

چکیده

نوشتار حاضر مدیریت روابط تعاملی بندگان با یکدیگر و پروردگارشان را با تمرکز بر دعای جوشن کبیر، از منظر متمایز و تازه‌ای مورد مذاقه قرار داده است. بر این اساس مدلی برای مدیریت اخلاقی بر مبنای یک پیش فرض معرفت شناختی با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی احصاء شده است. جهت سازمان دهی داده‌های حاصل از دعای جوشن کبیر، از نرم افزار خاص آنالیز داده‌های کیفی Maxqda2 استفاده شده است.

یافته‌های این پژوهش ابعاد مدیریت اخلاق گرا را در هفت درون مایه یا تم تحت عنوان دانایی، توانایی، بردباری، عزت‌مداری، تعالی‌گرایی، توازن و پایداری و مدیریت نامحسوس، در قالب "مدل مدیریت اخلاق گرا" با ویژگی‌های اثر بخشی، عمل‌گرایی و ولایت‌مداری ارائه نموده است.

کلیدواژه:

طراحی و تبیین، دعای جوشن کبیر، مدل مدیریت اخلاق گرا، تحلیل محتوا

تبیین و طراحی مدل مدیریت اخلاق مدار مبتنی بر تحلیل محتوای کیفی مفاهیم بلند دعای جوشن کبیر

دکتر مجتبی رفیعی

استادیار دانشگاه پیام نور مرکز اراک

دکتر علی‌رضا علی احمدی

دانشیار دانشگاه علم و صنعت

دکتر محمد موسوی

استادیار دانشگاه پیام نور مرکز مشهد

محمد کرمانی (نویسنده مسئول)

دانشجوی دکتری مرکز تحصیلات تکمیلی

دانشگاه پیام نور

kermani49@yahoo.com

مقدمه

مقدمه:

در بادی امر سخن از مباحث اخلاقی چندان پیچیده نمی‌نماید، بطوریکه شاید هیچ‌گاه نتوانیم بین ابنای بشر اعم از پیامبران، اولیای خدا، علمای اخلاق، حکما، شعرا، علمای دین، دین‌داران و حتی ناباوران به دین، توافقی تا این حد وحدت آمیز در اصل موضوع، پیدا کنیم. تقریباً همه مکاتب دینی و اخلاقی این قاعده طلایی را به عنوان یک اصل اخلاقی پذیرفته‌اند. "آنچه را به خود نمی‌پسندی بر دیگران هم مپسند و آنچه را بر خود می‌پسندی بر دیگران هم بپسند". به عبارت دیگر: با دیگران همان رفتار را بکن که می‌خواهی با خود داشته باشی (رضا زاده خسروی، ۱۳۸۶: ۳۵).

وقتی انسان مواجه با رسالت نوآورانه مربیان بزرگ بشری می‌شود، ملاحظه می‌نماید که مسیر آنان در حوزه اخلاق به صورت شگفت‌انگیزی تشابه دارد؛ انبیای بزرگ الهی مسیح(ع)، محمد(ص) و حکمائی نظیر سقراط، کنفیسیوس، بودا و ... همه‌ی آنها مردم را به احسان، محبت، عدالت، عفت، پرهیز از شهوات، توجه به تسلط عقل و وظیفه شناسی هدایت کرده‌اند (ژکس، ۲۵۳۵ شاهنشاهی، ۱۶ و ۱۷) اما آنچه واقعیت جامعه امروز بشری است همان است که سقراط (۳۹۹-۴۷۰ ق م) آن را تهدید جامعه آتن احساس می‌کرد، اول خطر تحجرگرایی که در صدد تقلید کورکورانه عقاید کهن بود و دوم خطر بی‌پروایی اخلاقی که موضوع بحث ما است. (راولز، ۱۳۸۳: ۱۲۸).



۱. طرح مساله

پیرامون دعای جوشن کبیر مستندات روایی فراوانی در مقایسه با بسیاری دیگر از ادعیه از اهل سنت و تشیع به جای مانده است. مناجات عمیق و طولانی

دعای جوشن کبیر حاوی مفاهیم بلند و بی نظیری در ستایش حق تعالی، توحید، خداشناسی و تبیین صفات کمال و جلال ذات اقدس خداوند و برشمردن ویژگی‌های رفتاری فطرت پروردگار می‌باشد، و خدا را موجودی آرامش‌بخش، آسان‌گیر، آغازگر، امین، بشارت‌ده، انذارگر، باکرامت، بازگشت‌پذیر، بخشنده، بردبار، توانا، تغییرده، نوآور، حکیم، طبیب، دقیق، راست‌گفتار، زمان‌شناس، زنده‌ساز، سخت‌گیر، عزت‌بخش، متعالی، مسئول، نظم‌آفرین، راهنما، پایدار، وفادار، فریادرس، پرورش‌دهنده، پیونددهنده، پیگیر، کافی، گشایشگر، یاددهنده، یاور و... معرفی می‌نماید. بر اساس تبیین مفاهیم دعای جوشن کبیر، پیش‌فرضهای معرفت‌شناختی این نوشتار بر آن است که خداوند موجودی اخلاقی است و در عین ولایت مطلق، اخلاق‌گراترین موجود کائنات است و بر مبنای منطق اِنِّی جَاعِلٌ فِی الْاَرْضِ خَلِیْفَةً (یعنی من در زمین جانشینی خواهم گماشت). (سوره بقره آیه ۳۰) انسان هم می‌تواند خداگونگی خویش را با ملکه رفتار قرار دادن این ویژگی‌ها، به نحو اثربخشی نشان دهد. دوم اینکه خداوند مدیریت هستی را به نحو مدبرانه‌ای روز بروز انجام می‌دهد و هر روز در حال مدیریت اخلاق‌مدار کائنات است. کُلُّ یَوْمٍ هُوَ فِی شَأْنٍ (یعنی خداوند هر روز مشغول رتق و فتق و اداره امور جهان است) (سوره الرحمن آیه ۲۸). لذا می‌تواند الگوی کامل مدل مدیریت اخلاق‌گرا باشد و سوم اینکه سازمان‌ها و سیستم‌ها و فرآیندها و فراگردهای سازمانی هم موجوداتی دارای روح و حیات هستند و می‌توانند به نحو اخلاق‌مدار یا کم اخلاقی مدیریت شده، هدایت یافته و باز تولید محصولات و خروجی‌هایی اخلاق‌مدار یا کم اخلاقی داشته باشند.

لذا شناخت و معرفی ابعادی نوین از این دعای گرانقدر که پیش از این مورد توجه قرار نگرفته است را مد نظر داشته‌ایم. در مقاله حاضر، این دعای عظیم الشان از بعد مدیریتی مورد تحلیل محتوای کیفی قرار گرفته و مفاهیم و مدل مدیریت اخلاق‌مدار بر اساس آن، استنتاج شده است. در نتیجه تحلیل محتوای کیفی آن ۸۹۱ مفهوم، ۱۰۲ مقوله، ۱۶ بُعد و هفت درون مایه اصلی مدل مدیریت اخلاق‌گرا کشف و احصاء گردیده و نهایتاً مدل مدیریت اخلاق‌مدار مبتنی بر مفاهیم بلند دعای جوشن کبیر ارائه شده است.

۲. نسبت دین و اخلاق

دستورهای دینی غالباً حاوی هشدارهایی از جنس امر و نهی و راهنمایی و تذکرات است و کمتر الزام و اجبار در آنها دیده می‌شود. در سوره لیل می‌خوانیم: *إِنَّ عَلَيْنَا لَلْهُدَىٰ* (یعنی به تحقیق آنچه برماست راهنمایی است) (سوره لیل آیه ۱۲). در سوره دهر هم بر همین نکته به تعبیر دیگر اشاره شده است: *إِنَّا هَدَيْنَاهُ السَّبِيلَ إِمَّا شَاكِرًا وَإِمَّا كَفُورًا* (یعنی ما راه را به او نشان داده‌ایم خواه شاکر باشد خواه کفران کند) (سوره دهر آیه ۳). در سوره نحل هم می‌فرماید: *وَلَقَدْ بَعَثْنَا فِي كُلِّ أُمَّةٍ رَّسُولًا أَنْ اْعْبُدُوا اللَّهَ وَاجْتَنِبُوا الطَّاغُوتَ فَمِنْهُمْ مَّنْ هَدَى اللَّهُ وَمِنْهُمْ مَّنْ حَقَّتْ عَلَيْهِ الضَّلَالَةُ فَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَانظُرُوا كَيْفَ كَانَ عَاقِبَةُ الْمُكذِبِينَ* (یعنی ما در هر امتی رسولی فرستادیم که خدای یکتارا پرستش کنند و از طاغوت اجتناب کنند) (اخلاقی عمل نمایند). خداوند گروهی را هدایت کرد و گروهی را ضلالت و گمراهی گرفت. پس در زمین سفر کنید و ببینید عاقبت تکذیب‌کنندگان چگونه بود (سوره نحل آیه ۳۶).

حال سؤال این است که نسبت میان دین و اخلاق نسبتی رتبتی، رقابتی و یا حذفی است؟ رسول گرامی اسلام (ص) می‌فرماید: «إِنِّي بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ» بنابراین مشخص می‌شود که نسبت میان دین و اخلاق رتبتی است. فقط به لحاظ پی‌ریزی یک زندگی



توأم با عمل‌گرایی اثر بخش است که اخلاق را در مرتبه‌ای برتر قرار می‌دهیم. در حالیکه در هیچ آموزه دینی و پیام آسمانی هم تقابلی میان دین و اخلاق دیده نشده است.

البته اخلاق دینی وقتی از حالت فردی خارج و به صورت سازمانی در می‌آید، همان خطومشی و مجموعه تئوری‌ها و نظریاتی است که سازمان‌ها و حتی جوامع با آن اداره می‌شود. البته هدف رسیدن به اخلاق فردی است و هویت فردی نباید در پای سازمان قربانی شود چرا که پاسخگویی نهایی ما انسانها امری فردی است. خداوند به همین معنا اشاره دارد که می‌فرماید: *يَوْمَ يَفِرُّ الْمَرْءُ مِنْ أَخِيهِ وَأُمِّهِ وَأَبِيهِ وَصَاحِبَتِهِ وَبَنِيهِ* (یعنی روزی که مرد از برادرش و مادرش و پدرش و همسرش و فرزندش فرار می‌کند). (سوره عبس/آیات ۳۴-۳۶). پس سازمان هم باید ابزاری در جهت شکوفاسازی اخلاقیات فردی در مقیاس جمعی باشد. تحسین و تمجید زندگی اخلاقی اسوه‌ها هم برای کمک به انتخاب‌های اخلاقی شایسته ما آدمیان است. (رضا زاده خسرویه، ۱۳۸۶: ۲۷۰) اریک فروم هم آزادی و سعادت انسان اخلاقی را در خود شناسی و تلاش برای نیل به مدیریت توانمندی‌های خود می‌داند. (فروم، ۱۳۸۵: ۱۱۰) در معرفت دینی ما هم خودشناسی مقدمه و هم سنگ خدانشناسی شمرده شده است. آنجا که می‌فرماید من عرف نفسه فقد عرف ربه، یعنی هر که خود را شناخت، خدای خویش را شناخته است. (مجلسی، ۱۳۸۵: ۴۵۲/۹۵) و چنین شناخت عمیقی است که می‌تواند منشأ عمل‌گرایی اثر بخش اخلاق‌گرا بر گرداگرد و مدار صفات و ویژگی‌های حضرت پروردگار تبدیل شده و خداگونگی یک انسان و مدیریت اخلاق مدار مبتنی بر ولایت مداری خدای کائنات را عینیت ببخشد. در ادامه به بررسی عوامل مختلف مؤثر بر فرآیند تصمیم‌گیری و رفتار اخلاقی می‌پردازیم.

۳. عوامل فردی مؤثر بر فرآیند تصمیم‌گیری و رفتار اخلاقی

۳-۱. توان و ساختار استدلال‌گری و استنتاج اخلاقی:

از منظر تاریخی فیلسوفان قضاوت اخلاقی را به عنوان وجود وجدان و تصمیم‌گیری دوراندیشانه با رعایت همه‌ی جوانب حقوق دیگران تشریح می‌نمایند (نارویز و بوک ۲۰۰۲: ۲۹۷). تئوری رشد شناختی کوهلبرگ شش مرحله را از طریق سه سطح رشد و توسعه اخلاقی شناسایی نموده که شامل سطوح پیش قراردادی، قراردادی یا سنتی و پسا قراردادی می‌باشد و بلوغ اخلاقی را تکاملی فرض می‌نماید (لوئیس اسکای و همکاران، ۱۹۹۸: ۱۶۴) در آخرین مرحله، فرد مستقلاً اندیشه ورزی نموده و به توسعه و رشد یک دیدگاه بی طرفانه و استفاده از خود تنظیمی و خود توجیهی اصول اخلاقی می‌پردازد. (عبدالحمیدی، بیکر ۲۰۰۷: ۴۵) در این سطح اصول اخلاقی نظیر عدالت، پذیرش عمل متقابل، احترام به حقوق دیگران به طور وسیع مورد توجه قرار می‌گیرد (شاو، ۲۰۰۳). بعلاوه برونستین و همکاران (۲۰۰۶) تست ویژه موضوعات اخلاقی را برای مهندسان و دانشمندان علوم^۱ ESIT ابداع نمودند.

۳-۲- ویژگی‌های فردی بعنوان همبسته‌های استدلال‌گری اخلاقی:

توان استدلال‌گری اخلاقی رابطه آماری معناداری با فاکتورهای دموگرافیک نظیر سن، تجربه، سطح تحصیلات، جنسیت و طراحی حرفه‌ای شغلی آنها دارد (لوئیس اسکای و همکاران، ۱۹۹۸: ۱۶۴) زنان استدلال‌گری شناختی اخلاقی بالاتری نسبت به مردان نشان دادند، هر چند بیشتر بر اخلاق مراقبت یا غم خواری استوار بود (برنادی، ۱۹۹۷: ۶۵۳).



۳-۳- مطالعات استدلال‌گری اخلاقی برای صاحبان حرفه‌ها :

مطالعات متعددی در زمینه استدلال‌گری اخلاقی گروه‌های حرفه‌ای انجام شده است. نظیر رشته حسابداری (پورکر ۲۰۰۳)، (توما، ۱۹۹۴: ۱۹۹) نویسندگان (اشراب، ۱۹۹۷) دانشجویان پزشکی (مانرو و همکاران، ۲۰۰۳: ۵۴) روزنامه‌نگاران (وست بروک، ۱۹۹۴: ۱۸۹) پرستاران (تیسن، ۲۰۰۳) و مهندسان (برونستین و همکاران، ۲۰۰۶) نمونه آنهاست. بهرحال مطالعات اندکی در مورد استدلال‌گری اخلاقی مدیران ارشد یافت شد.

۳-۴- عوامل ساختار سازمانی مؤثر بر فرآیند تصمیم‌گیری و رفتار اخلاقی :

مطالعات نشان می‌دهد علاوه بر افراد و خصایص فردی‌شان، عوامل متعددی از جمله ساختار سازمانی همبستگی معناداری با توان استدلال‌گری و عمل اخلاقی افراد دارند. (تروینو و همکاران، ۲۰۰۶: ۹۵۱) تعداد افراد، میزان مراجعه ارباب رجوع، نحوه توزیع قدرت در سازمان و سطح سازمانی بر توان استدلال‌گری و عمل اخلاقی مؤثرند (لونگ و کوپر، ۲۰۰۵).

۵- عوامل زمینه‌ای مؤثر بر فرآیند تصمیم‌گیری و رفتار اخلاقی :

نتایج تحقیق (فردیج و فرل، ۲۰۰۲) و (مدراکل، ۲۰۰۳: ۲۲۵) نشان می‌دهد که درون یک سازمان ۱۰ درصد کارکنان بیشتر به علائق فردی‌شان نگاه می‌کنند. ۴۰ درصد باورگروه‌های کاری و پیامدهای اجتماعی و عقلانی محرک رفتارشان می‌باشد. ۴۰ درصد پیرو قوانین سازمانی بوده و ۱۰ درصد هم ارزشهایی فراتر از سازمان و استانداردهای آن را مبنای تصمیم‌گیری و رفتار اخلاقی خود قرار می‌دهند.

سیستم‌های پاداش و جبران یکی دیگر از عوامل زمینه‌ای مؤثر بر فرآیند تصمیم‌گیری و رفتار اخلاقی افراد و مدیران درون سازمان است (هاریسون و دیگران، ۲۰۰۵: ۱۱۷). رهبری اخلاقی درون سازمان‌ها بر جو اخلاقی تأثیر مثبتی دارد (رینولدز و همکاران، ۲۰۰۷).

همچنین فرهنگ اخلاقی بعنوان زیر سیستمی از فرهنگ سازمانی می‌باشد (مک‌کاب و همکاران، ۱۹۹۸: ۴۴۷) و (اسمیت، ۲۰۰۲: ۱) فرهنگ سازمانی به مجموعه پیچیده‌ای از باورهای مشترک و انتظاراتی که توسط افراد یک سازمان برآورده می‌شود، گفته شده است (دالاس، ۲۰۰۲).

نسبت اخلاق و مدیریت (فردی، سازمانی و اجتماعی) : رهیافت وحدت- تعامل: یعنی اینکه برخی از اصول اخلاقی تأسی به عنوان روح علم مدیریت هستند و چون میان روح و بدن وحدت برقرار است، پس میان اخلاق و مدیریت به این اعتبار وحدت خواهد بود. رهیافت غایی/ ابزاری: بدین معنا که مدیریت باید به منزله تابع و خادم اخلاق باشد و اخلاق نسبت به آن محوریت و تفوق دارد. رهیافت هدف / وسیله: بر عکس رهیافت قبلی اخلاق در خدمت مدیریت است آنگونه که ماکیاول و پیروانش معتقد بودند. رهیافت تفکیک / تمایز: رأی بر تمایز و تفکیک حوزه اخلاق و مدیریت می‌دهد و می‌گوید هیچ یک نباید در حوزه دیگری ورود کند. رهیافت تباین/ تعارض: معتقد است نه تنها این دو حوزه متمایز و جدا هستند بلکه متضاد و مُخَلِّ اهداف یکدیگرند. آنچه از منظر حکمای اسلامی از جمله صدر المتألهین اصالت دارد تنها دو رابطه نخست است. یعنی نسبت وحدت- تعامل و غایی - ابزاری درست است. (الیاسی، ۱۳۸۸: ۶۶).



۴- الگوی مدیریت اسلامی:

در بینش اسلامی، هدف مدیریت، تنها اداره کردن امور افراد نمی‌باشد، بلکه جایگاه مدیر همانند مربی و آموزگار است که با نحوه رفتار و تعاملات خود با دیگران به آنها درس زندگی آموخته و آنها را تربیت می‌نمایند (سلیمانی میمند، ۱۳۸۸: ۷۲).
تعالی و شکوفایی استعدادها و انسانی تصمیم‌گیری، تدبیر و مدیریت ایده‌آل از مؤلفه‌های اصلی مدیریت اسلامی محسوب می‌شود، که عناصر آگاهی، انگیزش، تعهد به قانون و دستورات الهی، قاطعیت و تفویض اختیار در آن وجود دارد که همراه با مسئله کنترل و نظارت در تمام مراحل مدیریت اسلامی به بهترین نحو تجلی یافته است. (حمید زاده، ۱۳۸۱: ۳۳۳).

بعنوان مثال مطالعه حرکت حضرت سید الشهداء به خوبی نشان می‌دهد که این نهضت رویکرد اخلاق‌گرایی کامل دارد و بزرگترین انگیزه آن رسالتی اخلاق‌بنیان یعنی امر به معروف و نهی از منکر می‌باشد. بطوریکه آن بزرگوار قبل از خروج از مدینه می‌فرماید: من از سر خود خواهی، خوش‌گذارنی، فساد و ستمگری خارج نشده‌ام بلکه برای اصلاح امت جدم به پا خواسته‌ام (مجلسی، ۱۳۸۵: ۳۲۹/۴۴). مدیریت اسلامی بر مبنای دستورات قرآن استوار است و اخلاق‌گرایی و عزت‌مداری را از آیات قرآنی الهام گرفته است. چرا که اگر انسان‌ها به عزت حقیقی دست یابند و از ذلت مجازی آزاد گردند به تربیت اخلاق‌مدار و اثر بخشی در سطح فردی، اجتماعی و سازمانی دست خواهند یافت (یزدی، ۱۳۸۸: ۲۳۶). مدیریت اسلامی مطلوب تبلور جمله معروفی است که در دل هر مشکلی، فرصتی نهفته است و هنر مدیریت مردان بزرگ، آنها را قادر می‌سازد تا از بحران‌های بزرگ فرصتهای عظیم خلق نمایند (هلن کلر ۱۳۸۵: ۱۱۲).

هابر مایس^۲ (۱۹۷۳) رویدادهای مشکل‌آفرین و بحران‌زا را در سطح فیزیکی یا ملموس و اجتماعی مورد مطالعه قرار داده و نتیجه می‌گیرد که بحران اختلالی است که از جهت سطح کل سیستم و از لحاظ نوع به شکل فیزیکی یا نمادی سیستم را تهدید و به مخاطره می‌اندازد. بحران، بقاء جامعه یا سازمان و مشروعیت آن را متزلزل ساخته و موجب تغییرات بنیادی در آن می‌گردد (الوانی، ۱۳۷۵: ۵۶).

اگر "عزت" را بحق عنصر مرکزی مدیریت اسلامی بدانیم، آن را این گونه تعریف می‌کنیم: «عزت حالتی است که نمی‌گذارد انسان شکست حقیقی بخورد و مغلوب واقع شود و مخالف آن ذلت است یعنی نبودن حالت شرافت و عزت. (الراغب الاصفهانی، ۱۳۸۰: ۹۳). عزت در اصل به معنای صلابت و حالت شکست‌ناپذیری است. از باب توسعه در استعمال در معنای دیگر از جمله غلبه، صعوبت، سختی، غیرت، حمیت و مانند اینها بکار رفته است (طباطبائی، ۱۳۶۶: ۳۲/۳۴). در بینش قرآنی اگر انسان بخواهد با منت آب برای وضو بگیرد، باید برای حفظ عزت نفس خود تیمم گذارد (امام خمینی: ۱۳۸۷، ۱۰۴) و صد البته چنین عزت‌مداری بدون اخلاق‌گرایی کامل قابل حصول نمی‌باشد.

۵- دعای جوشن کبیر:

دعای جوشن کبیر از ۱۰۰ فراز تشکیل شده است که در هر فراز به بیان ده نام، صفت یا ویژگی از اسماء الهی می‌پردازد. و در بین فرازها بنده متوسل با تنزیه و توحید موحدانه از پروردگارش امان و پناه از آتش سوزان جهنم را می‌طلبد.
اشاره به شگفتی‌های خلقت و عظمت باری تعالی و مقام انسان در دعای جوشن کبیر دریچه‌هایی از نور و معرفت را برای هر انسانی باز می‌کند و اگر در خواندن هر فرازی از این دعا به مفاهیم عمیق آن توجه شود، تردیدی در این نیست که انسان منقلب شده و در مقابل عظمت خالق سر به سجده خواهد نهاد. دعای جوشن کبیر دعای معرفت نفس است تا با زدودن غبار از آینه دل بتوانیم جلوه‌ای از انوار ذات الهی را که در درون ما به ودیعه گذاشته، مشاهده کنیم. خداوند انسان را دائم به تفکر و اندیشه فرا می‌خواند.



توجه به مفاهیم عظیم دعای جوشن کبیر مایه شگفتی هر انسان متفکر و اندیشمندی است. جوشن کبیر؛ تنفس در میان اسماء الهی برای پرواز در بیکران رحمت رب العالمین است. در جوشن کبیر، اسمائی مورد اشاره قرار گرفته که مضامین آن به یک عبارات خاص منحصر نمی‌شود. مثلاً نام "مقیم" اشاره به قدرت برپادارندگی خدا است که در برپا داشتن هر چیز از جمله تا بی‌نهایت جهانی که آن را تصور می‌کنیم، توانا است. اسم عظیم نیز به بزرگی و بیکرانی پروردگار اشاره دارد که پهنه مشخصی را شامل نمی‌شود. در ادامه جهت تبیین نمونه‌هایی به ۱۴ مورد اشاره می‌نمایم:

قدیم از اسمائی است که فلاسفه به کرات درباره آن به بحث نشستند. این اسم اشاره به مفهوم ازل یا زمان بی‌آغاز وجود پروردگار دارد و در آن این مفهوم نهفته است که وجود رب العالمین به لحاظ قدمت به هیچ وجه قابل محاسبه نیست. صفت حلیم نیز در این میان از بردباری بی‌نظیر پروردگار حکایت دارد و اشاره به این معنی است که شتاب و عجله در آنچه که حضرت رب مشیتش تعلق گیرد کوچکترین جایگاهی ندارد، در عذاب کردن بسیار صبور و در خشم و اعمال قهر بسیار بردبار است.

در فرازهایی از این دعا اسمائی چون حنان، منان، و دیان، برهان، سلطان، رضوان، غفران و مستعان وجود دارد که همگی از لطف خاص حضرت حق نسبت به بندگانش حکایت دارد.

حنان، مهر پیشگی خدا را مورد اشاره قرار داده و به این معنا است که پروردگار با همه آفریده‌هایش با مهر و محبت رفتار می‌کند. صفت منان یادآور می‌شود که خدا از روی مهر و محبت به آفریده‌های خود نعمت عطا کرده است. اسم برهان بر این امر تأکید می‌کند که پروردگار راهنمای سرگشتگانی است که ممکن است در ظلمت و تباهی گرفتار شده باشند.

اسم سلطان نیز سلطنت پروردگار را بر هر کلیتی مورد تأکید قرار می‌دهد و اشاره به این امر است که سلطنت باری تعالی فقط بر نهایت آنچه که قدرت تصویر کردن آن را داریم، اعمال نمی‌شود، بلکه حکومت حضرت رب بر همه عالمیان بدون آنکه ذره ناچیزی از قلم بیفتد، اعمال می‌شود.

مستعان نام دیگری است که از صفت رحیم ناشی شده و به این معناست که چون خداوند بسیار مهربان است، آفریده‌هایش را در وقت لزوم یاری می‌رساند و او یاور هر کسی است که از وی یاری بخواهد یا نخواهد.

از دیگر اسامی پروردگار در دعای جوشن کبیر می‌توان به نامهای مانع، دافع، رافع، صانع، نافع، سامع، شافع و عاصم اشاره کرد که هر یک با وزنی یکسان به صفات عالی پروردگار اشاره دارد.

دافع اشاره به این است که پروردگار قدرت دفع و دور کردن هر چیزی را دارد. رافع به قدرت پروردگار در ارتقاء جایگاه و آفریده‌هایش اشاره دارد به این معنا که فقط او می‌تواند موجود ذلیل را رفیع کند و به عبارتی قدرت ارتقاء جایگاه موجودات فقط در اختیار خدا است.

صانع، پروردگار را سازنده و معمار کائنات می‌داند، خدائی که توان ایجادش در ساختن زیبا و موزون اشیاء و افراد بی‌نهایت است. نافع به صفتی از پروردگار گفته می‌شود که از مصدر رحیمیت وی ناشی شده و تأکیدی بر اینکه چون خدا بی‌نهایت مهربان است، به بندگان خود نفع و سود می‌رساند.

صفت سامع نیز به این معنی اشاره دارد که پروردگار هر ناله و درخواستی را می‌شنود، و ستایش و کفران هیچ‌یک از پروردگار باری تعالی پنهان نمی‌ماند.



راحم تأکیدی بر آن است که خدا به آفریده‌هایش رحم می‌کند و به هیچ وجه آنها را از دایره رحمت خود منع نمی‌کند. عاصم به این صفت پروردگار اشاره می‌کند که او تنها نگه‌دارنده موجودات است. در بلائی آسمانی تنها اوست که اگر بخواهد کسی یا چیزی را حفظ می‌کند و در بلائی تنها اوست که اراده‌اش می‌تواند بر حفظ و نگهداری از چیزی تعلق یابد. در بخشهایی از دعای جوشن کبیر اسامی مرکب پروردگار مورد تأکید قرار گرفته تا بار معنایی اسماء پروردگار با عمق و محتوای بیشتری مورد توجه دعا کننده قرار گیرد. در عبارت یامن له الملك و الجلال به این نکته اشاره شده که پادشاهی پروردگار از شکوه و ابهت بیکرانی برخوردار است. یا مَنْ له العزه و الجمال تأکیدی است بر اینکه عزت خدا از زیبایی عجیبی برخوردار است و به عبارتی حد نهایت عزت و جمال مختص اوست. در جمله یا من له القدره و الکمال نیز بر قدرت و کمال پروردگار تأکید شده به این معنا که تنها حضرت حق می‌تواند موجودی را به حد نهایت کمال و رشد خود برساند. در عبارت یا منشی السحاب الثقال می‌گوید: تنها پروردگار است که قدرت دارد ابرها را بارور نماید تا باران بر زمین فرو ریزند.

۵-۱- دعای جوشن کبیر از منظر مدیریتی

وقتی به بررسی متون می‌پردازیم، کمتر از منظر مدیریتی به دعای جوشن کبیر نظری افکنده شده است. در میان متون تنها به دست نوشته‌ای اینترنتی برخوردیم که معتقد است: مدیریت کارآمد از درون شروع می‌شود و فردی که نتواند اعمال، افکار، عقاید و آرمانهای خود را به نظم بکشد، هرگز قادر نخواهد بود در سطح کلان مدیریت سازمان یا اجتماع را به نحو موفقی بر عهده گیرد. یکی از آداب شبهای قدر در ماه رمضان، خواندن دعای جوشن کبیر معروف به دعای صد بند است که به اعتباری اسامی خداوند است. با مروری در ترجمه این نیایش، می‌توان به آداب مدیریتی رسید آنگونه که مورد رضایت خدا و انسان که شایسته مقام خلیفه خدا و صاحبان رسالت خداست. برخی از آنها عبارتند از:

اگر خدا را می‌خوانیم: «یا ولی الحسنات یعنی ای دوستدار نیکویی‌ها» پس باید برای کارکنان خود خیرخواه باشیم.

اگر خدا را می‌خوانیم «یا خیر المحسنین یعنی ای بهترین احسان‌کنندگان» پس با فراگیران به نیکی و احسان برخورد کنیم.

اگر خدا را می‌خوانیم: «یا غافر الخطایا یعنی ای بخشنده گناهان» پس خطای کارکنان را تا حد امکان ببخشیم.

اگر خدا را به این صفت می‌خوانیم «یا واهب الهدایا یعنی ای بخشنده هدایا» با هدیه بخشیدن، بذر محبت در وجود کارکنان بکاریم.

اگر خدا را می‌خوانیم «یا ذالعهده و الوفا یعنی ای صاحب عهد و وفا» پس به عهد خود با کارکنان مخصوصاً در زمانیکه اشتباهشان را جبران کنند وفا کنیم.

اگر خدا را می‌خوانیم «یا ذالرحمه و الرضوان یعنی ای صاحب لطف و رحمت» با کارکنان نیز به لطف و رحمت رفتار کنیم تا شایسته مقام خدایی شویم.

اگر خدا را می‌خوانیم «یا من لا یرجى الا فضلہ یعنی ای آنکه به جز فضل و رحمت از او امید نیست» پس در برخوردمان به فضل، رحم و شفق داشته باشیم.

اگر خدا را می‌خوانیم «یا من سبقت رحمہ غضبہ یعنی ای آنکه رحمت تو بر خشم تو سبقت دارد» پس در مدیریت نیز محبت را سابق بر خشم و تنبیه بدانیم.

اگر خدا را می‌خوانیم «یا ما حی السئات یعنی ای محو کننده بدیها» پس اگر کارمندان سعی در جبران اشتباه خود داشت، ما نیز به پاداش آن از خطای او درگذریم.



اگر خدا رامی‌خوانیم «یا من فی عفوہ یطمع الخاطئون یعنی ای آنکه خطاکاران به عفو او چشم طمع دارند» در کلاس درس زندگی نیز برای کارکنان راه بازگشت و جبران اشتباه را هموار کنیم.

طراحی و تبیین مدیریت اخلاق‌گرای حسینی مبتنی بر تحلیل محتوایی دعای عمیق جوشن کبیر آنچه نوآوری این مقاله محسوب می‌شود آنست که علاوه بر مرور مطالب اندیشمندی که به بحث و بررسی احادیث و روایات پیرامون این دعا پرداخته‌اند، حاوی تحلیل محتوایی کیفی دعای جوشن کبیر می‌باشد.

اما آنچه این تحقیق در پی آن بوده است یعنی طراحی و تبیین مدیریت اخلاق‌گرا مبتنی بر مفاهیم بلند دعای جوشن کبیر شامل مراحل زیر می‌باشد:

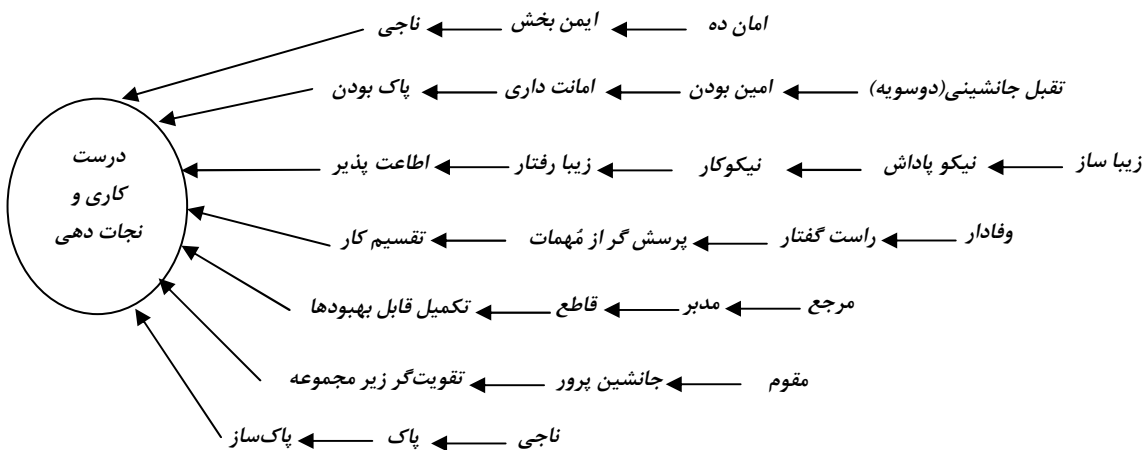
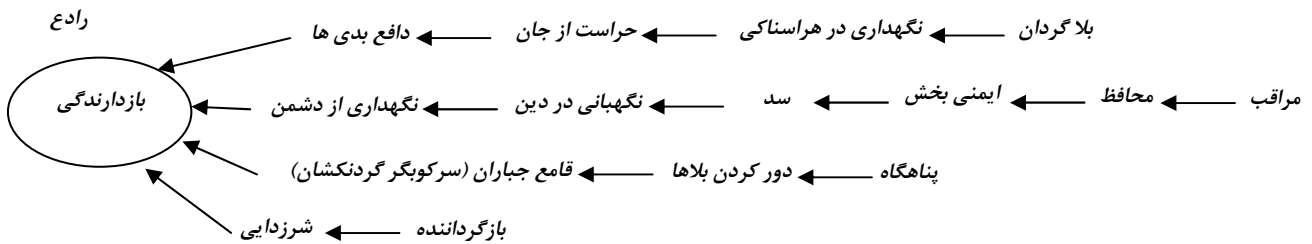
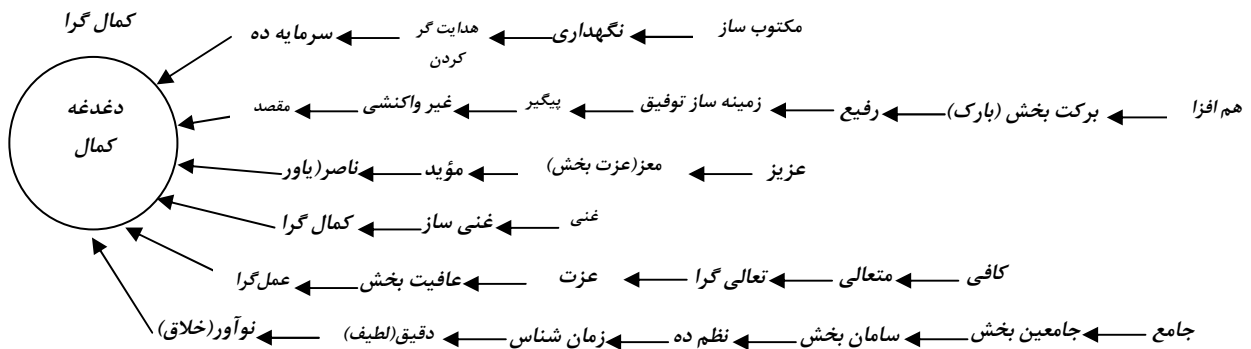
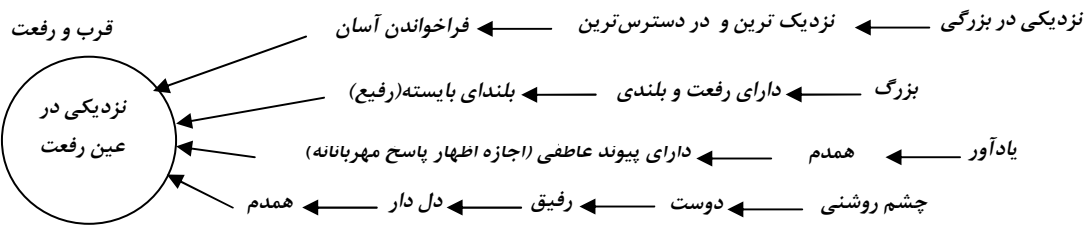
- ۱- دعای جوشن کبیر بیش از ۵۰ نوبت همراه با ترجمه فارسی به منظور باز اندیشی و تسلط بر مفاهیم آن مطالعه شد.
- ۲- کتب تفسیری در دسترس در زمینه دعای جوشن کبیر از جمله: تفسیر دعای جوشن کبیر استاد محمد تقی جعفری، وصال العارفین شرح دعای جوشن کبیر استاد زمردیان و چندین مطلب اینترنتی مورد مطالعه قرار گرفت.
- ۳- سازمان‌دهی داده‌های حاصل از دعا با استفاده از نرم افزار خاص آنالیز داده‌های کیفی Maxqda2 انجام گرفت به این ترتیب ابتدا ۸۹۱ مفهوم اولیه طی مدت زمان دو ماه گدگذاری شدند، سپس طی فرایند طبقه‌بندی سیستماتیک، مفاهیم مشابه در یک طبقه قرار گرفته و صد و یک مقوله را در سطوح انتزاعی بالاتر از مفاهیم اولیه تشکیل دادند. مقوله‌ها مجدداً بر اساس منطق مقایسه‌ی معنایی به سطوح بالاتری از انتزاع ارتقاء یافته و ابعاد احصاء نامگذاری شده‌اند و نهایتاً درون مایه‌ی های اصلی یا تم‌های نوآورانه کشف شد.
- ۴- طی فرایند تجزیه و تحلیل مفاهیم اولیه، مقایسه مکرر مفاهیم و بازبینی مستمر نامگذاری مقوله‌ها صورت گرفته و مفاهیم و مقولات، معانی انتزاعی‌تری پیدا کردند.
- ۵- حلقه‌های انتزاعی ابعاد مدیریتی ایجاد شده و مقوله‌ها در ذیل هر یک از آنها قرار گرفتند.
- ۶- اتصال منطقی و شهودی حلقه‌های انتزاعی ابعاد مدیریتی صورت گرفته و طراحی اولیه مدل مدیریت اخلاق‌گرا انجام شد. مدل مفهومی مدیریت اخلاق‌گرا ضمن مرور مطالعات به طور مکرر مورد اصلاح قرار گرفت.

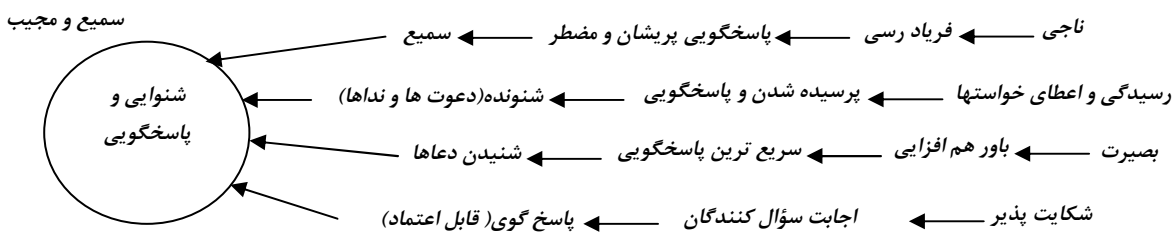
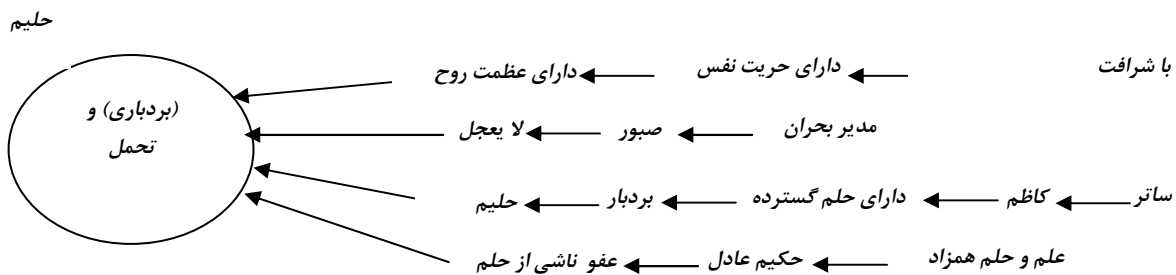
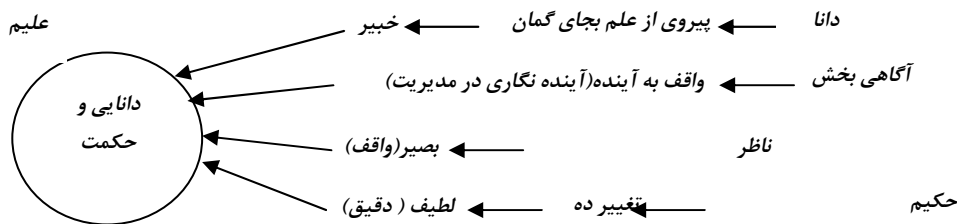


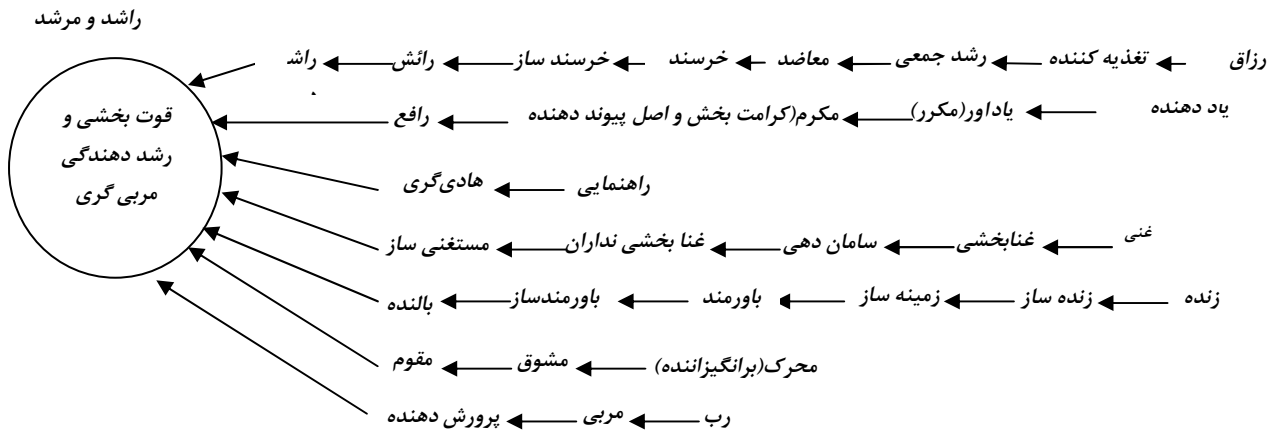
جدول خلاصه خروجی نرم افزار خاص آنالیز داده‌های کیفی Maxqda2 برای ساماندهی مفاهیم دعای جوشن کبیر

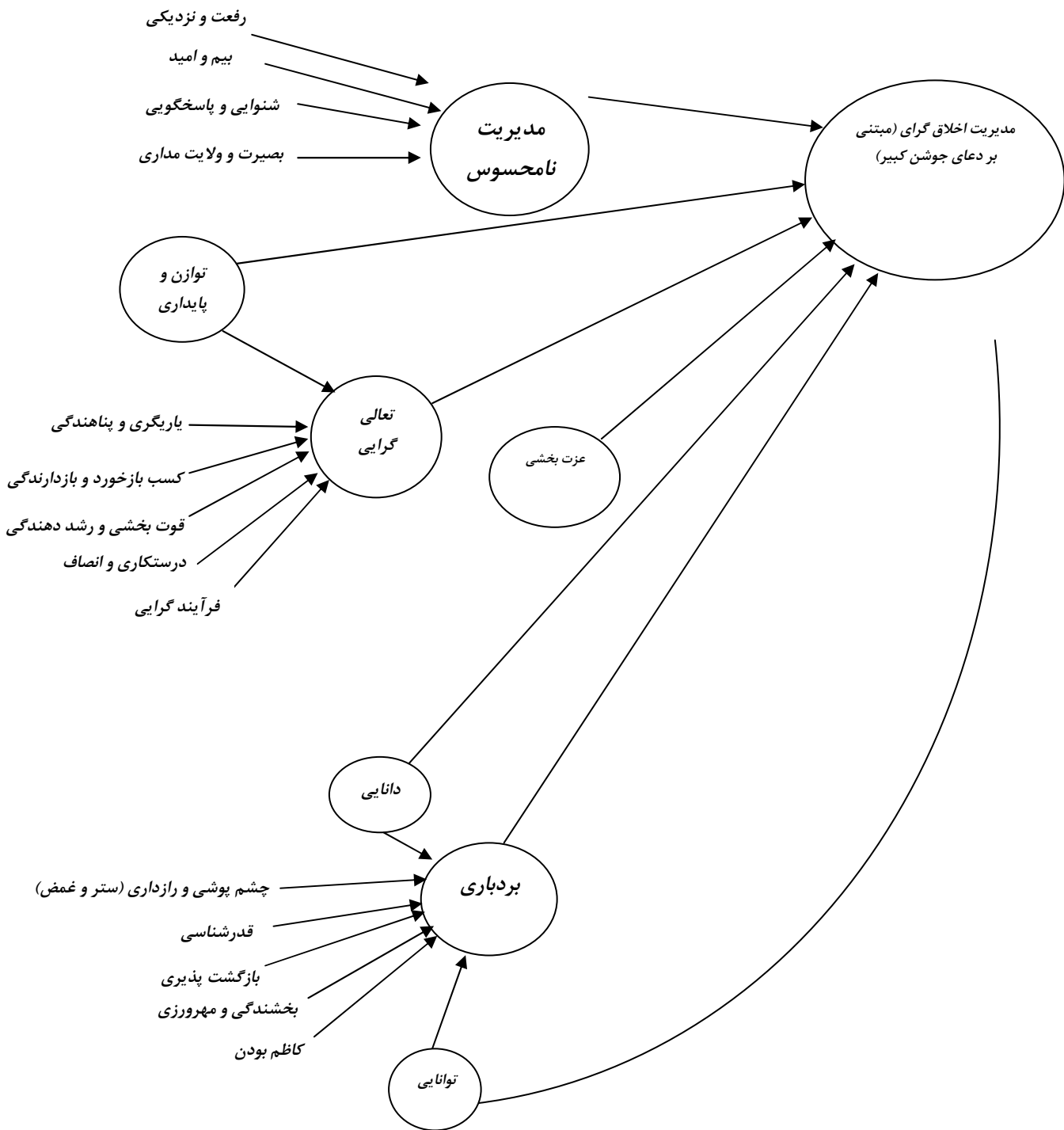
ردیف	کد	تکرار	ردیف	کد	تکرار	ردیف	کد	تکرار	ردیف	کد	تکرار
۱	آرام بخش	۲	۲۷	خرسند	۵	۵۳	شافع- کارساز	۸	۷۹	نیکو آزمون	۱۰
۲	آسان ساز	۲	۲۸	خلاق و نوآور	۱۹	۵۴	شاکر و مشکور	۳	۸۰	نیکو پاداش	۲۰
۳	آغاز گر	۴	۲۹	خوش بیان	۸	۵۵	شونونده و پاسخو	۱۶	۸۱	نیکو کردار بخشنده	۱۸
۴	امان و امین	۵	۳۰	دافع بلا	۴	۵۶	صبور	۲	۸۲	هدای و راهنما	۲۲
۵	امید و امیدواران	۸	۳۱	دانا و حکیم	۲۶	۵۷	عزیز و عزت بخش	۹	۸۳	همدم	۱۲
۶	امین و راستگو	۱	۳۲	داور عادل	۱۱	۵۸	عطا بخش نعمت	۴	۸۴	وفادار	۸
۷	انذارگر	۲	۳۳	درمانگر- طبیب	۶	۵۹	عمل گرا	۳	۸۵	ولی نعمت	۶
۸	با شرافت	۵	۳۴	دقیق	۶	۶۰	غنی - غنی ساز	۷	۸۶	پاداش دهنده	۳
۹	با هیبت	۲	۳۵	دلدار	۱	۶۱	مانع	۶	۸۷	پاک و پاک ساز	۲
۱۰	با کرامت و مکرم	۳	۳۶	دوست و رفیق	۱	۶۲	معالی	۳	۸۸	پایان بخش	۵
۱۱	بازگشت پذیر و چشم پوش	۳	۳۷	ذخیره	۳	۶۳	متوازن	۳	۸۹	پایدار	۶
۱۲	باورمند	۱	۳۸	رئوف و دلسوز	۲۰	۶۴	مدبر	۴	۹۰	پرورش دهنده- مربی	۲
۱۳	بخشنده و مهربان	۲۷	۳۹	راست گفتار	۳	۶۵	مراعی - رعایت کننده	۳	۹۱	پشتیبان و تکیه گاه	۸
۱۴	بخشنده‌ی خطا	۲۱	۴۰	رفیع	۶	۶۶	مربی و مرشد	۴	۹۲	پناه و فریاد رس	۲۵
۱۵	بردبار	۷	۴۱	رهاننده	۴	۶۷	مسئول - سوال گر	۳	۹۳	پیوست دهنده	۱
۱۶	بزرگ و رفیع	۷	۴۲	روشنگر و گواه	۱	۶۸	مسبب	۱	۹۴	بیکبر	۱
۱۷	بشارت بخش	۴	۴۳	روشنی بخش- نور	۴	۶۹	مقدر	۱۱	۹۵	چشم روشنی	۲
۱۸	تصویرگر	۲	۴۴	زمان شناس	۱	۷۰	مقصد	۹	۹۶	کفایت کن	۵
۱۹	تغذیه کننده - رازق	۹	۴۵	زنده و زنده ساز	۶	۷۱	مقوم مشوق - برانگیزاننده	۶	۹۷	کمال گرا	۴
۲۰	تغییر دهنده	۸	۴۶	زیبا ساز	۱۰	۷۲	منتهای امید	۳	۹۸	کشایشگر - غم زدا	۱۸
۲۱	تقسیم گر	۳	۴۷	ساتر	۱۱	۷۳	مکتوب ساز	۳	۹۹	یادآور	۵
۲۲	توانا و قادر	۱۳	۴۸	سالم و سلامت بخش	۳	۷۴	ناجی	۴	۱۰۰	یاددهنده - یادآورنده	۴
۲۳	جامع	۱	۴۹	سنوده و ستایشگر	۷	۷۵	ناظر و بصیر	۱۱	۱۰۱	یاور	۱۷
۲۴	جانشین	۴	۵۰	سخت کيفر	۸	۷۶	نزدیکی در بزرگی	۱۲			
۲۵	جداکننده	۳	۵۱	سرپرست و حاکم	۸	۷۷	نظم ده - سامان بخش	۳			
۲۶	حسابرس	۴	۵۲	سریع	۲	۷۸	نگهدار	۱۲			











نتیجه گیری

شرح مختصر درون مایه‌های هفتگانه مدل مدیریت اخلاق‌گرا مبتنی بر تحلیل محتوای کیفی مفاهیم بلند دعای جوشن کبیر در ادامه توضیح مختصری پیرامون تم‌ها یا درون مایه‌های هفتگانه اصلی این مدل به عنوان نتیجه‌گیری نهایی این نوشتار تقدیم می‌گردد:



درون مایه‌های؛ دانایی، توانایی و بردباری:

دانایی: دانایی به عنوان یک درون مایه مستقل بر مدیریت اخلاق‌گرا اثر مستقیم دارد و تمامی مفاهیم مدیریتی مغرب زمین و مفاهیم معرفت دینی ما بر آن صراحت دارد. به طوریکه از دل داده‌ها، اطلاعات، دانش، خرد و حکمت^۳ زاده می‌شود و اساساً نادیده گرفتن آن به مرگ هر سیستم مدیریت، حتی غیراخلاق‌گرا منجر می‌گردد. از سوی دیگر دانایی بر بُعد حلم یا بردباری اثر مستقیم دارد و شرط لازم آن است. شخصی می‌تواند داعیه‌ی بردباری داشته باشد که قبلاً به چیزی علم پیدا کرده باشد.

توانایی: به عنوان دومین درون مایه مدیریت اخلاق‌گرا مطرح می‌باشد. توانایی مجموعه‌ای از دانش، مهارت، شایستگی و ملکات اخلاقی درون زاده‌شده‌ی فردی و سازمانی و اجتماعی را در بر می‌گیرد. علاوه بر آنکه توانایی از ارکان اصلی مدیریت و رهبری می‌باشد، این درون مایه، بر درون مایه ترکیبی بردباری یا حلم نیز اثر مستقیمی دارد. بطوریکه فقط شخص توانمند زمانیکه دانایی و توانایی بر عمل، بیان و یا نشر موضوعی را داشته و خویشتن داری پیشه نماید، می‌تواند همراه با داشتن ابعاد شخصیتی یا سازمانی دیگری نظیر قدرت چشم پوشی و رازداری، توان بخشندگی و مهرورزی، صفت برگشت پذیری و ملکه قدرشناسی و توانایی فرو خوردن خشم یا کظم غیض، ادعای حلم یا بردباری نماید.

با این توضیح و با کمترین تردیدی بردباری حاصل، و در کنار دانایی و توانایی اولین درون مایه کاملاً اختصاصی مدیریت اخلاق-گرا می‌شود.

توازن، پایداری و تعالی:

تعالی گرایی: توازن و تعادل رمز پایداری هر سیستم یا سیستم واژه‌ی انسانی یا سازمانی است که بخش جدی از کم اخلاقی‌های امروز نظام‌های مدیریتی هم ناشی از عدم توجه به توازن بین توسعه و حفظ محیط زیست، تعادل نیازهای مادی و معنوی، تعادل بین حق عقل و عشق، تعادل بین منافع اقتصادی و آموزه‌های اخلاقی و تعادل بین تلاش و تسلیم و توازن میان تفکر و توکل است. این بُعد به حق اصلی‌ترین درون مایه مفهوم مدل‌های تعالی^۴ می‌باشد. البته این فرآیند، فرآیندی سهل و ممتنع است یعنی خواستن و آرزوی آسان و عمل به آن و حصول نتایج آن سخت و دشوار می‌باشد، که تنها با رعایت تمامی درون مایه‌های مدل مدیریت اخلاق‌گرا و نه تنها با رعایت اصول مدل‌های تعالی مرسوم، قابل وصول می‌باشد.

عزت بخشی:

درمدل مدیریت اخلاق‌گرای تبیین شده‌ی حاضر، درون مایه عزت بخشی نقطه مقابل منت نهادن است که در ستیز با هر گونه اخلاق‌مداری است و هیچ شامه خردورز و ضمیر پاک فطرتی زیباترین خوبی‌ها را هم وقتی آلوده به منت شود، بر نمی‌تابد. اگر در عمل مدیران به کار گیرنده این مدل، همین یک درون مایه عزت بخش بودن را در تمام سطوح سازمانی و برون سازمانی و در دو مقیاس فردی و جمعی جاری و ساری نمایند، مدیریت اخلاق‌گرا حاصل شده است.

مدیریت نامحسوس:

جدی‌ترین کشف نوآورانه این مطالعه وارد نمودن درون مایه یا تیم مدیریت نامحسوس متشکل از ابعاد رفعت و نزدیکی، بیم و امید، شنوایی و پاسخگویی و بصیرت و ولایت‌مداری در مدل مدیریت اخلاق‌گرا می‌باشد. در یک جمله می‌توان ارزش مدیریت اخلاق‌گرا را در "حضور نامحسوس و الگو واژه‌های مدیر اخلاق‌گرا" متجلی دانست. یعنی تنها در مدل مدیریت اخلاق‌گراست که اعضای خانواده، سازمان و یا اجتماع تحت امر یک مدیر، این سبک از مدیریت، آسوگی، مرجعیت و قوی بودن را در بُعد بصیرت و ولایت‌مداری لمس



می‌کنند. نزدیکی، در دسترسی، همدمی و پیوند عاطفی را در کنار رفعت و بلندای منزلت و اوج همت و نگاه نافذ و بصیر رهبر خویش می‌بینند و در عین حال که در هر شرایطی امید به نجات، بازگشت و اصلاح خطا، اشتباه و فراموشی را ممکن می‌بینند، همواره بیم از باز خورد سریع، پیچیده، نامحسوس و غیره قابل جبران گذشته را همراه با خود دارند.

امید آنکه آنچه در این نوشتار برای کشف درون مایه‌های مدل مدیریت اخلاق‌گرا مبتنی بر تحلیل محتوای کیفی مفاهیم بلند دعای جوشن کبیر به سبکی نوآورانه مورد مذاقه و بررسی قرار گرفت فتح باب و گشودن افقی تازه در مسیر بررسی جامع‌تر و همه جانبه‌تر مفاهیم مدیریتی و کمک به نهضت نرم‌افزاری دانش پژوهی در حوزه مدیریت در ایران اسلامی باشد.

منابع

- قرآن کریم، ترجمه بهاء الدین خرمشاهی، نشر بوستان
- الراغب الاصفهانی، المفردات فی غریب القرآن دار المعارف، بیروت
- الوانی، مهدی، سازمان‌های بحران‌پذیر و بحران‌ستیز، نشریه دانش و مدیریت، شماره ۲۸
- الیاسی، محمد قاسم (۱۳۸۸)، مرکز تحقیقات علوم اسلامی به رابطه اخلاق و سیاست از دیدگاه حکمت مقایسه مجله علوم سیاسی سال دوازدهم، شماره چهل و ششم
- حمید زاده، بهرام، جلوه‌های مدیریت در حرکت امام حسین (ع)، نشریه حکومت اسلامی، سال هفتم، شماره ۴،
- خمینی، روح‌الله، (۱۳۷۸)، تحریر الوسیله، جلد اول، مسئله ۱۰۴، تهران، موسسه انتشارات حفظ و نشر آثار امام خمینی
- راولز، جان، (۱۳۸۳)، عدالت به مثابه انصاف، مترجم عرفان ثابتی، تهران، ققنوس
- رحمانی، جعفر، امام حسین و رهبری بحران: نشریه حکومت اسلامی شماره چهارم
- رضا زاده خسروی، رزق‌الله، (۱۳۸۶)، اراده خلاق انسان، مشهد، هاتف،
- ژکس، (۱۳۵۵)، فلسفه اخلاق (حکمت عملی)، مترجم ابولقاسم پور حسینی، تهران، امیر کبیر،
- سلیمانی میمند، مریم، سوره فجر و هدف خلقت، نشریه بینات، شماره ۱۶
- طباطبایی، سید محمد حسین، (۱۳۳۶)، المیزان، ترجمه سید محمد باقر موسوی همدانی، جلد ۲۰، قم، دفتر انتشارات اسلامی
- علامه جعفری، محمد تقی، شرح دعای جوشن کبیر، موسسه نشر کرامت، تهران
- علامه مجلسی، محمد باقر، بحار الانوار، جلد ۴، صفحه ۳۲۹
- فروم، اریک، (۱۳۸۵)، انسان برای خویشتن پژوهشی در روانشناسی اخلاق، مترجم اکبر تبریزی، تهران، بهجت



هلن کلر، عشق به خداوند، ترجمه خرمشاهی، ققنوس

یزدی، عصمت، میانی نهضت عاشورا در قرآن، نشریه بینات، شماره ۶۴، صفحه ۳۰۷

- Abdolmohammadi, M.J. & Baker, C.R., (2007), 'The Relationship between Moral Reasoning and Plagiarism in Accounting Courses: A Replication Study', February, *Issues in Accounting Education*, vol. 22, no. 1, pp. 45-55
- Bernardi, R.A. & Arnold, D.F., (1997) 'An Examination of Moral Development within Public Accounting by Gender, Staff Level and Firm', *Contemporary Accounting Research*, vol. 14, no. 4, pp. 653-668.
- Borenstein, J., Drake, M. J., Kirkman, R. & Swann, J. L. (2006), 'The Engineering and Science Issues Test (ESIT): A Discipline – Specific Tool for Assessing Moral Judgment', viewed 5 October 2006, <http://www.business.edu/faculty/drake/docs/ESI>
- Brown, M., Trevino, L.K., & Harrison, D., (2005), 'Ethical Leadership: A social learning perspective for construct development and testing', *Organisational Behaviors and Human Decision Process*, vol. 97, pp. 117-134.
- Dallas, L.L. (2002), 'A Preliminary Inquiry into the Responsibility of Corporations and Their Directors and Officers for Corporate Climate: The Psychology of Enron's Demise', *Public Law and Legal Theory Research Paper 44, Winter, St Johns University Law Review Symposium, University of San Diego, School of Law, San Diego.*
- Ferrell, O. C. Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2002), *Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases*, 5th edit ion, Houghton Mifflin Company, Boston, New York.
- Hofstede, G and Hofstede, G. J. (2002), *Culture and Organizations: Software of the Mind Intercultural Corporation and its Importance for Survival*, Intercultural Press, Yarmouth, Maine
- Lewis, A., Webley, P., Winnett, A. & MacKenzie, C. (1998) 'Morals and markets: Some theoretical and policy implications of ethical investing', in Taylor – Goodby, P. (eds.) *Choice and Public Policy: The Limits of Welfare Markets*, Macmillan, Basingstoke, pp. 164-182.
- Martin, K.D., & Cullen, J.B. 2006, 'Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review', *Journal of Business Ethics*, vol. 69, pp. 175-194.
- Mudrack, P.E. (2003), 'The Untapped Relevance of Moral Development Theory in the Study of Business Ethics', *Journal of Business Ethics*, vol. 42, pp. 225-236.
- Munro, D., Bore, M. & Powis, D. (2003), 'Personality factors in professional ethical behaviour: Studies of empathy and narcissism', *Australian Journal of Psychology, Supplement*, vol. 55, p. 54.
- Narvaez, D. & Bock, T. (2002), 'Moral Schemas and Tacit Judgement or How the Defining Issues Test is Supported by Cognitive Science', *Journal of Moral Education*, vol. 31, no. 3, pp. 297-314.
- Porco, B.M. (2003), 'Factors affecting the cognitive moral development of undergraduate accounting students: Ethical education, internships, volunteerism, and Beta Alpha Psi', PhD Thesis, Fordham University, New York.
- Shaw, W.H. (2003), *Ethics at Work: Basic Readings in Business Ethics*, Oxford University Press, New York.
- Smith, B. D. (2002), 'An Ethics Primer', *CPCU e journal*, editorial, May, vol. 55, issue 3, pp. 1-5.
- Thissen, M. (2003), 'Nursing Education and the Ethics of Care', MA Thesis, Concordia University, Canada.
- Thoma, S.J. (1994), 'Moral judgment and moral action', in J. Rest & D. Narvaez (ed.), *Moral Development in the Professions*, Lawrence Erlbaum, Hillsdale, New Jersey, pp. 199-211.
- Trevino, L. K., Butterfield, K. D. & McCabe, D. (1998), 'The ethical context in organizations: Influences on employee attitudes and behaviors', *Business Ethics Quarterly*, vol. 8, issue 3, pp. 447-476.
- Trevino, L.K., Weaver G. R. & Reynolds, S. J. (2006), 'Behavioral ethics in organizations: A review', *Journal of Management*, vol. 32, no. 6, pp. 951-990.

Westbrook, T. (1994), 'Tracking the moral development of journalists: A look at them and their work', in Rest, J. R. & Narvaez, D. (eds.) *Moral Development in the Professions: Psychology and Applied Ethics*, Erlbaum, Hillsdale, New Jersey, pp.189 - 197.

پی نوشت:

¹ - *Engineering & Science Issus Test*

^۲ - *Habermas*

^۳ - *Wisdom*

^۴ - *Excellence Modeles*