مجله علمی پژوهش درعلوم انسانی ومطالعات اجتماعی، شماره ۱۸ ، زمستان ۱۳۹۸جلد۲، ص۲۶-۱
http://www.jhss.ir

اخلاق حرفه ای مبتنی برآموزه های اسلامی درنظام اداری

مجله علمی پژوهش در علوم انسانی ومطالعات اجتماعی (سال پنجم)
شماره ۱۸ / زمستان ۱۳۹۸ / ص ۲۶-۱

مجتبی پارسائیان[۱]، محمد افتخاری[۲]

[۱]کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

[۲] کارشناس ارشد جامعه شناسی

نویسنده مسئول:

مجتبی پارسائیان

چکیده :

یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفهٔ خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفهٔ خود را رعایت کنند دراین مقاله اخلاق حرفه ای مبتنی برآموزه های اسلامی درنظام اداری مورد بررسی قرار می گیرد . دیدگاه اسلام به اخلاق حرفه ای که در اصول ، ارزشها ، فلسفه و ماهیت این دین الهی ریشه داردبپردازد ، دیدگاهی عام و فراگیر و جهان شمول شمرده می شود که اگر چه منتسب به فرهنگی خاص به نام فرهنگ اسلامی است اما به دلیل فطری بودن این دین ، در برگیرنده تمامی اصول و فروع اخلاقی است که در زمینه حرفه ها مطرح شده است.زیراکه اسلام به عنوان دین خاتم و منطبق با فطرت همه آدمیان ، همه اصول اخلاقی یاد شده را مورد تأکید و تصریح قرار داده و آیات قرآن ، احادیث و سیره رسول اکرم (ص) و ائمه اطهار(ع) ، همگی سرشار از رهنمودهایی است که می تواند اصول حرفه ای در راهبرد اسلامی شمرده شود.

کلید واژه ها: اخلاق حرفه ای،آموزه های اسلامی، نظام اداری

مقدمه :

اخلاق رامجموعه ای ازصفات روحی وباطنی انسان تعریف کرده اند که به صورت اعمال ورفتاری که از خلقیات درونی انسان ناشی می شودوبروز ظاهری پیدا می کندبدین سبب گفته می شود که اخلاق رااز طریق آثارش می توان تعریف کرد.استمراریک نوع رفتار خاص دلیل برآن است که این رفتاریک ریشه درونی وباطنی درعمق جان وروح فرد یافته است که ریشه ان راخلق واخلاق می نامند.اخلاق حرفه ای محتاج یک نظام اخلاقی است .درجهان نظام های اخلاقی مختلف وجود داردبرخی از نظام های اخلاقی فارغ ازدین وبرخی دیگر مبتنی بروحی وتعالیم دینی هستنداز طرفی فرهنگ وابسته بودن اخلاق حرفه ای اقتضا می کندکه نظام اخلاقی در فرهنگ اسلامی صبغه اسلامی داشته باشدواز طرف دیگر اسلام دینی است که یکی از رسالت های مهم خودرااخلاق می داندوپیامبر گرامی اسلام (ص) فرمایند:"انی بعثت لاتمم مکارم الاخلاق"

در دورهٔ کنونی، سازمان‌ها جایگاه برجسته‌ای در ساختار فرهنگی و اجتماعی جوامع پیدا کرده‌اند. بسیاری از فعالیت‌های اساسی و حیاتی مربوط به زندگی مردم، در سازمان‌ها انجام می‌شود و زندگی بدون وجود سازمان‌های گوناگون، تقریباً ناممکن است. با وجود این، دستیابی به موفقیت و پیشرفت همه‌جانبه و تأمین رفاه و آسایش، به‌صرف وجود سازمان‌ها تحقق نمی‌یابد؛ بلکه برای این منظور به سازمان‌های کارآمد و اثربخش نیاز است. برای آنکه سازمان‌ها بتوانند اکنون در محیط خود پایدار بمانند و در بلندمدت نیز قادر باشند با محیط خود سازگار شده، و پیوسته توانایی‌های لازم را برای بقای خود ایجاد کنند و گسترش دهند، لازم است از سلامت سازمانیبرخوردار باشند (علاقه‌بند، ۱۳۷۸، ص ۱۶)

سلطانی معتقد است برای سالم‌سازی محیط سازمانی، دو سازوکار وجود دارد: یکی سازوکار قانون و دیگری سازوکار اخلاق که فراتر از قانون است و به‌صورت پایدار و نهادی می‌تواند سالم‌سازی را به‌صورت فرایند بر سازمان حاکم کند (سلطانی، بی‌تا، ص ۱۰۲).

تعریف اخلاق :

در فرهنگ معین اخلاق به معنی خلق و خوی ها, طبیعت باطنی, سرشت درونی و نیز به عنوان یکی از شعب حکمت عملی خوانده شده و افزوده است؛ اخلاق دانش بد و نیک خوی ها و تدبیر انسان است برای نفس خود یا یک تن خاص. (معین, ۱۳۷۱, ص ۱۷۴)

اخلاق بر دو قسم است: فردی و حرفه‌ای. اخلاق، همیشه به‌صورت موضوعی شخصی بررسی شده است و همواره یکی از مشکلات این بود که اخلاق در حوزهٔ کسب و کار مطرح نبوده است و خلا بررسی‌ها در حوزهٔ اخلاق حرفه‌ای احساس می‌شود. دین مبین اسلام، کامل و جامع، و پاسخ‌گوی تمام نیازهای بشر است و در زمینهٔ اخلاق حرفه‌ای نیز دستورهایی دارد. بررسی‌ها در آموزه‌های دینی، ما را به ارائهٔ راهکارهایی جهت نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها هدایت می‌کند. در این مقاله تلاش شده است به این راهکارها پرداخته شود.

تعریف حرفه :

حرفه را اینگونه تعریف می کنند: " پیشه ای که مستلزم وجود دانشی است تخصصی و اغلب تدارکی طولانی و ژرف شامل آموزش مهارتها و روشها و همچنین اصول علمی ، تاریخی و محققانه ای که بر آن مهارتها و روشها تاکید دارد و با استناد به سازمان وتشکیلات یا اتفاق آراء و استانداردهای والای دستاوردها و رفتار و سلوک پشتیبانی می شود و اعضای خود را به مطالعاتی مستمر و نوعی کار متعهد می کند نخستین آن ارائه خدماتی عمومی است"

فرهنگ علوم اجتماعی می گوید: «واژه حرفه به شغلی اطلاق می شود که داشتن دانش و مهارت سطح بالایی را طلب می کند و باید حداقل بخشی از آن دانش و مهارت از طریق گذراندن دوره های کم و بیش نظری و نه با ممارست عملی صرف کسب شود، به نحوی از انحا در دانشگاه یا مؤسسه ای معتبر مورد آزمایش و امتحان قرار می گیرد و بر افرادی دلالت می کند که در مقایسه با مشتریان آن حرفه صاحب نظر هستند.. در حال حاضر این واژه معمولاً در باره مشاغل معینی بکار می رود که اعضای آن به ارائه خدمات و نه تولید و توزیع کالا اشتغال دارند.

مفهوم اخلاق حرفه‌ای:

در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به کار می‌رفت.

امروزه نیز عده‌ای از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای، از معنای نخستین این مفهوم برای تعریف آن استفاده می‌کنند. اصطلاحاتی مثل work ethics یا professional ethics معادل اخلاق کاری یا اخلاق حرفه‌ای در زبان فارسی است.

تعریف‌های مختلفی برای اخلاق حرفه‌ای ارائه شده است:

الف) اخلاق کار، متعهد شدن انرژی ذهنی و 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) اخلاق حرفه‌ای یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ داده و برای آن اصولی خاص متصور است.

ج) اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر اخلاق در محیط حرفه‌ای است.

د) مقصود از اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و براساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند؛ بدون آن که الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات‌های قانونی دچار شوند.

ه) اخلاق فردی، مسئولیت‌پذیری فرد است در برابر رفتار فردی خود، صرفاً به منزلهٔ یک فرد انسانی، و اخلاق شغلی، مسئولیت‌پذیری یک فرد است در برابر رفتار حرفه‌ای و شغلی خود، به مثابه صاحب یک حرفه یا پست سازمانی.

و) این اخلاق، دربرگیرندهٔ مجموعه‌ای از احکام ارزشی، تکالیف رفتار و سلوک و دستورهایی برای اجرای آنهاست.

ز) اخلاق حرفه‌ای، به منزلهٔ شاخه‌ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و در تعریف حرفه، آن را فعالیت معینی می‌دانند که موجب هدایت فرد به موقعیت تعیین‌شده همراه با اخلاق خاص است.

در تعریف اخلاق حرفه‌ای به موارد زیر اشاره شده است:

۱. اخلاق حرفه‌ای رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه است.

۲. اخلاق حرفه‌ای مدیریت رفتار وکردار آدمی هنگام انجام‌دادن کارهای حرفه‌ای است.

۳. اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش اخلاق است که به مطالعهٔ روابط شغلی می‌پردازد.

۴. اخلاق حرفه‌ای عبارت است از مجموعه‌ای از قوانین که در وهلهٔ اول از ماهیت حرفه و شغل به دست می‌آید.

در بیشتر تعریف‌هایی که از اخلاق حرفه‌ای شده است، دو ویژگی دیده می‌شود: الف) وجود نگرش اصالت فرد و فرد گرایی؛ ب) محدودبودن مسئولیت‌ها و الزامات اخلاقی فرد در شغل، که به نظر می‌رسد این نگاه به اخلاق حرفه‌ای، نوعی تحویلی‌نگری و تقلیل دادن اخلاق حرفه‌ای است؛ زیرا هویت جمعی و سازمانی در نهادهای مشاغل در کسب وکار، بسی فراتر از شغل فردی اشخاص است. با توجه به همین دیدگاه بود که در این اواخر نیز بحث از اخلاق حرفه‌ای در منابع مدیریتی و بیشتر در آثار و مباحث مربوط به مدیریت منابع انسانی مطرح می‌شد.

امروزه با توجه به همین مورد، در مفهوم جدید از اخلاق حرفه‌ای، به مسئولیت‌های اخلاقی بنگاه وسازمان اشاره می‌شود که جامع‌تر از تعریف سنتی است. در این نگاه، بنگاه به منزلهٔ یک شخصیت حقوقی دو گونه مسئولیت دارد: الف) مسئولیت‌های حقوقی کیفری؛ ب) مسئولیت‌های اخلاقی که مسئولیت‌های اخلاقی بنگاه بسیار پیچیده‌تر از مسئولیت‌های اخلاقی فردی ـ شخصی و فردی ـ شغلی است. به عبارت دیگر، مسئولیت‌های اخلاقی بنگاه شامل همه اضلاع و ابعاد سازمان می‌شود و اخلاقیات شغلی را نیز دربرمی‌گیرد. البته اخلاق حرفه‌ای افزون بر اخلاق کار، حقوق کار را نیز دربرمی‌گیرد.

ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای:

امروزه در اخلاق حرفه‌ای، تلقی «شما حق دارید و من تکلیف»، مبنای هر گونه اخلاق در کسب و کار است. این مبنا از رفتار ارتباطی فرد، به صورت اصلی برای ارتباط سازمان با محیط قرار می‌گیرد و سازمان با دغدغهٔ رعایت حقوق دیگران، از تکالیف خود می‌پرسد. ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای در مفهوم امروزی آن عبارت‌اند از: دارای هویت علم و دانش بودن، داشتن نقشی کاربردی، ارائهٔ صبغه‌ای حرفه‌ای، بومی و وابسته بودن به فرهنگ، وابستگی به یک نظام اخلاقی، ارائه دانشی انسانی دارای زبانِ روشن انگیزشی، ارائه روی‌آوردی میان‌رشته‌ای.

«کادوزیر» دربارۀ ویژگی‌های افرادی که اخلاق حرفه‌ای دارند موارد زیر را بیان می‌کند:

مسئولیت‌پذیری:در این مورد فرد پاسخ‌گوست و مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدهای آن را می‌پذیرد؛ سرمشق دیگران است؛ حساس و اخلاق‌مند است؛ به درستکاری و خوشنامی در کارش اهمیت می‌دهد؛ برای ادای تمام مسئولیت‌های خویش کوشاست و مسئولیتی را که به عهده می‌گیرد، با تمام توان و خلوص نیت انجام می‌دهد.

برتری‌جویی و رقابت‌طلبی: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 ارتقای خود است؛ سعی نمی‌کند به هر طریقی در رقابت برنده باشد.

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.

احترام به دیگران:به حقوق دیگران احترام می‌گذارد؛ به نظر دیگران احترام می‌گذارد؛ خوش‌قول و وقت‌شناس است؛ به دیگران حق تصمیم‌گیری می‌دهد؛ تنها منافع خود را مرجح نمی‌داند.

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.

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

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.

وفاداری:به وظایف خود متعهد است؛ رازدار دیگران است؛ معتمد دیگران است.

نظام‌های اخلاقی عمده

اخلاق حرفه‌ای در تفکر سنتی، کم‌وبیش بر نظام ارسطویی استوار بوده است؛ اما امروزه نظام‌های دیگری نیز کانون توجه است. در حال حاضر، بیشتر از پنج نظام عمدۀ اخلاقی در بیان اخلاق حرفه‌ای استفاده می‌شود. ملاک مقبولیت این پنج نظام در میان ده‌ها نظریه و نظام اخلاقی، توانایی آنها در بیان سیستماتیک فضایل و رذائل اخلاقی، ارائه نظام سازگار، فراگیر و کاراست.این پنج نظام اخلاقی (نظریه‌های عمده) عبارتند از: فایده‌گرایی، وظیفه‌گرایی، عدالت فراگیر، آزادی فردی و زیبا و خیر مطلق. چهار نظریۀ نخست در واقع اصول راهبردی اخلاق را ملاک نهایی می‌انگارند، اما در نظریۀ چهارم، خداوند متعال، برترین زیبایی و مشخص‌کننده ملاک نهایی اخلاق است. در این نظام اخلاقی که

روشنی‌بخش دیگر نظام‌های اخلاقی است، تقرب به خدا و کسب رضایت او آرمان اخلاق است و دستیابی به عدالت فراگیر اجتماعی، آزادی، حرمت انسان و بیشترین سود برای بیشترین کسان نیز از اهداف زندگی اجتماعی در چهار ساحت فردی، شغلی، سازمان و جامعه است. گفتنی است، همهٔ تحقیقات در چارچوب نظام اخلاقی اسلام، بر اساس نظریهٔ زیبا و خیر مطلق انجام می‌شود.

راهکارهای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمانها

واژهٔ نهادینه‌سازی، یکی از اصطلاحات علم جامعه‌شناسی است. نهادینه کردن یک امر اجتماعی، یعنی پایه‌ای و ریشه‌ای کردن آن در متن و عمق جامعه (زاهدی و دیگران، ۱۳۸۹، ص۵۵). در این مقاله، منظور از نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، پایه‌ای و ریشه‌ای کردن اخلاق حرفه‌ای در متن و عمق سازمان است.

بحث اخلاق حرفه‌ای و چگونگی نهادینه کردن آن در سازمان‌ها، از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است و مدیران و تصمیم‌گیران باید بکوشند تا راهکارهای مختلفی را برای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها ارائه دهند. از جملهٔ این راهکارها در آموزه‌های دینی عبارت‌اند از: به‌کارگیری نیروی انسانی مقید به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان‌ها؛ آموزش عملی اخلاق توسط افراد مقید و پایبند به رعایت اخلاقیات و قانون؛ و تدوین منشور اخلاقی برای کارکنان سازمان‌ها.

الف) به‌کارگیری نیروی انسانی مقید به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان‌ها

سازمان‌ها می‌توانند با اصلاح سیستم‌های جذب و گزینش، افرادی را که در دوران زندگی اجتماعی و کاری خود سابقه و تمایل بیشتری به رعایت اخلاقیات، قوانین و مقررات داشته‌اند، به استخدام درآورند. به‌ویژه برای تصدی مشاغل کلیدی سازمان، توجه به این نکته ضروری است؛ چراکه این افراد قادرند رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی را بهتر تشخیص دهند و بدون نظارت مستقیم مدیران سطوح بالاتر، به انجام دادن وظایف و مسئولیت‌های اخلاقی و قانونی خود بپردازند (ابطحی، ۱۳۸۳، ص ۴۱۵).

در آموزه‌های دینی، به‌کارگیری نیروی انسانی شایسته چنان اهمیتی دارد که سهل‌انگاری و کوتاهی در این خصوص، جزو بزرگ‌ترین خیانت‌ها محسوب می‌شود. در حدیثی از پیامبر(ص) چنین آمده است: کسی که کارگزاری را برای مسلمانان بگمارد، درحالی‌که می‌داند در میان آنها کسی هست که از برگزیدهٔ وی شایسته‌تر و عالم‌تر به کتاب خدا و سنت پیامبر است، او به خداوند و رسولش و همهٔ مسلمان‌ها خیانت ورزیده است (موسی‌زاده و عدلی، ۱۳۸۸، ص۱۱۰).

آموزه‌های دینی، معیارهای ایدئولوژیکی، معیارهای زمینه‌ساز، معیارهای تخصصی و معیارهای ارزشی ـ اخلاقی را برای شایستگی فرد در سازمان بخصوص، برای احراز مسئولیت‌های کلیدی مطرح کرده است (همان، ص ۱۱۳).

معیارهای ایدئولوژیکی: ایدئولوژی یک سلسله آرای کلی هماهنگ دربارهٔ رفتارهای انسان است و به عبارتی، سیستم کلی احکام عملی هر دین را ایدئولوژی آن به حساب می‌آورند (مصباح، ۱۳۷۸، ص ۱۲). در این مقاله، معیارهای ایدئولوژیکی معیارهایی هستند که ریشه در جهان‌بینی اسلامی دارند و بارزترین وجه تمایز مدیریت اسلامی از مدیریت غربی‌اند. با توجه به اینکه اساس جهان‌بینی اسلامی، اعتقاد به ذات پاک خداوند و صفات والا و اسمای حسنای اوست (موسی‌زاده و عدلی، ۱۳۸۸، ص ۱۱۳)، معیارهای ایدئولوژیکی عبارت‌اند از: ایمان؛

تقوا؛ کرامت انسانی و احترام به شأن و منزلت انسان؛ اعتقاد به آخرت و روز حساب؛ یاد مرگ؛ یاد خدا و استعانت و بندگی او؛ و... (جمعی از نویسندگان، ۱۳۷۷، ص ۲۱).

معیارهای زمینه‌ساز: معیارهایی است که زمینه را برای ظاهر شدن معیارهای دیگر فراهم می‌سازند؛ مثل حسن سابقه؛ پاکی و صلاحیت خانوادگی (موسی‌زاده و عدلی، ۱۳۸۸، ص ۱۱۳).

معیارهای تخصصی: دانش و فنونی هستند که برای احراز مسئولیت به آنها نیاز است؛ مانند: تجربهٔ کاری (همان).

معیارهای ارزشی ـ اخلاقی: مجموعه‌ای از ارزش‌ها و قوانینی هستند که رفتار یک فرد یا یک گروه را با توجه به اینکه چه چیزی درست و چه چیزی غلط است، هدایت می‌کنند (گیوریان، ۱۳۸۴، ص ۴۰). این معیارها شامل مجموعه‌ای از رفتارهایی است که در جوامع انسانی مورد پذیرش است و به نام ارزش‌های جهانی نیز شناخته می‌شوند؛ مانند درستکاری؛ حق‌گویی؛ امین و معتمد بودن؛ صداقت؛ عدل و انصاف؛ سعه صدر؛ حسن خلق، الفت و محبت؛ و نرمش و خشونت بجا (موسی‌زاده و عدلی، ۱۳۸۸، ص ۱۱۳).

از چهار معیار مطرح‌شده، معیارهای ایدئولوژیکی و ارزشی ـ اخلاقی در کارکنان، بیش از دو معیار دیگر سبب رعایت اخلاقیات و قانون در محیط کار توسط کارکنان می‌شود. به همین دلیل، در این مقاله فقط به بررسی آنها پرداخته می‌شود.

در زیر به برخی از معیارهای ایدئولوژیکی اشاره می‌گردد:

ایمان: ایمان یکی از موارد برای به‌کارگیری نیروی انسانی مقید به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان می‌باشد. ایمان، قرار گرفتن باور در قلب است. این واژه از مادهٔ «أمن» گرفته شده و به‌معنای امنیت دادن است؛ به این علت که مؤمن، موضوعات اعتقادی خود را از شک و تردید ـ که آفت اعتقاد است ـ امنیت می‌بخشد(محمدی، ۱۳۸۰، ص ۶۰) حضرت علی(ع) ایمان را معرفت و شناختن به دل (اعتقاد و باور نمودن)، اعتراف به زبان، و انجام دادن به اعضا معنا می‌کنند (نهج البلاغه، حکمت ۲۱۸). همچنین ایمان داشتن (گرویدن به خدا و رسول و اهل‌بیت او) را روشن‌ترین راه‌ها بیان می‌کنند که سعادت همیشگی را در پی دارد؛ زیرا ایمان همانند چراغ نورانی است که آدمی را به کردارهای شایسته راهنمایی می‌کند. به سبب ایمان، که ثمرهٔ آن اعمال صالح است، علم و دانایی فرد نیز زیاد می‌شود؛ زیرا علم بدون ایمان و عمل صالح، جز دوری از رحمت خدا چیزی به انسان نمی‌افزاید (همان، خطبه ۱۵۵و ۱۵۶).

تقوا: عامل برتری انسان در اسلام، تقواست؛ چنان‌که خداوند تقوا را موجب کرامت انسان در پیشگاه خود دانسته است: «إنَّ أکرَمَکم عِندَ اللهِ أتقئکم» (حجرات، ۱۳). واژهٔ تقوا در لغت عرب، از ریشهٔ وَقَی ـ وقایه است و به‌معنای حفظ و بازداشتن چیزی از آنچه به آن ضرر و زیان می‌رساند، می‌باشد. در اصطلاح نیز به‌معنای پرهیزگاری، خویشتن‌داری، مراقبت نفس بر انجام دستورهای الهی و بازداشتن انسان از ارتکاب گناهان و معاصی است. بنابراین، انسان باتقوا کسی است که در مقابل نفس و هواها و خواهش‌های نفسانی مقاومت کند؛ از اوامر و دستورهای الهی پیروی نماید؛ به انجام واجبات و ترک محرمات پایبند باشد و از آلوده شدن به گناه و معصیت و سرپیچی از فرمان‌های الهی بپرهیزد. تقوا و پرهیزگاری باعث می‌شود که انسان در میان مردم و در نظر دیگران از عزت و احترام بیشتری برخوردار شود و محبوب دل‌های آنان گردد؛ و هر کس که از عزت و احترام بیشتری در میان مردم برخوردار باشد و مردم او را بیشتر دوست داشته باشند، قدرتی افزون‌تر خواهد داشت و بهتر از دیگران می‌تواند در مردم نفوذ کند و بر آنها تأثیر بگذارد (شفیعی و دیگران، ۱۳۸۵، ص ۱۸۳).

واژۀ تقوا و مشتقات آن، ۲۵۸ بار در قرآن کریم ذکر شده است که نشان‌دهندۀ اهمیت و نقش سازندۀ آن در حیات دنیوی و اخروی است. همچنین، اولین گروه اجتماعی که در قرآن کریم از آنان سخن به میان آمده، «متقین» است (اشاره به دومین آیۀ سورۀ بقره) (جعفرنژاد ۱۳۸۰، ص ۱۵). حضرت علی u در مورد تقوا می‌فرمایند: «اِتَّقِ اللهَ بِطاعَتِهِ وَ اَطِعِ اللهَ بِتَقواهُ»؛ از خدا بترس با انجام طاعت او و خدا را اطاعت کن به داشتن تقوا از او (کمپانی، ۱۳۷۸، ص ۷۱).

همچنین در تعریف تقوا گفته شده است که عبارت است از قدرت و نیرویی معنوی که بر اثر خودنگهداری‌های مکرر، پرهیزهای مطابق با دستورات قرآن کریم و پیامبر... و ائمۀ اطهار ‡و تمرین‌های معقول و تداوم ترک گناهان به دست می‌آید، که در آن صورت، نفس اماره تضعیف شده، از تمایل به گناهان کاسته می‌شود؛ نفس مطمئنه تقویت می‌گردد و فرد متقی به انجام خیرات و خوبی‌ها گرایش می‌یابد (جعفرنژاد، ۱۳۸۰، ص ۱۵).

تقوا ضامن اصلاح اعمال است و به‌مراتب در نتایج و اهداف سازمانی تأثیر مطلوبی می‌گذارد؛ زیرا تقوا نیرویی است که انسان را از همۀ آفات درونی و بیرونی دور نگه می‌دارد و در برابر لغزش‌ها محکم و استوار می‌سازد و ملکه‌ای است که به انسان مصونیت روحی و اخلاقی می‌بخشد. حضرت علی(ع) تقوا را قلعۀ محکمی می‌داند که انسان را از انجام منهیات بازمی‌دارد: «التَّقوی حِصنٌ حَصینٌ لِمَن لَجَأَ إلَیهِ» (کمپانی، ۱۳۷۸، ص ۶۹). همچنین ایشان تقوا را کلید در شایستگی و صلاح می‌دانند: «التَّقوی مِفتاحٌ الصَّلاحِ» (همان، ص ۷۰).

مبنای اصل تقوا، خداجویی و بندگی خداست. مطابق این مبنا، اساس رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان توسط کارکنان، باور به وحدانیت خداوند و بندگی اوست. در واقع، تنها دژ محکمی که می‌تواند انسان را از هرگونه خطا و لغزش و رذیلت‌های اخلاقی باز دارد، دژ توحید و بندگی خداست (فرمهینی‌فراهانیو دیگران، ۱۳۸۸، ص ۶۹). بنابراین، کارکنانی که از تقوا برخوردار باشند، به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان‌ها مقید و پایبند هستند.

حفظ کرامت و منزلت انسانی: از دیگر موارد این است که نیروی انسانی، حافظ کرامت و منزلت انسانی باشد تا بدین وسیله خود را مقید به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان کند. در فرهنگ اسلامی، انسان و انسانیت ارزش فراوان دارد و انسان موجودی است که از کرامت ذاتی برخوردار است؛ هم خود انسان و هم دیگران باید پاسدار این کرامت و شرافت انسانی باشند. در نظام اسلامی، مدیران و کارمندان باید از اصول و شیوه‌هایی استفاده کنند که حافظ حرمت و شخصیت انسانی باشند و از گرایش به شیوه‌هایی که به شخصیت و حیثیت انسانی لطمه وارد می‌سازد پرهیز کنند (میرتاج‌الدینی، ۱۳۷۴، ص ۲۰۱).

کرامت، به‌معنای بزرگواری و نزاهت از پستی و فرومایگی، و برخورداری از اعتلای روحی است. رسالت همۀ پیامبران این بوده است که نفوس آدمیان را به کرامت برسانند. کمال آدمی در گرو رشد کرامت وی است و انسان در زمینۀ کرامت، به فضایل دیگر دست می‌یابد. کرامت انسانی در اطاعت خداست. هر کس کرامت نفس داشته باشد، تمایلات نفسانی و شهوات، نزد او خوار و حقیر می‌گردد. کرامت، حافظ بسیاری از ارزش‌های الهی و انسانی است و پاسداری از حریم آن، از وظایف مهم مسلمانان است. انسان از نظر آموزه‌های دینی، موجودی شریف است که در بین موجودات از موقعیت ویژه و شأن و قدر برخوردار است (فرمهینی‌فراهانی و دیگران، ۱۳۸۸، ص ۷۲). در هیچ مکتبی، منزلت و کرامت انسانی همانند مکتب اسلام تأیید نشده است. ارزش و مقام انسانی در دیدگاه اسلام، از همۀ موجودات عالم بالاتر است. چنان‌که خداوند متعال در قرآن کریم می‌فرماید: «وَ لَقَد کرَّمنَا بَنِی ءَادَمَ وَ حَمَلنَاهُم فِی البَرِّ وَ البَحرِ وَ رَزَقنَاهُم مِنَ الطَّیبات وَ فَضَّلناهُم عَلَی کثِیرٍ مِّمَّن

خَلَقنَا تَفضِیلاً»(اسراء: ۷۰)؛ تحقیقاً ما فرزندان آدم را تکریم نمودیم و آنان را در خشکی و دریا (بر مرکب‌ها) برنشاندیم و از چیزهای پاکیزه به آنان روزی دادیم و آنان را به بسیاری از آفریده‌های خود برتری دادیم. رسول الله(ص) نیز می‌فرمایند: «لَیسَ شَیءٌ خَیراً مِن أَلفٍ مِثلِهِ إلا الإنسانَ»؛ هیچ چیز نیست که بتوان از هزار همتای خود بهتر باشد، مگر انسان (محمدی‌ری‌شهری، ۱۳۸۶، ج ۱ ، ح ۱۶۵۷، ص ۴۹).

اعتقاد به آخرت و روز حساب: هدف از آفرینش انسان، زندگی در این دنیا نیست؛ بلکه زندگی دنیایی، مقدمه‌ای بر زندگی جاوید اخروی می‌باشد و دنیا سرای گذر است. همهٔ انسان‌ها در فرصتی که در دنیا دارند، باید خود را برای آخرت آماده سازند. وابسته نبودن به دنیا، بلکه دل‌بستگی به جهان آخرت، موجب بینایی و بصیرت دل می‌گردد. گویی دنیا همانند خورشید است که نباید به آن مستقیم نگریست و آن را هدف قرار داد؛ بلکه دنیا وسیلهٔ دیدن است. جهان آخرت، جهان بهره‌برداری از تلاش‌های دنیا و روز تجلی خصلت‌ها و رفتارهای آدمی است. هر کس در هر مسندی باشد، در روز حساب پاسخ‌گوی اعمال و رفتارهایی است که در دنیا از خود به جا گذاشته است. بنابراین، فردی که معتقد به روز حساب و رسیدگی باشد، کوشش خواهد کرد تا هوای نفسانی خود را به اعتدال کشاند؛ در مسیر قرآن و اسلام حرکت کند و خود را برای آن روز آماده نماید؛ زیرا فردا راه برگشت و جبرانی وجود ندارد. امام علی(ع) در سخنان خود بر آماده نمودن خود برای روز بازپرسی و روز حساب تأکید می‌کنند؛ چنان‌که خطاب به *معاویه* ـ بعد از اینکه ایشان را لایق حکومت نمی‌دانند ـ می‌فرمایند: از ادعای زمام‌داری کناره بگیر و وسیله‌ای برای محاسبهٔ اعمال در قیامت به دست آر؛... «وَ إنَّهُ یوشِک أن یقِفَک واقِفٌ عَلَی ما لا ینجِیک مِنهُ مِجَنٌ فاقعَس عَن هَذا الأمرِ وَ خُذ أهبَةَ الحِسابِ...» (نهج‌البلاغه، نامه ۱۰). بنابراین، اعتقاد به آخرت و روز حساب، زمینه‌ساز رعایت اخلاقیات و قانون در محیط کار توسط کارکنان سازمان است.

یاد مرگ: از دیگر موارد که به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان توسط کارکنان می‌انجامد، توجه کارکنان به یاد مرگ است. یاد مرگ باعث می‌شود که آدمیان به عزت و ارجمندی دنیا و فخرفروشی در آن دل نبندند؛ به زیور و نعمت آن فریفته و خوشحال نشوند؛ و از سختی و رنج آن فغان و زاری نکنند؛ زیرا ارجمندی در دنیا و فخر کردن به آن، روزی را از بین می‌برد؛ و زیور و نعمت‌ها فانی می‌گردند و سختی و رنج‌های آن تمام می‌شود و هر مدت و زمانی در آن ـ چه خوش بگذرد و چه بد ـ پایان خواهد یافت و هر زنده‌ای در آن نابود خواهد شد؛ چنان‌که در قرآن کریم آمده است: «أینَمَا تَکونُوا یدرِککمُ المَوتُ وَ لَو کنتُم فِی بُرُوجٍ مُّشَیدَهِ ...»؛ هر کجا باشید، شما را مرگ در می‌رسد؛ هرچند در دژهایی استوار و مرتفع به سر برید (نساء، ۷۸).

همچنین حضرت علی(ع) در وصیت خود به فرزندش امام حسن(ع) چنین می‌فرمایند: و بدان ای پسرم! جز این نیست که تو برای آخرت آفریده شده‌ای، نه برای دنیا؛ و برای فنا به عالم هستی گام گذاشته‌ای، نه برای ابدیت؛ و برای مرگ، نه برای زندگی، و قطعی است که تو در این دنیا در جایگاهی قرار گرفته‌ای که باید از آن کوچ کنی و به قدر کفایت از آن برخوردار شوی. تو در مسیر آخرتی. تو گریزان از مرگی، با اینکه نجاتی نیست برای کسی که از مرگ بگریزد و هر کس که مرگ در پی اوست، از او فوت نخواهد گشت و ناچار گریبان او را خواهد گرفت... پسرم! فراوان به یاد مرگ باش و به یاد آنچه به آن روی خواهی آورد و کارت پس از مرگ، به آنجا منتهی خواهد گشت... (همان، نامه ۳۱).

یاد خدا و استعانت و بندگی او: هر فردی تا وقتی به یاد خداست، مرتکب گناه نمی‌شود؛ هنگامی مرتکب گناه می‌شود که به‌کلی خدا را فراموش کند و غفلت تمام وجودش را فرا گیرد؛ اما این فراموش‌کاری و غفلت در افراد پرهیزگار دیری نمی‌پاید؛ به‌زودی به یاد خدا می‌افتند

و گذشته را جبران می‌کنند. آنها احساس می‌کنند که هیچ پناهگاهی جز خدا ندارند. حضرت علی(ع) در نامه به فرزندش چنین می‌نویسند: فرزندم من تو را توصیه می‌کنم به تقوای الهی و التزام به امر او و آباد ساختن قلب خود با ذکر او و چنگ زدن به طناب او... (همان، ص ۸۱۹). ایشان در قسمتی دیگر از همین نامه می‌نویسند: نفس خود را در همهٔ امور زندگی به خدایت پناهنده کن؛ زیرا با این پناهندگی، نفس را به جایگاهی محکم و امن، و مانعی بزرگ وارد می‌سازی (همان، ص۸۲۱). بنابراین، کارکنانی که یاد خدا را در دل دارند و از او استعانت می‌طلبند، خود را به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان پایبند می‌کنند.

علاوه بر معیارهای ایدئولوژیکی، توجه به معیارهای ارزشی ـ اخلاقی نیز دارای اهمیت است. در زیر به برخی از معیارهای ارزشی ـ اخلاقی اشاره می‌شود:

عدل و انصاف: انسان به‌طور طبیعی و فطری و بر اساس عقل و اندیشه، خواهان عدالت است؛ زیرا به‌خوبی درک می‌کند که گرفتن حق خویش، ادای حق دیگران و برخورد عادلانه در تمامی کارهای فردی و اجتماعی، امری پسندیده می‌باشد؛ و در مقابل، ستم به دیگران، پایمال کردن حقوق ضعیفان و تبعیض در اجرای قانون، زشت و نکوهیده است (مقدس‌نیا و محمدی، ۱۳۷۹، ص ۱۱۷). عدالت، به‌ویژه در مناصب کلیدی و مدیریتی، بسیار اهمیت دارد و به آن توصیه شده است. پیامبر(ص) می‌فرماید: هر کس بعد از من ولایت و منصبی را بپذیرد، روز قیامت او را در کنار صراط نگه می‌دارند و فرشتگان نامهٔ عمل او را می‌گشایند. اگر عادل بود، خدا او را به برکت عدالتش نجات می‌دهد؛ و اگر ظالم بود، صراط چنان فشاری بر او وارد می‌کند که تمام مفاصلش از هم جدا می‌شود و سپس در آتش سرنگون می‌گردد (ابن‌ابی‌الحدید، بی‌تا، ج ۷، ص ۳۶).

انصاف، مرتبه‌ای از مراتب بالای عدالت و از برترین اعمال و ارزش‌های اخلاقی کارمندان و مدیران به شمار می‌آید (میرتاج‌الدینی، ۱۳۷۴، ص ۱۰۹). در متون اسلامی، زمامداران و کارگزاران در همهٔ رفتارها و برخوردها و عمل‌هایشان، به انصاف با مردم توصیه شده‌اند. انصاف با مردم یعنی در قضاوت‌ها، تصمیم‌گیری‌ها و رفتارها، منصفانه برخورد نمودن و رعایت کردن حال عموم مردم. امام علی(ع) می‌فرمایند: «فَأَنفِصُوا النَّاسَ مِن أَنفُسِكم، وَاصبِرُوا لِحَوائِجِهِم»؛ پس ما بین مردم و خودتان انصاف بورزید و به برآوردن نیازهای آنان تحمل نمایید . بنابراین، کارکنانی که عدالت و انصاف را رعایت کنند، اخلاقیات و قانون را نیز در س‌زمان رعایت می‌کنند.

ألفت و محبت: در قرآن، یکی از صفات و ویژگی‌های پیامبر اکرم... رأفت، مهربانی و محبت آن حضرت معرفی شده است: «لَقَد جَآءَكم رَسُولٌ مِّن أنفُسِكم عَزِيزٌ عَلَيهِ مَا عَنِتُّم حَرِيصٌ عَلَيكم بِالمُؤمِنِينَ رَءُوفٌ رَّحِيمٌ» (توبه: ۱۲۸)؛ همانا پیامبری از جنس خودتان به رسالت به‌سوی شما آمده است که تباهی و زیان شما بر او دشوار است و سخت به شما علاقه دارد و با مؤمنان، رئوف و مهربان است. البته رأفت و محبت رسول خدا... مخصوص مؤمنان نبود و شامل همهٔ انسانها می‌شد؛ لیکن ایشان نسبت‌به مؤمنان لطف و محبت ویژه‌ای داشتند که در این آیهٔ شریفه به آن اشاره شده است.

حضرت علی(ع) نیز در نامه به مالک اشتر او را به محبت، رحمت و مهربانی نسبت‌به مردم فرامی‌خوانند و می‌فرمایند: «وَ أشعِر قَلبَک الرَّحمَةَ لِلرَّعِيهِ وَ المَحَبَّةَ لَهُم وَ اللُّطفَ بِهِم ...»؛ قلب خود را از مهربانی و رحمت برای رعیت و محبت و دوستی با آنان و نیز لطف و احسان به ایشان آکنده ساز... (همان، نامه ۵۳).

تقریباً همهٔ انسان‌ها در این خصیصه با هم مشترک‌اند و این یک اصل و قاعدهٔ کلی است که هر کس به آنها لطف و محبت کند، او را دوست دارند و دل در گرو او می‌گذارند و به او روی می‌آورند. بنابراین، لطف و محبت به افراد، باعث محبوبیت می‌شود و هر کس که به دیگران محبت می‌کند، محبوب آنها می‌شود. از سوی دیگر، محبوبیت نیز باعث نفوذ و تأثیرگذاری می‌شود؛ یعنی فردی که در چشم دیگران محبوب و نزد آنان از ارج و قربی برخوردار باشد، میزان نفوذ و تأثیرگذاری‌اش بر آنان به‌مراتب بیشتر می‌شود؛ به‌عبارت‌دیگر، میزان اطاعت و پیروی آنان از او بیشتر می‌گردد. بنابراین، می‌توان گفت: یکی از نیازهای اساسی انسان که در اغلب مطالعات صاحب‌نظران و روان‌شناسان به چشم می‌خورد، نیاز انسان به محبت و توجه دیگران است و خدای متعال انسان را فطرتاً به‌گونه‌ای آفریده است که دوست دارد دیگران به او توجه و محبت کنند و دل و جان او در تسخیر محبت و لطف دیگران است؛ یعنی فطرت آدمی چنان است که اگر از کسی لطف و محبت و احسان ببیند، به تسخیر او درمی‌آید و تحت تأثیر او قرار می‌گیرد (شفیعی و دیگران، ۱۳۸۵، ص ۱۹۳). بنابراین، مدیران و کارمندانی که با دیگران با محبت برخورد می‌کنند، در صورتی که خود را مقید به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان کنند، می‌توانند در سایر کارمندان دیگر نیز تأثیرگذار باشند.

نرمش و خشونت بجا: از دیگر موارد، جهت رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان، نرمش و خشونت بجای کارکنان است. سیاست رفق و مدارا در تعاملات اجتماعی و روابط انسانی، کارسازترین ابزار و بهترین و کم‌هزینه‌ترین روش ممکن برای نفوذ در دیگران است؛ چراکه رفق و مدارا و ملایمت، موجب نرم شدن دل افراد و ایجاد تمایل قلبی در آنان است. بنابراین، نفوذی که از طریق رفق و مدارا حاصل می‌شود، نفوذ در دل‌هاست و نفوذ در دل‌ها، قوی‌ترین و مؤثرترین نفوذ است (همان، ص ۱۸۵).

در متون اسلامی با واژهٔ «رفق» و «لین» از آن یادشده است که هر دو به‌معنای نرمش در برخورد با دیگران است. در فارسی برای ادای این معنا معمولاً کلمهٔ «مدارا» به کار می‌رود (میرتاج‌الدینی، ۱۳۷۴، ص ۹۴). از پیشوایان معصوم(ع) روایات و احادیث فراوانی صادر شده است که همهٔ مسلمانان را به رفق و مدارا توصیه می‌کنند که شامل عموم مردم و به‌ویژه مدیران و کارمندان می‌شود؛ چنانچه حضرت علی(ع) می‌فرمایند: «مُداراهُ الرِّجالِ مِن أفضَلِ الأعمالِ»؛ سازش و مدارا نمودن مردم با همدیگر، از برترین عمل‌هاست (کمپانی، ۱۳۷۸، ص ۱۱۱).

اگرچه در آموزه‌های دینی در مورد نرم‌خویی تأکیدات فراوان شده است، ولی در برخی اوقات که این ارزش اخلاقی مورد سوءاستفاده دیگران قرار می‌گیرد، تندی و خشونت را فضیلت و چاره‌ساز معرفی می‌کند (کتابچی، ۱۳۸۳، ص ۲۱۱). چنانچه حضرت علی(ع) فرموده است: «إذا کانَ الرِّفقُ خُرقاً، کانَ الخُرقُ رَفقاً، ربَّما الدّواء داء و الدّاء دواناً»؛ هرگاه نرم‌خویی، حماقت به حساب آید ـ و آن زمانی است که نرمی و ملاطفت مورد سوءاستفاده دیگران قرار گیرد ـ به‌جای نرمش باید تندی کرد؛ که چه‌بسا دوا، درد می‌آفریند و یا درد موجب بهبودی و دوای درد می‌شود (مجلسی، بی‌تا، ج ۷۵، ص ۵۱). بنابراین، اگرچه روش مدارا عامل اصلاح افراد است، ولی در شماری از مردم اثر معکوس دارد؛ زیرا آنان را به تخلف و سرکشی از قانون وامی‌دارد. پس در این مورد باید روش سخت‌گیری و تندی را اتخاذ نمود. ذکر این نکته نیز ضرورت دارد که در سازمان، هرگاه مدیر احساس نماید تنها با رفتار خشونت‌آمیز است که می‌تواند اعمال مدیریت نماید، در این مورد نیز باید احتیاط نماید و قدری نرمش را به خشونت بیامیزد. در این رابطه، علی(ع) به یکی از کارگزارانش می‌فرماید: در هر چیزی که برای تو اهمیت دارد، از خداوند یاری بطلب و شدت را با کمی نرمش درآمیز و در هر مورد که مدارا شایسته باشد، مدارا کن و درحالی‌که جز سخت‌گیری چاره‌ای نداری،، تصمیم به شدت بگیر (نهج‌البلاغه، نامه ۴۶).

سعۀ صدر: از دیگر موارد جهت رعایت اخلاقیات و قانون توسط کارکنان، وجود سعۀ صدر در آنان است. سعۀ صدر به‌معنای گشادگی و فراخی سینه، و داشتن قدرتِ تحملِ عقایدِ مخالف و گاه حتی پذیرش آن است. آفت بزرگ سعۀ صدر، خودبزرگ‌بینی است که باب هرگونه نقدپذیری را می‌بندد (فرمهینی‌فراهانی و دیگران، ۱۳۸۸، ص ۷۲). در تعاملات اجتماعی و روابط انسانی، تنها کسانی می‌توانند به سیاست منطقی و اصولی رفق و مدارا عمل نمایند و در تعامل با مردم به آنان محبت کنند و بدی‌های دیگران را با خوبی پاسخ دهند که دارای ظرفیت فکری و روحی گسترده‌ای باشند و این، همان سعۀ صدر است. بنابراین، سعۀ صدر به‌معنای داشتن ظرفیت کافی روحی و فکری در برخورد با مسائل گوناگون است و هر اندازه فرد دارای وسعت نظر، گشادگی دل، قدرت تحمل و حوصلۀ بیشتری باشد، می‌توان گفت که از سعۀ صدر بیشتری برخوردار است (شفیعی و دیگران، ۱۳۸۵، ص ۲۰۰).

پیامبر گرامی(ص) به‌منظور به انجام رساندن مأموریت مهم و دشوار رسالت و نبوت و رهبری جامعۀ جاهلی آن روزگار، نیاز مبرم به سعه صدر و فراخی سینه داشت تا بتواند از یک‌سو مشکلات طاقت‌فرسا را تحمل کند و از سوی دیگر، اعراب جاهلی را که تعصب خاص و شدیدی بر آداب و رسوم خود داشتند، تحت تأثیر قرار دهد و در دل آنها نفوذ کند و اعمال و رفتار آنان را در جهت مطلوب و موردنظر هدایت نماید؛ از این‌رو، خداوند متعال نیز این موهبت بزرگ الهی را به اشرف مخلوقات و خاتم پیامبران عنایت کرد و خطاب به او فرمود: « أَ لَمْ نَشْرَحْ لَکَ صَدْرَکَ وَ وَضَعْنا عَنْکَ وِزْرَکَ الَّذِی أَنْقَضَ ظَهْرَکَ» (شرح: ۱-۳)؛ آیا به تو فراخی سینه عطا نکردیم و بار سنگین را از تو بر نداشتیم؟ باری که بر پشت تو سنگینی می‌کرد؟. بارها اتفاق می‌افتاد که فشارها و آزارها، به‌ویژه فشارهای روحی و طعنه‌ها و اتهام‌های ناروا، رسول خدا... را به سختی می‌آزرد. خداوند متعال برای آرامش بخشیدن به دل پیامبر ...و رهانیدن او از آن فشارها و تهمت‌ها فرمود: «وَ لَقَدْ نَعْلَمُ أَنَّکَ یَضِیقُ صَدْرُکَ بِما یَقُولُونَ فَسَبِّحْ بِحَمْدِ رَبِّکَ وَ کُنْ مِنَ السَّاجِدِینَ»(حجر: ۹۷-۹۸)؛ و قطعاً می‌دانیم سینۀ تو از آنچه (در تکذیب و طعنه) می‌گویند، تنگ می‌شود. پس با ستایش پروردگارت تسبیح گوی و از سجده‌کنندگان باش.

صداقت: از دیگر موارد جهت رعایت اخلاقیات و قانون توسط کارکنان، صداقت است. *راغب*، صدق را مطابقت کردن گفتار با اعتقادات و با آنچه از آن خبر می‌دهد، تعریف می‌کند (محمدی، ۱۳۸۰، ص ۱۷۱). صدق، مقابل کذب است. صداقت و راستی یکی از فضایل بزرگی است که فطرت و سرشت آدمی بدان گرایش دارد و ارزش بودن و نیک دانستن آن، جزو ذات انسان است. این صفت پسندیده، نه‌تنها در گفتار، بلکه در نیت و عمل نیز باید تبلور یابد (همان، ص ۱۷۴). در روایات اسلامی، صفت زشت دروغ، کلید گناهان شمرده شده است؛ چنان‌که بسیاری از خوبی‌ها و نیکی‌ها، از صدق و راستی سرچشمه می‌گیرند (همان، ص ۲۷۴). مهم‌ترین سرمایۀ یک جامعه، اعتماد متقابل و اطمینان عمومی است و آنچه که این سرمایه را به نابودی می‌کشاند، دروغ، خیانت و تقلب است. بنابراین، در آموزه‌های اسلامی، دلیل عمده بر راست‌گویی و پرهیز از دروغ، همین موضوع است (همان، ص ۲۷۶).

در آموزه‌های دینی به این ویژگی توجه شده است؛ به‌خصوص از مدیران خواسته شده است که با زیردستان خود به صدق و راستی سخن گویند؛ چنان‌که حضرت علی(ع)خطاب به مردم مدینه در سال ۳۵ هجری، پس از بیعت آنان می‌فرمایند: «به خدا سوگند! کلمه‌ای از حق را نپوشاندم؛ و هیچ‌گاه دروغی نگفته‌ام» (نهج‌البلاغه، خطبه ۱۶). همچنین می‌فرمایند: «رهبر جامعه باید با مردم به‌راستی سخن گوید»(همان، خطبه ۱۰۸). همچنین ایشان به *مالک اشتر* توصیه می‌کنند برای انجام امور، از کسانی استفاده کند که از ویژگی صداقت برخوردارند: «وَ اَلْصَقْ بِأَهْلِ اَلْوَرَعِ وَ الصِّدْقِ»؛ و همواره به مردمی که اهل پرهیزگاری و صدق‌اند بپیوند (همان، نامه ۵۳).

حسن خلق: از دیگر موارد، حسن خلق است. حسن خلق به‌معنای عام، عبارت است از عموم خصلت‌های پسندیده‌ای که لازم است انسان روح خود را به آن بیاراید؛ و به‌معنای خاص، عبارت است از خوش‌رویی، خوش‌رفتاری، حسن معاشرت و برخورد پسندیده با دیگران. در روایات اسلامی، هرجا سخن از حسن خلق است، اغلب، معنای دوم مراد است (مقدس‌نیا و محمدی۱۳۷۹، ص ۲۱). دین مقدس اسلام، همواره پیروان خود را به نرم‌خویی و ملایمت در رفتار با دیگران دعوت می‌کند و آنان را از درشتی و تندخویی باز می‌دارد. قرآن کریم در ستایش پیامبر اعظم(ص) می‌فرماید: «إنّک لَعَلی خُلُقٍ عَظِیمٍ»(قلم:۴)؛ به‌درستی که تو به اخلاق پسندیده و بزرگی آراسته شده‌ای.

حسن خلق، از بارزترین صفاتی است که باعث نفوذ محبت می‌شود و اثری شگفت‌انگیز دارد. به همین دلیل، خدای مهربان پیامبران و سفیران خود را انسان‌هایی نرم‌خو قرار داد تا بهتر بتوانند بر مردم اثر بگذارند و آنان را به‌سوی خود جذب کنند. این مردان بزرگ، برای تحقق بخشیدن به اهداف الهی خود، با برخورداری از حسن خلق و شرح صدر، چنان با ملایمت و گشاده‌رویی با مردم روبه‌رو می‌شدند که نه‌تنها هر انسان حقیقت‌جویی را به‌آسانی شیفتهٔ خود می‌ساختند و او را از هدایت سیراب می‌کردند، بلکه گاهی دشمنان را نیز شرمنده و منقلب می‌نمودند (همان، ص ۲۲). مصداق کامل این فضیلت، وجود مقدس رسول اکرم(ص) است. قرآن کریم، این مزیت گران‌بهای اخلاقی را عنایتی بزرگ از سوی ذات مقدس خداوند می‌داند و می‌فرماید: «فَبِمَا رَحمَهٍ مِنَ اللهِ لِنتَ لَهُم وَ لَو کنتَ فَظاً غَلِیظَ القَلبِ لَانفَضُّوا مِن حَولِک ...» (آل‌عمران: ۱۵۹)؛ در پرتو رحمت و لطف خدا با آنان مهربان و نرم‌خو شده‌ای و اگر خشن و سنگ‌دل بودی، از گردت پراکنده می‌شدند. در آموزه‌های دینی، آثار بسیاری برای حسن خلق بیان شده است. از آن جمله می‌توان به افزایش روزی و از بین رفتن گناهان اشاره کرد (همان، ص ۲۹ و ۳۰). چنان‌که از امام صادق(ع) روایت شده است: «حُسنُ الخُلقِ یزِیدُ فِی الرِّزقِ»؛ حسن خلق روزی را زیاد می‌کند (محمدی‌ری‌شهری، ۱۳۸۶ج ۳، ص ۴۸۹). همچنین فرموده است: «إنّ الخُلُقِ الحَسَن یمِیثُ الخَطیئهِ کمَا تَمِیثُ الشمسُ الجلیدَ»؛ همانا اخلاق نیکو، گناه را نابود می‌کند؛ چنان‌که خورشید یخ را آب می‌کند و از میان می‌برد (آشتیانی، ۱۳۸۶، ج ۲، ص۲۸۲).

در حسن خلق، به چند نکته باید توجه داشت که عبارت‌اند از:

۱. حسن خلق از تملق و چاپلوسی جداست. شخص متملق فقط در برابر مافوق خود کرنش می‌کند؛ درحالی‌که انسان خوش اخلاق، با همگان رفتاری پسندیده دارد.

۲. مزاح و شوخی در حدی که موجب زدودن غم و اندوه و شاد کردن مؤمن باشد و به گناه و افراط و جسارت و سخنان زشت و دور از ادب کشیده نشود، عملی پسندیده است و از حسن خلق است. بنابراین، مزاح و شوخی باید از چارچوب ادب و شرع و اعتدال تجاوز نکند.

۳. حسن خلق به‌معنای بی‌تفاوتی در برابر منکرات و زشتی‌ها نیست؛ چنان‌که واکنش منفی در این‌گونه موارد، به‌معنای سوءخلق نیست (مقدس‌نیا و محمدی، ۱۳۷۹، ص ۳۲).

بنابراین، برای رعایت اخلاقیات و قانون توسط مدیران و کارمندان در سازمان‌ها، باید توجه کرد که نیروی انسانی به‌کارگرفته شده در سازمان، از معیارهای ایدئولوژیکی و ارزشی ـ اخلاقی برخوردار باشند تا خود را مقید به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان بدانند.

ب) آموزش عملی اخلاق توسط افراد مقید و پایبند به رعایت اخلاقیات و قانون

آموزش در زمینهٔ اخلاق و رفتارهای اخلاقی به‌منظور افزایش دانش، مهارت و نگرش‌های کارکنان، ضروری است. امام علی (ع)دربارهٔ آموزش می‌فرمایند: «بهترین کمک برای پرورش خرد، آموزش دادن است» (محمدی‌ری‌شهری، ۱۳۸۶، ج ۸، ص ۳۷).

نه‌تنها باید سطح دانش افراد در زمینهٔ رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی، و فلسفه و الزام رعایت اخلاق افزایش یابد، بلکه افراد باید در به‌کارگیری اخلاق در سازمان‌ها و برخورد با مسائل و مشکلات، مهارت یابند و نسبت‌به به‌کارگیری آن در محیط کار و زندگی، و در انجام وظایف و مسئولیت‌های خود، دارای نگرش مثبت باشند. این امر توسط مدرسانی امکان‌پذیر است که خود متصف به صفات و رفتارهای اخلاقی باشند و بتوانند نقش خود را در مقام الگو ایفا کنند. انسان با وجود داشتن قوهٔ فکر و تظاهر به استقلال عمل، کم‌وبیش تحت تأثیر اعمال دیگران می‌باشد. علت اینکه آموزه‌های پیامبران تا اعماق روح انسان‌ها نفوذ می‌کند، اما مکتب فلاسفه از متن کتب تجاوز نمی‌کند، همین است که پیامبران پیش از تقاضای عمل از دیگران، خود عامل‌اند؛ درحالی‌که فیلسوفان فقط اهل نظریه‌اند. سخن از زبان بیرون می‌آید و از گوش می‌گذرد؛ اما عمل، موجی در روح دیگران پدید می‌آورد (مرکز تحقیقات دانشگاه امام صادق(ع)، ۱۳۸۰، ص ۱۹۱). شخصی که نکات اخلاقی و قانونی را آموزش می‌دهد، ابتدا خود باید به آنچه به دیگران می‌آموزد عمل کند تا آموزش او تأثیرگذارتر بوده، نتایج مفیدی در بر داشته باشد. کسی که خود رغبتی به رعایت مسائل اخلاقی و قانونی ندارد، چگونه می‌تواند از دیگران توقع داشته باشد تا به آموزش‌های او جهت رعایت مسائل اخلاقی و قانونی در سازمان توجه کنند. بنابراین، لازم است قول و فعل او با هم هماهنگی داشته باشد. به همین دلیل، قرآن کریم در آیه‌ای، نخبگان بنی‌اسرائیل را چنین نکوهش می‌کند: آیا مردم را به نیکی دعوت می‌کنید و خودتان را فراموش می‌کنید؟ «أَتَأْمُرُونَ النَّاسَ بِالبِرِّ وَ تَنسَونَ أَنفُسَكم» (بقره: ۴۴). پیشوایان بزرگ اسلام نیز همواره به پیروانشان تذکر می‌دادند که به‌جای دعوت مردم با زبان و سخن، بکوشند تا بیشتر با عمل خود الگوی مردم باشند؛ چراکه دوصد گفته چون نیم‌کردار نیست. امام صادق(ع) دراین‌باره می‌فرمایند: «با غیر زبانتان، مردم را به نیکی‌ها فراخوانید.» (مقدس‌نیا و محمدی، ۱۳۷۹، ص ۵۷).

حضرت علی (ع)در وصیت خود به فرزندش امام حسن(ع)چنین می‌نویسد:... نیکویی کن، همان‌گونه‌که دوست داری به تو نیکویی شود. و زشت بشمار از خویشتن، آنچه را که از دیگران زشت می‌شماری. آنچه را که نمی‌دانی مگو؛ اگرچه آنچه می‌دانی، اندک باشد؛ و آنچه را که نمی‌خواهی دربارهٔ تو گفته شود، دربارهٔ کسی دیگر مگو. ... (نهج‌البلاغه، نامه ۳۱) و این‌گونه از فرزندش می‌خواهد که با مقید کردن خود به رعایت اخلاقیات، با کردار و عمل خویش به دیگران آموزش دهد.

مباحث فراوانی در اخلاق، به طور کلی، اخلاق رهبریت، مدیریت و مناصب ویژه ،به طور خاص، در نهج‌البلاغه مطرح گردیده است. امام علی(ع) ملاک نهایی اخلاق را خدا می‌داند و به همین دلیل توصیه اساسی حضرت، تقوی است. لذا در مواضع مختلف و به طور مکرر به آن حضرت امیر(ع) مبنای تذکر می‌دهند. اما مسأله تحقیق حاضر بررسی ملاک نهایی اخلاق نیست، بلکه بحث از مبنای اخلاق حرفه‌ای است ارتباط و رفتار ارتباطی اخلاقی را حفظ و رعایت حقوق مردم دانسته و در مواضع مختلف بر آن تأکید می‌ورزند، به گونه‌ای که جایگاه اجتماعی افراد را به ویژه درمشاغل و مناصب مختلف بر آن استوار می‌نمایند. امام علی(ع) مسئولیت‌پذیری فرد را در رفتار ارتباطی نسبت به همه افراد اعم از دوست و دشمن، رفیق و بیگانه، مومن و کافر و حتی با محیط و سایر موجودات را مبتنی بر مسولیت در برابر پروردگار می‌نمایند: ای مردم تقوی پیشه کنید، زیرا در پیشگاه خداوند مسئول بندگان خدا، شهرها و خانه‌ها و حیوانات هستید. این مسئولیت‌پذیری در واقع چیزی جز رعایت حقوق غیر نیست حضرت در مواضع مختلف به ویژه در نامه‌های اداری و دستورالعمل‌های حکومتی و مدیریتی به بیان دقیق وظایف کارگزاری خود پرداخته‌اند که مبین حقوق مردم و اهمیت رعایت آن است. حضرت با هدف ایجاد دستگاه مسئولانه و متعهدانه در کارگزاران خود نسبت به رعایت حقوق مردم و انجام وظیفه، رعایت حقوق مردم را رعایت حقوق الهی معرفی کرده، رضایت

الهی را در گرو آن می‌داند و در مواضع متعدد بیان می‌کنند که این مسئولیت در قبال مردم در واقع، مسئولیت در قبال خداست حضرت در عهدنامه مالک‌اشتر ضمن بیان اینکه خداوند فرمانداری مصر را وسیله‌ای برای آزمون وی قرار داده است، متذکر می‌شوند که تضییع حقوق مردم وستم بر بندگان خدا در واقع ستم به خداست و آن را عامل دگرگونی نعمت‌های خدا و کیفر الهی معرفی می‌نمایند: نسبت به خداوند و نسبت به مردمان و ... انصاف به خرج ده که اگر به انصاف عمل نکنی، ستم نموده‌ای و کسی که بر بندگان خدا ستم کند، خدا به جای بندگانش دشمن او بود و ... چیزی چون ستمکاری نعمت خدا را دگرگون نمی‌کند و کیفر او را نزدیک نمی‌سازد. حضرت در حالی که ظلم و ستم فرد به خود را به جهت ارتکاب به معاصی، قابل بخشش توصیف می‌نمایند، ظلم و ستمگری برخی از بندگان بر برخی دیگر را بدون مجازات ندانسته و قصاص درتضییع حقوق مردم را سخت توصیف نموده‌اند

بنابراین حضرت رعایت حقوق مردم را رعایت حقوق الهی و بی‌حرمتی و ستم به آن‌ها را بی‌حرمتی و ستم به خدا دانسته‌اند. ایشان در اولین خطبه خود در آغاز خلافت‌شان فرموده‌اند: خدا حرمت مسلمان را بر دیگر حرمت‌ها برتری داده و حقوق مسلمانان را با اخلاص و یگانه پرستی پیوند داده ،پس مسلمان کسی است که مسلمان از دست و زبان او آزاری نبینند.اخلاص و توحید، ضامن اجرایی حقوق مسلمانان است. اعتقاد به توحید و خداپرستی خالصانه ما را به رعایت حقوق مسلمین دعوت می‌نماید و مانع تضییع حقوق می‌گردد. از عهده حق خدا برآیید با گزاردن آنچه بر شما واجب دانسته و انجام وظیفه‌هایی که بیان کرده و بر شما نگاشته است. و هنگامی که حضرت ،به تفصیل، به بیان حقوق متقابل مردم (از جمله حقوق متقابل رهبر و مردم) می‌پردازند، صراحتاً این حقوق را حق الهی دانسته و خداوند را واجب کننده این حقوق معرفی کرده‌اند. پس خدای سبحان برخی از حقوق خود را برای بعضی از مردم واجب کرد و آن حقوق را در برابر هم گذاشت. و در میان حقوق الهی، بزرگ‌ترین حق، حق رهبر بر مردم و حق مردم بر رهبر است، حق واجبی که خدای سبحان بر هر دو گروه لازم شمرده و یکی از واجبات الهی، یکدیگر را به اندازه توان نصیحت کردن و یاری دادن به یکدیگر است رعایت حقوق مردم به مفهوم راضی نمودن مردم نیست و نباید رعایت حقوق مردم را به مفهوم رضایت مردم تقلیل و تحویل کرد؛ زیرا آنچه مبنای اخلاق است، حقوق مردم است و نه صرف رضایت آن‌ها. آنچه ملاک اخلاق است، رضایت الهی است

ازاین رو، حضرت صرفاً به فرمان عام و مطلق ادای حقوق اکتفا نکرده‌اند، بلکه به تفصیل و به نحوی دقیق، به تبیین حقوق خود به عنوان زمامدار و رهبر و همچنین تبیین حقوق مردم به عنوان رعایا و ماموین، و وظایف و مسئولیت‌های مشاغل و مناصب مختلف و کارگزاران و ماموران حکومتی اقدام کرده‌اند. مردم مرا بر شما حقی است و شما را بر من حقی، بر من است که خیرخواهی را از شما دریغ ندارم و حقی را که از بیت‌المال دارید، بگزارم و شما را تعلیم دهم تا نادان نمانید و آداب آموزم تا بدانید

یعنی مردم حق دارند که نصیحت شوند و بدانند و یاد بگیرند. اما حق من بر شما این است که به بیعت وفا کنید و در نهان و آشکارا حق خیرخواهی را ادا کنید و چون شما را بخوانم، بیایید و چون فرمان دهم، بپذیرید و مردم حق دارند که نصیحت کنند و اعتراض و انتقاد نمایند و فرمانبرداری کنند. بنابراین حقوق سیاسی، مالی، تربیتی و آموزشی از حقوق مسلم مردم است که حضرت به تبیین آن‌ها پرداخته، تحقق آن‌ها را در حکومت خود خواستار شده است؛ یعنی حضرت در تلاشند که ضمن آشنایی مردم با حقوق خود، و کارگزاران و مسئولین با وظایف خود، حکومتی را اداره کنند که در آن حق برپا داشته شود. و آن را که قدرت دفاع ندارد، آسیب نرسانید ، مجروحان را به قتل نرسانید

الگوی رفتار ارتباطی حضرت علی(ع) در نهج‌البلاغه

آنچه تاریخ و نیز نهج‌البلاغه در مواجهه حضرت علی(ع) با دیگران، به ویژه مخالفان نشان می‌دهد، پرهیز ایشان از مواجهه هیجانی و الگوی رفتار ارتباطی قاطعانه است. نمونه مشهود این مساله که زبان عام و خاص است، مواجهه حضرت با عمر بن عبدود در جنگ می‌باشد. حضرت علی(ع) کشتن وی به دلیل اینکه به صورت مبارکشان آب دهان می‌اندازد، درنگ می‌نماید و در پاسخ به سؤال او از علت درنگ، می‌فرمایند: وقتی آب دهان به سوی من انداختی، خشمگین شدم و دیدم کشتن تو در این حالت برای آرامش دادن دل و تسکین خشمم خواهد بود و نه برای خدا، بنابراین صبر کردم تا خشمم فرو نشیند و تنها برای رضای خدا با تو بجنگم.

پرهیز از مواجهه هیجانی:بارزترین و مهم‌ترین نکته در رفتار حضرت پرهیز از برخورد هیجانی است. نمونه بارز و چشمگیر آن، صبری است که ایشان در امر خلافت و مساله خلفای سه‌گانه داشته‌اند. ایشان در خطبه معروف شقشقیه، به بیان احساسات خود از ماجرای سقیفه و غصب خلافت پرداخته‌اند و در ذیل آن فرموده‌اند: من ردای خلافت رها کرده، دامن جمع نموده از آن کناره‌گیری کردم و در این اندیشه بودم که آیا با دست تنها برای گرفتن حق خود به پا خیزم؟ یا در این محیط خفقان‌زا و تاریکی که به وجود آوردند، صبر پیشه سازم؟ پس از ارزیابی درست، صبر و بردباری را خردمندانه‌تر دیدم. پس صبر کردم در حالی که گویا خار در چشم و استخوان در گلوی من مانده بود. این خطبه علاوه بر اینکه بیانگر برخورد هوشمندانه حضرت و نه واکنش هیجانی با مساله خلافت می‌باشد، بلکه عبارات آن بیانگر احساسات صریح حضرت می‌باشد

الگوی رفتاری قاطعی :

۱- **صراحت:**

ایشان در بیان حق چیزی جز حق و خدا را ملاحظه نکرده‌اند و هرگز به دلیل کم‌رویی یا منافع شخصی یا ملاحظه افراد از گفتن حقی خودداری نکرده و از گفتن صریح و روشن آن حق ناتوان نبوده‌اند.

۲- صداقت :

صرف‌نظر از شهادت تاریخ بر صداقت حضرت، در سراسر نهج‌البلاغه دو سخن متناقض نمی‌یابیم. در مواضع متعددی حضرت به صداقت خود و هماهنگی حرف و عمل در خود اشاره کرده‌اند: به خدا سوگند! کلمه‌ای از حق را نپوشاندم، هیچ‌گاه دروغی نگفته‌ام، جز به راستی سخن نگویم، هرگز دروغ نگفتم، در مقام حرف و شعار صدایم از همه آهسته‌تر بود ،اما در عمل بر همه پیشتاز بود. ای مردم، سوگند به خدا ! من شما را به هیچ طاعتی وادار نمی‌کنم، مگر آنکه پیش از آن خود عمل کرده‌ام و از معصیتی شما را باز نمی‌دارم، مگر آنکه پیش از آن ترک گفته‌ام

۳-احترام:

سخنان حضرت، نحوه‌ی خطاب‌ها و عتاب‌ها و برقراری ارتباط با افراد حاکی از این است که ایشان متوجه قدر و قیمت خویش، همچنین قدر و قیمت انسانها به عنوان مخلوق خداوند، اعم از مؤمن و کافر، دوست و دشمن بوده و حافظ احترام و حقوق خود و غیره بوده‌اند. اصل انسانیت

انسان‌ها مورد احترام بوده و رفتار افراد را مورد نقد و عتاب و خطاب قرار داده‌اند و نیز خودشان را ،علی‌رغم برتری که به عنوان امام معصوم و رهبر و هدایت‌گر بر دیگران داشته‌اند، به هیچ وجه برتر ندیده، با فخر و برتری با دیگران مواجه نشده‌اند و به شدت از آن نهی کرده و مواضعی را که باعث تحقیر یا حتی بیانگر تفاوت سطح غیر با ایشان می‌شده است، صریحاً مورد اعتراض قرار داده‌اند.

مروری بر نهج‌البلاغه نشان می‌دهد الگوی رفتار ارتباطی حاکم بر سیره حضرت علی(ع) و نیز الگوی رفتاری که ایشان به کارگزاران خود در مدیریت، نظارت و اجرا توصیه می‌گردند، قاطعیت در مفهوم جدید روانشناختی است: رفتار توأم با صداقت، صراحت، احترام اصیل متقابل و استقلال فردی، پرخاشگری، سلطه‌گری و سلطه‌پذیری هرگز در سیره نظری و عملی آن حضرت ظهور نمی‌کند و بلکه حضرت افراد را از چنین الگوهای رفتاری برحذرمی دارد

ج). تدوین منشور اخلاقی برای سازمان‌ها

منشور اخلاقی، ضوابط یا کدهای رفتاری‌اند که در آنها جزئیات مواردی که کارکنان باید یا نباید انجام دهند، مدنظر قرار گرفته است (ابطحی، ۱۳۸۳، ص ۴۰۷). در برخی موارد، منشور اخلاقی چنین تعریف شده است: منشور اخلاقی سازمانی، سندی است حاوی معیارهای اخلاقی ـ ارزشی که برای ایجاد هماهنگی و وحدت رویه و روش در بین مدیران و کارکنان سازمان تدوین می‌شود و آنان را در رفتار و عملکردهایشان به‌سوی آرمان‌های ارزشی سازمان هدایت می‌کند (الوانی، ۱۳۷۹، ص ۱). منشور اخلاقی سازمانی، همچون سوگندنامهٔ پزشکان، اخلاق حرفه‌ای و سازمانی کارکنان را شکل می‌دهد و راهنمای عمل آنان در مسیر خدمتشان است.

چهار دلیل عمده در بروز رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی مؤثرند (ابطحی، ۱۳۸۳، ص ۴۰۹):

۱. ناشناخته بودن رفتارهای اخلاقی و قانونی برای خلاف‌کاران؛

۲. وجود رفتارهای مناسب برای افراد جهت ارتکاب رفتارهای خلاف اخلاق و قانون؛

۳. وجود فشارهایی از داخل و خارج سازمان که افراد را وادار به رفتارهای خلاف اخلاق و قانون می‌کنند؛

۴. وجود قوانین و مقررات، سیاست‌ها و خط‌مشی‌های غیرشفاف و تفسیرپذیر، به‌گونه‌های مختلف در سطح خرد و کلان.

افزون بر موارد یادشده، متغیرهای روحی ـ روانی، شخصیتی، اجتماعی و نیازهای فیزیولوژیکی، و به‌کارگیری سیستم‌های غیرعلمی مدیریت منابع انسانی، مثل سیستم‌های نیرویابی، جذب و گزینش‌های سلیقه‌ای و غیرعلمی، آموزش‌های بی‌هدف و بی‌پشتوانه، پرداخت حقوق و دستمزدهای ناکافی و غیرمنصفانه، ارزشیابی‌های عملکرد نادرست و مغرضانه، فقدان برنامه‌های ایجاد نظم و انضباط و رسیدگی به شکایات، کمبود امکانات رفاهی و تفریحات سالم برای منابع انسانی و خانواده‌های آنها، نبودن عدالت استخدامی و اجتماعی، فقدان مدیریت مشارکتی، نبود فرهنگ مطلوب سازمان، تضعیف نظام شایسته‌سالاری، فقدان سیستم‌های نظارت و کنترل همه‌جانبه، و فقدان تشویق و پاداش افرادی که اخلاقیات و قانون را رعایت می‌کنند، همه می‌توانند زمینه‌های مساعد را برای عدم رعایت اخلاق و قانون در کار فراهم آورند (همان، ص ۴۰۸). بنابراین، تدوین منشور رعایت اخلاقیات و قانون‌گرایی در سازمان، می‌تواند یکی از پیشنهادها در زمینهٔ ایجاد و استقرار اخلاقیات و قانون‌گرایی در سازمان‌ها باشد. سازمان و مدیریت، باید در بدو استخدام نیروی انسانی، مفاد منشور یادشده را به اطلاع آنان برسانند و از آنان بخواهند که در تمام فعالیت‌های شغلی و حرفه‌ای خود به مفاد آن عمل کنند. کارکنانی که به مفاد منشور فوق عمل می‌کنند، باید مورد

تشویق سازمان و مدیریت قرار گیرند. همچنین عدم پایبندی به منشور رعایت اخلاقیات و قانون‌گرایی، باید موجب اقدامات اصلاحی کارکنان یا حتی تنبیه آنان شود (همان، ص ۴۱۵).

علمای مدیریت، در زمینهٔ اخلاقیات سازمانی به دو نکتهٔ اساسی اشاره کرده‌اند: نخست آنکه قوانین و ضوابط سازمانی، اگرچه برخی هماهنگی‌ها را در زمینهٔ وظایف اداری و عملیاتی ایجاد می‌کنند، در موارد بی‌شماری ساکت‌اند و هیچ‌گونه طریقی را برای تصمیم‌گیرندگان ارائه نمی‌کنند؛ نکته دوم آنکه آرمان اخلاقی ـ ارزشی سازمان، برای همهٔ افراد و اعضا روشن نیست و منشور اخلاقیات می‌تواند یاری‌دهندهٔ مدیران و کارکنان باشد و آنان را به شناخت آرمانی مشترک از نظر ارزشی نایل سازد که این خود موجب انسجام، وحدت و یک‌پارچگی سازمان و اعضای آن خواهد شد و همدلی و همسازی را در سازمان ایجاد خواهد کرد (الوانی، ۱۳۷۹، ص ۲).

همچنین امروزه بسیاری از سازمان‌ها بر این باورند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی، و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی به نابودی سازمان می‌انجامد؛ به همین دلیل، به تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز می‌کنند و معتقدند که در سازمان باید یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند. مسائل اخلاقی در هر حرفه‌ای، ریشه در اعتماد عموم مردم دارد. اگر نظرات عمومی توسط رفتار غیراخلاقی و غیرحرفه‌ای یا غیرمسئولانهٔ یکی از افراد حرفه تغییر کند، تمام اعضای دیگر لطمه می‌بینند و از عملکرد حرفه‌ای آنان کاسته می‌شود یا آسیب می‌بینند. بنابراین، مدیران و کارگزاران سازمان‌ها برای به انجام رساندن امور سازمانی خود، افزون بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی ـ ارزشی نیاز دارند که آنان را در رفتارها و اعمال اداری و سازمانی‌شان یاری دهد (همان، ص ۱). این همان ضرورت تدوین منشور اخلاقی است. بنابراین، با توجه به دلایلی که درپی می‌آید، ضرورت وجود منشور اخلاقی در سازمان‌ها احساس می‌شود:

۱. تعریف رفتارهای قابل قبول؛

۲. ارتقای استانداردهای موجود در امور؛

۳. فراهم کردن ملاکی برای خودارزیابی مدیران، کارمندان و...؛

۴. استناد به آن به‌منزلهٔ نشانه‌ای برای بلوغ شغلی.

نقش مدیران در پایبندی به رعایت اخلاق و قانون در سازمان، و حمایت آنها از استقرار یک نظام اخلاقی، اساسی و ضروری است. رفتار مدیران، فرهنگ سازمانی را به‌شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد و اگر مدیران ارشد سازمان رفتارهای اخلاقی داشته باشند، می‌توان انتظار داشت که فرهنگ اخلاقی در سازمان بالا رود. برای مثال، ممکن است یک مدیر، فرایند نیرویابی، جذب و گزینش را در سازمان خویش، فرصت یا موقعیتی برای انتخاب افرادی متناسب با معیارها و ارزش‌های خویش تلقی کند و استانداردهای اخلاقی و قانونی و علمی را در نظر نگیرد، یا تحت فشارهای گروه‌های صاحب‌نفوذ قرار گیرد و از شیوه‌های غیراخلاقی و غیرقانونی گزینش استفاده کند یا اینکه در امر ارزشیابی عملکرد، عوامل غیرمرتبط با عملکرد کارکنان را در انجام دادن وظایفشان دخالت دهد یا به افراد خاص، اضافه‌کاری بیشتری بپردازد؛ در این حالت او باید اطمینان داشته باشد که هزینه‌های لازم را برای عدم رعایت اخلاق و قانون در سازمان خود فراهم آورده است. بنابراین، از دیگر مدیران و کارکنان، نمی‌توان چندان انتظار داشت (گیوریان، ۱۳۸۴، ص ۴۰).

در تدوین منشور اخلاقی در هر سازمانی باید به چهار مصلحت توجه شود: مصلحت عمومی (عامه)؛ مصلحت حکومتی و قانونی؛ مصلحت سازمانی و حرفه‌ای؛ و مصلحت شخصی (فردی) (الوانی، تحول اداری، ص ۵۳).

مصلحت عامه (عمومی): مصلحت عامه، از یک سو به‌نفع عامه در برابری و مساوات اجتماعی، و از سوی دیگر، به بی‌طرفی بین قدرتمندان و افراد کم‌قدرت تعریف می‌شود. بنابراین، در مصلحت عامه، همگان در برابر قانون یک‌سان‌اند و هیچ تبعیضی وجود ندارد؛ نابرابری در استخدام‌ها نبوده، سازمان حقوق افراد را به انصاف و عدالت رعایت می‌کند. کارکنان سازمان نیز خدمت به سازمان را افتخار دانسته، آن را مقدم بر منفعت شخصی خود می‌دانند (همان).

مصلحت حکومتی و قانونی: مصالح و منافع حکومتی و قانونی اعضای جامعه، در قالب موازین و اصول قانون اساسی تبیین می‌شوند. پس مصلحت حکومتی و قانونی، در گرو رعایت قانون و اجرای درست آن است. با گذشت زمان نیز باید قانون را بررسی کرد و در آن اصلاح لازم را به عمل آورد؛ مگر در مورد کتاب خدا که حکم آن ابدی و ازلی است (الوانی، ۱۳۷۹، ص ۵).

مصلحت سازمانی و حرفه‌ای: مصلحت سازمانی و حرفه‌ای باید به گونه‌ای تعیین و تدوین شود که ارزش‌های دیگر مخدوش نشوند. بهره‌وری، تخصص‌گرایی، توجه به دانش در رشتهٔ کاری، و ایجاد وحدت در سازمان، از مقوله‌هایی هستند که در مصالح سازمانی و حرفه‌ای باید مدنظر باشند (همان).

مصلحت شخصی (فردی): انسجام و هم‌بستگی میان کارمندان و پیوند آنها با مدیریت، به سازمان نیرو و توان می‌بخشد. هرگاه ارزش‌های فردی و ارزش‌های سازمان یک‌سان باشند، دیگر نمی‌توان بین مصلحت شخصی، سازمانی و عمومی فرقی قائل شد. ارزش‌هایی چون درستی و صداقت، ارزش‌هایی فردی شمرده می‌شوند که رعایت آنها در سازمان موجب تسهیل امور سازمانی و برداشتن گام‌هایی در جهت مصالح عمومی هستند (الوانی، تحول اداری، ص ۵۵).

با مراجعه به متون اسلامی می‌توان برای سازمان‌ها یک منشور اخلاقی پیشنهاد کرد. این منشور از چهار بخش تشکیل می‌شود:

۱. اهداف و مأموریت‌های سازمان؛

۲. اصول اخلاقی: اصول اخلاقی همان اصولی هستند که هنگام تصمیم‌گیری و رفتار باید از نظر اخلاقی افراد را راهنمایی و هدایت کنند. این اصول به دو دستهٔ عمومی و اختصاصی تقسیم می‌شوند:

الف) اصول عمومی، همان معیارهای ایدئولوژیکی و معیارهای ارزشی ـ اخلاقی‌اند - که پیش‌تر به تعدادی از آنها اشاره شد - و زیربنای اصول اختصاصی می‌باشند؛

ب) اصول اختصاصی، در هر سازمان و در هر پستی متفاوت است؛ بنابراین، باید با توجه به مخاطبان منشور اخلاقی در هر سازمانی و شرح وظایف و مسئولیت‌های افراد بیان شوند و هر مخاطب نیز آنها را رعایت کند. برای مثال، در مدارس، یکی از اصول اختصاصی که مدیران باید به آن عمل کنند، پایبندی به قوانین و استفادهٔ بهینه از منابع مدارس است. در دانشگاه نیز برخی از اصول اخلاقی اختصاصی که برای استادان در نظر گرفته شده است، عبارت‌اند از: احترام به دانشجویان و وفاداری به نقش هدایتگر فکری و مشاوره‌ای خویش. همچنین استادان باید همهٔ تلاش خود را برای پرورش رفتار آکادمیک صادقانه به‌کار گیرند و کوشش کنند تا ارزیابی آنها به‌طور قابل اطمینان، شایستگی واقعی دانشجو را منعکس سازد (عالمی، تدبیر، ص ۲).

۳. رفتارهای غیراخلاقی، غیرقانونی، نامطلوب و غیرقابل پذیرش: رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی، مانند اصول اختصاصی، با توجه به مخاطبان منشور اخلاقی و شرح وظایف و مسئولیت‌های هر پستی، متفاوت است. برای مثال، معلمان مدارس با آزار و اذیت یا تبعیض بین دانش‌آموزان و کوتاهی در استفاده بهینه از ساعات کلاسی، به رفتار غیراخلاقی و نامطلوب دست زده‌اند.

در مثال دیگر، اساتید دانشگاه با انجام اعمال زیر، رفتارهایی نامطلوب و غیراخلاقی انجام می‌دهند:

کوتاهی در انجام مسئولیت‌های آموزشی، شامل عدم ارتباط حجم قابل‌توجهی از مواد آموزشی به درس مربوطه؛ کوتاهی قابل توجه و بی‌دلیل نسبت‌به قوانین دانشکده در هدایت کلاس‌ها؛ ارزیابی کار دانشجو بر اساس معیارهایی که به‌طور مستقیم کارایی دانشجو را منعکس نمی‌سازد؛ تبعیض و آزار دانشجویان به دلیل گرایش سیاسی، یا به دلایلی مانند نژاد، دین، جنسیت، قومیت و ملیت، یا داشتن محدودیت‌هایی از ناحیهٔ قانونی یا مقررات دانشگاهی، یا به دلیل سن یا هر دلیل سابقه‌ای یا شخصی؛ و استفاده از موقعیت یا قدرت خود در دانشکده برای اعمال نفوذ در ارزیابی و داوری پیرامون دانشجو(همان، ص ۳).

۴. مخاطبان منشور اخلاقی: منشور اخلاقی، با توجه به اینکه برای چه سازمانی در نظر گرفته شده است، مخاطبان خاص خود را دارد. برای مثال، مخاطبان منشور اخلاقی در مدارس عبارت‌اند از: مدیران؛ معلمان؛ کارکنان دیگر (ناظم، دفتردار، مشاور آموزشی، سرایدار و...)، دانش‌آموزان و والدین

اخلاق حرفه ای درقرآن:

جدیت: (خداوند) فرمود: «ای موسی! من تو را با رسالتهای خویش، و با سخن‌گفتنم (با تو)، بر مردم برتری دادم و برگزیدم پس آنچه را به تو داده‌ام بگیر و از شکرگزاران باش!» (۱۴۴)

و برای او در الواح اندرزی از هر موضوعی نوشتیم و بیانی از هر چیز کردیم- «پس آن را با جدّیت بگیر! و به قوم خود بگو: به نیکوترین آنها عمل کنند! (و آنها که به مخالفت برخیزند، کیفرشان دوزخ است) و بزودی جایگاه فاسقان را به شما نشان خواهم داد!» (۱۴۵)

احساس مسئولیت وکم کاری:و آنها که نهایت کوشش را در انجام طاعات به خرج می‌دهند و با این حال، دلهایشان هراسناک است از اینکه سرانجام بسوی پروردگارشان بازمی‌گردند، (مومنون ۶۰)

کار بی کیفیت وبی توقع:

(آن گروه به او) گفتند: «ای ذو القرنین یأجوج و مأجوج در این سرزمین فساد می‌کنند آیا ممکن است ما هزینه‌ای برای تو قرار دهیم، که میان ما و آنها سدّی ایجاد کنی؟!» (۹۴)

(ذو القرنین) گفت: «آنچه پروردگارم در اختیار من گذارده، بهتر است (از آنچه شما پیشنهاد می‌کنید)! مرا با نیرویی یاری دهید، تا میان شما و آنها سدّ محکمی قرار دهم! (۹۵)

قطعات بزرگ آهن برایم بیاورید (و آنها را روی هم بچینید)!» تا وقتی که کاملًا میان دو کوه را پوشانید، گفت: « (در اطراف آن آتش بیفروزید، و) در آن بدمید!» (آنها دمیدند) تا قطعات آهن را سرخ و گداخته کرد، و گفت: « (اکنون) مس مذاب برایم بیاورید تا بر روی آن بریزم!» (۹۶)

(سرانجام چنان سدّ نیرومندی ساخت) که آنها [طایفه یأجوج و مأجوج] قادر نبودند از آن بالا روند و نمی‌توانستند نقبی در آن ایجاد کنند. (۹۷)

(آن گاه) گفت: «این از رحمت پروردگار من است! امّا هنگامی که وعده پروردگارم فرا رسد، آن را در هم می‌کوبد و وعده پروردگارم حق است!» (۹۸)کهف

ارزیابی نامحسوس:(التوبة ۱۰۵) وَ قُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَ رَسُولُهُ وَ الْمُؤْمِنُونَ وَ سَتُرَدُّونَ إِلى عالِمِ الْغَيْبِ وَ الشَّهادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِما كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

گو: «عمل کنید! خداوند و فرستاده او و مؤمنان، اعمال شما را می‌بینند! و بزودی، بسوی دانای نهان و آشکار، بازگردانده می‌شوید و شما را به آنچه عمل می‌کردید، خبر می‌دهد!» (۱۰۵)

امیددادن به مردم:الأنعام : ۵۴ وَ إِذا جاءَكَ الَّذينَ يُؤْمِنُونَ بِآياتِنا فَقُلْ سَلامٌ عَلَيْكُمْ كَتَبَ رَبُّكُمْ عَلى نَفْسِهِ الرَّحْمَةَ أَنَّهُ مَنْ عَمِلَ مِنْكُمْ سُوءاً بِجَهالَةٍ ثُمَّ تابَ مِنْ بَعْدِهِ وَ أَصْلَحَ فَأَنَّهُ غَفُورٌ رَحيمٌ

هر گاه کسانی که به آیات ما ایمان دارند نزد تو آیند، به آنها بگو: «سلام بر شما پروردگارتان، رحمت را بر خود فرض کرده هر کس از شما کار بدی از روی نادانی کند، سپس توبه و اصلاح (و جبران) نماید، (مشمول رحمت خدا می‌شود چرا که) او آمرزنده مهربان است.» (۵۴)

نرم خویی هدفمند :(آل‌عمران ۱۵۹) فَبِما رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَ لَوْ كُنْتَ فَظًّا غَليظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَ اسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَ شاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلينَ

به (برکت) رحمت الهی، در برابر آنان [مردم] نرم (و مهربان) شدی! و اگر خشن و سنگدل بودی، از اطراف تو، پراکنده می‌شدند. پس آنها را ببخش و برای آنها آمرزش بطلب! و در کارها، با آنان مشورت کن! اما هنگامی که تصمیم گرفتی، (قاطع باش! و) بر خدا توکل کن! زیرا خداوند متوکلان را دوست دارد. (۱۵۹

احسان درقبال احسان:(القصص۷۷) وَ ابْتَغِ فيما آتاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَ لا تَنْسَ نَصيبَكَ مِنَ الدُّنْيا وَ أَحْسِنْ كَما أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَ لا تَبْغِ الْفَسادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لا يُحِبُّ الْمُفْسِدينَ

و در آنچه خدا به تو داده، سرای آخرت را بطلب و بهره‌ات را از دنیا فراموش مکن و همان‌گونه که خدا به تو نیکی کرده نیکی کن و هرگز در زمین در جستجوی فساد مباش، که خدا مفسدان را دوست ندارد! (۷۷)

پرهیز از دوباره کاری:(النحل)۹۲ وَ لا تَكُونُوا كَالَّتي نَقَضَتْ غَزْلَها مِنْ بَعْدِ قُوَّةٍ أَنْكاثاً تَتَّخِذُونَ أَيْمانَكُمْ دَخَلاً بَيْنَكُمْ أَنْ تَكُونَ أُمَّةٌ هِيَ أَرْبى مِنْ أُمَّةٍ إِنَّما يَبْلُوكُمُ اللَّهُ بِهِ وَ لَيُبَيِّنَنَّ لَكُمْ يَوْمَ الْقِيامَةِ ما كُنْتُمْ فيهِ تَخْتَلِفُونَ

همانند آن زن (سبک مغز) نباشید که پشمهای تابیده خود را، پس از استحکام، وامی‌تابید! در حالی که (سوگند و پیمان) خود را وسیله خیانت و فساد قرار می‌دهید بخاطر اینکه گروهی، جمعیّتشان از گروه دیگر بیشتر است (و کثرت دشمن را بهانه‌ای برای شکستن بیعت با پیامبر می‌شمرید)! خدا فقط شما را با این وسیله آزمایش می‌کند و به یقین روز قیامت، آنچه را در آن اختلاف داشتید، برای شما روشن می‌سازد! (۹۲)

رعایت استانداردرکار:(الإسراء ۳۵) وَ أَوْفُوا الْكَيْلَ إِذا كِلْتُمْ وَ زِنُوا بِالْقِسْطاسِ الْمُسْتَقِيمِ ذلِكَ خَيْرٌ وَ أَحْسَنُ تَأْوِيلاً

و هنگامی که پیمانه می‌کنید، حق پیمانه را ادا نمایید، و با ترازوی درست وزن کنید! این برای شما بهتر، و عاقبتش نیکوتر است. (۳۵)

تحمل مردم :(الأنبياء ۸۷) وَ ذَا النُّونِ إِذْ ذَهَبَ مُغاضِباً فَظَنَّ أَنْ لَنْ نَقْدِرَ عَلَيْهِ فَنادى فِي الظُّلُماتِ أَنْ لا إِلهَ إِلاَّ أَنْتَ سُبْحانَكَ إِنِّي كُنْتُ مِنَ الظَّالِمِينَ

وذاالنون [یونس] را (به یاد آور) در آن هنگام که خشمگین (از میان قوم خود) رفت و چنین می‌پنداشت که ما بر او تنگ نخواهیم گرفت (امّا موقعی که در کام نهنگ فرو رفت،) در آن ظلمتها (ی متراکم) صدا زد: « (خداوندا!) جز تو معبودی نیست! منزّهی تو! من از ستمکاران بودم!» (۸۷)

انضباط کاری:مؤمنان واقعی کسانی هستند که به خدا و رسولش ایمان آورده‌اند و هنگامی که در کار مهمّی با او باشند، بی‌اجازه او جایی نمی‌روند کسانی که از تو اجازه می‌گیرند، براستی به خدا و پیامبرش ایمان آورده‌اند! در این صورت، هر گاه برای بعضی کارهای مهمّ خود از تو اجازه بخواهند، به هر یک از آنان که می‌خواهی (و صلاح می‌بینی) اجازه ده، و برایشان از خدا آمرزش بخواه که خداوند آمرزنده و مهربان است! (۶۲)

صدا کردن پیامبر را در میان خود، مانند صدا کردن یکدیگر قرار ندهی خداوند کسانی از شما را که پشت سر دیگران پنهان می‌شوند، و یکی پس از دیگری فرار می‌کنند می‌داند! پس آنان که فرمان او را مخالفت می‌کنند، باید بترسند از اینکه فتنه‌ای دامنشان را بگیرد، یا عذابی دردناک به آنها برسد! (۶۳)

اخلاق حرفه ای درسیره علوی:

نتیجه‌گیری

یکی از راهکارهای سالم‌سازی محیط سازمانی، احیای اخلاقیات در آن است. اخلاق در سازمان، ارتباطات اثربخش را به‌وجود می‌آورد و موجب بهره‌وری سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان، و در نهایت، موجب تعالی و پیشرفت سازمان می‌شود. یکی از مشکلات ما این است که اخلاق هیچ‌گاه در حوزۀ حرفه و شغل مطرح نبوده است؛ درحالی‌که آموزه‌های دینی، به اخلاق، هم در حوزۀ فردی (شخصی) و هم در حوزۀ حرفه‌ای توجه دارد.

اخلاق حرفه‌ای، مانند شمشیر دولبه‌ای است که یک لبۀ آن تهدید، و لبۀ دیگر آن فرصت است. ضعف در نظام اخلاقی، تهدید، و تقویت آن فرصت را برای سازمان به ارمغان می‌آورد. اخلاق حرفه‌ای تأثیری چشمگیر بر فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد و در نهایت، موفقیت سازمان را دنبال می‌کند.

منابع :

ابطحی، حسین، مدیریت منابع انسانی، چاپ سوم، کرج: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، ۱۳۸۳.

ابن‌ابی‌الحدید،شرح نهج‌البلاغه، ج۷، چاپ بیروت، (بی‌تا).

آشتیانی، احمد، طرائف الحکم، ج۲، چاپ سوم، تهران: کتابخانه صدوق، ۱۳۸۶.

الوانی، مهدی، «ضرورت تدوین منشور اخلاقیات سازمانی ارایه یک الگوی تطبیقی در مدیریت دولتی»، تحول اداری، دوره پنجم، شماره ۱۹،.

الوانی، مهدی، «منشور اخلاقیات سازمانی در کلام مولا علی (ع)»، مدیریت دولتی، شماره ۴۸ و ۴۹، تابستان و پاییز۷۹

آریان‌پور کاشانی، م، فرهنگ جامع پیشرو آریان پور، تهران، جهان رایانه، ۱۳۸۵.

اساسنامه مراکز تربیت معلم، بازیابی در شده ۷ اردیبهشت, ۱۳۸۷، از http://medu.ir ، ۱۳۸۷.

ای وارد، جی. ا، «مبانی فلسفی اخلاق جهانی روزنامه نگاری»، ترجمه پیروز ایزدی، رسانه، ش ۲، سال هفدهم، ۱۳۸۵.

باقری، خسرو، بیرونی کاشانی، راضیه، مبانی و اصول اخلاق تدریس مبتنی برفلسفه اخلاق اسلامی، در دست ویرایش، ۱۳۸۷.

تولایی، روح‌اله، «عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان»، ماهنامه توسعه انسانی پلیس، شماره ۲۵، ۲۰۱۰،

جعفرنژاد، محمدجواد، اخلاق کارمندان، چاپ اول، قم: انتشارات سلسله، ۱۳۸۰.

جمعی از نویسندگان، معارف اسلامی، چاپ شانزدهم، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها جزنی، ج، اخلاق تجاری و بازار یابی در اقتصاد اسلام، تهران، کمال مدیریت، ۱۳۸۲. (سمت)، ۱۳۷۷.

حسینیان، سیمین، اخلاق در مشاوره و روانشناسی، تهران: نشر کمال تربیت، ۱۳۸۵.

دفت، ریچارد ال، تئوری سازمان و طراحی ساختار، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: مطالعات و پژوهشهای بازرگانی، ۱۳۷۴.

رحمان‌سرشت، حسین و رفیعی محمود و کوشا مرتضی، «مسئولیت اجتماعی؛ اخلاقیات فراسازمانی»، ماهنامهتدبیر، ، شماره ۲۰۴، سال نوزدهم، ۲۰۰۹،قابل دسترس در پایگاه مقالات علمی مدیریت.

ر.ک: حسینیان، س، اخلاق در مشاوره و روانشناسی

ژکس، فلسفه اخلاق: حکمت عملی، ترجمه ابوالقاسم پورحسینی، ص ۹۲.

زاهدی، عبدالرضا و امرایی ایوب و نظربیگی مریم، «روش قرآن کریم در نهادینه سازی عفاف و حجاب»، فصلنامه شورای فرهنگی اجتماعی زنان، شماره ۴۹، سال سیزدهم، پاییز ۱۳۸۹».

زمانی فریز هندی، منوچهر، «اخلاق کارگزاران اسلامی و تطبیق آن با اخلاق کارگزاران سیستم بانکی»، فصلنامه بانک صادرات ایران، شماره ۲۰، ۱۳۸۱، ص۷۶ـ۷۰.

سلطانی، ایرج (بی‌تا)، «نگاهی به توسعه‌ی منابع انسانی در سلامت نظام اداری»، تحول اداری، دوره هفتم، شماره ۳۵

سیدرضی (موسوی)، محمدبن‌حسین، نهج‌البلاغه، ترجمه محمد تقی جعفری تبریزی، چاپ ششم، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی، ۱۳۸۷.

شفیعی، عباس و خدمتی ابوطالب و پیروزعلی‌آقا، رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی، چاپ اول،قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ۱۳۸۵.

عالمی، مسعود، «کدهای اخلاقی و گام اول مهندسی فرهنگی کشور»، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۹۳،

عباسی، عفت و حسینی نجمه، «نقش اخلاق حرفه‌ای در بهبود ارتباطات و ارتقای سلامت سازمانی مدارس»، در مجموعه مقالات همایش ملی رویکرد اسلامی در مدیریت آموزش و پرورش: نوآوری‌ها و تجربه‌های موفق مدارس،در حال چاپ.

علاقه‌بند، علی، «سلامت سازمانی مدرسه»، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره ۶، شماره ۲۱، بهار ۱۳۷۸، ص۳۳ـ۱۴.

فرمهینی فراهانی، محسن و میرزامحمدی محمدحسن و امیرسالاری علی، «بررسی تربیت اخلاقی از منظر امام صادق (ع) (مبانی، اصول، روشهای تربیتی)»، دانشور رفتار، شماره ۳۹،سال شانزدهم، اسفند۱۳۸۸، ص۷۹_۶۵.

فیض‌الإسلام، علی‌نقی، ترجمه و شرح نهج البلاغه، تهران: انتشارات فیض‌الإسلام، ۱۳۷۴.

قراملکی، احدفرامرز، درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای، چاپ دوم،تهران: انتشارات سرآمد، ۱۳۸۸.

کتابچی، محسن، مدیریت موفق، چاپ اول، تهران: نشر الف، ۱۳۸۳.

کمپانی، فضل‌الله، منتخب الغرر، چاپ سوم، تهران: انتشارات مفید، ۱۳۷۸.

گیوریان، حسن، «نقش سطوح اخلاقی در تصمیمات سازمانی»، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۶۲، آبان ۱۳۸۴، ص۴۳_۳۹.

ماکسول، جان، اخلاق حرفه‌ای در مدیریت، ترجمه شمس آفاق یاوری، (بی‌نا)،(بی‌تا).

مجلسی، محمدباقر،بحارالأنوار الجامعه لدرر اخبار الأئمه الإطهار، ج۷۵، بیروت _ لبنان: دار إحیاء التراث العربی مؤسسه الوفاء، (بی‌تا).

محمدی، حمید، مفردات قرآن، چاپ اول، قم: مؤسسه فرهنگی _ تحقیقاتی دارالذکر، ۱۳۸۰.

محمدی ری شهری، محمد، میزان الحکمه (با ترجمه فارسی)، ترجمه حمیدرضا شیخی، ج۱،چاپ هشتم، قم: انتشارات دارالحدیث، ۱۳۸۶.

محمدی ری شهری، محمد، میزان الحکمه (با ترجمه فارسی)، ترجمه حمیدرضا شیخی، ج۳، چاپ هشتم، قم: انتشارات دارالحدیث، ۱۳۸۶.

محمدی ری شهری، محمد، میزان الحکمه (با ترجمه فارسی)، ترجمه حمیدرضا شیخی، ج۸، چاپ هشتم، قم: انتشارات دارالحدیث، ۱۳۸۶.

مرکز تحقیقات دانشگاه امام صادق (ع)،صد گفتار، چاپ اول،تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق (ع)، ۱۳۸۰.

مصباح یزدی، محمدتقی، آموزش عقاید، چاپ اول، قم: دارالثقلین، ۱۳۷۸.

مقدس‌نیا، محمد و محمدی محمدمهدی،آداب معاشرت، چاپ دوم، قم: نشر پیک جلال، ۱۳۷۹.

موسی‌زاده، زهره و عدلی مریم، «معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته گزینی در نهج البلاغه»، اندیشه مدیریت، شماره اول،سال سوم، بهار و تابستان۱۳۸۸، ص ۱۳۲_۱۰۳.

میرتاج‌الدینی، سیدمحمدرضا، اخلاق کارگزاران حکومت از دیدگاه اسلام، چاپ اول،تهران: مرکز چاپ و نشر سازمان تبلیغات اسلامی، ۱۳۷۴.

واثقی، قاسم،درسهایی از اخلاق مدیریت، چاپ دوم، تهران: شرکت چاپ و نشر بین‌المللی وابسته به موسسه انتشارات امیرکبیر، ۱۳۸۴,۲