

راهبردهای مدیریت اخلاقی در سازمان‌ها بر اساس سیره مهدویمحمد علی زاده^۱**چکیده**

سازمان‌ها برای ارتقای اخلاق سازمانی و مقابله با چالش‌های اخلاقی، به مدیریت اخلاقی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی نیازمند هستند. مدیریت اخلاقی فراتر از قوانین عمل می‌کند و بر درونی‌سازی اصول اخلاقی تأکید دارد. آموزه‌ها و سیره مهدوی، الگویی جامع برای اصلاح نظام‌های مدیریتی ارائه می‌کند که با پیشگیری از رفتارهای غیراخلاقی، فرهنگ سازمانی را ارتقا می‌بخشد. این پژوهش، راهبردهای مدیریت اخلاقی حضرت مهدی عجل الله تعالی فرجه الیک در سازمان‌ها را بررسی می‌کند. روش پژوهش، «توصیفی - تحلیلی» و گردآوری داده‌ها «کتابخانه‌ای» است. داده‌ها شامل روایات معصومان علیهم‌السلام از منابعی چون کتاب‌های الکافی، الغیبه للنعمانی، کمال‌الدین و تمام النعمه، نهج‌البلاغه، الغیبه (شیخ طوسی)، اثبات الهداه بالنصوص و المعجزات، درباره حکومت مهدوی است. روایات مرتبط، در قالب خانواده‌های روایی سازمان‌دهی، تحلیل، و راهبردهای مدیریت اخلاقی استخراج شده است. ایجاد بصیرت اخلاقی، تکریم و احترام‌افزایی، رهبری اخلاقی و فضیلت‌محور، شایسته‌گزینی و انتخاب ناب، تأمین کریمانه نیازهای مادی و معنوی افراد، و اقتدار اخلاقی و مبارزه با انحرافات؛ مهم‌ترین راهبردهای مدیریت اخلاقی است که از سیره مهدوی به دست آمده است.

واژگان کلیدی: اخلاق سازمانی، مدیریت اخلاقی، تصمیم‌گیری اخلاقی، رهبری اخلاقی،

راهبردهای مدیریت اخلاقی، سیره مهدوی.

مقدمه

در دنیای امروز، «سازمان‌ها» به عنوان نهادهای تأثیرگذار بر ابعاد مختلف زندگی اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی، نیازمند نظام‌های مدیریتی کارآمد و مبتنی بر اصول اخلاقی هستند. با افزایش پیچیدگی‌های محیطی و فشارهای رقابتی، سازمان‌ها برخی اوقات، چالش‌هایی همچون فساد اداری، بی‌عدالتی، تضییع حقوق دیگران و مسئولیت‌گریزی‌های اجتماعی درگیر می‌شوند. این مسائل ضرورت بازنگری در اصول و مبانی مدیریت اخلاقی را بیش از پیش نمایان می‌سازد.

«مدیریت اخلاقی» بر ایجاد، ترویج و پایبندی به قوانین و مقررات عمل می‌کند و به درونی‌سازی ارزش‌های اخلاقی در کارکنان و رهبران سازمانی می‌پردازد. یکی از جنبه‌های اسلامی‌سازی سازمان‌ها، نهادینه کردن اخلاق اسلامی در آن‌هاست و حداقل مرتبه مطلوب آن، مرتبه اخلاق است. بسندگی به الزامات فقهی-حقوقی، هر چند ضرورت دارد، کافی نیست، بلکه الزامات اخلاقی اسلام، مطلوب و مرضی خداست و آثار معنوی اخلاق اسلامی، در نفوس انسان، سازمان و جامعه و حاکمیت متجلی می‌شود (نقی پورفر، ۱۳۹۲: ص ۲۲۲).

یکی از منابع الهام‌بخش برای تدوین راهبردهای مدیریت اخلاقی، «سیره مهدوی» است. آن حضرت، نه تنها از نظر معنوی و دینی به عنوان راهنمای انسان‌ها شناخته می‌شود، بلکه از نظر حکومتی و مدیریتی نیز ویژگی‌های برجسته‌ای دارد که می‌تواند در زمینه مدیریت اخلاقی در سازمان‌ها مورد استفاده قرار گیرد. آموزه‌های مهدوی، به عنوان یکی از مؤلفه‌های فرهنگ اسلامی ناب، قابلیت ارائه الگویی جامع برای اصلاح نظام‌های مدیریتی در سازمان‌های معاصر را دارد. این آموزه‌ها می‌توانند مبنای طراحی راهبردهایی باشند که از بروز رفتارهای غیراخلاقی پیشگیری و به ارتقای فرهنگ سازمانی کمک می‌کنند.

با وجود پژوهش‌های فراوان در خصوص سیره فردی و اجتماعی آن حضرت، آنچه کم‌تر مورد توجه پژوهشگران و مدیران سازمانی قرار گرفته؛ استخراج و عملیاتی‌سازی این آموزه‌ها در قالب الگوهای کاربردی برای مدیریت اخلاقی در سازمان‌هاست. این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که چگونه می‌توان براساس آموزه‌ها و سیره مهدوی، مدیریت اخلاقی را در سازمان‌ها تحقق بخشید؟ به عبارت دیگر، راهبردهای حضرت مهدی عجل الله تعالی فرجه الشريف برای مدیریت اخلاقی در حکومت و سازمان‌ها کدامند؟



پیشینه پژوهش

مفهوم «مدیریت اخلاقی» در سازمان‌ها یکی از موضوعات نوظهور در حوزه مدیریت و رفتار سازمانی است. این مفهوم با توجه به گسترش چالش‌های اخلاقی در محیط‌های کاری و افزایش مطالبه‌گری عمومی نسبت به شفافیت، عدالت و پاسخ‌گویی، به یکی از اولویت‌های اساسی در سازمان‌های دولتی و خصوصی تبدیل شده است.

پژوهش‌های متعددی در زمینه اخلاق حرفه‌ای، اخلاق سازمانی، اخلاق مدیریتی و مدیریت اخلاقی در ادبیات مدیریت وجود دارد. در دهه‌های اخیر، توجه به منابع اسلامی، به‌عنوان منبعی غنی برای ایجاد الگوهای مدیریتی و اخلاقی در جوامع و سازمان‌ها رو به افزایش بوده است. دو دسته پژوهش در زمینه اخلاق مدیریت با رویکرد اسلامی وجود دارد: دسته اول، پژوهش‌هایی هستند که با رویکرد کمی انجام شده و نویسندگان، تأثیر اخلاق کاری اسلامی را به‌عنوان متغیر مستقل در یکی از متغیرهای سازمانی را سنجیده‌اند؛ دسته دوم، پژوهش‌هایی هستند که با به‌کارگیری روش‌های کیفی به تبیین مفهوم اخلاق حرفه‌ای و سازمانی، و شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و اصول آن با رویکرد اسلامی پرداخته‌اند.

برخی پژوهش‌ها نیز به سیره اخلاقی حضرت مهدی عجل الله تعالی فرجه الشریف، نقش و جایگاه اخلاق در حکومت آن حضرت، و نیز ویژگی‌های اخلاقی عصر ظهور پرداخته‌اند که آن‌ها به نوعی با پژوهش حاضر ارتباط پیدا می‌کنند. در این مورد، می‌توان به پژوهش‌های زیر اشاره نمود:

پژوهش محمدی (۱۳۹۲)، با عنوان «اخلاق معاشرت در حکومت مهدوی با محوریت دو مؤلفه تربیت اخلاقی و عدالت محوری»، که جنبه‌های مردم‌داری و معاشرتی دولت مهدوی را مورد بررسی قرار داده و مؤلفه تربیت اخلاقی و عدالت محوری را تبیین کرده است. پژوهش فلاح و عواطفی (۱۳۹۶)، با عنوان «زبان اخلاق و نقش آن در جهانی شدن حکومت مهدوی»؛ که به تبیین ادله جهانی شدن حکومت آن حضرت در پرتو اخلاق و بیان ظرفیت اخلاقی حکومت مهدوی در جهانی سازی از جمله بسط فضایل اخلاقی و رفع رذایل اخلاقی پرداخته است. پژوهش کارگر (۱۳۸۷)، با عنوان «بصیرت اخلاقی در عصر ظهور (سازکارها و روش‌ها)»؛ که با تشریح مفهوم بصیرت اخلاقی، سازکارهای دستیابی به آن با رویکردهای مختلف در عصر ظهور



تبیین می‌کند. و پژوهش عرفان (۱۳۹۵)، با عنوان «اثربخشی کارکردگرایانه آموزه مهدویت در نظام اخلاقی تمدن اسلامی»؛ نیز به نوعی با این پژوهش مرتبط می‌باشند. به رغم وجود پژوهش‌های متعدد در حوزه مدیریت اخلاقی، مطالعاتی که به صورت مستقیم به پیوند آموزه‌های مهدوی با راهبردهای مدیریت اخلاقی پرداخته باشد، یافت نشد. بنابراین، در زمینه راهبردهای مدیریت اخلاقی در سازمان برگرفته از آموزه‌ها و سیره مهدوی؛ خلأ پژوهشی وجود دارد.

ادبیات نظری

در «ادبیات نظری» به بررسی مفاهیم کلیدی مرتبط با راهبردهای مدیریت اخلاقی پرداخته می‌شود که عبارتند از: اخلاق سازمانی، مدیریت اخلاقی، تصمیم‌گیری اخلاقی، رهبری اخلاقی، و راهبردهای مدیریت اخلاقی.

الف) اخلاق سازمانی

«اخلاق»، به معنای صفات یا ملکات نفسانی ثابت در نفس انسان است که باعث می‌شود کارهای متناسب با آن صفات یا ملکات بدون نیاز به تفکر از انسان صادر شود (ابن مسکویه، ۱۳۷۱: ص ۳۶). استاد مطهری اخلاق را مجموعه‌ای از توصیه‌های رفتاری می‌داند که به چگونه بودن و چگونگی رفتار اشاره دارد (مطهری، ۱۳۵۸: ص ۲۲).

مراد از «اخلاق شغلی»، اخلاق کاربردی است که به مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل او می‌پردازد (قراملکی، ۱۳۸۸: ص ۶۰). اخلاق حرفه‌ای به مجموعه‌ای از اصول اخلاقی اشاره دارد که با توجه به فضای سازمانی شکل گرفته و به نیازها و چالش‌های موجود در محیط کار و جامعه پاسخ می‌دهد. رویکرد جدید اخلاق حرفه‌ای با نگرش سیستمی بر مسئولیت‌پذیری سازمان تأکید می‌کند و از مدیریت راهبردی الهام می‌گیرد (محمدی و گل‌وردی، ۱۳۹۲). بنابراین، اخلاق سازمانی، نوعی اخلاق کاربردی است که به مسئولیت اخلاقی سازمان در قبال تصمیم‌ها و رفتارهای سازمانی می‌پردازد.



ب) مدیریت اخلاقی

«مدیریت اخلاقی» مجموعه‌ای از اقدامات اخلاقی است که توسط افراد، با استفاده از فناوری و منابع، برای دستیابی به حالتی از سعادت سازمان‌ها و مشتریان انجام می‌شود (moth, 2015, p.72). مدیران براساس اصول اخلاقی، می‌توانند تشخیص دهند چه چیزی صحیح و چه چیزی نادرست است. بنابراین، بدون وجود چارچوبی اخلاقی، مدیران در اجرای وظایف خود، مانند تصمیم‌گیری، ارزیابی، نظارت، تشویق و تنبیه، نمی‌توانند با اطمینان و قطعیت عمل کنند (الوانی، ۱۳۸۳؛ ص ۲-۱). بنابراین، مدیریت اخلاقی فرایندی است که در آن مدیران با تکیه بر اصول اخلاقی، تصمیمات و اقداماتی را اتخاذ می‌کنند تا سازمان و مشتریان آن را به سعادت مورد نظرشان برسانند.

ج) تصمیم‌گیری اخلاقی

«تصمیم‌گیری اخلاقی» به فرآیند انتخاب تصمیم‌هایی گفته می‌شود که مطابق اصول اخلاقی و ارزش‌ها هستند. تصمیمی را اخلاقی می‌دانند که با استانداردهای اخلاقی جامعه بزرگ‌تر انطباق داشته و نتایج آن برای دیگران مفید باشد یا به آن‌ها ضرر نرساند (جواهری و همکاران، ۱۳۹۹). تصمیم‌گیری اخلاقی، فرایندی است که افراد در اخلاق خود برای تعیین درستی یا نادرستی یک موضوع از آن استفاده می‌کنند و در فرآیندی چهار مرحله‌ای، شناخت موضوع اخلاقی، قضاوت اخلاقی، قصد اخلاقی و رفتار اخلاقی اجرا را شامل می‌شود (قنبری و همکاران، ۱۳۹۹).

د) رهبری اخلاقی

«رهبری اخلاقی» عبارت است از: «ابراز رفتار مناسب از طریق اقدامات شخصی و روابط بین فردی، و ترویج چنین رفتارهایی به پیروان از طریق ارتباط دو طرفه، تقویت و تصمیم‌گیری. بنابراین، رهبری اخلاقی سه بعد اصلی دارد». اولین بعد آن، الگو بودن است؛ بعد دوم، به رفتار منصفانه با افراد اشاره دارد، و بعد سوم، به مدیریت فعالانه اخلاق مربوط می‌شود. نه تنها رهبران اخلاقی باید یک چشم‌انداز داشته باشند، بلکه باید فضیلت‌ها و استانداردهای اخلاقی را برای سازمان تعیین تا کارکنان را راهنمایی کنند (Sikorsky, 2018, p.3_6).



ه) راهبردهای مدیریت اخلاقی

منظور از «راهبردهای مدیریت اخلاقی»، برنامه‌های کلان مدیریتی است که توسط سازمان‌ها برای اطمینان از رفتار درست در محیط سازمان به کار می‌روند. راهبردهای مدیریت اخلاقی با هدف تعیین رفتار مناسب و درست، بر اساس ارزش‌های مورد پذیرش جامعه و سازمان تدوین می‌شوند (Andersson & Ekelund, 2022, p.1091). راهبردهای مدیریت اخلاقی که توسط سازمان‌ها به کار گرفته می‌شوند، به طور عمده عبارتند از: ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق، شفافیت و گزارش‌دهی اخلاقی، ایجاد سیستم‌های پاداش و مجازات اخلاقی، و نظارت و ارزیابی اخلاقی (Bass & Steidlmeier, 1999, p.187). دو رویکرد عمده در تدوین راهبردهای مدیریت اخلاقی وجود دارد: رویکرد مبتنی بر قواعد و رویکرد مبتنی بر ارزش‌ها. راهبردهای کنترل خارجی به سازکارهایی مانند قوانین اخلاقی و کدهای رفتاری اطلاق می‌شود که از خارج بر کارکنان اعمال می‌گردند. این نوع استراتژی‌ها، «رویکردهای مبتنی بر قواعد» هستند که بر رعایت قوانین و اجتناب از رفتارهای غیرقانونی تأکید دارند و بر این باورند که «خودکنترلی» برای حفظ اخلاق کافی نیست. در مقابل، راهبردهای کنترل‌های داخلی بر نهادینه‌سازی ارزش‌های حرفه‌ای در کارکنان از طریق فرآیندهای اجتماعی شدن و آموزش تمرکز دارند. این استراتژی‌ها، که به «رویکردهای مبتنی بر ارزش‌ها» معروفند؛ بر تقویت خودتنظیمی و قضاوت اخلاقی تأکید دارند. با گذر زمان، تمایل به ترکیب این دو رویکرد و یافتن تعادلی مناسب میان آن‌ها افزایش یافته است. در این چارچوب، ابزارهای اصلی اخلاق قوانین، کدها، آموزش و مشاوره شامل هستند؛ در حالی که ابزارهای مکمل، فعالیت‌های مدیریتی، نظیر تأکید بر اخلاق در استخدام، ارتقا، و حسابرسی را در بر می‌گیرند (Andersson & Ekelund, 2022, p.1093).

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع، «توصیفی-تحلیلی» است. داده‌های این پژوهش، مجموعه‌ای از روایات معصومان علیهم‌السلام هستند که از منابع روایی شیعه استخراج شده‌اند. تمرکز اصلی در جمع‌آوری داده‌ها بر کتاب‌های روایی، مانند الکافی، الغیبه، کمال‌الدین و تمام‌النعمه، نهج‌البلاغه، الغیبه‌للطوسی، و اثبات‌الهداة بالنصوص و المعجزات بوده است که حاوی روایات ارزشمندی در زمینه حکومت مهدوی می‌باشند.



بنابراین، روش گردآوری داده‌ها در این پژوهش «کتابخانه‌ای» است. این داده‌ها با مفاهیم حساس و مرتبطی، مانند ویژگی‌های حضرت مهدی عجل الله تعالی فرجه الشريف و یاران آن حضرت، شیوه حکومت مهدوی و شرایط عصر ظهور جمع‌آوری شده‌اند. پژوهشگر در مرحله نخست، با جست‌وجوی گسترده در منابع معتبر، به گردآوری تعداد زیادی روایت پرداخت و پس از بررسی‌های اولیه، حدود ۶۰ روایت مرتبط انتخاب گردید. این روایات در قالب خانواده‌های روایی سازمان‌دهی شدند تا ارتباط معنایی و موضوعی میان آن‌ها حفظ شود.

برای تحلیل داده‌ها، ابتدا مضامین کلیدی مرتبط با موضوع پژوهش از روایات استخراج شد. این مضامین پس از دسته‌بندی، در قالب شش راهبرد مدیریت اخلاقی ارائه شدند. هر دسته از این مضامین، بیانگر راهبرد اخلاقی خاصی در حکومت مهدوی است که با تحلیل دقیق و تأمل در روایات، عنوان مناسب آن راهبرد نیز مشخص شد. در نهایت، هر یک از این راهبردها به همراه شواهد روایی مرتبط مورد بررسی و تبیین قرار گرفت.

رویکرد نویسنده در این پژوهش، بررسی صحت سندی روایات مورد استفاده نبوده است؛ ولی جملاً این روایات محتوای صحیحی دارند. همچنین می‌توان برای روایات ذکر شده در این مقاله، شواهد دیگری از متون و منابع دیگر دینی ارائه کرد. این نگرش مجموعه‌ای به روایات و متون دینی، به عنوان ابزاری برای افزایش اطمینان به صحت مضامین مورد استفاده قرار گرفته است. این رویکرد موجب می‌شود که اعتبار علمی و محتوایی یافته‌های پژوهش تقویت و اطمینان لازم از استنباط‌های انجام‌شده حاصل گردد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش حاضر در قالب «شش راهبرد مدیریت اخلاقی بر اساس سیره مهدوی» تحلیل و تبیین می‌شوند:

۱. ایجاد بصیرت اخلاقی

«بصیرت اخلاقی» به معنای رشد هم‌زمان در زمینه‌های فکری و اخلاقی انسان است که هدف آن، دستیابی به کمال نهایی و رسیدن به روشن‌بینی دینی و دانایی معنوی است. اولین گام در

این مسیر، آزادسازی عقل از محدودیت‌ها و موانعی است که آن را در بند خود گرفتار کرده‌اند. این فرآیند، که به عنوان تزکیه نفس شناخته می‌شود، در نهایت به بصیرت اخلاقی منتهی می‌شود (کارگر، ۱۳۸۷).

جهل و عدم بصیرت، یکی از عوامل اصلی رفتارهای غیر اخلاقی است. جهل، فرد را از درک حقیقت باز می‌دارد و موجب می‌شود که او در مسیرهای نادرست گام بردارد «الجهل یغوی»^۱ (تمیمی آمدی، ۱۴۱۰: ص ۱۲۴)؛ به این معنا که جهل، همچون پوششی بر دل انسان، باعث گمراهی او می‌شود. در چنین شرایطی، فرد نمی‌تواند صحیح و ناصحیح را تشخیص دهد: «الْعَامِلُ عَلَىٰ غَيْرِ بَصِيرَةٍ كَالسَّائِرِ عَلَىٰ غَيْرِ الطَّرِيقِ لَا يَزِيدُهُ سُرْعَةَ السَّيْرِ إِلَّا بُعْدًا»^۲ (کلینی، ۱۴۰۷: ج ۱، ص ۴۳). افراد در برابر آنچه نمی‌دانند، مقاومت می‌کنند: «النَّاسُ أَعْدَاءُ مَا جَهِلُوا»^۳ (نهج البلاغه، خ ۱۷۲). این کلام نورانی نیز نقش جهل در تصمیم‌گیری‌های نادرست و رفتارهای غیر اخلاقی را به خوبی نشان می‌دهد. عقل و بصیرت، نقش مهمی در التزام افراد به اصول اخلاقی دارد: «الْعَاقِلُ مَنْ عَصَىٰ هَوَاهُ فِي طَاعَةِ رَبِّهِ»^۴ (تمیمی آمدی، ۱۴۱۰: ص ۹۳). بنابراین، عقل به عنوان عامل تعیین‌کننده در تصمیم‌گیری، می‌تواند فرد را از پیروی از خواسته‌های نفسانی و رفتارهای غیر اخلاقی باز دارد. لذا اصلاح اخلاقی انسان نیازمند تغییر در شیوه تفکر و نحوه ارزش‌گذاری او در امور زندگی، ضروری است.

۱-۱. زدودن جهل

با توجه به سیره مهدوی یکی از ابعاد ایجاد بصیرت، «زدودن جهل» افراد است. با توجه به روایت «يَفْتَحُ حُصُونِ الصَّلَاةِ وَ قُلُوباً غُمْلاً»^۵ (اربلی، ۱۳۸۱: ج ۲، ص ۴۶۹)؛ آن حضرت با گشودن

۱. «جهل گمراه می‌کند».

۲. «هر که بدون بصیرت عمل کند، مانند کسی است که بیراهه می‌رود: هر چند شتاب کند، از هدف دورتر گردد».

۳. «مردم دشمن چیزهایی هستند که نمی‌دانند».

۴. «خردمند کسی است که از هوس نافرمانی کند».

۵. «قلعه‌های گمراهی و دل‌های بسته را می‌گشاید».

قلعه‌های گمراهی و برطرف کردن موانع فکری و اعتقادی که انسان‌ها را از شناخت حقیقت و تشخیص خوب از بد باز می‌دارد؛ به هدایت انسان‌ها پرداخته و دل‌های بسته را به واسطه روشن بینی دینی می‌گشایند.

۲-۱. کامل کردن عقل‌ها

ایشان علاوه بر برطرف کردن موانع فکری، عقل و فهم افراد را کامل می‌کند و بدین طریق اخلاق آن‌ها را نیز به کمال می‌رساند: «إِذَا قَامَ قَائِمُنَا وَصَحَّ يَدُهُ عَلَى رُؤُوسِ الْعِبَادِ، فَجَمَعَ بِهِ عُقُولَهُمْ وَأَكْمَلَ بِهِ أَخْلَاقَهُمْ»^۱ (قطب‌راوندی، ۱۴۰۹: ج ۲، ص ۸۴۰). در برخی روایات، عبارت «أَكْمَلَ بِهِ أَخْلَاقَهُمْ» آمده است که به معنای اكمال فهم و درک است. طبق این روایت، امام عَلَيْهِ السَّلَام عقل و فهم یارانش را ارتقا می‌بخشد و این تقویت عقلی زمینه‌ساز رشد بصیرت اخلاقی آن‌ها می‌شود.

۳-۱. علم منحصر به فرد

کسی می‌تواند بصیرت اخلاقی ایجاد کند که خود دارای بصیرت در مرتبه عالی باشد: «وَلَا يَحْمِلُ هَذَا الْعِلْمَ إِلَّا أَهْلُ الْبَصْرِ وَالصَّبْرِ وَالْعِلْمِ [بِمَوَاقِعِ] بِمَوَاضِعِ الْحَقِّ»^۲ (نهج البلاغه، خ ۱۷۳). یکی از ویژگی‌های برجسته امام، علم منحصر به فرد ایشان است. آن حضرت نه تنها به عنوان پیشوای دینی، بلکه به عنوان معدن علم شناخته می‌شود: «مَعْدِنَ الْعِلْمِ» (کلینی، ۱۴۰۷: ج ۱، ص ۲۲۱) منبعی بی‌پایان از علم هستند که هرگونه نیاز علمی را در جهت هدایت انسان‌ها برطرف می‌کنند. علم الهی در دل امام در شکل کامل‌ترین و ناب‌ترین آن رشد می‌کند و درک عمیق از قرآن و سنت پیامبر صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ دارد: «إِنَّ الْعِلْمَ بِكِتَابِ اللَّهِ وَ سُنَّةِ نَبِيِّهِ يُنْبِئُ فِي قَلْبِ مَهْدِينَا كَمَا يُنْبِئُ الزَّرْعُ عَنْ أَحْسَنِ نَبَاتِهِ»^۳ (ابن بابویه، ۱۳۹۵: ج ۲، ص ۶۵۳). امام به برکت این علم ناب، با فراهم آوردن شرایطی که موجب بیداری قلب‌ها و بصیرت اخلاقی مردم می‌شود، به

۱. «هنگامی که قائم ما قیام کند، دستش را بر سر بندگان می‌نهد و به این وسیله عقل آن‌ها زیاد و اخلاقشان کامل می‌شود.»

۲. «این پرچم را جز افراد با بصیرت و با استقامت و عالم به جایگاه حق بدوش نمی‌کشد.»

۳. «علم به قرآن و سیره پیامبر در دل مهدی ما، مانند روییدن گیاهی است که از بهترین بذر، می‌روید.»

منظور اصلاحات اخلاقی گام برمی‌دارند و مردم را جهالت می‌رهند: «سَلِّكَ بِكُمْ مَنَاهِجَ الرَّسُولِ ﷺ فَتَدَّأَوْيْتُمْ مِنَ الْعَمَى وَ الصَّمَمِ وَ الْبُكْمِ»^۱ (کلینی، ۱۴۰۷: ج ۸، ص ۶۶). بر این اساس، ایشان با راهنمایی‌های خود، مردم را از حالت جهل و غفلت رهایی می‌بخشد تا مردم از طریق آموزه‌های دینی، به بینش صحیح برسند و درک درستی از مفاهیم اخلاقی و معنوی پیدا کنند.

۱-۴. اصلاح ابزارهای شناختی

یکی دیگر از مؤلفه‌های ایجاد بصیرت اخلاقی، اصلاح ابزارهای شناختی آنان است: «إِذَا قَامَ مَدَّ اللَّهُ لِشِيعَتِنَا فِي أَسْمَاعِهِمْ وَ أَبْصَارِهِمْ»^۲ (همان، ص ۲۴۱). یعنی امام زمان عجل الله تعالی فرجه الشريف، توانایی شنوایی و بینایی مردم را افزایش می‌دهد. این، به معنای ارتقای سطح درک و فهم مردم از حقایق اخلاقی و دینی است. هنگامی که این حواس از انحرافات پاک می‌شود، انسان‌ها می‌توانند بصیرت صحیح‌تری نسبت به رفتارهای اخلاقی داشته باشند.

۱-۵. تعلیم حکمت

مردم در زمان ظهور، حکمت و علم واقعی را دریافت خواهند کرد و جامعه انسانی به درک درست و عمیقی از امور معنوی و دینی می‌رسد: «تُؤْتُونَ الْحِكْمَةَ فِي زَمَانِهِ»^۳ (نعمانی، ۱۳۹۷: ص ۲۳۹). امام با تعلیم حکمت به مردم، آن‌ها را از جهل و نادانی به درک صحیح از حقایق راهنمایی می‌کند تا افراد در تصمیم‌گیری‌های خود درک عمیقی از خیر و شر داشته باشند.

۱-۶. پاسخ به شبهات

یکی از ابعاد بصیرت اخلاقی در سیره مهدوی، پاسخگویی به تمامی شبهات و پرسش‌های مردم است:

۱. «شبهه پیامبر را در پیش می‌گیرد و شما از کوری، کری و گنگی درمان می‌شوید».

۲. «زمانی او قیام می‌کند، خداوند قدرت چشم و گوش شیعیان ما را می‌افزاید».

۳. «در زمان ظهور به مردم حکمت عطا می‌شود».

«إِنَّ الْعَبْدَ إِذَا اخْتَارَهُ اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ لِأُمُورٍ عِبَادِهِ... وَأَوْدَعَ قَلْبَهُ يَنَابِيعَ الْحِكْمَةِ، وَالْهَمَّهُ الْعِلْمَ الْإِهَامَا، فَلَمْ يَغِي بَعْدَهُ بَجَوَابٍ» (کلینی، ۱۴۰۷: ج ۱، ص ۲۰۲)؛ وقتی خداوند فردی را برای هدایت مردم انتخاب می‌کند، او را به علم و حکمت ویژه‌ای مجهز می‌سازد که بتواند هرگونه سؤال مردم را پاسخ دهد.

این ویژگی در امام زمان عَلَيْهِ السَّلَام به طور کامل تجلی می‌کند ایشان به عنوان رهبر منتخب نهایی جامعه بشری، به علم و حکمت الهی خاصی مجهز شده‌اند که ایشان را قادر می‌سازد تا به تمامی سوالات و شبهات مردم پاسخ دهند و حق و باطل را به آن‌ها بشناساند.

۱-۷. آموزش معارف دینی

آن حضرت همچنین به عنوان معلم و مربی، علوم دینی و شریعت را به مردم آموزش می‌دهند: «اَسْتَأْتَفُ بِكُمْ تَعْلِيمَ الْقُرْآنِ وَ شَرَائِعِ الدِّينِ وَ الْأَحْكَامِ» (حرعاملی، ۱۴۲۵: ج ۵، ص ۱۸۶)؛ یعنی حقیقت آموزه‌ها و تعلیمات قرآن و شریعت را از نو به مردم می‌آموزند. این علم نه تنها جنبه‌های فقهی و دینی، بلکه ابعاد اخلاقی را نیز شامل می‌شود. باز آموزی اصول دین و اخلاق، به رشد بصیرت اخلاقی در جامعه کمک می‌کند.

بنابراین، ایجاد بصیرت در نیروها، یکی از راهبردهای اساسی آن حضرت است که از طریق آن، افراد به درک درست از حقیقت، تصمیم‌گیری‌های اخلاقی و پایبندی به ارزش‌های دینی قادر می‌شوند. با الگوگیری از سیره مهدوی، و با بیان حقایق، تبیین مسائل و رفتارهای اخلاقی، آموزش اخلاقی، زمینه‌سازی فرصت تفکر در امور اخلاقی، و پرسشگری و پاسخگویی، ایجاد فضای تبادل نظر، می‌توان بصیرت اخلاقی را در سازمان ارتقا بخشید تا نیروهای سازمانی بتوانند آگاهانه تصمیم بگیرند و رفتار کنند.

۲. تکریم و احترام‌افزایی

براساس معارف اسلامی، یکی از عوامل مؤثر بر اخلاق افراد، تکریم آن‌هاست. احترام به دیگران در دین اسلام، نه تنها موجب حفظ کرامت اجتماعی و اخلاقی آنان است، بلکه باعث بهبود روابط اجتماعی و کمک به اصلاح رفتارهای فردی و جمعی می‌شود. وقتی افراد سازمانی



در تعاملات خود احترام و کرامت انسانی کارکنان را در اولویت قرار می‌دهند؛ عزت نفس افراد تقویت می‌شود. چنین فضایی افراد را ترغیب می‌کند که رفتارهای اخلاقی و مسئولانه‌ای از خود نشان دهند و انگیزه بیش‌تری برای پایبندی به اصول اخلاقی و حرفه‌ای داشته باشند: «مَنْ كَرُمَتْ عَلَيْهِ نَفْسُهُ هَانَتْ عَلَيْهِ [شَهْوَتُهُ] شَهْوَاتُهُ» (نهج البلاغه، ح ۴۵۰)؛ یعنی فردی که در خود احساس بزرگواری می‌کند، بهتر می‌تواند شهوت‌های خود را کنترل، و ارزش‌های اخلاقی را جایگزین آن‌ها کند. در مقابل، کسی که خود را ارزشمند نبیند، ممکن است به رفتارهای غیراخلاقی و آسیب‌رسان روی آورد: «مَنْ هَانَتْ عَلَيْهِ نَفْسُهُ فَلَا تَأْمَنُ شَرَّهُ» (حرانی، ۱۴۰۴: ص ۴۸۳).

۲-۱. عزت بخشی و تعظیم امت

حکومت آن حضرت، حکومت کریمه است: «... دَوْلَةٌ كَرِيمَةٌ تُعْرَفُ بِهَا الْإِسْلَامُ وَ أَهْلُهُ وَ ... تَرْزُقُنَا بِهَا كَرَامَةَ الدُّنْيَا»^۱ (کلینی، ۱۴۰۷: ج ۳، ص ۴۲۴). حکومت کریمه با هدف عزت بخشی به اسلام و مؤمنان، نمونه‌ای از راهبرد تکریم در مدیریت اخلاقی است. در این دولت، کرامت دنیا و آخرت به بندگان عطا می‌شود که نشان از آن دارد که محور مدیریت امام، احترام به شأن انسانی و ارزش‌گذاری اخلاقی افراد است. این رویکرد نشان می‌دهد امام جامعه‌ای می‌سازد که در آن اخلاق، احترام و بزرگواری، اساس روابط انسانی و نظام سیاسی است. براساس روایت «تُعَظَّمُ الْأُمَّةُ وَ تُعَزَّهُمْ»^۲ (متقی‌هندی، ۱۴۱۳: ح ۳۸۷۰۰)؛ حکومت مهدوی، با تعظیم امت همراه است. تعظیم به معنای بزرگداشت ارزش‌های انسانی و دینی است که موجب رشد اخلاقی، فرهنگی و اجتماعی جامعه می‌شود. عزت بخشی نیز به معنای رهایی از ذلت، و سرافرازی در مقابل دشمنان است. این راهبرد تکریم، جامعه و سازمان را به سوی اتحاد، اعتماد به نفس و پایداری در مسیر حق سوق می‌دهد.

۱. «... حکومت کریمانه که با آن، اسلام و مسلمانان را عزت می‌بخشی و... به برکت آن حکومت، کرامت دنیا و آخرت را روزی ما می‌فرمایی».

۲. «مردم بزرگ داشته شده، و عزت می‌یابند».

۲-۲. زدودن زمینه‌های ذلت

احساس ذلت و خواری، انسان‌ها را به سوی گناه و بداخلاقی می‌کشاند. آن حضرت زمینه‌های ذلت را از جامعه بر می‌چیند «بِهِ يُخْرَجُ ذُلُّ الرِّقِّ مِنْ أَعْنَاقِكُمْ»^۱ (طوسی، ۱۴۱۱: ص ۱۸۵)؛ که این، یکی دیگر از جنبه‌های راهبرد تکریم امام زمان عَلَيْهِ السَّلَامُ وَوَجَّهَ الشَّرِيفُ در مدیریت اخلاقی است. ذلت، به معنای فقدان کرامت و احترام، ریشه در ظلم، بی‌عدالتی و خود باختگی دارد.

۲-۳. ایجاد فضای محبت و احترام

از دیگر جنبه‌های تکریم افراد، و تأثیرگذار بر اخلاقی شدن آن‌ها، ایجاد فضای محبت بین مردم است. امام زمان عَلَيْهِ السَّلَامُ وَوَجَّهَ الشَّرِيفُ با برقراری اخلاق الاهی و اصلاح روابط انسانی، شرایطی را فراهم می‌کند که دشمنی‌ها و کینه‌ها جای خود را به محبت و همدلی دهند «ذَهَبَتِ الشَّخَنَاءُ مِنْ قُلُوبِ الْعِبَادِ»^۲ (حرانی، ۱۴۰۴: ص ۱۱۵). تکریم انسان‌ها از طریق ایجاد محیطی محبت‌آمیز به شکلی عمیق در قلوب آن‌ها نهادینه می‌شود. در چنین جامعه‌ای، احترام و محبت میان افراد به اصلی فرهنگی تبدیل می‌شود؛ قلوب پراکنده به یکدیگر نزدیک می‌شوند و کینه‌ها از میان می‌روند: «يُؤَلِّفُ بَيْنَ قُلُوبٍ مُخْتَلِفَةٍ»^۳ (ابن بابویه، ۱۳۹۵: ج ۲، ص ۶۴۷) و دوستی واقعی و صمیمیت حقیقی تحقق می‌یابد: «إِذْ قَامَ الْقَائِمُ جَاءَتِ الْمُرَاَمَلَةُ»^۴ (مجلسی، ۱۴۰۳: ج ۵۲، ص ۳۷۲). چنین جامعه‌ای بر اساس تکریم و ارزش‌گذاری اخلاقی شکل می‌گیرد؛ جایی که اختلاف‌ها بجای تعارض، به ابزار رشد و تعالی جمعی تبدیل می‌شوند.

بنابراین، در زمان ظهور، کرامت انسانی و عزت مردم به اوج خود خواهد رسید و زمینه‌ای برای شکوفایی اخلاقی و اجتماعی برای همه فراهم می‌شود. ایجاد فرهنگ احترام متقابل در

۱. «خداوند به وسیله او، ذلت را از گردن‌های شما برمی‌دارد».

۲. «کینه‌ها از دل مردم بیرون می‌رود».

۳. «بین قلب‌های گوناگون الفت ایجاد می‌کند».

۴. «زمانی که قائم قیام کند، دوستی واقعی و صمیمیت حقیقی تحقق می‌یابد».

سازمان، جلوگیری از تحقیر افراد و زمینه‌سازی عزت؛ از جمله راهکارهای تحقق راهبرد تکریم افراد در سازمان و تقویت اخلاق سازمانی است.

۳. رهبری اخلاقی و فضیلت محور

یکی از عوامل کلیدی در تربیت اخلاقی جامعه، نحوه رفتار رهبران و مدیران است. در روایت آمده است:

مردم را با رفتارتان به سوی خیر دعوت کنید؛ چرا که اگر آنان از شما پرهیزگاری، تلاش، نماز و دیگر کارهای نیکو را مشاهده کنند، این رفتارها خود دعوتی برای مردم خواهد بود» (کلینی، ۱۴۰۷: ج ۲، ص ۷۸).

این روایت تأکید می‌کند که رفتار فرد می‌تواند تأثیرات عمیقی بر دیگران بگذارد. همچنین، روایت پیامبر اسلام ﷺ گویای این نکته است:

دو گروه از امت من، اگر صالح باشند، امت من به صلاح می‌گروند و اگر فاسد شوند، امت من به فساد کشیده می‌شوند، سوال شد، این دو گروه چه کسانی هستند؟ فرمودند: «یکی عالمان دینی و دیگری فرمانروایان» (ابن بابویه، ۱۳۶۲: ج ۱، ص ۳۶).

بر این اساس، رفتار رهبران می‌تواند تأثیرات شگرفی در تربیت اخلاقی افراد ایفا کند. این مفهوم در حدیث مشهور پیامبر: «الناس علی دین ملوکهم»^۱ (اربلی، ۱۳۸۱: ج ۲، ص ۲۱) نیز تأکید شده است.

یکی از راهبردهای امام، رهبری اخلاقی است که این نوع رهبری، خواسته‌ها را تابع هدایت وحی می‌کند؛ هنگامی که مردم هدایت را تابع هوس‌های خویش قرار داده‌اند: «يُعْطُفُ الْهُوَى عَلَيَّ الْهُدَى...» (نهج البلاغه، خ ۱۳۸). مؤلفه‌های این نوع رهبری در این جا، مورد بررسی قرار می‌گیرند.

۳-۱. الگوی اخلاقی

یکی از مهم‌ترین ابعاد رهبری اخلاقی، الگو بودن رهبران در صفات و رفتارهای اخلاقی است. رهبری اخلاقی در سازمان نیازمند رهبران اخلاقی است: «هَلَكَ مَنْ لَيْسَ لَهُ حَكِيمٌ يُرْشِدُهُ» (اربلی، ۱۳۸۱: ج ۲، ص ۱۱۳)؛ یعنی فرد، سازمان یا جامعه بدون رهبری اخلاقی به انحراف کشیده

۱. «مردم بر دین حاکمان خود هستند».

می‌شود. اگر رهبر خود به اخلاق مقید نباشد، مدیریت اخلاقی امکان‌پذیر نیست: «لَا يُقِيمُ أَمْرَ اللَّهِ سُبْحَانَهُ إِلَّا مَنْ لَا يُضَارِعُ وَلَا يُضَارَعُ وَلَا يَتَّبِعُ الْمُطَاعِ»^۱ (نهج البلاغه، ح ۱۱۰). تنها کسانی می‌توانند امر خدا را برقرار کنند که در برابر خواسته‌ها و فشارهای بی‌جا تسلیم نشوند و از هر گونه طمع دنیوی برکنار باشند. امام زمان عَجَّلَ اللَّهُ تَعَالَى وَرَحِمَهُ الشَّرِيفُ مردم را بر اساس تقوا رهبری می‌کند و خود نیز با عمل به هدایت الهی، الگویی برای دیگران است: «يَشِيرُ بِالتَّقَى وَيَعْمَلُ بِالْهُدَى» (حرعاملی، ۱۴۲۵: ج ۵، ص ۲۱) و از جایگاه عملی خود، مردم را به سوی تقوی و هدایت الهی دعوت می‌کند و با رعایت کامل تقوی الهی در تمام جنبه‌های زندگی اجتماعی و فردی خود، انسان‌ها را به سوی رشد معنوی و اخلاقی سوق می‌دهد.

۲-۳. رفتار مبتنی بر حق و عدالت

یکی دیگر از جنبه‌های رهبری آن حضرت، مبتنی بودن رفتارشان بر مسیر حق و عدل، قرآن و سیره نبوی است: «دَعَاهُمْ إِلَىٰ حَقِّهِ عَلَىٰ أَنْ يَسِيرَ فِيهِمْ بِسِيرَةِ رَسُولِ اللَّهِ ﷺ وَ يَعْمَلَ فِيهِمْ بِعَمَلِهِ» (طبرسی، ۱۳۹۰: ص ۴۶)؛ یعنی امام مردم را به سوی حق دعوت می‌کنند و در میان آنان همانند رسول خدا ﷺ عمل خواهند کرد. آن حضرت، به عنوان پیشوای الهی، عدالت را به عنوان اصلی‌ترین رویکرد حکمرانی خود انتخاب خواهند کرد؛ زیرا: «العدل نظام الإمره» (تمیمی آمدی، ۱۴۱۰: ص ۴۶)؛ عدالت نظم دهنده حکومت و مدیریت است. رهبری امام بر مبنای عدالت و حق است: «سِيرَتُهُ الْعَدْلُ وَ حُكْمُهُ الْحَقُّ» (ابن بابویه، ۱۳۷۸: ج ۱، ص ۱۲۳). ایشان با عدالت خود، نه تنها ظلم و فساد را از جامعه دور می‌کنند، بلکه فضای جامعه را به سمت رشد و تکامل انسانی سوق می‌دهند.

۳-۳. دعوت به ارزش‌ها، و نهی از بدی‌ها

یکی دیگر از مؤلفه‌های رهبری اخلاقی امام، دعوت مستقیم دیگران به ارزش‌های الهی و اخلاقی است «فَيَدْعُو النَّاسَ إِلَىٰ كِتَابِ اللَّهِ وَ سُنَّةِ نَبِيِّهِ عَلَيْهِ وَ آلِهِ السَّلَامُ وَ الْوَلَايَةِ لِعَلِيِّ بْنِ أَبِي طَالِبٍ عَلَيْهِ السَّلَامُ» (مجلسی، ۱۴۰۳: ج ۵۲، ص ۳۴۳). ایشان دیگران را به پیروی از کتاب خدا، سنت پیامبر، و ولایت علی بن ابی‌طالب عَلَيْهِ السَّلَامُ فرامی‌خواند و نقش فعال و تأثیرگذاری بر ترویج ارزش‌های اخلاقی و

۱. «فرمان خدا را برپا ندارد، جز کسی که در اجرای حق مدارا نکند، سازشکار نباشد، و پیرو آرزوها نگردد».

گسترش اصول اخلاقی در حکومت و جامعه ایفا می‌کنند. امام زمان عجل الله تعالی فرجه الشريف، بیان انحرافات و ناهنجاری‌های اخلاقی را بیان می‌کند و مردم را از ارتکاب به زشتی‌ها باز می‌دارد: «لَا يَزِي مُنْكَرًا إِلَّا أَنْكَرَهُ»^۱ (حرعاملی، ۱۴۲۵: ج ۵، ص ۲۱۸). این روایت نشان می‌دهد که امام در برابر هرگونه رفتار ناپسند و انحراف از ارزش‌های الهی بی‌تفاوت نیستند. این اقدام یکی از مهم‌ترین اقدامات در مدیریت اخلاقی است که تحقق ارزش‌ها و پرهیز از بد اخلاقی‌ها را تضمین می‌کند؛ همان‌طور که امام باقر علیه السلام می‌فرماید: «امر به معروف و نهی از منکر فریضه بزرگی است که دیگر فرایض به واسطه آن برپا می‌شود و روش‌ها امن می‌گردد و درآمدها حلال می‌شود» (کلینی، ۱۴۰۷: ج ۵، ص ۵۶).

بنابراین، مدیریت اخلاقی در سازمان‌ها از طریق الگو بودن مدیران و رهبران در اخلاق و رفتار برای کارکنان، و ترویج ارزش‌های اخلاقی در تمامی سطوح سازمان در ضمن برنامه‌ها، سیاست‌ها و فرهنگ سازمانی محقق می‌شود.

۴. شایسته‌گزینی و انتخاب ناب

یکی از عوامل کلیدی در مدیریت اخلاقی، «انتخاب مدیران شایسته و اخلاق مدار» است. انتخاب مدیران شایسته و اخلاقی نقش بسیار مهمی بر اخلاقی شدن کارکنان و سازمان دارد. روایاتی که در ابتدای بحث رهبری اخلاقی در خصوص تأثیر رفتار رهبران بر جامعه بیان شد؛ مؤید این موضوع است. به علاوه انتخاب افراد نالایق می‌تواند به فساد و تضییع حقوق دیگران منجر شده و جامعه و سازمان را به سوی سقوط اخلاقی سوق دهد: «يَسْتَدِلُّ عَلَىٰ إِدْبَارِ الدُّوَلِ بِأَرْبَعٍ: تَضْيِيعِ الْأَصُولِ، وَ التَّمَسُّكِ بِالْفُرُوعِ، وَ تَقَدُّمِ الْأَرَادِلِ، وَ تَأْخِيرِ الْأَفْاضِلِ»^۲ (تمیمی آمدی، ۱۴۱۰: ص ۸۰۰).

شایسته‌گزینی در مدیریت اخلاقی، به این معناست که افرادی انتخاب شوند که خود الگوی اخلاقی باشند. مدیرانی که فاقد شایستگی اخلاقی هستند، به راحتی ممکن است سازمان را به سمت فساد و بی‌عدالتی سوق دهند. در سیره مهدوی، این اصل به صورت گسترده مورد توجه

۱. «زشتی نمی‌بیند؛ مگر این که از آن نهی می‌کند».

۲. «چهار عامل باعث شکست حکومت‌ها می‌شود: ضایع کردن اصول، سرگرم شدن به فروع، به کار گماردن آدم‌های پست و کنار گذاردن انسان‌های فاضل».

قرار گرفته است؛ به طوری که انتخاب یاران و مدیران ایشان، بر اساس معیارهای دقیق اخلاقی و معنوی انجام می‌شود. آن حضرت بهترین‌ها را انتخاب می‌کند: «اولئک خیارُ الْأُمَّةِ مَعَ اَبْرَارِ الْعِتْرَةِ»^۱ (طوسی، ۱۴۱۱: ص ۴۷۳). آن‌ها را به رعایت اصول اخلاقی ملزم می‌کند: «يُقَرِّقُ الْمُهْدِيُّ اَصْحَابَهُ... اِلَى جَمِيعِ الْبُلْدَانِ، وَيَأْمُرُهُمْ بِالْعَدْلِ وَالْاِحْسَانِ»^۲ (یزدی حایری، ۱۴۲۲: ج ۲، ص ۱۷۲). در ادامه، ابعاد این راهبرد در سیره آن حضرت براساس ویژگی‌های یاران و صاحب‌منصبان ایشان، تحلیل و بررسی می‌شود.

۴-۱. گزینش براساس ایمان و اخلاص

شایسته‌گزینی در سیره مهدوی، بر اساس ایمان و اخلاص افراد انجام می‌شود. افراد منتخب آن حضرت دارای ویژگی‌های معنوی و الهی هستند: «رجال الهیون»^۳ (همان، ص ۱۴۴) و «فَهُمُ الَّذِينَ وَحَدُوا اللَّهَ حَقَّ تَوْحِيدِهِ»^۴ (همان، ص ۱۶۵). در روایت دیگر آمده است: «وَفِي السَّمَاءِ مَعْرُوفُونَ» (همان، ج ۳، ص ۴۷۵) که بر معروف بودن این افراد در آسمان‌ها تأکید دارد. ایمان‌نشان حقیقی و راستین است: «الْأَهْمُ الْمُؤْمِنُونَ حَقًّا» (طوسی، ۱۴۱۱: ص ۴۶۵). تصمیم‌ها و رفتارشان فقط برای رضای خداست: «لَا يَكْفُونَ سُبُوحَهُمْ حَتَّى يَرْضَى اللَّهُ عَزَّوَجَلَّ»^۵ (ابن بابویه، ۱۳۹۵: ج ۲، ص ۶۷۳) و برای اهداف متعالی و کسب رضای پروردگانشان تلاش می‌کنند: «يُجَاهِدُهُمْ فِي اللَّهِ» (حرعاملی، ۱۴۲۵: ج ۳، ص ۴۷۵).

۴-۲. گزینش براساس تقوا و اطاعت

معیار دیگر راهبرد شایسته‌گزینی در سیره مهدوی، تقوا و اطاعت از خدا و امام است. افرادی انتخاب می‌شوند که با تمام تلاش، در راه خدا و امام حرکت می‌کنند: «هم كَرَارُونَ مُجِدِّدُونَ فِي طَاعَةِ

۱. «آن‌ها بهترین این امت هستند که با خوبان خاندان پیامبر همراه‌اند».

۲. «او یارانش را به همه شهرها پراکنده می‌سازد و به آن‌ها دستور می‌دهد که عدل و احسان را شیوه خود سازند».

۳. «مردان الهی هستند».

۴. «آن‌ها کسانی هستند که خدا را به یگانگی پریش می‌کنند».

۵. «آنان دست از شمشیر برنمی‌دارند تا خدا راضی شود».



الله» (ابن بابویه، ۱۳۹۵: ج ۱، ص ۲۶۸)، و مطیع‌ترین افراد در برابر امام خود هستند: «وَهُمْ أَطْوَعُ لَهُ مِنَ الْأُمَّةِ لِسَيِّدِهِ» (یزدی‌حایری، ۱۴۲۲: ج ۲، ص ۲۴۴). مسئولیت‌های سنگین را برای رضای خدا و امامشان قبول می‌کنند: «يَتَحَمَّلُونَ أَثْقَالَ الْمَمْلُوكَةِ عَنْهُ، وَيُعِينُونَهُ عَلَى مَا قَلَّدَهُ اللَّهُ» (نعمانی، ۱۳۹۷: ص ۱۶). در نظام مدیریتی اخلاقی، افرادی که در برابر رهبری الهی و دینی خود مطیع و تابع هستند، می‌توانند در مسیر درست گام بردارند و از انحرافات جلوگیری کنند و در اوضاع مختلف بتوانند به درستی به ارزش‌ها و اصول اخلاقی ملتزم باشند.

۴-۳. گزینش براساس بصیرت دینی

«بصیرت دینی و اخلاقی» یکی دیگر از مؤلفه‌های راهبرد شایسته‌گزینی است. در انتخاب مدیران، اولویت با فردی است که به دین و آموزه‌های اخلاقی آگاه باشد. در این زمینه روایات متعددی وجود دارد، از جمله:

هر کس کارگزاری را از مسلمان به کار بگیرد و حال آن که می‌داند در بین آنان کسی شایسته‌تر و داناتر از او به کتاب خدا و سنت رسولش است؛ به خداوند و رسول و همه مسلمانان خیانت کرده است» (امینی، ۱۳۹۷: ج ۸، ص ۴۱۱).

حضرت مهدی عَلَيْهِ السَّلَام افرادی را برای مناصب اجتماعی انتخاب می‌کند که علم دینی و فهم عمیق از مفاهیم اخلاقی دارند: «الْفُقَهَاءُ فِي الدِّينِ» (طبری‌آملی، ۱۴۱۳: ص ۵۶۳)؛ خداوند و حقوق او را به‌طور کامل می‌شناسند: «رِجَالٌ عَرَفُوا اللَّهَ حَقَّ مَعْرِفَتِهِ» (فیض‌کاشانی، ۱۳۷۱: ص ۲۶۵)؛ بصیرت دینی و اخلاقی همراه با قدرت نظامی و مدیریتی دارند: «وَحَمَلُوا بَصَائِرَهُمْ عَلَى أَسْيَافِهِمْ» (نهج‌البلاغه، خ ۱۵۰). بنابراین، افرادی که از دین و اصول اخلاقی درکی عمیق دارند و این بصیرت را در عمل نیز به‌کار می‌برند، می‌توانند در مسیر مدیریتی و هدایت جامعه، تصمیماتی متوازن و صحیح اتخاذ کنند که به نفع عموم و تحقق اهداف الهی باشد.

۴-۴. گزینش براساس روحیه همدلی

در سیره مهدوی، «همدلی» یکی از ویژگی‌های اساسی افرادی است که برای مدیریت و هدایت جامعه برگزیده می‌شوند. آنان قلبشان در مسیر محبت و همکاری به هم نزدیک است: «يُؤَلِّفُ اللَّهُ بَيْنَ



قُلُوبُهُمْ» (اربلی، ۱۳۸۱: ج ۲، ص ۴۷۳). این نزدیکی قلوب، در واقع به معنای ایجاد همبستگی میان افراد است که در نهایت به ایجاد جامعه‌ای متحد و هماهنگ منجر می‌شود. افرادی که قلبشان از نفاق و آلودگی پاک است: «مُقَدَّسَةٌ قُلُوبُهُمْ مِّنْ دَنَسِ التِّفَاقِ، مُهَدَّبَةٌ أَفْئِدَتُهُمْ مِنْ رَجْسِ الشِّقَاقِ»^۱ (ابن بابویه، ۱۳۹۵: ج ۲، ص ۴۴۹). مانند فرزندان یک پدر و مادر، قلب‌هایشان جمع و یکپارچه‌اند: «كَأَنَّكَ رَبَّاهُمْ أَبٌ وَاحِدٌ وَ أُمَّ وَاحِدَةٌ قُلُوبُهُمْ مُجْتَمِعَةٌ بِالْمَحَبَّةِ وَ التَّصِيحَةِ»^۲ (یزدی-حایری، ۱۴۲۲: ج ۲، ص ۱۶۵)، این همدلی و محبت در میان افراد باعث می‌شود که همگی برای خیر و صلاح یکدیگر تلاش و در مسیر نصیحت و رشد اخلاقی یکدیگر را هدایت کنند در نتیجه، جامعه‌ای با روحیه همکاری و همدلی شکل گیرد.

۴-۵. گزینش بر اساس توانمندی

«توانمندی و اراده قوی»، یکی دیگر از معیارهای گزینش در سیره مهدوی است که زمینه را برای مدیریت اخلاقی فراهم می‌سازد. یاران و صاحب منصبان آن حضرت، افراد ممتاز در توانمندی هستند: «و رِجَالٌ مُّسَوِّمَةٌ»^۳ (ابن بابویه، ۱۳۹۵: ج ۱، ص ۲۶۸)، این ویژگی‌ها، نشانه‌هایی از کارآمدی و توانمندی است که در عمل و رفتارهای آن‌ها نمایان می‌شود. در شایسته‌گزینی، باید افرادی انتخاب شوند که با اراده قوی، تصمیم‌های درست اتخاذ کنند: «قُلُوبُهُمْ كَزُبُرِ الْحَدِيدِ»^۴ (حرعاملی، ۱۴۲۵: ج ۵، ص ۲۴۸)، این توصیف، نمایانگر عزم و اراده قوی افراد است که با انگیزه و پشتکار در راه انجام وظایف خود و اقامه دین خدا و ارزش‌های الهی، ثابت قدم باقی می‌مانند. بنابراین، حضرت مهدی عَلَيْهِ السَّلَامُ بر اساس ویژگی‌های اخلاقی و شایستگی‌های علمی و مدیریتی، مدیران خود را انتخاب می‌کنند؛ زیرا مدیران اخلاقی و شایسته می‌توانند به عنوان الگوهای مثبت در سازمان عمل و کارکنان را به رفتارهای اخلاقی و شایسته تشویق کنند.

۱. «دل‌های‌شان از نفاق پیراسته، و قلب‌های‌شان از اختلاف پاکیزه است.»

۲. «گویا یک پدر و مادر آن‌ها را تربیت کرده است، دل‌های‌شان از محبت و خیرخواهی آکنده است.»

۳. «مردان ممتاز هستند.»

۴. «دل‌های‌شان چون پاره‌های آهن است.»

۵. تأمین کریمانه نیازهای مادی و معنوی افراد

یکی از راهبردهای در مدیریت اخلاقی، «تأمین نیازهای معنوی و معیشتی نیروها» است. تأمین نیازهای افراد، باعث تقویت روحیه اخلاقی و معنوی آنان می‌شود. امام علی عَلَيْهِ السَّلَام به اهمیت این موضوع و اثر آن بر رفتار اخلاقی اشاره دارد و به مالک اشتر می‌نویسد: «ارزاق آنان را افزایش ده، زیرا فراوانی ارزاق، آنان را بر اصلاح خود نیرو دهد و از دست‌اندازی به مالی که در اختیار دارند، باز می‌دارد» (نهج البلاغه، نامه ۵۳). وقتی کارکنان از نظر معیشتی تأمین باشند، دیگر به دنبال کردن رفتارهای نادرست و غیراخلاقی برای تأمین نیازهای خود نیازی ندارند. حضرت مهدی عَجَّلَ اللَّهُ تَعَالَى به نیازهای فردی و اجتماعی مردم و نیروها در زمینه‌های مادی و معنوی توجه دارند.

۵-۱. غنی ساختن قلب‌ها

مفهوم «غنی و بی‌نیاز بودن قلب‌ها» و ابعاد معنوی زندگی از منظر اسلام، اهمیت ویژه‌ای دارد. امام مهدی عَجَّلَ اللَّهُ تَعَالَى ظهور کند، مردم از درون، غنی و بی‌نیاز، یعنی برخوردار از آرامش، رضایت و کمال معنوی خواهند بود: «يَجْعَلُ اللَّهُ الْغِنَى فِي قُلُوبِ هَذِهِ الْأُمَّةِ» (اربلی، ۱۳۸۱: ج ۲، ص ۴۷۴). توجه و تأمین نیازهای معنوی کارکنان و ایجاد فضای معنوی باعث می‌شود که افراد به دنبال رشد فردی و جمعی باشند و برای تحقق اهداف معنوی و اخلاقی خود بکوشند.

۵-۲. ایجاد رفاه و آسایش

یکی دیگر از جنبه‌های مدیریت اخلاقی، تأمین رفاه افراد است که در دوران ظهور، این اتفاق خواهد افتاد؛ به گونه‌ای که هیچ‌کس احساس فقر و نیاز نمی‌کند. ایشان با توزیع عادلانه ثروت و منابع، همه افراد جامعه را در رفاه و آسایش قرار می‌دهد: «يُسَوِّي بَيْنَ النَّاسِ حَتَّى لَا تَرَى مُحْتَاجًا إِلَى الزَّكَاةِ» (مجلسی، ۱۴۰۳: ج ۵۲، ص ۳۹۰). همچنین مردم به وسیله آن حضرت، از سختی‌های زندگی نجات پیدا می‌کنند: «وَكَيْفِيَّتُمْ مَوْوَنَةَ الظَّلْبِ وَ التَّعْسُفِ، وَ نَبَذْتُمْ الثِّقْلَ الْفَادِحَ عَنِ الْأَعْنَاقِ»^۲

۱. «خداوند بی‌نیازی را در دل‌های این امت قرار می‌دهد».

۲. «از رنج طلب و سختی آسوده می‌شوید و او بار سنگین را از شانه‌هایتان برمی‌دارد».

(کلینی، ۱۴۰۷: ج ۸، ص ۶۶). امام با فراهم کردن امکانات مناسب برای زندگی مردم، از فشارهای اقتصادی و نیازهای مادی کاسته و باعث می‌شود مردم بدون دغدغه مالی زندگی کنند: «... يَتَنَعَّمُ أُمَّتِي فِي زَمَانِهِ نَعِيمًا لَمْ يَتَنَعَّمُوا مِثْلَهُ قَطُّ الْبُرُّ وَالْفَأْجِرُ»^۱ (مجلسی، ۱۴۰۳: ج ۵۱، ص ۷۸).

۶. اقتدار اخلاقی و مبارزه با انحرافات

یکی دیگر از راهبردهای آن حضرت، اقتدار اخلاق مدار و مبارزه با انحرافات اخلاقی است. افرادی وجود دارند که راهبردهای دیگر بر آن‌ها اثرگذار نبوده و همچنان راه انحراف و فساد را می‌گزینند و یا برخی نظام‌ها و ساختارهای فاسد افراد را به انحراف وادار می‌کنند. در این صورت، برخورد قاطع همراه با رعایت اخلاق ضرورت پیدا می‌کند.

۶-۱. مقابله با منکرات

امام مهدی عَلَيْهِ السَّلَام، از طریق مقابله قاطعانه با منکرات و اجرای حدود الهی نیز به مدیریت اخلاقی جامعه و حکومت می‌پردازد. با اقدامات امام و یاری خداوند، ناهنجاری‌ها از بین می‌روند: «بِهْ يَمْحَقُ اللَّهُ الْكُذِبَ»^۲ (طوسی، ۱۴۱۱: ص ۱۸۵)، و حدود الهی در میان مردم اقامه می‌شود: «يُقَامُ حُدُودُ اللَّهِ فِي خَلْقِهِ» (ابن بابویه، ۱۳۹۵: ج ۲، ص ۶۴۸). این حاکی از عزم امام برای اجرای قوانین الهی و اخلاق اسلامی است.

۶-۲. برخورد با مفسدان

در سیره مهدوی، برخورد با منحرفان و فاسدان، یکی از جنبه‌های اساسی این راهبرد مبارزه با انحرافات است. ایشان بر کارگزاران حکومت سخت‌گیری می‌کند: «الْمُهْدِيُّ جَوَادٌ بِالْمَالِ رَحِيمٌ بِالْمَسَاكِينِ شَدِيدٌ عَلَى الْعُمَّالِ»^۳ (ابن حیون، ۱۴۰۹: ج ۳، ص ۳۵۸)؛ یعنی نظارت دقیق بر عملکرد مسئولان دارد و با هرگونه انحراف یا کوتاهی از سوی آنان برخورد قاطع می‌کند. روایت «يَأْخُذُ

۱. «امت من در زمان او آنقدر از نعمت‌ها برخوردارند که هرگز نظیر آن را کسی ندیده است.»

۲. «خداوند به دستان او، دورغ را از بین می‌برد.»

۳. «او بر مسئولان سخت می‌گیرد و بر بینوایان بسیار مهربان است.»

الْوَالِي مِنْ غَيْرِهَا عُمَّالَهَا عَلَى مَسَاوِيٍّ أَعْمَالِهَا»^۱ (نهج البلاغه، خ ۱۳۸)؛ بیان کننده آن است که امام، کارگزاران حکومت‌های دیگر را به خاطر اعمال ناپسندشان مجازات می‌کند.

۳-۶. اصلاح ساختارهای فاسد

در سیره آن حضرت، اصلاح ساختارهای فاسد از اهداف اساسی و کلیدی به شمار می‌رود. روایت «إِذَا قَامَ الْقَائِمُ ذَهَبَتْ دَوْلَةُ الْبَاطِلِ»^۲ (کلینی، ۱۴۰۷: ج ۸، ص ۲۸۷)؛ بیانگر نابود شدن حکومت‌های باطل در عصر ظهور است. روایت «لَيُعْزِلَنَّ عَنْكُمْ أُمَّرَاءَ الْجُورِ وَ لَيُطَهِّرَنَّ الْأَرْضَ مِنْ كُلِّ غَاشِيٍّ» (مجلسی، ۱۴۰۳: ج ۵۱، ص ۱۲۰)؛ نیز نشان می‌دهد که امام در تحقق مبارزه با فساد، امرای فاسد را از ساختارهای اجتماعی و سازمانی بر می‌چیند و مراکز فساد را ریشه کن می‌کند «يَفْتَحُ مَدَائِنَ الشِّرْكِ» (اربلی، ۱۳۸۱: ج ۲، ص ۴۷۰). با این اقدامات ساختار اصلاح می‌شوند و زمینه برای رشد و تعالی اخلاق فراهم می‌شود.

۴-۶. اصلاح فرهنگ سازمانی

امام، فتنه‌ها و بدعت‌ها را که موجب فساد در فرهنگ و ساختارهای اجتماعی می‌شوند، از بین می‌برد: «يَمْحُو اللَّهُ بِهَ الْبِدْعِ كُلَّهَا وَ يُمِيتُ الْفِتْنَ»^۳ (ابن طاووس، ۱۴۱۶: ص ۲۶۵) این روایت نشان‌دهنده تلاش امام برای پاکسازی جامعه از هرگونه انحراف فکری، ارزشی و بدعت‌ها است. در سیره مهدوی، نه تنها در بعد فردی، بلکه در سطح اجتماعی و سازمانی نیز به مبارزه با ظلم و فساد پرداخته می‌شود. بنابراین، مقابله با انحرافات، برخورد جدی با فاسدان، اصلاح ساختارها و فرهنگ سازمانی به نهادینه‌سازی اخلاق در سازمان و مدیریت اخلاقی کمک می‌کند.



۱. «کارگزاران حکومت‌ها را بر اعمال بدشان کیفر خواهد داد».

۲. «وقتی قائم قیام کند، دولت باطل از میان می‌رود».

۳. «خداوند همه بدعت‌ها را به وسیله او نابود می‌سازد و همه فتنه‌ها را از میان برمی‌دارد».

نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که راهبردهای مدیریت اخلاقی در سازمان‌ها براساس سیره مهدوی؛ ایجاد بصیرت اخلاقی، رهبری اخلاقی، شایسته‌گزینی و انتخاب ناب، تکریم و احترام‌افزایی، تأمین کریمانه نیازهای مادی و معنوی افراد، اقتدار اخلاقی و مبارزه با انحرافات را شامل می‌شود. مقایسه این یافته‌ها با پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که برخلاف مطالعاتی که بیش‌تر بر مفاهیم کلی، نظیر مدیریت اسلامی، مؤلفه‌های اخلاق سازمانی یا ویژگی‌های اخلاقی حکومت مهدوی تمرکز داشتند؛ این پژوهش به‌طور خاص راهبردهایی مبتنی بر آموزه‌های مهدوی ارائه کرده و به‌خلاف موجود در این حوزه پاسخ داده است. با توجه به این یافته‌ها، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده بر مطالعه تک‌تک این راهبردها در آموزه‌های اسلامی شکل گیرد تا ابعاد، شیوه‌ها و موانع هر کدام از آن‌ها مشخص شود. همچنین، تحقیقات میدانی برای بررسی تأثیر عملی این راهبردها در سازمان‌های دولتی و خصوصی می‌تواند به نتایج کاربردی‌تر منجر شود. علاوه بر این، با توجه به ابعاد جهانی آموزه‌های مهدوی، بررسی قابلیت اجرای این راهبردها در مدیریت بین‌المللی و چالش‌های اخلاقی جهانی ضروری به نظر می‌رسد. به‌طور کلی، این پژوهش با ارائه چارچوبی جدید برای مدیریت اخلاقی براساس سیره مهدوی، زمینه‌ساز بسط دیدگاه‌های اخلاقی در سازمان‌ها شده است و می‌تواند به‌عنوان مبنایی برای توسعه رویکردهای مدیریتی جدید در جوامع اسلامی و فراتر از آن مورد استفاده قرار گیرد.



منابع

۱. ابن بابویه، محمد بن علی (۱۳۹۵ق). *کمال الدین و تمام النعمه*، ج ۲، تهران، اسلامیه.
۲. _____ (۱۳۷۸ق). *عیون اخبار الرضا*، تهران، نشرجهان.
۳. ابن حیون، نعمان (۱۴۰۹ق). *شرح الاخبار فی فضائل الائمه الاطهار*، قم، جامعه مدرسین.
۴. ابن طاووس، علی (۱۴۱۶ق). *التشريف بالمنن فی التعریف بالفتن*، قم، موسسه صاحب الامر.
۵. ابن مسکویه، احمد (۱۳۷۱). *تهذیب الاخلاق و تطهیر الاعراق*. ج ۵، قم، بیدار.
۶. اربلی، علی (۱۳۸۱ق). *کشف النعمه فی معرفه الائمه*، تبریز، بنی هاشم.
۷. الوانی، سید مهدی (شهریور ۱۳۸۳). «*اخلاقیات و مدیریت به سوی نظام اخلاقیات یکپارچه سازمان*»، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره ۱۱، ش ۴۱ و ۴۲، صفحات ۱-۱۲.
۸. امینی، عبدالحسین (۱۳۹۷ق). *الغدیر فی الكتاب و السنه و الأدب*، ج ۴، بیروت، دار کتاب العربی.
۹. تمیمی آمدی، عبدالواحد (۱۴۱۰ق). *غرر الحکم و درر الکلم*، ج ۲، قم، دارالکتاب الاسلامی.
۱۰. جواهری، حدیث و همکاران (پاییز ۱۳۹۹). *ارائه الگوی تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران منابع انسانی مورد مطالعه: سازمان‌های فعال در صنعت دارو*، مطالعات رفتار سازمانی، ش ۳۵، صفحات ۳۱ - ۸۳.
۱۱. حرانی، حسن (۱۴۰۴ق). *تحف العقول*، ج ۲، قم، جامعه مدرسین.
۱۲. حرعاملی، محمد (۱۴۲۵ق). *اثبات الهداه بالنصوص والمعجزات*، بیروت، اعلمی.
۱۳. سیدرضی، محمد بن حسین، (۱۳۸۶)، *نهج البلاغه*، ترجمه محمد دشتی، انتشارات امیرالمؤمنین.
۱۴. طبرسی، فضل (۱۳۹۰ق). *اعلام الوری باعلام الهدی*، تهران، الاسلامیه.
۱۵. طبری آملی، محمد (۱۴۱۳ق). *دلائل الامامه*، قم، بعثت.
۱۶. طوسی، محمد (۱۴۱۱ق). *الغیبه*، قم، دارالمعارف الاسلامیه.
۱۷. فیض کاشانی، محمد محسن (۱۳۷۱). *نوادیر الاخبار فیما يتعلق باصول الدین*، تهران، موسسه مطالعات و تحقیقات فرهنگی.
۱۸. قراملکی، فرامرز (۱۳۸۸). *درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای*، تهران: سرمد.
۱۹. قطب‌راوندی، سعید (۱۴۰۹ق). *الخرائج و الجرائح*، قم، موسسه امام مهدی عجل الله تعالی فرجه الشریف.

۲۰. قنبری، وحید و همکاران (پاییز و زمستان ۱۳۹۹). *فهم فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی در سازمان‌های مردم‌نهاد آموزشی*، مدیریت در دانشگاه اسلامی، ش ۲۰، صفحات ۲۵۷ - ۲۷۴.
۲۱. کارگر، رحیم، (بهار ۱۳۸۷). *بصیرت اخلاقی در عصر ظهور، ماهیت، ضرورت و چرایی آن*، انتظار موعود، ش ۲۴، صفحات ۲۳-۵۴.
۲۲. کلینی، محمد (۱۴۰۷ق). *الکافی*، چ ۴، تهران، دارالکتب الاسلامیه.
۲۳. متقی هندی، علی (۱۴۱۳ق). *کنز العمال فی سنن الاقوال والافعال*، بیروت، موسسه الرساله.
۲۴. مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳ق). *بحارالانوار*، چ ۲، بیروت، دار احیاء التراث العربی.
۲۵. محمدی، مسلم؛ گل‌وردی، مهدی (بهار و تابستان ۱۳۹۲). *مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان با الگوگرفتن از مبانی دینی، اسلام و مدیریت*، ش ۳، ص ۱۶۱-۱۸۰.
۲۶. مطهری، مرتضی (۱۳۵۸). *آشنایی با علوم اسلامی حکمت عملی*، تهران، انتشارات صدرا.
۲۷. نقی پورفر، ولی‌الله (۱۳۹۲). *نظام کلی مدیریت اوقات شبانه‌روزی از منظر اسلام*، مجموعه مقالات دومین کنگره بین‌المللی علوم انسانی اسلامی، ج ۶، صفحات ۲۱۳-۲۴۸.
۲۸. نعمانی، محمد (۱۳۹۷ق). *الغیبه للنعمانی*، تهران، صدوق.
۲۹. یزدی‌حایری، علی (۱۴۲۲ق). *الزام الناصب فی اثبات الحجه الغائب*، بیروت، موسسه الاعلمی.
30. Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1999). **Ethics, Character, and Authentic Transformational Leadership Behavior**. *The Leadership Quarterly*, 10, 181_217
31. Mathilde Sikorsky (2018). **Ethical Leadership: What Is It and Why Does It Matter?**, Dissertation submitted for Master, instituto universitario de lisboa, ctober.
32. Satish Modh (2015). **Ethical Management**, Second Edition, Trinity, India.
33. Staffan Andersson and Helena Ekelund (2022). **Promoting Ethics.Management Strategies in the Public Sector: Rules, Values, and Inclusion in Sweden**, *Administration & Society*, Vol. 54(6) 1089–1116.