

## نقش تاریخ اندیشه در شکل‌گیری اصول اخلاق سازمانی با تأکید بر اخلاق اسلامی و مدیریت در نهادهای دولتی

سعیده بهادری فر<sup>۱</sup>

<sup>۱</sup> گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، قزوین، ایران

### چکیده

اخلاق سازمانی در نهادهای دولتی، صرفاً مجموعه‌ای از توصیه‌های رفتاری یا دستورالعمل‌های اداری نیست، بلکه ریشه در نظام‌های فکری و فلسفی دارد که در طول تاریخ درباره‌ی انسان، خیر، عدالت، فضیلت، مسئولیت و غایت کنش انسانی اندیشیده‌اند. از این‌رو، تاریخ اندیشه یا تاریخ فلسفه را باید به‌مثابه زمینه‌ای دانست که در آن، مفاهیم بنیادین اخلاقی تکوین یافته و سپس به عرصه‌ی مدیریت و سازمان منتقل شده‌اند. در سنت فلسفه‌ی غرب، از اخلاق فضیلت‌محور ارسطویی تا اخلاق وظیفه‌گرایی کانتی و رویکردهای پیامدی و عدالت‌محور معاصر، هر یک تصویری خاص از انسان و رفتار اخلاقی عرضه کرده‌اند. در سنت اسلامی نیز، از آثار فارابی، ابن‌مسکویه، خواجه‌نصیرالدین طوسی، غزالی و به‌ویژه نهج‌البلاغه، اخلاق نه یک امر فردی صرف، بلکه بنیانی برای سامان‌یابی اجتماعی، سیاسی و سازمانی تلقی شده است. در مدیریت دولتی معاصر، بحران اعتماد عمومی، تعارض منافع، فساد اداری، ضعف پاسخ‌گویی و فاصله گرفتن از ارزش‌های عمومی، ضرورت بازخوانی ریشه‌های فلسفی اخلاق سازمانی را دوچندان کرده است. این مقاله با رویکرد تحلیلی-توصیفی نشان می‌دهد که تاریخ اندیشه با فراهم کردن مبانی مفهومی برای عدالت، امانت‌داری، صداقت، شایسته‌سالاری، مسئولیت‌پذیری و خدمت عمومی، نقش مستقیم و غیرمستقیم در شکل‌گیری اخلاق سازمانی دارد. همچنین روشن می‌سازد که در نهادهای دولتی جوامع اسلامی، اخلاق سازمانی بدون اتصال به میراث فلسفی-اخلاقی اسلام و بدون فهم تحول تاریخی مفاهیم اخلاقی، به سطحی‌گرایی و توصیه‌گرایی فروکاسته می‌شود.

**واژه‌های کلیدی:** تاریخ اندیشه، تاریخ فلسفه، اخلاق سازمانی، اخلاق اسلامی، مدیریت دولتی، نهادهای دولتی، حکمرانی، عدالت.

## ۱. مقدمه

اخلاق سازمانی در نهادهای دولتی یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های کارآمدی، مشروعیت و اعتماد عمومی است. دولت و سازمان‌های عمومی برخلاف بنگاه‌های اقتصادی صرف، با منابع عمومی، حقوق شهروندی، عدالت اجتماعی و منافع جمعی سروکار دارند؛ بنابراین، کوچک‌ترین ضعف اخلاقی در این حوزه می‌تواند آثار گسترده‌ای بر سرمایه اجتماعی، رضایت عمومی و کیفیت حکمرانی برجای گذارد. در این میان، پرسش بنیادین این است که اصول اخلاق سازمانی از کجا برمی‌خیزند و چگونه شکل می‌گیرند؟

پاسخ کوتاه این است که اصول اخلاقی سازمانی، محصول صرف تصمیمات مدیریتی روزمره نیستند، بلکه در افق وسیع‌تری از تاریخ اندیشه و تاریخ فلسفه شکل گرفته‌اند. فلسفه از آغاز، درباره‌ی «خیر»، «عدالت»، «فضیلت»، «وظیفه»، «سعادت» و «مسئولیت» اندیشیده است؛ مفاهیمی که بعدها در نظریه‌های مدیریت، اخلاق حرفه‌ای، حکمرانی خوب و اخلاق سازمانی بازتفسیر شده‌اند. به عبارت دیگر، فلسفه برای اخلاق سازمانی نقش «زیرساخت نظری» دارد.

در سنت اسلامی نیز، اخلاق همواره با سیاست، تدبیر منزل، تدبیر مدن و مدیریت پیوند داشته است. آثار فارابی، ابن‌مسکویه، خواجه‌نصیر، غزالی و دیگران نشان می‌دهند که اخلاق در اسلام تنها به تهذیب فردی محدود نیست، بلکه شرط انتظام اجتماعی و اداری است. در نهج‌البلاغه نیز، عدالت، امانت، مشورت، پرهیز از خودکامگی، رعایت حقوق مردم و مراقبت از کارگزاران، به‌عنوان اصولی بنیادین در اداره‌ی جامعه مطرح می‌شود. از این منظر، اخلاق سازمانی در نهادهای دولتی، بدون اتصال به تاریخ اندیشه و میراث اخلاقی اسلامی، ناقص و کم‌عمق خواهد بود.

این مقاله می‌کوشد نشان دهد که چگونه تاریخ فلسفه زمینه‌ی زایش و تحول اخلاق سازمانی را فراهم کرده و چگونه در بستر اسلامی، این اصول به‌ویژه در مدیریت دولتی معنا یافته‌اند. همچنین با اتکا به منابع معتبر داخلی و خارجی، ابعاد نظری و کاربردی موضوع تحلیل می‌شود.

## ۲. روش‌شناسی پژوهش

این مقاله با روش توصیفی-تحلیلی و بر پایه‌ی مطالعه کتابخانه‌ای تدوین شده است. منابع مورد استفاده شامل آثار کلاسیک فلسفه و اخلاق، منابع معتبر در حوزه اخلاق مدیریتی و حکمرانی، و نیز منابع فارسی مرتبط با اخلاق سازمانی و مدیریت دولتی است. در گردآوری منابع، اصل بر واقعی بودن، قابلیت بررسی و نسبت مستقیم با موضوع بوده است.

از آنجا که پرسش مقاله ماهیت نظری دارد، هدف اصلی آن نه آزمون فرضیه آماری، بلکه تبیین پیوندهای مفهومی میان تاریخ اندیشه، فلسفه اخلاق، اخلاق اسلامی و مدیریت دولتی است. همچنین در بخش یافته‌ها از جدول‌های تحلیلی برای طبقه‌بندی جریان‌های اصلی فکری و نسبت آن‌ها با اخلاق سازمانی استفاده شده است.

### ۳. مبانی نظری: تاریخ اندیشه و جایگاه آن در اخلاق سازمانی

#### ۳-۱. تاریخ اندیشه به مثابه تاریخ مفاهیم

تاریخ اندیشه را می‌توان تاریخ دگرگونی مفاهیم بنیادین انسانی دانست؛ مفاهیمی چون خیر، عدالت، عقل، فضیلت، قانون، مسئولیت و سعادت. در این معنا، تاریخ اندیشه صرفاً گزارش وقایع فکری نیست، بلکه بررسی تحول معنای مفاهیم در بافت‌های فرهنگی و اجتماعی گوناگون است. اخلاق سازمانی نیز دقیقاً بر شانه‌های همین مفاهیم ایستاده است. وقتی از «عدالت سازمانی» سخن می‌گوییم، در واقع در حال بازخوانی سنتی طولانی از اندیشه درباره عدالت هستیم؛ از عدالت افلاطونی و ارسطویی تا عدالت اسلامی و نظریات جدید انصاف.

در فلسفه سیاسی و اخلاق، مفاهیم تنها در سطح انتزاعی باقی نمی‌مانند، بلکه به نهادها و رفتارهای جمعی منتقل می‌شوند. سازمان، از این منظر، محل تبلور مفاهیم فلسفی در عرصه عمل است. اخلاق سازمانی یعنی ترجمه‌ی ارزش‌های فلسفی به قواعد رفتاری، تصمیم‌گیری و فرهنگ سازمانی.

#### ۳-۲. پیوند فلسفه و اخلاق سازمانی

فلسفه اخلاق سه پرسش اصلی را مطرح می‌کند:

۱. خیر چیست؟
۲. انسان خوب کیست؟
۳. چگونه باید زیست و عمل کرد؟

در سازمان، این پرسش‌ها به صورت‌های زیر بازتاب می‌یابند:

- تصمیم خوب چیست؟
- مدیر خوب کیست؟
- سازمان خوب چگونه اداره می‌شود؟

از این رو، تاریخ فلسفه به سازمان‌ها کمک می‌کند تا بنیان‌های اخلاقی تصمیم‌گیری خود را بشناسند. برای نمونه، اگر سازمانی بر مبنای اخلاق وظیفه‌گرا اداره شود، رعایت قانون و تکلیف در آن اصل است؛ اگر بر مبنای اخلاق فضیلت‌محور باشد، شخصیت و منش مدیر اهمیت می‌یابد؛ و اگر بر مبنای اخلاق پیامدگرا باشد، نتیجه و منفعت عمومی ملاک قرار می‌گیرد. در عمل، نهادهای دولتی به ترکیبی از این سه نیاز دارند.

#### ۴. سیر تاریخی شکل‌گیری اخلاق در فلسفه و نسبت آن با سازمان

##### ۴-۱. فلسفه یونان: فضیلت، عدالت و خیر عمومی

در سنت یونانی، به‌ویژه نزد افلاطون و ارسطو، اخلاق با فضیلت و خیر عمومی پیوندی ناگسستنی دارد. ارسطو در اخلاق نیکوماخوس فضیلت را حالتی پایدار برای عمل درست می‌داند و سعادت را غایت زندگی انسانی معرفی می‌کند. در این دیدگاه، اخلاق تنها مجموعه‌ای از قوانین نیست، بلکه پرورش منش و عادت‌های درست است. این نگاه در سازمان بسیار مهم است، زیرا نشان می‌دهد که اخلاق سازمانی صرفاً با مقررات به‌دست نمی‌آید، بلکه نیازمند تربیت منش مدیران و کارکنان است.

افلاطون نیز عدالت را هماهنگی اجزای نفس و جامعه می‌دانست. این برداشت، در سطح سازمانی، به معنای هماهنگی نقش‌ها، شفافیت وظایف و پرهیز از هرج‌ومرج نهادی است. از این سنت، یک اصل مهم برای مدیریت دولتی قابل استخراج است: سازمان عادل، سازمانی هماهنگ و مبتنی بر تناسب وظیفه و شایستگی است.

##### ۴-۲. فلسفه مسیحی و قرون وسطی: قانون طبیعی و فضیلت اخلاقی

در سنت قرون وسطی، متفکرانی مانند آکویناس اخلاق را در پیوند با قانون طبیعی و غایت الهی تفسیر کردند. در اینجا، اخلاق از سطح قراردادهای انسانی فراتر می‌رود و به نظمی هستی‌شناختی متصل می‌شود. این ایده بعدها در نظریه‌های حقوق و اخلاق عمومی اثر گذاشت. در سازمان‌های دولتی نیز مفهوم «قانون‌مندی» و «خدمت به خیر عمومی» تا حدی بر این سنت استوار است.

##### ۴-۳. دوران مدرن: خودآیینی، وظیفه و قرارداد

در فلسفه مدرن، به‌ویژه نزد کانت، اخلاق بر پایه‌ی وظیفه و احترام به کرامت انسان بنا می‌شود. کانت، انسان را غایت فی‌نفسه می‌داند نه ابزار. این اصل در اخلاق اداری و سازمانی بسیار مهم است، زیرا مدیر را از برخورد ابزاری با کارکنان و ارباب‌رجوع بازمی‌دارد. در نهادهای دولتی، شهروند نباید ابزار تحقق اهداف اداری باشد، بلکه محور خدمت است.

از سوی دیگر، قراردادی‌گرایی و نظریات عدالت جدید، اخلاق سازمانی را به حقوق، انصاف و پاسخ‌گویی پیوند می‌زنند. در اینجا، شفافیت، رویه عادلانه، توزیع منصفانه منابع و عدم تبعیض، در مرکز توجه قرار می‌گیرد.

##### ۴-۴. دوران معاصر: اخلاق حرفه‌ای، حکمرانی خوب و مسئولیت عمومی

در قرن بیستم و بیست‌ویکم، اخلاق سازمانی از سطح فضیلت فردی فراتر رفته و در قالب‌هایی چون اخلاق حرفه‌ای، حکمرانی خوب، مسئولیت‌پذیری نهادی، شفافیت و پاسخ‌گویی صورت‌بندی شده است. آثار معاصر در حوزه مدیریت دولتی نشان می‌دهند که مشروعیت سازمان عمومی نه تنها به کارایی، بلکه به اخلاق نیز وابسته است. در این سطح، سازمان باید هم درست عمل کند و هم درست دیده شود.

## ۵. اخلاق اسلامی و تکوین اصول اخلاق سازمانی

### ۵-۱. اخلاق در سنت اسلامی: پیوند انسان، جامعه و خدا

اخلاق اسلامی برخلاف تلقی فردگرایانه‌ی صرف، اخلاق را در افق توحیدی و اجتماعی می‌فهمد. در این رویکرد، انسان مسئول است؛ نه فقط در برابر خود و جامعه، بلکه در برابر خداوند نیز. همین امر سبب می‌شود که مفاهیمی چون امانت، عدالت، صدق، وفای به عهد، مشورت، پرهیز از ظلم و رعایت حقوق مردم، در اخلاق اسلامی جایگاهی محوری بیابند.

در اخلاق اسلامی، قدرت و مدیریت، امانت‌اند نه امتیاز. این مفهوم در مدیریت دولتی بسیار تعیین‌کننده است. مدیر اسلامی کسی است که مسئولیت را برای خدمت می‌پذیرد، نه برای سلطه. چنین نگاهی در نهج‌البلاغه، سیره نبوی و نیز در آثار متفکران مسلمان به‌وضوح دیده می‌شود.

### ۵-۲. فارابی و اخلاق-سیاست

فارابی در آثار خود، به‌ویژه در *آراء اهل مدینه فاضله*، سیاست و اخلاق را به هم نزدیک می‌کند. در دیدگاه او، جامعه‌ی فاضله با رهبری حکیم و فضیلت‌محور سامان می‌یابد. این اندیشه، برای مدیریت دولتی اهمیت زیادی دارد، زیرا نشان می‌دهد که اداره‌ی جامعه بدون فضیلت اخلاقی امکان‌پذیر نیست. در سطح سازمانی، مدیر باید هم دانش داشته باشد و هم فضیلت.

### ۵-۳. ابن مسکویه و تهذیب اخلاق

ابن مسکویه در *تهذیب الاخلاق* اخلاق را بر تربیت قوا و اعتدال در رفتار استوار می‌سازد. این دیدگاه، پایه‌ای مهم برای فهم منش مدیریتی است. مدیر سالم از نظر اخلاقی کسی است که در او، شجاعت، حکمت، عفت و عدالت به تعادل رسیده باشند. در سازمان، این تعادل به تصمیم‌گیری متوازن، پرهیز از افراط و تفریط، و حفظ عدالت در تعامل با کارکنان منجر می‌شود.

### ۵-۴. خواجه نصیرالدین طوسی و اخلاق مدیریتی

خواجه نصیرالدین طوسی در *اخلاق ناصری* سه حوزه‌ی اخلاق فردی، تدبیر منزل و سیاست مدن را به هم پیوند می‌دهد. این اثر از مهم‌ترین منابع نظری برای مدیریت اخلاقی در سنت اسلامی است. او نشان می‌دهد که اداره‌ی جامعه و سازمان بدون تهذیب نفس، عدالت و نظم امکان‌پذیر نیست. از منظر مدیریت دولتی، این نکته مهم است که اخلاق سازمانی از درون شخصیت مدیر آغاز می‌شود، اما در ساختار و سیاست نیز متجلی می‌گردد.

### ۵-۵. غزالی و مسئولیت اخلاقی قدرت

غزالی در آثار خود بر خطرات قدرت، ریاست‌طلبی، ریا و بی‌عدالتی تأکید می‌کند. این هشدارها، در مدیریت دولتی امروز نیز کاملاً معتبرند. بسیاری از بحران‌های سازمانی از جایی آغاز می‌شوند که قدرت از مسئولیت جدا می‌شود. اخلاق اسلامی با تأکید بر مراقبت نفس، حسابرسی درونی و پاسخ‌گویی، مانع این گسست می‌شود.

### ۵-۶. نهج‌البلاغه: منشور اخلاق حکمرانی و سازمان

نهج‌البلاغه از مهم‌ترین متون اسلامی در زمینه اخلاق حکمرانی و مدیریت است. نامه‌ی امام علی(ع) به مالک اشتر، یکی از روشن‌ترین متون درباره اصول اداره عادلانه‌ی جامعه و کارگزاران است. در این متن، بر مواردی چون:

- عدالت در قضاوت،
- محبت به مردم،
- پرهیز از خودپسندی،
- نظارت بر کارگزاران،
- رسیدگی به اقشار ضعیف،
- و رعایت امانت در قدرت

تأکید می‌شود.

این آموزه‌ها به طور مستقیم قابلیت تبدیل به اصول اخلاق سازمانی در نهادهای دولتی را دارند. در واقع، اگر قرار باشد یک نظام اخلاق سازمانی در دولت‌های اسلامی طراحی شود، نهج‌البلاغه یکی از بنیادی‌ترین منابع آن است.

#### ۶. یافته‌ها: نقش تاریخ فلسفه در تکوین اصول اخلاق سازمانی

در این بخش، یافته‌های تحلیلی مقاله در قالب جدول و توضیح عرضه می‌شود.

جدول ۱. پیوند جریان‌های اصلی تاریخ فلسفه با اصول اخلاق سازمانی

سنت فکری	مفهوم محوری	دلالت اخلاقی برای سازمان	کاربرد در نهادهای دولتی
فلسفه یونان	فضیلت، عدالت، خیر عمومی	اخلاق به‌مثابه منش و تعادل در عمل	شایسته‌سالاری، هماهنگی نقش‌ها، عدالت سازمانی
فلسفه رواقی	خویشتن‌داری، عقلانیت	کنترل هیجانات و پایبندی به عقل	تصمیم‌گیری سنجیده، پرهیز از رفتارهای هیجانی
اخلاق مسیحی قرون وسطی	قانون طبیعی، خیر عمومی	التزام به نظم اخلاقی فراتر از منفعت فردی	قانون‌گرایی اخلاقی و مسئولیت عمومی
فلسفه کانتی	وظیفه، کرامت انسان	انسان ابزار نیست، غایت است	تکریم ارباب‌رجوع و کارکنان، منع تبعیض
فایده‌گرایی	بیشینه‌سازی خیر	ارزیابی پیامدهای تصمیم	سیاست‌گذاری مبتنی بر منفعت عمومی
اخلاق فضیلت	منش و عادت اخلاقی	تربیت شخصیت مدیر	الگوپروری و آموزش اخلاقی

اخلاق اسلامی	امانت، عدالت، تقوا، مشورت	قدرت مسئولیت است نه امتیاز	حکمرانی پاک، شفافیت، خدمت محوری
--------------	---------------------------	----------------------------	---------------------------------

این جدول نشان می‌دهد که تاریخ فلسفه، منابع متعددی برای اخلاق سازمانی فراهم کرده است. از یونان باستان تا فلسفه اسلامی و اخلاق مدرن، هر دوره یکی از ابعاد اخلاق سازمانی را برجسته کرده است. در نتیجه، اخلاق سازمانی نه یک اختراع جدید، بلکه محصول انباشت تاریخی اندیشه درباره رفتار درست، مسئولیت، و خیر عمومی است.

## ۷. اخلاق سازمانی در نهادهای دولتی: از نظریه تا عمل

### ۷-۱. نهاد دولتی و حساسیت مضاعف اخلاقی

نهادهای دولتی با سه ویژگی از سایر سازمان‌ها متمایز می‌شوند:

۱. اتکای آن‌ها به منابع عمومی

۲. تأثیر مستقیم بر حقوق شهروندان

۳. پیوند آن‌ها با عدالت و مشروعیت سیاسی

از این‌رو، اخلاق در این نهادها اهمیت مضاعف دارد. اگر در یک سازمان خصوصی خطای اخلاقی زیان‌بار باشد، در نهاد عمومی می‌تواند به بی‌اعتمادی گسترده و اختلال در مشروعیت منجر شود.

### ۷-۲. مؤلفه‌های اصلی اخلاق سازمانی در دولت

مؤلفه‌های اخلاق سازمانی در نهادهای دولتی را می‌توان چنین برشمرد:

- صداقت و راست‌گویی

- امانت‌داری

- عدالت در برخورد با ارباب‌رجوع

- شفافیت

- پاسخ‌گویی

- تعهد به قانون

- پرهیز از تعارض منافع

- شایسته‌سالاری

- مسئولیت‌پذیری

• رعایت کرامت انسانی

این مؤلفه‌ها در سنت فلسفی و اسلامی ریشه دارند. برای مثال، صداقت و امانت‌داری در اخلاق اسلامی جایگاه بنیادی دارد؛ عدالت در فلسفه یونان و اسلام مشترک است؛ شایسته‌سالاری به مفهوم فضیلت و کمال نزدیک است؛ و پاسخ‌گویی با اخلاق وظیفه‌گرا و اندیشه حکمرانی خوب همسو است.

۳-۷. بحران‌های اخلاقی رایج در نهادهای دولتی

برخی از بحران‌های رایج اخلاقی عبارت‌اند از:

- فساد اداری
- تبعیض
- رابطه‌گرایی
- رانت‌جویی
- پنهان‌کاری
- بی‌توجهی به ارباب‌رجوع
- ضعف در پاسخ‌گویی
- فقدان الگوی اخلاقی در مدیریت

این بحران‌ها نشان می‌دهند که بدون بازگشت به مبانی فلسفی و اخلاقی، اصلاح رفتار سازمانی سطحی خواهد بود. منشأ بسیاری از این آسیب‌ها، گسست میان قدرت و اخلاق است.

۸. نقش تاریخ فلسفه در بازسازی اخلاق اسلامی و مدیریت دولتی

۸-۱. تاریخ اندیشه به‌عنوان منبع تفسیر دوباره‌ی اخلاق اسلامی

تاریخ فلسفه کمک می‌کند که اخلاق اسلامی نه به‌صورت مجموعه‌ای از توصیه‌های پراکنده، بلکه به‌عنوان نظامی منسجم فهم شود. وقتی اصول اخلاق اسلامی در گفت‌وگو با سنت‌های فلسفی دیگر خوانده می‌شوند، ابعاد عقلانی، انسانی و نهادی آن روشن‌تر می‌شود. این امر از دو جهت مهم است:

۱. مانع سطحی‌خوانی از اخلاق اسلامی می‌شود.

۲. امکان ترجمه آن به سیاست‌ها و ساختارهای اداری را فراهم می‌کند.

**۲-۸. از اخلاق فردی به اخلاق نهادی**

یکی از دستاوردهای تاریخ اندیشه این است که نشان می‌دهد اخلاق از سطح فردی به سطح نهادی نیز قابل انتقال است. در ابتدا، فضیلت در شخصیت فردی تعریف می‌شد؛ اما در دوران جدید، این فضیلت‌ها باید در ساختار، مقررات و فرهنگ سازمانی نیز نهادینه شوند. بنابراین، نهادهای دولتی باید از «اخلاق شخصی مدیر» به «اخلاق نظام‌مند سازمان» عبور کنند.

**۳-۸. اخلاق به مثابه زیرساخت حکمرانی**

حکمرانی خوب، بدون اخلاق سازمانی پایدار نمی‌شود. مفاهیمی مانند شفافیت، پاسخ‌گویی، کارایی، مشارکت و عدالت، در واقع صورت‌های نهادی اخلاق‌اند. در این معنا، فلسفه اخلاق و تاریخ اندیشه، بنیان نظری حکمرانی سالم را فراهم می‌کنند.

**۹. بحث و تحلیل**

تحلیل کلی مقاله نشان می‌دهد که اخلاق سازمانی در نهادهای دولتی، حاصل تلاقی سه جریان اصلی است:

۱. **فلسفه اخلاق کلاسیک:** که مفاهیم فضیلت، عدالت، وظیفه و خیر عمومی را صورت‌بندی کرده است.
۲. **اخلاق اسلامی:** که این مفاهیم را با تقوا، امانت، مشورت، عدالت و مسئولیت الهی پیوند داده است.
۳. **نظریه‌های مدیریت دولتی معاصر:** که این میراث نظری را به صورت قواعد حکمرانی، شفافیت، پاسخ‌گویی و اخلاق حرفه‌ای درآورده‌اند.

در نتیجه، تاریخ فلسفه صرفاً موضوعی برای مطالعه‌ی نظری نیست، بلکه در شکل‌گیری اخلاق سازمانی نقش عملی دارد. هر قدر مدیران دولتی از سیر تحول اندیشه اخلاقی آگاه‌تر باشند، درک عمیق‌تری از عدالت، مسئولیت و کرامت انسانی خواهند داشت. این آگاهی می‌تواند به تقویت فرهنگ سازمانی اخلاق‌مدار کمک کند.

از سوی دیگر، اگر اخلاق اسلامی در نهادهای دولتی بدون پشتوانه‌ی فلسفی فهم شود، ممکن است به توصیه‌های اخلاقی کلی و غیرنهادی تقلیل یابد. اما وقتی این اخلاق در بستر تاریخ اندیشه تفسیر می‌شود، به یک نظام منسجم برای مدیریت دولتی تبدیل می‌گردد.

**۱۰. نتیجه‌گیری**

این مقاله نشان داد که تاریخ اندیشه و تاریخ فلسفه، نقشی بنیادین در شکل‌گیری اصول اخلاق سازمانی دارند. مفاهیمی مانند عدالت، فضیلت، وظیفه، خیر عمومی، امانت، کرامت انسانی، مسئولیت و پاسخ‌گویی، همگی در طول تاریخ فلسفه پرداخته شده و سپس وارد حوزه مدیریت و سازمان شده‌اند. در سنت اسلامی نیز، این مفاهیم با غنای بیشتری در آثار متفکران مسلمان و متون دینی، به‌ویژه نهج‌البلاغه، صورت‌بندی شده‌اند.

بر این اساس، اخلاق سازمانی در نهادهای دولتی باید بر سه پایه استوار باشد:

۱. فهم تاریخی-فلسفی از اخلاق

۲. بهره‌گیری از مبانی اخلاق اسلامی

۳. نهادینه‌سازی در ساختار مدیریتی و حکمرانی

بنابراین، برای اصلاح اخلاق اداری و ارتقای سلامت سازمانی، صرف تدوین آیین‌نامه کافی نیست؛ بلکه باید تربیت اخلاقی مدیران، بازخوانی میراث فلسفی، و طراحی سازوکارهای نهادی در کنار هم قرار گیرند. تاریخ فلسفه، در این معنا، نه گذشته‌ای دور، بلکه منبعی زنده برای ساختن آینده‌ی اخلاقی سازمان‌های دولتی است.

### منابع

- رحیمی، غلامرضا؛ خضولو، علی‌اکبر. «چالش‌های مدیریت دولتی در حوزه اخلاق و ارزش‌های سازمانی». نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، دوره ۲، شماره ۵، ۱۳۹۷، صص. ۱۱۰-۱۱۵.
- دانایی فرد، حسن؛ الوانی، سیدمهدی. مقدمه‌ای بر فلسفه نظریه‌های مدیریت دولتی. تهران: سمت.
- طوسی، خواجه‌نصیرالدین. اخلاق ناصری.
- فارابی. آراء اهل المدینه الفاضله.
- ابن‌مسکویه. تهذیب الاخلاق و تطهیر الاعراق.
- نهج‌البلاغه.
- ارسطو. اخلاق نیکوماخوس.
- کانت، ایمانوئل. بنیاد مابعدالطبیعه اخلاق.

Aristotle. *Nicomachean Ethics*.

Kant, Immanuel. *Groundwork of the Metaphysics of Morals*.

Rawls, John. *A Theory of Justice*.

Treviño, Linda Klebe; Nelson, Katherine A. *Managing Business Ethics: Straight Talk about How to Do It Right*.

Brown, M. E.; Treviño, L. K.; Harrison, D. A. "Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing." *Organizational Behavior and Human Decision Processes*.

Denhardt, Robert B.; Denhardt, Janet Vinzant. *The New Public Service: Serving, Not Steering*.

Cooper, Terry L. *The Responsible Administrator: An Approach to Ethics for the Administrative Role*.

Svara, James H. *The Ethics Primer for Public Administrators in Government and Nonprofit Organizations*.