مجله علمی پژوهش درعلوم انسانی ومطالعات اجتماعی، شماره ۱۶ ، تابستان ۱۳۹۸، ص ۲۴۴-۲۱۸
http://www.jhss.ir

مجله علمی پژوهش در علوم انسانی ومطالعات اجتماعی (سال پنجم)
شماره ۱۶ / تابستان ۱۳۹۸ / ص ۲۴۴-۲۱۸

رویکرد اسلامی و اخلاقی در رفتار سازمانی

مصطفی فتحی [۱] ، الهام دارینی [۲]

[۱] دانشجوی دکتری ، گروه مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی ، واحد قزوین ، دانشگاه آزاد اسلامی ، قزوین ، ایران
Associate Professor,Department of Educational Administration,Ghazvein Branch,Islamic Azad University,Ghazvein, Iran
[۲] دانشجوی کارشناسی ارشد ، گروه مدیریت بازرگانی گرایش استراتژیک ، دانشگاه پیام نور
Associate Professor,Department of Educational Administration,Ahvaz Branch,Islamic Azad University,Ahvaz, Iran

نویسنده مسئول :
مصطفی فتحی

چکیده

اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است هر جامعه‌ای نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار ، روحیهمشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و غیره تعریف و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی کنند.

امروزه بسیاری از کشورها به این بلوغ فکری رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی به از بین رفتن موسسه و سازمان می‌انجامد به همین دلیل بسیاری از موسسات و سازمانهای موفق، برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند، از این رو کوشیده‌اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای بدهند. لذا یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمامی حرفه‌هاست تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند.

ویژگیهای اخلاق حرفه‌ای در افراد مربوط به حوزه فردی بوده اما وقتی از حوزه فردی و شخصی به حوزه کسب و کار گام بر می‌داریم اخلاق کار و یا اخلاق شغلی به میان می‌آید مانند اخلاق پزشکی، اخلاق معلمی، اخلاق مهندسی و نظایر آن در اینجا برای نمونه چگونه ممکن است سیستم یک بیمارستان یا دانشگاه غیراخلاقی باشد اما از پرستاران بخواهیم اخلاقی باشند. امروزه اخلاق حرفه‌ای نقش راهبردی در موسسات را داشته و متخصصان مدیریت استراتژیک، اصول اخلاقی شایسته در سازمان را از پیش شرط‌های مدیریت استراتژیک کارآ دانسته‌اند. در اخلاق حرفه‌ای مسئولیتهای اخلاقی سازمان در قبال محیط داخلی و خارجی است و این متمایز از حقوق کار است، در حالیکه حقوق کار نیز در آن وجود دارد. اصول اخلاق شایسته و کارآ از پیش شرطهای مدیریت استراتژیک کارآست و این اصول موجب بوجود آمدن یک موسسه یا سازمان کارآ می‌شود.

کلیدواژه : رویکر اخلاق حرفه ای ، اخلاق اسلامی ، رفتار سازمانی.

مقدمه

اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل است.

الف ـ اخلاق کار(work ethics): اخلاق کار متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی است در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو.

ب ـ اخلاق حرفه‌ای(professional ethics): یکی از شعبه‌های دانش اخلاقی است که می‌کوشد به مسائل و ارزش‌های اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ داده و برای آن قواعد، ضوابط و اصول خاصی در محیط حرفه‌ای متصور می‌گردد به عبارت دیگر وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف به مجازات‌های قانون دچار شوند.

اخلاق فردی مسئولیت پذیری فرد است در برابر رفتار فردی خود صرفاً به منزله یک فرد انسانی، ولی اخلاق شغلی مسئولیت‌پذیری یک فرد است در برابر رفتار حرفه‌ای و شغلی خود به مثابه صاحب یک حرفه ، شغل یا پست سازمانی.

در تعاریف اولیه از اخلاق حرفه‌ای ۲ ویژگی دیده می‌شود:

الف ـ وجود نگرش اصالت فرد و فردگرایی بـ محدود بودن مسئولیت‌ها و الزامات اخلاقی فرد در شغل، که به نظر می‌رسد این نگاه به اخلاق حرفه‌ای نوعی تحویلی‌نگری و تقلیل‌گری به اخلاق حرفه‌ای است. زیرا هویت جمعی و سازمانی در نهادهای مشاغل در کسب و کار بس فراتر از شغل فردی اشخاص است. اما در تعاریف امروزی از اخلاق حرفه‌ای تلقی (شما حق دارید و من تکلیف) مبنای هرگونه اخلاق در کسب و کار است(خرم دل ، ۱۳۷۱) .این مبنا از رفتار ارتباطی فرد، به صورت اصلی برای ارتباط سازمان با محیط قرار می‌گیرد و سازمان با دغدغه رعایت حقوق دیگران از تکالیف خود می‌پرسد. ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای در مفهوم امروزی آن عبارتند از:

- دارای هویت علم و دانش بودن
- داشتن نقش کاربردی
- ارائه پیشینه‌ای حرفه‌ای
- بومی و وابسته بودن به فرهنگ
- وابستگی به یک نظام اخلاقی
- ارائه دانش انسانی دارای زبان صریح و بیانی روشن و انگیزشی

روش تحقیق

روشی که در تحقیق فوق بکار برده شده است تلفیقی از روش مطالعاتی کتابخانه ای ، استفاده از مقالات اینترنتی و پایان نامه ای می باشد . بدین ترتیب برای جمع آوری مطالب ابتدا به گردآوری مطالب و بعد به تجزیه وتحلیل آنها اقدام شده است.

نتایج تحقیق

مهم‌ترین اصول راهبردی در کاربرد اخلاق حرفه‌ای اسلامی

در اخلاق حرفه‌ای اسلامی، ملاک نهایی اخلاق همانا خواست خداوند یعنی خیر مطلق است. مهم‌ترین اصول راهبردی که به منزله منشأ شکل‌گیری مولفه‌های کاربردی در اخلاق حرفه‌ای اسلامی محسوب می‌گردند، عبارتند از: کرامت انسانی ، آزادی فردی ، عدالت اجتماعی که در مفهوم عام یعنی قراردادن هر امری در جایگاه شایسته آن و امانت‌ورزی بصورت امانت داری و بینش امانت‌نگری که از میان اصول گفته شده آخرین و مهم‌ترین اصل است.

مفهوم امانت‌داری در کسب و کار قابل تجزیه به ۳ پرسش است: اولاً چه چیزی در کسب و کار، مورد امانت قرار می‌گیرد، ثانیاً منظور از امانت‌داری در قبال آن امور چیست؟ ثالثاً صاحبان امانت کیستند؟ البته امانت‌داری در حرفه نمی‌تواند به معنای عدم تصرف باشد، زیرا تصرف و بکارگیری آن مایه دوام و قوام کسب و کار است. ضمناً تصرف در حرفه و کسب و کار ۲ گونه است: امانت دارانه و غیرامانت دارانه. در این زمینه تصرف امانت دارانه استفاده بهینه و شایسته است. ضامن امانت‌داری در نگرش اسلامی، این بینش است که عالم همه محضر خداست. با این نگاه فرد با بصیرت ایمانی به امانت‌نگری در جهان هستی می‌رسد و همه چیز، از جمله خود را امانت خداوند می‌داند. پس در مواجهه با همه چیز و در استفاده از همه امور، راه امانت‌داری را می‌پیماید و چنین دوراندیشی و احتیاطی تقواست.

اصول منشور اخلاقی در اسلام، در همه حرفه‌ها مشترک است، ولی تفاوت حرفه‌ها در فرعیات است. بدین ترتیب، اصولی را که از منابع اسلامی بدست می‌آید، می‌توان در تمامی حرفه‌ها جاری ساخت. پس باید به اصول اخلاق بصورت سازمانی و ساختار یافته توجه نمود.

دیدگاه اسلام در مورد نظام اخلاقی

این واقعیتی انکار ناپذیر است که امروزجهان به طور کلی در معرض تزلزل اخلاقی شدیدی واقع گشته و به آشوب سختی گرفتار آمده و انسان پس از آن که خویشتن را از خدا و رهنمودهای او بی‌نیاز دانست، بالطبع توانایی علمی و عملی پی ریزی اساس محکمی را که آن را زیربنای اخلاقیات فردی و اجتماعی قرار دهد و ساختمان زندگی بهترو مطلوب بر روی آن استوار گرداند، به طوری که اطمینان آور و رضایتبخش باشد، از دست داده است (غزالی ، ۱۹۹۵).

بشر امروزهرگز نتوانسته جوابی روشن و قانع کننده برای سؤالات اساسی در زمینه اخلاق پیدا کند و هم چنین خیر و نیک مطلقی که سزاوار است هدف زندگی انسان باشد و تمام کوشش‌ها و کردارهایش بر محور آن بچرخد و میزان سنجش اعمال خیر و شر باشد و بر اساس آن نیک و بد و صحیح و ناصحیح را بشناسد، به دست آورد.

زیرا انسان مغرور وسرکش امروز خواسته این مسائل را به تنهائی و بدون بهره گیری از برنامه هدایت ربانی حل کند،هرچند به زعم خویش راه حل‌هائی را پیدا نموده ، ولی حقیقت این است موج خطرناک ومهلک انحطاط اخلاقی، که امروز دامنگیر زندگی جوامع بشری شده نزدیک است تمام ارکان تمدن و حیات اورا مورد تهدید قرار دهد و نابود سازد وهمه این مشکلات و نابسامانی ها در زندگی فردی و خانوادگی واجتماعی انسان امروزی چیزی جز عوارض و دستآوردهای اندیشه‌های سست و افکار باطل بشری و دین گریزی او نیست.

محمد قطب در زمینه نظام اخلاقی اسلام و مقایسه آن با نظام اخلاقی موجود درغرب چنین می گوید: « به اعتقاد ما غرب فاقد اخلاقی حقیقی و اصیل است .زیرا اخلاقی که در معاملات وزندگی روزمره غربیان دیده میشودف اخلاقی سودجویانه است که هدفش جلب منفعت در زندگی دنیوی است وبس. غربیان از تاجران زیرک یهود که در دو قرن أخیر بر مقدّرات اروپا مسلط شده بودند، آموختند که اظهار دوستی و مهربانی با «مشتری»،راستی با وی وامانت در رفتارموجب دوام بیشتر بازار وسودشان می باشدتا فریب و دروغ وخلف وعده و.....

لذا خود را به این اخلاق سود آور عادت دادند و فرزندانشان را هم بااین اخلاق به خوبی بار آوردندکه تلاشی حقیقی، بررسی شده و منظم برای آن به عمل آورده شده و می شود،و عملاً در متن زندگی مردم خوش سیما و نیکو می نماید.

ولی اخلاق در اسلام – در صورت صحیحش – ارزش های حقیقی اصیلی است که نه هدف آن سود مادی است و نه بر اساس آن استوار است. وهدفش تنها وفا به «عهد» بسته شده با خداوند است و بر اصل «عبادت» خدا استوار است. و هم چنین جزو ارزش های اصیل مربوط به تمدن به حساب می آیدچون دارای رنگ «انسانیت» است بدون اینکه به جنس یا رنگی منحصر و محدود شده باشداین اخلاق از انسان به اعتبار اینکه انسان – مؤمنی – است صادر می شودو برای « انسان» است حتی اگر بدان چه مسلمانان به آن ایمان دارند، ایمان نداشته باشد .» (قطب محمد،۱۳۷۹،صص ۲۰۰ – ۲۰۲)

بنابراین می توان با شهامت و قطعیت بر پایه تحقیق و کاوش علمی واعتراف همه روشنفکران منصف ادعا کرد تنها قوانینی که صلاحیت دارند زیربنای تدوین نظام اخلاقی قرار گیرند،تعالیم هدایت بخش اسلام است .

اسلام پاسخ‌های قانع‌کننده‌ای را در باره‌ی تمام پرسش‌های اساسی و اصلی فلسفه اخلاق ارائه کرده وضعف و سستی وتناقضاتی که در پاسخ‌های پیروان فلسفه‌های مختلف اخلاقی مشاهده می‌شود، در هیچکدام از پاسخ‌ها و راه حل‌های اسلامی وجود ندارد .

اسلام با تدوین نظامی پویا در مورد اخلاق،در پی پایه‌ریزی جامعه‌ای پارسا و با تقوا است که حرکات و سکنات آن برای رسیدن به اوج ارزشهای اخلاقی و مثال گرایی است. جامعه‌ای که بشریت می‌تواند با دیدن آن پروردگار و خالق خود را بشناسد.

ویژگی های نظام اخلاقی اسلام

قرآن کریم ضمن معرفی مفاهیم و ارزشهای عمومی اخلاق در دو مرز نور و ظلمت مانند؛ خوبی و بدی، حق و باطل، زشتی و زیبایی، تقوی و پرهیزکاری، زهد و پارسائی، عدل و انصاف، استبداد و ظلم، از ویژگیهای اخلاقی اسلام سخن گفته، فرق آن را با مکاتب اخلاقی دیگرتبیین نموده، فهم و درک درست و علم و دانش، کردار نیک و گفتار نیکو، را به عنوان روشهایی که ارزشهای اخلاقی را در جامعه پیاده می‌کنند معرفی کرده، و به شدت با عناصر ویرانگر اخلاقی چون؛ خواهشات نفسانی، شیطان و اهریمن خرابکار، دنیاپرستی و مادیگری در ستیز است.

ویژگیهای ممتاز نظام اخلاقی اسلام عبارتند از:

الف)شمولیت

نظام ارزشی و اخلاقی اسلام، نظامی فراگیر، عام و شامل است. هر محققی اگر پژوهش ساده ای در میان کتب اخلاقی داشته باشد، به خوبی در می یابد که دایره ارزش ها در بسیاری از مکتب ها تنگ و محدود است و عمدتاً منحصر به ارزش های اخلاقی ای است که در محیط اجتماعی مطرح می شود. در بسیاری از مکاتب یا مسأله ارتباط انسان با خدا مطرح نمی شود و یا منحصراً تمامی ارزش ها را در ارتباط انسان با خدا مطرح می کنند و ارتباط با دیگران را ضد ارزش می دانند .اما در اسلام تمامی ارتباطات مناسب و مفید، مورد نظر قرار گرفته اند، ارتباط انسان با خدا، با خلق، با خود، خانواده، جامعه و حتی روابط بین الملل، ارزش های ثابت و معینی دارند؛ یعنی هیچ مسأله ای از مسائل زندگی انسان نیست که تحت پوشش ارزش های اخلاقی اسلام قرار نگیرد.

بنابراین نظام اخلاقی اسلام همه عرصه های حیات انسان را در بر می گیرد. برخی از ادیان جهان نظام اخلاقی خود را به تنظیم بخشی از روابط انسان محدود کرده اند این ویژگی تکلیف اخلاقی افراد را در عرصه های دیگر نامعلوم می گذارد. در حالی که اسلام به همه ابعاد وجودی انسان توجه دارد و تمامی روابط انسان را تحت پوشش هدایت اخلاقی خود می گیرد.

دکتر قرضاوی اندیشمند معاصر درمورد شمولیت نظام اخلاقی اسلام چنین می گوید: «اخلاق اسلامی نه آن چیزی است که نزد برخی مردم با عنوان «اخلاق دینی» معروف بوده و در به جاآوردن مراسم عبادی، پرهیز از خوردن گوشت خوک و نوشیدن شراب و اینگونه موارد خلاصه می‌شود و دیگر تمام. بلکه اخلاقی است که تمام زندگی را با جوانب و زمینه‌های گوناگونش در دورن خود جای می‌دهد.

اخلاق در اسلام به تک تک جوانب گوناگون زندگی انسانی، اعم از: روحی یا جسمی، دینی یا دنیوی، عقلی یا عاطفی، فردی یا اجتماعی اهتمام جدی ورزیده و پیشروترین شیوهٔ رفتار درست و برخورد والا را برای هرکدام از آن جوانب ترسیم کرده است. آنچه را مردم در زمینه اخلاق به اسم دین، فلسفه یا عرف اجتماعی، پراکنده و جدا ساخته‌اند، قانون اخلاقی اسلام به صورت هماهنگ و یکپارچه گرد آورده و بر آن افزوده است.

۱- نمونه‌هایی از اخلاق اسلامی مربوط به فرد در تمامی ابعاد زندگی فردی:

(الف) در بعد جسمی که ضرورت‌ها و نیازهای ویژه دارد. مانند این فرموده خداوند:

﴿كُلُوا وَاشْرَبُوا وَلَا تُسْرِفُوا﴾ **[الأعراف: ۳۱]** **«بخورید و بیاشامید ولی اسراف و زیاده‌روی نکنید».**

و نیز فرموده پیامبر (ص): «مسلماً بدنت هم بر تو حقی دارد» **(رواه بخاری و مسلم)**

(ب) در بعد روانی که دارای احساسات، انگیزه‌ها و علاقه‌های خاص خود می‌باشد:

﴿قَدْ أَفْلَحَ مَن زَكَّاهَا وَقَدْ خَابَ مَن دَسَّاهَا﴾ **[الشمس: ۹ – ۱۰]**

«کسی رستگار و کامیاب می‌گردد که روان خود را پاکیزه و پیراسته دارد و آن را رشد دهد، و کسی نومید و ناکام می‌گردد که آن را خاموش و آلوده کند».

(ج) و از نظر فکری که استعدادها و محدودیت‌های خود را دارد. قرآن می‌گوید:

﴿قُلِ انظُرُوا مَاذَا فِي السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ﴾ **[یونس: ۱۰۱]**

«بگو نیک بنگرید و بیندیشید که چه چیزهایی در آسمان‌ها و زمین است».

۲- و برخی دستورات اخلاقی اسلام مربوط به خانواده هستند:

(الف) مانند چگونگی روابط بین همسران:

﴿وَعَاشِرُوهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ ۚ فَإِن كَرِهْتُمُوهُنَّ فَعَسَىٰ أَن تَكْرَهُوا شَيْئًا وَيَجْعَلَ اللَّهُ فِيهِ خَيْرًا كَثِيرًا﴾ **[النساء: ۱۹]**

«و با زنان خود به طور شایسته (در گفتار و کردار) معاشرت کنید، و اگر هم از آنان (به جهاتی) کراهت داشتید (شتاب نکنید و زود تصمیم به جدایی نگیرید) زیرا که چه بسا از چیزی بدتان بیاید و خداوند در آن خیر و خوبیِ فراوانی قرار بدهد».

(ب) و روابط میان والدین و فرزندان:

﴿وَوَصَّيْنَا الْإِنسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا﴾ **[الأحقاف: ۱۵]**. **«ما به انسان دستور می‌دهیم که به پدر و مادر خود نیکی کند».**

(ج) در مورد ارتباط میان نزدیکان و خویشاوندان:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ4﴾ **[النحل: ۹۰]**.

«خداوند به دادگری، نیکوکاری و بخشش به نزدیکان و خویشاوندان دستور می‌دهد».

۳- و برخی دستورات اخلاقی اسلام مربوط به جامعه می‌باشد:

(الف) در مورد روش برخورد و تشریفات اجتماعی، مانند:﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَدْخُلُوا بُيُوتًا غَيْرَ بُيُوتِكُمْ حَتَّىٰ تَسْتَأْنِسُوا وَتُسَلِّمُوا عَلَىٰ أَهْلِهَا ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ﴾ **[النور: ۲۷]**. **«ای مومنان! واردِ خانه‌هایی غیر از خانه‌های خودتان نشوید تا آنکه اجازه بگیرید و بر ساکنان خانه سلام کنید؛ این کار، برای شما بهتر است تا پند بگیرید!.»**

(ب) در زمینه اقتصاد و داد و ستد جامعه:

﴿وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ ،الَّذِينَ إِذَا اكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ،وَإِذَا كَالُوهُمْ أَو وَّزَنُوهُمْ يُخْسِرُونَ﴾ **[المطففین: ۱ – ۳]**

«وای به حال کاهندگان و خیانت‌ورزان، کسانی که وقتی (در معامله) برای خود می‌پیمایند (یا وزن و متراژ می‌نمایند) به تمام و کمال و افزون بر اندازه لازم دریافت می‌دارند. و هنگامی که (در معامله) برای دیگران می‌پیمایند یا وزن می‌کنند (و یا متراژ می‌نمایند) از اندازه لازم می‌کاهند».

(ج) در زمینه سیاست و نظام قضایی جامعه:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَن تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُم بَيْنَ النَّاسِ أَن تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ﴾ **[النساء: ۵۸]**

«بیگمان خداوند به شما (مؤمنان) دستور می‌دهد که امانت‌ها را (اعم از آنچه خدا شما را در آن امین شمرده، و چیزهایی که مردم آن‌ها را به دست شما سپرده و شما را در آن‌ها امین دانسته‌اند) به صاحبان امانت برسانید، و هنگامی که در میان مردم به داوری نشستید این که دادگرانه داوری کنید».

۴- برخی دستورات اخلاقی اسلام در باره جانوران غیر عاقل مانند حیوانات و پرندگان می‌باشد. همانطور که در حدیث آمده است:

«در رفتار با حیوانات زبان بسته از خدا بترسید، در بارکشی و سواری، و تأمین خوراک، منصفانه و به طور شایسته با آن‌ها برخورد کنید». و در حدیث دیگری آمده است: «نیکی به هر جانوری دارای پاداشی ویژه می‌باشد».(القرضاوی،۱۹۸۹م،صص۱۱۷ – ۱۲۰)

بدین ترتیب گستردگی و جامعیت اخلاق اسلامی از لحاظ موضوع و محتوای آن به خوبی آشکار می‌گردد، اما اگر به فلسفه و مرجع الزام‌کننده اخلاق اسلامی بنگریم، بازهم با ویژگی «فراگیری» روبرو می‌شویم.

خداوند اسلام را به عنوان برنامه همگانی و جاویدان قرار داده است، و اسلام برنامه راهگشای خداوند است برای تمام مردم از تمام ملت‌ها، طبقات، افراد و تمامی نسل‌ها. استعدادها، توانایی‌های روحی، فکری و وجدانی مردم رنگارنگ و گوناگونند و تمایلات و آرمان‌ها و میزان جدیت انسان‌ها غیر یکسان و متفاوتند. بر این اساس، اندیشه اخلاقی اسلام، آنچه را که گروه‌های دینی و مکاتب فلسفی – آرمان گرایی و واقع‌نگری – به صورت گزینشی جدا ساخته‌اند، در زیر چتر دیدگاه اخلاقی و تفسیر خود از مرجع بایدهای رفتاری، گردآوری نموده است، زیرا همه آنچه این مکاتب و اندیشه‌ها گفته‌اند ناصواب و کژ نیست، همچنانکه تماماً درست و پذیرفتنی هم نیست، بلکه عیب هر اندیشه‌ای، یکسویه‌نگری و غفلت از جنبه‌های دیگر، و گزینشی‌بودن دیدگاه آن می‌باشد؛ و این یکسویه‌نگری، البته لازمه تفکر انسانی و همدوش با وفای آن است، تفکری که محال است بتواند در مورد هیچ مسأله‌ای رویکردی جامع و فراگیر داشته باشد که تمامی زمان‌ها و مکان‌ها، نژادها و افراد، و شرایط و جوانب را در بر گیرد. این چنین نگرشی البته نیازمند احاطه و توانایی خداوندی است آگاه و حکیم.

پس جامع‌بودن و فراگیری دیدگاه اسلام، دیگر جای شگفتی ندارد، چرا که نه دیدگاهی بشری بلکه وحی و پیام کسی است که از کم و کیف هر چیزی آگاهی کامل دارد.

بنابراین، خداوند قوانین و حکمت‌هایی در این دین به ودیعت نهاده است که هر آرزو و اشتیاق سنجیده‌ای را سیر، هر صاحبنظری را قانع، وبا هر تجدد و پدیده نوینی هماهنگی می‌کند، لذا آرمان گرایی که به خاطر خودِ نیکی، به نیکی‌ها گرایش دارد، در نظام اخلاقی اسلام چیزهایی خواهد یافت که حس آرمان گرایی وی را اشباع خواهند کرد؛ و آن که به معیار سعادت باور دارد، در اندیشه اسلامی قوانینی خواهد یافت که سعادت خود و جامعه‌اش را عملی خواهند ساخت، و آن که معتقد به مقیاس منفعت – فردی یا اجتماعی – است، هدف خود را در اسلام محقق خواهد یافت، و کسی که به پیشرفت به سوی کمال ایمان دارد، در آن قوانینی خواهد یافت که مقصودش با آن‌ها عملی خواهد شد، و کسی که دغدغه سازگاری با جامعه را در دل دارد، جامعه‌گرایی وی هم در اسلام برآورده خواهد شد، حتی کسی که معتقد به اهمیت لذت‌های حسی است، می‌تواند در نعمت‌های مادی و حسی که خداوند در بهشت برای مؤمنین تدارک دیده است، مقصود خود را بیابد:

﴿وَفِيهَا مَا تَشْتَهِيهِ الْأَنفُسُ وَتَلَذُّ الْأَعْيُنُ﴾ [الزخرف: ۷۱]

«هرچه دل بخواهد، و هرچه چشم از آن لذت ببرد در بهشت وجود دارد».

و بدین ترتیب گوش‌ها، سرودها و آوازهای محبوب‌شان را خواهند شنید، و دل‌ها به آرامشی که در آرزوی آن هستند، خواهند رسید.

ب) انسجام درونی

به مجموعه ای «نظام» گفته می شود که تمامی اجزاء و عناصر آن با یکدیگر ارتباط و انسجام داشته و همه آنها هدف واحدی داشته باشند. در بسیاری از مکاتب اخلاقی، چنین انسجام و پیوند درونی مشهود نیست؛ مثلاً در نظام های متفاوت، متغیرهایی از قبیل پول داشتن، علم داشتن، قهرمان بودن و امثال آن را به عنوان ارزش تلقی می کنند، در حالی که بین آنها ارتباط و انسجامی مشهود نیست و تنها یک مجموعه ساختگی است. از طرف دیگر، طرح ارزش های جدید و طرد سایر ارزش ها به طور مداوم و تغییر و تحول پیوسته و همیشگی در این مکاتب، از این واقعیت پرده بر می دارد که مجموعه ارزشی آنها، علاوه بر برخوردار نبودن از انسجام، ملاک معقول و منطقی نیز ندارد، بلکه تابع میل و هوس مردم است، اما بین ارزش های اسلامی آن چنان ارتباط معقول و منطقی وجود دارد که می توان این مجموعه را به صورت درختی ترسیم کرد که دارای ریشه ای قوی و مستحکم و تنه ای قدرتمند است. این درخت دارای شاخه های اصلی و فرعی است و جهت حرکت تمامی آنها نیز به سمت بالا است .(شریفی،۱۳۸۴،ص ۴۵)

ج) میانه‌روی اسلام در اخلاق:

اسلام میانه‌رو و معتدل است میان آرمان گرایان و ایده‌آلیست‌های افراطی که انسان را فرشته یا فرشته‌آسا می‌پندارند، و بر همین اساس ارزش‌ها و روش‌های فراتر از توان وی، برایش طرح‌ریزی می‌کنند، و میان واقع‌گرایان افراطی که او را حیوان یا شبه حیوان قلمداد می‌کنند، و بر همین اساس رفتاری فروتر از شخصیت و ارزش وی برایش روا می‌دارند. دسته اول با حسن ظن به فطرت انسانی آن را خیر و نیکی محض به شمار آوردند و اینان با بدگمانی به آن طبیعت بشر را شر و پلیدی خالص برشمردند. در حالی که نظر اسلام در میان این دو گروه، نظری است میانه‌رو و معتدل.

انسان در نظر اسلام موجودی است مرکب، دارای عقل، شهوت، غریزه حیوانی و روحانیت فرشتگان که راه خیر و راه شر برای وی روشن و معلوم شده است. و از نظر ساختاری و فطری برای پویش هر دو راه مهیا شده است، هم می‌تواند راه شکر و سعادت را در پیش گیرد و هم راه کفر و شقاوت، در وی به اندازهٔ استعداد پارسایی، استعداد ناپارسایی هم وجود دارد. مأموریت و وظیفه او مبارزه با نفس و پرورش آن است تا این که تزکیه و پاک و پاکیزه گردد:

﴿وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا، فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا، قَدْ أَفْلَحَ مَن زَكَّاهَا،وَقَدْ خَابَ مَن دَسَّاهَا﴾ **[الشمس: ۷ – ۱۰]**

«و سوگند به نفس آدمی، و به آن که او را ساخته و پرداخته کرده است. سپس بدو گناه و تقوا را الهام کرده است (و راه و چاه و حسن و قبیح را توسط عقل و وحی به او نشان داده است) کسی رستگار می‌گردد که نفس خویشتن را پاکیزه دارد و بپیراید و کسی ناکام و نومید می‌گردد که نفس خویشتن را (در میان کفر و شرک و معصیت پنهان بدارد و به معاصی) بیالاید».(القرضاوی،۱۹۸۹م،ص۱۳۸)

تکالیف اخلاقی اسلامی قابل اجراست و از سختگیری های طاقت فرسا به دور است در روایتی از پیامبر اکرم(ص) نقل شده است: **«احب الدین الی اللّه الحنیفهٔ السمعه» «محبوب ترین دین در نزد خداوند دینی است که معتدل و آسان گیر باشد. »**

و نیز فرمودند:

«انی ارسلت بحنیفیهٔ سمحهٔ» «من به دینی معتدل آسان گیر رسالت یافتم.»

د) واقع‌بینانه‌بودن اخلاق اسلامی:

اخلاق و شیوه برخورد اجتماعی در اسلام، اخلاقی است واقعی که این دین با رعایت میانگین توان عموم مردم، و پذیرش ضعف بشری و به رسمیت‌شناختن انگیزه‌ها و نیازهای مادی و روانی انسان آن را ارائه کرده است.

(الف) اسلام، پذیرش دین را به چشم‌پوشی و صرف‌نظر از ثروت و سرمایه و دست‌کشیدن از امور معیشتی مشروط نکرده است، آنگونه که انجیل از عیسی (ع) نقل می‌کند که ایشان به کسانی که می‌خواستند از وی پیروی کنند می‌فرمود: ثروتت را به فروش بگذار آنگاه از من پیروی کن!

توجه بدین نکته ضروری است آنچه که اسلام از مردم می‌خواهد نه ترک نعمت‌ها بلکه استفاده خداپسندانه از نعمات به هنگام استفاده از آن‌ها می‌باشد. اسلام از ما نخواسته که از نعمت‌ها استفاده نکنید! بلکه دستور اسلام این است که از نعمت‌استفاده کنید اما عابدانه و شاکرانه نه خودسرانه و تجاوزگرانه، و سفارش می‌کند که مال را در کف دست قرار بده نه در دل. به نظر می‌رسد تکرار عبارت‌های انجیل و توصیه به ثروت‌گریزی و دنیاستیزی تحت عنوان زهد و تقوا که در آثار و اقوال برخی مسلمانان دیده می‌شود ناشی از نادانی و ضعف است نه از بینش و قوت، چرا که زهد حقیقی، ترک اموری است که فایده اخروی ندارد نه ثروت دنیا.

و قرآن هم انجیل‌آسا نمی‌گوید: «سرمایه‌داران و ثروتمندان به قلمرو آسمان‌ها پای نخواهند گذاشت مگر زمانی که شتر از سوراخ سوزن بگذرد!».

بلکه اسلام نیازمندی فرد و جامعه به ثروت را مد نظر قرار داده، و آن را عامل استواری و پایداری زندگی قلمداد نموده است، و دستور داده که در زمینهٔ رشد و توسعه اقتصادی و پاسداری از ثروت و دارایی‌ها اقدام گردد و قرآن در بیش از یک موضع، بی‌نیازی و ثروت را منت و نعمت به شمار می‌آورد، و خداوند [در مقام ذکر نعمت‌ها و الطاف] به پیامبرش می‌فرماید:

﴿وَوَجَدَکَ عَائِلًا فَأَغْنَىٰ﴾ **[الضحی: ۸] «و تو را نیازمند و تنگدست یافت و ثروتمند و بی‌نیازت کرد».**

و به یکی از صحابه فرمود: «چه نیکو و زیبنده است ثروت پاک در دست انسان درستکار».**(احمد در مسند خود و طبرانی در الکبیر این حدیث را بسند صحیح روایت نموده‌اند.)**

(ب) نه در قرآن و نه در سنت گفته‌های ذیل که در انجیل از قول عیسی (ع) ذکر گردیده‌اند وجود ندارد: «دشمنان‌تان را دوست بدارید... به آنانی که نفرین‌تان می‌کنند، آفرین بگویید،... اگر کسی به گونه راستت سیلی زد، گونه چپت را هم برایش پیش ببر... و اگر کسی پیراهنت را دزدید شلوارت را هم به او بده».

این دستورات شاید در مرحله‌ای محدود و برای اصلاح وضعیتی ویژه جایز باشند، اما هرگز نمی‌توانند به عنوان یک شیوه رفتاری همگانی و همیشگی، برای تمامی مردم در تمامی دوران‌ها، محیط‌ها، و شرایط گوناگون پیشنهاد و تجویز گردند. چرا که درخواست دشمن دوستی و آفرین‌گویی به بدخواهان و نفرین‌کنندگان، از یک انسان عادی و معمولی بی‌تردید است فراتر از توانایی وی و تکلیفی است مالایطاق. از این رو اسلام به درخواست عدالت‌ورزی و دادگری در برخورد با دشمنان اکتفا کرده است:

﴿ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَآنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۚ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ﴾ **[المائدة: ۸]**

«دشمنانگی قومی باعث نشود که شما رفتار غیر عادلانه در پیش بگیرید، دادگری کنید که به تقوا و پرهیزکاری نزدیکتر است».

بر این اساس واقع‌گرایی اسلام در تشریع درشتی در مقابل بدی، بدون اجازه تجاوزگری و ستیزه‌جویی، متجلی و آشکار می‌گردد. با این کار اسلام عدالت و دفع دشمنی و ستم را تثبیت و برقرار ساخته است، اما گذشت و خویشتن‌داری و بخشش بدکار را هم مورد تشویق و ستایش قرار داده است، تا آنجا که به عنوان جوانمردی و کاری شرافتمندانه و ستودنی و نه فریضه‌ای الزامی مطرح گردد. این امر در این فرمودهٔ خداوند کاملاً آشکار می‌باشد:

﴿)وَجَزَاءُ سَيِّئَةٍ سَيِّئَةٌ مِّثْلُهَا ۖ فَمَنْ عَفَا وَأَصْلَحَ فَأَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ﴾ **[الشوری: ۴۰]**

«کیفر هر بدی، کیفری همسان آن است، اگر کسی (به هنگام قدرت برای هدایت گمراهان و استحکام پیوندهای اجتماعی، از بدکار) گذشت کند و صلح و صفا به راه اندازد، پاداش چنین کسی با خداست، خداوند قطعاً ظالمان را دوست نمی‌دارد».

یا می‌فرماید:

﴿وَإِنْ عَاقَبْتُمْ فَعَاقِبُوا بِمِثْلِ مَا عُوقِبْتُم بِهِ ۖ وَلَئِن صَبَرْتُمْ لَهُوَ خَيْرٌ لِّلصَّابِرِينَ﴾ **[النحل: ۱۲۶]**

«هرگاه خواستید (مجرمان و قانون‌شکنان را) مجازات کنید، تنها بدان اندازه کیفر دهید که به شما تعدی و آزاررسانی شده است (و از حد آن فراتر نروید) و اگر شکیبایی پیشه ساختید (و به خاطر خدا مجازات نکردید) قطعاً این شکیبایی برای شکیبایان بهتر خواهد بود».

(ج) از جمله جلوه‌های واقع گرایی نظام اخلاقی اسلامی این است که این نظام تفاوت‌های فردی و عملی میان مردم را به رسمیت شناخته و مد نظر قرار داده است. چه همه مردم از لحاظ توان ایمانی، پایبندی به فرمان‌های خداوند و دوری‌گزیدن از نواهی او، و نیز از نظر وفاداری به ارزش‌ها و آرمان‌های والا در یک سطح نیستند؛ همانگونه که حدیث مشهور جبرئیل اشاره می‌کند، دینداری دارای سه مرتبه است: مرتبه اسلام، مرتبه ایمان، و مرتبه احسان که بالاترین آن‌ها می‌باشد. و هر مربته‌ای طبعاً افراد خود را دارد.

آن چنانکه اسلام‌پژوهان می‌گویند هرگاه واژه‌های ایمان و اسلام هردو به صورت جداگانه در یک جمله آورده شوند، مقصود از ایمان: عمل قلب، شخصیت درونی، جنبه اعتقادی و بینشی و صفات روحی، و مقصود از اسلام: شخصیت برونی، جنبه رفتاری، و عمل اندام‌های حتی فرد می‌باشد و ایمان و اسلام مانند روح و تن هستند.

همچنین در یک تقسیم‌بندی دیگر، آنگونه که قرآن می‌فرماید؛ مسلمانان سه دسته‌اند: آن‌هایی که به خود ستم می‌کنند، میانه‌روان، و پیشتازان در نیکی‌ها.

جفاپیشگان خودستیز آن‌هایی هستند که کم‌کاری می‌کنند، برخی واجبات را ترک می‌کنند و مرتکب برخی کارهای حرام می‌گردند.

میانه‌روان کسانی هستند که به انجام تکالیف و دوری از کارهای حرام اکتفا می‌کنند، و در عین حال به انجام امور مستحب و دوری از مکروهات بی‌توجه هستند.

پیشتاز در نیکی هم کسی است که علاوه بر انجام واجبات، سنت‌ها و مستحبات را هم رعایت می‌کند، و دوری از امور شبهه‌ناک و مکروه را هم به ترک کارهای حرام می‌افزاید. فراتر از این، چه بسا که به منظور نیفتادن در ورطه حرام و مکروه از برخی کارهای حلال هم چشم‌پوشی می‌کند.

این فرمایش خداوند در سوره فاطر به همین دسته‌بندی اشاره می‌کند:

﴿ثُمَّ أَوْرَثْنَا الْكِتَابَ الَّذِينَ اصْطَفَيْنَا مِنْ عِبَادِنَا ۖ فَمِنْهُمْ ظَالِمٌ لِّنَفْسِهِ وَمِنْهُم مُّقْتَصِدٌ وَمِنْهُمْ سَابِقٌ بِالْخَيْرَاتِ بِإِذْنِ اللَّهِ ۚ ذَٰلِكَ هُوَ الْفَضْلُ الْكَبِيرُ﴾ **[فاطر: ۳۲]**.

«(ما کتاب‌های پیشین را برای ملت‌های گذشته فرستادیم و) سپس کتاب (قرآن) را به بندگان برگزیده خود (یعنی امت محمدی) عطاء کردیم. برخی از آنان به خویشتن ستم می‌کنند، و گروهی از ایشان میانه‌روند، و دسته‌از ای ایشان در پرتو توفیقات الهی در انجام نیکیها پیش تازند. این (سبقت در خیرات) واقعاً فضیلت بزرگی است».

این آیه ارزشمند، گروه‌های سه‌گانه فوق را – با تفاوت مراتب و درجه‌هایشان – جزو آن امتی می‌شمارد که خداوند از میان بندگانش آن را انتخاب فرموده، و کتاب آسمانی را به آن سپرده است.

(د) نکته‌ای دیگر در تکمیل این مفهوم، و آن این که نظام اخلاقی اسلام، پارسایان را مکلف نساخته است که همانند فرشتگان، بری از هرگونه عیب و نقص، و معصوم از هر گناهی باشند، بلکه در ارزیابی این نظام، انسان متشکل از گِل و روح است و در این صورت اگر روح گاهی وی را تعالی بخشد؛ گِل نیز هر بار وی را پایین می‌آورد. و برتری نیک مردان و وارستگان فقط در توبه و بازگشت به سوی پروردگار می‌باشد [نه در عدم ارتکاب گناه]، همانطور که خداوند در توصیف آن‌ها می‌فرماید:

﴿وَالَّذِينَ إِذَا فَعَلُوا فَاحِشَةً أَوْ ظَلَمُوا أَنفُسَهُمْ ذَكَرُوا اللَّهَ فَاسْتَغْفَرُوا لِذُنُوبِهِمْ وَمَن يَغْفِرُ الذُّنُوبَ إِلَّا اللَّهُ وَلَمْ يُصِرُّوا عَلَىٰ مَا فَعَلُوا وَهُمْ يَعْلَمُونَ﴾ **[آل عمران: ۱۳۵]**

«(پارسایان) کسانی هستند که چون دچار گناه (کبیره‌ای) شدند و یا (با انجام) گناهان صغیره) بر خویشتن ستم کردند به یاد خدا می‌افتند، (و وعده و عید، و عقاب و ثواب و جلالت و عظمت او را پیش چشم می‌دارند و پشیمان می‌گردند) و آمرزش گناهان‌شان را خواستار می‌شوند – و جز خدا کیست که گناهان را بیامرزد؟ – و آگاهانه کاری را که انجام داده‌اند، ادامه نمی‌دهند و تکرار نمی‌کنند».

(هـ) و بالاخره از نشانه‌های واقع گرایی اخلاق اسلامی این است که شرایط اضطراری و استثنایی همانند جنگ را مد نظر قرار داده است، و به خاطر آن کارها و اموری را مجاز اعلام نموده که در حالت صلح و برقراری آرامش غیر مجاز هستند، از جمله: تخریب اماکن و ساختمان‌ها، سوزاندن درخت‌ها و...، و نیز دروغگویی و وارونه‌نمایی به منظور فریب و منحرف‌ساختن افکار دشمن در مورد حقایق لشکر اسلام، شما نفرات، جنگ‌افزارها و تاکتیک‌های عملیاتی آن. چرا که جنگ – همانگونه که در حدیث هم آمده است – نیرنگ و ترفند است.**(القرضاوی، ۱۹۸۹م،صص۱۶۵ – ۱۶۷)**

هـ)وجود مراتب در ارزشهای اخلاقی اسلام

یکی دیگر از ویژگی های نظام اخلاقی اسلام این است که ارزش ها دارای مراحل و مراتبی هستند، در حالی که در بسیاری از مکاتب اخلاقی ارزش را دارای یک مرحله می دانند. یعنی در هر کاری امر دایر است بر این که یا آن کار ارزش دارد و یا ندارد. مثلاً در مکتب کانت، اگر انجام کاری فقط برای اطاعت از حکم عقل و ندای وجدان باشد ارزشمند است، اما اگر اطاعت از حکم عقل، همراه با ارضای عواطف باشد، دیگر ارزشی نخواهد داشت، بنابراین، فداکاری مادر برای فرزندش، از آنجا که برای ارضای عواطف مادر است، عملی بی ارزش است. در حالی که در دین اسلام هر یک از این رفتارها مرحله ای از ارزش را دارا است.
بنابراین، اسلام برای ارزش ها مراحلی را قائل است. دسترس به بعضی از مراحل آن برای عموم میسّر است، اما رسیدن به مراحل بالا و بالاتر برای همه انسان ها میسّر نیست و این منحنی هر چه بیشتر به طرف بالا صعود کند، از بالا روندگان آن کاسته خواهد شد.
مراتب ارزش اخلاقی در مکتب اسلام طیف وسیعی از ارزش ها را شامل می شود که می توان برای آن مراحلی را تا بی نهایت قائل شد، در حالی که ارزش ها در سایر مکاتب، فقط در دو دسته، یا در حد بسیار عالی و محدود یا در حد گسترده و یکسان برای همه، مطرح می شوند؛ به عنوان مثال، ترحم بر کودک یتیم، کمک به نابینا و لبخندی مهربانانه به روی انسانی نیازمند، مرحله ای از ارزش را تشکیل می دهند .**(شریفی،۱۳۸۴، ص۷۵)**

و) غایت گرایی

از ویزگیهای دیگرنظام اخلاقی اسلام، غایت انگار است،نه وظیفه گرا. این گفته ممکن است در ابتدا، تعجب انگیزباشد، اما دلیل بر این مدعا این است که در متون دینی ما (اعم از آیات و احادیث نبوی) در مقام تشویق و دعوت به انجام کارهای خیر، بر این نکته تاکید شده است که این کارها موجب سعادت،آسایش، اطمینان، فلاح، فوز و مانند آن می گردد. یعنی اینکه این کارها بایستنی است و انسان باید به انجام آنها اهتمام ورزد، چرا که موجب سعادت او می گردد، و این عین غایت انگاری است. انسان به عنوان موجودی مختار و آگاه در افعال خودغایت داشته هر کاری را به هدفی و برای برآوردن غرضی انجام می دهد.

با توجه به آیات قرآن کریم معلوم می گردد غایت نهایی و مطلوب بالذات انسان در کارهای اخلاقی سعادت، فوزو فلاح نهایی است که اشاره به برخورداری او از بالاترین سرورها و شادابی ها به لحاظ کمی و کیفی دارد.

راستی در مکتب اخلاقی اسلام، غایت چیست؟

با مراجعه به متون دینی استنباط می شود که غایت در این نظام، لذت است، اما نه لذتهای حسی دنیوی که ناپایدار، سطحی و توام با رنجها و آلام فراوان است، بلکه لذتهای پایدار، عمیق و خالی از هرگونه رنج و سختی. با مروری بر آیات کریمه قرآن روشن می گردد که خداوند از انسان خواسته خود را در لذتهای دنیوی که گذرا و همراه با رنجهای فراوان و بسیار پایین مرتبه و دون هستند محدود نساخته وبه آخرت و نعمتهای جاودانه آن نظرتام داشته باشد .
از منظر قرآن، بالاترین لذت و سروری که برای انسان حاصل می گردد، لذت حاصل از انس با خدا، قرب به او ونظر به جمال و جلال الهی است. «و رضوان من الله اکبر.»

ازاین رو می توان گفت: غایت در نظام اخلاقی اسلام قرب الی الله است، یعنی مصداق آن مفهوم غایی، قرب الهی است. باید توجه داشت که نظام اخلاقی اسلام به لحاظ غایی، ثنوی نیست، هدف یک چیز است و آن سعادت نهایی است و این حقیقتی است که مفاهیم عدیده ای بر آن دلالت می کند، مفاهیم متعددی که به عنوان غایت نهایی در نظام اخلاقی یاد می شود،

غایت در اخلاق اسلامی خیر وسعادت اخروی است، نه منافع دنیوی. در قیاس با منافع دنیوی،نظام اخلاقی اسلام غایت گرا نیست، بلکه ارزش گرا وفضیلت خواه و به تعبیری وظیفه گراست .به عبارتی چون نظام اخلاقی اسلام مبتنی برانسان شناسی خاصی است و گستره وسیعی برای حیات وکمالات انسانی می بیند، منافعی که بدان نظر دارد، کمال وسعادت اخروی انسان است که در پرتو قرب الهی حاصل می شود. این غایت، یعنی کمال انسان، با انجام اعمالی که ملایم بانفس متعالی انسان است، تحقق می یابد، ازاین رو، نظام اخلاقی اسلام در مقام توصیه و دستور و ارائه برنامه، همچون وظیفه گرایی که به هیچ غایت مادی و منفعت دنیوی نظر ندارد،توصیه می کند .
به تعبیری دیگر، امانتداری، راستگویی و مانند آن به لحاظ ویژگی های خاص خودشان و با قطع نظر از سود و زیان دنیوی مترتب بر آنها در نظام اخلاقی اسلام خوب و پسندیده اند، چون این افعال با ویژگیهایی که دارند، به گونه ای هستند که گرایشهای متعالی انسان، او را به سوی آنها فراخوانده، آنها را اموری خوب و بایستنی معرفی می کند، در اسلام، انسان اهل فضیلت کسی است که راست بگوید هرچند به زیان او تمام بشود، بخشش کند،هرچند او را در محرومیت قرار دهد، یعنی این امور با قطع نظراز سود و زیان دنیوی مترتب بر آنها ارزش اخلاقی هستندهرچند در هرحال خیر اخروی خود را به همراه می آورند (مودودی ، ۱۳۶۴).

ز) عقلانی و وحیانی بودن نظام اخلاقی اسلام

نظام اخلاقی اسلام عقلانی وحیانی است. بدین معنا که هم خرد و اندیشه انسان و هم پیامبران الهی بدان دعوت می کند که از این امر گاهی به فطری بودن دین نیز تعبیر می شود. متکی بر وحی بودن باعث می شود راهنمایی های اخلاقی آن مصون از خطا باشد. احکام اخلاقی در حقیقت راه های تحقق کمال انسان را تبیین می کند یعنی در واقع هر دستور یا رهنمود اخلاقی که بیان می کند با انجام درست آن به کمال وجودی خود نزدیک تر شده ودر صورت ترک فلان عمل اخلاقی زشت از دوری نسبت به کمال خویش مصون می مانیم

تعالیم کلی دین اسلام و احکام اخلاقی آن، باگرایشهای فطری انسان هماهنگ و همنواست. اگراسلام ما را به ترک تعلقات دنیوی و توجه به خدا و آخرت وارزشهای معنوی فرا می خواند، عقل حسابگر نیز، که همواره سود و زیان و مصالح و مضار انسان را در نظر می گیرد و انسان را به انجام کارهایی که بیشترین سود و کمترین زیان را برای اودارد، دعوت می کند، وآن فراخوان وحیانی را تایید می کند.صریحا می توان گفت که اسلام تنها از ما خواسته است که عاقل باشیم و عاقلانه عمل کنیم. انسان عاقل و خردمندهرگز آخرت را به دنیا نمی فروشد و جهان ابدی، لذایذ معنوی و لقای خدا را بالذایذ ناچیز و بی مقدار دنیوی مبادله نمی کند. ازاین روست که می گوییم نظام اخلاقی ما عقلانی – وحیانی است، و البته این امربه هیچ وجه به معنای بی نیازی انسان از وحی برای رسیدن به کمال و کافی بودن عقل نیست، که شرح آن مجالی دیگر را می طلبد

ح) گستردگی وغنای منابع اخلاقی در اسلام

منابع اخلاقی اسلامی غنی و گسترده است، قرآن سرچشمه زاینده معارف اخلاقی است.احادیث و سنت نبوی و سیره عملی زندگی پیامبر اکرم(ص) و شاگردان ممتاز مدرسه دعوت ایشان، تفسیر عملی گویایی بر آیات نورانی قرآن هستند که شرایط و چگونگی تطبیق معارف کلی اخلاقی اسلام رادر موقعیت های گوناگون زندگی فردی و خانوادگی و اجتماعی به ماآموزش می دهند (زیدان ، ۱۹۷۵).

ط)قابلیت تطبیق در شرایط زمانی و مکانی مختلف

این ویژگی از برجسته ترین جنبه های اخلاق اسلامی است زیرا هر نظام اخلاقی در صورتی پاینده و برقرار می ماند که به نیازهای اخلاقی انسان بهتر پاسخ دهد. این نیازها در عین ثباتی که در همه زمان ها و مکان ها دارند همراه با شرایط و ویژگی های هر عصر و هر مکان مصادیق و مظاهر گوناگونی می یابند. اخلاق اسلامی به جهت آن که معطوف به نیازهای اخلاقی انسانی است، جنبه ثابت و پاینده ای را در خود دارد و در طی زمانی طولانی توسط بزرگان و علماء متعهد و متخصص دین با شرایط متفاوت اجتماعی و تاریخی تطبیق شده است وجه انعطاف پذیر ظواهر و مظاهر آن نیز شناسایی شده است بنابراین بی آن که به ورطه نسبیت مبتلا شود، می تواند پاسخگوی انسان در همه زمان ها و جوامع باشد.

در فرهنگ اسلامی وجود انسان های ربّانی به عنوان نمونه های عینی و حقیقی انسان مسلمان تجسم واقعی اخلاق اسلامی است. وجود چنین اسوه هایی که در بدترین شرایط تاریخی بر تعهدات اخلاقی خویش پایداری کرده اند امکان پذیر بودن عمل به دستورات اخلاقی اسلام را اثبات می کند. انسان مسلمان با نظر در سیره عملی داعیان و عالمان ربانی در آینه صفحات تاریخ شوق کمال معنوی را در خود می یابد و با امید و اطمینان به امکان پذیر بودن کمالات معنوی روی به تلاش می آورد. افزون بر سنت و سیره اخلاقی پیامبر خاتم (ص)، شاگردان برجسته مکتب ایشان نیز قله های بلند فضایل اخلاقی هستند که به لطف الهی در طول تاریخ سلسله های پرشماری از تربیت یافتگان مکتب اخلاقی اسلام را تشکیل داده اند و در همه زمان ها عالمان و صالحان بزرگ وربانی نمونه های عینی اخلاق اسلامی بوده اند. این نمونه های عینی جان مشتاقان را بر می انگیزد و اطمینان به سرانجام خوش تکاپوی اخلاقی را تقویت می کند. هر یک در روزگار خود ثمره دلپذیر و عینی مکتب اخلاقی اسلامی بوده اند که حرکات و سلوک ایشان خود مدرسه ای از اخلاق و پارسایی بوده است .

ی) همگانی بودن مسیر رشد اخلاقی برای همه انسانها

یکی دیگر از ویژگی های اخلاق اسلامی این است که مسیر رشد اخلاقی را بر همه انسان ها به طور مساوی گشوده می داند این ویژگی ناشی از انسان شناسی اسلامی و تربیت اسلامی است تربیت اسلامی شرایطی سنی و محیطی و معرفتی افراد را در نظر دارد به همین دلیل و پاداش و کیفر هر فرد به تناسب شرایط اوست تناسب پاداش و کیفر با شرایط هر فرد موجب می شود هیچ گاه انسان حرکت به سوی کمال را دیر نمی شمارد و گمان نخواهد کرد به سبب شرایط ویژه ای که دارد به کمال نخواهد رسید. انسان مسلمان با ایمان هیچ گاه نمی تواند شرایط سنی خود را بهانه ای برای سستی در مسیر کمال قرار دهد. همچنین هیچ فرد مسلمانی نباید فقدان امکانات و ابزار مادی را بهانه کند و تکالیف اخلاقی و شرعی خود را ترک کند. در نظام فقهی و اخلاقی اسلام هر فرد در هر شرایطی تکلیف خاص خود دارد که متناسب با امکانات و توانایی های مربوط به همان شرایط است در نتیجه همه انسان ها در هر برهه زمانی و در هر محیط اجتماعی و جغرافیایی می توانند به سوی کمال حرکت کنند و اگر تکالیف اخلاقی خویش را به شایستگی و با خلوص نیت انجام دهند. مراتب بلندی از کمال را در می یابند.

عوامل پایه‌ای و اساسی در رویکرد اخلاقی(از نظر "زیونتس")

۱- استقلال حرفه‌ای اخلاق علمی
۲- خود فهمی حرفه‌ای
۳- عینیت گرایی، بی‌طرفی و عدم جانبداری
۴- فراتر رفتن از مفهوم معیشتی

۱- استقلال حرفه‌ای اخلاق علمی:این عامل مانند اخلاق در هر نظام حرفه‌ای دیگر باید منعکس کننده هنجارهای درونی حرفه و احساس تعهد اخلاقی از سوی خود حرفه‌ای ها و نهادهای تخصصی آنها باشد، نه آنکه در غالب بایدها و نبایدهای اخلاقی به آنها تحمیل و قبولانده یا گوشزد شود.

برای مثال، یک مدیر باید در حرفه خود مسائلی مانند صداقت، دقت، قابل اعتماد بودن، گشوده بودن به فضای انتقاد و ارزیابی، احترام به زیردستان و اطرافیان، توجه به حریم خصوصی و مسأله حفظ اسرار افراد را سرلوحه خویش قرار دهد.

۲- خودفهمی حرفه‌ای: پایه و اساس اخلاق، خود فهمی حرفه‌ای است. افراد تنها از کار و فعالیت حرفه‌ای خود، فلسفه آن و نسبتش با زندگی مردم است که به درک اخلاقی از آن نائل می‌شود و در نتیجه در مناسبات خود با طبیعت و جهان پیرامون خود؛ نوعی احساس درونی از تعهد به آن ارزشها پیدا می‌کنند.

۳- عینیت‌گرایی، بی‌طرفی و عدم جانبداری: از مهم‌ترین اصول اساسی که در اغلب اسناد و مباحث مربوط به اخلاق حرفه‌ای علمی مورد تأیید قرار می‌گیرد، رعایت عینیت گرایی و بی‌طرفی است، فردی که اخلاق حرفه‌ای را در زندگی شغلی‌اش به کار می‌گیرد نباید جانبداری غیرعقلانی نسبت به منبعی که دارای صفات غیراخلاقی است نشان دهد.

۴- فراتر رفتن از مفهوم معیشتی: تا زمانی که فردی درگیر مسائل فیزیولوژیکی باشد، توجه به مسائل دیگر کم‌رنگ‌تر خواهد بود، معنای اخلاق حرفه‌ای با عقود از مفهوم معیشتی آن به عرصه ظهور می‌رسد.

زمانیکه افراد در فعالیت و کسب و کار حرفه‌ای خود از سطح گذران زندگی فراتر می‌آیند، دست‌کم سه سطح دیگر از فعالیت‌های علم و فنآوری برای آنها معنا می‌یابد: ۱- احساس کارآیی، اثربخشی و تولید کیفیت بعنوان ارزش افزوده ۲- احساس خدمت به مردم و مفید واقع شدن ۳- احساس رهاسازی از طریق توزیع مجدد فرصت‌ها و نقد و بررسی قدرت (شریفی ، ۱۳۸۴).

ضرورت ترویج رویکرد اخلاقی در سازمان‌ها و موسسات

توسعه سازمانی تلاشی پیگیر، منسجم و کاملاً برنامه‌ریزی شده است که به منظور بهبود و نوسازی سیستم صورت می‌گیرد. هدف از توسعه سازمانی، هم بهبود زندگی شغلی فرد است و هم بهبود کارکرد سازمان.

با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان، لازم است در تعیین اثربخشی و هدایت منابع از جمله منابع انسانی به میزان آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها و موسسات توجه شود.البته در زمینه مذکور جهل و ناآشنایی کارکنان از موضوع اخلاقیات شغل و سازمان از مهم‌ترین موانع تغییر رفتار اختلاقی به شمار می‌رود. لذا با توجه به اینکه امروزه هیچ موسسه و سازمانی قادر نیست بدون آموزش توسعه یابد، لازم است در سازمان‌ها علاوه بر آموزش تخصص‌ها و مهارت‌های مورد نیاز هر شغل به کارکنان، ایجاد روحیه تعاون، کار مشترک و دسته جمعی و به‌ویژه اخلاق اداری و سازمانی جزو برنامه‌های آموزش در سازمانها و موسسات قرار گیرد.

آموزش‌های لازم در خصوص ترویج اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها و موسسات

بدین منظور شیوه‌هـــــای مختلفی برای آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان ها و موسسات بوجود آمده که یادگیری مستقیم رایج‌ترین آنهاست اما تجربه نشان داده است که این شیوه به تنهایی، کارایی لازم را ندارد. لذا با توجه به اینکه ترویج اخلاق در سازمان به معنای یادگیری سبک خاصی از زندگی سازمانی است، باید به شیوه‌های غیرمستقیم مانند آموزش‌های ضمن عمل و آموزشهای اجتماعی و فرهنگی توجه بیشتری نمود. ضمناً به منظور تعیین محتوای آموزشی، سازمان باید نیازهای آموزشی را از مقایسه میان وضع موجود و وضع مطلوب مشخص کند. برای تعیین وضع موجود یعنی میزان پایبندی کارکنان به اخلاق حرفه‌ای سازمان، و حتی برای تعیین وضع مطلوب یعنی دیدگاه کارکنان بعنوان افرادی آگاه به شرایط سازمانی جهت ارائه مؤلفه هایی کاربردی لازم است، از تحقیقات درباره اخلاق حرفه‌ای توسط موسسه و سازمان حمایت شود. منشور اخلاقی همه سازمان یا موسسه از اشتراک عمومی همه اعضاء سازمان در مورد اصول و قواعد اخلاقی خاص لازم برای بهبود و توسعه سازمان بدست می‌آید.

در صورتی که اگر بخواهیم ارزش های خاصّی را به‌صورت پذیرش همگانی درآوریم، ابتدا باید از توسعه آگاهی‌ها و دانش‌های مربوطه شروع کنیم و سپس به تدریج، نگرش‌هارا تغییر داده و در نهایت رفتارها را به عنوان خروجی تحت تأثیر قرار دهیم.

ویژگی‌های افراد دارای اخلاق حرفه‌ای

۱- مسئولیت‌پذیری: در این مورد فرد پاسخگو است و مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدهای آنرا می‌پذیرد، سرمشق دیگران است. حساس و اخلاقمند است، به درستکاری وخوشنامی در کارش اهمیت می‌دهد، برای اجرای تمام مسئولیت‌های خویش کوشاست و مسئولیتی را که برعهده می‌گیرد با تمام توان و خلوص نیت انجام می‌دهد.

۲- برتری جویی و رقابت طلبی: در تمام موارد سعی می‌کند ممتاز باشد، اعتماد به نفس دارد، به مهارت بالایی در حرفه خود دست پیدا می‌کند، جدی و پرکار است، به موقعیت فعلی خود راضی نیست و از طرق شایسته دنبال ارتقاء خود است ولی سعی نمی‌کند به هر طریقی و از هر راهی در رقابت برنده باشد.

۳- صادق بودن: مخالف ریاکاری و دورویی است، به ندای وجدان خود گوش فرا می‌دهد ، در همه حال به شرافت‌مندی توجه می‌کند، شجاع و با شهامت است.

۴- احترام به دیگران: به حقوق دیگران احترام می‌گذارد، برای نظراتشان ارزش قائل است، خوش قول و وقت شناس است، به دیگران حق تصمیم‌گیری می‌دهد، تنها منافع خود را ارجح نمی‌داند.

۵- رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی: برای ارزش‌های اجتماعی احترام قائل است، در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت می‌کند، به قوانین اجتماعی احترام می‌گذارد، در برخورد با فرهنگ‌های دیگر متعصبانه عمل نمی‌کند.

۶- عدالت و انصاف: طرفدار حق است، در قضاوت تعصب ندارد، بین افراد از لحاظ فرهنگی، طبقه اجتماعی، اقتصادی، نژاد و قومیت تبعیض قائل نمی‌شود.

۷- همدردی با دیگران: دلسوز و رحیم است، در مصائب دیگران شریک می‌شود و از آنان حمایت می‌کند، به احساسات دیگران توجه می‌کند، مشکلات دیگران را مشکل خود می‌داند.

۸- وفاداری: به وظایف خود متعهد است، رازدار و معتمد دیگران است.

نظام‌های اخلاقی عمده

اخلاق حرفه‌ای در تفکر سنتی طی زمانهای مختلف تغییر یافته و به‌طورکلی بیش از ۵نظام عمده اخلاقی امروزه در بیان اخلاق حرفه‌ای استفاده می‌شود.

ملاک مقبولیت این ۵ نظام در میان ده‌ها نظریه و نظام اخلاقی، توانایی آنها در بیان سیستماتیک فضائل و رذایل اخلاقی، ارائه نظام سازگار ، فراگیر و کارآست. این ۵ نظام اخلاقی عمده عبارتند از:

۱- نظام فایده گرا ۲- نظام وظیفه گرا ۳- نظام عدالت گرا ۴- نظام آزادی‌گرا ۵- نظام خیرگرا (زیباگرا، نظام دینی)

چهارنظریه نخست در واقع اصول راهبردی اخلاق را ملاک نهایی می‌انگارند، اما در نظریه آخر خداوند متعال برترین زیبایی و مشخص کننده ملاک نهایی اخلاق است.

۱- نظام فایده گرا (سودانگاری):در این نظام بالاترین سود برای بیشترین افراد همراه با کمترین زیان مورد نظر است. مطلوبیت یعنی خوب و بد بودن براساس نتیجه و آثار (حسن فعلی) و نه نیت اشخاص (حسن فاعلی). این نظام از تئوری‌های غایت گـــــرایانه (نتیجه گرا) است که توسط "جان استوارت میل" ارائه شده است. در این مدل انسان و هر موجود زنده با محیط، بده بستان دارد. پس اشیاء و حوادث در غالب سرمایه دیده می شود این است که انسان، بی دغدغه هزینه فراوان انجام نمی دهد که سودی نداشته باشد. بر این اساس موسسه ای که اعتماد محیط را سرمایه بزرگ تلقی می‌کند، هرگز آنرا به‌راحتی از دست نمی‌دهد. فایده‌گرایی از نظر مفهومی به بهره‌وری نزدیک است. بالاترین سود با کمترین هزینه برای بیشترین مردم. اما در هر حال این ملاک نمی‌تواند ملاکی فراگیر برای همه اقدامهای اخلاقی باشد زیرا ممکن است امکان استثمار را فراهم نماید.

۲- نظام وظیفه‌گرا: نظام وظیفه‌گرا را "امانوئل کانت" مطرح ساخت. او منتقد جدیِ فایده‌گرایی بود. کانت فلسفه اخلاق محض را کاملاً منزه از هر چیز تجربی می‌دانست و معتقد بود هنجارهای اخلاقی را نمی‌توان بر تجربه بنیان نهاد. کانت بر این باور بود که نباید فقط به آثار افعال (نتیجه گرایی) نگاه کرد. او معتقد بود فعل اخلاقی مستلزم انتخاب وظیفه است که با مقاومت درونی ما در برابر خواسته‌ها و تمایلات طبیعی و نفسانی همراه است. کانت وظیفه و تکلیف را ملاک اخلاقی بودن می‌دانست.

۳- نظام عدالت‌گرا: نظریه‌پردازان عدالت فراگیر معتقدند کانت اخلاق را بصورت کاربردی بی‌روح از عقل درآورده است. اینان از ملاک‌های فردگرایانه در اخلاق دوری جسته‌اند و بر نقش بنیادین و اساسی عدالت اجتماعی تأکید کرده‌اند. علامت فراگیر که بر بهره‌مندی عادلانه تکیه

می‌کند بی‌تردید از مهم‌ترین اصول راهبردی اخلاق است ودر آموزه‌های دینی نیز آمده است، اما ملاک نهایی اخلاق نیست، زیرا همه احکام اخلاقی مثل ایثار، عشق و تفضل را پاسخ نمی‌دهد.

۴- نظام آزادی‌گرا: طرفداران این نظریه نخستین نیاز آدمی را آزادی می‌دانند نه عدالت،پس ملاک نهایی ارزشها را آزادی می‌دانند. اما تعریف دقیق آزادی مشکل است. به تعبیر "اسپینوزا" آزادی در گرو انگیزه‌های فعال و درونی برخاسته از بصیرت آدمی نسبت به هستی است.

۵- نظام خیرگرا (زیباگرا ـ نظام دینی): در نظام اخلاقی دینی ملاک نهایی اخلاق، خدا و تقرب به او و رضایت اوست. تمام ادیان آسمانی خداوند را ملاک نهایی اخلاق دانسته‌اند. خدا زیبای محض است و معنابخش زیبایی و خیر مطلق است و نیز آفریننده هر امر خیر.

با خدا می‌توان تکالیف انسان را معنادار کرد، چون خدا مطلق و نامشروط است. لذا محتاج ملاک دیگری برای ارزش یافتن نیستیم. پس شاخص خوب، رفتار نزدیک کننده به خدا و شاخص بد، رفتار دور کننده از خداست.

در نظام اخلاقی دینی رضایت خدا همه ملاک‌های عدالت و آزادی و رساندن بیشترین سود را در برمی‌گیرد. رضایت و عدم رضایت خدا هر دو بعد نیات و مقاصد (حسن فاعلی) و آثار و نتایج (حسن فعلی) را فرا می‌گیرد و علاوه بر تعریف بایدها، به آنها قداست هم می‌بخشد. قدسی بودن ارزش‌ها ضامن اجرائی اخلاق است.

وظایف مدیران در اخلاقی کردن سازمان‌ها

یکی از صاحبنظران اخلاق بنام پنیو اعتقاد دارد که اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش اخلاق است که ضمن مطالعه‌ی ارتباط شغل‌ها، به بیان مسئولیت‌های اخلاقی سازمان، تشخیص و حل مسائل اخلاقی در حرفه‌ها و کسب و کارهای گوناگون می‌پردازد.

مهمترین وظایف مدیران در اخلاقی کردن سازمان از نظر پنیو عبارتند از:

۱- ارزش‌یابی عملکردهای اخلاقی کارکنان
۲- اخلاقی کردن هدف‌های سازمان
۳- اشاعه ارزش‌ها و مسائل اخلاقی در سازمان
۴- اخلاق‌ورزی در زندگی شخصی
۵- اهمیت دادن به اخلاق حرفه‌ای در شغل
۶- برخورد عقلانی و وروش‌مند در مواجهه با مشکلات اخلاقی پیش آمده در سازمان و اقدام برای برطرف کردن آنها
۷- عنایت خاص به آموزش اخلاق حرفه ای
۸- تهیه و تدوین منشور اخلاقی مربوط به سازمان، با مشارکت همه اعضای سازمان

عوامل روان شناختی مرتبط با اخلاق در کسب و کار

یکی از ابعاد بسیار مهم اخلاق کار، بُعد روانشناختی آن است، زیرا اخلاق، متغیری است که آگاهی و اراده فردی در آن نقش محوری ایفا می‌کند، بسیاری از اندیشمندان برای بهبود اخلاق کار، بر نظریه‌های رفتاری تأکید داشته‌اند. هرگاه فردی کار اخلاقی انجام داد و از سوی جامعه تشویق شد، احتمال انجام کارهای اخلاقی دیگر تقویت می‌شود، تا جائیکه کار اخلاقی بصورت ارزش‌های درونی وی در می‌آید. بدین ترتیب برنامه‌ریزان کلان کشوری قادر خواهند بود اخلاق کار را در افراد جامعه نهادینه کنند، زیرا تغییر مدیریت اساساً در شیوه‌های انگیزش افراد در محیطهای کاری و نحوه پاداش‌های مادی آنها تأثیر می‌گذارد که ابعاد اقتصادی و روانی اخلاق کار محسوب می‌شوند.

از خود بیگانگی بعنوان یکی از عوامل روانشناختی مرتبط با اخلاق در کسب و کار

در نظام پیشه‌وری، رابطه‌ی موجود بین کارگر و کارفرما شخصی بود و این رابطه ایجاب می‌کرد که کارگر و کارفرما در مقابل یکدیگر دارای تعهدات و وظایفی گسترده‌تر از آنچه امروز انتظار می‌رود باشند.

اما تولید کارخانه‌ای در وضعیت اجتماعی همه کارگران، تغییرات اساسی بوجود آورد و بر مهارت‌های پیشه‌ای و روابط کار، اثر عمیقی گذاشت. بدین ترتیب نیروی کار در یک کارگاه یا کارخانه متمرکز و محل زندگی و کار از یکدیگر جدا شد. کارگران می‌بایست از نظمی که کارفرما

اعمال می‌کرد، یعنی ساعات و سرعت کار منظم تبعیت می‌کردند و اگرچه از نظر حقوقی آزاد بودند ولی از نظر اقتصادی و اجتماعی وابسته و تابع بودند. بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند از خود بیگانگی افراد می‌تواند تأثیر مستقیمی بر میزان علاقه، دقت، مسئولیت، ابتکار و مولد بودن آنها داشته باشد. اخلاق کار، قواعد و زمینه‌های برانگیزاننده و فعال شده تعهد ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه است.
بدیهی است که یک ذهن از خود بیگانه، نمی‌تواند زمینه‌ای مناسب برای انگیزه و تعهدات اخلاقی و فیزیکی از خود بروز دهد. کاهش اخلاق کار منجر به کاهش مسئولیت پذیری می‌شود. عدم تعهد ذهنی و فیزیکی از خود بیگانگی، صنعتی شدن جوامع و تأثیر آن بر اخلاق کار، تغییراتی بنیادی در ساختار جامعه پدید می‌آورد.

ضمانت اجرای رعایت قواعد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها و موسسات تجاری

اخلاق حرفه‌ای از مهم‌ترین ابزار گسترش فعالیت‌های تجاری و اداری است. اخلاق حرفه‌ای ایجاب می‌کند که بعضی افراد با استفاده از شیوه‌های غیرقابل قبول و بازیر پا نهادن شرایط رقابت سالم، امتیازات خاصی به نفع خود و به ضرر سایر افراد تحصیل نکند.

از لحاظ حقوقی، هر قاعده اخلاقی که فاقد ضمانت اجرا باشد صرفاً جنبه توصیه خواهد داشت. طبیعی است که توصیه، کاربردی مؤثر در جامعه ندارد. بنابراین لازم است، قواعد اخلاق حرفه‌ای به تصویب اعضاء هر حرفه برسد و همچنین سازمانرسیدگی انضباطی به منظور مجازات انضباطی در مورد اشخاص عضو حرفه مزبور تشکیل شود. لذا توصیه می شود قواعد اخلاق حرفه‌ای خاص هر رشته به تصویب کانون‌های غیردولتی یا دولتی همان رشته برسد و سپس در شرایط مقتضی اجرا شود. بعضی از انجمن‌ها و حرفه‌ها وابستگی‌های بین‌المللی نیز دارند مانند انجمن حسابرسان، انجمن مدیران فروش شرکت‌های چند ملیتی، انجمن موسسات تبلیغاتی، انجمن تولیدکنندگان محصولات دارویی و بهداشتی، انجمن متخصصان محیط زیست، سازمانها و موسسات بانکی و بیمه. هریک از این کانون‌های فعال در تجارت بین‌المللی، خود قواعد حرفه‌ای خاص را تدوین و به تصویب اعضاء خود رسانده‌اند.

مهمترین ضرورت اجرای قوانین در خصوص رعایت قواعد اخلاقی

بدیهی است مهمترین قاعده اخلاق حرفه‌ای، ضرورت اجرای قوانین، بویژه قوانین مربوط به مبارزه با فساد مالی و تقلب‌های تجاری و اداری است. در چنین مواردی سازمان‌های انضباطی مجری اخلاق حرفه‌ای، بر اقدام‌های متقلبانه و ســـوء استفاده‌های اعضاء حرفه‌هانظارت می‌کنند و حتی بدون داشتن دلایل کافی و به استناد مدارک و اطلاعات موثق دیگر، اعضاء متخلف را مشمول مجازات‌های انضباطی قرار می‌دهند.
طبیعی است تغییر اشخاص به منظور اعمال مجازات انضباطی مانع پیگیری کیفری نیست و سازمان‌های حرفه‌ای هرگاه بدلایل قانونی مجرمانه پی ببرند،معمولا این دلایل و مدارک را به مراجع ذیصلاح تسلیم می‌کنند.

مشکلات و موانع رویکرد اخلاقی

ارزش‌مداری به جای مسئله محوری

یکی از عمده‌ترین مشکلات و موانع اخلاق حرفه‌ای، ارزش مداری بجای مسئله محوری است. برخی صاحبنظران معتقدند بسیاری از مشکلات و موانع اخلاق حرفه‌ای ناشی از نگرش سنتی ما به اخلاق است. ما در نگرش سنتی خود به معضلات اخلاقی، صرفاً فضیلت محور یا ارزش مدار می‌نگریم نه به صورت مسئله محور. جهت گیری ما فضیلت‌گرایانه است، نه کارآمد. ورود ما به معضل اخلاقی صرفاً جنبه موعظه‌ای، تبشیری و انذاری دارد، در حالیکه برخورد صحیح و مؤثر با معضلات اخلاقی به تخصص و مهارت نیاز دارد. رویکرد فضیلت گرایانه ما را وا می‌دارد تا در مواقع رویارویی با معضلات اخلاقی، صرفاً احکام و فضیلت‌های اخلاقی را یادآوری کرده و بر آن اصرار کنیم. در حالیکه فضیلت‌گرایی در واقع یک رویکرد نیست بلکه یک موضع‌گیری و نهایتاً یک نوع نگرش است. باید بدانیم رویکرد، غیرشخصی و روش‌مند بوده و ناظر بر درک درست از مسئله و در نهایت حل معضل است. همچنین رویکرد، مبتنی بر توصیف علت و معلول یک موضوع است و در مسیر خود از معیارها و ابزارهای علمی و قابل سنجش بهره می‌گیرد. اما نگرش، موضع‌گیری شخصی است و اساساً ناظر بر حل مسئله نیست.

پیامدهای غفلت از عوامـــل تأثیرگذار بر رویکرد اخلاقی

در دانش مدیـــریت، این مسئله کاملاً روشن است که عوامل محیطی خارج از سازمان به ویژه عوامل محیط جهانی کمتر در دسترس سازمان بوده و امکان تأثیرگذاری یا کنترل این دسته عوامل تقریباً ناممکن است. اما با وجود این، در مقام تحلیل مسائل داخلی سازمان نباید از آن غافل شد.

کمترین فایده‌ای که درک این عوامل دارد، این است که ما را در درک استراتژی و خط‌مشی سازمانی، واقع بین‌تر و در نتیجه موفق‌تر خواهد کرد. در حوزه اخلاق حرفه‌ای نیز لااقل جهت بیان و تحلیل معضلات اخلاقی سازمان، از عوامل فردی، سازمانی و محیطی نباید غفلت کرد.غفلت از این عوامل در تحلیل و بیان علل معضل اخلاقی ما را دچار تحویلی‌نگری و غیرواقع‌گرایی می‌کنند.

سه جنبه عوامل تأثیرگذار بر رویکرد اخلاقی از نظرپنیو: (جنبه فردی، جنبه سازمانی، جنبه محیطی)

۱- جنبه فردی: یعنی ویژگی‌ها و خصوصیات فردی، ارزش‌های مذهبی، ملاک‌های شخصی، عوامل خانوادگی، باورها و اعتقادات و شخصیت، از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای از جنبه فردی هستند. مسلماً فردی که فاقد صلاحیت‌های اخلاقی شایسته از لحاظ فردی باشد، از معیارهای اخلاق حرفه‌ای مناسبی نیز برخوردار نخواهد بود.

۲- جنبه سازمانی: عواملی مثل رهبری، مدیریت، ارتباط با همکاران، ارتباط با زیردستان و فرادستان، نظام تشویق و تنبیه، انتظارات همکاران، قوانین و مقررات و رویه‌ها، جو و فرهنگ سازمانی در این حیطه قرار می‌گیرند. بدیهی است که نامطلوب بودن عوامل مزبور عامل تهدید کننده اخلاق حرفه‌ای خواهد بود و بالعکس.

۳- جنبه محیطی: عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و همچنین دیگر سازمان‌ها و عوامل رقابتی بین آنها، از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای است.

سایر عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای سازمان‌ها

علاوه بر عوامل کلی و پیش گفته شده کمبود امکانات و ابزار کار، نامناسب بودن ابزار، فضای نامناسب کاری، حجم کاری مازاد بر توان کارمند یا کارگر، محیط شلوغ مؤسسه یا سازمان بر معضلات اخلاقی دامن می‌زنند. بی‌ثباتی اقتصادی، سیاسی، معضلات فرهنگی تاریخی که به شدت با فرهنگ مشارکتی و کار تیمی ناسازگار است آموزش‌های نادرست اجتماعی مانند مسئولت گریزی و تنبلی در کار را نوعی زرنگی تلقی کردن، وضعیت نابرابر رقابت جهانی که تهدید کننده اخلاق کسب و کار است و سایر عوامل شبیه به این، بدون شک در وضعیت اخلاقی سازمان تأثیرگذار است.

مفهوم تحویلی‌نگری در اخلاق حرفه‌ای

تحویلی نگری یعنی ارجاع هر پدیده به امری فروتر از آنچه واقعاً هست و درک وجهی از آن به جای ریشه و حقیقت آن پدیده. منطق دانان مسلمان، شکل ساده مفهوم تحویلی نگری را مغالطه (مغلطه کردن) می‌نامند.

تمثیل فیل در یکی از داستان‌های مثنوی معنوی (فیل در خانه تاریک) برای آشکارکردن خطای تحویلی نگری مطرح شده است. یعنی نگرشی که سیستم را بدون در نظرگرفتن زیر سیستم‌های تشکیل دهنده آن توصیف و بیان می‌کند و ارتباط بین آنها را در نظر نمی‌گیرد. تحویلی نگری تصور ناقص و نادرستی از اخلاق حرفه‌ای است که آثار زیان بار فراوانی دارد، به گونه‌ای که آن را از موانع عمده رشد اخلاقی در سازمانها دانسته‌اند. هر کسی، متناسب با تصور خود از یک فعالیت به آن می‌پردازد. تصوری که از مقصد داریم راه و ابزار ما را تعیین می‌کند. مدیران، متناسب با تصورشان از اخلاق حرفه‌ای به ترویج آن می‌پردازند که این تصور ناقص مانع ترویج اخلاق در فرهنگ سازمانی می‌شود.

ابعاد زیان‌بار تحویلی نگری در اخلاق حرفه‌ای

برخی از صاحبنظران معتقدند، تحویلی نگری در اخلاق حرفه‌ای ابعاد فراوانی دارد که به برخی ابعاد زیان بار آن اشاره می‌کنیم:

الف ـ تحویل اخلاق حرفه‌ای به قانون، مقررات و آیین نامه ها:

قانون نسبت پیچیده ای با اخلاق حرفه‌ای دارد. بیشتر قانونها ابتدا اخلاقیات بوده‌اند و به تدریج برای برخورداری از حمایت کیفری از اخلاق، به صورت قانون درآمده‌اند. اخلاق، روح قانون است و ضمانت اجرایی آن بدون قوانین و مقررات است، اخلاق دامنه‌ای بسیار فراگیرتر از قانون دارد و تعهدات اخلاقی در سطح عمیق‌تری از مناسبات حرفه‌ای تأثیرگذار است.

ب ـ تحویل مسئولیتهای اخلاقی در حرفه به مسئولیت‌های حرفه‌ای:

حرفه‌ای بودن در انجام وظایف شغلی، خود امری اخلاقی است اما اخلاق حرفه‌ای بسیار فراتر از مسئولیتهای حرفه‌ای فرد است. در موارد بسیاری اکتفا کردن به شرح وظایف شغلی سبب برخورد حداقلی در اقدام خاص می‌گردد. در حالیکه مسئولیت اخلاقی، فرد را به اقدام بالاتر و بیشتر در مواردی همراه با فداکاری بر می‌انگیزد. مثلاً مسئولیت حرفه‌ای، مدیر را مجاز می‌داند که سود سال مالی را تا نیمه دوم سال بعد به تعویق بیندازد. اما مسئولیت اخلاقی، وی را به تسریع در تقسیم سود سهامداران ملزم می‌نماید.

ج ـ تحویل اخلاق حرفه‌ای به هنجارهای رایج در مشاغل: در هر شغلی الفاظ و گویشی حاکم است و یکی از عناصر آن، هنجارها و آداب رایج در آن شغل است. به دلیل این گویش است که می‌توان از زبان مدیران راه و روش استادان و آداب صاحبان مشاغل سخن گفت. اخلاق حرفه‌ای را نباید همان هنجارهای رایج در حرفه دانست. هنجارها وابسته اند و جهان شمول نیستند، هنجارها می‌توانند اخلاقی و یا ضداخلاقی باشند. برای مثال، کم کاری می‌تواند در محیطی بصورت یک هنجار شغلی درآید در حالیکه کم‌کاری در هیچ نظام اخلاقی پسندیده نیست و در فرهنگ اسلامی به منزله مصداقی از کم فروشی نکوهیده شده است.

د ـ تحویل اخلاق حرفه‌ای به مسئولیتهای اخلاقی منابع انسانی: اخلاق در سازمانها را با دو رهیافت می‌توان بررسی کرد:

۱- رهیافت مدیریت منابع انسانی که بر اخلاقی بودن افراد در مشاغل تأکید می‌کند و غالباً در منابع اخلاق و آداب حرفه ای، با اخلاق مدیران، اخلاق پزشکان، اخلاق مهندسان و ... می‌توان مواجه شد.

۲- رهیافتی که بر این عقیده است که منابع انسانی در کنار سایر مؤلفه‌ها و عناصر، بخشی از هویت سازمانی است و رفتار اخلاقی منابع انسانی در گرو عملکرد اخلاقی سازمان است. سازمان از افراد تشکیل می‌شود ولی سازمان به منزله شخصیت حقوقی هرگز جمع جبری اشخاص حقیقی نیست. این تلقی که سازمانچیزی جز افراد نیست، تلقی تحویلی‌نگر است.

سازمان اخلاقی سازمانی است که اهداف، وظایف و ساختار خود را به ممیزی اخلاقی بسپارد و مناسبات سازمانی خود را با همه عناصر محیط داخلی و خارجی گروههای ذینفع، اخلاقی کند.

هـ ـ تحویل منشور اخلاقی سازمان به اصول اخلاقی:

منشور اخلاقی سازمان متضمن مسئولیتهای اخلاقی سازمان یا موسسه در قبال حقوق عناصر محیط داخلی و خارجی موسسه است. منشور همانگونه که از معنای لغوی آن پیداست، چند وجهی است و هر وجه آن بیانگر خط‌مشی اخلاقی مؤسسه در قبال یکی از گزاره‌های ذینفع در محیط آن است. خط‌مشی اخلاقی شرکت یا مؤسسه در قبال مشتریان، خط‌مشی اخلاقی شرکت در قبال رقیبان، سهامداران، تأمین کنندگان، شهروندان، محیط زیست. برخی از سازمانهای اخلاقی، بجای تدوین منشور چند وجهی اخلاقی فقط به بیان تضمینی چند شعار کلی اکتفا می‌کنند. چنین بیاناتی بصورت کالای تضمینی در می‌آیند و در مواردی مانع ترویج اخلاق حرفه‌ای در سازمان می‌شود.

و ـ تحویل منشور اخلاقی سازمان به عهدنامه اخلاقی حرفه‌ها:

هر حرفه‌ای را عهدنامه‌ای است که صاحبان حرفه در مناسبات شغلی به آن پایبند می‌شوند. عهدنامه پزشکان، وکلا، حسابرسان و ... از این قبیل است. عهدنامه اخلاقی در اخلاقی‌سازی حرفه نقش عمده‌ای دارد، اما جهت گیری فردگرایانه در آن وجود دارد و افراد را در حرفه خاصی مورد خطاب قرار می‌دهد، در حالیکه منشور اخلاقی سازمان، جهت‌گیری سازمانی دارد و به اخلاقی سازی سازمان یا موسسه می‌پردازد. این

گمان که منشور اخلاقی سازمان چیزی جز عهدنامه اخلاقی نیست، نوعی نگرش تحویلی نگری است. اما امروزه سازمانها و مؤسسات، درگیر مشاغل مختلفی هستند و مناسبات حرفه‌ای‌شان چندگانه است. بنابراین منشور اخلاقی سازمان بسیار فراتر و پیچیده‌تر از عهدنامه اخلاقی است.

پیشگیری و درمان تحویلی‌نگری

برای پیشگیری تحویلی نگری در ترسیم مسئولیتهای اخلاقی بنگاههای کسب و کار تدوین سند جامع اخلاقی موسسه یا سازمان از نظر برخی صاحبنظران توصیه شده است این سند متضمن اصول اخلاقی، منشور اخلاقی سازمان و عهدنامه اخلاقی کارکنان و مدیران است. برای درمان معضل تحویلی نگری باید اخلاق حرفه‌ای را بسیار گسترده‌تر از قوانین و مقررات، مسئولیت‌های حرفه‌ای، هنجارهای جاری مشاغل، مسئولیتهای اخلاقی منابع انسانی، اصول اخلاقی و عهدنامه‌های اخلاقی حرفه‌ها در نظر گرفت.

تدوین سند جامع اخلاقی شرکتها و موسسات که به روش پویا و چالش روش‌مند رهیافت‌ها تهیه می‌شود راه حل مناسبی برای این معضل بنظر می‌رسد.

ضرورت رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها و مؤسسات بعنوان تضمین رشد و بقاء سازمان

رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، امری لازم و ضروریست تا سازمان از یک سو، جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین کند.

آن چیزی که در مواجهه با مفهوم اخلاق حرفه‌ای باید مدنظر ما قرارگیرد، این است که ابتدا اخلاق حرفه‌ای در برگیرنده اخلاق فردی و اخلاق شغلی است، اما از هر ۲ فراتر رفته و به سازمان به منزله یک مجموعه حقوقی نظر می‌کند.

دوم آنکه امروزه رویکردی استراتژیک نسبت به مسئله اخلاق حرفه‌ای پیدا شده و به همین دلیل مسئولیت معنوی شرکت به مدیران استراتژیست سپرده می‌شود، نه به واحد پرسنلی و نه حتی به مدیران اجرایی.

سوم آنکه در حوضه اخلاق باید ۲ نوع رویکرد "فضیلت گرایانه"و "مسئله محور" را از یکدیگر تفکیک کرد. نگرش سنتی به معضلات اخلاقی صرفاً فضیلت محور است نه مسئله محور در حالیکه آنچه از معضلات اخلاقی سازمان یا موسسه گره گشایی می‌کند، رویکرد مسئله محور است چون معضل اخلاقی، یک مسئله است و برای حل اثربخش آن نیازمند کسب تخصص و مهارت هستیم.

نکته اساسی این است که ما باید از تحویلی‌نگری درباره اخلاق حرفه‌ای پرهیز کنیم. در نهایت باید بدانیم اخلاق سازمانی نه لزوماً فرد-وابسته، نه حتی سازمان-وابسته و نه محیط-وابسته است، بلکه عوامل فردی، محیطی و سازمانی در آن تأثیرگذار است.

بنابراین ما در پرداختن به اخلاق نیازمند نگرش سیستمی هستیم. غفلت از این عوامل در مقام بیان و تحلیل معضلات اخلاقی تصمیم‌گیری ما را از واقع‌بینی دور خواهد کرد.

مسائل اخلاقی سازمان و محیط‌های کسب و کار

سازمان بعنوان شخصیت حقوقی در حیات سازمانی خود با مسائل اخلاقی فراوانی مواجه است. دغدغه‌های اخلاقی در زندگی شغلی غالباً در مقام تصمیم‌گیری بروز می‌کند و فرد خود را اخلاقاً بلاتکلیف می‌یابد و از خود می‌پرسد تکلیف اخلاقی در حال حاضر چیست؟ به عبارت دیگر مسئله در اخلاق حرفه‌ای بلاتکلیفی اخلاقی است. نمی‌دانیم چه باید بکنیم یا نمی‌دانیم به آنچه باید انجام دهیم چگونه و از چه راهی برسیم. بعنوان نمونه: سازمان در مورد تعادل کار و خانواده چه تکلیفی دارد؟ سازمان تا چه حد مجاز است مدیران و کارکنان را به فداکردن اهداف مطلوب زندگی خود برای کامیابی و پیشرفت شغلی سوق دهد؟ سازمان در نظارت بر کارکنان تا کجا مجاز است؟ حریم شخصی افراد کجاست؟ مرز تبلیغ اخلاقی و غیراخلاقی چیست؟

آیا تقسیم‌بندی مشتری به VIP , IP , P اخلاقی است؟ این مسائل متعلق به توصیف واقعیت‌ها و حوادث و یا تبیین پدیده‌ها و رفتارها نیستند. موضوع مسائل اخلاقی، اشیاء و افراد نیستند بلکه اقدام‌ها و رفتارهای ارتباطی، یعنی رفتار ارتباطی افراد است.

مسائل اخلاقی موسسه یا سازمان ویژگی‌هایی دارند که بسیار فراگیر هستند و همه ابعاد سازمان را شامل می‌شوند. باید دانست در پی هر اقدام و در اساس هر تصمیم مدیریتی و هر فعالیت سازمانی، انبوهی از مسائل اخلاقی را می‌توان نظاره کرد زیرا با حقوق افراد گوناگون مانند مشتریان، مالکان، کارکنان و کیله ذینفعان ارتباط دارد. برخی صاحبنظران معتقدند بستر مسائل اخلاقی ریشه در خارج از سازمان دارد و زمینه‌های تربیتی، خانوادگی، فرهنگِ اجتماعی، میراث تاریخی، نمادهای دینی و ... در آن نقش دارند. بدین جهت است که جنس این مسائل در جوامع و کشورها متفاوت است. اگر در شرکت‌های غربی مسائل اخلاقی در اطراف مواد مخدر، الکل، دزدی کارکنان از شرکت، تعارض در علائق، تبعیض در استخدام و ترفیع و از این قبیل می‌چرخد، در سازمان‌های جوامع دیگر،کم کاری، قانون گریزی، مالیات گریزی، افت وفاداری سازمانی، شایسته گریزی، زیرآب زنی و حسدورزی از مسائل عملاً اخلاقی است.

مسائل اخلاقی به دلیل پیچیدگی از جایگزین‌های مختلف برخوردارند و تلقی پاسخ صریح و دوگانه خیر یا آری از آنها تنها یک بن‌بست موهوم است که غالباً نیز عامل سوق دادن افراد به انتخاب روش و اقدام غیراخلاقی می‌گردد. در حالیکه یک انتخاب اخلاقی صرفاً گزینش یک طرف و فرونهادن طرف دیگر نیست، بلکه فرونهادن مؤلفه‌های فراوان دیگر است که آثار و تبعات به هم تنیده‌ای دارد که اصولاً تشخیص و حل آن بسیار مشکل است و نیاز به مراجعه به متخصصان فن اخلاق حرفه‌ای در سازمان دارد.

ملاک‌ها و معیارهای اخلاق

ملاکها و ترازوهای مختلفی در نظام‌های اخلاقی برای ارزش داوری وجود دارد. این ملاکها، ملاک نهایی اخلاق است. یعنی چیزی که خوب بودن آن محتاج به امر فراتر از خود نیست. در اخلاقی بودن هر اقدام می‌توان "چرا" مطرح نمود و بصورت زنجیره استدلال خواهی به ملاک نهایی رسید. ملاک نهایی معنابخش همه اقدام‌های اخلاقی است و خود محتاج معنا نیست. آرمان اخلاقی، نظام اخلاقی را بنیان می‌نهد. رفتار اخلاق در سازمان منوط به شناخت ارزشها و ضدارزشهاست. دانش اخلاق، فضائل و رذائل را براساس ملاک نهایی ارزشها بصورت فراگیر، کامل، سازگار و نظامند ارائه می‌کند.

نسبت اخلاق و قانون

قانون ناظر بر حقوق قراردادی است، اما اخلاق ناظر بر حقوق طبیعی مانند حق داشتن امنیت، آزادی و آگاهی است. پس دایره اخلاق شمول وسیع‌تری دارد. اخلاق قانون غیر مدون است، در حالیکه قانون اخلاق مدون است. اخلاق از جایی شروع می‌شود که قانون پایان می‌پذیرد. نسبت قانون و اخلاق به گونه‌ای است که ممکن است رفتاری قانونی باشد اما اخلاقی نباشد. دروغ گفتن غیراخلاقی است ولی معمولاً منع قانونی ندارد. رفتار بد با ارباب رجوع غیراخلاقی است اما ظاهراً غیر قانونی نیست.

اخلاق در حوزه عمل

اخلاقی بودن یک سازمان یا موسسه در واقع، به سبک خاصی از زندگی آن سازمان اشاره دارد. اخلاقی بودن موسسه هرگز به مجموعه باورهای اخلاقی که در منشور اخلاقی موسسه آمده محدود نمی‌شود، بلکه موسسه ای اخلاقی است که زندگی آن و سبک تعامل آن با محیط و حیات گروهی اعضاء آن در همه لحظه‌ها اخلاقی باشد. رفتارهای اخلاقی در واقع شیوه معینی از زیستن است. صرف توصیه افراد به خوب عمل کردن و اخلاق نیکو داشتن آنها را متحول نمی‌کند. اخلاق ورزی موسسه می‌تواند ۲ منشأ درونی و بیرونی داشته باشد. گاهی در رفتار اخلاقی تحقق ارزشهای اصیل اخلاقی هدف قرار می‌گیرد.

موسسه یا سازمان در این حالت صرفاً به دلیل ارزش اصیل عدالت، از تبعیض می‌گریزد. به دلیل حرمت انسان، وارد حریم شخصی نمی‌شود و در این حالت موسسه حقیقتاً از حیات اخلاقی برخوردار می‌شود. اما گاهی جهت‌گیری ترویج اخلاق به سوی اهداف بیرونی است و تلقی از اخلاق، ابزار انگارانه است. یعنی ارزشهای اخلاقی صرفاً بعنوان ابزاری برای سود بیشتر یا جلب اعتماد عمیق‌تری استفاده می‌شود.

اخلاق اصیل و اخلاق ورزی درونی مورد نیاز سازمانها و موسسات است و تحقق آن مزیت راهبردی دارد .

موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمانها ، موسسات و محیطهای کسب وکار

۱- فقدان نگرش راهبردی به اخلاق حرفه‌ای:

اخلاق حرفه‌ای در نگرش راهبردی، عبارت است از: مسئولیت پذیری سازمان در قبال حقوق همه عناصر محیطی اعم از داخلی و خارجی که نقشی راهبردی در موفقیت آتی سازمان دارد. نگرش غیرراهبردی، تصوری ناقص، نارسا و حداقل گرایانه از اخلاق حرفه‌ای است که جامعیت را از آن می‌ستاند و آنرا به سطح مسئولیت اخلاقی فرد در شغل خویش پایین می‌آورد. در این صورت رویکرد مدیریت منابع انسانی به اخلاق حرفه‌ای، جایگزین رویکرد راهبردی می‌شود.

۲- فرافکنی

فرافکنی نادیده انگاشتن نقش خود و تأکید شدید بر نقش عوامل محیطی است. دانشجویی که وقتی نمره خوب می‌گیرد، می‌گوید خودم نمره خوب گرفتم و زمانیکه نمره نامطلوب می‌گیرد، می‌گوید به من نمره بد داده، دچار فرافکنی شده است. این حالت پارادکس (تضاد و تناقض) و به عبارتی دیگر مفهوم "من به شرط او" را پدید می‌آورد در این حالت شخص یا سازمان اخلاقی بودن خود را منوط و مشروط بر اخلاقی بودن دیگران یا دیگر سازمان‌ها می‌کند.

می‌توان حدس زد که با چنین نگرشی، هیچ اقدام مطلوب و مؤثری صورت نخواهد گرفت. نباید مسئولیتهای اخلاقی را متوقف بر اخلاقی بودن دیگران کرد. مشتریان حتی اگر خود، اخلاقی نباشند انتظار دارند که موسسه یا سازمان با آنها برخورد اخلاقی داشته باشد. بنابراین هر فرد و یا هر موسسه و سازمانی باید تغییر و تحول در جهت اخلاقی بودن را خود آغاز کند.

۳- مشتری مداری بصورت ابزارنگری و نه اصیل نگری

مشتری مداری بصورت ابزارنگری یعنی نگاه کردن به مشتری بعنوان ابزار سود. چنین نگاهی نوعی تحویلی‌نگریست که مشتری را تا سطح یک ابزار پایین می‌آورد. با این نگرش، اگر سودی در کار نباشد یا احتمال زیانی متصور باشد، موسسه نیز خود را ملزم به پایبندی به حقوق مشتری نمی‌داند، در حالیکه در مشتری مداری اصیل، مشتری از حقوق اصیل خود برخوردار است که رعایت آن در گرو سود یا زیان موسسه نیست. در این حالت مشتری مداری انگیزه درونی دارد و منوط به هیچ چشم‌داشتی نیست.

در تلقی ابزارگرایانه نسبت به مشتری نگرش سیستمی وجود ندارد زیرا گاهی توجه به مشتری به قیمت عدم توجه به کارکنان صورت می‌گیرد،در حالیکه رضایت مشتری بدون رضایت کارکنان حاصل نمی‌شود. در حوزه اخلاق قاعده ظروف بهم پیوسته جاریست، نادیده گرفتن حقوق کارکنان اثر منفی خود را بر عدم رعایت حقوق مشتری از سوی کارکنان خواهد گذاشت.

همچنین باید دانست اصیل نبودن تلقی مشتری مداری باعث می‌شود که گاهی در شرایط بحرانی و تعارض که رعایت حقوق مشتری مستلزم پرداخت خسارت و هزینه است، موسسه از آن می‌گذرد و حقوق مشتری را زیرپا می‌گذارد. حتی اگر در مواردی موسسه یقین داشته باشد که اجحاف به مشتری اساساً به چشم وی نخواهد آمد و مشتری از ضایع شدن حقوق خود مطلع نخواهد شد خود را ملزم به رعایت حقوق مشتری نخواهد دید.

در بازارهای انحصاری و بی‌رقابت نیز مشتری مداری حقیقی، معنا ندارد. نصب شعار تکریم ارباب رجوع بر در و دیوار، مشتری مداری حقیقی را به دنبال ندارد. احترام و تکریم مشتری، رفتاری است که احساس ارزشمندی را به مشتری منتقل کرده و نیز دوری از رفتاری است که موجب توهین و تحقیر مشتری می‌شود. رفتار چاپلوسانه و متظاهرانه و یا پذیرایی از مشتری احترام نیست. بلکه اعتماد به مشتری، زیان نرساندن به او، سرعت در تحویل به موقع و بی‌عیب و نقص کالا و ارائه خدمات، قیمت پایین همراه با کیفیت بالا، حفظ حریم شخصی افراد و رازداری و امانت‌داری، تنوع کالاها و خدمات، ارائه خدمات در تمام مراحل قبل و بعد از فروش و نهایتا صراحت و صداقت یعنی داشتن رفتار اخلاقی از نوع قاطعانه که همگی از مصادیق وجود مشتری مداری اصیل به حساب می‌آید.

بدیهی است که در این حالت معلوم نمی‌شود تقسیم‌بندی مشتریان به معمولی، مهم و بسیار مهم مصداق تبعیض نباشد.

۴- فقدان انگیزش

انگیزش و اخلاق با یکدیگر هم بستگی دارند. فقدان انگیزش مانع از ترویج اخلاق در موسسه یا سازمان می‌شود، نتایج غیراخلاقی داشته و انگیزه اخلاقی بودن را از بین می‌برد، زیرا توجیه بسیاری از مدیران و افراد جامعه برای اعمال غیر اخلاقیشان این است که جامعه و انسانها اخلاقی نیستند.

"رابینز" انگیزه را نتیجه عمل متقابل بین شخص و وضعیت موجود می‌داند. بدین جهت است که انگیزه در افراد متفاوت است. انگیزه، آمادگی انجام نهایت تلاش برای دستیابی به اهداف سازمانی است، البته مشروط به توان ارضای برخی نیازهای شخصی.

۴،۱-تئوری‌ها و نظریه‌های انگیزش

- سلسله مراتب نیازهای مازلو: مازلو نیازهای ارضاء نشده انسان را منبع اصلی انگیزش می‌داند. این سلسله مراتب از سطح پایین به بالا عبارتند از: نیازهای زیستی، ایمنی، اجتماعی (احساس تعلق و داشتن رابطهعاطفی با دیگران)، شهرت، اعتبار، احترام(عزت نفس)و خودشکوفایی (خودیابی)
- نظریهX , Yمک گری گور (طبیعت کارمند): معتقدان به نظریهx، کارمند را موجودی تنبل، بی‌علاقه به کار و گریزان از مسئولیت می‌دانند که باید به اجبار به کار واداشته شوند. در مقابل طرفداران نظریه y، کارمند را انسانی خلاق، علاقه‌مند به کار، طالب مسئولیت و خودانگیخته می‌دانند. با چنین نگاه خوشبینانه‌ای، در بحث انگیزش، نیازهای ثانوی و لطیف غالب است. بنابراین برای برانگیختن وی باید مشارکتش را در تصمیم گیریها بیشتر کرد، به وی مسئولیت داد و او را وارد مشاغل رقابتی نمود و از این طریق ارتباطات مفید گروهی را برقرار ساخت.
- نظریه انگیزش-بهداشتمینتزبرگ: در این نظریه تنها نیازهای مربوط به عزت نفس و خود شکوفایی (نیازهای گروه چهارم و پنجم سلسله مراتب نیازهای مازلو) مانند درگیری کاری، موفقیت، شناخته شدن، مسئولیت، پیشرفت و رشد از منابع مستقیم انگیزش به شمار می‌آیند. اینها عوامل برانگیزاننده هستند اما نیازهای سطح پایین مثل بقاء و ایمنی و حقوق، عوامل نگهدارنده به شمار می‌آیند که تنها در صورتیکه نباشد نارضایتی ایجاد می‌کند ولی بودنشان در انگیزش دخالتی ندارد. تأکید سازمان بر عوامل بیرونی انگیزه بسیار زیانبار است، زیرا عوامل بیرونی (مانند پاداش‌های مستمر) در نقطه‌ای از اثر می‌افتد، اما انگیزه‌های درونی همواره مؤثرند. به تعبیر "اسپینوزا"، انگیزه بیرونی معلول محرکهای بیرونی است اما انگیزه درونی حاصل بصیرت درونی است"

۵- نارضایتی شغلی

رضایت شغلی، احساسات و نگرش‌هایی است که هر کس به شغل خود دارد. اما تعهد سازمانی، نگرش و احساسات کارکنان درباره کل سازمان است. باید دانست تلقی و نگرش جدید از امنیت شغلی، ریشه آن را از درون می‌داند نه از مقررات و خط‌مشی‌ها و رویه‌های قانونی. اگر روزآمد باشیم و اگر یاد بگیریم و خوب عمل کنیم، اگر در تخصص و کار خود اعتبار و ارزش بیابیم و به امور موسسه یا سازمان خود آگاه باشیم و نیز اگر برای ارائه کاری با ارزش، کوششی مستمر داشته باشیم، آنگاه برای خود امنیت شغلی ایجادکرده‌ایم.

۶- فقدان مهارت تصمیم‌گیری

مدیریت، هنر تصمیم‌گیری است. ضعف در تصمیم‌گیری باعث بروز رفتار غیراخلاقی در موسسه یا سازمان می‌شود. تصمیم‌گیری بصورت فرآیندی است و محصول الگوهای مواجهه با مشکل است، تبدیل مشکل به مسئله و حل اثر بخش مسئله است.

تصمیم‌گیری اخلاقی به چند اصل وفادار است: اعتماد، کرامت انسانی، مسئولیت‌پذیری، انصاف، پایبندی به منش شهروندی و مراقبت و توجه نسبت به دیگران.

تصمیم اخلاقی تصمیمی عقلایی است. چون تصمیم اخلاقی" مطلقاً صحیح" وجود ندارد، زیرا در عمل ممکن نیست. عقلایی بودن یعنی نسبی بودن و نه مطلق نگری.

فرهنگ سازمانی ضعیف، الگوی مدیریت غیر مشارکتی، فقدان نگرش سیستمی و هوش هیجانی و مهارت‌های تشخیص و حل مسئله، فقر اطلاعاتی و تحلیل با شتاب زدگی همگی از موانع تصمیم‌گیری‌های اخلاقی در موسسه و سازمان است.

۷- بلاتکلیفی یا تعارضات اخلاقی

از عمده‌ترین موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان بلاتکلیفی سازمانی است. پیچیده‌ترین وضعیت بلاتکلیفی اخلاقی تعارضات اخلاقی است، یعنی وضعیتی که فرد یا سازمان با دو راهه ای مواجه می‌شود و راه سومی نمی‌یابد و هر دو راه نیز غیر اخلاقی هستند. بنابراین تعارض اخلاقی عبارت است از رفتاری که انجام آن از جهتی اخلاقاً زشت و ترک آن از جهت دیگر نارواست. افشای راز زشت است اما اگر رازداری متضمن

خیانت به وظیفه سازمانی باشد نیز ناروا است. بدین ترتیب اگر فرد راست بگوید باید رازی را افشا کند و اگر رازداری کند باید حقیقت را کتمان کند که کتمان حقیقت نیز عملی غیراخلاقی است.

۷,۱-انواع تعارض اخلاقی

تعارضات اخلاقی۲گونه‌اند:

الف) تعارضات در اصول اخلاقی

ب) تعارضات در مسئولیت‌های اجتماعی

تعارض در اصول اخلاقی مانند تعارض در اصل صداقت و اصل رازداری است حل غلط چنین تعارضی استفاده از دروغ مصلحت آمیز است که یکی از عوامل ترویج دروغگویی در فرهنگ سازمانی بشمار می‌آید و ساده‌ترین راه‌حل رایج برای حل تعارض در سازمان‌ها و جوامع است. اما تعارض اخلاقی در حرفه غالباً تعارض بین مسئولیت‌هاست. مثلاً تعارض مدیر موفق بودن و پدر موفق بودن، تعارض مسئولیت سازمانی و وظیفه خانوادگی، پرداخت هدیه (رشوه برای ترخیص کالا از گمرک)، افشای داشتن ۲دفتر جهت در سازمان مالیات،که در همه این حالات تعارض وجود دارد. بعنوان نمونه در افشای داشتن ۲دفتر مالیاتی افشا با وفاداری سازمانی منافات دارد و انجام آن منجر به اخراج فرد می‌شود که این امر با مسئولیت خانوادگی منافات دارد. عدم افشا نیز با مسئولیت‌های اجتماعی و ملی منافات دارد. اما ساده‌ترین راه‌حل که گزیده می‌شود استفاده از قاعده انتخاب بین بد و بدتر است، یعنی بد را انتخاب می‌کنیم تا از بدتر مصون باشیم. ما در نگرش سنتی خود به معضلات اخلاقی، فضیلت محور و یا ارزش مدار هستیم نه مسئله محور. رویکرد ما فضیلت گرایانه است نه کار آمدی. باید توجه داشت که اولاً همواره بد و بدتر نداریم و گاه این ۲ امر همآورد هستند و تفکیک میان آنها مشکل است. ثانیاً استفاده از این قاعده چشم انسان را برای پیداکردن راه سوم می‌بندد. جستجو برای راه سوم در همه موقعیت‌ها می‌تواند رهیافت مهم در مواجهه با تعارضات اخلاقی باشد.

تعارض به خودی خود مانع نیست بلکه فرصت و بستر رشد است. زیرا ناتوانی در مدیریت تعارض مشکل‌آفرین است.

۸- فقدان نظام‌های جامع و اخلاقی

فقدان نظام‌های جامع و اخلاقی در زمینه‌های مختلف نظیر جذب استخدام، پرداخت حقوق و مزایا، پاداش و تشویق، انتصاب و ارتقاء، اطلاع‌رسانی، نظارت و ارزیابی از جمله موانع رشد اخلاقی در سازمان‌ها است.

نظامند کردن همه امور، مانع از رفتارهای سلیقه‌ای و موردی و وجود آیین‌نامه های پراکنده می‌گردد. صرف وجود قانون و آیین‌نامه در افزایش پیش‌بینی پذیری، که عامل مهمی در اعتمادسازی و موفقیت سازمان بشمار می‌رود، کافی نیست بلکه نظام‌مند کردن موارد فوق سبب می‌شود قانون چنان تقویت گشته که امکان دور زدن یا تفسیر آن کاهش یابد.

مدیری که می‌گوید: هر امری را از من بپرسید تا بصورت موردی بگویم که چه باید بکنید اخلاقاً حق پرسش عبارت "چرا چنین کردی" را از زیردستان خود ندارد. اما مدیری که می‌گوید: بر اساس نظام جامع مربوط به حوزه عملیاتی خود اقدام کنید می‌تواند از آنها بپرسد چرا چنین کردی. نظام‌مند سازی سازمان وتعبیه نظامهای جامع در همه شئون، علاوه بر آنکه نرخ پیش‌بینی پذیری سازمان را افزایش می‌دهد، اعتماد راسخ، پایدار و فراگیر محیط را نسبت به موسسه و سازمان ایجاد می‌کند. از تصمیم‌های سلیقه‌ای و تعبیض‌آمیز می‌کاهد، شایسته‌سالاری را تحقق می‌بخشد، استقلال و مسئولیت‌پذیری بخش‌ها و مجموعه‌ها را در پی دارد، رابطه صف و ستاد را تشکل می‌بخشد و زمینه‌ی ایجاد تحول در عین ثبات را فراهم می‌کند.

۹- موانع فیزیکی و روانی محیط کار

در بسیاری موارد بستر سازمان به گونه‌ای است که نمی‌توان انتظار بروز فکر و عمل اخلاقی را در آن داشت. هنگامی که نور، گرما و سرما، وضعیت صندلی و یا رایانه‌ی مثلاً یک تحویلدار بانک مناسب نیست چگونه می‌توان انتظار داشت که تقاضای بی‌شمار مشتریان به بهترین نحو پاسخگو باشد. احداث مدرسه در کنار بزرگراه، استفاده از دستگاه نوار قلب فرسوده در یک بیمارستان و نظایر آن از مصادیق بستر نامناسب و ناهموار است که به آن اشاره شده.

اعمال فشارهای روانی نسبت به فشارهای فیزیکی تأثیر منفی بیشتری دارد. تعارض صف و ستاد و یا مدیران سطوح پایین و مدیران ارشد نمونه دیگری است.

۱۰- لقمه انگاری بجای امانت انگاری

تلقی مدیر یا هر یک از کارکنان به آنچه در اختیار اوست تأثیر ژرفی در رفتار اخلاقی او دارد. در کسب و کار، اموالی در اختیار افراد قرار می گیرد تا در آن دخل و تصرف و از آن استفاده کند. این بهره‌برداری باید بهینه و توأم با بهره‌وری باشد.

امانت‌داری مثل مسئولیت پذیری است که سبب افزایش پیش‌بینی رفتار فرد و سازمان می‌شود و به اعتماد آفرینی می‌انجامد. فرد امانتدار در مفهوم اخلاقی کلمه، پیش‌بینی پذیر است و می‌توان به وی اعتماد کرد. ارتباط با او آسان است و افراد در برابر او بلاتکلیف نیستند امانت داری یک الگوی رفتار اخلاقی است و فرزند امانت انگاری است.

امانت انگاری جهان بینی خاصی است که فرد نسبت به هستی می‌یابد. در این حالت او تمام عناصر محیط داخلی و خارجی موسسه را بعنوان امانت به حساب می‌آورد.

سهامداران صاحبان امانت هستند و سرمایه خود را نزد مدیران و سازمان به امانت گذاشته‌اند. اعتماد مشتری به موسسه به معنای امانت سپردن حقوق مشتری نزد موسسه است. کاهش کیفیت و عدم اطلاع‌رسانی به مشتری خیانت به امانت در کسب و کار است. کم‌فروشی از مصادیق دیگر آن به شمار می‌رود. اعتبار و نشان تجاری یک موسسه امانت است. کارکنان موسسه نیز امانت به شمار رفته و ابزار و امکانات در اختیار ایشان نیز امانت محسوب می‌شود. در چنین تحلیلی مفهوم امانت‌داری به مفهوم بهره‌وری نزدیک است. دغدغه بهره‌برداری می‌تواند بر دغدغه اخلاقی امانت‌داری استوار شود. کسی که امانت‌انگاری ندارد دغدغه حفظ امـــوال عمومی و استفـــاده بهینه و بهره‌وری امکانات و اختیار را نیز ندارد.

نتیجه گیری

مسائل اخلاقی به دلیل پیچیدگی از جایگزین‌های مختلف برخوردارند و تلقی پاسخ صریح و دوگانه خیر یا آری از آنها تنها یک بن‌بست موهوم است که غالباً نیز عامل سوق دادن افراد به انتخاب روش و اقدام غیراخلاقی می‌گردد. در حالیکه یک انتخاب اخلاقی صرفاً گزینش یک طرف و فرونهادن طرف دیگر نیست، بلکه فرونهادن مؤلفه‌های فراوان دیگر است که آثار و تبعات به هم تنیده‌ای دارد که اصولاً تشخیص و حل آن بسیار مشکل است و نیاز به مراجعه به متخصصان فن اخلاق حرفه‌ای در سازمان دارد. در اخلاق حرفه‌ای اسلامی، ملاک نهایی اخلاق همانا خواست خداوند یعنی خیر مطلق است. مهم‌ترین اصول راهبردی که به منزله منشأ شکل‌گیری مولفه‌های کاربردی در اخلاق حرفه‌ای اسلامی محسوب می‌گردند، عبارتند از: کرامت انسانی ، آزادی فردی ، عدالت اجتماعی که در مفهوم عام یعنی قراردادن هر امری در جایگاه شایسته آن و امانت‌ورزی بصورت امانت داری و بینش امانت‌نگری که از میان اصول گفته شده آخرین و مهم‌ترین اصل است. موسسه یا سازمان در این حالت صرفاً به دلیل ارزش اصیل عدالت، از تبعیض می‌گریزد. به دلیل حرمت انسان، وارد حریم شخصی نمی‌شود و در این حالت موسسه حقیقتاً از حیات اخلاقی برخوردار می‌شود. اما گاهی جهت‌گیری ترویج اخلاق به سوی اهداف بیرونی است و تلقی از اخلاق، ابزار انگارانه است. یعنی ارزشهای اخلاقی صرفاً بعنوان ابزاری برای سود بیشتر یا جلب اعتماد عمیق‌تری استفاده می‌شود.

۱) نظام اخلاقی اسلامی، متکی بر وحی است و این ویژگی باعث می شود راهنمایی های اخلاقی آن مصون از خطا باشد و احکام اخلاقی آن در حقیقت راه های تحقق کمال انسان را تبیین می کند .

۲) دین اسلام مجموعه ای از عقاید و دستورات عملی است که نزول آن در قالب تعالیم وحی از سوی آفریدگار جهان می باشد، و نظام اخلاقی را در آن به عنوان مجموعه آموزه هایی که راه و رسم زندگی کردن به نحو شایسته و بایسته را ترسیم کرده، بایدها و نبایدهای ارزشی حاکم بر رفتار آدمی را تبیین می کند، ودر نتیجه بخوبی به رابطه تنگاتنگ دین اسلام و اخلاق پی خواهیم برد واخلاق را پاره ای ناگسستنی از دین به شمارخواهیم آورد.

۳) به مجموعه ای «نظام» گفته می شود که تمامی اجزاء و عناصر آن با یکدیگر ارتباط و انسجام داشته و همه آنها هدف واحدی داشته باشند. در بسیاری از مکاتب اخلاقی، چنین انسجام و پیوند درونی مشهود نیست

۴) تنها مرجع صحیح برای شناسائی نیک و بد و صحیح و خطای آنچه که انسان به جا می‌آورد، همانا راهنمائی و ارشاد خداوند است و بس، اما وسائل و مدارک دیگری که انسان برای همین منظور (شناخت خیر و شر) اتخاذ می‌کند، آن‌ها اگرچه صلاحیت دارند کمک و مؤید مرجع اصلی باشند که به آن اشاره کردیم، ولی به تنهائی صلاحیت ندارند که مرجع و مأخذ برای شناسائی نیک و بد قرار داده شوند.

۵) مرجع اصلی نیروی ضمانت اجرای قوانین اخلاقی تنها خداوند است و بس و تنها چیزی که سزاوار است محرک انسان به سوی اخلاق عالیه و خصال پسندیده و یا مانع از تخلق او به اخلاق پست و صفات رذیله باشد، همانا محبت خداوند و علاقمند شدن انسان به تحصیل رضا و خوشنودی او و یا ترس از خشم و غضب او می‌باشد.

۶) سیستم اخلاقی که برپایه‌ی نظریات اسلامی به وجود می‌آید، سیستمی است دامنه‌دار که تمام سیستم‌های مختلف اخلاقی که دانشمندان اخلاق به آن‌ها اشاره کرده‌اند، تحت این نظریه اسلامی مندرج و هریک از آن‌ها در محل مناسبی برای خود جا باز می‌کند.

۷) اسلام در پی پایه‌ریزی جامعه‌ای پارسا و با تقوا است که حرکات و سکنات آن برای رسیدن به اوج ارزشهای اخلاقی و مثال گرایی است. جامعه‌ای که بشریت می‌تواند با دیدن آن پروردگار و خالق خود را بشناسد.

۸) هر جامعه‌ای برای برقراری استقرار و ثبات نیاز به برخی ضوابط و قوانین اخلاقی دارد که ضایع شدن آنها باعث پاره شدن نخی می‌گردد که افراد جامعه را بهم پیوند داده، قرآن مجموعه‌ای از قواعد و اصول اخلاقی را در این زمینه وضع کرده که هر فطرت و سرشت پاکی در مقابل آنها به پاس احترام خواهد ایستاد.

۹) اسلام به واسطه نظام اخلاقی خویش ،در پی پایه‌ریزی جامعه‌ای پارسا و با تقوا است که حرکات و سکنات آن برای رسیدن به اوج ارزشهای اخلاقی و مثالگرایی است. جامعه‌ای که بشریت می‌تواند با دیدن آن پروردگار و خالق خود را بشناسد.

۱۰) ارزش های اخلاقی حد نصابی دارند که کمتر از آن از دیدگاه اسلام قابل پذیرش نیست. یعنی افعالی که حقیقتاً تأثیر تام در کمال انسان دارند، افعالی هستند که دارای این شرایط باشند؛ باید از ایمان به خدا و ایمان به روز قیامت سرچشمه بگیرند و در چارچوب تکالیف شرعی انجام گیرند.

۱۱) نظام اخلاقی اسلام همه عرصه های حیات انسان را در بر می گیرد. برخی از ادیان جهان نظام اخلاقی خود را به تنظیم بخشی از روابط انسان محدود کرده اند این ویژگی تکلیف اخلاقی افراد را در عرصه های دیگر نامعلوم می گذارد. در حالی که اسلام به همه ابعاد وجودی انسان توجه دارد و تمامی روابط انسان را تحت پوشش هدایت اخلاقی خود می گیرد.

۱۲) اخلاق اسلامی به جهت آن که معطوف به نیازهای اخلاقی انسانی است، جنبه ثابت و پاینده ای را در خود دارد و در طی زمانی طولانی توسط بزرگان و علماء متعهد و متخصص دین با شرایط متفاوت اجتماعی و تاریخی تطبیق شده است وجه انعطاف پذیر ظواهر و مظاهر آن نیز شناسایی شده است بنابراین بی آن که به ورطه نسبیت مبتلا شود، می تواند پاسخگوی انسان در همه زمان ها و جوامع باشد

منابع:

[۱]قران کریم .

[2] الترمذی، أبی عیسی ، سنن الترمذی،بیروت، دارالفکر،۱۹۸۳م .

[3]الشرباصی احمد، دایرۀ المعارف اخلاق قرآنی، محمد بهاء الدین حسینی،سنندج، انتشارات تازه نگاه،چاپ اول ،۱۳۷۹هـ .ش .

[4] الغزالی مصری محمد،خلق المسلم،دکتر محمود ابراهیمی،تهران،نشر احسان،چاپ اول، ۱۳۷۸ هـ .ش .

[5]القرضاوی یوسف،الخصائص العامۀ للإسلام،بیروت،مؤسسۀ الرسالۀ،الطبعۀ الرابعۀ،۱۴۰۹هـ .ق – ۱۹۸۹م .

[6] خرم دل مصطفی،تفسیر نور،تهران، نشر احسان،۱۳۷۱هـ .ش .

[۷] زیدان عبدالکریم، اصول الدعوۀ، بغداد،بی نا،۱۹۷۵م .

[۸]شریفی،احمد حسین، نقد و بررسی مکاتب اخلاقی، قم،مؤسسه آموزشی و پرورشی امام خمینی (ره)، مرکز انتشارات،۱۳۸۴هـ .ش .

[۹]عبدالحلیم محمود، فقه الدعوه الی الله،دار الوفاء الطبعه الاولی ۱۴۱۰ هـ .ق- ۱۹۹۰ م.

[۱۰]غزالی امام محمد،إحیاء علوم الدین،بیروت،دارالفکر،۱۹۹۵م .

[۱۱]قطب محمد،مفاهیم بنیادی اسلام، لقمان محمد پور،تهران، نشر احسان،چاپ اول،۱۳۷۹ هـ .ش .

[۱۲]مودودی ابوالأعلی،تئوری اخلاقی در اسلام،غلامرضا سعیدی،تهران،بینا،۱۳۶۴هـ .ش .