

مؤلفه‌های مدیریت اخلاق مدار در اندیشه

آیت‌الله ناصر^{رحمته}

مهدی ساغری زاده*

چکیده

انسان از دیرباز به اخلاق توجه داشته و با کاربردهای آن به ویژه به عنوان تنظیم‌کننده روابط میان انسان‌ها در زندگی آشنا بوده است. در دهه‌های اخیر که مسئله مدیریت، بیشتر اهمیت یافته و رهبران و مدیران با تنوع ارزشی و فرهنگی در محیط جامعه و سازمان‌ها مواجه هستند، رویکرد اخلاقی در عرصه مدیریت پررنگ‌تر شده و مفهوم نوین «مدیریت اخلاق مدار» ظهور یافته است. سازمان‌ها و مدیران قادرند با توسعه مدیریت اخلاق مدار، ویژگی‌های اخلاقی را در محیط کار مدیریت نموده، عملکرد اخلاقی خود را حفظ نمایند. این سازوکار درونی، بی‌آنکه به اهرم‌های بیرونی نیاز داشته باشد، قادر است عملکردهای اخلاقی را در کارکنان تضمین نموده، سازمانی اخلاقی به وجود آورد.

پیشوایان فرزانه مکتب اهل بیت علیهم‌السلام، پیشتازان مدیریت اخلاق مدار بوده‌اند و این حقیقت با مطالعه روایات به خوبی آشکار می‌شود. پرورش یافتگان این مکتب نیز هریک پرتوهایی از نور کلام معصومان علیهم‌السلام را به مشتاقان بازتابانده‌اند.

موضوع این نوشتار، «مؤلفه‌های مدیریت اخلاق مدار در اندیشه حضرت آیت‌الله ناصر^{رحمته}» و هدف آن، بررسی نیازمندی‌های اخلاقی مدیران در این نظام فکری است. به نظر می‌رسد حضرت آیت‌الله ناصر^{رحمته} زیر عنوان نظام‌واره اندیشه اسلامی، «منظومه فکری مهدوی» را مطرح نموده است. در اندیشه مهدوی، مدیر، ضمن داشتن مؤلفه‌های

* دانشجوی دکتری مدیریت رسانه، پژوهشگر مرکز تحقیقات رایانه‌ای حوزه علمی اصفهان: ma_saghari@yahoo.com



مدیریت و آراستگی به شاخص‌های اخلاق‌مدارانه، در راستای فرهنگ انتظار و مهدویت حرکت می‌کند. در این نوشتار، اهمیت مدیریت اخلاق‌مدار و مؤلفه‌های آن در ابعاد فردی، اجتماعی و سازمانی با بررسی آثار حضرت آیت‌الله ناصر علیه السلام به روش تحلیل مضمون بیان گردیده است.

کلیدواژه: مدیریت، مدیریت اخلاق‌مدار، مدیریت اخلاقی، آیت‌الله ناصر، نظام‌واره اندیشه مهدوی.

مقدمه

از امیرمؤمنان حضرت علی علیه السلام روایت شده است: «جَالِسِ الْعُلَمَاءِ يَرْدَدُ عَلَيْكَ وَ يَحْسُنُ أَدْبُكَ وَ تَزُكُّ نَفْسُكَ». (آمدی، ۱۴۱۰: ۳۴۱)

آیت‌الله ناصر علیه السلام در طول سال‌ها حضور در شهر اصفهان، در کنار کرسی تدریس علوم دینی برای طلاب، برای عموم مردم نیز جلسات وعظ و خطابه برگزار می‌کرد. درس‌های اخلاق ایشان بیشتر در مسجد کمرزرین اصفهان برگزار می‌گردید و ازسوی عموم، به‌ویژه جوانان مشتاق، استقبال می‌شد.

در این سخنرانی‌ها آیت‌الله ناصر علیه السلام بیشترین تأکید را بر پیوند افراد با حضرت امام زمان علیه السلام داشت و به‌نوعی محور درس‌های اخلاق ایشان نیز بر محبت و معرفت امام دوازدهم شیعیان استوار بود. این فقیه عالی‌قدر ضمن بیان درس‌های اخلاق، نکاتی گوناگون از الگوی زندگی اسلامی بیان می‌کرد که از جنبه‌های متعددی شایان بهره‌برداری است. یکی از این زوایا که در این پژوهش نیز بر آن تمرکز شده، ابعاد مدیریت و رهبری اخلاق‌مدار است.

ضرورت و اهمیت پژوهش

زندگی بشر، اجتماعی است و در طول تاریخ بر همین مبنا گسترش و پیشرفت یافته است؛ ازین‌رو هم‌زمان با آغاز زندگی اجتماعی، انسان به نقش مهم مدیریت و رهبری پی‌برد و از همان آغاز، برای اجتماعات هرچند کوچک خود، مدیر و رهبر برمی‌گزید. (حیدری، ۱۳۸۸: ۱۱) در جهان معاصر، سازمان‌ها رکن اصلی جوامع بشری هستند و تقریباً در تمام شئون زندگی انسان امروزی تأثیرگذارند. (نجات‌بخش اصفهانی و شهریاری، ۱۳۸۸: ۷۴) ازاین‌روی، موضوع «مدیریت» همواره مورد نظر بشر بوده است تا بتواند امکانات را بهتر سازمان‌دهی کند و زودتر به اهداف خود برسد.



در عصر حاضر که مدیران با تنوع ارزشی و فرهنگی در محیط کار مواجه هستند، مدیریت اخلاقی، جایگاه و اهمیتی والا یافته است. (الوانی و دیگران، ۱۳۸۹: ۲۵) ازسویی افت ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌ها و اینکه مدیران، بی‌توجه به اصول اخلاقی به دنبال پیشبرد اهداف سازمانی هستند، نیاز به اخلاق را بیش‌ازپیش مطرح کرده است. تضمین روابط دوجانبه پایدار میان مدیران و کارکنان می‌تواند از مزایای پیاده‌سازی مدیریت اخلاق مدار باشد. (بهارلو و دیگران، ۱۳۹۴: ۲۷) به عقیده اندیشمندان، رفتارها و ارزش‌های اخلاقی زیربنای تمام ارزش‌ها در سازمان است. این ارزش‌ها به استقرار و حفظ استانداردهایی کمک می‌کند که می‌تواند بر هدایت افراد به کارهای مطلوب سازمان اثرگذار باشد. (بهراری فر و جواهری کامل، ۱۳۸۹: ۹۵)

مدیران به‌طورجدی در فراوانی و شدت رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی کارکنان اثرگذارند؛ ازاین‌رو نقش مدیران پایبند به اصول اخلاقی اهمیتی فراوان دارد. از مسائل جدی که سازمان‌ها در حال روبه‌روشدن با آن هستند، فقر رفتارهای اخلاقی و نبود رهبران و مدیران اخلاقی است. (مشرّف جوادی و دیگران، ۱۴۰۰: ۲۵)

ازسوی دیگر بهره‌گیری از اندیشه‌های عالمان دینی برای بازشناخت اهمیت اخلاق و ابعاد آن در حوزه مدیریت مهم به نظر می‌رسد. شخصیت آیت‌الله ناصری علیه السلام در جایگاه عالم دین و عارف عامل، سبب شده تا به ابعاد سخنان ایشان توجه شود. تحقیق حاضر از این جهت ضروری به نظر می‌رسد که می‌کوشد ویژگی‌های مدیریت اخلاق مدار را از دیدگاه اخلاقی و عرفانی ایشان شناسایی و تبیین نماید.

مبانی نظری پژوهش

مدیریت

مدیریت را چنین تعریف کرده‌اند: «فرآیند به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل که برای دستیابی به اهداف سازمانی و براساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می‌گیرد.» (رضائیان، ۱۳۸۴: ۸)

در علم مدیریت، واژه رهبری نیز در کنار مدیریت مطرح می‌شود که بیشتر به جای هم به کار برده می‌شوند و تداخل درخور توجهی باهم دارند. مدیر و رهبر را نمی‌توان از یکدیگر جدا دانست. شرط لازم برای مدیر از دیدگاه صاحب‌نظران، داشتن ویژگی‌های رهبری است. (امامی



میبیدی و دیگران، ۱۳۹۸: ۱۴۲) این پژوهش بر مفهوم حکمرانی در این تعابیر تمرکز دارد که میان مدیریت و رهبری مشترک است.

تلاش برای ارائه خوانشی اسلامی از حوزه‌های علوم انسانی به‌ویژه مدیریت از آغاز انقلاب اسلامی بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. بر این اساس، بسیاری کوشیده‌اند تا در جهت شناخت و معرفی این پدیده مهم گامی پیش نهند و در این مسیر هرکس کوشیده است از زاویه‌ای به مباحث مدیریت اسلامی بپردازد. به این دلیل رویکردهای زیادی در پرداختن به مدیریت اسلامی شکل گرفته است. (جوادی و گنجعلی، ۱۳۹۷: ۱۵۸ و ۱۵۹) اما در مجموع به صورت خلاصه می‌توان گفت: در مدیریت اسلامی محور تمام تلاش‌ها و حرکت‌ها خدای متعال است.

اخلاق

اخلاق، جمع خُلُق و به معنای سیره و سرشت است، چنان‌که خُلُق به مفهوم چهره ظاهری و شکل است. (مظاهری، ۱۳۸۳، ج: ۱، ۲۷) اندیشمندان الهی اخلاق را به معنای ملکات نفسانی در نظر می‌گیرند؛ یعنی هیئت‌هایی را سخ و پایدار در جان آدمی که او را به انجام دادن کارهایی بدون اندیشه و درنگ برمی‌انگیزاند. (شیروانی، ۱۳۷۹: ۲۱)

برخی صاحب‌نظران، اخلاق را به معنای رعایت اصول معنوی و ارزش‌هایی تعریف می‌کنند که بر رفتار فرد یا گروه حاکم است. (رضانیا شیرازی، ۱۳۹۵: ۲۵) از نظر اینان ارزش‌های اخلاقی تعیین‌کننده استانداردهایی برای خوب یا بد بودن رفتار و تصمیم‌گیری هستند. بنابراین دارای زمینه‌ای تجویزی است؛ زیرا آنچه را فرد باید انجام دهد یا از انجام آن اجتناب ورزد بیان می‌کند. (ارونسون، ۲۰۰۱: ۲۴۸)

امروزه بسیاری از رفتارها و اقدامات مدیران و کارکنان از ارزش‌های اخلاقی متأثر است. بی‌توجهی سازمان‌ها به اصول اخلاقی می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و در موفقیت و اثربخشی آن اثر بگذارد. (الوانی و دیگران، ۱۳۸۹: ۲۵) ازجمله عوامل مهم و کلیدی موفقیت سازمان‌ها اخلاق حرفه‌ای است. هرچه به اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها از سوی مدیران و کارکنان بیشتر توجه شود، سازمان در نیل به اهداف پیش‌بینی شده توفیقی بیشتر خواهد داشت. رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، امری ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با گرفتن تصمیمات منطقی و خردمندانه، منافع بلندمدت خود را تضمین نماید. (خیاط مقدم و طباطبایی نسب، ۱۳۹۵: ۱۲۸)



تکیه زدن بر جایگاه مدیریت و رهبری، و کسب توفیق در انجام وظایف و مأموریت‌های آن، به‌طورکلی به احراز سه نوع بلوغ، توانایی و قابلیت نیازمند است: دانش، مهارت و اخلاق. (زکی‌زاده، ۱۳۹۱: ۱۶)

مدیریت اخلاق مدار

ازجمله رویکردهای جدید رهبری که بسیار به آن توجه شده و ضعف‌ها و مشکلات مدل‌های سنتی رهبری را برطرف نموده، رویکرد مدیریت و رهبری اخلاقی است. (نصراصفهانی و دیگران، ۱۳۹۲: ۱۰۸) این رویکرد در دهه‌های پایانی قرن بیستم میلادی، به‌طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شده است. (ازگلی، ۱۳۸۵: ۵۳) رویکرد مدیریت و رهبری اخلاقی به‌خصوص در دورهٔ پس از رسوایی اخلاقی و ورشکستگی انرون، که آن را پساانرون^۱ نامیده‌اند، رواج یافت. (براون و تروینو، ۲۰۰۶: ۵۹۵)

در یک بررسی که سال ۲۰۱۰ میلادی میان شرکت‌های دولتی انگلیسی و برخی شرکت‌های اروپایی انجام گرفت، مشخص گردید که بیشتر مسائل اخلاقی سازمان‌ها به ارتشا، فساد، تبعیض، ستوه‌آوری، تهدید و سخن‌چینی ختم می‌شود. موضوع مدیریت اخلاقی در سال‌های اخیر توجهی خاص را در سازمان‌ها به خود جلب کرده است. (حضرتی و معمارزاده تهران، ۱۳۹۳: ۶۳)

در ادبیات علمی غرب، به مفهوم مدیریت و رهبری اخلاقی در قالب حوزه‌ای مشترک توجه شده؛ اما فقر ادبیات موضوع در ادبیات علمی داخلی درخورملاحظه است. (رفیعی و دیگران، ۱۳۹۲: ۵۰) ازاین‌رو ناگزیر باید از منابع خارجی برای مفهوم‌شناسی این موضوع استفاده کرد.

رهبری اخلاقی چنین تعریف و تبیین شده است: منش‌ها و اقدامات مناسب هنجاری از کنش‌های فردی و روابط بین‌فردی و تلاش برای بهبود و ارتقای پایبندی به چنین رفتارهایی در بین پیروان و کارکنان از طریق ارتباطات مطلوب و تقویت فرآیند تصمیم‌گیری و رفتار اخلاقی در میان آن‌ها و در روابط درون و بیرون سازمانی. (کرمانی، ۱۳۹۲: ۱۳۲)

رهبری اخلاق مدار فرآیندی است که براساس آن مدیر با نگاهی خوش‌بینانه و مثبت به شناسایی و رتبه‌بندی حقوق تمامی صاحبان حق پرداخته، با استفاده از رویکرد ارتباطی قاطعانه، تمامی وظایف رایج مدیریت مانند برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و کنترل را با





رعایت اصل تقدم تعليم و تربيت خویش بر دیگران و با توجه به سند جامع اخلاقی به اجرا درمی‌آورد. (رفیعی و دیگران، ۱۳۹۲: ۶۳)

برخی رهبری اخلاقی را چنین تعریف کرده‌اند: نمایش رفتار مناسب هنجاری در اعمال و اقدامات شخصی و روابط بین‌فردی و ترغیب پیروان به این‌گونه رفتارها از طریق ارتباطات دوسویه، تقویت کارکنان و تصمیم‌گیری. (براون و دیگران، ۲۰۰۵: ۱۲۰) اجماع تعاریف، رهبری اخلاقی را نمایش رفتارهای اخلاقی از جانب رهبر در روابط درون‌شخصی و برون‌شخصی وی و انتقال این هنجارها به پیروان می‌دانند که از طریق سه روش ارتباطات دوجانبه، تقویت رفتار و تصمیم‌گیری اخلاقی صورت می‌گیرد. (رفیعی و دیگران، ۱۳۹۲: ۵۱) رهبری اخلاقی در حال تبدیل شدن به مهم‌ترین ابزاری است که رهبران می‌توانند با آن بر افراد در سازمان و عملکرد سازمانی آن‌ها تأثیر بگذارند. (صالحی مبارکه، ۱۳۹۷: ۳۸ و ۳۹)

در حوزه مشترک مدیریت و اخلاق سه تعبیر مطرح می‌شود: مدیریت اخلاق، اخلاق مدیریت و مدیریت اخلاقی. این تعابیر تعریف و دامنه‌ای متفاوت دارند.

سازمان‌ها و مدیران قادرند با ایجاد برنامه مدیریت اخلاق، اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کنند و در موقعیت‌های آشفته، عملکرد اخلاقی خود را حفظ نمایند. (سلطانی، ۱۳۸۲: ۳۴) این سازوکار درونی بدون آنکه به اهرم‌های بیرونی نیاز داشته باشد، قادر است عملکردهای اخلاقی را در کارکنان تضمین نموده، سازمانی اخلاقی به وجود آورد. (الوانی، ۱۳۸۳: ۱)

برای مدیریت اخلاق، اهدافی گوناگون بیان کرده‌اند. مدیریت اخلاق در جهت شناسایی و اولویت‌بندی ارزش‌ها و تحقق مسئولیت‌های اخلاقی در جهت هدایت رفتارها در سازمان شکل می‌گیرد؛ (اسدپور، ۱۳۹۶: ۸) اما هدف اساسی برنامه‌های مدیریت اخلاق ایجاد تعادل بین ارزش‌های رقیب^۱ است. برنامه اخلاقی از ارزش‌ها، خط‌مشی‌ها و فعالیت‌هایی تشکیل می‌شود که بر شایستگی رفتارهای سازمانی اثر می‌گذارد. (سلطانی، ۱۳۸۲: ۳۶)

اخلاق مدیریت عبارت است از ملکات نفسانی انسان، از آن جهت که اداره امور جمعی از انسان‌ها را در نیل به اهدافی معین عهده‌دار است. (وائقی، ۱۳۸۴: ۱۷۵) موضوع اخلاق مدیریت، عبارت است از نفس انسان مدیر. (اعظمیان بیدگلی، ۱۳۸۸: ۱۸) پاره‌ای از صاحب‌نظران بر نقش‌های محوری مدیریت، چون برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی و کنترل پای فشرده، مسائل

اخلاقی مربوط به ایفای این نقش‌ها را در نظر گرفته‌اند و مدل‌های تصمیم‌گیری اخلاقی را با نظر به این مسئله بررسی کرده‌اند که تصمیم‌گیری، جوهره مدیریت است. اما برخی دیگر به صفات یک مدیر، فارغ از نقش سازمانی، پرداخته و اخلاق مدیریت را از این منظر نگریسته‌اند. پاره‌ای دیگر، اوصاف لازم برای یک مدیر را در برابر بالادست خود، زیردستان، همکاران و ارباب رجوع مطرح می‌کنند و تقسیم‌بندی خود را فراتر از این حد توسعه نداده‌اند. وجه مشترک این تقسیم‌بندی‌ها آن است که در تمام آن‌ها گزاره‌های اخلاقی، مطابق عوارض مدیریت شکل یافته و صنفی از علم اخلاق محسوب می‌شوند که به اخلاقیات لازم برای یک مدیر می‌پردازند. (زکی‌زاده، ۱۳۹۱: ۱۶)

محققان، به مدیریت اخلاقی به عنوان رفتاری توجه کرده‌اند که بر ابعاد اخلاقی در روش‌های مدیریت تمرکز دارد. (زارعی متین و دیگران، ۱۳۹۴: ۱۶۸)

گفتنی است موضوع مدیریت و رهبری اخلاقی در اسلام، جایگاهی ویژه دارد که لازم است اندیشمندان اخلاق، فلسفه اسلامی و مدیریت با بهره‌گیری از معارف قرآن و مکتب اهل بیت علیهم‌السلام، این موضوع را تبیین کنند و در پی ارائه نظریه‌ای با پشتوانه مفاهیم اسلامی باشند.

در این پژوهش بر مدیریت و رهبری اخلاقی تأکید می‌شود و ویژگی‌های مدیریت اخلاق مدار از دیدگاه اخلاقی و عرفانی حضرت آیت‌الله ناصر علیه‌السلام شناسایی و تبیین می‌گردد.

پیشینه پژوهش

موضوع مدیریت و رهبری اخلاقی اندک‌زمانیست که در فضای علمی جهان و ایران مطرح شده؛ اما پژوهش‌هایی با این موضوع صورت گرفته که برخی معرفی می‌گردد:

۱. شناسایی و اولویت‌بندی مهم‌ترین شاخص‌های رفتاری رهبران اخلاقی (۱۴۰۰)، محمدحسین مشرف‌جوادی، سیداکبر نیلی‌پور طباطبایی و محمدتقی شفیعی؛ اخلاق در علوم و فناوری، سال شانزدهم، شماره ۳.

در این پژوهش، ۱۰۱ شاخص مهم رفتاری رهبران اخلاقی که می‌تواند راهنمای پیاده‌سازی رهبری اخلاقی در سازمان باشد، شناسایی و اولویت‌بندی شده است.

۲. مدیریت اخلاق مدارانه نرخ ارز و تأثیر نوسانات آن بر فعالیت‌های اقتصادی دهه اخیر در ایران (۱۳۹۶)، احمدعلی اسدپور، پژوهش‌های اخلاقی، شماره ۲۹.





مدیریت اخلاق مدار با رعایت اخلاق کار و مسئولیت اجتماعی از طریق افزایش مشروعیت اقدامات سازمان، استفاده از مزایای ناشی از افزایش درآمد، سودآوری و بهبود مزیت رقابتی، در موفقیت سازمان اثر می‌گذارد. هدف این مقاله آن است که ضرورت توجه به اخلاق و مسئولیت اجتماعی را تبیین و آثار مدیریت اخلاق مدار را بر عملکرد و موفقیت سازمان بررسی کند.

۳. اخلاق تجاری و تجارت اخلاقی (۱۳۹۵)، حمید رضانیا شیرازی، پژوهش‌های اخلاقی، شماره ۲۴.

نویسنده، اخلاق تجاری را به‌عنوان شاخه‌ای از اخلاق کاربردی مطرح کرده و اصول اخلاقی و معنوی ناشی از آن را در محیط تجاری یا فضای کسب و کار بررسی نموده است.

۴. مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت (۱۳۹۵)، سعید خیاط مقدم، سیده مهدیه طباطبایی نسب، اخلاق در علوم و فناوری، سال یازدهم، شماره ۱.

این مقاله با هدف شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت تدوین شده است.

۵. رهبری اخلاق مدار، ثمره پارادایم مدیریت اسلامی (۱۳۹۲)، مجتبی رفیعی و همکاران، پژوهش‌نامه اخلاق، سال ششم، شماره ۲۰.

در این مقاله به تبیین نظریه‌ای نوین در حوزه نظریه‌های رهبری پرداخته شده و نظریه‌های رهبری اخلاقی که پیش از این در ادبیات علمی غرب بسط پیدا کرده بود، براساس موازین اسلامی و سیر منطقی مفاهیم استخراج شده در این حوزه، با عنوان رهبری اخلاق مدار ارائه شده است.

۶. تبیین و طراحی مدل مدیریت اخلاق مدار مبتنی بر تحلیل محتوای کیفی مفاهیم بلند دعای جوشن کبیر (۱۳۹۲)، مجتبی رفیعی و همکاران، نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا، سال دوازدهم، شماره ۳۴.

در این مقاله مدیریت روابط تعاملی بندگان با یکدیگر و پروردگارشان با تمرکز بر دعای جوشن کبیر بررسی شده و بر این اساس مدلی برای مدیریت اخلاقی بر مبنای پیش فرضی معرفت‌شناختی با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی گردآوری شده است. یافته‌های این پژوهش ابعاد مدیریت اخلاق‌گرا را در هفت درون‌مایه دانایی، توانایی، بردباری، عزت‌مداری، تعالی‌گرایی، توازن و پایداری و مدیریت نامحسوس، در قالب «مدل مدیریت اخلاق‌گرا» با ویژگی‌های اثربخشی، عمل‌گرایی و ولایت‌مداری ارائه نموده است.



۷. رابطه رهبری اخلاق مدار با انگیزش درونی برای نوآوری و خلاقیت کارکنان (۱۳۸۹)، فریبا پاداش، محسن گل پرور، اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۱ و ۲.

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین رهبری اخلاق مدار با انگیزش درونی برای نوآوری و خلاقیت در کار به مرحله اجرا درآمده است. نویسندگان نتیجه می‌گیرند که رهبری اخلاق مدار بر انگیزش درونی تأثیر می‌گذارد و سپس انگیزش درونی طی فرآیندی زنجیره‌ای سبب تقویت خلاقیت در محیط کار می‌گردد.

۸. مؤلفه‌های اخلاقی مدیریت در نظام اسلامی (۱۳۸۸)، مریم اعظمیان بیدگلی؛ اخلاق، شماره ۱۸. نویسنده با بهره‌گیری از سخنان اهل بیت علیهم‌السلام به موضوع اخلاق مدیریتی و نیازمندی‌های اخلاقی مدیران در نظام اسلامی پرداخته است.

۹. فرآیند تدوین منشور اخلاقی برای سازمان (۱۳۸۶)، سیدمهدی الوانی، محمدحسین رحمتی، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره پنجم، شماره ۱.

در این مقاله پس از مروری اجمالی بر تلاش‌های انجام شده در جهت هدایت سازمان به سوی معنویت و استقرار اخلاقیات در سازمان، تکنیک‌ها و ابزارهای مدیریت اخلاقی در سازمان بررسی می‌گردد.

۱۰. درآمدی بر رویکردهای رهبری اخلاقی (۱۳۸۵)، محمد ازگلی؛ مصباح، شماره ۶۳. نویسنده زمینه‌های شکل‌گیری رویکرد رهبری اخلاقی را بیان نموده، آن را با دیگر رویکردهای رهبری مقایسه کرده، رهبری اخلاقی را از سه منظر رهبری تحول‌آفرین، رهبری سهامی و رهبری خدمت‌گزار بررسی کرده است.

۱۱. مدیریت اخلاق در سازمان (۱۳۸۲)، مرتضی سلطانی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۲. نویسنده به اهمیت موضوع اخلاق در سازمان‌ها پرداخته و شناسایی و اولویت بندی ارزش‌ها برای هدایت رفتارها در سازمان را به عنوان مدیریت اخلاق تعریف کرده است.

۱۲. رهبری اخلاقی؛ بررسی و جهت‌گیری‌های آینده (۲۰۰۶)، مایکل براون و لیندا تروینو، The Leadership Quarterly، شماره ۱۷.

نویسندگان با تالقی متون اخلاقی و مدیریت، گزاره‌هایی درباره پیامدهای رهبری اخلاقی ارائه می‌کنند.



۱۳. ادغام سبک‌های رهبری و دیدگاه‌های اخلاقی (۲۰۰۱)، ادوارد آرونسون، Canadian Journal of Administrative Sciences، شماره ۱۸.

این مقاله به بررسی دو نظریه اخلاقی و چگونگی ارتباط ارزش‌های آن‌ها با سبک‌های رهبری می‌پردازد.

روش پژوهش

این پژوهش با روش کتابخانه‌ای مبتنی بر آثار و گفتارهای حضرت آیت‌الله ناصر علیه السلام و منابع دینی و مدیریتی انجام شده است. راهبرد پژوهش، تحلیل مضمون است که فرآیندی برای تحلیل داده‌های متنی می‌باشد. (عابدی جعفری و دیگران، ۱۳۹۰: ۱۵۳) برای کشف اندیشه حضرت آیت‌الله ناصر علیه السلام در حوزه مدیریت اخلاق مدار به بیانات ایشان مراجعه گردید که نشانگر اندیشه‌های ایشان است. در این میان، افزون بر تحلیل داده‌های نوشتاری، از منابع شنیداری نیز استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در تعریف‌های ارائه شده برای مدیریت و رهبری اخلاقی، بیشتر بر ویژگی‌های خود مدیر یا رهبر تأکید کرده‌اند؛ یعنی وجود فضای اخلاقی نیازمند وجود فردی با چنین ویژگی‌هایی است؛ (محمدی، ۱۳۹۶: ۵۶) اما درباره این ویژگی‌ها و تعداد و ترکیب آن قطعیتی وجود ندارد و بینش پایه هر رویکرد، مشخص‌کننده این مؤلفه‌هاست. در فرهنگ دینی نیز می‌توان به فهرستی از این مؤلفه‌ها دست یافت که بخشی از آن در این پژوهش آمده است. آنچه در پی می‌آید ویژگی‌هایی است که در بیانات دسترس حضرت آیت‌الله ناصر علیه السلام، بدان اشاره شده و قطعاً مؤلفه‌های مدیریت اخلاق مدار بیش از این تعداد است:

۱. دوری از هم‌نشین بد

به خاطر ویژگی اجتماعی بودن انسان، شخصیت هر فرد از اطرافیان تأثیر می‌پذیرد. این اثرگذاری چنان است که گاه سرنوشت انسان‌ها را دستخوش تغییر می‌کند. تا آنجا که برخی در قیامت پشیمانی خود را از هم‌نشینی با بدان ابراز می‌کنند: «يَا وَيْلَتَى لِمَ أَتَّخَذْتُ لَهَا خَلِيلًا». (فرقان: ۲۸) آیت‌الله ناصر علیه السلام تأثیر هم‌نشین را چنین ارزیابی می‌کند: «در هر مجالست و مصاحبتی



آثاری است و هیچ‌کس نمی‌تواند منکر آن شود. صحیفه نفس انسان مانند آئینه‌ای است که شعاع شخصیت افراد در آن اثر می‌کند. از این روست که به همه سفارش شده همواره نگران دوستان خود باشند و بنگرند با چه کسی مجالست می‌کنند.»

۲. اقامه نماز

خداوند می‌فرماید: «الَّذِينَ إِنْ مَكَانَهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ...» (حج: ۴۱) اگر مؤمنان قدرتی به دست آورند و اختیاری داشته باشند، جامعه‌ای صالح به وجود می‌آورند که در آن نماز به پا داشته می‌شود. (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۱۴: ۵۴۶) ظاهراً اقامه نماز، موضوعی فردی است؛ اما همین عبادت، شخصیت فرد را می‌سازد و او را برای مدیریتی اخلاق مدار و مبتنی بر رعایت حقوق دیگران آماده می‌کند. خداوند فرموده است: «وَأَقِمِ الصَّلَاةَ إِنَّ الصَّلَاةَ تَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ». (عنکبوت: ۴۵) برپاداشتن نماز حقیقی سبب دوری از مطلق منکر می‌شود و انسان را به رب نزدیک می‌کند.

نماز، انسان را از هرگونه زشتی و بدی باز می‌دارد. نماز با گناه و زشتی سازگار نیست و میان آن‌ها تزاخم و درگیری است و هرکدام مانع دیگری خواهد بود. (جوادی آملی، ۱۳۷۲: ۱۵۱) نماز، جامع تکبیر، تهلیل و حرکات گوناگون قیامی، رکوعی، سجودی و جز آن است؛ از این رو آن را جامع تمامی عبادات و یگانه‌عبادتی دانسته‌اند که بوی ربوبیت از آن به مشام می‌رسد. نماز هرکس نشانگر برآیندی از اعمال و سبک زندگی اوست. کسی که در نماز بی‌نظم و کم‌فروش است، در زندگی اجتماعی نیز چنان خواهد بود. نماز خوب، آدم خوب می‌سازد. امیرمؤمنان علیه السلام می‌فرمایند:

«وَأَعْلَمُ أَنَّ كُلَّ شَيْءٍ مِنْ عَمَلِكَ تَبِعَ لِصَلَاتِكَ». (صالح و شریف الرضی، ۱۴۱۴: ۳۸۵)

و بدان که هرکار تو تابعی از نماز توست.

اگر انسان نمازخوان شد، متشروع و متقی و خداترس می‌شود. انسان نمازخوان گناه نمی‌کند؛ چراکه اثر وضعی نماز این است.

۳. راست‌گویی

گاه در امور فردی و اجتماعی چنین تصور می‌شود که راست‌گویی مانع پیشبرد کارهاست. بعضی مدیران گمان می‌کنند کارها با ناراستی بهتر پیش می‌رود و آنان زودتر به مقصد می‌رسند؛ در





صورتی که راستی و راست‌گویی صفت اخلاقی ویژه دین‌باوران نیست و همه اخلاق‌مداران با هر بینشی آن را می‌ستایند.

به تعبیر مرحوم نراقی صداقت و راست‌گویی اشرف صفات نفسانی و رئیس اخلاق ملکی است. (نراقی، ۱۳۷۸: ۵۸۰) صداقت یا در گفتار است یا در اعمال یا در احوال. پایین‌ترین مراتب صدق این است که انسان در همه حال سخن راست بگوید. مرحله بعد، صدق در رفتار است، به این معنی که انسان در مقام عمل تمام تلاش خود را به کار گیرد تا باطنش مطابق یا بهتر از ظاهرش باشد. (شُبَّار، ۱۳۷۸: ۴۳۱ تا ۴۳۳)

حضرت آیت‌الله ناصری رحمته‌الله در این باره چنین سفارش می‌کند: «همیشه راست بگو! همه جا راست بگو! به خدا قسم ضرر نمی‌کنی. خدا به تو کمک می‌کند. خدا شاهد است از راست‌گفتن نتایجی گرفته شده که در دروغ‌گفتن نیست.»

۴. فروتنی

از صفات اولیای الهی و بزرگ‌ترین و والاترین صفت ستوده، تواضع است. (ناصری، بی‌تا، بخش ۱۲) مفهوم «تواضع» این است که انسان خود را پایین‌تر از آنچه موقعیت اجتماعی اوست، قرار دهد؛ به عکس تکبر که مفهومش برتری جویی و قراردادن خویشتن برتر از موقعیت فردی و اجتماعی خود است. (مکارم شیرازی، ۱۳۷۷، ج ۲: ۷۷) مرحوم نراقی در تعریف فروتنی می‌گوید: «نوعی شکسته‌نفسی که نگذارد آدمی خود را برتر از دیگری ببیند و لازمه آن کردار و گفتاری است که بر بزرگداشت دیگران و اکرام ایشان دلالت می‌کند.» (نراقی، ۱۳۷۸: ۳۰۰) در حدیثی از امیرمؤمنان علیه‌السلام آمده است:

«مَرَّةُ التَّوَّاضِعِ الْمَحَبَّةُ وَ مَرَّةُ الْكِبَرِ الْمُسَبَّةُ». (آمدی، ۱۴۱۰: ۳۲۷)

میوه فروتنی دوستی [خدا و مردم] است، و میوه تکبر ناسزاگویی [مردم در حضور یا غیبت] است.

مدیران فروتن در کار خود موفق‌ترند؛ چراکه بر مجموعه خود تأثیری بهتر می‌گذارند و انگیزه‌ای بیشتر در افراد ایجاد می‌کنند. امیرمؤمنان علیه‌السلام هنگامی که محمد بن ابوبکر را به ولایت مصر گماردند، در نامه‌ای به وی چنین نگاشتند:

«فَاخْفِضْ لَهُمْ جَنَاحَكَ وَ اَلِنْ لَهُمْ جَانِبَكَ وَ ابْسِطْ لَهُمْ وَجْهَكَ». (صالح و

شریف‌الرضی، ۱۴۱۴: ۳۸۳)

با آنان فروتن، نرم‌خو، هموار و گشاده‌رو باش.



تواضع از صفات انبیاست و تمام انبیا متواضع بوده، خود را ناچیز می‌دیدند. خدا به پیامبر اکرم ﷺ می‌فرماید: ای حبیب ما! در برابر مؤمنان، متواضع باش!

کمال فروتنی در برابر مؤمنان دستور قرآن است: ﴿وَاحْفَظْ جَنَاحَكَ لِمَنِ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ﴾. (شعرا: ۲۱۵)

مؤمن باید خود را در مقابل مؤمنان ناچیز بداند. معنای لطیف‌تر تواضع، توجه به ابتدا و انتهای خویشتن است. انسان در ابتدا نطفه‌ای گندیده و در انتها جیفه‌ای گندیده است. چنین کسی به چه چیز بزرگی کند؟ هرکس در درگاه حق مقرب شود، تواضع او بیشتر می‌شود. هرچه درخت، پربارتر باشد، بیشتر سر فرود می‌آورد. انسان هم چنین است. (ناصری، بی‌تا، بخش ۱۲) خودت را کوچک ببین تا بزرگ باشی. عزیزان من، بوته تیغ اگر بر سر مناره هم سبز شود، تیغ است؛ هرچه هم بالا باشد، تیغ است و باید آن را سوزاند. پس بالانشستن علامت بزرگی نیست. خودت را اصلاح کن که اگر پایین هم نشستی، بزرگ هستی.

۵. بردباری و کنترل خشم

اداره یک سازمان یا تشکیلات گاه با ناسازگاری‌هایی روبه‌رو می‌شود که در کنار قاطعیت، بردباری لازم می‌گردد. با نیروی انسانی خطاکار که اصراری بر خطای خود ندارد، باید با بردباری برخورد شود. حضرت امام خمینی علیه السلام حلم را چنین تعریف کرده است: حلم از شعبه‌های اعتدال قوه غضب است و عبارت است از ملکه‌ای که نفس به واسطه آن آرامش می‌یابد که اگر برخلاف میل نفسانی او چیزی رخ دهد و به او ناگواری برسد، زود و بی‌موقع، قوه غضب او به هیجان درنیاید. (خمینی، ۱۳۸۲: ۳۶۷) گفته‌اند که حلم نمک سفره اخلاق است، چنان‌که هیچ غذایی بدون نمک طعم ندارد، هیچ‌کس بدون حلم که مقلوب ملح است، جمال ننماید. (قمی و کراجکی، بی‌تا: ۱۱۱)

آیت‌الله ناصری علیه السلام درباره بردباری چنین می‌گوید: «حلم به معنای بردباری است؛ حد وسط غضب و سفاهت. سفیه کسی است که هرچه به او بگویی، دردش نمی‌آید. فحش به او بدهی یا به او احترام کنی، برای او یکی است. سفاهت در جانب تفریط حلم است و جانب افراط آن غضب است. به چنین شخصی اگر یک «تو» بگویی، از کوره در می‌رود و طاقت شنیدن آن را ندارد و زود غضب می‌کند. انسان نه باید در جانب افراط باشد و نه در جانب تفریط. مؤمنان در حد وسط قرار دارند. حلم از صفات پسندیده و به‌طورکلی از صفات اهل بیت علیهم السلام است.»



در جهت همین مراقبت از خویشتن، کنترل خشم بایسته می‌شود. این رفتار از ابزارهای مدیریت و از مؤلفه‌های مدیریت اخلاقی است.

یکی از بزرگان فرموده است: «موقعی که غضب کردی، زود تصمیم بگیر و کسی را هم مجازات و تأدیب نکن.» زیرا عقل در این حالت از کار می‌افتد و غضب حاکم می‌شود. در این موارد پشیمانی‌ها و ناراحتی‌های زیادی رخ خواهد داد.

۶. اخلاص

فیض کاشانی گفته است: «هرچیزی ممکن است با غیر خود بیامیزد، و چون از غیر خود صافی و از آن رها شود، خالص گفته می‌شود. فعل صافی و از هر شایبه خالی را اخلاص می‌نامند.» (فیض کاشانی، ۱۳۷۲، ج ۸: ۱۵۸) پس اخلاص، عملی است که در نیت اتفاق می‌افتد و کسی که با نیت خالصانه، رفتار و گفتارش را از غیر خدا خالص کند، به مقام اخلاص راه یافته است. «خلوص صفتی است که اگر در وجود انسان پیدا شود، تمام اعمالش مقبول درگاه حق خواهد شد. برای همین از ما احسن عمل می‌خواهند، نه اکثر عمل.» (ناصری، بی‌تا، بخش ۱) البته اخلاص مقطعی سودمند نیست و باید در همه کار و همه حال خلوص سرلوحه شخصیت آدمی باشد. (ناصری، بی‌تا، بخش ۲)

در مدیریت بر محور توحید، اگر مدیر در پی بهترین افعال و خواستار قبولی اعمال باشد، باید ملکه خلوص را در خود به وجود آورد و از آن مراقبت نماید.

۷. وفای به عهد

خداوند می‌فرماید: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ (مائده: ۱)

کسانی که به عهد خود پایبند باشند و پیمان شکنی را از خود دور کنند، ستوده حضرت حق هستند. خداوند در بسیاری از آیات قرآن پایداری در عهد را تمجید و مؤمنان را بدان ترغیب نموده و مسلمانان را از بی‌توجهی به پیمان و شکستن آن بر حذر داشته است. وفای به عهد، نزد همه خردمندان از صفات پسندیده و پیمان شکنی ناپسند است که شاید از فطرت بشر باشد؛ یعنی فطرت انسانی، قطع نظر از ادراک عقلی به نیکی آن و زشتی این حکم می‌کند. (صدر، ۱۳۷۷: ۱۰۹ و ۱۱۰)

وفای به عهد از بُعد اجتماعی و سازمانی نیز مهم به شمار می‌رود. اگر به این مسئله توجه



نشود، در اثر بی‌نظمی و هرج و مرج، مردم به یکدیگر بی‌اعتماد خواهند شد و در نتیجه زیربنای روابط اجتماعی و سازمانی سست می‌گردد؛ از این رو اسلام آن قدر به وفای به عهد اهمیت می‌دهد که حتی درباره دشمن و کسی که از نظر عقیده و مسلک و هدف با انسان توافق ندارد، وفای به عهد و پیمان را لازم می‌شمرد. (مهدوی کنی، ۱۳۷۶: ۶۱۹)

امام صادق علیه السلام فرمودند:

«ثَلَاثٌ لَمْ يَجْعَلِ اللَّهُ عَزَّوَجَلَّ لِأَحَدٍ فِيهِنَّ رُحْصَةً أَدَاءُ الْأَمَانَةِ إِلَى الْبَرِّ وَالْفَاجِرِ وَالْوَفَاءُ بِالْعَهْدِ لِلْبَرِّ وَالْفَاجِرِ وَبُرُّ الْوَالِدَيْنِ بَرِّينَ كَانَا أَوْ فَاجِرِينَ». (کلینی، ۱۴۰۷، ج ۲: ۱۶۲)

در سه چیز خداوند به هیچ‌کس اجازه تخلف نداده است: ادای امانت به نیکوکار یا بدکار، وفای به عهد در برابر نیکوکار یا بدکار، و نیکی به پدر و مادر خواه نیکوکار باشند یا بدکار.

درباره عمل به وعده در آیات و روایات، سفارش‌هایی فراوان وجود دارد، به گونه‌ای که تخلف وعده از گناهان کبیره شمرده شده است. اگر کسی وعده داد، تخلف از آن جایز نیست، مگر در حالتی که عذر شرعی مانع شود یا خلف وعده را ایجاب کند. مؤمن وقتی به امر مشروع وعده کرد، موظف به وفای به عهد است. در مقابل اگر کسی به وعید و تهدید خود عمل نکرد، نه تنها خلاف شرع انجام نداده که کار او بسیار پسندیده است.

برداشت مدیریتی از سخن حضرت آیت‌الله ناصر رحمته الله علیه این است که مدیر اگر وعده‌ای به کارکنان خود داد، باید حتماً عمل کند؛ چراکه در غیر این صورت هم مرتکب گناه شده، هم اعتماد ساختاری را در سازمان خدشه دار نموده است. نکته دیگر آنکه این حتمیت برای وعده است، نه وعید. وعده که نباید از آن تخلف شود، بار مثبت دارد؛ اما اگر مدیری در قالب وعید، نیروی خود را تهدید کرد، تخلف از آن نه تنها گناه نیست، که شایسته و نشانه کرامت مدیر است و شاید اثرگذاری تربیتی آن نیز بیشتر باشد.

۸. تقوا

تقوا حالتی است درونی که از معرفت به حق و شناخت انبیا و ائمه و قرآن و مداومت در انجام واجبات و ترک محرمات و دنبال کردن حسنات اخلاقی و گریز از آلودگی‌های نفسی به دست می‌آید. (انصاریان، ۱۳۸۶، ج ۱۱: ۹۱)

بیشتر علمای اخلاق، تقوا را با خویشتن‌داری از گناه و گاه پرهیزکاری قرین دانسته‌اند. اما در نگاه حضرت آیت‌الله ناصر رحمته الله علیه تقوا مسئله‌ای دینی و محدودیتی در راستای جهان‌بینی



نیست؛ بلکه نوعی مهارت و مصونیت اجتماعی است:

ایشان می‌فرماید: «تقوا برخلاف نماز، روزه، حج و زکات که از لوازم دین هستند، از لوازم دین نیست. تقوا از لوازم انسانیت است و کاری به دین ندارد. تقوا را به دین و اسلام و قرآن نچسبانید. وقتی بگویید تقوا از لوازم دین است، آن وقت می‌گویند: ما را محدود کردند و آزادی را از ما گرفتند؛ ولی تقوا یعنی درست زندگی کردن در اجتماع. تقوا حفظ حیثیت انسانیت است.»

پیش‌تر نیز شهید مطهری این چنین باور داشته است:

انسان اگر بخواهد در زندگی، اصولی داشته باشد و از آن پیروی کند، خواه آنکه آن اصول از دین و مذهب گرفته شده باشد یا از منبع دیگری، ناچار باید خط‌مشی معینی داشته باشد که لازمه آن و اهل مسلک و مرام و عقیده بودن این است که به سوی یک هدف و یک جهت حرکت کند و از اموری که با هوا و هوس‌های آنی او موافق است؛ اما با هدف و اصول او منافات دارد، خود را «نگهداری» کند. بنابراین تقوا به معنای عام کلمه لازمه زندگی هر فردی است که می‌خواهد انسان باشد و با فرمان عقل زندگی کند و از اصول معینی پیروی نماید. (مطهری، ۱۳۷۷، ج ۲۳: ۶۹۱ و ۶۹۲)

تقوا برای انسانیت انسان‌ها دژ است؛ نه اینکه خلاف آزادی باشد. تقوا می‌خواهد افراد یک جامعه با صمیمیت در دنیا باهم زندگی کنند. لازمه اجتماعی زندگی کردن، تعدی نکردن به حقوق دیگران است. این همان معنای تقواست.

۹. مدیریت زمان

اسراف وقت از اسراف مال زیان‌بارتر است؛ زیرا اتلاف مال جبران‌پذیر است؛ اما زمان این‌گونه نیست. ساعت‌ها، روزها، ماه‌ها و سال‌ها بدون لحظه‌ای توقف می‌گذرند و این‌ها قطعاتی است که پیوسته از عمر ما جدا می‌گردد و دیگر بازگشتنی نیست. (مطهری، ۱۳۷۷، ج ۲۲: ۴۳۹)

استفاده از گوهر وقت و تنظیم مؤثر زمان به مهارتی نیاز دارد که آن را مدیریت زمان نامیده‌اند. حضرت امام موسی بن جعفر علیه السلام فرمودند: «اجْتَمِعُوا فِي أَنْ يَكُونَ زَمَانُكُمْ أَرْبَعَ سَاعَاتٍ: سَاعَةٌ لِمُنَاجَاةِ اللَّهِ وَ سَاعَةٌ لِأَمْرِ الْمَعَاشِ وَ سَاعَةٌ لِمُعَاشَرَةِ الْإِخْوَانِ وَ الثِّقَاتِ الَّذِينَ يَعْرِفُونَكُمْ غُيُوبَكُمْ وَ يَخْطُصُونَ لَكُمْ فِي الْبَاطِنِ وَ سَاعَةٌ تَحْلُونَ فِيهَا لِلذَّاتِكُمْ فِي غَيْرِ مُحَرَّمٍ وَ يَهْدِيهِ السَّاعَةُ تَقْدِرُونَ عَلَى الثَّلَاثِ سَاعَاتٍ». (ابن شعبه حرانی، ۱۳۶۳: ۴۰۹ و ۴۱۰)



سعی کنید وقتتان چهار قسمت باشد. قسمتی از آن را به مناجات با خدا اختصاص دهید و قسمتی را به تحصیل معاش و قسمتی را هم به هم نشینی با برادران دینی مورد اطمینان قرار دهید که عیوبتان را به شما گوشزد می‌کنند و در باطن با شما صادق و روراست هستند و ساعتی را هم به بهره‌بردن از لذت‌های حلال اختصاص دهید و به واسطه این لذت حلال است که می‌توانید قسمت‌های دیگر وقتتان را خوب سپری کنید. حالا فردی که دوشیفته کار می‌کند، آیا در هشت ساعت دیگر به خانواده، فرزندان و آخرت خود رسیدگی می‌کند؟

این معضل گریبان‌گیر بسیاری از مدیران است که گاه تمام وقت درگیر فعالیت‌های سازمانی هستند و کمتر برای خانواده و خود فرصت دارند. نتیجه چنین روشی پیدایش فرزندان است که با تربیتی متفاوت رشد می‌یابند و خود را دچار کمبود عاطفی احساس می‌کنند. آیا مدیریت برای مدیر، نوعی سبک زندگی دیگری ایجاد می‌کند که در آن وی فردی منزوی و جدا از خانواده باشد؟ مدیریت اخلاق مدار بر پایه ایجاد موقعیت پایدار، برای همه افراد و خانواده‌های آنان موفق‌تر خواهد بود. بهره‌مندی شایسته از فرصت‌ها همچنین موجب رشد شخصیت مدیر می‌شود. بنابراین سزاوار است مدیر ساعات خود را به بیهودگی نگذراند. حضرت آیت‌الله ناصری علیه السلام در این باره چنین رهنمود می‌دهد: «شبانه روز نیم ساعت اخبار را گوش بدهی، برای تو کافی است. بعد به کار و زندگی خودت بچسب! روایات اهل بیت علیهم السلام را مطالعه کن! تفسیر قرآن مطالعه کن که به تو ترقی بدهد و روح تو را زنده کند. این‌ها [مجلات و روزنامه‌ها] گاهی روح را تاریک می‌کنند، چون معلوم نیست همه این‌ها راست و به درد بخور باشد. برادر من! یک مقداری وقت خودت را جایی مصرف کن که به درد تو بخورد.»

۱۰. دوری از شتاب‌زدگی

عجله به این معنی است که انسان پیش از فراهم شدن مقدمات انجام کار، به آن اقدام کند؛ کاری که نتیجه آن جز شکست یا انجام ناقص نخواهد بود. این بدان می‌ماند که انسان میوه را پیش از رسیدن و درخور استفاده شدن از درخت بچیند؛ که نتیجه اش ضایع شدن میوه یا کم شدن فایده آن است. یا اینکه قبل از آمادگی زمین، بذرافشانی کند که نتیجه اش نابودی بذر یا کاهش محصول خواهد بود. امیرمؤمنان علیه السلام می‌فرمایند: «وَجُتِنِي الثَّمَرَةَ لِغَيْرِ وَقْتِ اِنْعَامِهَا كَالزَّرْعِ لِغَيْرِ اَرْضِهِ». (صالح و شریف الرضی، ۱۴۱۴: ۵۲)

کسی که میوه را پیش از رسیدن بچیند، همچون کسی است که بذر خود را در زمین نامناسبی



(مانند شوره زار) بپاشد (که نیرو و سرمایه خود را تلف کرده و نتیجه‌ای عایدش نمی‌شود).

عجول به افرادی گفته می‌شود که در گفتار و رفتار و درخواست خود، دستپاچه‌اند و صبر و حوصله لازم را برای رسیدن به مقصد از راه درست آن ندارند؛ به همین دلیل معمولاً به مشکلات و ناکامی‌ها گرفتار می‌شوند. نقطه مقابل شتاب‌زدگی، تأنی، خویشتن‌داری، حوصله، طمأنینه و وقار است. سرعت، بار مثبت دارد و نباید عجله را با آن اشتباه کرد. سرعت آن است که انسان بعد از فراهم شدن مقدمات، اتلاف وقت نکند و فرصت را از دست ندهد و به سوی مقصد بشتابد؛ که مسلماً سبب پیروزی و نجات و موفقیت است. (مکارم شیرازی، ۱۳۷۷، ج ۲: ۴۳۰ و ۴۳۱)

امیرمؤمنان علیه السلام می‌فرمایند: «إِيَاكَ وَالْعَجَلَةَ بِالْأُمُورِ قَبْلَ أَوَانِهَا وَ التَّسَاقُطَ فِيهَا عِنْدَ زَمَانِهَا». (ابن شعبه حرانی، ۱۳۶۳: ۱۴۷)

از شتاب در کارها پیش از رسیدن زمان آن‌ها بپرهیز و نیز از سستی در کارها به هنگام رسیدن زمان آن (و فراهم شدن اسباب) اجتناب کن!
در سفارش‌های حضرت آیت‌الله ناصری رحمته الله علیه نیز آمده است: «مواظب باش با شتاب‌زدگی عملی را انجام ندهی و زود به کاری تصمیم‌گیری.»

۱۱. گذشت و تغافل

برابر واژه گذشت، واژه‌های عفو و صَفْح وجود دارد که این دو بنا به گفته محقق سبزواری صورت حلم‌اند. عفو، ترک مؤاخذه به گناه است و صَفْح، ترک سرزنش و ملامت. (محقق سبزواری، ۱۳۸۳: ۳۱۹) در واقع عفو آن است که کسی سزاوار حقی باشد و از آن بگذرد. (فیض کاشانی، ۱۳۷۲، ج ۵: ۴۳۸)

قرآن کریم نیز آشکارا به گذشت دستور داده است: «حُذِ الْعَفْوَ...» (اعراف: ۱۹۹) در روایات نیز گذشت از خطای دیگران را موجب عزت برای عفوکننده دانسته و فرموده‌اند: پشیمانی بر گذشت، بهتر و آسان‌تر از پشیمانی بر کیفر است. (کلینی، ۱۴۰۷، ج ۲: ۱۰۸)

مدیر اخلاق مدار، افزون بر آراستگی به صفت بردباری و تحمل خطاها، ظرفیت نادیده‌گیری خطاها را نیز دارد. آیت‌الله ناصری رحمته الله علیه می‌فرماید:

اگر بنا شد اشتباهات یکدیگر را عفو نکنیم، خدا هم اشتباهات ما را عفو نمی‌کند.





من در پیشگاه خدا چقدر اشتباه کرده‌ام؟ خدا هم می‌تواند بگوید: من هم اشتباهات تو را عفو نمی‌کنم. اگر می‌خواهی خدا اشتباهات تو را عفو کند، اشتباهات بنده‌های خدا درباره خودت را عفو کن. وقتی گفتی: «بخشیدم»، انقلابی درونی در وجود تو پیدا می‌شود و حجاب‌های ظلمانی‌ات عقب می‌رود و نورانی می‌شوی، و سنخیتی با امام زمان عجل الله تعالی فرجه پیدا می‌کنی و مورد عنایات آن حضرت قرار می‌گیری. این گذشت به نفع خود توست.

همچنین در بیانی دیگر ایشان بر عنصر تغافل تأکید می‌کنند: «خطای دیگران را عفو کن و به روی آنان نیاور!» (ناصری، بی‌تا: بخش ۳)

۱۲. دوری از نفاق

نفاق، دورویی و دوزبانی به تعبیر مرحوم نراقی از مهلکات بزرگ است. (نراقی، ۱۳۷۸: ۶۳۵)

این صفت ویژه شیطان و از گناهان کبیره است. نفاق یعنی دورویی با بنده‌های خدا، دوزبان بودن و دوزنگ بودن. با شما اظهار محبت و اشتیاق می‌کند، بعد پشت سر بدی‌ها را می‌گوید، خودش را مؤمن متقی جلوه می‌دهد و در باطن این‌گونه نیست. خودش را انقلابی جلوه می‌دهد برای جیب زدن؛ اما در باطن اعتقادی ندارد. (ناصری، بی‌تا: بخش ۱۴)

وجود صفت نفاق در فرهنگ سازمانی سبب بی‌اعتمادی کارکنان به یکدیگر می‌شود و آنان را به تخریب همکاران و واگرایی از آنان ترغیب می‌کند.

۱۳. پایش سازمانی

خداوند می‌فرماید: «وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ». (آل عمران: ۱۰۴)

در تعالیم دینی فرمان داده شده تا مؤمنان مراقب جامعه خود باشند و مانع رخنه فساد و زشتی‌ها شوند. واجب امر به معروف و نهی از منکر ابزار نگاه داشت جامعه از سقوط و تباهی است. «امر به معروف، یعنی واداشتن دیگری بر اطاعت، و نهی از منکر، یعنی بازداشتن دیگری از معصیت.» (دستغیب، ۱۳۸۸، ج ۲: ۲۴۵) در سازمان نیز به عنوان جامعه‌ای کوچک این پایش ضروری است. مدیران در هر نقطه که باشند باید پیرامون خود را رصد کنند و این واجب مهم را برای بهبود وضعیت جامعه و سازمان اقامه نمایند. بی‌اعتنایی در برابر آسیب‌های اخلاقی،





در ارزش‌های سازمان و جامعه تأثیر می‌گذارد و به رشد آسیب‌ها منجر خواهد شد.

آیت‌الله ناصری رحمته‌الله‌علیه می‌فرماید: بدون امر به معروف ارزش‌ها رنگ می‌بازند، و بدون نهی از منکر امور قبیح و وقیح در جامعه رسوخ می‌یابد، از این روست که این امرونهی در شمار وظایف بندگان صالح است تا هم خود را به زینت معروف بیاریند و از منکر بپالایند و هم دیگران را به این دو امر رهنمون شوند.

۱۴. احترام به کارکنان

منابع انسانی ظرفیت اصلی سازمان‌ها برای اجرای اهداف راهبردی است.

در نظرسنجی یک مرکز علمی از نزدیک به بیست هزار کارمند در سراسر جهان، پاسخ‌دهندگان احترام را به عنوان مهم‌ترین رفتار مدیریت و رهبری رتبه‌بندی کرده‌اند. براساس این پژوهش، کارمندانی که احساس احترام می‌کنند به سازمان خود بیشتر وفادار هستند و از آن سپاسگزارند. (راجرز، ۲۰۱۸: ۶۲)

در فرهنگ دینی احترام به نوع انسان به عنوان آفریده و بنده خدا کاری ارزشمند است و احترام به مؤمنان والاتر. در سیره پیامبر اعظم صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم نمونه‌های بسیاری از احترام به دیگران مشاهده می‌شود. (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۱۶: ۲۳۳ تا ۲۴۰)

از جمله وظایف مؤمنان اظهار محبت به یکدیگر و رفاقت و دوستی با هم و خیرخواهی برای همدیگر است؛ چون آنان دوستان خدا هستند. انسان باید به بنده‌های خدا علاقه داشته باشد. همه ما رفیقِ راهیم و باید به یکدیگر محبت داشته باشیم و احترام یکدیگر را حفظ نماییم. این از آثار محبت به حق است. (ناصری، بی‌تا: بخش ۲۹)

اما وقتی مدیر با کارکنان به شیوه‌های غیراخلاقی و غیرانسانی برخورد کند، آنان حالات هیجانی و عاطفی منفی را تجربه می‌کنند. روابط غیراخلاقی و غیرانسانی، بستر را برای افزایش فشارهای کاری بر کارکنان فراهم می‌سازد. مدیر باید توجه داشته باشد که رفتار و گفتار وی بر مجموعه اثر می‌گذارد. آیت‌الله ناصری با توجه به این نکته چنین بیان می‌کند: «رفتار و گفتار ما هریک اثری دارد. هر عملی اثری دارد، هرچند آن اثر را نبینیم.»

رفتارهای آزاردهنده و نامحترمانه می‌تواند به تأثیر منفی بر عملکرد شغلی کارکنان منجر شود. در نتیجه با حضور مدیری بدر رفتار ممکن است زبردستان به جای تمرکز بر وظایف اصلی



شغلی، زمان و انرژی خود را صرف «مدیریتِ روبه‌بالا» کنند. (هریس و دیگران، ۲۰۰۷: ۲۵۳) مدیران باید بدانند که کارکنان به رفتار آنان توجه دارند.

برخی از پژوهش‌گران، با توجه به رهبری اخلاقی از دیدگاه یادگیری اجتماعی، بیان کرده‌اند که پیروان از طریق تقلید و یادگیری‌های مشاهده‌ای رفتار رهبرانشان از آن‌ها پیروی می‌کنند. (براون و تروینو، ۲۰۰۶: ۵۹۷) رهبران اخلاق‌مدار از طریق گفتار و عمل به کارکنان خود نشان می‌دهند که برای اصولی نظیر انصاف و عدالت احترام و ارزش زیادی قائل‌اند؛ چراکه از مهم‌ترین اصول اخلاقی موردپذیرش در تمامی جوامع بشری است. پایبندی به این اصول و اصول دیگر مدیریت اخلاقی برای کارکنان اطمینان خاطر و اعتماد لازم را فراهم می‌آورد. (پاداش و گل‌پرور، ۱۳۸۹: ۱۰۹)

سازمان زنده

خداوند می‌فرماید: ﴿اعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ يَحْيِي الْأَرْضَ بَعْدَ مَوْتِهَا قَدْ بَيَّنَّا لَكُمْ الْآيَاتِ لَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ﴾. (حدید: ۱۷)

تمام موجودات، زندگی و مرگ دارند، مثلاً زمین شوره‌زار و شنزار مرده است؛ چون هیچ محصولی از آن به بار نمی‌آید و بازده ندارد. حیوانات و نباتات افزون بر حیات و ممات، رشد هم دارند.

برخی صاحب‌نظران، سازمان را موجودی زنده دانسته‌اند. این نظریه‌پردازان بر این باورند که سازمان‌ها مانند موجودات زنده متولد می‌شوند، طبق مراحل درخور پیش‌بینی رشد می‌کنند و برای بقای خود به تغذیه مداوم نیاز دارند. (رابینز، ۱۳۸۴: ۲۸) در نظام فکری اسلامی، سازمانی زنده است که جهت توحیدی داشته باشد و در واقع مدیر یا رهبر بتواند با سیاست‌گذاری درست، مسیر سازمان را با اهداف متعالی خالق هستی هماهنگ کند. آیت‌الله ناصری ملاک زنده‌بودن جامعه و سازمان را توحید، نبوت و ولایت می‌داند: «کفر سبب موت است و توحید سبب حیات. غرب، دنیایی مرده است و زمینش نیز مرده است، چون کفرخیز است و آنجا مسلمان خیز و موحدخیز نیست.»

در منظومه فکری اسلامی انسان به سوی حیات طیبه حرکت می‌کند و تلاش بر این است که همه بخش‌های جامعه در این مسیر قرار گیرند. حیات طیبه و حسنه حیاتی است که در آن، همه افراد جامعه از مزایای نعمت‌های زمینی که خداوند خلق کرده، برخوردار باشند





و ترحم و تعاون و کمک به یکدیگر در بین آنان حاکم باشد و در بینشان هیچ‌گونه تجاوز و تزامی نباشد، به طوری که هر انسانی خیر و سود خود را در خیر و سود جامعه بجوید. (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۱۰: ۲۱۰)

این منظومه فکری انسان‌ساز، آبادانی دنیا و آخرت را در پی دارد. حضرت آیت‌الله ناصر علیه السلام در راستای این منظومه، «نظام‌واره اندیشه مهدوی» را نیز مطرح نموده است. در این نظام‌واره، همه چیز بر توجه به وجود امام موعود علیه السلام استوار است.

در نظام‌واره اندیشه مهدوی، مدیر ضمن داشتن مؤلفه‌های مدیریت، به شاخص‌های اخلاق‌مدارانه نیز آراسته است و افزون بر همه این محاسن، جهت‌گیری او نیز به سوی فرهنگ انتظار و مهدویت است. حضرت آیت‌الله ناصر سفارش می‌کنند که انسان باید در همه ابعاد زندگی یاد امام زمان علیه السلام را فراموش نکند، چون ایشان مسئولیت عالم وجود را دارند و در هیچ حالی ما را فراموش نمی‌کنند، بنابراین سزاوار نیست حضرت را فراموش کنیم.

سفارش همیشگی این استاد اخلاق به مسئولان و مدیران دولتی توجه خالصانه و پیوسته به وجود امام زمان علیه السلام بوده است. آیت‌الله ناصر در دیدار با یکی از مدیران سازمان تبلیغات اسلامی چنین گفته است: «سیره بزرگان و مخلصان راه حق در مواجهه با مشکلات و انجام وظایف اجتماعی و ولایی و تثبیت نظام اسلامی، توسل به حضرت بقیة‌الله‌الاعظم علیه السلام بوده است؛ گسترش و کثرت مصادیق فعالیت‌ها، احتیاج به توسلات بیشتری دارد. مشکلات و گزارش کارتان را اول به حضرت ولی عصر علیه السلام بگویید؛ چراکه در خانه امام زمان علیه السلام به یک معنا بر روی همه و به معنای دیگر به روی همه دوستانشان باز است. از خداوند متعال و امام زمان علیه السلام تشکر کنید و منتظر فرج ایشان باشید.» (اروجی، ۱۳۹۵)

ایشان در دیدار با یکی از فرمانداران بر گره‌گشایی از کار مردم و خشنودکردن بندگان خدا در امور جاری اداری تأکید می‌نمایند و ابراز می‌کنند که این کارها رضایت خداوند و امام زمان علیه السلام را به همراه دارد. (خبرگزاری صدا و سیما، ۱۳۹۷)

سفارش آیت‌الله ناصر علیه السلام به مدیران حوزه علمیه نیز چنین بوده است: «توسلات برای رسیدن به موفقیت و جلب رضایت امام زمان علیه السلام و توبه از آنچه مرضی ایشان نبوده، بسیار مفید است. در جمیع مشکلات توسل به حضرت ولی عصر علیه السلام را فراموش نکنید و ذکر "یا بن‌الحسن، یا بن‌الحسن" را بگویید.» (پایگاه خبری حوزه‌های علمیه خاوران، ۱۴۰۰)





حضرت آیت‌الله ناصری همچنین در دیدار با یکی از استانداران، ضمن توصیه به تقوا و توجه هرچه بیشتر به مستضعفان و خدمت به مردم، تأکید می‌کند که انجام فعالیت‌ها باید بر محور رضایت الهی و رضایت امام زمان علیه السلام باشد. (پایگاه اطلاع‌رسانی وزارت کشور، ۱۳۹۸)

ایشان با اشاره به لزوم خودشناسی و وظیفه‌شناسی مدیران، بیان می‌نماید که هر قدر در حفظ و نگهداری از بیت‌المال بیشتر تلاش کنید، بیشتر مورد توجه امام زمان علیه السلام واقع می‌شوید. (دیدار کارکنان منابع طبیعی با آیت‌الله ناصری، ۱۳۹۲)

ایشان به شهردار یکی از کلان‌شهرها نیز سفارش می‌کند که در مواقع دشوار مدیریتی به امام زمان علیه السلام متوسل شود و برای رفع مشکلات از ایشان کمک و یاری بخواهد: «کوه بلند مشکلات با توسل به امام زمان علیه السلام حل می‌شود، از این رو در کنار همت و تلاش در کارها باید به توکل بر خدا و توسل به امام زمان علیه السلام نیز توجهی ویژه داشت.» (خبرگزاری مهر، ۱۳۹۴)

حضرت آیت‌الله ناصری در دیدار با یکی از مسئولان فرهنگی، وی را به تبلیغ بیشتر برای حضرت ولی عصر علیه السلام سفارش می‌کند. (روابط عمومی اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان اصفهان، ۱۳۹۴)

در اندیشه مهدوی این عالم بزرگ، دنیا و آخرت را باید در مسیر محبت و معرفت امام زمان علیه السلام جست: «هر چه بخواهید در هر بُعدی از ابعاد ترقی و تعالی داشته باشید، به وسیله امام زمان علیه السلام است. اگر معنویات را می‌خواهی، از طریق حضرت، مادیات را می‌خواهی، از طریق حضرت. همین‌طور ابعاد اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و هر بُعدی از ابعاد را که دنبالش هستی، به وسیله حضرت بقیة الله علیه السلام امکان دست‌یابی به آن‌ها فراهم می‌شود.»

آیت‌الله ناصری علیه السلام دل‌داده آن حضرت بود و پیوسته از او می‌گفت. ترجیح‌بند کلام اوست که در حال یابن‌الحسن را فراموش نکنید. همچنین صدقه روزانه برای سلامتی حضرت، خواندن نماز امام زمان علیه السلام در هر روز و دعا برای فرج آن عزیز سفرکرده از سفارش‌های همیشگی ایشان بود و خود نیز مقید بود به آن‌ها عمل کند.

نتیجه‌گیری

در رویکرد مدیریت و رهبری اخلاق‌مدار، مدیر در کنش‌های فردی و روابط بین‌فردی برای بهبود و ارتقای پایبندی به رفتارهای اخلاقی در سازمان می‌کوشد. در نظام‌واره اندیشه اسلامی با توجه به اینکه محور امور، توجه به خداوند است، نگاه به مدیریت اخلاق‌مدار نگاهی توحیدی است.





این منظومه فکری انسان ساز، آبادانی دنیا و آخرت را در پی دارد و حضرت آیت الله ناصرؑ در راستای این منظومه، «نظام‌واره اندیشه مهدوی» را نیز مطرح نموده است. در این نظام‌واره، همه چیز بر توجه به وجود امام موعودؑ استوار است.

در اندیشه مهدوی، مدیر ضمن داشتن مؤلفه‌های مدیریت، به شاخص‌های اخلاق‌مدارانه نیز آراسته است و افزون بر همه این محاسن، جهت‌گیری او نیز به سوی فرهنگ انتظار و مهدویت است. مؤلفه‌های مدیریت اخلاق‌مدار در دو بعد فردی و سازمانی از اندیشه حضرت آیت الله ناصرؑ برداشت شدنی است.

منابع

کتاب‌ها

۱. آمدی، عبدالواحد بن محمد، غررالحکم، مصحح: مهدی رجایی، قم: دارالکتاب الإسلامی، ۱۴۱۰ق.
۲. ابن شعبه حرانی، حسن بن علی، تحف العقول، مصحح: علی اکبر غفاری، قم: مؤسسه النشر الإسلامی، ۱۳۶۳ش.
۳. انصاریان، حسین، عرفان اسلامی، محققان: محسن فیض‌پور و محمدجواد صابریان، قم: دارالعرفان، ۱۳۸۶ش.
۴. جوادی آملی، عبدالله، اخلاق کارگزاران در حکومت اسلامی، تهران: مرکز نشر فرهنگی رجاء، ۱۳۷۲ش.
۵. خمینی، روح الله، شرح حدیث «جنود عقل و جهل»، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینیؑ، ۱۳۸۲ش.
۶. دستغیب، عبدالحسین، گناهان کبیره، قم: جامعه مدرسین حوزه علمیه، دفتر انتشارات اسلامی، ۱۳۸۸ش.
۷. رابینز، استیفن، تئوری سازمان، مترجمان: سیدمهدی الوانی و حسن دانایی فرد، بی‌جا: صفار، ۱۳۸۴ش.
۸. رضائیان، علی، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، ۱۳۸۴ش.



۹. سجادی جزی، سیداحمد، مدیر ایرانی، اصفهان: مرکز تحقیقات رایانه‌ای حوزه علمیة اصفهان، ۱۳۹۵ش.
۱۰. شبر، عبدالله، اخلاق، مترجم: محمدرضا جباران، قم: مؤسسه انتشارات هجرت، ۱۳۷۸ش.
۱۱. شریفی، سیدمهدی؛ حاج محمدی، علی؛ و انصاری، نفیسه، مدیریت منابع انسانی در صنایع خلاق، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، ۱۴۰۱ق.
۱۲. شیروانی، علی، اخلاق اسلامی و مبانی نظری آن، علی شیروانی و رضا بابایی، قم: دارالفکر، ۱۳۷۹ش.
۱۳. صالح، صبحی؛ و شریف الرضی، محمدبن حسین، نهج البلاغة (صبحی صالح)، قم: مؤسسه دارالهجره، ۱۴۱۴ق.
۱۴. صدر، رضا، استقامت، رضا صدر و باقر خسروشاهی، قم: دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیة؛ مرکز انتشارات، ۱۳۷۷ش.
۱۵. طباطبایی، محمدحسین، تفسیر المیزان (ترجمه محمد باقر موسوی، قم: جامعه مدرسین حوزه علمیة؛ دفتر انتشارات اسلامی، ۱۳۷۴ش.
۱۶. فیض کاشانی، محمدبن شاه مرتضی، راه روشن، محمدرضا عطایی، محمدصادق عارف و عبدالعلی صاحبی، مشهد: آستان قدس رضوی، بنیاد پژوهش‌های اسلامی، ۱۳۷۲ش.
۱۷. قمی، عباس و کراچکی، محمدبن علی، نزهة النواظر در ترجمه معدن الجواهر، قم: اسلامیه، بی تا.
۱۸. کلینی، محمدبن یعقوب، الکافی (اسلامیه)، محققان: علی اکبر غفاری و محمد آخوندی، قم: دارالکتب الإسلامیه، ۱۴۰۷ق.
۱۹. مجلسی، محمدباقر بن محمدتقی، بحارالانوار الجامعة لدرر اخبار الائمة الاطهار، مترجمان، بیروت: دار احیاء التراث العربی، ۱۴۰۳ق.
۲۰. محقق سبزواری، محمدباقر بن محمد مؤمن، روضة الأنوار عباسی (در اخلاق و شیوه کشورداری)، مصحح: اسماعیل چنگیزی اردهالی، تهران: مرکز پژوهشی میراث مکتوب، ۱۳۸۳ش.
۲۱. مطهری، مرتضی، مجموعه آثار استاد شهید مطهری، تهران: صدرا، ۱۳۷۷ش.
۲۲. مظاهری، حسین، کاوشی نو در اخلاق اسلامی و شئون حکمت عملی، مترجمان: محمود



- ابوالقاسمی، حمیدرضا آژیر، تهران: ذکر، ۱۳۸۳ ش.
۲۳. مکارم شیرازی، ناصر، اخلاق در قرآن، قم: مؤسسه آل‌البیت علیهم‌السلام لاحیاء التراث، ۱۳۷۷ ش.
۲۴. مهدوی کنی، محمدرضا، نقطه‌های آغاز در اخلاق عملی، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی، ۱۳۷۶ ش.
۲۵. ناصری، محمدعلی، آب حیات؛ گزیده‌ای از سخنان حضرت آیت‌الله ناصری درباره امام عصر علیه‌السلام، محقق: مجید هادی زاده، قم: انتشارات خُلُق، ۱۴۰۱ (الف).
۲۶. _____، در امتداد نور؛ مجموعه سخنرانی‌های حضرت آیت‌الله ناصری درباره آیات تأویل شده به حضرت ولی عصر علیه‌السلام و آخرالزمان، محقق: محمود مطهری نیا، قم: انتشارات خُلُق، ۱۴۰۱ (ب).
۲۷. _____، رسم بندگی؛ گزیده‌ای از سخنان حضرت آیت‌الله ناصری در شرح فرازهایی از خطبه متقین، محقق: سید حبیب حسینی رنانی، قم: انتشارات خُلُق، ۱۴۰۱ (ج).
۲۸. _____، سخن دوست؛ گزیده‌ای از سخنرانی‌های حضرت آیت‌الله ناصری درباره امام عصر علیه‌السلام، محقق: سید حبیب حسینی رنانی، قم: انتشارات خُلُق، ۱۴۰۱ (د).
۲۹. نراقی، احمد بن محمد مهدی، معراج السعادة، قم: مؤسسه انتشارات هجرت، ۱۳۷۸ ش.
۳۰. واثقی، قاسم، مدیریت اسلامی، قم: زمزم هدایت، ۱۳۸۴ ش.
- ### مقالات
۳۱. ازگلی، محمد، درآمدی بر رویکردهای رهبری اخلاقی، مصباح، (۶۳)، ۵۳-۷۶، ۱۳۸۵.
۳۲. اسدپور، احمدعلی، مدیریت اخلاق‌مدارانه نرخ ارز و تأثیر نوسانات آن بر فعالیت‌های اقتصادی دهه اخیر در ایران (۱۳۸۰-۱۳۹۰)، پژوهش‌های اخلاقی، ۲۹ (۸)، ۵-۲۲، ۱۳۹۶.
۳۳. اعظمیان بیدگلی، مریم، مؤلفه‌های اخلاقی مدیریت در نظام اسلامی، اخلاق، ۱۸ (۵)، ۴۰-۵، ۱۳۸۸.
۳۴. الوانی، سید مهدی، اخلاقیات و مدیریت به سوی نظام اخلاقیات یکپارچه در سازمان، مطالعات مدیریت، بهبود و تحول، ۴۱-۴۲ (۱۵)، ۱-۱۲، ۱۳۸۳.
۳۵. _____، حسن پور، اکبر و داوری، علی، تحلیل اخلاق سازمانی کارکنان با استفاده از الگوی دایره اخلاق، اخلاق در علوم و فناوری، (۳ و ۴)، ۲۵-۳۴، ۱۳۸۹.



۳۶. امامی میبیدی، احمدعلی؛ رحیمیان، حمید؛ عباس پور، عباس؛ و غیاثی ندوشن، سعید، طراحی الگوی شایستگی های رهبری در دانشگاه های دولتی شهر تهران، پژوهش های مدیریت منابع انسانی، (۳۶)، ۱۶۰-۱۸۹، ۱۳۹۸.
۳۷. بهارلو، مصطفی؛ بشلیده، کیومرث؛ نعیمی، عبدالزهرا و هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل، تحلیل رابطه رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی، اخلاق در علوم و فناوری، ۳۴(۱۰)، ۱۸-۲۶، ۱۳۹۴.
۳۸. بهاری فر، علی و جواهری کامل، مهدی، بررسی پیامدهای ارزش های اخلاقی سازمان (با مطالعه عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی)، توسعه انسانی پلیس، ۷(۲۸)، ۱۳۸۹.
۳۹. پاداش، فریبا و گل پرور، محسن، رابطه رهبری اخلاق مدار با انگیزش درونی برای نوآوری و خلاقیت کارکنان، اخلاق در علوم و فناوری، ۱۴-۱۵(۵)، ۱۰۳-۱۱۰، ۱۳۸۹.
۴۰. جوادی، محمد و گنجعلی، اسدالله، نقش و کارکردهای نیت در مدیریت اسلامی، مدیریت اسلامی، (۱۰۳)، ۱۵۷-۱۸۲، ۱۳۹۷.
۴۱. حضرتی، مرتضی و معمارزاده تهران، غلامرضا، ارائه مدلی از رهبری اخلاقی سازگار با سازمان های دولتی ایران، مدیریت توسعه و تحول، (۱۸)، ۶۳-۷۰، ۱۳۹۳.
۴۲. حیدری، غلامحسین، ضرورت و اهمیت مدیریت در قرآن، تحقیقات مدیریت آموزشی، (۱)، ۱۱-۲۶، ۱۳۸۸.
۴۳. خیاط مقدم، سعید و طباطبایی نسب، سیده مهدیه، مؤلفه های اخلاق حرفه ای در مدیریت، اخلاق در علوم و فناوری، ۳۸(۱۱)، ۱۲۷-۱۳۶، ۱۳۹۵.
۴۴. رضانی شیرازی، حمید، اخلاق تجاری و تجارت اخلاقی، پژوهش های اخلاقی، ۲۴(۶)، ۲۳-۳۶، ۱۳۹۵.
۴۵. رفیعی، مجتبی؛ علی احمدی، علی رضا؛ موسوی، محمد و کرمانی، محمد، رهبری اخلاق مدار، ثمره پارادایم مدیریت اسلامی، پژوهش نامه اخلاق، ۲۰(۶)، ۴۹-۷۶، ۱۳۹۲.
۴۶. زارعی متین، حسن؛ احمدی زهرانی، مریم؛ امینی، علیرضا و نیک مرام، سحر، بررسی تأثیر رفتار رهبری اخلاقی بر آوای کارکنان، پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۲۲(۷)، ۱۶۷-۱۹۰، ۱۳۹۴.





۴۷. سلطانی، مرتضی، مدیریت اخلاق در سازمان، ماهنامه تدبیر، (۱۳۲)، ۱۳۸۲.

۴۸. صالحی مبارکه، زهرا، بررسی اصول و ابعاد سبک رهبری اخلاقی، نخبگان علوم و مهندسی، ۱۲(۳)، ۳۸-۴۷، ۱۳۹۷.

۴۹. عابدی جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمد سعید؛ فقیهی، ابوالحسن و شیخ زاده، محمد، تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی، اندیشه مدیریت راهبردی، (۱۰)، ۱۵۱-۱۹۸، ۱۳۹۰.

۵۰. مشرف جوادی، دکتر محمدحسین؛ نیلی پور طباطبایی، دکتر سیداکبر و شفیعی، دکتر محمدتقی، شناسایی و اولویت بندی مهم ترین شاخص های رفتاری رهبران اخلاقی، اخلاق در علوم و فناوری، ۵۹(۱۶)، ۲۵-۳۷، ۱۴۰۰.

۵۱. نجات بخش اصفهانی، علی و شهریاری، بهاره، مقایسه ویژگی های مدیریت از دیدگاه قرآن کریم با مدیریت از دیدگاه تئوری های غربی، پژوهش های میان رشته ای قرآن کریم، (۱)، ۷۳-۸۰، ۱۳۸۸.

۵۲. نصر اصفهانی، علی؛ غضنفری، احمد و عامری نسب، سیامک، رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان، پژوهش های مدیریت منابع انسانی، (۱)۵، ۱۰۷-۱۲۸، ۱۳۹۲.

53. Aronson, Edward. (2001). Integrating Leadership Styles and Ethical Perspectives. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, (18), 244-256. <https://doi.org/0.1111/j.1936-4490.2001.tb00260.x>

54. Brown, Michael E.; & Treviño, Linda K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>

55. Brown, Michael E.; Treviño, Linda K.; & Harrison, David A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>

56. Harris, Kenneth J.; Kacmar, K. Michele; & Zivnuska, Suzanne. (2007). An investigation of abusive supervision as a predictor of performance and the

meaning of work as a moderator of the relationship. The Leadership Quarterly, 18(3), 252-263. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.007>

57. Rogers, Kristie. (2018). Do Your Employees Feel Respected? Harvard Business Review.

پایان نامه‌ها

۵۸. زکی‌زاده، زهرا، تأثیر مدیریت اخلاقی، عملکرد حسابرسی داخلی و گرایش‌های اخلاقی بر تصمیم‌گزارشگری مالی (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم انسانی، ۱۳۹۱.
۵۹. کرمانی، محمد، طراحی و تبیین مدل مدیریت اخلاق‌گرا با رویکرد کاربردی ارزشی (مورد مطالعه وزارت نفت) (پایان‌نامه دکتری)، دانشگاه پیام نور، ۱۳۹۲.
۶۰. محمدی، فاطمه، نقش رهبری اخلاقی و مدیریت تنوع بر رفتار شهروندی سازمانی در سازمان آب منطقه‌ای استان آذربایجان شرقی (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه تبریز، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، ۱۳۹۶.

صفحات وب

۶۱. پایگاه فرهنگی تبلیغی بلاغ: (۱۳۹۵، ۱۸ اردیبهشت)
۶۲. پایگاه اطلاع‌رسانی وزارت کشور: (۱۳۹۸، ۱۱ فروردین)
۶۳. پایگاه خبری حوزه‌های علمی‌خواهران: (۱۴۰۰، ۳۰ دی)
۶۴. خبرگزاری صدا و سیما: (۱۳۹۷، ۳ تیر)
۶۵. خبرگزاری مهر: (۱۳۹۴، ۲۸ دی)
66. <http://www.iribnews.ir/fa/news/2160708/>
67. <https://news.whc.ir/news/118739>
68. <https://www.mehrnews.com/news/3028023/>
69. <http://manabeisf.ir/news/fa-64/>
- 91 70. <https://isfahan.farhang.gov.ir/fa/news/175635>

۷۱. صدای ضبط شده: ناصری، محمد، (سخنران)، درس‌های اخلاق حضرت آیت‌الله ناصری، رادیو معارف، بی‌تا.



