

ارتباط مدیریت منابع انسانی با علم اخلاق

خلاصه: یکی از اساسی ترین اصول ایجاد ارتباط سالم و اثرگذار با سایر افراد، رعایت و اهمیت به اصول اخلاقی انسانی است، ولی در جهان امروز بدلیل پیچیده ماشینی و برقراری وسیع ارتباطات در محیط مجازی و عدم توجه به ابعاد معنوی و روحی انسان، بسیاری از اصول اخلاقی در میان افراد جامعه مورد توجه قرار نمیگیرد و عدم توجه به اصول اخلاقی باعث ایجاد فاصله بین انسان و صفات انسانی می شود. از این رو در مدیریت مورد نظر مکتب اسلام، توجه به صفات انسانی و اصول اخلاقی بسیار مورد تاکید قرار گرفته است. بنابراین با در نظر گرفتن اهمیت اخلاق در مبحث مدیریت در مکتب انسان ساز اسلام، ارتباط و نقش اخلاق را با مدیریت منابع انسانی بررسی میکنیم. برای درک بهتر این مبحث در ابتدا بطور مختصر تعاریفی از مدیریت منابع انسانی و علم اخلاق ارائه خواهیم نمود، سپس به نحوه ارتباط این دو علم و نقش اساسی علم اخلاق در مدیریت منابع انسانی می پردازیم.

شماره: 47

تاریخ: 1393/08/14

موضوع: مدیریت منابع انسانی

متن: چکیده: یکی از اساسی ترین اصول ایجاد ارتباط سالم و اثرگذار با سایر افراد، رعایت و اهمیت به اصول اخلاقی انسانی است، ولی در جهان امروز بدلیل پیچیده ماشینی و برقراری وسیع

ارتباطات در محیط مجازی و عدم توجه به ابعاد معنوی و روحی انسان، بسیاری از اصول اخلاقی در میان افراد جامعه مورد توجه قرار نمیگیرد و عدم توجه به اصول اخلاقی باعث ایجاد فاصله بین انسان و صفات انسانی می شود. از این رو در مدیریت مورد نظر مکتب اسلام، توجه به صفات انسانی و اصول اخلاقی بسیار مورد تاکید قرار گرفته است. بنابراین با در نظر گرفتن اهمیت اخلاق در مبحث مدیریت در مکتب انسان ساز اسلام، ارتباط و نقش اخلاق را با مدیریت منابع انسانی بررسی میکنیم. برای درک بهتر این مبحث در ابتدا بطور مختصر تعاریفی از مدیریت منابع انسانی و علم اخلاق ارائه خواهیم نمود، سپس به نحوه ارتباط این دو علم و نقش اساسی علم اخلاق در مدیریت منابع انسانی می پردازیم. مدیریت منابع انسانی: منظور از مدیریت منابع انسانی سیاستها و اقداماتی است که با

فعالیت کارکنان بستگی دارد، اگر بخواهیم تعریفی را ارائه کنیم میتوان بدین صورت بیان کرد: "مدیریت منابع انسانی عبارت است از فرایند کار کردن با افراد، بطوری که این افراد و سازمانشان

به توانمندی کاملی دست یابند." از این تعریف میتوان برداشت نمود که فلسفه مدیریت منابع انسانی استفاده از نیروی انسانی در جهت اهداف سازمان است و در حقیقت ارتباط مستقیمی با افراد سازمان دارد، و برای اینکه سازمان به اهداف سازمانیش دست یابد نیاز هست تا ارتباط سالم و تاثیرگذاری بین مدیریت منابع انسانی و افراد سازمان برقرار شود و یکی از لازمه های این ارتباط رعایت اصول اخلاقی از سوی مدیران و افراد سازمان میباشد. اگر بخواهیم به فلسفه مدیریت منابع انسانی نیاز اشاره کنیم باید به مورد ذیل توجه بیشتر شود. "منابع انسانی مهمترین دارایی یک سازمان است و مدیریت اثربخش آنها کلید موفقیت سازمان است." اخلاق: جهت ارائه تعریفی ساده از علم اخلاق می توانیم به نوشتار اساتیدی همچون استاد شهید مرتضی مطهری بپردازیم. از دیدگاه ایشان "علم اخلاق عبارتست از علم زیستن یا علم چگونه باید زیست." در همین خصوص به تعریف اخلاق از دیدگاه علامه سید محمد حسین طباطبائی میتوان اشاره کرد: "علم اخلاق عبارت است از فنی که پیرامون ملکات انسانی بحث می کند، ملکاتی

که مربوط به قوای نباتی و حیوانی و انسانی اوست، به این غرض بحث میکند که فضائل آنها را از ذرائع جدا سازد و معلوم کند کدام یک از ملکات نفسانی انسان خوب و فضیلت و مایه کمال اوست، و کدامیک بد و رذیله و مایه نقص اوست، تا آدمی بعد از شناسائی آنها خود را با فضائل بیاراید، و از ذرائع دور کند و در نتیجه اعمال نیکی که مقتضای فضائل درونی است، انجام دهد تا در اجتماع انسانی ستایش

عموم و ثنای جمیل جامعه را بخود جلب نموده، سعادت علمی و عملی خود را به کمال برساند." شهید مطهری در شرح تعریف علم اخلاق که در بالا به آن اشاره شد، می نویسد: "در حقیقت، چگونه زیستن دو

شعبه دارد: شعبه چگونه رفتار کردن و شعبه چگونه بودن. چگونه رفتار کردن، مربوط می شود به اعمال انسان (که البته شامل گفتار هم می شود) که چگونه باید باشد و چگونه بودن، مربوط می شود به خوبیها و

ملکات انسان که چگونه و به چه کیفیت باشد." برای درک بهتر علم اخلاق به بررسی دیدگاه متفکران غرب در خصوص علم اخلاق می پردازیم. از دیدگاه بسیاری از متفکران و اندیشمندان غرب اخلاق

مقررات اجتماعی غیر رسمی است بدین معنا که اگر مقرراتی را مجلس با تشریفات خاصی تصویب کند و مراجع صلاحیت دار قضایی ضامن اجرای آن شوند، آنگاه افراد با قانون سر و کار دارند و مسأله

حقوق مطرح می شود. اما اگر اصول غیر منون وجود داشته باشد که جامعه آن را پذیرفته و یا رد کرده، جنبه اخلاقی پیدا می کند. برابر این دیدگاه: اخلاق، مجموعه ای از قوانین غیر رسمی است. اصول کلی

اخلاقی، چیزی جز قواعد پذیرفته شده رفتار اجتماعی و احکام ویژه اخلاقی نیز چیزی جز کار برد آن احکام در مواردی خاص نیستند. متأسفانه نظریه پردازان غربی خدا و اخلاق را از زندگی روزمره انسانها

با استفاده از روشهای مختلفی حذف کرده اند و در این جهت بسیاری از ارزشها را وارونه ساخته و تعاریفی که آنها را به اهدافشان میرسند را در جامعه القاء کرده اند. بسیاری از بحرانهای اخلاقی که غرب

گرفتار آن میباشد بدلیل عدم توجه به ارزشهای الهی در مبحث اخلاق می باشد. حال که به اهمیت رعایت اصول اخلاقی اشاره شد و مشخص گردید که بدون توجه به علم اخلاق هیچ جامعه ای به سرانجام

حقیقی نخواهد رسید به بررسی ارتباط اخلاق و مدیریت منابع انسانی می پردازیم. نقش اخلاق در مدیریت منابع انسانی : مدیریت منابع انسانی بطور مستقیم با نیروی انسانی سازمان در ارتباط است و این

نیروها عامل رساندن سازمان به اهداف می باشند. اگر این ارتباط یک ارتباط سالم و اثرگذار باشد قطعاً این سازمان به اهدافش خواهد رسید و اگر این ارتباط مبنی بر رفتارهای غیر اخلاقی باشد قطعاً اثرات

و پیامدهای آن سازمان را از رسیدن به اهدافش باز می دارد. پس مدیریت منابع انسانی باید با ترکیب کردن اصول اخلاقی با قوانین امروزی، فرهنگ کار با محوریت اخلاق را در سازمان گسترش دهد تا با

ایجاد یک ارتباط موثر بین مدیران منابع انسانی و کارکنان سازمان در حرکت و تولید خود با مشکلی روبرو نشوند و به اهداف استراتژیک سازمان دست یابند. مدیرانی که به ابعاد انسانی افراد سازمان توجه

نمی کنند و برای رسیدن به اهدافشان حاضرند بدون توجه به اصول اخلاقی و انسانی شخصیت آنها را لگدکوب کنند، شاید در کوتاه مدت نتیجه بگیرند، ولی در بلند مدت چنین دیدگاهی معمولاً خلأیت،

کارآیی و تعهد کارکنان را کمر رنگ میکند و شاهد کاهش شدید بازدهی در سازمان خواهیم بود لذا بهتر است مدیران برای بهبود عملکرد کارکنان از استراتژی های بهتری بهره ببرند که در ذیل به

بعضی از آنها اشاره میکنیم : - تامین امنیت روانی : مدیران موفق از طریق فراهم کردن محیطی که افراد در آن می توانند آزادانه صحبت کنند، ایده بدهند و بدون ترس از تنبیه یا مسخره شدن آنها را اجرا

کنند، خلأیت کارکنانشان را افزایش می دهند. نبود امنیت روانی به همراه ترس از مدیران می تواند سازمان را از مسیر اصلیش خارج کند. - کاهش استرس و فشارهای روانی : بهترین مدیران همیشه برای

کم کردن استرس و فشار وارده بر کارکنان به دنبال روش های جدید هستند. این فشار می تواند از طرف مدیران بالاتری باشد که در مورد این کارکنان پیش داوری می کنند یا با آنها برخوردی نامناسب دارند.

زیردستانی که از چنین محافظتی بهره می برند (که شاید حتی خودشان مدیر باشند) این آزادی را دارند که ریسک کنند و کارهای جدید را بیازمایند. - عدالتخواهی : عدالت و رعایت حقوق افراد در بنیان

"اخلاق سازمانی" یک از اصول اولیه بشمار میرود و بدون آن سازمان متزلزل خواهد بود و هر نوع فسادگی گریبانگیر آن میشود، حاکمیت عدالت در سازمان و حفظ حقوق دیگران حافظ سلامت و قوت

سازمان است و رعایت این قاعده باعث مصونیت سازمان از بسیاری از مشکلات خواهد شد. - پایبندی به ارزشها : یکی از عواملی که باعث ماندگاری و اجرایی شدن تصمیم ها در سازمان میشود توجه به

ارزشهای مادی و معنوی در تصمیمات سازمانی است و این امر مشروط به توجه مدیران سازمان به ارزشها است. یکی از دلایل ماندگار شدن چهره بعضی از مدیران توجه آنها به ارزشها میباشد که

میتوان در این خصوص به بیانات مقام معظم رهبری بمناسبت هفته دولت در این خصوص اشاره کرد: "این دو شهید گرانقدر (شهیدان رجایی و باهنر) را مظهر کار و تلاش مومنانه و پایبندی بی اغماض

به اصول و ارزشها دانستند و خاطر نشان کردند: ماندگار شدن یاد این چهره های نورانی، نشانه تشکر خداوند از بندگان مخلصی است که با همه وجود برای اسلام کار و تلاش می کنند و ارزشهای اسلامی -

انقلابی را در کارهای خود متبلور می سازند". با توجه به مختصر توضیحات بالا، بدون توجه به فضائل اخلاقی و انسانی توسعه منابع انسانی غیر ممکن خواهد بود و بدلیل ایجاد فضای یاس و ناامیدی در

بین افراد سازمان به مرور زمان بازده سازمان کاهش میابد. لذا با بررسی فضای سازمان و برنامه ریزی برای جبران کمبودها و گسترش فرهنگ "اخلاق سازمانی" بین کلیه نیروهای سازمان شاهد توسعه پایدار

منابع انسانی به همراه افزایش بازده سازمان خواهیم بود. هدف نهایی در زندگی انسان دیندار رسیدن به آخرتی آباد، رضایت و قرب الهی است. براین اساس، هر عملی که انسان را به این هدف نزدیکتر

سازد، از ارزش اخلاقی برخوردار است. فواید مدیریت اخلاق در مدیریت منابع انسانی: اخلاق سازمانی به عنوان یکی از زمینه های دانش مدیریت به شمار می رود؛ اخلاق سازمانی همانند دیگر

رشته ها مدیریت با توجه به بزرگ شدن و گسترش سازمانها به وجود آمد. با پیچیده تر و بویاتر شدن فعالیتها، مدیران سازمانها احساس کردند که به راهنماییهایی جهت انجام کارهای صحیح و پرهیز از کارهای

غلط (از نظر اخلاقی) در سازمان نیاز دارند و بعد از آن مبحث "اخلاق سازمانی" با دیدگاه علمی مطرح گردید. وظیفه مدیریت منابع انسانی در زمینه اخلاق سازمانی، شامل شناسایی و اولویت بندی ارزشها

برای هدایت رفتارها و تدوین خط مشی ها و رویه هایی برای مطمئن شدن از انجام این رفتارهاست و با برنامه ریزی دقیق به ترویج فرهنگ اخلاق سازمانی در سازمان تلاش کند و روح توجه به فضائل

اخلاقی و انسانی را در میان افراد نهادینه کنند. بعضی از فواید مدیریت اخلاق در سازمان بشرح زیر است : - توجه به مسائل اخلاقی در سازمان به بهبود اساسی اوضاع برخی جوامع انجامیده است.

- در زمان وقوع بحرانها و شرایط آشفته، سازمان عملکرد اخلاقی خود را حفظ کند. - باعث شکل گیری کارهای گروهی قوی و افزایش بهره وری میشود. - افراد سازمان را از قانونی بودن خط مشی های

سازمان مطمئن می‌کند. - باعث جلوگیری از اعمال مجرمانه می‌شود. - به ایجاد تصویری مثبت از سازمان در نزد مردم کمک می‌کند. - دستور العمل‌های اخلاقی را وارد تصمیم‌گیریها می‌کند.

- مکانیسم‌هایی را ایجاد می‌کند تا معضلات اخلاقی حل و فصل شوند. - آگاهی و حساسیت نسبت به مسائل اخلاقی به وجود می‌آورد. - برنامه‌ای برای ارزیابی جاری نیازمندیهای اخلاقی تدوین می‌کند.

نقش اخلاق از دیدگاه اسلام در مدیریت منابع انسانی: مدیران باید به آنچه در خصوص "اخلاق سازمانی" به نیروهای سازمان متذکر میشوند خود عمل کنند زیرا بازتاب عملکرد آنها اثر بیشتری در نهادینه

شدن فضائل اخلاقی در بین افراد سازمان دارد. سازمان‌هایی که مدیریت آنها بر اساس ارزشهای دینی و عقاید اسلامی است قطعاً اخلاق عنصر کلیدی مدیریت سازمان خواهد بود. به همین دلیل مدیران و بدنه

اجرایی سازمانها باید بدین مسأله واقف و آگاه باشند تا خللی در اخلاقیات و رفتارهای مبتنی بر آن ایجاد نگردد. از میان سخنان گوهریار معصومین علیهم السلام، براحتی میتوان ویژگیهای مدیران، معاونین و

مشاوران را برشمرد. نهج البلاغه یکی از منابع مطالعه اصول اخلاقی مدیریت در برخورد با زیردستان و افراد تحت امر مدیران است. یکی از مهمترین بحثهای آن "بیست اصل از فرمان حضرت علی (ع)

به مالک اشتر در باب حکومتداری است، که به نوعی صفات مدیران در آن شماره شده است و نحوه برخورد با نیروهای تحت امر نیز بیان گردیده است که در اینجا فهرست وار به آنها اشاره می‌کنیم: 1- در

همه کارها خدا را در ناظر دانستن و با او در ارتباط حقیقی بودن. 2- خود را به زیور تقوا آراستن، خود نگهدار بودن، پیرو هوی و هوس نبودن. 3- خود را خدمتگذار مردم تلقی کردن، در خدمت آنان بودن،

و کار کردن برای آنان را وظیفه دانستن و منت ننهاند. 4- همواره با مردم جامعه در ارتباط بودن و از آنها فاصله ننگرفتن. 5- با افراد به عدل رفتار کردن و تبعیض روا نداشتن. 6- در مسائل خود پیشقدم

شدن و سر مشق قرار گرفتن و عامل به گرفتار بودن. 7- از ریا پرهیز نمودن. 8- وفای به عهد کردن. 9- از لغزش دیگران گذشتن 10- به افراد شخصیت دادن و با مردم خوش برخورد بودن و با ارباب

رجوع ملاطفت نمودن. 11- همواره هدف داشتن و از خداوند درخواست توفیق در هدف داشتن. 12- برنامه داشتن و به برنامه ریزی معتقد بودن. 13- نظم داشتن و به نظم و انضباط پایبند بودن. 14- سازمان

دادن و واگذار کردن کارها به افراد شایسته. 15- بر کار افراد، نیک نظارت کردن و ارزشیابی نمودن. 16- به اصل تشویق و تنبیه در اداره کردن معتقد بودن. 17- با افراد پرهیزکار مشورت کردن و بعد

تصمیم گرفتن. 18- در سبک ارتباط نگارش همواره خود را بنده خدا دانستن. 19- جدی بودن در تمام کاره و نیک وقت کردن. 20- از احوال مدیران قبلی عبرت گرفتن. روش و اصول مدیریت پیامبر اسلام

حضرت محمد (ص) در زمان تصدی ایشان بر امت اسلامی الگویی پر بار برای مدیران ما می‌باشد و در نهج البلاغه نیز در فرمان تاریخی امیرالمومنین امام علی (ع) به مالک اشتر نخطی، اصول مدیریت

اسلامی را به ایشان گوشزد نموده که اگر بر اساس تفکرات مدیریتی در عصر حاضر به نامه امام (ع) به مالک اشتر نخطی نگاهی بیندازیم می‌توان آنرا به حق جامعترین دستور و منشور برای سیاست و مدیریت

و ترسیم اصول اساسی و ویژگیهای مدیریت اسلامی دانست. یکی از مهمترین نکاتی که تقریباً در تمام اصول بالا نهفته میباشد توجه به اصول اخلاقی و انسانی است که این اصول را بعنوان اصول اساسی در

مدیریت اسلامی مطرح می‌کند. موضوعی که مدیریت منابع انسانی در سازمان را در کشوری مانند ایران با کشورهای غربی متمایز می‌کند در بحث اصول علمی مدیریتی آن نیست بلکه دیدگاه مدیران نسبت به

فضائل اخلاقی و انسانی است. البته امروزه در بسیاری از کشورهای غربی و کشورهای که از مدل‌های غربی برای اداره سازمانهای خود الگو میگیرند، با استفاده از نظریات اندیشمندان و متفکران مدیریت

اسلامی نسبت به اصلاح فرایندهای مدیریتی در سازمان اقدام نموده اند بویژه اینکه برای جلب رضایت منابع انسانی، راهی غیر از تغییر دیدگاه خود نسبت به انسان ندارند. در روایات و احادیث نقل شده از پیامبر

(اکرم (ص) و ائمه (ع) می‌توان دریافت توجه به مدیریت منابع انسانی سابقه دیرینه‌ای در اسلام دارد که بعنوان مثال به مواردی از آنها اشاره می‌کنیم: از پیامبر اکرم (ص) نقل شده است که فرموده اند: "وقتی

یکی از شما کسی را بکاری می‌گمارد بایستی مقدار مزدش را به او بگوید". در خصوص زمان پرداخت دستمزد هم از امام علی (ع) نقل شده است که فرموده اند: "قبل از آنکه عرق آنان خشک شود حقوقشان

را بپرداز". یکی از موارد که تقریباً از قرن نوزدهم در مکاتب غربی به آن توجه گردید حقوق بازنشستگی و از کار افتادگی است، ولی اگر تاریخ اسلام و زندگی ائمه و معصومین را مورد بررسی قرار دهیم

خواهیم دید که این موضوع از آن دوران مطرح بوده و برای از کار افتادگان و سالمندان حقوقی در نظر گرفته و از صندوق بیت المال پرداخت میگردد است. که در این خصوص روایتی را از امیرالمومنین

(ع) ذکر می‌کنیم: "محمد بن حمزه می‌گوید: روزی امیرالمومنین (ع) بر پیرمرد از کار افتاده ای گذر می‌کرد حضرت سؤال کرده فرمودند: این کیست؟ جواب دادند یا امیر المؤمنین، یک پیرمرد نصرانی

است. حضرت فرمودند: از وی کار کشیدید تا آنکه پیر و عاجز گشت آنگاه او را رها کردید؟! از بیت المال به او نفقه بدهید". موضوع پرداخت حقوق از کار افتادگی در قرن بیستم شاید امری عادی باشد ولی

در آن زمان، صدور چنین دستور العملی جز از تربیت شدگان مکتب اسلام، محال بوده است. نقش اخلاق از دیدگاه متفکران غربی در مدیریت منابع انسانی: ریشه اصلی تمام بحرانها و معضلات سازمانها در

کشورهای غربی فقدان راهبرد صحیح توسعه منابع انسانی است که این منجر به نابرابری و بی‌عدالتی در محیط‌های کاری شده است. و در اقصی نقاط اروپا اعتراضات کارگری برای رسیدن به حقوقشان قابل

مشاهده است. یکی از مواردی که وجه تشابه ریشه بسیاری از این بحرانهاست عدم توجه به شخصیت انسانی افراد در سازمانها است. عمده چالش مدیریت در غرب استفاده ناصحیح از منابع انسانی و نگاه

ماشینی، مادی و ابزاری به نیروی کار است. و مادام که این دیدگاه به نیروی انسانی تغییر نکند، فضائل اخلاقی هم جایگاهی در سازمان نخواهند داشت. بسیاری از جهت گیری ها و استراتژی ها در سازمان

های غربی بر اساس مولفه های اقتصادی میباشد و در مراحل بعدی به منابع انسانی سازمان پرداخته میشود. عملکرد مدیران در سایر مکاتب بر مبنای تصمیم گیری و مدیریت، سود و زیان است. دیدگاه این

مکاتب تجارت مآبانه، و مهمترین وظیفه اش استمرار حیات برای کسب مال بیشتر و رفاه افزونتر است و در این مکاتب ارکان و اجزای مدیریت سود آوری است و در راه کسب این هدف، انسان، جامعه،

مشتری و ارزشهای الهی و انسانی بعنوان ابزار یا عاملی حاشیه ای قلمداد می شوند. در پایان لازم به ذکر است، رابطه اخلاق با روح انسان، رابطه‌ای مستقیم است و اگر روح انسان در معادلات سازمانی مورد

توجه قرار نگیرد قطعاً اخلاق هم در سازمان جایگاهی نخواهد داشت. نتیجه گیری: در این مقاله سعی گردید تا نقش اخلاق در مدیریت منابع انسانی و اثرات آن در سازمان را بررسی کنیم. با توجه به نحوه

زندگی در قرن حاضر و فضاهای مجازی و گستردگی سازمانها و همچنین مشکلات فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی در جوامع بشری تنها راه حل برون رفت از این مسائل توجه به روح انسانی در جوامع است

و بعد از آن توجه به فضائل اخلاقی که این دو ارتباط مستقیم با هم دارند و مکمل یکدیگرند. یکی از دلایل بروز بسیاری از مشکلات موجود در سیستم های اداری از قبیل اختلاسها، ارتشاء و سایر معضلات

سازمانی ریشه در بی توجهی به منابع انسانی سازمان دارد که به نیازهای مادی و معنوی افراد توجه نمی شود. برای حل بسیاری از مشکلات جوامع بشری، مدیران میتوانند با الهام گرفتن از آموزه‌های مدیریتی

دین مبین اسلام و یا حداقل با الهام گرفتن از مدیران موفق سازمانها، توسط ارزشمندترین دارایی سازمان (منابع انسانی)، راه پیشرفت را برای جامعه و کشور هموار سازند و مدیران مطمئن باشند تا زمانی که

سازمان، راهبردی مدبرانه برای توسعه منابع انسانی نداشته باشند و کارکنان سازمان را ناراضی نگه دارند عملی کردن برنامه ها و تصمیمات غیر ممکن خواهد بود. * * * منابع و مأخذ: - فصلنامه کتاب،

مدیریت منابع انسانی، نوشته گلی بلسینگر، ترجمه علی خسروجردی، پائیز 1383 شماره 59 - دانشنامه رشد، مقاله مدیریت منابع انسانی، (آرمسترانگ، 1993) - آشنائی با علوم اسلامی، حکمت علمی شهید

مطهری، 21 ص در - ترجمه تفسیر المیزان جلد 1 صفحه 558 علامه سید محمد حسین طباطبائی - آشنائی با علوم اسلامی، حکمت علمی شهید مطهری، 21 ص در - کتاب درآمدی به فلسفه اخلاق، آر اف

اتکینسون / 96 - بیانات مقام معظم رهبری در جمع رئیس جمهور و هیئت دولت 8 شهریور 1389 - روزنامه همشهری - مقاله "مدیریت اخلاق در سازمان" نوشته مرتضی سلطانی، سایت مدیریت منابع انسانی

- سیاست و مدیریت از دیدگاه امام علی (ع)، تقی رهبر، انتشارات تبلیغات اسلامی، 1366 - نهج الفصاحه - حدیث شماره 174 - صفحه 33 - وسائل الشیعه - جلد 3 - صفحه 246 و جلد 11 - صفحه 49 -

مقاله نسبی با مطلق بودن اخلاق و فضیلت گرایی در زندگی اخلاقی/ سایت فرهنگ انقلاب اسلامی - کتاب MCKINSEY QUARTERLY ترجمه سریم نازاریان، سایت ویوان نیوز مورخ 1389/06/15

نویسندگان: محمد رامندی