

روایت نهج البلاغه از اخلاق حرفه‌ای مدیران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۳

آیت محمدی
جواد کیهان
کریم اسکندری

چکیده

نامه امیرالمؤمنین علی (ع) به مالک اشتر، فرماندار مصر، یکی از مهم‌ترین مصادیق مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران و کارگزاران حکومتی در منابع اسلامی محسوب می‌شود که در آن، ویژگی‌های اساسی یک مدیر و کارگزار حکومتی بیان شده است. هدف از تحقیق حاضر، بررسی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران ازدیدگاه حضرت علی (ع) است. جامعه آماری پژوهش، کلیه خطبه‌ها (۲۴۱ مورد)، نامه‌ها (۷۹ مورد) و حکمت‌های نهج البلاغه (۴۸۰ مورد) را دربر می‌گیرد و از طریق سرشماری، تمام این مؤلفه‌ها در آن بررسی شده است. برای جمع‌آوری اطلاعات از چک‌لیست حاوی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای استفاده کرده‌ایم و واحد تحلیل با توجه به ماهیت نهج البلاغه، پاراگراف‌های کوتاه و بلندی بوده است که روایت‌های این کتاب را شامل می‌شود. برای انجام‌دادن پژوهش، از روش تحلیل محتوا استفاده کرده و براساس تکنیک آنتروپی شانون، داده‌های بهنجار، بار اطلاعاتی و ضریب اهمیت هر یک از ۲۵ مؤلفه شناسایی شده را محاسبه کرده‌ایم. اطلاعات موردنیاز برای تحقیق را از خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌های نهج البلاغه گرد آورده و فراوانی واحدهای تحلیل جامعه آماری و ضریب اهمیت آن‌ها را نیز مشخص کرده‌ایم. از ۲۴۱ خطبه نهج البلاغه، در دو خطبه (۱۶۷ و ۱۹۰)، از ۷۹ نامه این کتاب، در هشت نامه (۵، ۲۶، ۳۱، ۴۶، ۵۱، ۵۳، ۶۹ و ۷۶) و از ۴۸۰ حکمت آن، در شش حکمت (۹، ۱۵، ۵۰، ۱۶۱، ۱۹۳ و ۳۷۲) به صورت مستقیم یا غیرمستقیم به اخلاق حرفه‌ای پرداخته شده است. مؤلفه بردباری با ۱۲/۸ درصد، بیشترین میزان بار اطلاعاتی و ضریب اهمیت را در میان مؤلفه‌ها دارد و پس از خوش‌رفتاری، امانت‌داری، خدمت‌گزاری، و توجه به حرمت و کرامت کارمندان که در مراتب دوم و سوم قرار می‌گیرند، بقیه مؤلفه‌ها دارای کمترین بار اطلاعاتی و ضریب اهمیت هستند.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، نهج البلاغه، تحلیل محتوا، آنتروپی شانون.

دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارومیه، ایران (نویسنده مسئول).

ayat.mohamadi5858@gmail.com

keyhan.edu@gmail.com

skandarik@yahoo.com

استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارومیه، ایران.

استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، واحد تهران، ایران.

بیان مسئله

اخلاقیات و اصول اخلاقی از جمله مباحثی است که در اسلام بر به‌کارگیری آن در جامعه تأکید شده است. پیامبر اکرم (ص) هدف از رسالت خویش را به‌کمال‌رساندن مکارم اخلاقی معرفی کرده‌اند؛ بنابراین، اخلاقیات به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها نقشی مهم در مدیریت اثربخش سازمان‌ها ایفا می‌کند و مباحث مرتبط با اخلاق در احادیث نقل شده از پیامبر اکرم (ص) و دیگر پیشوایان معصوم (ع) اهمیت فراوان دارد؛ چنان‌که در حدیثی معروف از حضرت رسول (ص) می‌خوانیم: «أَنَا بُعِثْتُ لِأَتِمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ»؛ یعنی: «من تنها برای تکمیل فضایل اخلاقی مبعوث شده‌ام» (بورقانی فراهانی، ۱۳۹۱، ص. ۵۰). مبحث اخلاق، شاخه‌های متعددی دارد که یکی از آن‌ها اخلاق حرفه‌ای است. اخلاق حرفه‌ای به شکل‌های متعددی تعریف شده و در این پژوهش عبارت است از شاخه‌ای از دانش اخلاق که در آن، بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن صورت می‌گیرد و شیوه‌ها و دستورالعمل‌هایی به‌ست داده می‌شود که این تکالیف را برای افراد و گروه‌های حرفه‌ای تعیین می‌کند (عاملی، ۱۳۸۸، ص. ۱۱۵). حرفه را نیز می‌توان عبارت از فعالیتی معین دانست که موجب هدایت فرد به‌سوی موقعیت تعیین شده همراه با اخلاق خاص می‌شود.

الگوهای رفتاری در سطح نهادها و سازمان‌های اجتماعی، وحدت‌بخش جامعه دینی هستند و در تعریف کلی می‌توان الگوهای اخلاقی و رفتار ارتباطی را عبارت از مسئولیت‌پذیری در برابر حقوق افراد دانست. جامعه دینی از حیث تعامل سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی در آن و نیز از نظر رفتار ارتباطی افراد، متضمن مسائل متعدد است و برای تعیین مؤلفه‌های کاربردی اخلاق حرفه‌ای اسلامی می‌توان از اصول راهبردی اخلاق حرفه‌ای در اسلام بدین شرح استفاده کرد: احترام‌گزاردن اصیل و نامشروط به انسان‌ها، رعایت آزادی انسان‌ها، برقراری عدالت درباره انسان‌ها، امانت‌داری در رفتار و بینش شخصی (بورقانی فراهانی، ۱۳۹۱، ص. ۵۶).

اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی در همه جوامع بشری به‌شمار می‌آید؛ از این‌روی، در هر جامعه‌ای لازم است ویژگی‌ها و اصول اخلاق حرفه‌ای تعریف و برای تحقق یافتن آن فرهنگ‌سازی شود. یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در

سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای افراد شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آن‌ها با احساس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود پردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغلشان را رعایت کنند (امیری، همتی و مبینی، ۱۳۸۹، ص. ۱۳۷). مدیریت اسلامی از دیرباز، مورد علاقه کسانی بوده است که دل درگرو اسلام داشته و بنابراین، بسیار کوشیده‌اند تا در جهت شناخت و معرفی این موضوع، گامی فراییش نهند (چاووشی، ۱۳۹۰، ص. ۴۴). برای رسیدن به حقیقت مدیریت اسلامی یا مدیریت در اسلام از روش‌های مختلفی می‌توان استفاده کرد؛ مانند روش‌های مورد استفاده محققان اسلامی که بدین صورت دسته‌بندی می‌شود (چاووشی، ۱۳۹۰، ص. ۵۲):

الف) روش‌هایی که در آن‌ها گروهی از محققان به سبب ضعف شناختشان درباره مدیریت غربی و با توجه صرف به مدیریت در اسلام، مدیریت غربی را به کلی نفی کرده و وارد این حوزه نشده‌اند؛

ب) روش‌هایی که در آن‌ها گروهی دیگر با خوب و صحیح دانستن مدیریت غربی کوشیده‌اند با توجیه مسلمانی مدیریت غربی، آن را به نوعی اسلامی جلوه دهند.

هدف نهایی از تربیت اخلاقی در اسلام، ارتقایافتن از درجات قبلی درپرتو معرفت الهی است تا شخص، شایستگی لازم برای تقرب به خدا را به دست آورد (موسوی، ۱۳۸۴). فضایل و مکارم اخلاقی اهل بیت (ع)، برترین روش تربیتی برای شیعیان و مجبانشان محسوب می‌شود و آنان به حق، والاترین نمونه‌های کرامت و فضیلت انسانی به‌شمار می‌آیند؛ بر همین اساس، حضرت علی (ع) نیز اسوه‌ای کامل از سیرت پیامبر (ص) (روزنامه کیهان، ۱۳۸۳/۶/۹، ص. ۱) و نمونه انسان کامل است؛ زیرا همه ارزش‌های انسانی در حد اعلا و به صورتی هماهنگ در وجودش رشد کرده و آن حضرت، مجتمع تمام ارزش‌های اسلامی است (مطهری، ۱۳۶۶).

نهج البلاغه، کتابی برای تعلیم و تربیت ما خفتگان در بستر منیت، و حجاب خود و خودخواهی است و می‌توان آن را همچون معجونی شفا بخش و مرهمی برای تسکین دادن دردهای فردی و اجتماعی دانست. این گنجینه ارزشمند، مجموعه‌ای است با ابعادی به اندازه ابعاد انسان و جامعه انسانی از هنگام صدور آن تا هر زمانی که تاریخ

پیش رود، هرچه جامعه‌ها به وجود آیند و ملت‌ها متحقق شوند، و هر قدر متفکران، فیلسوفان و محققان بیایند و در آن غور کنند (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹). اخلاق حرفه‌ای، خاستگاه فرهنگی دارد و معرفت‌شناسی انسان در سامان‌دهی نوع رفتار، مؤثر است. این مفهوم به‌عنوان رکنی بنیادین در معارف اسلامی آمده است و می‌توان از آن برای تعامل‌های فرهنگی با دیگر اقوام و ملل استفاده کرد (فرامرزی قراملکی و همکاران، ۱۳۸۶).

هدف از این تحقیق، بررسی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای از نظر نهج البلاغه است؛ ولی در بیشتر تحقیق‌های انجام‌شده در این حوزه، اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی از نظر اندیشمندان حوزه مدیریت و علوم تربیتی و به‌صورت ترکیبی با آموزه‌های اسلامی بررسی شده است. این پژوهش با استفاده از روش تحلیل محتوا و تکنیک آنتروپی شانون انجام شده است؛ ولی در بیشتر تحقیق‌های دیگر از روش پیمایشی و اسنادی، و در برخی موارد، از تکنیک دلفی استفاده شده است. وجه اشتراک این تحقیق با دیگر تحقیق‌های صورت‌گرفته در این حوزه، این است که در آن‌ها نیز به برخی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در نهج البلاغه پرداخته شده؛ ولی بررسی از دیدگاه دانشجویان و استادان صورت گرفته است.

بر اساس رویکرد مکتب الهام‌بخش اسلام، هدف از علم اخلاق، پاک‌کردن نفس از صفات ناپسند و آراستن آن به ملکات جمیله است و از این عمل به تهذیب اخلاق تعبیر می‌شود (حسینی، ۱۳۹۰، ص. ۸۱). رایج‌ترین معنای اصطلاحی اخلاق در میان اندیشمندان اسلام، عبارت است از: صفات و ویژگی‌های پایدار نفس که موجب می‌شوند کارهایی متناسب با آن صفات، به‌صورت خودجوش و بدون نیاز به تفکر و تأمل از انسان صادر شود (باقری، صالحی و حاجی‌زاده، ۱۳۸۹، ص. ۱۲). در اندیشه توحیدی امیر مؤمنان (ع)، ایمان‌داشتن به حقیقت هستی و باورهای دینی در اصلاح اخلاق حرفه‌ای، نقش اساسی دارد (حسینی، ۱۳۹۰، ص. ۹۰). مروری بر تاریخ اسلام نشان می‌دهد بهترین الگو برای جامعه ما در زمینه اخلاق حرفه‌ای مدیران، شیوه مدیریتی پیامبر (ص) و حضرت علی (ع) است. در پی مطالعه نهج البلاغه و نامه‌هایی که امیر مؤمنان (ع) به فرمانداران خود نوشته‌اند، مشاهده می‌کنیم آن حضرت با مدیران خود، با جدیت و حساسیت فراوان رفتار می‌کرده‌اند (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۱، ص. ۶۴ و ۶۵).

مهم‌ترین اصول اخلاقی ذکر شده در منابع اسلامی و نهج البلاغه در خصوص اخلاق حرفه‌ای مدیران بدین شرح‌اند:

الف) شایسته‌سالاری و اهلیت‌گرایی: یکی از مهم‌ترین تمهیدات اخلاق حرفه‌ای، شایسته‌سالاری است و قرار گرفتن افراد در موقعیت‌های شغلی‌ای که شایستگی آن را ندارند، بزرگ‌ترین ظلم به اخلاق حرفه‌ای محسوب می‌شود. با توجه به اهمیت شایسته‌سالاری و اهلیت‌گرایی، و نقش آن در اخلاق حرفه‌ای، هرکسی باید براساس صلاحیت‌ها و توانمندی‌هایش در جایگاه مناسب خویش قرار گیرد؛ به‌نحوی که بتواند به بهترین صورت، کار و مسئولیت خود را انجام دهد؛ در این صورت، زمینه مناسب برای اخلاق اداری فراهم می‌شود (حسینی، ۱۳۹۰، ص. ۸۳). منظور از شایسته‌سالاری، فرایندی است که در آن، انتخاب شایسته‌ترین افراد در بهترین ترکیب با مناسب‌ترین شرایط و بیشترین بهره‌کاری معنا می‌یابد. حضرت علی (ع) در نامه ۵۳ به مالک اشتر، این‌گونه متذکر شده‌اند: «برسر هر یک از کارهایت مسئولی از آنان بگمار که نه بزرگی کار، او را ناتوان سازد و نه بسیاری آن وی را پریشان کند». همان‌گونه که مشاهده می‌کنیم، حضرت امیر نیز در اینجا بر انتخاب افراد متناسب با شغل تأکید کرده‌اند و در کلام ایشان، مراد از بزرگی و بسیاری کار، تمام جوانب آن کار است که باید در نظر گرفته شود و فردی که برای انجام دادن کار انتخاب می‌شود، باید از تمام جوانب آن مسئولیت، آگاه و در انجام دادن آن، توانا باشد (حسینی، ۱۳۹۰، ص. ۸۳).

ب) علاقه‌مندی شخصی: قرار گرفتن انسان در جایگاه حرفه‌ای متناسب با روحیات و علایقش، و انجام دادن کار و مسئولیت با عشق و علاقه، بستری بسیار نیکو برای تحقق یافتن اخلاق حرفه‌ای است. حضرت علی (ع) در حکمت ۱۹۳ از نهج البلاغه درباره این مسئله می‌فرمایند: «دل‌ها را میلی است و روی آوردنی و پشت‌کردنی؛ پس دل‌ها را آن‌گاه به کار گیرید که خواهان است و روی در کار؛ چه اگر دل به‌ناخواه به کاری وادار شود، کور گردد». علاقه‌مندی شخصی سبب می‌شود سختی‌های کار برای انسان، آسان شوند و انسان با دقت و توجه بیشتری مسئولیت خود را انجام دهد. در جایی دیگر، حضرت علی (ع) می‌فرمایند: «مرا نرسد که شما را به کاری وادارم که ناخوش می‌انگارید». چنان‌که از این جمله برمی‌آید، آن حضرت از ایجاد فضای نوأم با زور، اکراه و استبداد در محیط

کاری به شدت پرهیز می‌کردند و همواره می‌کوشیدند زمینه‌های کارکردن توأم با انگیزه و علاقه را فراهم کنند؛ بنابراین، اگر بتوانیم با استفاده از راهکارهایی افراد را به کار و مسئولیتشان علاقه‌مند کنیم، فضای لازم برای ظهور اخلاق حرفه‌ای فراهم می‌شود (دل‌شاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص. ۱۵۰).

ج) تأمین مالی و توجه به وضعیت معیشتی کارکنان: یکی از مهم‌ترین تمهیدات اخلاق حرفه‌ای، تأمین مالی کارکنان است؛ زیرا دغدغه معاش و نگرانی مالی برای گذران زندگی آبرومند، زمینه‌های تحقق‌یافتن اخلاق حرفه‌ای را از بین می‌برد یا دست‌کم، تحقق‌یافتن آن را بسیار دشوار می‌کند؛ بنابراین، حضرت علی (ع) در فرمان‌ها و دستورالعمل‌های حکومتی و اداری خود بر تأمین کامل و وافی کارگزاران و کارکنان تأکید فراوان کرده و آن را زمینه‌ساز اخلاق حرفه‌ای دانسته است. در نامه ۵۳، امیر مؤمنان به مالک اشتر می‌فرماید: «روزی ایشان را فراخ‌دار که فراخی روزی، نیرویشان دهد تا در پی اصلاح خود برآیند و بی‌نیازشان سازد تا به مالی که در اختیار دارند، دست نکشایند»؛ بدین ترتیب، از میان بردن مشکلات مالی و معیشتی، و دغدغه‌های معاش کارمندان، عاملی مهم در ارتقای اخلاق حرفه‌ای به‌شمار می‌آید (حسینی، ۱۳۹۰، ص. ۸۴).

د) قانون‌گرایی: این اصل عبارت است از عمل کردن به قوانین رسمی و کوشش برای تطبیق دادن آن و فراهم آوردن زمینه آزادی بیان و بدون ترس از انتقام‌گیری مقام بالاتر، و نافذبودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی. هر قدر در فضای کار و مسئولیت، قانون‌گرایی بیشتری حاکم باشد، زمینه لازم برای تحقق‌یافتن اخلاق حرفه‌ای، بیشتر فراهم می‌شود. روحیه قانون‌گرایی، بهترین بستر برای شکوفایی اخلاق حرفه‌ای است. حضرت علی (ع) در نامه پنجم نهج البلاغه به اشعث بن قیس، استاندار آذربایجان می‌فرماید: «این حق برای تو نیست که در میان مردمان به استبداد و خودرأیی عمل کنی و به کاری دشوار جز با دستاویز محکم درآیی. و در دست تو مالی از مال‌های خدای - عزّ و جلّ - است و تو آن را خزانه‌داری».

کلماتی که حضرت در این نامه به‌کار برده‌اند، حاوی همه قوانین حکومت اسلامی است. ایشان کارگزاران خود را به رعایت کردن این قوانین که در قالب نامه برایشان تبیین می‌کردند، ترغیب و تشویق می‌فرمودند. ایجاد اخلاق حرفه‌ای جز در پرتو اعمال قانون،

امکان‌پذیر نیست و اخلاق حرفه‌ای با امتیازبخشی، مرزشکنی و قانون‌شکنی جمع نمی‌شود (دل‌شاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص. ۵۲).

ه) حفظ امنیت شغلی کارکنان: یکی از عوامل زمینه‌ساز و برپادارنده اخلاق حرفه‌ای، امنیت شغلی است؛ بدان معنا که کارکنان نظام اداری به راحتی و بدون هیچ دغدغه‌ای بتوانند تمام مراتب اداری را نقد کنند. حضرت علی (ع) درباره این مسئله فرموده‌اند: «کسی تو را به درستی دوست می‌دارد که تملق تو را نگوید» (آمدی، ۱۳۶۷، ج. ۲، ص. ۱۵۵). این سخن امیر مؤمنان نشان می‌دهد که اگر در نظام اداری، امنیت شغلی وجود داشته باشد، افراد خیراندیش جرئت پیدا می‌کنند با انتقادهای سازنده خویش، ضعف‌ها و کاستی‌های نظام اداری را گوشزد کنند؛ همچنین از طرف دیگر، جایی برای مسائلی همچون تملق‌گویی باقی نمی‌ماند و بدین سان، اخلاق حرفه‌ای برپایه امنیت شغلی بنا نهاده می‌شود (حسینی، ۱۳۹۰، ص. ۸۴-۸۵).

و) نظارت، بازرسی و پیگیری: منظور از این اصل، سنجش و اصلاح عملکرد سازمان یا فرد است. حضرت علی (ع) در نامه ۵۳ نهج البلاغه به مالک اشتر فرموده‌اند: «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 وادار می‌سازد». در اینجا حضرت تصریح می‌کنند بازرسی و پیگیری عملکرد کارمندان باعث می‌شود آنان با دقت بیشتری کارهایشان را انجام دهند. از سوی دیگر، بدون صورت‌گرفتن بازرسی و پیگیری، افرادی که کارهایشان را به خوبی انجام می‌دهند، به تشویق و تقدیر امید می‌دارند و بنابراین، اهمیت بازرسی و پیگیری از منظر اخلاق حرفه‌ای، بسیار روشن است (حسینی، ۱۳۹۰، ص. ۸۵).

ز) ارزشیابی عملکرد کارکنان و قدردانی از آنان: ارزشیابی عبارت از تعیین ارزش و اهمیت یک چیز یا عمل است و احساس خرسندی و سپاس با ابراز محبت و پیام مثبت صورت می‌گیرد. ارزشیابی عملکرد کارگزاران و کارکنان، و متمایز کردن نیک‌کرداران از بدکرداران و خدمت‌گزاران از سهل‌انگاران در نظام اداری، مسئله‌ای مهم در شکل‌گیری و پایداری اخلاق حرفه‌ای محسوب می‌شود؛ چنان‌که حضرت علی (ع) در نامه ۵۳ نهج البلاغه به مالک اشتر فرموده‌اند: «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 هریک از آنان عهده‌دار باش که او برعهده خود گرفت». نظام تشویق علاوه بر ایجاد پایه‌ای مستحکم برای اخلاق حرفه‌ای، موجب دل‌بستگی به کار و رضایت شغلی نیز می‌شود (حسینی، ۱۳۹۰، ص. ۸۵). امیر مؤمنان در نامه ۵۳ درباره ارزشیابی صحیح کارکنان به مالک اشتر فرموده‌اند:

رنج و زحمت هریک از آنان را شناسایی کن و هرگز تلاش و رنج کسی را به حساب دیگری نگذاشته و ارزش خدمت او را ناچیز مشمار تا شرافت و بزرگی کسی موجب نگردد که کار کوچکش را بزرگ بشماری یا گمنامی کسی باعث شود که کار بزرگ او را ناچیز بدانی.

ح) امانت‌داری: منظور از این اصل، حفظ و نگهداری هر چیزی بدون دخل و تصرف در آن است. تلقی امانت‌دارانه از کار و مسئولیت، و انجام‌دادن امور با رویکرد امانت‌داری، مسئله‌ای مهم در حوزه اخلاق به‌شمار می‌آید. خطبه ۱۹۰ نهج البلاغه دارای سه بخش است: فراز اول، نماز؛ فراز دوم، زکات؛ فراز سوم، امانت‌داری. در این خطبه، حضرت علی (ع) به ما می‌آموزد که دنیا و مافیها که انسان نیز یکی از آنهاست، امانت محسوب می‌شود (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۱، ص. ۷۸).

امیر مؤمنان در نامه پنجم نهج البلاغه به اشعث بن قیث، استاندار آذربایجان نوشته است: «همانا کاری که برعهده توست، طعمه‌ای برای تو نیست؛ بلکه امانتی است بر گردنت». از نظر آن حضرت، بزرگ‌ترین خیانت، عبارت از خیانت به امت و تعدی به امانت است. در آموزش‌های ایشان، امانت، والاترین چیز و امانت‌داری برترین کار معرفی شده؛ از این روی، نخستین شرط اتصاف به اخلاق حرفه‌ای، امانت‌داری است و در سخنان گران‌قدر ایشان نیز می‌خوانیم: «رأس مسلمانی، امانت‌داری است» (آمدی، ۱۳۶۷، ج. ۴، ص. ۴۷) و «برترین ایمان، امانت‌داری است» (آمدی، ۱۳۶۷، ج. ۴، ص. ۳۸).

ط) خدمتگزاری: حضرت علی (ع) در حکمت ۳۷۲ نهج البلاغه خطاب به جابر بن عبدالله انصاری می‌فرماید:

ای جابر! آن که نعمت خدا بر او بسیار بود، نیاز مردمان به او بسیار بود؛ پس هر که در آن نعمت‌ها برای خداوند کار کند، خداوند نعمت‌ها را برای او پایدار کند و آن که آن را چنان‌که واجب است، به‌مصرف نرساند، نعمت او را ببرد و نیست گرداند.

همان‌گونه که از این کلام حضرت امیر درمی‌یابیم، هدف خدا از اعطای نعمت به هر فرد، برآوردن نیاز مخلوقات دیگر است و فرد صاحب نعمت باید با خدمتگزاری به خلق، شکر آن نعمت را به‌جای آورد؛ مثلاً کار و مسئولیت اجتماعی، نعمتی از طرف خداست و انسان برای حفظ بقای آن باید خدمتگزار خلق باشد. گذشت، ایشار، فداکاری، تحمل سختی‌ها و احساس همبستگی با هم‌نوعان، مصداق‌های خدمتگزاری هستند. حضرت امیر در نامه ۵۳ به مالک اشتر فرموده‌اند: «آنچه می‌بخشی، چنان بخش که بر تو گوارا آید و آنچه بازمی‌داری، با مهربانی و پوزش خواهد بود». منظور از این جمله، آن است که در خدمتگزاری به خلق خداوند اگر کاری برایشان انجام می‌دهیم، باید آن کار با میل، رغبت و خضوع همراه باشد؛ نه با منت و اذیت، و اگر مایل به انجام‌دادن کاری نبودیم، پاسخ منفی ما توأم با احترام، پوزش خواهی و مهربانی باشد (حسینی، ۱۳۹۰، ص. ۸۷).

ی) مسئولیت‌پذیری: این اصل بنیادین در اخلاق حرفه‌ای اهمیت بسیار دارد؛ به‌گونه‌ای که هرگونه بی‌مسئولیتی به‌معنای بی‌رون‌رفتن از مسیر درست و گام‌نهادن در راه ناراستی‌هاست. مسئولیت‌پذیری، تعهدی در وجود فرد برای انجام‌دادن مطلوب تمام فعالیت‌هایی است که به وی واگذار شده‌اند.

حضرت علی (ع) بر مسئولیت‌پذیری تأکید فراوان کرده و آن را دارای دامنه‌ای بسیار گسترده برای کارگزاران خود دانسته‌اند. همان‌گونه که از این سخن ایشان در خطبه ۱۶۷ نهج البلاغه که فرموده‌اند: «از خدا بترسید در حق بندگانش و شهرهایش؛ زیرا شما در برابر سرزمین‌ها و چارپایان، مسئول هستید»، برمی‌آید، حیطة مسئولیت کارگزاران و مدیران، نه‌تنها مردم، بلکه شهرها و حیوانات را نیز دربر می‌گیرد و امیر مؤمنان با این بیان از کارگزاران خود خواسته‌اند در تمام امور و مناسبات، مسئولیت‌پذیر باشند (دل‌شاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص. ۱۸۶).

ک) انضباط کاری و اولویت‌بندی امور: انضباط کاری عبارت است از سامان‌پذیری، آراستگی، رعایت نظم و ترتیب، و پرهیز از هرگونه سستی و بی‌سامانی در کارها. این موارد از مهم‌ترین آداب اخلاق حرفه‌ای هستند و هیچ سازمان و نظامی بدون رعایت آن‌ها راه به جایی نخواهد برد. حضرت علی (ع) در شیوه حکومتی خود بر انضباط

کاری تأکید فراوان کرده و فرموده‌اند: «کارهای منظم و منضبط به سبب مخالفت و خلاف کاری تباه می‌شود» (آمدی، ۱۳۶۷، ج. ۲، ص. ۳۲۱)؛ همچنین در نامه ۵۳ نهج البلاغه به مالک اشتر می‌فرمایند: «کار هر روز را همان روز انجام بده؛ زیرا هر روز، کاری مخصوص به خود دارد». سخنان ارزشمند حضرت امیر درباره انجام دادن کارها در موعد مقرر شده برای آن‌ها و خودداری از مؤکول کردنشان به وقت دیگر، تأکید ایشان بر انضباط و برنامه‌ریزی برای انجام دادن کارها را نشان می‌دهد (حسینی، ۱۳۹۰، ص. ۸۷-۸۸). لازمه انضباط کاری، پرهیز از شتاب‌زدگی و سستی در امور است؛ چنان‌که آن حضرت در نامه ۵۳ نهج البلاغه درباره ضرورت پرهیز از شتاب‌زدگی و سستی در انجام دادن کارها به مالک اشتر می‌فرمایند:

مبادا هرگز در کاری که وقت آن فرانسیده، شتاب کنی یا کاری که وقت آن رسیده، سستی ورزی و یا در چیزی که [حقیقت آن] روشن نیست، ستیزه‌جویی نمایی و یا در کارهای واضح و آشکار کوتاهی کنی! تلاش کن تا هر کاری را در جای خود و در زمان مخصوص به خود انجام دهی.

ل) پیگیری امور: امیر مؤمنان در فرمان‌ها و دستورالعمل‌های حکومتی و اداری خود، مدیران و کارگزارانشان را به پیگیری امور سفارش کرده و از آنان خواسته‌اند در خدمتگزاری مردمان، پیگیرانه عمل کنند. آن حضرت درباره این مسئله فرموده‌اند: «تمام شدن کارها در کامل کردن آن‌ها است» (آمدی، ۱۳۶۷، ج. ۱، ص. ۳۱). حضرت علی (ع)، خود در تمام موارد، کارها را به درستی پیگیری می‌کرد و از کارگزارانش نیز چنین می‌خواست؛ زیرا معتقد بود ارزش کارها به پیگیری آن‌ها تا زمان رساندنشان به نتیجه است. آن حضرت در نامه ۵۱ نهج البلاغه خطاب به مالک اشتر می‌فرماید: «کسی را از درخواستش به خشم نیاورید و حاجت کسی را روان‌کرده مگذارید و کسی را از آنچه مطلوب اوست، بازمدارید». در صورت وجود داشتن روحیه اخلاق حرفه‌ای در سازمان، مدیران آن سازمان در پیگیری کارها اهتمام لازم را خواهند داشت (حسینی، ۱۳۹۰، ص. ۸۸).

م) رفق و مدارا: این اصل عبارت است از نرم‌خویی، رأفت، و ترک زور و خشونت در سخن و عمل در برابر مردم در تمام حالات. از دیدگاه حضرت علی (ع)، رفق‌ورزی بهترین وسیله برای توفیق یافتن در امور است و بی‌گمان در اخلاق حرفه‌ای، نقش اساسی دارد؛ چنان‌که آن حضرت به کارکنان و مدیران خود فرمان داده است با مردم، با

مدارا رفتار کنند و کارها را با گذشت و فداکاری پیش ببرند: «هرکه با رفیق و مدارا عمل کند، موفق می‌گردد» (آمدی، ۱۳۶۷، ج. ۲، ص. ۱۵۸). در مناسبات حرفه‌ای، اصل بر رفیق و مداراست و تنها در مواردی که چاره‌ای نیست، شدت، آن هم در چهارچوب حقوق و حدود مشخص اعمال می‌شود (دل‌شاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص. ۱۹۰). امیر مؤمنان در نامهٔ ۴۶ نهج البلاغه، دربارهٔ این مسئله به یکی از فرمانداران خود فرموده‌اند: «در آنجا که مدارا کردن بهتر است، مدارا کن و در جایی که جز با درستی، کار انجام نگیرد، درستی کن».

ن) تواضع: این ویژگی، یکی از فضیلت‌های اخلاقی انسان است که نه تنها در اسلام، بلکه در تمام مذاهب به آن سفارش شده است. شکسته‌نفسی‌ای که نگذارد آدمی خود را بالاتر از دیگران ببیند، مصداق تواضع است. حضرت علی (ع) دربارهٔ این مسئله می‌فرماید: «تواضع باعث بالارفتن مقام می‌شود» و «تکبر به خواری می‌انجامد» (باقری، صالحی و حاجی‌زاده، ۱۳۸۹، ص. ۲۵). آن حضرت در مواضع متعدد، انسان‌ها را از فخرفروشی و برتری‌جویی برحذر داشته و این خصلت‌ها را مانع رشد و فزونی، عامل بروز سرکشی، و فرصتی برای وسوسه و هجوم شیطان معرفی کرده‌اند (حسینی، ۱۳۹۰، ص. ۸۸). ایشان در نامهٔ ۴۶ نهج البلاغه به یکی از فرمانداران خود فرموده‌اند: «پروبال را برابر رعیت بگستران! با مردم گشاده‌روی و فروتن باش! در نگاه و اشاره چشم، در سلام کردن و اشاره کردن با همگان یکسان باش تا زورمندان در ستم تو طمع نکنند و ناتوانان از عدالتت مأیوس نگردند»؛ همچنین در نامهٔ ۴۶ به محمد بن ابی‌بکر فرمان داده‌اند: «با مردمان فروتن باش و آنان را با گشاده‌رویی و نرم‌خویی بپذیر».

س) خوش‌رفتاری و خوش‌خُلُقی: این اصل، عبارت است از خوش‌کلامی، تواضع، داشتن رفتار ملایم، چهرهٔ بشاش و گشاده، انعطاف‌پذیری و الفت‌گرفتن با دیگران، خیررساندن به همگان و بازداشتن آزار از آنان. نوع رفتار مدیران و کارکنان نظام اداری به‌ویژه با مردمان و زیردستان از ملاک‌های اساسی برای تعیین ماهیت نظام اداری محسوب می‌شود و از این روی، خوش‌رفتاری برخاسته از دیدگاهی انسان‌دوستانه و خدمتگزارانه، از اصول اساسی در اخلاق حرفه‌ای است؛ به این شرط که در تمام روابط و مناسبات ظهور یابد و از نوع موسمی، مقطعی و تکلفی نباشد (حسینی، ۱۳۹۰، ص. ۸۹). حضرت علی (ع) دربارهٔ این مسئله می‌فرماید: «دل‌های مردم گریزان است. به کسی

روی آورند که خوش‌رویی کند» (نهج البلاغه، حکمت ۵۰)؛ همچنین در نامه ۷۶ نهج البلاغه به عبدالله بن عباس در خصوص فرمانروایی بصره می‌فرمایند: «با مردم به‌هنگام دیدار و در مجالس رسمی و در مقام داوری، گشاده‌رو باش! از خشم بپرهیز که سبک‌مغزی به‌تحریک شیطان است». حضرت امیر در نامه ۵۳ به مالک اشتر با موضوع فرمانروایی مصر، درباره اهمیت خوش‌خلقی با مردم می‌فرمایند: «مهربانی با مردم را پوشش خود قرار بده و با همه، دوست و مهربان باش! مبدا هرگز چون حیوان شکاری‌ای باشی که خوردن آنان را غنیمت دانی!».

ع) بردباری: هرکس در هر مرتبه‌ای از نظام اداری قرار می‌گیرد، باید با بردباری تمام، امور را پیش ببرد، در برابر خواسته‌ها و نیازهای مردم، کم‌حوصله نباشد و با صبر و تحمل فراوان خدمتگزاری کند. تاب و تحمل، حلم و حوصله، و طاقت و شکیبایی در امور از مصداق‌های بردباری هستند. درباره این مسئله، حضرت علی (ع) در نامه ۵۱ نهج البلاغه به کارگزاران بیت‌المال فرموده‌اند: «در برآوردن حاجت‌های مردم شکیبایی ورزید!»؛ همچنین در نامه ۶۹ نهج البلاغه به حارث بن همدانی سفارش کرده‌اند: «خشم خود را فروخور و به‌وقت توانایی درگذر و هنگام خشم در بردباری بکوش و هنگام قدرت از گناه چشم پوش تا عاقبت، تو را باشد». ایشان واکنش هیجانی را کارآمد و اثربخش ندانسته و در خطبه نهم نهج البلاغه، در توصیف طلحه و زبیر فرموده‌اند: «چون رعد خروشیدند و چون برق درخشیدند؛ اما کاری از پیش نبردند». این کلام نشان می‌دهد امیر مؤمنان فرد را در حالت برانگیختگی هیجانی، دارای قابلیت برای برقراری ارتباط سازنده نمی‌دانند. روابط انسان جز با بردباری زیبا نمی‌شود و امور حرفه‌ای جز از طریق بردباری قوام نمی‌یابند (حسینی، ۱۳۹۰، ص. ۸۹). حضرت امیر در نامه ۳۱ نهج البلاغه به فرزند ارجمندشان، امام حسن (ع) درباره ارزش استقامت و بردباری در برابر مشکلات می‌فرمایند: «خود را برای استقامت در برابر مشکلات عادت ده که شکیبایی در راه حق، عادت پیوسته است».

ف) رعایت عدالت: منظور از عدالت، عبارت است از رفتار توأم با مساوات، انصاف‌داشتن، و رعایت کردن برابری در تعیین پاداش و کیفر. حضرت علی (ع) در نامه ۵۱ نهج البلاغه در خصوص رعایت عدل و انصاف می‌فرمایند: «از جانب خود با مردمان

انصاف بورزید تا به شما اعتماد کنند». ظهور بی‌انصافی و بی‌عدالتی، موجب گسستن پیوندهای فردی و ایجاد خلل در مناسبات انسانی می‌شود و با استفاده از انصاف و عدل، دوستی‌ها محکم‌تر خواهند شد (حسینی، ۱۳۹۰، ص. ۸۹). امیر مؤمنان (ع) در نامه ۵۳ نهج البلاغه می‌فرمایند:

با خدا و مردم، و با خویشاوندان نزدیک، و با افرادی از رعیت خود که آنان را دوست داری، انصاف را رعایت کن که اگر چنین نکنی، ستم روا داشتی و کسی که به بندگان خدا ستم روا دارد، خدا به‌جای بندگانش دشمن او خواهد بود و آن را که خدا دشمن شود، دلیل او را نپذیرد که با خدا سرِ جنگ دارد تا آن‌گاه که بازگردد.

ص) پرهیز از خودکامگی: اخلاق حرفه‌ای با هرگونه خودکامگی‌ای منافات دارد و در رفتارها و مناسبات اداری، هر صورتی از خودرأیی، خودسری، دیکتاتوری، خودمداری و سلطه‌گری، تباه‌کننده فرد و نظام اداری محسوب می‌شود؛ چنان‌که حضرت علی (ع) در نامه ۵۳ از نهج البلاغه به مالک اشتر می‌فرمایند: «همچون جانوری درنده مباش که خوردن مردمان را غنیمت بشماری». ایشان بارها به کارگزارانشان تأکید می‌کردند از امتیازدهی به خود به‌واسطه شغلشان پرهیزند، در آنچه بهره همگان، یکسان است، به اندازه دیگران بهره برند و برتری‌ای نسبت به دیگران برای خود در نظر نگیرند (حسینی، ۱۳۹۰، ص. ۸۹-۹۰).

ق) مشورت: این اصل عبارت است از مراجعه به دیگران، استفاده‌کردن از عقل و تجارب آنان، و درنهایت، استخراج رأی صحیح. اگر مدیر، نقش کارکنان در مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها را افزایش دهد، قدرت خلاقیت آن‌ها افزایش می‌یابد و بدین ترتیب، سازمان، کارمندی خواهد داشت که دارای دانش، مهارت، اختیار و علاقه کافی برای تصمیم‌گیری و اقدام در حیطه‌های مختلف سازمانی هستند (شال‌باف و سرمدی، ۱۳۸۶، ص. ۱۰۳). آیه شریفه «وامرهم شوری بینهم» (شوری، ۲۸) و این فرمایش امیر مؤمنان: «من شاور الرجال شاور فی عقولهم» (نهج البلاغه، حکمت ۱۶۱) درباره مشورت و اثرات آن، بیانگر اهمیت این موضوع در دین مبین اسلام است (شال‌باف و سرمدی، ۱۳۸۶، ص. ۱۰۳).

ر) وفاکردن به عهد: یکی از دیگر ویژگی‌های اخلاقی مهم مسئولان و کارکنان سازمان، وفاکردن به عهد، قول و عمل یکسان داشتن، و پایبندبودن به پیمان‌ها و قرارهایشان با دیگران است. درباره این مسئله، حضرت علی (ع) در نامه ۵۳ نهج البلاغه به مالک اشتر می‌فرماید:

اگر پیمانی بین تو و دشمن منعقد گردید یا در پناه خود، او را امان دادی، به عهد خویش وفادار باش و بر آنچه برعهده گرفتی، امانت دار باش و جان خود را سپر خود گردان؛ زیرا هیچ‌یک از واجبات الهی همانند وفای به عهد نیست (بورقانی فراهانی، ۱۳۹۱، ص. ۵۱).

ش) توجه به حرمت و کرامت کارکنان: امروزه، حفظ حرمت انسان‌ها، رفتار محترمانه با دیگران و گرامی‌داشتن مردم، مهم‌ترین اصل اخلاقی و هدف عمده اخلاق‌ورزی به‌شمار می‌آید و انسان در هر لباسی، اعم از کارگر، کارمند، مدیر، شهروند و... محترم است (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۱، ص. ۷۶). در شرع مقدس اسلام، کرامت از خصوصیات ذاتی انسان محسوب می‌شود و ملاک برتری انسان‌ها نه قومیت، زبان، شغل و فرهنگشان، بلکه میزان تقوای آنان است. پرهیز از استخفاف، توهین، استهزا و... از مقومات انسانیت است و هرگونه رفتار خلاف آن، غیراخلاقی قلمداد می‌شود (شال‌باف و سرمدی، ۱۳۸۶، ص. ۱۰۵). نگاه برابر به زیردستان و احترام‌گزاردن به آن‌ها از فضایل والای اخلاقی‌ای است که به‌ویژه باید در محل کار، موردتوجه قرار گیرد (بورقانی فراهانی، ۱۳۹۱، ص. ۵۲).

حضرت علی (ع) در نامه ۵۳ از نهج البلاغه به مالک اشتر می‌فرماید: «نظیر لک فی الخلق»؛ یعنی: «مردم در آفرینش، همانند تو هستند»؛ همچنین در نامه ۲۶ به برخی مأموران مالیات که در سال ۳۶ ه.ق. برای فرماندار اصفهان، مخنف بن سلیم فرستاده شد، فرموده‌اند: «با مردم به جهت اینکه بر آن‌ها حکومت دارد، بی‌اعتنایی نکنند؛ چه اینکه مردم، برادران دینی و یاری‌دهندگان در استخراج حقوق الهی می‌باشند».

ت) صیانت از بیت‌المال: استفاده درست از اموال عمومی مسلمانان و نگهداری از آن‌ها یکی از وظایف مهم و سنگین هر مسئول است. این مسئله به‌قدری اهمیت دارد که حضرت علی (ع) در روز دوم خلافت خود بدان پرداخت و نه تنها در حفظ بیت‌المال، همه توان خویش را به‌کار بست؛ بلکه تصمیم گرفت بیت‌المال تاراج‌شده در

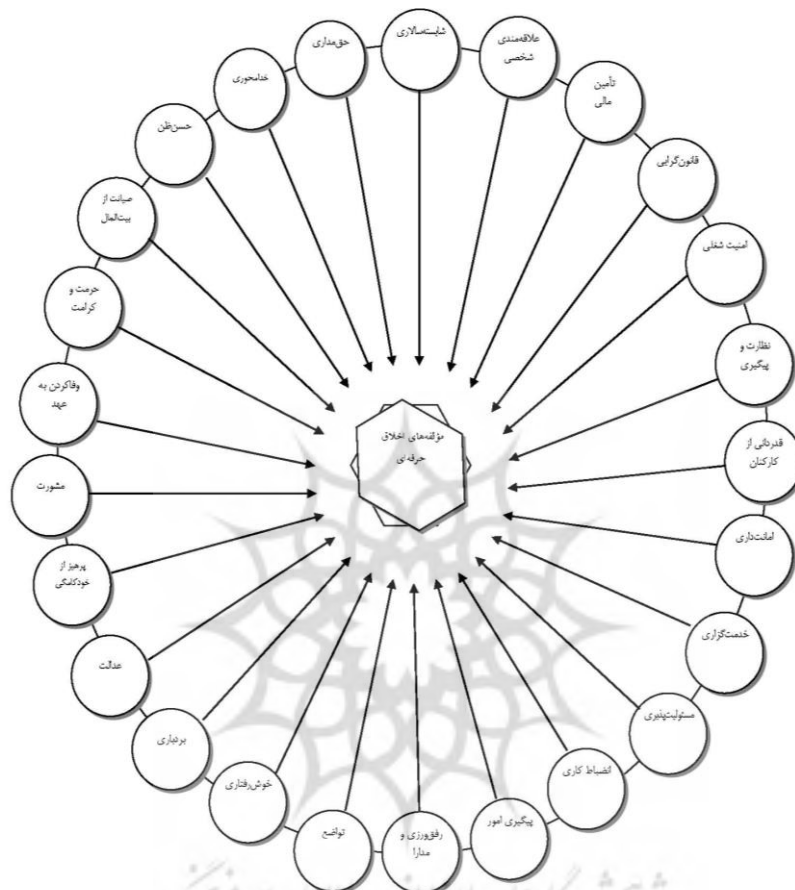
زمان خلفای قبلی را نیز بازگرداند. در خطبه پانزدهم نهج البلاغه، آن حضرت در آغاز خلافت خود فرمود: «به خدا قسم اگر بیت‌المال را در دست غیر اهلس پیدا کنم، هرچند آن را مهر زنانشان کرده باشند یا با آنان کنیزانی خریده باشند، پس گرفته و به جای حق خود برمی‌گردانم» (باقری، صالحی و حاجی‌زاده، ۱۳۸۹، ص. ۲۱-۲۲)؛ همچنین در خطبه ۲۳۲، در جواب عبدالله بن زمعنه که از یارانش بود و درخواست مالی داشت، فرمود: «این اموال که می‌بینی، نه مال من و نه از آن‌توست؛ غنیمتی گردآمده از مسلمانان است که با شمشیرهای خود به دست آوردند. اگر تو در جهاد، همراهشان بودی، سهمی چون آنان داشتی؛ وگرنه دسترنج آنان خوراک دیگران نخواهد بود».

ث) حسن ظن: منظور از این اصل، خوش‌بینی و گمان نیک داشتن درباره دیگران است. مدیر شایسته هیچ‌گاه افراد زیرمجموعه خود را از نظر دور نمی‌دارد و به آن‌ها توجه خاص می‌کند. این توجه، شرایطی دارد و نباید همواره خوش‌گمانی یا بدگمانی باشد. در اسلام، مؤمنان به حسن ظن سفارش شده‌اند؛ مگر اینکه فساد طرف مقابل ثابت شود؛ چنان‌که خداوند متعال در قرآن کریم می‌فرماید: «ای کسانی که ایمان آورده‌اید! از بیشتر گمان‌ها خودداری کنید؛ زیرا بعضی از گمان‌ها گناه است» (حجرات، ۱۲). در روایات نیز بر داشتن حسن ظن و دوری از سوءظن تأکید شده است؛ چنان‌که حضرت علی (ع) می‌فرماید: «حَسَنُ الظَّنِّ رَاحَةُ القلبِ وَ سَلَامَةُ الدِّينِ» (باقری، صالحی و حاجی‌زاده، ۱۳۸۹، ص. ۲۲)؛ همچنین در حکمت ۳۶۰ درباره ضرورت پرهیز از بدگمانی فرموده‌اند: «شایسته نیست به سخنی که از دهان کسی خارج شد، گمان بد ببری؛ چراکه برای آن، برداشت نیکویی می‌توان داشت».

خ) خدامحوری: مهم‌ترین ویژگی‌ای که از فرمان‌های حضرت علی (ع) در ارتباط با امور اداری و سیاسی به دست می‌آید و جنبه تربیتی نیز دارد، خدامحوری است. کسی که در عرصه اداره کردن جامعه و مسائل سیاسی گام می‌نهد و می‌خواهد به مردم خدمت کند، باید در هر وضعیتی خداپاور و خدامحور باشد؛ یعنی حدود مرزهای الهی را رعایت کند و جهت‌گیری کلیه اعمال و رفتارهایش معیار الهی داشته باشد؛ به همین سبب، در نامه ۵۳ نهج البلاغه، امیر مؤمنان به مالک اشتر فرمان داده‌اند: «خداوند سبحان را با قلب و دست و زبان یاری نما؛ زیرا خدای بزرگ یاری و عزت کسی را که یاری‌اش کند

و عزیزش بدارد، تضمین کرده است». کسانی که با قلب، زبان، دست و در یک کلام، با تمام وجودشان از دین خدا حمایت کنند و در تمام کارهایشان خدامحور باشند، از نصرت الهی بهره‌مند می‌شوند؛ چنان‌که خداوند متعال در آیه هفتم از سوره محمد به مؤمنان فرموده است: «اگر شما دین خدا را یاری کنید، خدا یاری‌تان می‌کند» (احسانی، ۱۳۷۹، ص. ۲۵).

ذ) حق‌مداری: یکی از دیگر مسائلی که باید در تربیت سیاسی زمامداران و مدیران بدان توجه کرد، حق‌مداری است. رعایت حقوق دیگران، محور قراردادن حق و راست‌گویی، و دوری از خودمحوری، مصداق‌های حق‌مداری هستند. حضرت علی (ع) درباره این مسئله به مالک اشتر، هنگام انتخاب همکاران نزدیکش دستور می‌دهند: «افراد حق‌گو را به خود نزدیک کن! از میان خواص خود، کسی را به خود نزدیک‌تر کن که در حق‌گویی، گرچه گفتار حق تلخ است، صراحت لهجه داشته باشد»؛ همچنین درباره حق‌والی و رعیت می‌فرمایند: «هرگاه رعیت، حق‌والی و والی، حق رعیت را ادا کند، حق دربین آن‌ها عزیز و قواعد دین، استوار و روزگار اصلاح می‌شود». امام درباره اجرای حق به مالک می‌فرمایند: «حق را برای هر که باشد از نزدیکان و بیگانگان، اجرا کن و در انجام تکلیف، بردبار و شکیب‌باش؛ گرچه اجرای حق درباره خویشان و خواص، طبق میل قرار نگیرد» (احسانی، ۱۳۷۹، ص. ۲۵-۲۶)؛ بنابراین، یکی از صفات برازنده زمامدار، حق‌گویی و حق‌مداری است و طبق کلام رسول خدا (ص): «حق را باید گفت؛ هرچند که در ذائقه بعضی تلخ آید». یاران راستین امیرالمؤمنین همانند مالک اشتر در اثر تربیت‌های درست آن حضرت، از صفت حق‌گویی و حق‌معیاری برخوردار بودند و تا آخرین روزهای زندگی‌شان بر آن، ثابت‌قدم ماندند (احسانی، ۱۳۷۹، ص. ۲۶).



شکل ۱. مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه حضرت علی (ع)

پیشینه پژوهش‌های صورت گرفته درباره موضوع مورد بحث ما در داخل و خارج کشور به شرح ذیل است: صالحی امیری، رحمانی و باقی نصرآبادی (۱۳۹۱) مقاله‌ای با عنوان «ضرورت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها» را در این زمینه نگاشته‌اند که از یافته‌های مهم آن، ضرورت توجه مدیران فرهنگی به ایجاد اصول انسانی و اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها را می‌توان نام برد. بورقانی فراهانی و رضایی (۱۳۹۴) نیز در پژوهشی با عنوان «اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های رسانه‌ای» دریافته‌اند رعایت اخلاق

حرفه‌ای در سازمان ضرورت دارد و سبب می‌شود سازمان از یک سو، جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیم‌های منطقی و خردمندانه، منافع بلندمدت خود را تضمین کند.

نیازآذری، عنایتی، بهنام‌فر و کهرودی (۱۳۹۳) در مقاله‌ای با عنوان «رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی» نتیجه گرفته‌اند اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن (عاطفی، مستمر و هنجاری) همبستگی‌ای معنادار و مثبت دارد؛ همچنین با استفاده از اخلاق حرفه‌ای می‌توان تعهد سازمانی کارکنان را پیش‌بینی کرد ($P < 0.001$)؛ به‌گونه‌ای که در نتیجه افزایش یک نمره در اخلاق حرفه‌ای، میانگین نمره تعهد سازمانی کارکنان، $0/284$ نمره افزایش می‌یابد. مصباحی و عباس‌زاده (۱۳۹۲) در پی‌نگارش مقاله‌ای با عنوان «الگوی سیستمی اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی» به وجود پنج درونمایه سایه‌بانی و هفده درونمایه فرعی به شرح ذیل دست یافته‌اند: الف) عوامل اخلاق فردی (استانداردهای اخلاق فردی، اعتقاد قلبی، خودکنترلی و وجدان)؛ ب) عوامل مدیریتی (نقش الگویی مدیران، رفتار خیرخواهانه و مشارکت در تصمیم‌گیری)؛ ج) عوامل سازمانی (گزینش و به‌کارگیری، برنامه‌های راهبردی اخلاق و فرهنگ سازمانی)؛ د) عوامل اخلاق شغلی (اخلاق آموزشی، اخلاق پژوهشی و اخلاق ارتباطی)؛ ه) عوامل فراسازمانی (فرهنگ، وضعیت سیاسی، اعتماد عمومی و وضعیت اقتصادی). در نهایت، آنان روابط بین متغیرها را از طریق مدل سیستمی نشان داده‌اند که بر فرایند اخلاق حرفه‌ای اثر می‌گذارد و نتایج پژوهش آن‌ها عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی را مشخص می‌کند. شاه‌علی، رشیدپور، کاووسی و اعتباریان (۱۳۹۴) در مقاله‌ای با عنوان «الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ایران»، نخست، عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای را براساس روش اسنادی از منابع معتبر موجود استخراج و سپس مهم‌ترین عوامل اثرگذار از نظر متخصصان را برپایه تکنیک دلفی پالایش کرده‌اند؛ آن‌گاه میزان تأثیر، اهمیت و اولویت هریک از عوامل شناسایی‌شده را تعیین و الگوی مبتنی بر رویکرد سیستمی را طراحی کرده‌اند. یافته‌های این پژوهشگران نشان می‌دهد عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها را در سه بُعد فردی، سازمانی و محیطی می‌توان بررسی کرد. سلاجقه و صفری (۱۳۹۴) در مقاله‌ای با

عنوان «رابطه اخلاق حرفه‌ای با عملکرد استادان دانشگاه» نتیجه گرفته‌اند بین تمام مؤلفه‌های اخلاق آموزشی جز پرداختن به موضوع‌های حساس، داشتن روابط دوگانه با دانشجویان و احترام‌گزاردن به محل آموزش با عملکرد استادان، رابطه‌ای معنادار برقرار است. استادان به اغلب مؤلفه‌های اخلاقی در تدریس و آموزش توجه می‌کنند و این مسئله، سبب افزایش یافتن اثربخشی آموزش و کارایی کلاس و همچنین یادگیری بهتر و مؤثرتر دانشجویان می‌شود. لیلا حسینی (۱۳۹۰) در مقاله‌ای با عنوان «اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های اسلامی» دریافته است در منابع اسلامی و به‌ویژه قرآن و نهج البلاغه، به همه بایدها و نبایدها و الزام‌های زندگی فردی و اجتماعی انسان پرداخته شده است و باورهای دینی بر ارتقای اخلاق حرفه‌ای اثر می‌گذارند.

بدین ترتیب، براساس خلأ پژوهشی شناسایی شده، در پژوهش حاضر، درصد پاسخ‌گویی به این پرسش‌ها هستیم:

الف) مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران از دیدگاه حضرت علی (ع) کدام‌اند؟

ب) رتبه‌بندی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران از دیدگاه حضرت علی (ع) چگونه است؟

اهمیت این تحقیق از آن جهت است که در آموزه‌های دینی، نصوص فراوانی درباره اخلاق حرفه‌ای وجود دارد و در دعوت انبیا نیز درباره این مقوله، سخنان بسیار گفته شده است. آموزه‌های دینی و حرکت اصلاحی انبیا در همه ابعاد و از جمله بُعد اخلاقی انسان، مبتنی بر توحید است؛ به همین سبب، توحید که اصل‌الاصول و سرسلسله همه باورها در نظام ادیان آسمانی به‌شمار می‌آید، با تاروپود مکتب اخلاقی‌شان پیوند خورده و به آن، مبنا و اعتبار بخشیده است. ملاک نهایی اخلاق در حرفه را براساس خدا باوری می‌توان تبیین کرد. هر رفتاری که انسان را به خدا نزدیک کند، شاخصی برای ارزیابی فضیلت است و برعکس، هر روشی که انسان را از خدا دور کند، شاخصی برای سنجش رذیلت به‌شمار می‌آید؛ بر همین اساس، افعال اخلاقی در حرفه ارزش‌گذاری می‌شوند (نجارزادگان، ۱۳۸۸، ص. ۲۴). از طرفی اخلاق به‌عنوان تنظیم‌کننده روابط انسان‌ها همواره اهمیت بسیار داشته است و درحوزه مدیریت نیز این سازوکار درونی بدون نیاز به اهرم‌های بیرونی می‌تواند عملکردهای اخلاقی را به‌وجود آورد. نقش

اخلاق در عملکردها و رفتارها، تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌ها، و رفتارها و ارتباطات، مهم و تعیین‌کننده است (بیک‌زاد، حسین‌پور سنبلی و صادقی، ۱۳۸۹، ص. ۵). اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکردها پیامدهایی مثبت یا منفی در سازمان را به دنبال دارد. از جمله پیامدهای مثبت این مسئله، سلامت اداری و از جمله پیامدهای منفی آن، فساد اداری را می‌توان ذکر کرد (بورقانی فراهانی، ۱۳۹۱، ص. ۴۹)؛ از این روی، در مقاله حاضر، اصول اخلاق حرفه‌ای را براساس آموزه‌های اسلام و روش مدیریت امام علی(ع) در نهج البلاغه بررسی می‌کنیم.

روش پژوهش

این پژوهش از نوع توصیفی است و برای انجام‌دادن آن از روش تحلیل محتوا استفاده کرده‌ایم. جامعه آماری تحقیق، کلیه خطبه‌ها (۲۴۱ مورد)، نامه‌ها (۷۹ مورد) و حکمت‌های نهج البلاغه (۴۸۰ مورد) را شامل می‌شود و تمام موارد از طریق سرشماری بررسی شده‌اند. برای جمع‌آوری اطلاعات از چک‌لیست حاوی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای استفاده کرده‌ایم. با توجه به ماهیت نهج البلاغه، واحد تحلیل در این پژوهش، پاراگراف‌های کوتاه و بلندی بوده است که روایت‌های این کتاب را دربر می‌گیرند. برای انجام‌دادن تحقیق، ابتدا خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌های مربوط به هر مؤلفه را شمارش کردیم و فراوانی پیام‌های هر مؤلفه را به دست آوردیم؛ سپس بار اطلاعاتی و ضریب اهمیت آن‌ها را براساس فراوانی مؤلفه‌ها محاسبه کردیم. بار اطلاعاتی و ضریب اهمیت با یکدیگر رابطه مستقیم دارند و به عبارت دیگر، هر قدر بار اطلاعاتی یک مقوله بیشتر باشد، ضریب اهمیت آن نیز بیشتر خواهد بود.

بررسی و تحلیل داده‌ها با استفاده از تکنیک آنتروپی شانون صورت گرفته است که در بحث تحلیل محتوا نگاهی جدید به پردازش داده‌ها دارد. براساس این روش که برگرفته از نظریه سیستم‌هاست، تحلیل داده‌ها به صورتی بسیار دقیق‌تر و معتبرتر انجام خواهد شد و تکنیک مورد بحث، یکی از روش‌های تصمیم‌گیری چندشاخصه برای محاسبه وزن معیارهاست.

اطلاعات مورد نیاز در این پژوهش را از خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌های نهج البلاغه گرد آورده و در تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی مانند دسته‌بندی داده‌ها برحسب

فراوانی، درصد فراوانی و ترسیم جدول‌ها استفاده کرده‌ایم. برای تعیین روایی پژوهش به شاخص‌ها و مؤلفه‌های تحلیل محتوا به نهج البلاغه و تمام خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌های آن مراجعه کردیم و پس از بهنجار کردن داده‌ها از طریق تکنیک آنتروپی شانون، بار اطلاعاتی در جدول ۱، ضریب اهمیت هر مؤلفه در جدول ۲، و فراوانی و ضریب اهمیت هریک از واحدهای تحلیل جامعه آماری در جدول‌های ۳ و ۴ مشخص شد.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش، براساس خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌های نهج البلاغه، مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای به شرح مندرج در جدول ۱ تحلیل شدند. برای انجام دادن این کار، نخست، مجموع فراوانی‌ها و بار اطلاعاتی آن‌ها برحسب هر مؤلفه در نهج البلاغه تهیه شد (جدول ۱)؛ سپس داده‌های این جدول براساس روش آنتروپی شانون به شکل داده‌های بهنجار شده درآمد و ضریب اهمیت آن‌ها محاسبه شد تا مشخص شود به‌طور کلی، بیشترین میزان توجه و اهمیت به کدام مؤلفه اختصاص دارد. (جدول ۲)؛ همچنین فراوانی واحدهای تحلیل در جدول ۳ و ضریب اهمیت واحدهای تحلیل جامعه آماری در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۱. توزیع فراوانی و بار اطلاعاتی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در نهج البلاغه

ردیف	مؤلفه	فراوانی
۱	بردباری	۴
۲	خوش رفتاری و خوش خلقی	۳
۳	امانت‌داری	۲
۴	خدمتگزاری	۲
۵	توجه به حرمت و کرامت کارمندان	۲
۶	شایسته‌سالاری و اهلیت‌گرایی	۱
۷	علاقه‌مندی شخصی	۱
۸	تأمین مالی و توجه به وضعیت معیشت کارکنان	۱
۹	حفظ امنیت شغلی کارکنان	۱
۱۰	نظارت، بازرسی و پیگیری	۱
۱۱	ارزشیابی کارکنان و و قدردانی از آنان	۱

ردیف	مؤلفه	فراوانی
۱۲	مسئولیت پذیری	۱
۱۳	انضباط کاری و اولویت بندی امور	۱
۱۴	رفق و مدارا	۱
۱۵	تواضع	۱
۱۶	رعایت عدالت	۱
۱۷	پرهیز از خودکامگی	۱
۱۸	مشورت	۱
۱۹	وفاکردن به عهد	۱
۲۰	صیانت از بیت المال	۱
۲۱	حسن ظن	۱
۲۲	خدامحوری	۱
۲۳	حق مداری	۱
۲۴	قانون گرایی	۱
۲۵	پیگیری امور	۱

در این جدول، از میان ۲۵ مؤلفه اخلاق حرفه‌ای در نهج البلاغه، بردباری با چهار فراوانی و بار اطلاعاتی بیشترین، خوش رفتاری و خوش خلقی با سه فراوانی و بار اطلاعاتی در مرتبه دوم، مؤلفه‌های امانت داری و خدمتگزاری و توجه به حرمت و کرامت کارکنان با دو فراوانی و بار اطلاعاتی در مرتبه سوم، و بقیه مؤلفه‌ها به صورت مساوی، با یک فراوانی و بار اطلاعاتی در مرتبه‌های بعدی قرار دارند.

* فراوانی مؤلفه‌های ذکر شده فقط در خصوص اخلاق حرفه‌ای مدیران از نهج البلاغه بیان شده و مؤلفه‌های مورد بحث در موضوع‌های دیگر در نهج البلاغه ذکر شده است.

جدول ۲. داده‌های بهنجار شده جدول ۱ و ضریب اهمیت مؤلفه‌ها در نهج البلاغه

ردیف	مؤلفه	درصد
۱	بردباری	۱۲/۸
۲	خوش رفتاری و خوش خلقی	۹/۶
۳	امانت داری	۶/۴
۴	خدمتگزاری	۶/۴
۵	توجه به حرمت و کرامت کارمندان	۶/۴

روایت نهج البلاغه از اخلاق حرفه‌ای مدیران/ آیت محمدی و دیگران ۳۸۱

ردیف	مؤلفه	درصد
۶	شایسته‌سالاری و اهلیت‌گرایی	۳/۲
۷	علاقه‌مندی شخصی	۳/۲
۸	تأمین مالی و توجه به وضعیت معیشت کارکنان	۳/۲
۹	حفظ امنیت شغلی کارکنان	۳/۲
۱۰	نظارت، بازرسی و پیگیری	۳/۲
۱۱	ارزشیابی کارکنان و قدردانی از آنان	۳/۲
۱۲	مسئولیت‌پذیری	۳/۲
۱۳	انضباط کاری و اولویت‌بندی امور	۳/۲
۱۴	رفق و مدارا	۳/۲
۱۵	تواضع	۳/۲
۱۶	رعایت عدالت	۳/۲
۱۷	پرهیز از خودکامگی	۳/۲
۱۸	مشورت	۳/۲
۱۹	وفاکردن به عهد	۳/۲
۲۰	صیانت از بیت‌المال	۳/۲
۲۱	حسن‌ظن	۳/۲
۲۲	خدامحوری	۳/۲
۲۳	حق‌مداری	۳/۲
۲۴	قانون‌گرایی	۳/۲
۲۵	پیگیری امور	۳/۲

این جدول نشان می‌دهد بیشترین ضریب اهمیت، متعلق به مؤلفه بردباری با ۱۲/۸ درصد است. خوش‌رفتاری و خوش‌خلقی با ۹/۶ درصد در مرتبه دوم، امانت‌داری و خدمتگزاری و توجه به حرمت و کرامت کارمندان با ۶/۴ درصد در مرتبه سوم، و بقیه مؤلفه‌ها با ۳/۲ درصد در مرتبه بعدی قرار دارند.

جدول ۳. فراوانی واحدهای تحلیل جامعه آماری پژوهش

ردیف	واحد تحلیل	فراوانی	درصد
۱	نامه	۸	۵۰
۲	حکمت	۶	۳۷/۵
۳	خطبه	۲	۱۲/۵

این جدول نشان می‌دهد بیشترین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در نامه‌های نهج البلاغه با پنجاه درصد و کمترین آن‌ها در خطبه‌های این کتاب با ۱۲/۵ درصد مشاهده شده است. از ۲۴۱ خطبه نهج البلاغه، در دو خطبه (۱۶۷ و ۱۹۰)، از ۷۹ نامه این کتاب، در هشت نامه (۵، ۲۶، ۳۱، ۴۶، ۵۱، ۵۳، ۶۹ و ۷۶) و از ۴۸۰ حکمت این اثر، در شش حکمت (۹، ۱۵، ۵۰، ۱۶۱، ۱۹۳ و ۳۷۲) به صورت مستقیم یا غیرمستقیم به اخلاق حرفه‌ای پرداخته شده است.

جدول ۴. واحدهای تحلیل جامعه آماری و ضریب اهمیت آن‌ها

ردیف	واحد تحلیل	فراوانی مؤلفه‌ها	درصد
۱	نامه ۵۳	۱۳	۴۲
۲	نامه ۵	۲	۶/۴
۳	نامه ۵۱	۲	۶/۴
۴	نامه ۴۶	۲	۶/۴
۵	نامه ۷۶	۱	۳/۲
۶	نامه ۶۹	۱	۳/۲
۷	نامه ۳۱	۱	۳/۲
۸	نامه ۲۶	۱	۳/۲
۹	حکمت ۹	۱	۳/۲
۱۰	حکمت ۱۵	۱	۳/۲
۱۱	حکمت ۵۰	۱	۳/۲
۱۲	حکمت ۱۶۱	۱	۳/۲
۱۳	حکمت ۱۹۳	۱	۳/۲
۱۴	حکمت ۳۷۲	۱	۳/۲
۱۵	خطبه ۱۶۷	۱	۳/۲
۱۶	خطبه ۱۹۰	۱	۳/۲

سیزده مؤلفه ذیل با ۴۲ درصد در نامه ۵۳ نهج البلاغه آمده که بیشترین مؤلفه اخلاق حرفه‌ای در آن ذکر شده است: شایسته‌سالاری و اهلیت‌گرایی؛ تأمین مالی و توجه به وضعیت معیشت کارکنان؛ نظارت، بازرسی و پیگیری؛ ارزشیابی کارکنان و قدردانی از آنان؛ خدمتگزاری؛ انضباط کاری؛ خوش‌رفتاری و خوش‌خلقی؛ رعایت عدالت؛ پرهیز از خودکامگی؛ وفاکردن به عهد؛ توجه به حرمت و کرامت کارمندان؛ خدامحوری و حق‌مداری. در مرتبه بعدی، مؤلفه‌های قانون‌گرایی و امانت‌داری با ۶/۴ درصد در نامه پنجم، پیگیری امور و بردباری با ۶/۴ در نامه ۵۱ و مؤلفه‌های رفق و مدارا، و تواضع با ۶/۴ درصد در نامه ۴۶ آمده‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

هنجار، ارزش و اخلاق از دیرینه‌ترین چالش‌های حوزه ارتباط جمعی محسوب می‌شوند و در اسلام نیز اخلاق، ارزش‌ها و آرمان‌ها همواره حاکم بر تمام جنبه‌های حیات بشری و همه روابط فردی و اجتماعی معرفی شده‌اند. یکی از راهکارهای سالم‌سازی محیط سازمانی، احیای اخلاقیات در آن است. اخلاق در سازمان، ارتباطات اثربخش را به‌وجود می‌آورد و موجب ایجاد بهره‌وری سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان، و درنهایت، تعالی و پیشرفت سازمان می‌شود. یکی از مشکلات جامعه امروزی این است که در آن، هیچ‌گاه اخلاق درحوزه حرفه و شغل مطرح نبوده است؛ حال آنکه در آموزه‌های دینی، به مقوله اخلاق، هم درحوزه فردی و هم درحوزه حرفه‌ای توجه شده است. اخلاق حرفه‌ای را می‌توان به شمشیر دولبه‌ای تشبیه کرد که یک لبه آن، تهدید و لبه دیگرش فرصت است. ضعف در نظام اخلاقی، تهدید، و تقویت این نظام، فرصت را برای سازمان به‌وجود می‌آورد. اخلاق حرفه‌ای به‌میزانی چشمگیر بر فعالیت‌ها و نتایج سازمان اثر می‌گذارد. تقویت نظام اخلاقیات، اعتماد و انگیزش را افزایش می‌دهد و معضلات اخلاقی را مهار می‌کند و بدین ترتیب، تهدید به فرصت تبدیل می‌شود. اخلاق حرفه‌ای، بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و ریسک را کم می‌کند؛ زیرا درصورت حاکمیت اخلاق حرفه‌ای بر سازمان، اطلاعات به‌آسانی منتقل می‌شود و با آگاهی مدیر و جلوگیری او از بروز حادثه درنهایت، موفقیت سازمان تحقق می‌یابد.

در عصر کنونی، فرمان‌های شرعی و ارزش‌های دینی به‌عنوان مهم‌ترین منابع هویت‌ساز، امنیت و آرامش را به انسان ارزانی می‌کنند و تربیت اسلامی، مطلوب‌ترین بستر را برای رشد و شکوفایی کمال انسان فراهم آورده است (افروز، ۱۳۸۴). رکن اساسی در گسترش و تعمیق یکی از تدابیر الگوی پیشرفت ایرانی-اسلامی و رسیدن به آرمان‌ها و هدف‌های مطلوب، تربیت دینی و مشخصاً اسلامی از طریق ترویج آموزه‌های اخلاق اسلامی و هنجارهای مدنی است که با اهتمام روزافزون مسئولان این حوزه تحقق می‌یابد.

در اندیشه توحیدی امیر مؤمنان (ع)، ایمان به حقیقت هستی و باورهای دینی در اصلاح اخلاق حرفه‌ای، نقش اساسی دارد؛ از این روی، آن حضرت در فرمان‌های حکومتی دستورالعمل‌های اداری خود، بر یاد حق و معاد تأکید کرده و کارگزاران دستگاه اداری خود را با توجه دادن به سوی حاضر و ناظر حقیقی و نیز یاد آوردن حسابرسی دقیق الهی، به پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای فراخوانده است. حضرت علی (ع) صراحتاً رفتار و کردار مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای را بر یاد معاد بنیان نهاده و به مالک اشتر سفارش کرده است بازگشت به سوی پروردگار را بسیار به یاد آورد تا بتواند به درستی عمل کند و خود را از بی‌انصافی، ستمگری، تندگی و سرکشی، دور نگاه دارد (دل‌شاد تهرانی، ۱۳۷۹، ص. ۴۰). باورهای دینی از دو جهت بر ارتقای اخلاق حرفه‌ای اثر می‌گذارند: از یک سو، وقتی انسان به معاد و عالم باقی ایمان داشته باشد، نیازی نمی‌بیند که در این دنیای فانی با توسل به فریب، خیانت، ستمگری، تکبر و... موقعیت و مقامی به دست آورد و پس از چند صباح، آن را رها کند و به دیار دگر رود؛ از سوی دیگر، افرادی که به خدا ایمان دارند و او را همواره حاضر و ناظر بر اعمال و رفتار خود می‌دانند، در محضر الهی، گناهی مرتکب نمی‌شوند و در انجام دادن مسئولیت‌هایشان امانت‌دار، متواضع، صبور و خوش‌خلق هستند و این ویژگی‌ها پایه‌های ایجاد اخلاق حرفه‌ای به‌شمار می‌آیند (حسینی، ۱۳۹۰، ص. ۱۱).

یکی از شاخه‌های دانش اخلاق که به‌تازگی مطرح شده، اخلاق حرفه‌ای است که باید از لحاظ مبانی معرفتی به آن توجه شود. از آنجا که آموزه‌های اسلام، یکی از مهم‌ترین منابع شناخت اخلاق حرفه‌ای است، در پژوهش حاضر، اصول اخلاق حرفه‌ای را در خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌های نهج البلاغه بررسی کرده‌ایم.

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد امام علی (ع) در نهج البلاغه به اصول اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن توجه کرده و در موارد متعدد، اصحاب و کارگزاران خود و همچنین تمام بشریت را به رعایت اصول اخلاقی فراخوانده‌اند. کشف ۲۵ مؤلفه اخلاق حرفه‌ای در خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌های نهج البلاغه، توجه بسیار زیاد امیر مؤمنان به مسئله اخلاق در جامعه و درمیان کارگزاران و مردم را تأیید می‌کند.

طبق یافته‌های پژوهش، از میان کلیه مؤلفه‌ها و اصول اخلاق حرفه‌ای در نهج البلاغه، اصل بردباری بیشترین اهمیت را دارد و بعد از آن، خوش رفتاری و خوش خلقی، امانت‌داری، خدمتگزاری، و توجه به حرمت و کرامت کارمندان، مؤلفه‌های مورد تأکید امام هستند.

این یافته با نتایج پژوهش‌هایی همچون صالحی امیری، رحمانی و باقی نصرآبادی (۱۳۹۱)، بورقانی فراهانی و رضایی (۱۳۹۴)، نیازآذری، عنایتی، بهنام‌فر و کهرودی (۱۳۹۳)، شاه‌علی، رشیدپور، کاووسی و اعتباریان (۱۳۹۴)، و سلاجقه و صفری (۱۳۹۴) همخوانی دارد. در همه این پژوهش‌ها بر ضرورت توجه مدیران به اصول اخلاقی و رعایت آن، و ایجاد تعهد سازمانی و رابطه متقابل مدیران و کارکنان به‌منظور اثربخشی سازمان‌ها تأکید شده است. نتایج تحقیق صالحی امیری، رحمانی و باقی نصرآبادی (۱۳۹۱) و بورقانی فراهانی و رضایی (۱۳۹۴) که همسو با پژوهش حاضر هستند، بر ضرورت توجه به اصول اخلاقی و رعایت آن‌ها در سازمان‌ها تأکید می‌کنند و سلاجقه و صفری (۱۳۹۴) در تحقیق خود، به رابطه معنادار و متقابل استادان با دانشجویان اشاره کرده‌اند که هم‌راستا با پژوهش حاضر درخصوص رابطه احترام‌آمیز مدیران و کارکنان با یکدیگر جهت اثربخشی در کارآیی سازمان‌هاست.

مهم‌ترین و بیشترین بحث (شامل سیزده مؤلفه) درخصوص اخلاق حرفه‌ای در نامه ۵۳ (نامه امیرالمؤمنین به مالک اشتر در سال ۳۸ هجری قمری، هنگامی که او را به فرمانداری مصر برگزید) آمده است که اهمیت اخلاق حرفه‌ای و تأثیر آن بر بشریت و روند توسعه و بهبود سازمان‌ها، مدیران و کارگزاران را نشان می‌دهد. با توجه به نیاز شدید جامعه امروزی به استفاده از اصول اخلاق حرفه‌ای پیشنهاد می‌شود در دانشگاه‌ها و سازمان‌ها به نهج البلاغه و به‌ویژه مسائل و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، بیشتر توجه شود و اقدامات لازم در این حوزه صورت گیرد تا شاهد شکل‌گیری اخلاق شغلی،

فردی، اجتماعی و حرفه‌ای متناسب با جامعه علوی باشیم؛ همچنین مدیران باید بر ابعاد عمومی اخلاق حرفه‌ای و نیز ابعاد اختصاصی آن براساس مشاغل مختلف، حین کار تأکید کنند، به عنوان الگوی دیگران، در رعایت عملی اصول اخلاقی، پیشقدم باشند و با تشویق و ترغیب متناسب با اخلاقیات و قوانین سازمان، و ایجاد محیطی دور از تنش و استرس، سبب افزایش یافتن بهره‌وری و اعتماد به نفس و انگیزه مضاعف کارکنان و نیز تحقق یافتن هدف‌های سازمان شوند.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد نقش مدیران در پایبندی به رعایت اخلاق و قانون در سازمان، و حمایت آن‌ها از استقرار نظام اخلاقی، مهم و ضروری است. رفتار مدیران به‌میزانی چشمگیر بر فرهنگ سازمانی اثر می‌گذارد و چنانچه مدیران ارشد سازمان، رفتارهایی اخلاق‌محور داشته باشند، فرهنگ اخلاقی در سازمان ارتقا می‌یابد. در پی به‌کارگیری نیروی انسانی مقید به رعایت اخلاقیات و قوانین در سازمان‌ها، آموزش‌دهی عملی اخلاق از سوی کارکنان پایبند به رعایت اخلاقیات و قوانین، و در نهایت، تدوین منشور اخلاقی‌ای که سندی برای معیارهای اخلاقی - ارزشی و هدایتگر مدیران و کارکنان به سوی آرمان‌های ارزشی نظام است و از جمله راهکارهای نهادینه‌کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها محسوب می‌شود، حاکمیت اخلاق حرفه‌ای قادر خواهد بود به‌میزانی بسیار چشمگیر، سازمان را در کاهش دادن تنش‌ها و تحقق بخشیدن هدف‌ها یاری دهد و فرایند پاسخ‌گویی سازمانی را تسهیل کند.

منابع

- قرآن کریم (ناصر مکارم شیرازی، مترجم).
- نهج البلاغه (۱۳۸۳) (محمد دشتی، مترجم). قم: مؤسسه فرهنگی - تحقیقاتی امیرالمؤمنین. آمدی، عبدالواحد (۱۳۶۷). شرح غرر الحکم و درر الکلم (محمدعلی انصاری، مترجم) (جلد ۲). تهران: علمی.
- احسانی، محمد (۱۳۷۹). تربیت سیاسی کارگزاران در مدرسه امام علی (ع). ماهنامه معرفت، ۳۹، ۴۶۲-۴۷۸.
- اسگندری، غلام‌رضا؛ اسگندری، کریم؛ بیک‌زاد، جعفر؛ و کردبچه، شیما (۱۳۹۱). تأثیر هوش اخلاقی مدیران بر مهارت‌های ارتباطی آنان: سازمان تأمین اجتماعی استان آذربایجان شرقی. فصلنامه فراسوی مدیریت، ۶(۲۱)، ۱۰۵-۱۲۸.

روایت نهج البلاغه از اخلاق حرفه‌ای مدیران/آیت محمدی و دیگران ۳۸۷

- اسگندری، کریم (۱۳۹۳). اخلاق حرفه‌ای: جزوه کارشناسی رشته مدیریت کسب‌وکار. دانشگاه جامع علمی- کاربردی، واحد تعاون تبریز.
- اسگندری، کریم؛ بیگلر، لیلا؛ سوسرایی، امیرحسین؛ و قربانی، لیلا (۱۳۹۲). نقش هوش اخلاقی در تجلی شدن عزت نفس مدیران. سومین کنفرانس بین‌المللی علوم رفتاری، کیش، ایران.
- اسگندری، کریم؛ و کریم‌زاده، علی (۱۳۹۳). شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران ازدیدگاه اسلام، قرآن و حضرت علی (ع). سومین همایش بین‌المللی فرهنگ غدیر، الگوی مدیریت جهادی، تبریز: دانشگاه تبریز.
- افروز، غلام‌علی (۱۳۸۴). جهانی سازی و تعلیم و تربیت اسلامی: فرصت‌ها و تهدیدها. مجموعه مقالات اولین همایش جهانی شدن تعلیم و تربیت، دانشگاه روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران. تهران: وزارت امور خارجه.
- امیری، علی‌نقی؛ همتی، محمد؛ و مبینی، مهدی (۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای، ضرورتی برای سازمان. فصلنامه معرفت اخلاقی، (۴)، ۱۳۷-۱۵۹.
- ایزدی‌فر، علی‌اکبر؛ و کاویار، حسین (۱۳۸۹). مسئولیت‌پذیری کارگزاران و مدیران ازدیدگاه امام علی (ع) با تأکید بر مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای. پژوهشنامه علمی، (۲)، ۱-۲۰.
- باقری، حسین؛ صالحی، محمد؛ و حاجی‌زاده، محمد (۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای در مدیریت. پژوهشنامه اخلاق، (۷ و ۸).
- بورقانی فراهانی، سهیلا (۱۳۹۱). اخلاق حرفه‌ای. ماهنامه اصلاح و تربیت، (۱۲۵)، ۴۸.
- بورقانی فراهانی، سهیلا؛ و رضایی، مصطفی (۱۳۹۴). اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های رسانه‌ای. نشریه کتاب مهر، (۱۶)، ۱۰۸-۱۲۸.
- بیک‌زاد، جعفر؛ حسین‌پور سنبلی، علی‌رضا؛ و صادقی، محمد (۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای. ماهنامه کار و جامعه، (۱۲۵ و ۱۲۶)، ۱-۷.
- بیک‌زاد، جعفر؛ صادقی، محمد؛ و ابراهیم‌پور، داود (۱۳۹۱). تأثیر عوامل سازمانی بر رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، (۲)، ۵۵-۶۳.
- پوریان‌سب، امیر (۱۳۷۹). اصول اخلاق حرفه‌ای. ماهنامه حسابدار، (۱۳۷)، ۱۸-۷۳.
- جبلی، پیمان (۱۳۸۳). اخلاق حرفه‌ای خبر در اسلام. فصلنامه دین و ارتباطات، (۲۱).
- چاووشی، سید کاظم (۱۳۹۰). بررسی رویکردهای نظری به مدیریت اسلامی. فصلنامه پژوهشی دانشگاه امام صادق (ع)، (۲)، ۴۲-۵۳.

حسینی، لیلا (۱۳۹۰). اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های اسلامی. ماهنامه کار و جامعه، (۱۳۶)، ۸۱-۹۹.

دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۷۹). ارباب امانت: اخلاق اداری در نهج البلاغه (چاپ ۳). تهران: دریا.

روزنامه کیهان، ۸۳/۶/۹، ص ۱.

سلاجقه، آریتا؛ و صفری، ثنا (۱۳۹۴). رابطه اخلاق حرفه‌ای با عملکرد استادان دانشگاه. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰(۳)، ۱۰۳-۱۱۰.

شال‌باف، عذرا؛ و سرمدی، محمدرضا (۱۳۸۶). اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، (۳ و ۴)، ۹۹-۱۱۰.

شاه‌علی، مهرزاد؛ رشیدپور، علی؛ کاووسی، اسماعیل؛ و اعتباریان، علی‌اکبر (۱۳۹۴). الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ایران. فصلنامه مدیریت شهری، ۱۴(۳۹)، ۳۹۳-۴۰۵.

صالحی امیری، سید رضا؛ رحمانی، جعفر؛ و باقی نصرآبادی، علی (۱۳۹۱). ضرورت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها. فصلنامه پژوهش‌های اخلاقی، (۹ و ۱۰)، ۱۵۵-۱۷۲.

عاملی، منیژه (۱۳۸۸). رویکرد نظری به دانش اخلاق حرفه‌ای. پژوهشنامه اخلاق، (۴)، ۱۱۳-۱۴۸.

غفوری‌نژاد، محمد (۱۳۸۳). از حکمت عملی تا اخلاق حرفه‌ای. ماهنامه آینه پژوهش، ۱۵(۸۷)، ۵۶-۶۱.

فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۱). اخلاق حرفه‌ای در مدیریت علوی. پژوهش‌های اجتماعی اسلامی، (۳۲ و ۳۳)، ۶۳-۷۸.

فرامرز قراملکی، احد و همکاران (۱۳۸۵). سازمان‌های اخلاقی در کسب‌وکار. تهران: مرکز مطالعات جهانی شدن.

فرامرز قراملکی، احد و همکاران (۱۳۸۶). میانی و الگوی اخلاق حرفه‌ای در نهج البلاغه. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.

کریم‌زاده، علی (۱۳۹۳). شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران ازدیدگاه اسلام و بررسی آن در بین مدیران سازمان تأمین اجتماعی تبریز. (پایان‌نامه کارشناسی). دانشگاه پیام نور اسکو، ایران.

ماهینی، سلمان (۱۳۸۳). اخلاق حرفه‌ای. کتاب نقد، ۳۰.

روایت نهج البلاغه از اخلاق حرفه‌ای مدیران/آیت محمدی و دیگران ۳۸۹

مصباحی، مریم؛ و عباس زاده، عباس (۱۳۹۲). الگوی سیستمی اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی. فصلنامه اخلاق زیستی، ۳(۱۰)، ۱۱-۳۳.

مطهری، مرتضی (۱۳۶۶). سیری در سیره نبوی. تهران: صدرا.

موسوی، صاحب (۱۳۸۴). مبانی، اصول و روش‌های تربیت اخلاقی از دیدگاه امام صادق (ع). تهران: دانشگاه شاهد.

نजारزادگان، فتح‌الله (۱۳۸۸). توحیدگرایی و اخلاق حرفه‌ای. پژوهشنامه اخلاق، (۴)، ۹-۲۵.

نوشین، نوید (۱۳۸۸). ضرورت اصلاح مسیر و رعایت اخلاق حرفه‌ای. ماهنامه تدبیر، ۲۱۱.

نیازآذری، کیومرث؛ عنایتی، ترانه؛ بهنام‌فر، رضا؛ و کهرودی، زهرا (۱۳۹۳). رابطه اخلاق

حرفه‌ای و تعهد سازمانی. نشریه پرستاری ایران، ۲۷(۸۷)، ۳۴-۴۲.

یوسفی محله، ابراهیم (۱۳۸۷). پیرامون اخلاق حرفه‌ای. کانون وکلا، (۲۰۲ و ۲۰۳)، ۵۷-۶۴.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی