من تو را توصیه می‌کنم به تقوای الهی و التزام به امر او و آباد ساختن قلب خود با ذکر او و چنگ زدن به طناب او (همان، ص ۸۱۹). ایشان در قسمتی دیگر از همین نامه می‌نویسند: نفس خود را در همه امور زندگی به خدایت پناهنده کن؛ زیرا با این پناهنده‌گی، نفس را به جایگاهی محکم و امن و مانعی بزرگ وارد می‌سازی (همان، ص ۸۲۱). بنابراین، کارکنانی که یاد خدا را در دل دارند و از او استعانت می‌طلبند، خود را به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان پایبند می‌کنند. اگر چه معیارهای اخلاقی مدیران و کارکنان در یک نظام اسلامی دارای تنوع و کثرت قابل توجه است، متتها سعی شده در این مقاله به اجمال به آنها پرداخته شود.

### تقسیم بندی معیارهای اخلاق سازمانی اسلامی

آموزه‌های بیان شده در احادیث و وحی می‌تواند به چهار معیار اخلاق سازمانی اسلامی تقسیم گردد: معیارهای ایدئولوژیکی، زمینه‌ساز، تخصصی و ارزشی. این معیارها برای شایستگی فرد در سازمان، به خصوص برای احراز مسئولیت‌های کلیدی لازم و ضروری است:

ایدئولوژیکی: ایدئولوژی یک سلسله آرای کلی هماهنگ درباره رفتارهای انسان است و به عبارتی، سیستم کلی احکام عملی هر دین را ایدئولوژی آن به حساب می‌آورند. در این مقاله، معیارهای ایدئولوژیکی معیارهایی هستند که ریشه در جهان‌بینی اسلامی دارند و بارزترین وجه تمایز مدیریت اسلامی از مدیریت غربی‌اند. با توجه به اینکه اساس جهان‌بینی اسلامی، اعتقاد به ذات پاک خداوند و صفات والا و اسمای حسنا است، معیارهای ایدئولوژیکی عبارتند از: ایمان؛ تقوا؛ کرامت انسانی و احترام به شأن و منزلت انسان؛ اعتقاد به آخرت و روز حساب؛ یاد مرگ؛ یاد خدا و استعانت و بندگی او؛

.....

زمینه‌ساز، معیارهایی است که زمینه را برای ظاهر شدن معیارهای دیگر فراهم می‌سازند؛ مثل حسن سابقه، پاکی و صلاحیت خانوادگی. تخصصی، دانش و فونوی هستند که برای احراز مسئولیت به آن‌ها نیاز است. ارزشی، مجموعه‌ای از ارزش‌ها و قوانینی هستند که رفتار یک فرد یا یک گروه را با توجه به اینکه چه چیزی درست و چه چیزی غلط است، هدایت می‌کنند. این معیارها شامل مجموعه‌ای از رفتارهایی است که در جوامع انسانی مورد پذیرش است و به نام ارزش‌های جهانی نیز شناخته می‌شوند؛ مانند درستکاری؛ حق‌گویی؛ امین و معتمد بودن؛ صداقت؛ عدل و انصاف؛ سعه‌صدر؛ حسن خلق، الفت و محبت؛ و نرمش و خشونت بجا.

## نهادینه سازی اخلاق مدیریت اسلامی

بحث اخلاق و چگونگی نهادینه کردن آن در سازمان‌ها، از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است و مدیران و تصمیم‌گیران باید بکوشند تا راهکارهای مختلفی را برای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها ارائه دهند. از جمله این راهکارها در آموزه‌های دینی عبارتند از:

به‌کارگیری نیروی انسانی مقید به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان‌ها؛ آموزش عملی اخلاق توسط افراد مقید و پایبند به رعایت اخلاقیات و قانون، تدوین منشور اخلاقی برای کارکنان سازمان‌ها. با اصلاح دستگاه‌های جذب و گزینش، افرادی را که در دوران زندگی اجتماعی و کاری خود سابقه و تمایل بیشتری به رعایت اخلاقیات، قوانین و مقررات داشته‌اند، به استخدام سازمان‌ها درآورند. به‌ویژه برای تصدی مشاغل کلیدی سازمان، توجه به این نکته ضروری است؛ چراکه این افراد قادرند رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی را بهتر تشخیص دهند و بدون نظارت مستقیم مدیران سطوح بالاتر، به انجام دادن وظایف و مسئولیت‌های اخلاقی و قانونی خود بپردازند.

در آموزه‌های دینی، به‌کارگیری نیروی انسانی شایسته چنان اهمیتی دارد که سهل‌انگاری و کوتاهی در این خصوص، جزء بزرگ‌ترین خیانت‌ها محسوب می‌شود. در حدیثی از پیامبر (ص) چنین آمده است: کسی که کارگزاری را برای مسلمانان بگمارد، درحالی که می‌داند در میان آن‌ها کسی هست که از برگزیده وی شایسته‌تر و عالم‌تر به کتاب خدا و سنت پیامبر است، او به خداوند و رسولش و همه مسلمان‌ها خیانت ورزیده است.

## بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌ها حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های روایی و وحیانی نشان می‌دهد که کلیات اخلاق سازمانی در اسلام شامل؛ کسب رضای خداوند و اخلاص در کار، نظم کاری، اصل اتقان در کار، حفظ کرامت انسانی، وجدان کاری، رعایت حدّ اعتدال، خوش برخوردی و خوش رویی، رازداری، امانت‌داری، اتلاف وقت، دلسوزی، اهمیت دادن به کار، انجام هر کاری در وقت خود، جدیت در اشتغال به هر کاری، پشتکار و عدم یأس، کم‌فروشی و رشوه‌خواری و ... می‌باشد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل این معیارها در باب اخلاق سازمانی نشان می‌دهد که معیارهای چهارگانه اخلاقی به شرح جدول (۱) قابل دسته‌بندی است:

از طرفی نیز در راستای نهادینه سازی به کارگیری نیروی انسانی مقید به رعایت اخلاق در سازمان‌ها، آموزش عملی اخلاق به مدیران و کارکنان و در نهایت، تدوین منشور اخلاقی برای سازمان‌ها، از جمله راه کارهای نهادینه کردن اخلاق اسلامی در سازمان‌ها می‌باشند.

#### جدول (۱): معیارهای اخلاقی احصا شده

کسب رضای خداوند	معیارهای ایدئولوژیکی	معیارهای اخلاق سازمانی از دیدگاه قرآن و روایات
تقوا		
ایمان		
صبر و توکل		
اخلاص در عمل		
خوش‌برخوردی و خوش‌رویی	معیارهای زمینه‌ساز	
رازداری		
رعایت حدّ اعتدال		
پشتکار و عدم یأس		
نظم‌گزینی و نظم‌پذیری		
امانت‌داری		
تعقل در انجام کار		
اصل اتقان در کار	معیارهای تخصصی	
دلسوزی		
دانش کافی و تخصصی		
اهمیت دادن به کار		
انجام هر کاری در وقت خود		
جدیت در اشتغال به هر کاری	معیارهای ارزشی	
تجربه کافی		
بی‌توجهی به کم‌فروشی		
رعایت حرمت رشوه‌خواری		
حفظ کرامت و منزلت انسانی		
یاد مرگ	معیارهای ارزشی	
وجدان کاری		

## منابع

- ابن‌ابی‌الحدید، شرح نهج‌البلاغه، ج ۷، چاپ بیروت، (بی‌تا).
- اخلاق کارگزاران در کلام و پیام امام خمینی (۱۳۷۷) قم، دفتر نشر اسلامی، چاپ ششم،
- برادری، امیررضا / احمد (۱۳۸۵)، جلوه‌های معلّمی امام خمینی، ستوده، تهران: نشر پنجره، چاپ چهارم.
- تولایی، روح‌الله (۱۳۸۸) «عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان»، ماهنامه توسعه انسانی پلیس، شماره ۲۵، ص ۸-۱.
- حکیمی، محمدرضا (۱۳۹۱) الحیاه، ترجمه تهران، احمد آرام، انتشارات دلیل ما، چاپ پنجم.
- دفت، ریچارد ال، *تئوری سازمان و طراحی ساختار*، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی (۱۳۷۴) تهران: مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- راغب اصفهانی، حسین بن محمد، (۵۰۲ق)، ۱۳۸۳، قرن، مفردات الفاظ القرآن ترجمه غلامرضا خسروی حسینی، تهران: المکتبه المرتضویه لاحیاء آثار الجعفریه، چاپ سوم، ۱۳۸۳.
- رحمان سرشت، حسین و رفیعی محمود و کوشا مرتضی (۲۰۰۹) *مسئولیت اجتماعی؛ اخلاقیات فرا سازمانی*، ماهنامه تدبیر، شماره ۲۰۴، سال نوزدهم، قابل‌دسترس در پایگاه مقالات علمی مدیریت، ص ۴\_۱.
- زمانی فریز هندی، منوچهر (۱۳۸۱) *اخلاق کارگزاران اسلامی و تطبیق آن با اخلاق کارگزاران سیستم بانکی*، فصلنامه بانک صادرات ایران، شماره ۲۰، ص ۷۶-۷۰.
- سلطانی، ایرج (۱۳۸۸)، *نگاهی به توسعه منابع انسانی در سلامت نظام اداری تحول اداری*، دوره هفتم، شماره ۳۵ و ۳۶، ص ۹۵\_۱۰۶.
- سید رضی (موسوی)، محمدبن حسین (۱۳۸۷) *نهج‌البلاغه*، ترجمه محمدتقی جعفری تبریزی، چاپ ششم، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- شریفی، احمدحسین. (۱۳۸۸). *آیین زندگی اخلاق کاربردی*، تهران: دفتر نشر معارف
- علاقه‌بند، علی (۱۳۷۸) «سلامت سازمانی مدرسه»، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره ۶، شماره ۲۱، بهار، ص ۳۳-۱۴.
- عنابستانی، ملیحه، سعیدی‌کیا، مهدی (۱۳۹۳) *اخلاق حرفه‌ای*، تهران: انتشارات آها.
- قراملکی، احد فرامرز. (۱۳۹۱). *نظریه‌های اخلاقی محمد بن زکریای رازی*. تهران: موسسه پژوهشی حکمت و فلسفه ایران
- قراملکی، احد فرامرز (۱۳۸۸) *درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای*، چاپ دوم، تهران: انتشارات سرآمد.
- قراملکی، احد فرامرز. (۱۳۸۶) ، *سازمان‌های اخلاقی در کسب و کار*، تهران: مرکز علمی مطالعات جهانی شدن.
- کتابچی، محسن (۱۳۸۳) *مدیریت موفق*، چاپ اول، تهران: نشر الف.
- لاریجانی، صادق. (۱۳۷۳). *فلسفه اخلاق*. مجله تخصصی کلام. شماره ۱۱: ص ۶۸.
- ماکسول، جان، *اخلاق حرفه‌ای در مدیریت*، ترجمه شمس آفاق یآوری، تهران: بی‌تا.

مجلسی، محمدباقر، بحارالأنوار الجامعه لدرر اخبار الأئمه الإطهار، ج ۷۵، بیروت لبنان: دار إحياء التراث العربی مؤسسه الوفاء، (بی تا).

محمدی ری شهری، محمد (۱۳۸۶) میزان الحکمه (با ترجمه فارسی)، ترجمه حمیدرضا شیخی، ج ۱، ۳، ۸ چاپ هشتم، قم: انتشارات دارالحديث.

مرکز تحقیقات دانشگاه امام صادق (ع)، (۱۳۸۰) صد گفتار، چاپ اول، تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق (ع).

مصباح یزدی، محمد تقی. (۱۳۷۸)، دین و اخلاق، قیسات، ش ۱۳.

مصباح یزدی، محمد تقی. (۱۳۸۸). انسان شناسی در قرآن. قم: انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

مصباح یزدی، محمد تقی (۱۳۷۶)، آموزش عقاید، چاپ اول، قم: دارالثقلین.

مطهری، مرتضی. (۱۳۷۶). فلسفه اخلاق. چاپ هیجدهم، تهران: انتشارات صدرا.

میرتاج الدینی، سید محمدرضا (۱۳۷۴)، اخلاق کارگزاران حکومت از دیدگاه اسلام، چاپ اول، تهران: مرکز چاپ و نشر سازمان تبلیغات اسلامی.

وائقی، قاسم (۱۳۸۴)، درس هایی از اخلاق مدیریت، چاپ دوم، تهران: شرکت چاپ و نشر بین المللی وابسته به موسسه انتشارات امیرکبیر.

الوانی، مهدی (۱۳۷۹)، «منشور اخلاقیات سازمانی در کلام مولا علی (ع)»، مدیریت دولتی، شماره ۴۸ و ۴۹، تابستان و پاییز، ص ۸\_۱.

وحیدی، محمد (۱۳۸۶) درآمدهای حلال و حرام قم، ناشر: سنابل، چاپ اول.

الهامی نیا، علی اصغر (۱۳۸۷)، اخلاق فرماندهی و مدیریت، قم: انتشارات اداره آموزش های عقیدتی سیاسی نمایندگی ولی فقیه در سپاه.