



Requirements Of Administrative Ethics from the Perspective of Islam

F. Makvandi*, S. K. Morsali

Dept. of Public Administration, Shushtar Branch, Islamic Azad University, Shushtar, Iran.

Abstract

Background: In the current era, the central position of administrative ethics in the organizations of Muslim countries, as a basic and fundamental area, has always been the focus of thinkers. The purpose of this article is the requirements of administrative ethics from the perspective of Islam.

Method: The present research was descriptive-exploratory in terms of its purpose and was carried out with thematic analysis method. The research community of experts was familiar with the concept of Islamic administrative ethics. Among them, 10 people were selected by purposeful sampling based on theoretical saturation. The interview tool was semi-structured and the coding method using MAXQDA12 software was used for data analysis.

Results: In this research, according to the results of the research, there are 4 main dimensions, including value factors consisting of 4 sub-themes of prohibition of donating public property, saving public property, the influence of intellectuals and officials, and decisively dealing with offenders' relatives; structural factors consisting of 6 sub-themes of consultative decision-making, legalism, transparency in affairs, accountability and responsibility, organizational monitoring and follow-up, and institutionalization of the culture of criticism and acceptance of criticism; Behavioral factors consisting of 5 themes of justice in dealing with employees and tolerance, improving the living conditions of employees, education and training, respect for meritocracy and encouragement and punishment; And finally, the extra-organizational factors consist of 7 sub-themes of people's influence on the health and survival of the administrative system, honoring the master, kindness and face-to-face communication with the people, respecting the legitimate freedom of the people, public supervision, judicial factors, cleaning the administrative system and returning property. It is general.

Conclusion: Islam is a comprehensive way of life that deals with the behavior and character development of managers and employees with trust, honesty, virtue, politeness, responsibility, conscientiousness, patience, justice and tolerance. It discusses the inherent human values to show a detailed discussion in the form of human moral values, especially regarding government managers and employees from the perspective of Islam. From the perspective of Islam, it inculcates a sense of official moral values and responsibilities, which are an integral part of public administration to successfully carry out the administrative process and implement public policies.

Keywords: Administrative Ethics, Meritocracy, Islam, Administrative System

***Corresponding Author:** F. Makvandi, Dept. of Public Administration, Shushtar Branch, Islamic Azad University, Shushtar, Iran. Email: foad.makvandi@iau.ac.ir

How to cite: F. Makvandi, S. K. Morsali. Requirements of administrative ethics from the perspective of Islam. Ethics in Science and Technology. 2024,19(07): 237-244.



Copyright © 2024 Authors. Published by Iranian Association for Ethics in Science and Technology. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited

استلزامات اخلاق اداری از منظر اسلام

دکتر فؤاد مکوندی*، دکتر سیده کلثوم مرسلی

گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۰۷، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۰۸)

چکیده

زمینه: در عصر حاضر جایگاه محوری اخلاق اداری در سازمان‌های کشورهای مسلمان به عنوان حوزه‌ای زیربنایی و ریشه‌ای، همواره مورد توجه اندیشمندان واقع گردیده است. هدف مقاله حاضر استلزامات اخلاق اداری از منظر اسلام است.

روش: پژوهش حاضر به لحاظ هدف، توصیفی - اکتشافی و با روش تحلیل مضمون انجام شد. جامعه تحقیق خبرگان آشنا خبرگان آشنا با مفهوم اخلاق اداری اسلامی بود. از میان آنها ۱۰ نفر با روش نمونه‌گیری هدفمند و مبتنی بر اشباع نظری انتخاب شدند. ابزار مصاحبه نیمه ساختار یافته بود و برای تحلیل داده‌ها از روش کدگذاری با استفاده از نرم افزار MAXQDA12 استفاده شد.

یافته‌ها: در این پژوهش طبق نتایج حاصل از پژوهش ۴ بعد اصلی اعم از عوامل ارزشی متشکل از ۴ مضمون فرعی منع بخشش اموال عمومی، صرفه‌جویی در اموال عمومی، اثرگذاری فرهیختگان و کارگزاران و برخورد قاطع با نزدیکان متخلف؛ عوامل ساختاری متشکل از ۶ مضمون فرعی تصمیم‌گیری مشورتی، قانون‌گرایی، شفافیت در امور، پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری، نظارت سازمانی و پیگیری، و نهادینه‌سازی فرهنگ نقد و نقدپذیری؛ عوامل رفتاری متشکل از ۵ مضمون عدالت در برخورد با کارکنان و بردباری، بهبود وضع معیشتی کارکنان، آموزش و پرورش، رعایت شایسته‌سالاری و تشویق و تنبیه؛ و در نهایت عوامل برون سازمانی متشکل از ۷ مضمون فرعی اثرگذاری مردم در سلامت و بقای نظام اداری، تکریم ارباب رجوع و مهرورزی و ارتباط چهره به چهره با مردم، رعایت آزادی مشروع مردم، نظارت همگانی، عوامل قضایی، پاکسازی نظام اداری و بازگرداندن اموال عمومی می‌باشد.

نتیجه‌گیری: اسلام شیوه‌ای جامع از زندگی است که با امانت، صداقت، فضیلت، ادب، مسئولیت‌پذیری، وجدان کاری، صبر و سعه صدر، عدالت و بردباری به رفتار و پرورش شخصیت مدیر و کارکنان می‌پردازد و همچنین ویژگی‌های ذاتی انسان را مورد بحث قرار می‌دهد تا بحثی مفصل در قالب ارزش‌های اخلاقی انسان به ویژه در مورد مدیران دولتی و کارکنان از منظر اسلام را نشان دهد. از دیدگاه اسلام، احساس ارزش‌ها و مسئولیت‌های اخلاقی رسمی را تلقین می‌کند که جزء لاینفک مدیریت دولتی برای انجام موفقیت‌آمیز فرآیند اداری و اجرای سیاست‌های عمومی است.

کلید واژگان: اخلاق اداری، شایسته‌سالاری، اسلام، نظام اداری

سرآغاز

در دیدگاه اسلام، مدیریت دولتی^۱ مجموعه‌ای از مردم است که دستورات حکومت اسلامی^۲ را بر شهروندان اجرا می‌کند و امور عمومی را اداره می‌کند و دولت را بر اساس شریعت اسلامی اداره می‌کند. مسلمانان بر این باورند که اسلام به نحوه سازماندهی و مدیریت حوزه عمومی کمک می‌کند. علاوه بر این، آنها بیان می‌کنند دولت اسلامی مدت‌ها قبل از اروپا به مدیریت دولتی فوق‌العاده کارآمد، توسعه یافته و بسیار بالغ دستور داده است و همچنین یک اداره عملی می‌دهد که در آن یک مدیر هر وظیفه‌ای را به نفع مردم انجام می‌دهد (۱ و ۲).

اصول مدیریت اسلامی^۳ در هر سازمان و مرکز قابل کاربرد است و تأثیر آن پیرامون شیوه‌های مدیریتی، شیوه‌های استخدامی و آموزش و توسعه یک مدیر قابل توجه است (۳) مدیریت دولتی در اسلام دارای اصول خاص خود است، زیرا نه تنها بر هدایت رفتارهای مردم و توجه به مسایل روحی و اخلاقی تأکید می‌کند (۳).

امروزه در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزشهای اخلاقی^۴ یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمانها را رفتارهای اخلاقی^۵ آنها تشکیل میدهد که خود حاصل جمع ارزشهای گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور و بروز یافته است.

دولتی^{۱۰} یا اخلاق رسمی عمومی نیز نامید (۳). علاوه بر این، اخلاق اداری را می‌توان به عنوان عملی کردن سیاست‌های عمومی و حفظ مقررات عمومی با مردم و سایر مقامات دولتی تحت رفتار اخلاقی و آیین‌نامه رفتار طراحی شده تعریف کرد. همانطور که گفته می‌شود بر اساس شریعت اسلامی می‌توان اخلاق جامعی را ابداع کرد که نحوه رفتار، سازماندهی و حکومت را مشخص می‌کند (۶). اخلاق رسمی در اسلام مجموعه‌ای از اصول، ارزش‌ها، امانت، هنجارها و ارزش‌های اخلاقی یک مدیر یا کارمند دولتی را در بر می‌گیرد. اخلاق اداری^{۱۱} در دیدگاه اسلامی نیز شامل رفتار اخلاقی و اجرای زندگی اصولی بر اساس دستورات اسلامی است تا مردم را با مسئولیت‌پذیری^{۱۲}، سرمایه‌گذاری نهایت تلاش و شایستگی اداری^{۱۳} هدایت کند که کیفیت کار را به سوی تعالی ارتقا می‌بخشد. مدیران، مقامات دولتی هستند که سیاست‌های عمومی را اجرا می‌کنند که در آن ارزش‌های اخلاقی اداری، آنها را به عنوان یک الگو و مسئول مؤثر در اجرای سیاست‌های عمومی به نفع زندگی جمعی می‌سازد. اخلاق عبارت است از ادغام با مدیریت اسلامی که به رفتاری تبدیل می‌شود که تحت صلاحیت آداب، صفات و اعمالی است که توسط افراد خاصی انجام می‌شود تا به کیفیت بالایی در زندگی دست یابند (۷). اگر مدیریت دولتی هر دو بعد را در بر گیرد، مانند اخلاق (اهداف) و عملکرد (مکانیک) که همیشه با مدیریت خوب، کار خوب و استانداردهای آن مرتبط است (۸). محققان استدلال می‌کنند که اخلاق و اداره دو جدایی‌ناپذیر از یکدیگر هستند. ایرادات اداری در جامعه اسلامی ناشی از ناآگاهی از مفاهیم عملی اخلاق اداری اسلامی است و توسط تعدادی از محققین کشف شد که کارفرمایان و کارمندان در کشورهای مسلمان نسبت به حیاتی بودن اصول اخلاق رسمی ناآگاه بوده‌اند که نتیجه آن افت کیفیت کار و عدم رفاه کارگران نسبت به وظایفشان است (۹ و ۱۰). اخلاق در سراسر دنیا، از ارزش‌های کلیدی سازمانها به شمار می‌رود که خلاء آن، آثار زیانباری را برای جامعه به دنبال خواهد داشت. از جمله معضلات بی‌اخلاقی در ادارات می‌توان به گریز از محل کار، بهره‌وری پایین، پایین بودن ساعات مفید کار و سرگردانی ارباب رجوع اشاره نمود (۱۱). 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 تأثیرگذار است. در یک نظام اسلامی انتظار می‌رود مدیران سازمانی پایبند به اصول اسلامی و اخلاقی در حرفه خود باشند و متجرب به توسعه اخلاق اسلامی نه تنها در سازمان بلکه در کل ابعاد جامعه باشند. از این رو هدف این پژوهش بررسی استلزامات اخلاق اداری از منظر اسلام است.

روش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، توصیفی - اکتشافی است. پژوهش حاضر در چارچوب پارادایم تفسیری و مطالعه کیفی قرار می‌گیرد و برای تحلیل داده‌ها از راهبرد تحلیل مضمون (تم) استفاده می‌کند. تحلیل

در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانیهای زیادی را در بخشهای دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی میناهای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. لذا یکی از عمده ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به کار پردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند (۴) یکی از صاحب نظران این نظریه عوامل پایه‌ای چندی را برای اخلاق حرفه ای نام برده است؛ که عبارت اند از (۵):

الف: استقلال حرفه ای^۶ اخلاق علمی

همانند اخلاق در هر اصول و قواعد حرفه‌ای دیگری این عامل نیز باید انعکاس دهنده ی قواعد درونی حرفه و احساس تعهد اخلاقی از سوی خود حرفه ایها و نهادهای تخصصی آنها باشد، نه آنکه در قالب بایدها و نبایدهای اخلاقی به آنها تحمیل و قبولانده یا گوشزد شود. برای مثال، یک مدیر باید در حرفه ی خود مسائلی مانند قابل اعتماد بودن صداقت، دقت، پرهیز از جزمیت گشوده بودن به فضای انتقاد و ارزیابی توجه به حریم خصوصی و مسأله حفظ اسرار احترام به زیردستان و اطرافیان افراد را سرلوحه ی خویش قرار دهد.

ب: خود فهمی حرفه ای^۷

پایه و اساس اخلاق خود فهمی حرفه ای است افراد تنها با فهمی از کار و فعالیت حرفه ای خود، فلسفه آن و نسبتش با زندگی مردم است که به درک اخلاقی از آن ناآل می آیند و در نتیجه، در مناسبات خود با طبیعت و جهان پیرامون، خود، نوعی احساس درونی از تعهد به آن ارزشها پیدا می کنند.

ج) عینیت گرایی^۸، بی طرفی و عدم جانبداری

از مهمترین اصول اساسی که در اغلب اسناد و مباحث مربوط به اخلاق حرفه ای علمی مورد تأیید قرار میگیرد رعایت عینیت گرایی و بی‌طرفی است. فردی که اخلاق حرفه ای را در زندگی شغلی اش به کار می گیرد نباید جانبداری غیر عقلانی نسبت به منبعی که دارای صفات غیر اخلاقی است، نشان دهد. در فراتر رفتن از مفهوم معیشتی تا زمانی که فردی درگیر مسائل فیزیولوژیکی، باشد توجه به مسائل دیگر کم رنگ تر خواهد بود. معنای اخلاق حرفه‌ای^۹ با عبور از مفهوم معیشتی آن به منصف ظهور میرسد. زمانی که افراد در فعالیت و کسب و کار حرفه‌ای خود از سطح گذران زندگی مادی فراتر می آیند، دست کم سه سطح دیگر از فعالیت‌های علم و فناوری برای آنها معنا می یابد ۱؛ احساس کارایی، اثربخشی و تولید کیفیت به عنوان ارزش افزوده ۲؛ احساس خدمت به مردم و مفید واقع شدن؛ ۳؛ احساس رهاسازی از طریق باز توزیع فرصت‌ها و نقد قدرت .

اخلاق به قواعد و قوانین رفتاری تحت صلاحیت ارزش‌های اخلاقی اشاره دارد، در حالی که اخلاق اداری را می‌توان به عنوان اخلاق خدمات

و با مصاحبه از خبرگان در مرحله دوم به ترکیب و تلفیق کدها برای به دست آوردن مضامین فرعی استفاده شد و در مرحله سوم مشخص کردن مضامین اصلی با تامل در محتوا و مفهوم مضامین فرعی، میزان تکرار این مفاهیم و اهمیت آن ها پرداخته شد و در مرحله آخر به دسته بندی مضامین به دست آمده پرداخته شد. تمام فرایند با استفاده از نرم افزار MAXQDA12 انجام شد.

یافته‌ها

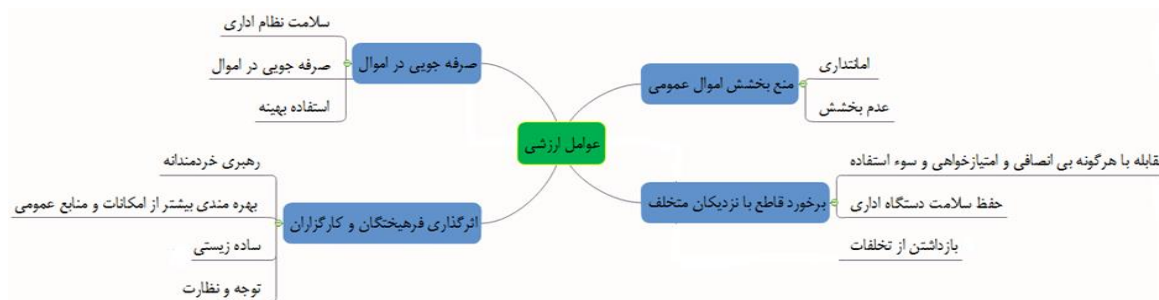
نتایج کد گذاری منجر به استنتاج ۴ بعد اصلی و ۲۲ بعد فرعی شد که در ادامه به مضامین پرداخته شد و در جدول ۱ ارایه شده اند.

جدول ۱: نتایج تحلیل مضمون

مضامین اصلی	مضامین فرعی	مضامین پایه
عوامل ارزشی	منع بخشش اموال عمومی	امانتداری، عدم بخشش
	صرفه جویی در اموال عمومی	سلامت نظام اداری، صرفه جویی، استفاده بهینه
	اثرگذاری فرهیختگان و کارگزاران	رهبری خردمندانه، بهره‌مندی بیشتر از امکانات و منابع عمومی، ساده‌زیستی، توجه و نظارت
	برخورد قاطع با نزدیکان متخلف	مقابله با هرگونه بی‌انصافی و امتیازخواهی و سوء استفاده، حفظ سلامت دستگاه اداری، بازداشتن از تخلفات
عوامل ساختاری	تصمیم‌گیری مشورتی ^{۱۴}	عدم قائم به شخص، عدم تمرکز کامل در سازمان، تقویض اختیار، رشد و بالندگی، عدم تصمیم‌گیری‌های فردی، مشورت با خردمندان، اجتناب از مسئولیت‌گریزی افراد، اجتناب از وقت‌گیر بودن
	قانون‌گرایی	پایبندی همگان به قانون، نبودن تبعیض، عمل به مساوات در اجرای قانون، اجرای حدود، حکم به کتاب خدا، خشنودی و خشم، تقسیم عدالت میان سفید و سیاه، مقدم بودن قانون در همه جا و بر همه افراد
	شفافیت در امور	شفاف بودن امور و مسائل در حکومت، عدم مدیریت مدیریت‌های پشت‌پرده، عدم بسترسازی نادرستی، خلاف‌کاری و ستمگری، عدم پیروی از اقدامات خلاف قانون و بیرون از آن، عدم روابط پنهان قدرت‌طلبانه و منفعت‌جویانه، صراحت و روشنی و شفاف‌سازی، درست‌کاری مدیران، اداره سالم امور، مشارکت یافتن مردمان و اداره‌شوندگان، مشخص شدن سریع تباهی‌ها و خلاف‌کاری‌ها، اصلاح به موقع امور، دستیابی بهینه به اهداف، توجیه مردم و اداره‌شوندگان و راه بردن مردم بر حق،
	پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری	جلوگیری از رانت‌ها و ویژه‌خواری‌ها، افزایش اعتماد شهروندان به کارگزاران و رهبران جامعه
عوامل رفتاری	نظارت سازمانی و پیگیری	تفویض اختیار و مسئولیت‌خواهی، مسئولیت و پاسخ‌گویی، انضباط کاری
	نهادینه‌سازی فرهنگ نقد و نقدپذیری	پیشگیری از کوتاهی در ادای وظایف و تجاوز به حقوق مردم، حفظ سلامت نظام اداری
	عدالت در برخورد با کارکنان و بردباری	عدم تملق‌گویی و چاپلوسی از مدیران عالی، صراحت حق‌گویی، انتقادات سازنده و خبرخواهانه، ایجاد فضای باز، ترویج فرهنگ نقد از مدیران و دستگاه‌ها
	بهبود وضع معیشتی کارکنان	عدم جولان زور و ستم و غارت و چپاول، فراهم شدن امکانات مساوی برای پیشرفت و تعالی، وضع قانون، مساوات در اجرای قانون، عدم تبعیض بر کسی، تفاوت‌ها و امتیازات مبنای صلاحیت، پیوند دولت و مردم، همدلی و همراهی، عدالت بر نگرش‌ها و رفتارهای گوناگون کارکنان
عوامل برون سازمانی	آموزش و پرورش	تأمین معیشت کارکنان و مدیران دولتی، حقوق کافی، تقویت اصلاح خویشتن، عدم خیانت در اموال، عدم سرپیچی از دستورات
	رعایت شایسته سالاری ^{۱۵}	تربیت و پرورش، کسب اخلاق شایسته
	تشویق و تنبیه	رعایت شایسته سالاری، توانایی و شرایط لازم برای انجام کارها، مهارت‌ها و دانش، اعتقادات و باورهای کارکنان، سپردن کارها به متخصصان و شایستگان، رهبری و پیشوایی و کارگزاری خلق، استخدام شایسته
	اثرگذاری مردم در سلامت و بقای نظام اداری	ارزشیابی از عملکرد کارکنان و قدردانی، تنبیه افراد متخل، شناسایی رنج و زحمات، عدم هدر رفت زحمات فرد، ارزشمند دانستن خدمت، عدم نگاه یکسان بین نیکوکار و بدکار
تکریم ارباب رجوع و مهرورزی و ارتباط	تکریم ارباب رجوع و مهرورزی و ارتباط	سامان یافتن اداره امور، استقامت و سلامت مردم، راستی و درستی و پایداری مردمان، حضور و مشارکت همه جانبه مردمان، نقشی جدی و اساسی در حکومت، پاسداری از عدالت، خدمتگزاری
	چهره به چهره با مردم	ادای احترام و رفتار محبت‌آمیز با ارباب رجوع، چهره گشاده، رفتار نرم و ملایم، نرم دل، مهرورزی در رفتار و مناسبات اداری

رعایت آزادی مشروع مردم	اطلاع رسانی دقیق وظایف، اطلاع رسانی صحیح در زمینه مفاسد اداری و اقتصادی
نظارت همگانی	نظارت عموم افراد جامعه بر عملکرد دستگاهها، امر کردن به کارهای خیر و نهی از فعالیت های نامطلوب
عوامل قضایی	داوری صحیح و عادلانه، برخورد با متخلفان، نیازمند دستگاه قضایی مقتدر
پاکسازی نظام اداری	شناسایی عناصر و کارگزاران فاسد، محاکمه و برکناری آنان از سمت های اداری
بازگرداندن اموال عمومی	برگشت اموال عمومی به تاراج رفته

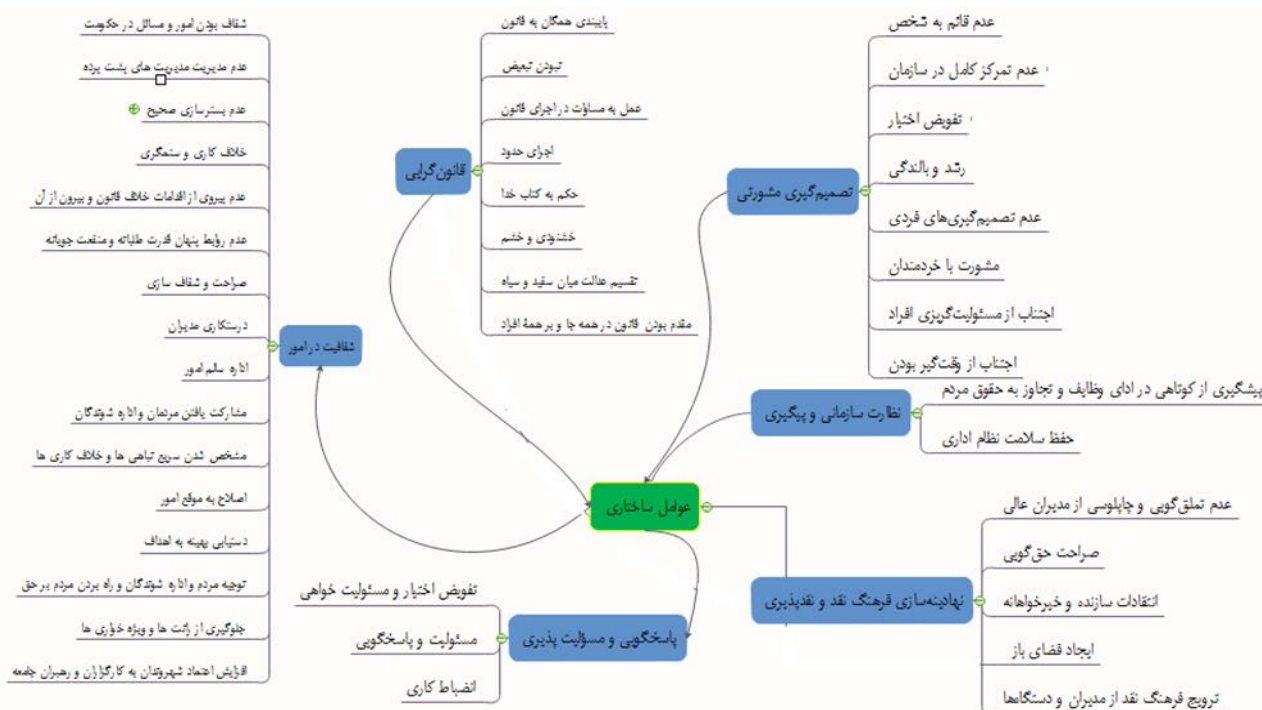
در نگاره شبکه مضمون ها در بعد عوامل ارزشی بر اساس یافته های پژوهش نشان داده شده است.



نگاره ۱: شبکه مضمون ها مربوط به عوامل ارزشی

همانگونه در نگاره ۱ ملاحظه می فرمایید عوامل ارزشی دارای ۴ مضمون فرعی می باشد. مضمون فرعی منع بخشش اموال عمومی شامل دو مضمون پایه ای امتداری و عدم بخشش می شود. مضمون فرعی صرفه جویی در اموال شامل سه مضمون پایه ای سلامت نظام اداری، صرفه جویی در اموال و استفاده بهینه می شود. مضمون برخورد قاطع با نزدیکان متخلف شامل سه مضمون پایه ای مقابله با هرگونه بی انصافی، امتیازخواهی و سوء استفاده، حفظ سلامت دستگاه اداری و بازداشتن از تخلفات می شود.

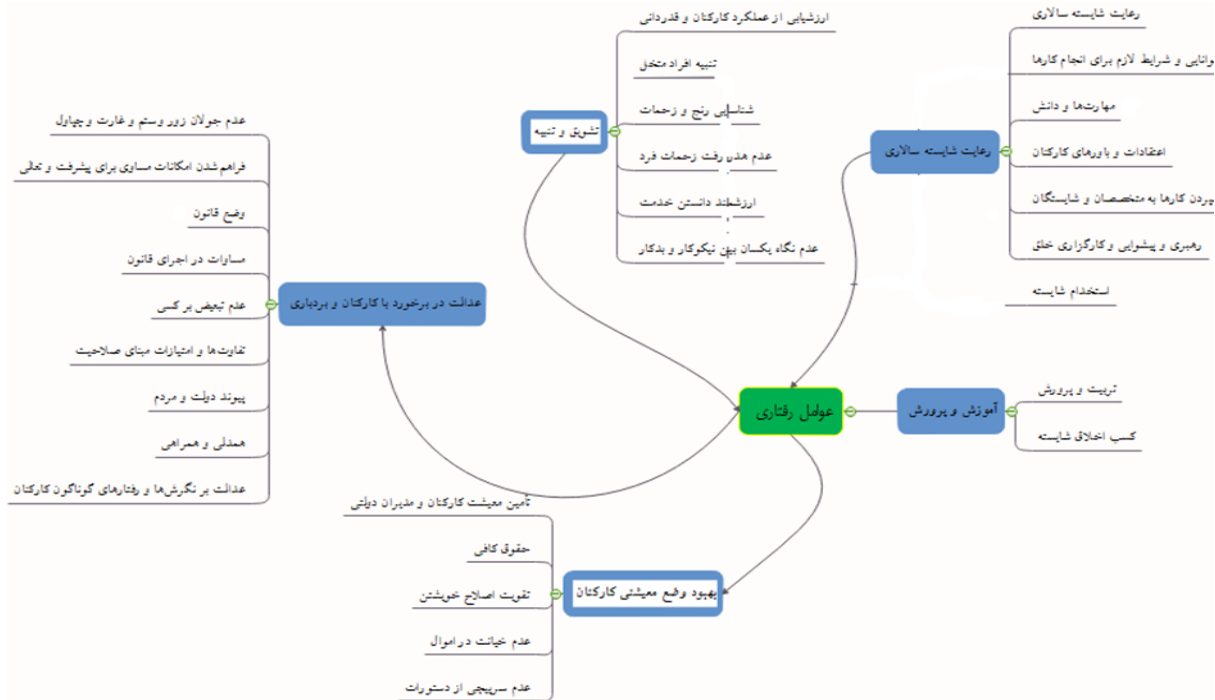
بازداشتن از تخلفات می شود. در نهایت می توان گفت مضمون فرعی اثرگذاری فرهیختگان و کارگزاران شامل ۴ مضمون پایه ای رهبری خردمندانه، بهره مندی بیشتر از امکانات و منابع عمومی، ساده زیستی و توجه و نظارت می شود. در نگاره ۲ شبکه مضمون ها در بعد عوامل ساختاری بر اساس یافته های پژوهش نشان داده شده است.



نگاره ۲: شبکه مضمون ها مربوط به عوامل ساختاری

تصمیم‌گیری‌های فردی، مشورت با خردمندان، اجتناب از مسئولیت‌گریزی افراد، اجتناب از وقت‌گیر بودن می‌شود. در نگاه ۳ شبکه مضمون‌ها در بعد عوامل رفتاری بر اساس یافته‌های پژوهش نشان داده شده است.

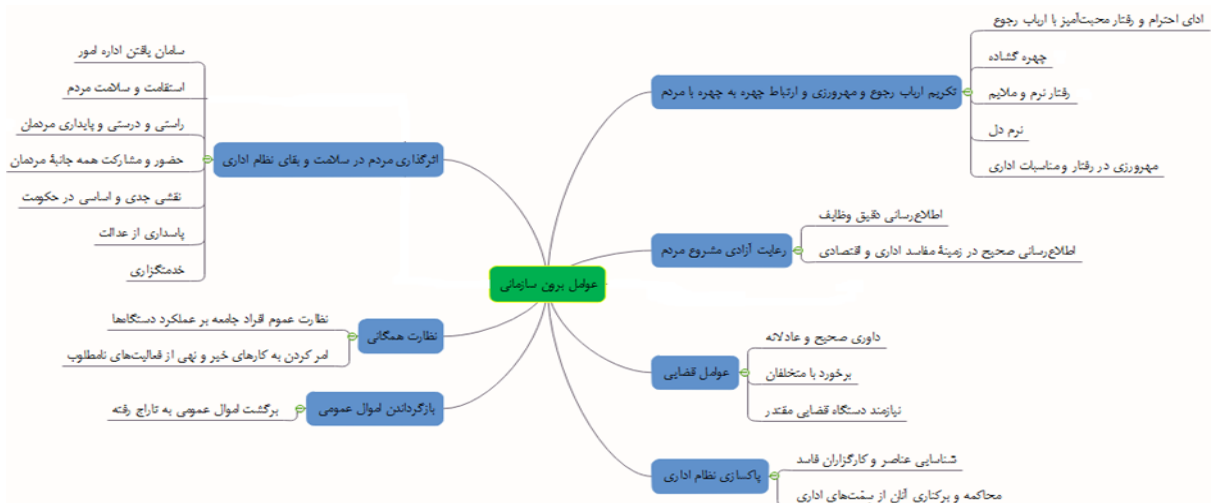
همانگونه در نگاه ۲ ملاحظه می‌فرمایید عوامل ساختاری دارای ۶ مضمون فرعی می‌باشد. به عنوان مثال مضمون فرعی تصمیم‌گیری مشورتی عمومی شامل ۸ مضمون پایه‌ای عدم قائم به شخص، عدم تمرکز کامل در سازمان، تفویض اختیار، رشد و بالندگی، عدم



نگاره ۳: شبکه مضمون‌ها مربوط به عوامل رفتاری

امتیازات مبنای صلاحیت، پیوند دولت و مردم، همدلی و همراهی، عدالت بر نگرش‌ها و رفتارهای گوناگون کارکنان می‌شود. در نگاه ۴ شبکه مضمون‌ها در بعد عوامل برون سازمانی بر اساس یافته‌های پژوهش نشان داده شده است.

همانگونه در نگاه ۳ ملاحظه می‌فرمایید عوامل رفتاری دارای ۵ مضمون فرعی می‌باشد. به عنوان مثال مضمون فرعی عدالت در برخورد با کارکنان و بردباری شامل ۹ مضمون پایه‌ای عدم جولان زور و ستم و غارت و چپاول، فراهم شدن امکانات مساوی برای پیشرفت و تعالی، وضع قانون، مساوات در اجرای قانون، عدم تبعیض بر کسی، تفاوت‌ها و



نگاره ۴: شبکه مضمون‌ها مربوط به عوامل برون سازمانی

نتیجه گیری

خطرناکترین رویداد انسانی انحطاط اخلاقی و شکسته شدن مرزهای اخلاقی است که در این صورت هیچ چیز به سلامت نخواهد ماند و انسانیت انسان فرو می ریزد، و این امر در امور اداری از جایگاهی خطیر و ویژه برخوردار است. زیرا وقتی انسان از محدوده فردی خارج می شود و در پیوند با دیگر انسانها قرار می گیرد و این پیوند صورتی اداری می یابد، اگر اخلاق نیک حاکم بر روابط انسانی نباشد، فاجعه چندین برابر می شود. به همین دلیل است که والاترین ملاک در هر سازمان اداری متخلق بودن افراد به اخلاق انسانی است. مدیریت دولتی در اسلام، عملی است که در آن سیاست شرعی باید عملی شود. خداوند انسان را در روی زمین نایب السلطنه قرار می دهد تا احکام الهی را عملی کند و زندگی خود را بدان گره بزند و به تمام اطاعت و تطبیق اوامر یا دستور او بخواهد. اجرای شریعت و اجرای سیاست های عمومی که بر اساس منابع مختلف اسلام تنظیم شده است، از منظر امیر مومنان علی (علیه السلام) آنچه مایه برتری آدمیان و سبب والایی شان ایشان است، کرامتهای اخلاقی است و این کرامتها در اداره امور نقشی اساسی دارد. روایت شده که آن حضرت فرمود: "علیکم بمکارم الاخلاق فانها رفعة". بر شما باد به مکارم اخلاق که آن سبب والایی است. در حدیث پیامبر اکرم (ص) می فرماید: امیری که منصبی را قبول کند ولی با اخلاص تمام تلاش خود را به کار نگیرد. هرگز با مسلمانان دیگر وارد بهشت نمی شود. در نهایت، یک مدیر اسلامی باید اخلاق اداری اسلام مانند صداقت، فضیلت، ادب و احساس خوش اخلاقی و رفاه با دیگران را دنبال کند. مدیران در سازمان، با عمل به معیار مطرح شده «هر چه برای خود میپسندی برای دیگران هم بپسند، و هر چه برای خود نمیپسندی برای دیگران هم میپسند» در وصیت امیرالمؤمنین موجبات نهادینه شدن آن را در سازمان فراهم می کنند. هنگامیکه فرد خود را به جای رئیس، همکار، زیردست و ارباب رجوع می گذارد شناخت بهتری از موقعیتها به دست آورده، توان تشخیص درست از نادرست را دارد و میتواند انتخاب رفتار مناسبی داشته باشد و با نهادینه شدن معیارهای فردی و سازمانی، سازمان دارای کارکنانی خواهد بود که موفقیت سازمان را موفقیت خود میدانند اعمال رویه های عادلانه در توزیع جبران خدمات و برخورد عادلانه در روابط متقابل شخصی و احترام به کارکنان، می توان زمینه بهبود عملکرد و ارتقای خلق و خوی کاری کارکنان در محیط کار را فراهم آورد.

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندانکه و ... در پژوهش حاضر موردتوجه قرار گرفته اند.

همانگونه در نگاره ۴ ملاحظه می فرمایید عوامل برون سازمانی دارای ۷ مضمون فرعی می باشد. به عنوان مثال مضمون فرعی اثرگذاری مردم در سلامت و بقای نظام اداری شامل ۷ مضمون پایه ای سامان یافتن اداره امور، استقامت و سلامت مردم، راستی و درستی و پایداری مردمان، حضور و مشارکت همه جانبه مردمان، نقشی جدی و اساسی در حکومت، پاسداری از عدالت و خدمتگزاری می شود.

بحث

بر اساس یافته های به دست آمده از تحقیق ۴ بعد اصلی اعم از عوامل ارزشی، عوامل ساختاری، عوامل رفتاری و عوامل برون سازمانی استلزامات اخلاق اداری از منظر اسلام هستند:

بعد عوامل ارزشی شامل: منع بخشش اموال عمومی، صرفه جویی در اموال عمومی، اثرگذاری فرهیختگان و کارگزاران و برخورد قاطع با نزدیکان متخلف است که این نتیجه در تحقیقات متعدد مورد حمایت قرار گرفته است (۱۵-۱۳).

بعد عوامل ساختاری شامل: تصمیم گیری مشورتی، قانون گرایی، شفافیت در امور، پاسخ گویی و مسئولیت پذیری، نظارت سازمانی و پیگیری، و نهادینه سازی فرهنگ نقد و نقدپذیری است که این نتیجه در تحقیقات متعدد مورد حمایت قرار گرفته است (۱۶-۱۹).

بعد عوامل رفتاری شامل: عدالت در برخورد با کارکنان، بهبود وضع معیشتی کارکنان، آموزش و پرورش، رعایت شایسته سالاری و تشویق و تنبیه است که این نتیجه در تحقیقات متعدد مورد حمایت قرار گرفته است (۲۰ و ۲۱).

بعد عوامل برون سازمانی شامل: اثرگذاری مردم در سلامت و بقای نظام اداری، تکریم ارباب رجوع و مهرورزی، ارتباط چهره به چهره با مردم، رعایت آزادی مشروع مردم، نظارت همگانی، عوامل قضایی، پاکسازی نظام اداری و بازگرداندن اموال عمومی است که این نتیجه در تحقیقات متعدد مورد حمایت قرار گرفته است (۱۸ و ۲۲).

در نهایت بر اساس نتایج پژوهش می توان گفت با توجه به نقش محوری مردم در سلامت نظام اداری باید زمینه های مشارکت آنان در سیاست گذاری و اداره امور جامعه فراهم آید. حتی پس از انتخاب افراد متخصص و متعهد به منظور پیش گیری و حفظ سلامت دستگاه های اداری، ضروری است از سازوکارهای نظارتی چندگانه شامل نظارت مدیران بر عملکرد کارکنان، نظارت کارکنان بر مدیران، نظارت مدیران عالی بر مدیران سطوح پایین تر نظارت همگانی افراد، احزاب و گروه ها بر عملکرد دستگاه ها، استفاده شود. همچنین ضروری است با ترویج فرهنگ نقد و انتقادپذیری مدیران و ایجاد فضای آزاد رسانه ای و اطلاع رسانی زمینه های عملکرد شفاف سازمان ها و نهادهای دولتی را فراهم آورد. در نتیجه، مدیران باید تمام توان خود را در راه موفقیت سازمانشان به کار بگیرند تا در نهایت، سازمان به بهره وری مطلوب و مد نظر خود برسد.

واژه نامه

9. Professional ethics	اخلاق حرفه ای
10. Public services	خدمات دولتی
11. Administrative ethics	اخلاق اداری
12. Responsibility	مسئولیت پذیری
13. Administrative competency	شایستگی اداری
14. Consultative decision making	تصمیم گیری مشورتی
15. Meritocracy	شایسته سالاری

1. Public administration	مدیریت دولتی
2. Islamic government	حکومت اسلامی
3. Islamic Management	مدیریت اسلامی
4. Ethical values	ارزشهای اخلاقی
5. Ethical behaviors	رفتارهای اخلاقی
6. Professional independent	استقلال حرفه ای
7. Professional self-understanding	خودفهمی حرفه ای
8. Objectivism	عینیت گرایی

References

- Samier EA. Islamic public administration tradition: Historical, theoretical and practical dimensions. *Halduskultuur*, 2017; 18(1): 53-71
- Salleh MJ, Mohamad N. Islamic principles of administration: implications on practices in organization. [Ph.D. thesis]. Malaysia: International Islamic University, 2012.
- Chandio AR. Public Administration and its Principles: With Special Reference to Islam. *Public Administration*, 2021; 5(5): 41-48
- Rajabipoor Meybodi A, Dehghani Firoozabadi M. The relationship between Islamic work ethics and organizational commitment and job satisfaction in nurses. *Journal of Bioethics*, 2016; 2(6): 49-92. (In Persian). Doi: <https://doi.org/10.22037/bioeth.v2i6.13988>
- Hagendorff T. A virtue-based framework to support putting AI ethics into practice. *Philosophy & Technology*, 2022; 35(3). Doi: [10.1007/s13347-022-00553-z](https://doi.org/10.1007/s13347-022-00553-z)
- Lewis M K. Islam and accounting. *Accounting forum*, 2001; 25(2): 103-127. Doi: [10.1111/1467-6303.00058](https://doi.org/10.1111/1467-6303.00058)
- Husin WNW, Norhasniah W. Work ethics from the Islamic perspective in Malaysia. *European Journal of Social Sciences*, 2012; 29(1): 51-60
- Drechsler W. Islamic public administration in Europe. *The Palgrave Handbook of Public Administration and Management in Europe*, 2018; 1031-1047. Doi: [10.1057/978-1-137-55269-3_52](https://doi.org/10.1057/978-1-137-55269-3_52)
- Bartels R. A model for ethics in marketing. *Journal of marketing*, 1967; 31(1): 20-26. Doi: <https://doi.org/10.1177/002224296703100105>
- Boomer DW, Powell MJ. Determination of uranium in environmental samples using inductively coupled plasma mass spectrometry. *Analytical chemistry*, 1987; 59(23): 2810-2813. Doi: [10.1021/ac00150a019](https://doi.org/10.1021/ac00150a019)
- Trevino LK. Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. *Academy of management Review*, 1986; 11(3): 601-617. Doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.2307/258313>
- Abedi Jafari H, Taslimi MS, Faghihi A, Sheikhzadeh M. Thematic analysis and thematic networks: a simple and efficient method for exploring patterns embedded in qualitative data. *Strategic Management Thoughts*, 2011; 5(2): 151-198. (In Persian). Doi: [10.30497/smt.2011.163](https://doi.org/10.30497/smt.2011.163)
- Amadi Tamimi A. Gherar al-hekam and Derar al-kalam, 3rd ed. Qom: Islamic Ads. 1987. (In Arabic).
- Horr Ameli M. Vasael al-shiaa. 2nd ed. Qom: Al-albayt Publication. 1409.
- Delshad Tehrani M. Government of wisdom: government in Nahj Al-balaghe. 1st ed. Iran/Tehran: Darya Publication. 2000. (In Persian).
- Pirooz A. Management in Islam. 6th ed. Qom: Howzeh and University. 2009. (In Persian).
- Kumar N, Che Rose R. Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability. *Journal of management development*, 2010; 29(1): 79-93. Doi: [10.1108/02621711011009081](https://doi.org/10.1108/02621711011009081)
- Haji Mohammadloo B, Hajiha Z. Relationship between ethical climate, social responsibility and earnings management. *Ethics in Science and Technology* 2020; 15 (2) :100-107. (In Persian). Dor: [20.1001.1.22517634.1399.15.2.15.3](https://doi.org/10.1001.1.22517634.1399.15.2.15.3)
- Alizadeh S. Canonical analysis of the relationship between components of professional ethics and dimensions of social responsibility. *Ethics in Science and Technology* 2019; 14 (1) :117-123. (In Persian). Dor: [20.1001.1.22517634.1398.14.1.17.6](https://doi.org/10.1001.1.22517634.1398.14.1.17.6)
- Rezaeian A. Expecting justice in the organization (advanced organizational behavior management). 1st ed. Tehran: Samt Publication. 2005. (In Persian).
- Sarfaraz A, Daneshfard K, Gholami A. Modeling cultural factors influencing the creation of health and the growth of the moral values of the administrative system. *Ethics in Science and Technology* 2020; 15 :146-150. (In Persian). Dor: [20.1001.1.22517634.1399.15.0.20.4](https://doi.org/10.1001.1.22517634.1399.15.0.20.4)
- Farzin O, Sameiee R. Provide a model for the role of professional ethics in creating strategic advantage in the administrative system. *Ethics in Science and Technology* 2023; 18 (2) :172-179. (In Persian). Dor: [20.1001.1.22517634.1402.18.2.22.1](https://doi.org/10.1001.1.22517634.1402.18.2.22.1)