

## اخلاق حرفه ای در آموزه های اسلامی

لیلا حسینی<sup>۱</sup>

### چکیده:

در مقاله حاضر اخلاق حرفه ای در برخی منابع دینی مورد بررسی قرار گیرد. از این رو ابتدا به اهمیت و لزوم اخلاق حرفه ای از دیدگاه اسلام پرداخته شده و سپس بسترهای شکل گیری و پایداری اخلاق حرفه ای با توجه به آموزه های دینی و برخی تمهیدات از جمله: شایسته سالاری، علاقمندی، تامین مالی، قانون گرایی مورد بررسی قرار گرفته است. علاوه بر آن ذکر برخی اصول اخلاق حرفه ای که در آیات و روایات: امانتداری، خدمتگزاری، مسئولیت پذیری، انضباط کاری، پی گیری، مهرورزی و.. اشاره کرد و همچنین ملاک نهایی اخلاق حرفه ای و نقش باورهای دینی در اخلاق حرفه ای در این مقاله مورد بحث قرار می گیرد.

**واژگان کلیدی:** اخلاق، اخلاق حرفه ای، اسلام، قرآن، نهج البلاغه

### مقدمه:

اخلاق، جمع خُلُق در لغت دارای دو معناست: برخی اخلاق را به معنای نیرو و سرشت باطنی دانسته اند که برای انسان، تنها با دیده بصیرت و غیر ظاهر قابل درک باشد، در برابر خُلُق که به شکل و صورت محسوس و قابل درک با چشم ظاهر گفته می شود برخی دیگر خُلُق را به معنای صفت نفسانی راسخ می دانند که انسان، افعال متناسب با آن را، بی درنگ انجام می دهد؛ مانند شجاعت. کسی که دارای خُلُق شجاعت است در رویارویی با دشمن تردیدی به خود راه نمی دهد (شریفی، ۱۳۸۹). بر اساس رویکرد مکتب الهام بخش اسلام، علم اخلاق، پاک ساختن نفس از صفات ناپسند و آراستن آن به ملکات جمیله است، که از آن به تهذیب اخلاق تعبیر می شود.

امام صادق (ع) نیز اخلاق را به دو دسته تقسیم نموده اند: (۱) اخلاق ارادی (۲) اخلاق ذاتی (مقیم، ۱۳۸۷). بی تردید گرایش به ارزش های اخلاقی به طور فطری در نهاد آدمی وجود دارد. از این رو پیام آوران الهی همواره با تکیه بر ارزش های اخلاقی مردم را به رشد و رویش در ابعاد گوناگون زندگی دعوت می کردند. دانش اخلاق که عهده دار بیان و تامین سلامت روح و بیماری ها و راههای درمان آن است، در همین راستا شکل گرفته است. این علم که به دنبال آموزش شیوه درست رفتار انسانی است، هم بعد شناختی و معرفتی و هم بعد عملی و رفتاری دارد در یک تقسیم بندی دانش اخلاق به سه نوع تقسیم می شود: اخلاق توصیفی، اخلاق تحلیلی یا فرا اخلاق و اخلاق هنجاری. اخلاق توصیفی با متد

۱- کارشناسی ارشد مشاوره شغلی دانشگاه علامه طباطبایی و مدرس کارآفرینی جهاددانشگاهی چهارمحال و بختیاری

تاریخی و نقلی صرفا به توصیف و معرفی اخلاقیات افراد، گروهها و جوامع مختلف بدون تحلیل عقلی و فلسفی آنها می پردازد. توصیف رفتارهای اخلاقی فرد یا جامعه خاص یا توصیه و ترغیب افراد به عمل بر طبق آنها یا اجتناب از آنها محور اصلی مباحث اخلاق توصیفی است. فرا اخلاق به بررسی تحلیلی و فلسفی مفاهیم و احکام اخلاقی می پردازد. اخلاق هنجاری یا دستوری به بررسی افعال اختیاری انسان از جهت خوبی یا بدی، بایستگی یا نبایستگی و تحلیل آنها می پردازد. اخلاق هنجاری زیر مجموعه هایی دارد که یکی از آنها اخلاق کاربردی است. اخلاق کاربردی عبارت است از کاربرد و تطبیق استدلال ها، اصول، ارزش ها و ایدآل های اخلاقی در مورد رفتارهای اخلاقی، اعم از رفتارهای فردی و اجتماعی. اخلاق کاربردی شامل اخلاق حرفه ای نیز می شود. مقصود از اخلاق حرفه ای تامل درباره ابعاد اخلاقی مسائل و موضوعاتی است که به مشاغل خاص مربوط می شود مانند اخلاق پزشکی، اخلاق تجارت و... (معارفی، ۱۳۸۸).

در این پژوهش سعی شده است که با تکیه به منابع و آموزه های دینی همچون قرآن کریم، نهج البلاغه و کتابهای حدیث به سوالات زیر پاسخ داده شود:

۱. اهمیت و ضرورت اخلاق حرفه ای از دیدگاه اسلام چیست؟
۲. بسترهای شکل گیری و پایداری اخلاق حرفه ای از منظر آموزه های اسلامی کدامند؟
۳. اصول اخلاق حرفه ای در منابع دینی کدامند؟
۴. ملاک نهایی اخلاق حرفه ای در اسلام کدام است؟
۵. نقش باورهای دینی در اخلاق حرفه ای چیست؟

### ۱. اهمیت و ضرورت اخلاق حرفه ای از دیدگاه اسلام:

خطرناک ترین رویداد انسانی انحطاط اخلاقی و شکسته شدن مرزهای اخلاقی است که در این صورت هیچ چیز به سلامت نخواهد ماند و انسانیت انسان فرو می ریزد. و این امر در امور اداری از جایگاهی خطیر و ویژه برخوردار است، زیرا وقتی انسان از محدوده فردی خارج می شود و در پیوند با دیگر انسان ها قرار می گیرد و این پیوند صورتی اداری می یابد، اگر اخلاق نیک حاکم بر روابط انسانی نباشد، فاجعه چندین برابر می شود. به همین دلیل است که والاترین ملاک در هر سازمان اداری متعلق بودن به اخلاق انسانی است.

حضرت علی (ع) بارها در نامه هایشان به مالک اشتر به برگزیدن مسئولان و کارگزاران با اخلاق شایسته تاکید می فرماید و مشاهده می شود که امام بیش از هر چیز بر اخلاق اداری تاکید می کنند و آن را ملاک و معیار معرفی می نمایند. در منظر ایشان آنچه مایه برتری آدمیان و سبب والایی ایشان است، کرامتهای اخلاقی است و این کرامت ها در اداره امور نقشی اساسی دارد. از حضرت علی (ع) روایت شده که فرمودند: بر شما باد به مکارم اخلاق که آن سبب والایی است. اگر اخلاق حرفه ای در زندگی کاری انسان وجود و حضور داشته باشد، کار کردن شیرین و توأم با رضایت شغلی و احساس رضایتمندی و خودشکوفایی از یک سو و رضایت مردم و پیشرفت امور و شکوفایی کار از سوی دیگر است، و در نتیجه کار موجب رضایت خالق و بارش رحمت ها و برکت ها، رشد و شکوفایی استعدادهای انسان در جهت کمال مطلق، در عرصه کار و عمل بر پایه های اخلاق حرفه ای است. فقدان اخلاق حرفه ای یعنی محو زمینه و بستر شکوفایی انسان و جامعه در جهت کمال مطلق زوال اخلاق حرفه ای یعنی ظهور احساس ناخشنودی از خود و احساس بطالت، احساس سقوط و هلاکت که ظهور این احساس به صورت نمودهای برآشفتگی، کم تحملی، بد رفتاری، بی حوصلگی، سست پیمانی، کارگریزی و بیماری های روان تنی است. حضور اخلاق حرفه ای، کار کردن را از صورتی تکراری و خسته کننده و ملال آور بیرون می برد و به انسان احساس تعالی می بخشد و همین احساس تعالی در نفس کار کردن و مناسبات انسانی با دیگران به شدت تاثیر می گذارد، و با شکسته شدن اخلاق، همه حریم ها می شکنند و چون حریم ها شکسته شود هر پلیدی می تواند در باطن و ظاهر، و در مناسبات و روابط ظهور کند. حضرت علی (ع) می فرمایند: "مبادا اخلاق نیک را در هم شکنید و آن را دگرگون سازید و به اخلاق بد مبدل کنید" (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، صص ۳۳-۳۴).

اخلاق با ایجاد روحیه تعادل از ظهور چالش‌ها و درگیری‌ها در حوزه‌های اجتماعی پیشگیری می‌کند و با انتشار ارزشهای انسانی در میان اعضای جامعه، وفای و همبستگی را افزایش می‌دهد. در دهه‌های اخیر شاهد رخدادهایی بوده‌ایم که ضرورت و اهمیت اخلاق را بیش از پیش نمایان می‌سازد. دو جنگ ویرانگر جهانی، مشکلات ناشی از روابط مدرن اجتماعی، فشارهای مالی و اخلاقی بنگاههای بزرگ تجاری از جمله این رخدادها است. تدوین نظام اخلاقی در طول تاریخ تلاشی است جهت رفع مشکلات ناشی از روابط اجتماعی، نظام‌های اخلاقی ارائه شده مدل‌هایی برای ایجاد روحیه تعادل در حوزه‌های اجتماعی هستند (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۸).

## ۲. بستر شکل‌گیری و پایداری اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه اسلام:

اخلاق حرفه‌ای پدیده‌ای انتزاعی و آسمانی نیست، بلکه امری واقعی است و بالطبع جز با بسترسازی مناسب واقعی و فراهم کردن زمینه‌ها و شرایط لازم شکل نمی‌گیرد. اخلاق حرفه‌ای نیازمند اموری است که بستر تحقق آن را فراهم و حفظ نماید و بی‌گمان بدون تمهیدات لازم، اخلاق حرفه‌ای معنا نمی‌یابد. این تمهیدات هم مادی است و هم معنوی، هم فردی است و هم اجتماعی، هم از بالا باید مورد توجه قرار گیرد هم از پایین، هم نیازمند تحولات ساختاری است و هم تحولات فرهنگی. یعنی باید ساختار و مناسباتی فراهم شود که در آن همه نیروهای اداری بر اساس شایسته‌سالاری در جای مناسب خود قرار گیرند تا استعدادهایشان به درستی شکوفا شود و قابلیت‌هایشان به خوبی نمایان شود و با علاقمندی در فضایی آکنده از امنیت کاری و آرامش شغلی خدمت نمایند، و از تامین کامل برخوردار باشند و همه چیز در مناسبات قانون مدارانه سیر نماید. در این صورت است که اخلاق حرفه‌ای آن‌سان که باید ظهور می‌کند و دوام می‌یابد.

### مهمترین تمهیدات اخلاق حرفه‌ای عبارتند از:

۱- **شایسته‌سالاری و اهلیت‌گرایی:** از مهمترین تمهیدات اخلاق حرفه‌ای شایسته‌سالاری است. قرار گرفتن افراد در موقعیت‌های شغلی که شایستگی آن‌را ندارند بزرگترین ظلم به اخلاق حرفه‌ای است وقتی کسی مناسب کاری نیست و در آن منصب قرار می‌گیرد انواع تباهی‌ها ظهور می‌کند و این شخص به طور معمول تحت فشارهای بیرونی و درونی قرار می‌گیرد و چون بین شخصیت او با مسئولیتی که بر عهده اوست سختی وجود ندارد تزاخم میان این دو به صورت عوامل روانی و رفتاری بروز می‌کند. قرار گرفتن فرد در جایگاهی که شایستگی آن‌را ندارد فرد را از اخلاق انسانی دور می‌کند، زیرا نفس چنین کاری، عملی ضد اخلاقی است و این فرد با ورود به شغل نامتناسب با خود، ابتدا حریم‌ها را می‌شکند و سپس به راحتی به حریم‌های فردی و اجتماعی، مادی و معنوی تجاوز می‌کند و دست تعدی می‌گشاید و در مقابل آن که بر اساس شایسته‌سالاری و اهلیت‌گرایی در جایگاه مناسب خود قرار می‌گیرد، مورد تائیدهای درونی و بیرونی واقع می‌شود، و این خود بهترین زمینه اخلاق حرفه‌ای و پایدارکننده آن است. با توجه به اهمیت شایسته‌سالاری و اهلیت‌گرایی و نقش آن در اخلاق حرفه‌ای، هرکس باید بر اساس صلاحیت‌ها و توانمندی‌هایش در جای مناسب خودش قرار گیرد به نحوی که بتواند به بهترین صورت کار و مسئولیت خود را اداره کند و در این شکل است که زمینه مناسب اخلاق اداری فراهم می‌شود (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص ۱۴۳). حضرت علی (ع) در نامه ۵۳ به مالک اشتر این‌گونه متذکر می‌شوند: "بر سر هر یک از کارهایت مسئولی از آنان بگمار که نه بزرگی کار او را ناتوان سازد و نه بسیاری آن‌وی را پریشان نماید" (نهج البلاغه، نامه ۵۳). همان‌طور که می‌بینید حضرت علی (ع) نیز در این جمله به برگزیدن افراد متناسب با شغل تاکید کردند و در این جمله کوتاه مراد از بزرگی و بسیاری کار تمام جوانب یک کار است که باید در نظر گرفته شود و فردی که برای انجامش انتخاب می‌شود باید به تمام جوانب آن مسئولیت آگاه و توانا باشد.

۲- **علاقمندی شخصی:** قرار گرفتن انسان در جایگاه حرفه‌ای و کاری مناسب با روحیات و علائقش و انجام دادن کار و مسئولیت با عشق و علاقه، بستری بسیار نیکو در جهت تحقق اخلاق حرفه‌ای است. انجام کار و مسئولیت از سر بی‌حوصلگی و بی‌علاقگی بستر بسیاری از رفتارها و مناسبات خلاف



اخلاق حرفه ای است و برای این که این عارضه زدوده شود، لازم است تلاش گردد که فضای عشق و علاقه به کار و مسئولیت ایجاد گردد و هرکس با میل و رغبت و انگیزه شخصی درگیر کار و مسئولیت شود. حضرت علی (ع) در نهج البلاغه حکمت ۱۹۳ در این باره می فرمایند: "دلها را میلی است و روی آوردنی و پشت کردنی، پس دلها را آن گاه به کار گیرید که خواهان است و روی در کار، چه دل اگر به ناخواه به کاری وادار شود، کور گردد".

وجود علاقمندی شخصی در کار سختی های کار را برای انسان سهل می کند و باعث می شود انسان با دقت و توجه بیشتری سهم مسئولیت خود را انجام دهد. درجایی دیگر حضرت می فرمایند: "مرا نرسد که شما را به کاری وادارم که ناخوش می انگارید" (به نقل از دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص ۱۵۰). آن چنان که از این جمله بر می آید حضرت از بوجود آوردن فضای زور و اکراه و استبداد در محیط کاری به شدت پرهیز می کردند و همواره سعی می نمودند که زمینه های کار کردن با انگیزه و علاقه را ایجاد نمایند. بنابراین اگر بتوان با راهکارهایی افراد را به کار و مسئولیتشان علاقمند ساخت فضای لازم برای ظهور اخلاق حرفه ای فراهم می شود.

**۳- تأمین مالی:** از عمده ترین تمهیدات اخلاق حرفه ای، تأمین مالی کارکنان است، زیرا دغدغه معاش و نگرانی گذران زندگی آبرومند، زمینه های تحقق اخلاق حرفه ای را تپاه می کند، و یا حداقل تحقق آن را بسیار دشوار می سازد از این رو حضرت علی (ع) در فرمان ها و دستورالعمل های حکومتی و اداری خود بر تأمین کامل و وافی کارگزاران و کارکنان سخت تأکید می کند و آن را زمینه ساز اخلاق حرفه ای معرفی می نماید. حضرت علی در نامه ۵۳ به مالک اشتر چنین فرمود: "روزی ایشان را فراخ دار که فراخی روزی نیرویشان دهد تا در پی اصلاح خود برآیند، و بی نیازشان سازد تا به مالی که در اختیار دارند دست نگشایند(نهج البلاغه، نامه ۵۳). پس از میان بردن مشکلات مالی و معیشتی و دغدغه های معاش در میان کارمندان می تواند عامل مهمی در افزایش اخلاق حرفه ای باشد وقتی کارکنان مشکلات مالی شدیدی نداشته باشند از دست بردن در اموال و امکاناتی که به سبب شغلشان در اختیار آنها نهاده شده بی نیازند و همین امر موجب ایجاد جو امانتداری و به تبع آن اخلاق حرفه ای می شود.

**۴- قانونگرایی و مرزبانی:** هر چه در فضای کار و مسئولیت، قانون گرایی و مرزبانی بیشتر حاکم باشد زمینه تحقق اخلاق حرفه ای فراهم تر می شود. روحیه قانون گرایی و مرزبانی بهترین بستر برای شکوفایی اخلاق حرفه ای است. امام علی(ع) در دوران حکومت و مدیریت خویش تلاش گسترده ای را در این جهت آغاز نمود. فرمان ها و دستورالعمل ها و عهدنامه های حکومتی و اداری امام علی (ع) و همچنین رفتار آن حضرت با خود و دیگران بیانگر این امر است(دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص ۱۵۲). حضرت علی (ع) در نامه پنجم نهج البلاغه به اشعث ابن قیس استاندار آذربایجان می فرمایند: "این حق برای تو نیست که در میان مردمان به استبداد و خودرایی عمل کنی و به کاری دشوار جز با دستاویز محکم درآیی، و در دست تو مالی از مالهای خدای عز و جل است و تو آن را خزانه داری" (نهج البلاغه، نامه ۵).

عباراتی که امام در این نامه بکار می برند همه قانون حکومت اسلامی است که ایشان کارگزاران خود را به رعایت این قوانین، که در قالب نامه ها برای ایشان روشن می ساخته، ترغیب و تشویق می فرمودند و ایجاد اخلاق حرفه ای جز در سایه اعمال قانون امکان پذیر نمی باشد و اخلاق حرفه ای با امتیاز بخشی و مرز شکنی و قانون شکنی جمع نمی گردد.

جمله "اگر اقلیم های هفت گانه را با آنچه در در زیر آسمانها ست به من بدهند که خداوند را با گرفتن پوست جوی از دهان مورچه ای نافرمانی کنم هرگز نخواهم کرد"، بیان کننده میزان پای بندی حضرت علی(ع) به قوانین و مرزها می باشد و ایشان به هیچ وجه و در هیچ شرایطی حاضر به شکستن قانون نمی باشند و نشان دهنده حد اعلاای اخلاق حرفه ای در اسلام می باشد.

**۵- امنیت شغلی:** از عوامل زمینه ساز و برپادارنده اخلاق حرفه ای، امنیت شغلی است، به این معنا که کارگزاران و کارکنان نظام اداری به راحتی و بی هیچ دغدغه ای بتوانند تمام مراتب نظام اداری را نقد کنند و ایرادات و اشکالات آن را بازگو کنند و راه اصلاحات اداری را بکشایند و نگاه بدبینانه نسبت به نصیحت و انتقاد وجود نداشته باشد، بلکه از آن استقبال شود، و نیز افراد مطمئن باشند که عزل و

نصب ها بر اساس روش هایی معیار گرایانه و مبتنی بر شایسته سالاری و اهلیت گرای است و کسی بدون دلیل و بدون داشتن صلاحیت لازم بالا نمی آید و کسی بدون دلیل و از سر میل و خودخواهی به زیر کشیده نمی شود. بی گمان فراهم کردن چنین مناسباتی در نظام اداری نیازمند امنیت شغلی است تا ناصحان و ناقدان، خیرخواه واقعی تلقی شوند و ستایشگران و چاپلوسان منفور شمرده شوند. حضرت علی (ع) در این باره فرموده اند "کسی تو را به درستی دوست می دارد که تملق تو را نگوید (شرح غررالحکم، ج ۲، ص، ۱۵۵). از این سخنان برمی آید که اگر در نظام اداری امنیت شغلی وجود داشته باشد افراد خیر اندیش جرات پیدا می کنند با انتقادات اصلاح گرایانه خویش ضعف ها و کاستی های نظام اداری را در جهت اصلاح آن گوشزد کنند و از طرفی دیگر جایی برای ضایعات اخلاقی چون چاپلوسی و تملق باقی نمی ماند و بدین سان اخلاق حرفه ای بر پایه امنیت شغلی بنا نهاده می شود.

۶- **نظارت، بازرسی، پی گیری:** نظارت مستقیم و دقیق و درست بر کار و رفتار کارگزاران و کارکنان نظام اداری، و بازرسی عملکرد آنان، و پی گیری امور ایشان، با نگاهی مثبت و در این جهت که خدمات و فداکاری های آنان مورد توجه قرار گیرد و اگر دچار خطا و گرفتار مشکلی شدند، سریعاً یاری شوند تا خطای خود را جبران کنند و از گرفتاری رهایی یابند، از مهمترین عوامل زمینه ساز و پایدار کننده اخلاق حرفه ای است (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، ۱۶۲).

حضرت علی (ع) در این باره در نامه ۵۳ نهج البلاغه به مالک اشتر فرمودند: "پس در کارهای کارگزاران و ارباب راستی و وفا را بر آنان مراقب ساز، که بازرسی نهانی در کارشان آنها را به امانتداری و نرمی با مردمان و ادار می سازد" (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

در این جمله حضرت به صراحت بیان می کنند که بازرسی و پی گیری در چگونگی انجام امور کارمندان باعث می شود که آنان با دقت بیشتری کار خود را انجام دهند و قوانین و مسئولیت های کاری خود را به نحو احسن به جای آورند و چه بسا بدون بازرسی و پی گیری، افرادی که کارشان را به خوبی انجام می دهند امیدی به تشویق و تقدیر ندارند زیرا بدون بازرسی چگونه می توان فهمید کاری به شایستگی انجام گرفته است و از طرف دیگر کسانی که از زیر کار در می روند و مسئولیت های حرفه ای خود را به درستی انجام نمی دهند با آگاهی به عدم انجام بازرسی در قصور خود راه می پیمایند، پس اهمیت بازرسی و پیگیری در ایجاد اخلاق حرفه ای بسیار روشن و بارز می باشد.

۷- **ارزشیابی، قدردانی:** ارزشیابی عملکرد کارگزاران و کارکنان و فرق گذاشتن میان نیک کرداران و بدکرداران و خدمتگزاران و سهل انگاران در نظام اداری، امری اساسی در شکل گیری و پایداری اخلاق حرفه ای است. ارزش نهادن به کار خوب و عملکرد مثبت کارگزاران و کارکنان و قدردانی درست از ایشان انگیزه خیر و صلاح و خدمتگزاری را در آنان تحکیم می کند و رشد می دهد و بی توجهی به این امر، آفتی بزرگ برای اخلاق حرفه ای است. اگر میان نیک و بد، و خدمتگزار و سهل انگار فرق گذاشته نشود و با هر یک به تناسب عملکردش رفتار نگیرد، نظام اداری دستخوش یکی از مهلک ترین آسیب ها می گردد (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص ۱۶۳). امام علی (ع) در نامه ۵۳ به مالک اشتر فرمود: "مبادا که نکوکار و بدکار در نزدت یکسان باشند، که آن رغبت نکوکار را در نیکی کم کند، و بدکار را به بدی وادار نماید، و درباره هر یک از آنان عهده دار باش که او بر عهده خود گرفت (نهج البلاغه، نامه ۵۳). این مورد ادامه مورد پیشین می باشد زمانی که در نظام اداری بازرسی انجام می شود افراد با حسن انجام کار و افراد، به اصطلاح، از زیر کار دررو از یکدیگر تفکیک می شوند و نوبت به آن می رسد که افراد زحمت کش و دلسوز مورد تشویق و برعکس افرادی که در انجام وظایف خود کوتاهی کرده اند مورد تنبیه قرار گیرند. نظام تشویق علاوه بر ایجاد پایه ای مستحکم برای اخلاق حرفه ای موجب دل بستگی به کار و رضایت شغلی نیز می گردد.

### ۳. اصول اخلاق حرفه ای از منظر آموزه های اسلامی:

۱- **امانتداری:** تلقی امانتدارانه از کار و مسئولیت و انجام دادن امور با رویکرد امانتداری اصلی اساسی

در اخلاق است. اگر انسان کار و مسئولیت را امانت بداند، بی گمان حرمت آن را پاس می‌دارد و تلاش می‌کند که به خوبی آن را پیش ببرد و بالنده سازد. امام علی (ع) از کارگزاران و کارکنان نظام اداری خود می‌خواست که کار و مسئولیت را امانت بدانند و در مناسبات و روابط خود امانتداری کنند (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص ۱۸۰)

در برخی روایات امانتداری فضیلت آمیزترین ایمان معرفی شده و خیانت نیز به عنوان زشت‌ترین رفتار نکوهیده شده است. امام صادق (ع) می‌فرماید: "خداوند متعال هیچ پیامبری را مبعوث نکرد، مگر با راست‌گفتاری و ادای امانت به انسانهای نیک و بد" (دارالاسوه، ج ۱، ص ۱۶۰) از این حدیث می‌توان اهمیت امانتداری در آموزه‌های اسلامی را در یافت و امانتداری بدون شرط را اساس برگزیدن پیامبران معرفی می‌کند، و نیز حضرت علی (ع) در نامه به اشعث بن قیس، استاندار آذربایجان، نوشت: "همانا کاری که بر عهده توست طعمه‌ای برایست نیست بلکه امانتی است بر گردنت (نهج البلاغه، نامه ۵) بر این مبنا هرکس در هر مرتبه اداری امانتدار مردمان است و باید اموال و امکانات و حقوق و حدود و حیثیت و شرافت آنان را پاسداری کند. در منظر امیرمومنان علی (ع) بزرگترین خیانت، خیانت به امت و تعدی به امانت است. و در آموزشهای ایشان امانت والاترین چیز و امانتداری برترین کار معرفی شده است از این رو نخستین شرط اتصاف به اخلاق حرفه‌ای امانتداری است و در سخنان گراندرد ایشان چنین آمده است: "راس مسلمانی، امانتداری است (شرح غررالحکم، ج ۴، ص ۴۷)" و "برترین ایمان امانتداری است (شرح غررالحکم، ج ۴، ص ۳۸۰)".

مصادیق امانت: بر مبنای جهان بینی توحیدی، امانت مصادیق بسیار فراوانی پیدا می‌کند لذا گرچه از لغت امانت معمولاً امانت مالی در ذهن ما مجسم می‌شود ولی مفهوم وسیعی دارد و تمام ابعاد زندگی اجتماعی، سیاسی و اخلاقی را در بر می‌گیرد. گروهی از امانات در قبال رابطه انسان با خداوند بر عهده انسان گذاشته شده مثل رعایت اوامر الهی و گروه دیگری از امانت‌ها در قبال رسول اکرم که آیه ۲۷ سوره انفال شاهد این ادعاست "ای کسانی که ایمان آورده‌اید به خدا و پیامبر خیانت نکنید و به امانت‌های خود خیانت نورزید در حالی که می‌دانید". و دسته سوم امانات در قبال رابطه انسان با دیگران بر عهده اوست. در میان دامنه گسترده امانت، به اموری که در کسب و کار و به طور کلی حرفه مطرح اند بسنده می‌کنیم در حقیقت هر چیزی که در کسب و کار به نحوی در حوزه اختیار فرد قرار دارد، امانت نزد او سپرده شده است موارد امانت در حرفه عبارتند از:

- **اموال:** آنچه در ابتدا از امانت به ذهن انسان می‌آید، اموال و دارایی‌هایی است که در اختیار فرد و سازمان قرار می‌گیرد.
- **امکانات معنوی:** تمام استعدادها، اعتبار، علم و دانش، اطلاعات، گواهی‌ها و... امکانات معنوی در یک سازمان است که باید نسبت به آن امانت دار بود مثلاً اگر کسی بدون مشورت یا بدون استفاده از دانش و علم خود و نظرات کارشناسی عملی را انجام دهد امانت را رعایت نکرده است.
- **کار و حرفه:** هر نوع سستی در انجام مسئولیت‌های شغلی و حرفه‌ای خروج از امانتداری است، مسئولیتی که در حرفه بر عهده شخص گذاشته می‌شود امانت به حساب می‌آید. حرفه‌ای عمل کرده در کسب و کار امری اخلاقی است و سبب بهره‌وری و کاهش کم‌کاری می‌شود.
- **اسرار دیگران:** انسان امانتدار هیچگاه اسرار دیگران را، که امانت در دست اوست، افشا نخواهد کرد و لذا در روایات می‌فرماید "افشای راز برادرت خیانت به اوست پس از آن بپرهیز (محمدی ری شهری، ج ۳، ص ۱۹۷) بنابراین در حرفه و کسب و کار نیز هر آنچه از اسرار و اطلاعات مربوط به سازمان، افراد و مراجعان و... در دست انسان قرار می‌گیرد در حقیقت امانت است و رازداری از بهترین ابعاد امانتداری است (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۸، ص ۲۲۴).
- **ارتباط امانتداری و شایسته‌سالاری:** با توجه به این که حرفه و شغل امانتی در دست انسان است به خوبی می‌توان فهمید که افراد در حرفه و کسب و کار، اول، اگر قادر به انجام مسئولیتی نیستند آن را نپذیرند، دوم، اگر در اثنا کار، خود را قادر به ادا امانت نمی‌دانند باید آن را واگذار کنند و سوم، اگر مسئولیت و حرفه‌ای را بر عهده گرفتند باید تمام مقدمات لازم برای انجام آن را فراهم کنند. توجه به مراتب اول و دوم امانتداری در کسب و کار ارتباط شایسته‌سالاری با امانتداری را نشان می‌دهد. بسیاری از مشکلات ما در عرصه‌های مختلف ناشی از بی‌توجهی به این نکته است، چه بسیار



افرادی که توان انجام مسئولیتی را ندارند اما هیچ ابایی از قبول آن ندارند یا افرادی که در مراحل ناکارآمدی خود را در ادای امانت شغلی می یابند اما جرات واگذاری آن را به غیر ندارند و چه بسیار افرادی که پس از پذیرش یک مسئولیت همه تلاش خود را در ایفای آن به کار نمی اندازند و همه این افراد از دایره امانتداری خارج شده اند (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۸، ص ۲۲۶).

• **جایگاه امانتداری در کسب و کار:** در قرآن کریم بارها بر لزوم امانتداری تاکید شده است که از آن جمله در سوره نساء آیه ۵۸ خداوند می فرماید: "همانا خداوند به شما امر کرده که امانت ها را به صاحبانش برگردانید" و همچنین در سوره مومنین آیه ۸ می فرماید: "و الذین هم لاماناتهم و عهدهم راعون".

امروزه امانتداری در تمامی حرفه ها به ویژه در کسب و کار جایگاه راهبردی یافته است. امانتداری از مهمترین توقعات افراد در تعامل شغلی است. مشتریان، کارکنان، تامین کنندگان و همه صاحبان حق در تعامل با سازمان های کسب و کار به امانتداری اهمیت می دهند. به همین دلیل در منشور اخلاقی سازمان ها و عهدنامه اخلاقی صاحبان حرف و مشاغل امانتداری اصل مهم و جهان شمولی است. امانتداری سبب اعتماد آفرینی و رمز و راز موفقیت در کسب و کار است (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۵، ص ۲۱۳). امانتداری اصلی جهانی است که به زمان، مکان و یا فرهنگ و دین خاصی محدود نمی باشد و تنها مفهوم عملیاتی امانتداری و ابعاد و مصادیق آن است که در فرهنگ ها و سازمان های مختلف متفاوت است (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۸، ص ۲۱۵). علاوه بر این روانشناسان و محققان این رشته در تحقیقات فراوانی درباره رابطه امانتداری و موفقیت سازمانی، کامیابی شغلی، امنیت اجتماعی و... سخن ها گفته اند.

۲- **اصل خدمتگزاری:** فلسفه وجودی نظام اداری، خدمتگزاری به مردمان است، و همه کارگزاران و کارکنان در تمام مراتب خادمان مردم اند این امر به عنوان یک اصل در نظام اداری مطرح است و مادام که چنین احساسی وجود داشته باشد، کارگزاران و کارکنان نظام اداری با مردم رفتاری مالکانه و فرمانروایانه نخواهند داشت، بلکه جایگاه و موقعیت خود را نعمتی می دانند که وسیله خدمت به مردمان است (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص ۱۸۲).

حضرت علی (ع) خطاب به جابر بن عبدالله انصاری می فرماید: "ای جابر! آن که نعمت خدا بر او بسیار بود، نیاز مردمان بدو بسیار بود پس هر که در آن نعمت ها برای خدا کار کند، خداوند نعمت ها را برای او پایدار کند، و آن که آن را چنان که واجب است به مصرف نرساند نعمت او را ببرد و نیست گرداند" (نهج البلاغه، حکمت ۳۷۲). همان طور که از این جمله استنباط می شود نعمتی که خدا به هر فرد می دهد در جهت رفع نیاز مخلوقات دیگر خداوند است و فرد صاحب نعمت وظیفه دارد با خدمت به خلق شکر آن نعمت به جای آورد از آن جمله کار و مسئولیت اجتماعی است که نعمتی از طرف خداوند است و برای حفظ و بقای آن انسان باید خدمتگزار خلق باشد. حضرت در نامه به مالک اشتر نیز می فرماید: "آنچه می بخشی چنان بخش که بر تو گوارا آید و آنچه باز می داری، با مهربانی و پوزش خواهی بود" (نهج البلاغه، نامه ۵۳). که منظور از این جمله این است که در خدمتگزاری به خلق خداوند اگر کاری برایشان انجام دادی با میل و رغبت و خضوع باشد نه با منت و اذیت و اگر کاری انجام ندادی پاسخ منفی با احترام و پوزش خواهی و مهربانی باشد.

۳- **مسئولیت پذیری:** مسئولیت پذیری در اخلاق حرفه ای اصلی مبنایی است به گونه ای که هر نوع بی مسئولیتی به مفهوم بیرون شدن از مسیر درست و گام نهادن در کجیها و ناراستی هاست. کمال آدمی به کمال مسئولیت پذیری اوست. هر چه کسی در مسئولیت پذیری سستی ورزد، تباهی در کارش بیشتر خواهد بود و هر چه کسی مسئولیت پذیری بیشتری داشته باشد به کمال بیشتری از نظر اخلاق فردی و اخلاق حرفه ای دست می یابد (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص ۱۸۶).

حضرت علی (ع) بسیار به مسئولیت پذیری تأکید داشتند و دامنه آن را برای کارگزاران خود بسیار گسترده معین کرده بوند و همان طور که از جمله، "از خدا بترسید در حق بندگانش و شهرهایش زیرا شما مسئولید در برابر سرزمین ها و چارپایان" (نهج البلاغه، خطبه ۱۶۷)، برمی آید حیطة مسئولیت کارگزاران نه تنها مردم بلکه شهرها و حیوانات را نیز شامل می شود و با این بیان از کارگزاران خود می خواهد نسبت به تمامی امور و مناسبات مسئولیت پذیر باشند.

۴- **اصل انضباط کاری:** انضباط کاری یعنی سامان پذیری، آراستگی، نظم و ترتیب و پرهیز از هرگونه

سستی و بی سامانی در کار، این امور از عمده ترین آداب اخلاق حرفه ای است و هیچ سازمان و نظامی بدون رعایت این امور راه به جایی نخواهد برد. بهترین سازمان ها و نظام ها با زیر پا گذاشتن اصل انضباط کاری، به تباهی کشیده می شوند و همه وجوه مثبت آنان نیز بی ارزش می گردد. تواناترین مدیران، کارگزاران و کارکنان در یک مجموعه اداری که اصل انضباط کاری بر آن حاکم نیست، توفیقی کسب نخواهند کرد و جز اتلاف نیرو بهره ای نخواهند برد. حضرت علی (ع) در شیوه حکومتی خود بر انضباط کاری تاکید فراوان داشتند و می فرمودند: «کارهای منظم و منضبط به سبب مخالفت و خلافکاری تباه می شود (غررالحکم، ج ۱، ص ۵۷)» و یا در جایی دیگر فرمودند «در کارهای خود به اشخاص سست و تنبل تکیه نکن (غررالحکم، ج ۲، ص ۳۲۱)»، لازمه انضباط کاری پرهیز از شتابزدگی و سستی در امور است (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص ۱۹۰).

حضرت علی (ع) در نامه خود به مالک اشتر فرمود: «کار هر روز را همان روز انجام ده، زیرا هر روز کاری مخصوص به خود دارد (نهج البلاغه، نامه ۵۳)» انجام کارها در موعد مقرر خود و خودداری از موکول کردن آن به وقت دیگر نشان دهنده تاکید آن حضرت به انضباط و برنامه ریزی برای انجام کارهاست.

**۵- اصل پیگیری:** امور اداری و پیش بردن اهداف سازمانی جز با پیگیری جدی کارها تحقق نمی یابد و هر کاری نیازمند پی گیری جدی و تلاش اساسی است تا به نتیجه مطلوب برسد و بدون وجود این روحیه در کارها هیچ کاری به درستی صورت نمی پذیرد و امیر مومنان علی (ع) در فرمان ها و دستورالعمل های حکومتی و اداری خود، کارگزاران و کارکنانش را به پیگیری امور سفارش نموده و از آنان خواسته است که در خدمتگزاری مردمان پیگیرانه عمل کنند. و در جایی می فرماید: «تمام شدن کارها در کامل کردن آنها است (غررالحکم، ج ۱، ص ۳۱)»، امیر مومنان در تمام موارد کارها را بدرستی پیگیری می نمود و از کارگزاران خود نیز چنین می خواست که ارزش کارها به پیگیری آنها تا به نتیجه رساندنشان است (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص ۱۹۳). حضرت علی (ع) در نامه خود به مالک اشتر چنین می نویسد: «کسی را از درخواستش به خشم نیاورید و حاجت کسی را روا نکرده مگذارید و کسی را از آنچه مطلوب اوست بازمدارید (نهج البلاغه، نامه ۵۱).

وقتی روحیه اخلاق حرفه ای در سازمانی وجود داشته باشد کارمندان آن سازمان اجازه نمی دهند که کارها و امور ناتمام باقی بمانند و متوقف شوند بلکه با پیگیری و جدیت سعی در اتمام امور دارند و اجازه نمی دهند مراجعان، به خاطر سهل انگاری آنان سردرگم شوند و کارشان معطل گردد.

**۶- اصل مهرورزی:** انجام دادن کارها و خدمتگزاری از سر مهرورزی والاترین هنر در اخلاق حرفه ای است. چنانچه اگر انجام دادن امور با مهرورزی توأم شود، صورتی زیبا و کاملاً انسانی می یابد و موجب پیوند جانها و الفت قلبها می گردد و در رفتار و مناسبات اداری انقلابی معنوی به وجود می آورد. نیروی محبت از نظر اجتماعی، نیروی عظیم و موثری است و بهترین اجتماع آن اجتماعی است که با نیروی محبت اداره شود. خداوند در آیه ۱۵۹ سوره آل عمران خطاب به پیغمبر می فرماید: «به موجب لطف و رحمت الهی، بر ایشان نرم دل شدی که اگر تند خوی سخت دل بودی از پیرامونت پراکنده می گشتند. پس از آنان درگذر و برایشان آموزش بخواه و در کارها با آنان مشورت کن»، در اینجا علت گرایش مردم به پیامبر اکرم را علاقه و مهری دانسته که نبی اکرم نسبت به آنان مبذول می داشت.

**۷- اصل رفق ورزی و مدارا:** رفق ورزی کارگزاران و کارکنان نه تنها مایه آرامش و بستر کمال خود آنان است که اسباب گشایش سختی ها و زمینه نیل به مقاصد است. در دیدگاه امام علی (ع) رفق ورزی بهترین وسیله توفیق در امور است و بی گمان در اخلاق حرفه ای نقشی راهگشا و اساسی دارد چنان که از آن حضرت وارد شده «هر که با رفق و مدارا عمل کند موفق گردد (غررالحکم، ج ۲، ص ۱۵۸)» در روابط و مناسبات حرفه ای اصل بر رفق و مداراست و شدت جز آنجا که چاره ای نیست آن هم در چارچوب حقوق و حدود اعمال می گردد. حضرت علی به کارکنان خود فرمان داده با مردم به مدارا رفتار کنند و کارها را با گذشت و فداکاری پیش ببرند.

**۸- اصل خوش رفتاری و نیکوکاری و فروتنی:** طرفین رابطه در هر مقام و موقعیتی که باشند اساس ارتباطشان باید مبتنی بر تساوی و نگاهی بدون کبر و غرور و پرهیز از تفاخر و برتری جویی باشد. حضرت علی (ع) در مواضع متعددی از فخر و برتری جویی پرهیز داده و آن را مانع رشد و فزونی و عامل سرکشی و فرصتی برای وسوسه و هجوم شیطان معرفی کرده اند (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۸، ص ۲۰۴). «با مردم فروتن



باش، نرم خو و مهربان باش، گشاده رو و خندان باش، درنگاهبایت و در نیم نگاه و خیره شدن به مردم به تساوی رفتار کن تا بزرگان در ستمکاری تو طمع نکنند و ناتوانان از عدالتت مایوس نگردند (غررالحکم، ج ۲، ص ۱۵۸)

نوع رفتار کارگزاران و کارکنان نظام اداری به ویژه با مردمان از ملاک های اساسی در تعیین ماهیت نظام اداری است و آنچه بیش از هر چیز دیگر در دل و دیده مردمان تأثیر می گذارد و آنان را به قضاوت می نشاند خوشرفتاری یا بد رفتاری با کارکنان است. از این رو خوشرفتاری برخاسته از دیدگاهی انسان دوستانه و خدمتگزارانه از اصول اساسی در اخلاق حرفه ای است. خوشرفتاری که در تمام روابط و مناسبات ظهور داشته باشد و موسمی و مقطعی و تکلفی نباشد (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص ۲۰۶). حضرت علی (ع) در آغاز عهدنامه محمدبن ابی بکر این گونه فرمان داده است "با مردمان فروتن باش و نرمخو و همواره گشاده رو" (نهج البلاغه، نامه ۲۷). و در جایی دیگر فرماید: "در برابر مردمان فروتن باش و آنان را با گشاده رویی و نرم خوبی بپذیر" (نهج البلاغه، نامه ۴۶). حضرت امر به خوشرویی و گشاده رویی می نماید چرا که خوشرویی وسیله دوست یابی است و مایه تلطیف دل های گریزان مردم و بخشش موجب محبت، و جهت ترغیب به بخشش، نیازمندی انسان به بخشش خداوند را به یاد می آورند. حضرت می فرماید: "اگر گناهی از مردم سر می زند و یا خواسته یا نا خواسته اشتباهی مرتکب می شوند آنان را ببخشای و به آنان آسان گیر آن گونه که دوست داری خدا تورا ببخشاید و بر تو آسان گیرد (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۸، ص ۲۰۵).

**۹- اصل بردباری:** هرکس در هر مرتبه ای از مراتب نظام اداری قرار می گیرد باید با بردباری تمام امور را پیش ببرد و در برابر خواست مردمان و احتیاجات آنان کم حوصلگی نداشته باشد و با تحمل فراوان خدمتگزاری نماید. امام علی (ع) در این باره فرمودند "در برآوردن حاجت های مردم شکیبایی ورزید" (نهج البلاغه، نامه ۵۱). یک نظام اداری ارزشمند، نظامی است که بر رفتار و اعمال کارگزاران و کارکنانش بردباری حاکم باشد. امام علی (ع) در نامه ۶۹ نهج البلاغه به حارث ابن همدانی در این باره چنین سفارش کرد که "خشم خود را فرو خور و به وقت توانایی در گذر و هنگام خشم در بردباری بکوش و هنگام قدرت از گناه چشم پوش تا عاقبت تورا باشد. حضرت واکنش هیجانی را کارا و اثربخش نمی دانند. چنانچه در توصیف طلحه و زبیر فرمودند: "چون رعد خروشیدند و چون برق درخشیدند اما کاری از پیش نبردند" و همچنین در خطاب به این دو می فرماید: "به اندک چیزی خشمناک شدید و خوبی های فراوان را از یاد بردید (نهج البلاغه، ص ۳۵)".

حضرت علی (ع) فرد را در برانگیختگی هیجانی قابل برقراری ارتباط سازنده نمی دانند (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۸، ص ۱۹۸).

روابط انسانی جز با بردباری زیبایی نمی یابد و امور حرفه ای جز به بردباری قوام پیدا نمی کند. و بردباری در انجام امور اداری کمالی است که نظام اداری را سلامت می دارد و آن را به ارجمندی می رساند. با توجه به جایگاه بردباری در اخلاق حرفه ای باید تلاش شود که کارکنان متصف به بردباری باشند و بر اساس بردباری رفتار کنند (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص ۲۱۰).

**۱۰- اصل داد ورزی:** رعایت عدل و انصاف در روابط و مناسبات اداری و در خدمتگزاری مردمان اصلی است که بدون آن نظام اداری از صورت انسانی بیرون می رود و هر فساد و تباهی گریبانگیر آن می شود. حاکمیت عدالت در نظام اداری و پاس داشتن داد و حفظ حقوق دیگران همانند حقوق خود و در مقام داور، حقوق طرفین را یکسان و برابر رعایت کردن، و برای دیگران حقوقی برابر حقوق خود قائل شدن مهمترین قاعده ای است که حافظ سلامت و قوت نظام اداری و مایه پیوند دلهاست حضرت علی در این باره می فرماید: "از جانب خود با مردمان انصاف بورزید تا به شما اعتماد کنند (تحفه العقول، ص ۱۴۹). ظهور بی انصافی و بی عدالتی موجب گسستن پیوند های فردی و ایجاد خلل در مناسبات انسانی است. با انصاف و عدل دوستی ها محکم تر می شوند و در اصل رشته حقیقی که انسان ها را به یکدیگر پیوند می دهد همین دادورزی است و این امر در روابط کاری به دلیل ماهیت سود و زیان آن از اهمیت بیشتری برخوردار است و باعث ایجاد جو اعتماد در محیط کاری می شود.

**۱۱- اصل نفی خودکامگی:** اخلاق حرفه ای با هرگونه خودکامگی منافات دارد و در رفتار و مناسبات اداری، هر صورتی از خودرایی، خودسری، خودمداری و سلطه گری تباه کننده فرد و نظام اداری است.

خودکامگی آدمی را به سرکشی و تعدی می‌کشاند و این امر در نظام اداری بدلیل وجود ارتباطات انسانی و لزوم خدمتگزاری در کارگزاران و کارکنان نظام اداری، حقوق مردم زیر پا گذاشته می‌شود و حرمت و کرامتشان شکسته می‌گردد و اموال و دارایی‌هایشان چپاول می‌شود و امورشان مختل می‌گردد. حضرت علی(ع) در نامه ۵۳ نهج البلاغه به مالک اشتر می‌فرماید: "همچون جانوری درنده مباش که خوردن مردمان را غنیمت شماری" و ایشان به کرات به کارگزارانشان تاکید می‌کردند که از امتیاز دهی به خود به واسطه شغلشان بپرهیزند و این که آنها در آنچه که بهره همه مردم در آن یکسان است به اندازه دیگران بهره می‌برند و نه بیشتر و برتری نسبت به دیگران در این موارد ندارند.

**۱۲- اصل استقلال و آزادی:** حضرت علی(ع) ضمن توصیه به استقلال و آزادی خود در روابط، به عدم ایجاد تکلیف و اجبار و محدود ساختن دیگران امر نموده اند و می‌فرمایند: "بنده دیگری مباش که خدا تو را آزاد آفریده است"، (نهج البلاغه، ص ۳۷۹) حضرت اعتقاد دارند که روابط را نباید چنان تنگ و تکلف آمیز کرد که اختیار و آزادی افراد گرفته شود (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۸، ص ۲۰۸). و این امر در روابط حرفه ای و امور اداری اهمیت ویژه ای پیدا می‌کند چرا که وجود جو زور و اجبار در محیط کار سبب کاهش میل و علاقه و کور شدن خلاقیت کارمندان می‌شود و به تبع تعهد و رضایت شغلی را نیز کاهش می‌دهد.

**۱۳- نفی کم فروشی:** کم فروشی را با دو تعبیر می‌توان به کار برد؛ اول: تعبیری با دامنه محدود که در این تعبیر کم فروشی صرفاً در داد و ستد در مفهوم خاص کلمه به کار می‌رود و مراد از آن کم گذاشتن در کالاهای مورد فروش یا مبادله، از میزان مورد توافق خریدار است. دوم: در تعبیری دیگر کم فروشی به معنای مطلق کم کردن و ناقص دادن حق به نحو ظالمانه و خائنانه است. در کل کم فروشی شامل تمام مواردی است که شخص کار یا جنس یا وقت را ناقص و ناتمام کند و از آن بکاهد. در این مفهوم کم کاری نوعی کم فروشی است. کم کاری یکی از رایج ترین شکل های کم فروشی در حرفه است. کم فروشی در حرفه و به ویژه در کسب و کار در مواضع فراوانی با خیانت ورزی و فریبکاری ارتباط می‌یابد. خداوند در سوره هود آیه ۸۴ می‌فرماید: "و لا تنقصوا المکیال و المیزان انی اریکم بخیر و انی اخاف علیکم عذاب یوم محیط" کم فروشی عدم رعایت حقوق مردم است که خود نمونه ای از غارتگری و ظلم و ستم است. و نیز رسول خدا در این باره فرمودند: "وقتی مردم کم فروشی کنند خداوند آنان را با قحطی و کمبود مواخذ می‌کند" (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۸، ص ۲۹۶).

### ۳. ملاک نهایی اخلاق حرفه ای در اسلام:

ملاک نهایی اخلاق حرفه ای امری است که در توجیه و اثبات تمام توصیه های اخلاقی به منزله کمال برهان اخذ می‌شود و خود محتاج توجیه و اثبات نیست. همان گونه که به منزله آخرین غایت و آرمان رفتار اخلاقی نیز اخذ می‌شود. فیلسوفان اخلاق در باب ملاک نهایی اخلاق نزاع فراوان دارند. بر مبنای نظام اخلاق اسلامی ملاک نهایی اخلاق، خداست و هر رفتاری که مقرب به او باشد فضیلت است و هدف نهایی تخلق، تقرب به اوست و چنین ملاکی هم حسن فعل را تأمین می‌کند و هم حسن فاعلی را تضمین می‌کند (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۸، ص ۱۸۱).

### ۴. نقش باورهای دینی در اخلاق حرفه ای:

در اندیشه توحیدی امیر مومنان علی(ع) ایمان به حقیقت هستی و باورهای دینی در اصلاح اخلاق حرفه ای نقشی مبنایی دارد. از این رو آن حضرت در فرمان های حکومتی و دستورالعمل های اداری خود، بر یاد حق و یاد معاد تاکید می‌فرماید و کارگزاران و کارکنان دستگاه اداری خود را با توجه بخشیدن به حاضر و ناظر حقیقی و یاد آوردن حسابرسی دقیق الهی به پای بندگی به اصول اخلاق حرفه ای فرا می‌خواند، آن که به خدای متعال ایمان دارد و خود را در محضر او می‌بیند، بی گمان پای بند آداب اخلاقی و رفتار انسانی می‌گردد. آنکه معاد را باور دارد و حساب و کتاب دقیق الهی را بر کردار و رفتار خود حاکم می‌داند، بی گمان به آنچه از او صادر می‌شود، توجهی دقیق می‌نماید که حسابرسی آن عالم را از حسابرسی های این عالم به مراتب سخت تر می‌داند. امیر مومنان علی(ع) به صراحت رفتار و کردار مبتنی بر اخلاق حرفه ای را بر یاد معاد بنیان می‌کند و به مالک اشتر سفارش می‌نماید که بازگشت

به سوی پروردگار را بسیار به یاد آورد تا بتواند به درستی عمل نماید و از بی انصافی و ستمگری و از تندی و سرکشی خود را به دور نگه دارد. در اندیشه و سیره اداری امیر مومنان علی (ع) پابندی به اخلاق حرفه ای مهمترین جایگاه را دارد که بدون آن نظام اداری سامانی انسانی نخواهد یافت (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص ۴۰).

باورهای دینی از دو جهت در افزایش اخلاق حرفه ای تاثیر دارد از یک سو، وقتی انسان به معاد و عالم باقی ایمان داشته باشد نیازی نمی بیند که در این دنیای فانی با فریبکاری و خیانت و ستمگری و تکبر و... برای خود موقعیتی و مقامی کسب کند و چند صباحی بعد رهایش کند و به دیار دیگر برود، و از سوی دیگر افرادی که به خدا ایمان داند و او را همواره حاضر و ناظر بر اعمال و رفتار خود می دانند در محضر خدا گناهی مرتکب نمی شوند و در مسئولیت هایشان امانتدار، متواضع، صبور، خوش خلق و... هستند و اینها خود پایه های ایجاد اخلاق حرفه ای است.

### نتیجه گیری:

از این مطالعه می توان این گونه نتیجه گرفت که در منابع دین اسلام و علی الخصوص در قرآن و نهج البلاغه به همه بایدها و نبایدها و الزامات زندگی فردی و اجتماعی انسان پرداخته شده است. همان طور که دیدیم اصول و بسترهای اخلاق حرفه ای که به نظر می رسد بحث نسبتاً جدیدی در مشاغل و در ادارات و سازمان ها باشد، حدود هزار و چهارصد سال پیش توسط دین اسلام مورد توجه دقیق قرار گرفته است. و پیداست که در هر موردی با رجوع به کتاب ها و منابع دین اسلام می توان به پاسخ های تخصصی و کارشناسانه ای دست یافت.

### منابع:

۱. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۷۶). اخلاق کارگزاران در حکومت اسلامی. تهران: چاپ پژمان.
۲. دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۷۹). اخلاق کار در سیره نبوی. فصلنامه پژوهش، شماره ۵.
۳. شریفی، عنایت الله (۱۳۸۹). اخلاق زندگی. تهران: انتشارات چلچراغ
۴. قراملکی، احد فرامرز (۱۳۸۵). اخلاق حرفه ای. تهران: انتشارات مجنون.
۵. قراملکی، احد فرامرز (۱۳۸۸). اخلاق حرفه ای در تمدن ایران و اسلام. تهران: انتشارات پژوهشگاه فرهنگ، اندیشه و تاریخ
۶. قرآن کریم، ترجمه مکارم شیرازی
۷. مصباح یزدی، محمد تقی (۱۳۸۱). فلسفه اخلاق، تحقیق و نگارش احمد شریفی. تهران: نشر بین الملل.
۸. مقیمی، سید محمد (۱۳۸۷). اخلاق سازمانی: جوهره فرهنگ سازمانی کارآمد. فرهنگ مدیریت، شماره ۱۷، صص ۶۳-۸۷.
۹. معارفی، غلامرضا (۱۳۸۸). بررسی مبانی اخلاق پزشکی در اندیشه شیعی با تکیه بر آیات قرآن کریم و احادیث نهج البلاغه. دانشور پزشکی، سال شانزدهم، شماره ۸۳.
۱۰. نراقی، ملا احمد، ۱۳۶۱ ش، معراج السعاده، تهران، رشیدی
۱۱. نهج البلاغه، (۱۳۸۳) ترجمه دشتی، قم، مؤسسه فرهنگی تحقیقاتی امیرالمؤمنین