

مقدمه

در دوره 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 سازمانی «organizational health» برخوردار 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).

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 حوزه کسب و کار مطرح نبوده است و خلا بررسی‌ها در حوزه اخلاق حرفه‌ای احساس می‌شود. دین مبین اسلام، کامل و جامع، و پاسخ‌گوی تمام نیازهای بشر است و در زمینه اخلاق حرفه‌ای نیز دستورهای دارد. بررسی‌ها در آموزه‌های دینی، ما را به ارائه راهکارهایی جهت نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها هدایت می‌کند. در این مقاله تلاش شده است به این راهکارها پرداخته شود. پژوهش حاضر از نوع کاربردی بوده و با روش توصیفی - تحلیلی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش را قرآن، نهج‌البلاغه و کتب معتبر روایی تشکیل داده‌اند و نمونه آماری، مجموعه‌ای از آیات و روایات است که به‌طور مستقیم و غیرمستقیم با هدف پژوهش ارتباط داشتند. شیوه نمونه‌گیری نیز بدین صورت بود که به آیات و روایات ممکن مراجعه و مورد خاص انتخاب شده است. روش گردآوری اطلاعات، مطالعات کتابخانه‌ای بوده و برای این کار از ابزار فیش‌برداری استفاده شده است.

۱. اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها

اخلاق، جمع خَلْق است. دو کلمه خَلْق و خُلُق در لغت عرب از یک ماده‌اند. مراد از خَلْق، چهره

راهکارهای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها از دیدگاه آموزه‌های دینی

نجمه حسینی* / عفت عباسی**

چکیده

این پژوهش با هدف ارائه راهکارهایی جهت نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها از دیدگاه آموزه‌های دینی انجام شده است. پژوهش حاضر از نوع کاربردی بوده و با روش توصیفی - تحلیلی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش را قرآن، نهج‌البلاغه و کتب معتبر روایی تشکیل داده‌اند. همچنین، نمونه آماری را مجموعه‌ای از آیات و روایات که به‌طور مستقیم و غیرمستقیم با هدف پژوهش ارتباط داشتند، تشکیل داده‌اند. شیوه نمونه‌گیری بدین صورت بود که به آیات و روایات ممکن مراجعه و مورد خاص انتخاب شده است. روش گردآوری اطلاعات، مطالعات کتابخانه‌ای بوده برای این کار، از ابزار فیش‌برداری استفاده شده است. یافته‌ها حاکی از آن است که به‌کارگیری نیروی انسانی مقید به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان‌ها، آموزش عملی اخلاق توسط کارکنان مقید و پاینده به رعایت اخلاقیات و قانون، و در نهایت، تدوین منشور اخلاقی برای سازمان‌ها، از جمله راهکارهای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها می‌باشند.

کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، سازمان، آموزه‌های دینی، نهادینه کردن.

ظاهری و ساختمان طبیعی، و مراد از خُلق، ویژگی‌های نفسانی و صفات معنوی است که در درون آدمی رسوخ دارند و ثابت‌اند و به روح، شکل خاصی می‌بخشند؛ ولی از نظر ظاهری، مشهود نیستند. خُلق ملکه‌ای است نفسانی که موجب می‌شود عملی به آسانی و بدون نیاز به تفکر و تأمل، از انسان صادر شود (کتابچی، ۱۳۸۳، ص ۱۷). اخلاق در حقیقت، ملکاتی است که در نفس انسان حاصل می‌شود و بر سلوک و رفتار او تأثیر می‌گذارد؛ یعنی به اعمال انسان در زندگی جهت می‌دهد. اخلاق، حالتی درونی است که آن را از کردار و رفتار فرد کشف می‌کنیم (زمانی‌فریزه‌ندی، ۱۳۸۱، ص ۷۱).

همچنین اخلاق را به مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده‌اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلقیات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری می‌یابد. بدین سبب گفته می‌شود که اخلاق را می‌توان از راه آثارش تعریف کرد. استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن را خلق و اخلاق می‌نامند (تولایی، ۲۰۱۰، ص ۱).

قراملکی معتقد است اخلاقیات به عنوان مجموعه‌ای از اصول، اغلب به منشوری برای راهنمایی و هدایت تعریف می‌شود. این مجموعه اصول، چارچوبی برای اقدام ارائه می‌کند. اخلاق، مسئولیت‌پذیری در قبال حقوق افراد است. حقوق مردم جایگاه مهمی در آموزه‌های دینی دارد و برحسب برخی روایات، خداوند حق الناس را بر حق خود مقدم کرده است. بنا نهادن تعریف اخلاق بر رعایت حقوق افراد، برگشت به آموزه‌های دینی، و احیای رهیافت‌هایی چون رساله حقوق امام سجاد علیه السلام است. تعریف اخلاق به مسئولیت‌پذیری در قبال حقوق افراد، در مقایسه با تعریف‌های دیگر، از قابلیت به کار بستن برخوردار است (قراملکی، ۱۳۸۸، ص ۱۳۷).

اخلاقیات، ارتباطی نزدیک و تنگاتنگ با ارزش‌ها دارند و به آن همچون ابزاری نگریده می‌شود که ارزش‌ها را به عمل تبدیل می‌کند. اخلاق، یعنی رعایت اصول معنوی و ارزش‌هایی که بر رفتار شخص یا گروه، حاکم است؛ مبنی بر اینکه درست چیست و نادرست کدام است (ریچارد ال دفت، ۱۳۷۴، ص ۶۳۸). اخلاق، مفاهیمی چون اعتماد، صداقت، درستی، وفای به عهد، عدالت و مساوات، و فضایل شهروندی و خدمت به جامعه را در برمی‌گیرد. اخلاق در معنای تشخیص درست از نادرست و خوب از بد، به عنوان یکی از شاخه‌های فلسفه، همیشه موضوع مورد بحث فیلسوفان بوده است (رحمان‌سرشت و دیگران، ۲۰۰۹، ص ۱). بیشتر قواعد اخلاقی در یک فرهنگ نسبت به فرهنگ‌های

دیگر و در زمان‌های مختلف، تفاوت می‌کند (هس مر، ۱۳۸۲، ص ۱۱۳). به عبارت دیگر، نسبیّت‌گرایی اخلاقی باعث می‌شود که آنچه در یک جامعه، عملی درست نامیده می‌شود، در فرهنگ یا جامعه‌ای دیگر نادرست تلقی شود و میزان ابهام و بعضاً تعارض در ارزش‌ها افزایش یابد (رحمان‌سرشت و دیگران، ۲۰۰۹، ص ۱).

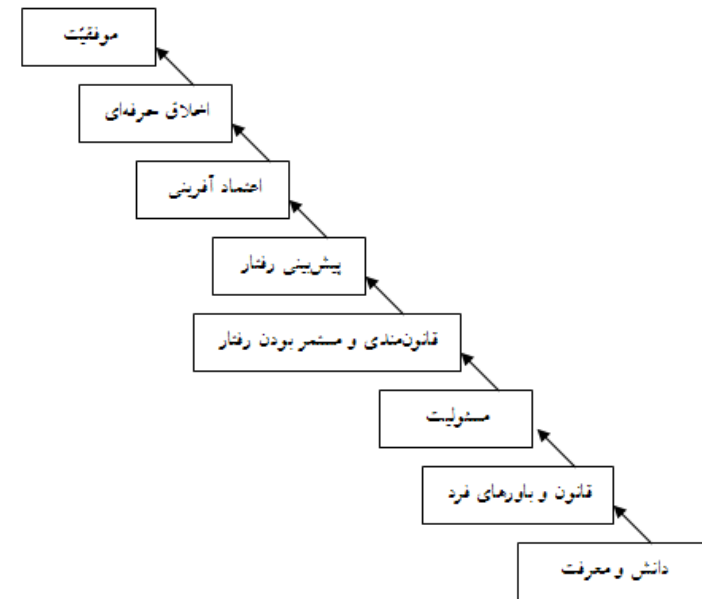
اخلاق را گاهی به چند قسم تقسیم می‌کنند: اخلاق فردی؛ اخلاق اجتماعی؛ اخلاق خانواده؛ اخلاق معلم؛ اخلاق دانشجو و... تقسیمات اخلاق، به اعتبار ارتباطات و موقعیت‌های مختلفی است که انسان دارد. انسان در رابطه‌ها و موقعیت‌های گوناگونی قرار دارد؛ در خانه، در موقعیت پدر، مادر، همسر یا فرزند است و با اعضای دیگر خانواده رابطه دارد؛ در کوچه و محله، همسایه است و با همسایگان دیگر رابطه دارد؛ در جامعه، در موقعیت شغلی خویش، یا معلم و مربی است یا متعلم و متربی؛ گاه طبیب است، گاه فرمانده، مدیر یا رئیس. شخص در هر یک از این موقعیت‌ها، به تناسب با افراد رابطه دارد (وائقی، ۱۳۸۴، ص ۲۲).

یکی از مشکلات ما این است که اخلاق هیچ‌گاه در حوزه کسب و کار، یا به‌طور کلی، در حوزه اجتماعی و سیاسی ما مطرح نبوده، بلکه همواره موضوعی شخصی بوده است. انسان‌ها به اینکه درستی و راستی خواست آنهاست، اذعان دارند؛ اما در عین حال، مطالعات نشان می‌دهد که بیشتر مردم معمولاً کارها را به همان درستی‌ای که از دیگران انتظار دارند، انجام نمی‌دهند. افرادی که در فعالیت‌هایشان درستی را رعایت می‌کنند، نسبت به مسئولیت‌های اجتماعی‌شان متعهدند و دستاورد این تعهد برای آنها، سوددهی بیشتر است (جان ماکسول، بی تا).

در آموزه‌های دینی، هم به اخلاق فردی و هم به اخلاق حرفه‌ای توجه شده است. اخلاق فردی در سازمان این است که کارکنان در احوال شخصی خود، دارای چه اخلاق و روحیات و رفتارهایی باشند (میرتاج‌الدینی، ۱۳۸۴، ص ۵۵). اخلاق حرفه‌ای عبارت است از مجموعه قوانین اخلاقی که در وهله اول، از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است. اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل است. پزشک به عنوان شخص حقیقی، مسئولیت‌های اخلاقی دارد. مسئولیت‌های اخلاقی او برخاسته از شغلی است که بر دوش گرفته است؛ به گونه‌ای که اگر شغل دیگری می‌پذیرفت، مسئولیت‌های اخلاقی وی تغییر می‌کرد. هر شغلی به اقتضای حرفه‌ای، مسئولیت‌های اخلاقی خاصی می‌آفریند. اخلاق در این مفهوم، «شغل وابسته» است که برحسب تنوع مشاغل، اخلاقیات خاصی را موجب می‌شود: اخلاق پزشکان؛ اخلاق معلمان؛ اخلاق مدیران و... (قراملکی، ۱۳۸۸، ص ۱۷۲).

اخلاق حرفه‌ای، مانند شمشیر دولبه‌ای است که یک لبه آن تهدید است. ضعف در سیستم اخلاقیات، به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان می‌انجامد و بر اثر آن، مدیریت بیشتر بر روی کنترل گذشته‌نگر تکیه خواهد کرد؛ زیرا افراد اطلاعات را به مدیریت، نمی‌رسانند و در این صورت، انرژی سازمان منفی می‌شود. به عبارت دیگر، توان سازمان به جای آنکه صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم‌کاری و... خواهد شد. لبه دیگر این شمشیر، فرصت است. تقویت سیستم اخلاقیات، اعتماد و انگیزش را افزایش و معضلات اخلاقی را مهار می‌کند و تهدید به فرصت تبدیل می‌شود. اخلاق حرفه‌ای، تأثیری چشمگیر بر فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد. اخلاق حرفه‌ای، بهره‌وری را افزایش می‌دهد؛ ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه ریسک را کاهش می‌دهد؛ زیرا در صورت حاکمیت اخلاق حرفه‌ای بر سازمان، اطلاعات به آسانی منتقل می‌شود و مدیر پیش از ایجاد حادثه، از آن مطلع می‌گردد (همان، ص ۱۷۵-۱۷۲).

روش به‌کارگیری اخلاق در موفقیت سازمانی، مراحلی دارد که در نمودار (۱) مشخص شده است.



نمودار ۱: تأثیر اخلاق در موفقیت سازمان (عباسی و حسینی، منتشر نشده)

طبق نمودار (۱) موفقیت، از اخلاق حرفه‌ای ناشی می‌شود. اخلاق حرفه‌ای نیز از اعتمادآفرینی به‌وجود می‌آید. اعتمادآفرینی هم از پیش‌بینی رفتار ریشه می‌گیرد. پیش‌بینی رفتار، از قانون‌مندی و مستمر بودن

رفتار و قانون‌مندی نیز از مسئولیت ناشی می‌شود؛ و مسئولیت از باورهای فرد، و باورهای فرد نیز از دانش و معرفت فرد به‌وجود می‌آید (همان).

از آنجاکه اخلاق حرفه‌ای به موفقیت سازمان می‌انجامد، ارائه راهکارهایی جهت نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، بسیار مهم است که در این مقاله به آن پرداخته شده است.

۲. راهکارهای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمانها

واژه 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، ص ۵۵). 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 جمله 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 ﷺ چنین آمده است: کسی که کارگزاری را برای مسلمانان بگمارد، درحالی‌که می‌داند در میان آنها کسی هست که از برگزیده

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، ص ۱۱۰).

آموزه‌های دینی، معیارهای ایدئولوژیکی، معیارهای زمینه‌ساز، معیارهای تخصصی و معیارهای ارزشی - 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 حسنا است (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: تجربه کاری (همان).

معیارهای ارزشی - 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 - 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 به معنای امنیت دادن است؛ به این علت که مؤمن، موضوعات اعتقادی خود را از شک و تردید - که آفت اعتقاد است - امنیت می‌بخشد (محمدی، ۱۳۸۰، ص ۶۰) حضرت علی علیه السلام 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 اهل بیت 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 ۱۵۵ و ۱۵۶).

تقوا: عامل برتری انسان در اسلام، تقواست؛ چنان‌که خداوند تقوا را موجب کرامت انسان در پیشگاه خود دانسته است: «إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىكُمْ» (حجرات، ۱۳). واژه تقوا در لغت عرب، از ریشهٔ وقی - وقایه است و به معنای حفظ و بازداشتن چیزی از آنچه به آن ضرر و زیان می‌رساند، می‌باشد. در اصطلاح نیز به معنای پرهیزگاری، خویش‌داری، 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 پرهیزد. 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).

واژه تقوا و مشتقات آن، ۲۵۸ بار در قرآن کریم ذکر شده است که نشان‌دهنده اهمیت و نقش سازنده 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 آیهٔ سوره بقره) (جعفرنژاد، ۱۳۸۰، ص ۱۵). حضرت

علی علیه السلام در مورد تقوا می‌فرمایند: «اتَّقِ اللَّهَ بِطَاعَتِهِ وَ اطَّعِ اللَّهَ بِتَقْوَاهُ»؛ 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 صلی الله علیه و آله و ائمه اطهار علیهم السلام 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 به مراتب در نتایج و اهداف سازمانی تأثیر مطلوبی می‌گذارد؛ زیرا تقوا نیرویی است که انسان را از همه 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 علیه السلام تقوا را قلعه محکمی می‌داند که انسان را از انجام منہیات باز می‌دارد: «التَّقْوَى حِصْنٌ حَصِينٌ لِمَنْ لَجَأَ إِلَيْهِ» (کمپانی، ۱۳۷۸، ص ۶۹). همچنین ایشان تقوا را کلید در شایستگی و صلاح می‌دانند: «التَّقْوَى مِفْتَاحُ الصَّلَاحِ» (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 (فرمهبینی‌فراهانیو 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، به معنای بزرگواری و نزاهت از پستی و فرومایگی، و برخورداری از اعتلای روحی است. رسالت همه پیامبران این بوده است که نفوس آدمیان را به کرامت برسانند. کمال آدمی در گرو رشد کرامت وی است و انسان در زمینه 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 (فرمهبینی‌فراهانی 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 همه موجودات عالم بالاتر است. چنان‌که خداوند متعال در قرآن کریم می‌فرماید: «وَ لَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَ حَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَ الْبَحْرِ وَ رَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَ فَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلاً» (اسراء: ۷۰)؛ تحقیقاً ما فرزندان آدم را تکریم نمودیم و آنان را در خشکی و دریا (بر مرکب‌ها) برنشانیدیم و از چیزهای پاکیزه به آنان روزی دادیم و آنان را به بسیاری از آفریده‌های خود برتری دادیم. رسول الله صلی الله علیه و آله نیز می‌فرماید: «أَيَسَ شَيْءٌ خَيْرًا مِنْ أَلْفِ مِثْلِهِ إِلَّا الْإِنْسَانُ»؛ هیچ چیز نیست که بتوان از هزار همتای خود بهتر باشد، مگر انسان (محمدری‌شهری، ۱۳۸۶، ج ۱، ص 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. همه 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 وسیله 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 علیه السلام در سخنان خود بر آماده نمودن خود برای روز بازپرسی و روز حساب تأکید می‌کند؛ چنان‌که خطاب به معاویه - بعد از اینکه ایشان را لایق حکومت نمی‌دانند - می‌فرماید: از

ادعای زمام‌داری کناره بگیر و وسیله‌ای برای محاسبه اعمال در قیامت به دست آر؛... «وَإِنَّهُ يُوْشِكُ أَنْ يَقْفِكَ وَاقِفٌ عَلَى مَا لَا يَنْجِيكَ مِنْهُ مِجَنٌّ فاقعَسَ عَنْ هَذَا الْأَمْرِ وَخَذَ أَهْبَةَ الْحِسَابِ...» (نهج البلاغه، 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 - چه خوش بگذرد و چه بد - پایان خواهد یافت و هر زنده‌ای در آن نابود خواهد شد؛ چنان‌که در قرآن کریم آمده است: «أَيُّنَمَا تَكُونُوا يَدْرِكَكُمُ الْمَوْتُ وَلَوْ كُنْتُمْ فِي بُرُوجٍ مُّشِيدَةٍ...»؛ هر کجا باشید، شما را مرگ در می‌رسد؛ هر چند در دژهایی استوار و مرتفع به سر برید (نساء، ۷۸).

همچنین حضرت علی علیه السلام در وصیت خود به فرزندش امام حسن علیه السلام چنین می‌فرماید: و بدان ای پسر! 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... پسر! 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 به کلی خدا را فراموش کند و غفلت تمام وجودش را فرا گیرد؛ اما این فراموش‌کاری و غفلت در افراد پرهیزگار دیری نمی‌پاید؛ به زودی به یاد خدا می‌افتند و گذشته را جبران می‌کنند. آنها احساس می‌کنند که هیچ پناهگاهی جز خدا ندارند. حضرت علی علیه السلام در نامه به فرزندش چنین می‌نویسند: فرزندان 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 همه امور زندگی به خدایت پناهنده کن؛ زیرا با این پناهندگی، نفس را به جایگاهی محکم و امن، و مانعی بزرگ وارد می‌سازی (همان، ص ۸۲۱). 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 - اخلاقی نیز دارای اهمیت است. در زیر به برخی از معیارهای ارزشی - 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 صلی الله علیه و آله می‌فرماید: هر کس بعد از من ولایت و منصبی را بپذیرد، روز قیامت او را در کنار صراط ننگه می‌دارند و فرشتگان نامه عمل او را می‌کشایند. 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 همه 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 علیه السلام می‌فرماید: «فَأَنْفِصُوا النَّاسَ مِنْ أَنْفُسِكُمْ، وَأَصْبِرُوا لِحَوَائِجِهِمْ»؛ 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 سازمان رعایت می‌کنند.

ألفت و محبت: در قرآن، یکی از صفات و ویژگی‌های پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله رأفت، مهربانی و محبت آن حضرت معرفی شده است: «لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنْفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ بِالْمُؤْمِنِينَ

رءُوفٌ رَحِيمٌ» (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 ﷺ مخصوص مؤمنان نبود و شامل همه انسانها می‌شد؛ لیکن ایشان نسبت به مؤمنان لطف و محبت ویژه‌ای داشتند که در این آیه شریفه به آن اشاره شده است.

حضرت علی علیه السلام نیز در نامه به مالک اشتر او را به محبت، رحمت و مهربانی نسبت به مردم فرامی‌خواند و می‌فرماید: «وَ أَشْعِرْ قَلْبَكَ الرَّحْمَةَ لِلرَّعِيَةِ وَ الْمَحَبَّةَ لَهُمْ وَ اللَّطْفَ بِهِمْ ...»؛ 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 همه انسان‌ها در این خصیصه با هم مشترک‌اند و این یک اصل و قاعده 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 به مراتب بیشتر می‌شود؛ به عبارت دیگر، 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 به گونه‌ای 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 رفیق و مدارا در تعاملات اجتماعی و روابط انسانی، کارسازترین ابزار و بهترین و کم‌هزینه‌ترین روش ممکن برای نفوذ در دیگران است؛ چراکه رفیق و مدارا و ملایمت، موجب نرم شدن دل افراد و ایجاد تمایل قلبی در آنان است. بنابراین، نفوذی که

از طریق رفیق و مدارا حاصل می‌شود، نفوذ در دل‌هاست و نفوذ در دل‌ها، قوی‌ترین و مؤثرترین نفوذ است (همان، ص ۱۸۵).

در متون اسلامی با واژه «رفیق» و «لین» از آن یاد شده است که هر دو به معنای نرمش در برخورد با دیگران است. در فارسی برای ادای این معنا معمولاً کلمه «مدارا» به کار می‌رود (میرتاج‌الدینی، ۱۳۷۴، ص ۹۴). از پیشوایان معصوم علیهم السلام روایات و احادیث فراوانی صادر شده است که همه مسلمانان را به رفیق و مدارا توصیه می‌کنند که شامل عموم مردم و به‌ویژه مدیران و کارمندان می‌شود؛ چنانچه حضرت علی علیه السلام می‌فرماید: «مُدَارَاةُ الرَّجَالِ مِنْ أَضْلَلِ الْأَعْمَالِ»؛ 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 علیه السلام فرموده است: «إِذَا كَانَ الرَّفِيقُ خُرْفًا، كَانَ الْخُرْقُ رَفِيقًا، رَبَّمَا الدَّوَاءُ دَاءٌ وَ الدَّاءُ دَوَائًا»؛ هرگاه نرم‌خویی، حماقت به حساب آید - و آن زمانی است که نرمی و ملاحظت مورد سوءاستفاده دیگران قرار گیرد - به جای نرمش باید تندی کرد؛ که چه بسا دوا، درد می‌آفریند و یا درد موجب بهبودی و دوا 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 علیه السلام 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).

سعه صدر: از دیگر موارد جهت رعایت اخلاقیات و قانون توسط کارکنان، وجود سعه صدر در آنان است. سعه صدر به معنای گشادگی و فراخی سینه، و داشتن قدرت تحمل عقاید مخالف و گاه حتی پذیرش آن است. آفت بزرگ سعه صدر، خودبزرگ‌بینی است که باب هرگونه نقدپذیری را

می‌بندد (فرم‌پهنی‌فراهانی 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 سعه صدر است. بنابراین، سعه صدر به معنای داشتن ظرفیت کافی روحی و فکری در برخورد با مسائل گوناگون است و هر اندازه فرد دارای وسعت نظر، گشادگی دل، قدرت تحمل و حوصله بیشتری باشد، می‌توان گفت که از سعه صدر بیشتری برخوردار است (شفیعی و دیگران، ۱۳۸۵، ص ۲۰۰).

پیامبر گرامی ﷺ به منظور به انجام رساندن مأموریت مهم و دشوار رسالت و نبوت و رهبری جامعه جاهلی آن روزگار، نیاز مبرم به سعه صدر و فراخی سینه داشت تا بتواند از یک سو مشکلات طاقت‌فرسا را تحمل کند و از سوی دیگر، اعراب جاهلی را که تعصب خاص و شدید 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 مورد نظر هدایت نماید؛ از این رو، خداوند متعال نیز این موهبت بزرگ الهی را به اشرف مخلوقات و خاتم پیامبران عنایت کرد و خطاب به او فرمود: «أَلَمْ نَشْرَحْ لَكَ صَدْرَكَ وَوَضَعْنَا عَنكَ وِزْرَكَ أَلَّذِي أَنْقَضَ ظَهْرَكَ» (شرح: ۱-۳)؛ آیا به تو فراخی سینه عطا نکردیم و بار سنگین را از تو برداشتیم؟ باری که بر پشت تو سنگینی می‌کرد؟. بارها اتفاق می‌افتاد که فشارها و آزارها، به‌ویژه فشارهای روحی و طعنه‌ها و اتهام‌های ناروا، رسول خدا ﷺ را به سختی می‌آزرد. خداوند متعال برای آرامش بخشیدن به دل پیامبر ﷺ و رهایی او از آن فشارها و تهمت‌ها فرمود: «وَلَقَدْ نَعْلَمُ أَنَّكَ يَضِيقُ صَدْرَكَ بِمَا يَقُولُونَ فَسَبِّحْ بِحَمْدِ رَبِّكَ وَكُنْ مِنَ السَّاجِدِينَ» (حجر: ۹۷-۹۸)؛ و قطعاً می‌دانیم سینه 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، نه تنها 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 سرمایه 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 زبردستان خود به صدق و راستی سخن گویند؛ چنان‌که حضرت علی رضی الله عنه خطاب به مردم مدینه در سال ۳۵ هجری، پس از بیعت آنان می‌فرمایند: «به خدا سوگند! کلمه‌ای از حق را نپوشاندم؛ و هیچ‌گاه دروغی نگفتم» (نهج البلاغه، خطبه ۱۶). همچنین می‌فرمایند: «رهبر جامعه باید با مردم به راستی سخن گوید» (همان، خطبه ۱۰۸). همچنین ایشان به مالک رضی الله عنه توصیه می‌کنند برای انجام امور، از کسانی استفاده کند که از ویژگی صداقت برخوردارند: «وَأَلْصَقْ بِأَهْلِ الْوَرَعِ وَالصِّدْقِ»؛ و همواره به مردمی که اهل پرهیزگاری و صدق‌اند بپیوند (همان، نامه ۵۳).

حسن خلق: از دیگر موارد، حسن خلق است. حسن خلق به معنای عام، عبارت است از عموم خصلت‌های پسندیده‌ای که لازم است انسان روح خود را به آن بیاراید؛ و به معنای خاص، عبارت است از خوش‌رویی، خوش‌رفتاری، حسن معاشرت و برخورد پسندیده با دیگران. در روایات اسلامی، هر جا سخن از حسن خلق است، اغلب، معنای دوم مراد است (مقدس‌نیا و محمدی، ۱۳۷۹، ص ۲۱). دین مقدس اسلام، همواره پیروان خود را به نرم‌خویی و ملایمت در رفتار با دیگران دعوت می‌کند و آنان را از درستی و تندخویی باز می‌دارد. قرآن کریم در ستایش پیامبر اعظم ﷺ می‌فرماید: «إِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ» (قلم: ۴)؛ به درستی 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 به سوی 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 نه تنها هر انسان حقیقت‌جویی را به آسانی شیفته خود می‌ساختند و او را از هدایت سیراب می‌کردند، بلکه گاهی دشمنان را نیز شرم‌منده و متقلب می‌نمودند (همان، ص ۲۲). مصداق کامل این

فضیلت، وجود مقدس رسول اکرم صلی الله علیه و آله است. قرآن کریم، این مزیت گران‌بهای اخلاقی را عنایتی بزرگ از سوی ذات مقدس خداوند می‌داند و می‌فرماید: «فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَوَكُنْتَ فَظًا غَلِيظًا الْقَلْبَ لَأَنْفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ...» (آل عمران: 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 علیه السلام روایت شده است: «حَسُنَ الْخُلُقِ يَزِيدُ فِي الرِّزْقِ»؛ حسن خلق روزی را زیاد می‌کند (محمدی‌ری‌شهری، ۱۳۸۶ ج ۳، ص ۴۸۹). همچنین فرموده است: «إِنَّ الْخُلُقَ الْحَسَنَ يُمِيتُ الْخَطِيئَةَ كَمَا تَمِيتُ الشَّمْسُ الْجَلِيدَ»؛ همانا اخلاق نیکو، گناه را نابود می‌کند؛ چنان‌که خورشید یخ را آب می‌کند و از میان می‌برد (آشتیانی، ۱۳۸۶، ج ۲، ص ۲۸۲).

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 به معنای بی‌تفاوتی در برابر منکرات و زشتی‌ها نیست؛ چنان‌که واکنش منفی در این‌گونه موارد، به معنای 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 - 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 زمینه اخلاق و رفتارهای اخلاقی به‌منظور افزایش دانش، مهارت و نگرش‌های کارکنان، ضروری است. امام علی علیه السلام درباره آموزش می‌فرماید: «بهترین کمک برای پرورش خرد، آموزش دادن است» (محمدی‌ری‌شهری، ۱۳۸۶، ج ۸، ص ۳۷).

نه تنها باید سطح دانش افراد در زمینه 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 نسبت به 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 قوه 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 علیه السلام، 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 بِالْبِرِّ وَ تَنْسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ» (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 علیه السلام در این باره می‌فرماید: «با غیر زبانتان، مردم را به نیکی‌ها فراخوانید.» (مقدس‌نیا و محمدی، ۱۳۷۹، ص ۵۷).

حضرت علی علیه السلام در وصیت خود به فرزندش امام حسن علیه السلام 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 درباره تو گفته شود، درباره 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.

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 - 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 به سوی آرمان‌های ارزشی سازمان هدایت می‌کند (الوانی، ۱۳۷۹، ص ۱). منشور اخلاقی سازمانی، همچون سوگندنامه 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 می‌کند؛
۴. وجود قوانین و مقررات، سیاست‌ها و خط‌مشی‌های غیرشفاف و تفسیرپذیر، به‌گونه‌های مختلف در سطح خرد و کلان.

افزون بر موارد یادشده، متغیرهای روحی - 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، نبود 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 زمینه 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 زمینه اخلاقیات سازمانی به دو نکته اساسی اشاره کرده‌اند: نخست آنکه قوانین و ضوابط سازمانی، اگرچه برخی هماهنگی‌ها را در زمینه وظایف اداری و عملیاتی ایجاد می‌کنند، در موارد بی‌شماری ساکت‌اند و هیچ‌گونه طریقی را برای تصمیم‌گیرندگان ارائه نمی‌کنند؛ نکته دوم آنکه آرمان اخلاقی - ارزشی سازمان، برای همه افراد و اعضا روشن نیست و منشور اخلاقیات می‌تواند یاری‌دهنده 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 غیرمسئولانه 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 - 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 در پی 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 به منزله 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 به شدت 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 غیر اخلاقی و غیر قانونی گزینش استفاده کند یا اینکه در امر ارزشیابی عملکرد، عوامل غیر مرتبط 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 به نفع 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 رشته 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 دسته عمومی و اختصاصی تقسیم می‌شوند: الف) اصول عمومی، همان معیارهای ایدئولوژیکی و معیارهای ارزشی - 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 به کار گیرند و کوشش کنند تا ارزیابی آنها به‌طور قابل اطمینان، شایستگی واقعی دانشجو را منعکس سازد (عالمی، تدبیر، ص ۲).

۳. **رفتارهای غیر اخلاقی، غیر قانونی، نامطلوب و غیر قابل پذیرش:** رفتارهای غیر اخلاقی و غیر قانونی، 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 قابل توجهی از مواد آموزشی به درس مربوطه؛ کوتاهی قابل توجه و بی‌دلیل نسبت به 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 ناحیه 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.

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 حوزه حرفه و شغل مطرح نبوده است؛ درحالی‌که آموزه‌های دینی، به اخلاق، هم در حوزه فردی (شخصی) و هم در حوزه حرفه‌ای توجه دارد.

اخلاق حرفه‌ای، مانند شمشیر دولبه‌ای است که یک لبه آن تهدید، و لبه 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.

در این مقاله، سه راهکار جهت نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، از دیدگاه آموزه‌های دینی ارائه شد. یکی از راهکارها جهت نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها به‌کارگیری نیروی

انسانی مقید به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان‌هاست. طبق آموزه‌های دینی، وجود معیارهای ایدئولوژیکی و ارزشی - اخلاقی در کارکنان، زمینه‌ساز رعایت اخلاقیات و قانون در محیط کار توسط آنهاست که باید هنگام به‌کارگیری نیرو، به‌ویژه در مشاغل کلیدی سازمان به آن توجه شود. انسان با وجود داشتن قوه فکر، کم‌وبیش تحت تأثیر اعمال دیگران است؛ بنابراین، آموزش عملی اخلاق توسط مدرسانی که خود متصف به صفات و رفتارهای اخلاقی باشند و قانون را رعایت کنند، می‌تواند یک راهکار دیگر باشد. همچنین تدوین منشور اخلاقی که مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی - ارزشی است، برای هماهنگی بین مدیران و کارمندان سازمان، از دیگر راهکارهاست.

منابع

- ابطحی، حسین، *مدیریت منابع انسانی*، چاپ سوم، کرج: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، ۱۳۸۳.
- ابن‌ابی‌الحدید شرح *نهج‌البلاغه*، ج ۷، چاپ بیروت، (بی‌تا).
- آشتیانی، احمد، *طرائف الحکم*، ج ۲، چاپ سوم، تهران: کتابخانه صدوق، ۱۳۸۶.
- الوانی، مهدی، «ضرورت تدوین منشور اخلاقیات سازمانی ارابه یک الگوی تطبیقی در مدیریت دولتی»، *تحول اداری*، دوره پنجم، شماره ۱۹، ص ۵۹_۵۰.
- الوانی، مهدی، «منشور اخلاقیات سازمانی در کلام مولا علی (ع)»، *مدیریت دولتی*، شماره ۴۸ و ۴۹، تابستان و پاییز ۱۳۷۹، ص ۸_۱.
- تولایی، روح‌اله، «عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان»، *ماهنامه توسعه انسانی پلیس*، شماره ۲۵، ۲۰۱۰، ص ۸_۱.
- 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 (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»، *ماهنامه تدبیر*، شماره ۲۰۴، سال نوزدهم، ۲۰۰۹ قابل دسترس در پایگاه مقالات علمی مدیریت، ص ۴_۱.
- زاهدی، عبدالرضا و امرایی ایوب و نظریگی مریم، «روش قرآن کریم در نهادینه سازی عفاف و حجاب»، *فصلنامه شورای فرهنگی اجتماعی زنان*، شماره ۴۹، سال سیزدهم، پاییز ۱۳۸۹، ص ۱۰۶_۴۹.
- زمانی فریز هندی، منوچهر، «اخلاق کارگزاران اسلامی و تطبیق آن با اخلاق کارگزاران سیستم بانکی»، *فصلنامه بانک صادرات ایران*، شماره ۲۰، ۱۳۸۱، ص ۷۶_۷۰.
- سلطانی، ایرج (بی‌تا)، «نگاهی به توسعه‌ی منابع انسانی در سلامت نظام اداری»، *تحول اداری*، دوره هفتم، شماره ۳۵ و ۳۶، ص ۱۰۶_۹۵.
- سیدرضی (موسوی)، محمدبن حسین، *نهج‌البلاغه*، ترجمه محمد تقی جعفری تبریزی، چاپ ششم، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی، ۱۳۸۷.
- شفیعی، عباس و خدمتی ابوطالب و پیروزعلی آقا، *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، ص ۴_۱.
- 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.
- ۱۵۴ ❖ *اسلام و پژوهش‌های تربیتی*، سال دوم، شماره اول، پاییز و زمستان ۱۳۹۱
- علاقه‌بند، علی، «سلامت سازمانی مدرسه»، *فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش*، دوره ۶، شماره ۲۱، بهار ۱۳۷۸، ص ۳۳_۱۴.
- فرمینی 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، اسفند ۱۳۸۸، ص ۷۹_۶۵.
- فیض‌الإسلام، علی نقی، *ترجمه و شرح نهج‌البلاغه*، 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 الفجر*، چاپ سوم، تهران: انتشارات مفید، ۱۳۷۸.
- گیوریان، حسن، «نقش سطوح اخلاقی در تصمیمات سازمانی»، *ماهنامه تدبیر*، شماره ۱۶۲، آبان ۱۳۸۴، ص ۴۳_۳۹.
- ماکسول، جان، *اخلاق حرفه‌ای در مدیریت*، ترجمه شمس آفاق یآوری، (بی‌نا)، (بی‌تا).
- مجلسی، محمدباقر *بحار الأنوار الجامعة لدرر اخبار الأئمة الإطهار*، ج ۷۵، بیروت _ لبنان: دار إحياء 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، ج ۱، چاپ هشتم، قم: انتشارات دارالحدیث، ۱۳۸۶.
- محمدی ری شهری، محمد، *میزان الحکمه (با ترجمه فارسی)*، ترجمه حمیدرضا شیخی، ج ۳، چاپ هشتم، قم: انتشارات دارالحدیث، ۱۳۸۶.
- محمدی ری شهری، محمد، *میزان الحکمه (با ترجمه فارسی)*، ترجمه حمیدرضا شیخی، ج ۸، 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: دارالتقلین، ۱۳۷۸.
- مقدس‌نیا، محمد و محمدی محمدمهدی، *آداب معاشرت*، چاپ دوم، قم: نشر بیک جلال، ۱۳۷۹.
- موسی‌زاده، زهره و عدلی مریم، «معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج‌البلاغه»، *اندیشه مدیریت*، شماره اول، سال سوم، بهار و تابستان ۱۳۸۸، ص ۱۳۲_۱۰۳.
- میرتاج‌الدینی، سیدمحمدرضا، *اخلاق کارگزاران حکومت از دیدگاه اسلام*، چاپ اول، تهران: مرکز چاپ و نشر سازمان تبلیغات اسلامی، ۱۳۷۴.
- واقفی، قاسم، *درسهایی از اخلاق مدیریت*، چاپ دوم، تهران: شرکت چاپ و نشر بین‌المللی وابسته به موسسه انتشارات امیرکبیر، ۱۳۸۴.

هس مر، آل‌تی، *اخلاق در مدیریت*، ترجمه محمد اعرابی و داود ایزدی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۸۲.