

مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان با الگو گرفتن از مبانی دینی

دکتر مسلم محمدی*

مهدی گل‌وردی**

چکیده

در عصر ارتباطات و تکنولوژی که هر پدیده‌ای در حال تغییر است، نیاز توجه کردن به ارزش‌های اخلاقی در تعاملات انسانی و سازمانی، بیش از گذشته احساس می‌شود. اخلاق حرفه‌ای از حوزه‌هایی است که با مبانی ارزشی و اعتقادی، ارتباطی وثیق دارد. انسان عامل بنیادی حرکت و تحول در سازمان است و توجه به این عامل استراتژیک در محیط کار و فعالیت، تعالی و رشد مجموعه را به دنبال خواهد داشت. از این‌رو، اخلاق حرفه‌ای با توجه به ارائه راهکارهای سالم‌سازی ارتباطات درون‌سازمانی، نقشی مهم در این مورد ایفا خواهد نمود. در این پژوهش ابتدا، گذری به تبارشناسی واژه‌های مرتبط شده است، سپس مهم‌ترین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای سازمان، مبتنی بر نظام ارزشی اسلام در دو قالب تفصیلی و نموداری استخراج و ارائه گردیده است. همچنین در پایان جهت فراهم‌سازی تحقیقات مشابه، مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، از دیدگاه قرآن، سیره نبوی، سیره علوی و آموزه‌های مهدوی مورد تبیین قرار گرفته‌اند.

واژه‌های کلیدی: اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، سازمان، مؤلفه‌های اخلاقی، مبانی دینی

Email: mo.mohammadi@ut.ac.ir

* استادیار پردیس بین‌المللی قم دانشگاه تهران، دکترای کلام اسلامی

** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش تحول پردیس بین‌المللی قم دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)

Email: Mehdi.golverdi@Yahoo.com

تاریخ دریافت: ۹۲/۱۰/۱ تاریخ تأیید: ۹۲/۱۲/۱۲

بیان مسئله

در آغاز قرن بیست و یکم میلادی، با توجه به تحولات عمیق و شگفتی که ناشی از هفت مؤلفه «قدرت، سرعت، ثروت، فرصت، ارتباطات، اطلاعات و فضای مجازی»^۱ است نیاز توجه کردن به ارزش‌ها و به‌طور خاص ارزش‌های اخلاقی در کسب‌وکار و تعاملات انسانی و سازمانی بیش از هر زمان دیگری احساس می‌شود (آلستون، ۲۰۰۷^۲، ص ۶۵-۶۸). موضوعات اخلاقی به‌طور مستمر با فعالیت‌های سازمانی، حرفه‌ای و زندگی روزمره افراد ارتباط دارند. در مباحث مربوط به تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری سازمانی، همچون منابع انسانی، بازاریابی، مدیریت عملیات و تولید، امور مالی و... موضوعات اخلاقی حائز اهمیت هستند (مقیمی، ۱۳۸۷، ص ۶۴).

اخلاق و مسئولیت اجتماعی که می‌بایست آنها را باید و نبایدهای ارزشی فلسفی و ملاک و معیار سنجش درستی و نادرستی رفتار شخص نسبت به خود، دیگران و جامعه تعریف کرد، از مباحثی هستند که دانشمندان و علمای مدیریت در جهان در یکی دو دهه اخیر بر آنها توجه کرده‌اند. اگرچه قدمت این موضوع به پیش از قرن اول میلادی، برمی‌گردد، اما هنوز بین اندیشمندان اتفاق نظری در این رابطه وجود ندارد.

اخلاق حرفه‌ای که در رویکرد راهبردی به مسئولیت‌های اخلاقی سازمان و بنگاه در قبال محیط مستقیم و غیر مستقیم معنا شده است، در دهه اخیر مورد توجه بسیاری از سازمان‌های ایرانی نیز قرار گرفته است. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای، منافع بسیاری برای سازمان از بُعد داخلی و از جنبه‌های بهبود روابط، افزایش جوّ تفاهم و کاهش تعارض‌ها، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل دارد. همچنین، حاکمیت اخلاق حرفه‌ای، از دیدگاه مسئولیت اجتماعی نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن، التزام اخلاقی در توجه به اهمیت ذی‌نفعان، افزایش درآمد، سودآوری و بهبود مزیت رقابتی و...، توفیق سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (بیک‌زاد و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۵۸).

اخلاق حرفه‌ای، هم دارای بسترهای سازمانی است و هم آثار و نتایج فراسازمانی را به ارمغان می‌آورد. ترویج اخلاق در بنگاه و تعالی اخلاقی فرهنگ سازمانی، نه تنها محیط با نشاط و مساعد برای افزایش بهره‌وری می‌آفریند، بلکه فراتر از سازمان، نقش مؤثری در جامعه نیز دارد. بهداشت، سلامتی و فراتر از آنها، تعالی اخلاقی جامعه، از بنگاه‌ها و سازمان‌های آن سخت متأثر هستند (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۷، ص ۱۱۲). اخلاق در همه جامعه‌های بشری پایه خود را

1. power, speed, money, opportunity, communication, information & cyber.

2. Alston

از مکتب و ایدئولوژی و نظام ارزشی حاکم بر جامعه خود می‌گیرد. از جمله مکتب‌هایی که اخلاق را مهم تلقی کرده و اندوخته‌های گران‌بهایی از آیات و روایات و نمونه‌های تاریخی فراوان از خود به یادگار گذاشته، دین مبین اسلام است. تقدس و قداستی که اسلام به برخی ویژگی‌های اخلاقی بخشیده آنچنان تعهد و الزامی در انسان ایجاد می‌کند، که همین روح الزام و تقید، صفات نیک را در انسان‌ها، به‌ویژه کارکنان تثبیت نموده و پشتوانه محکمی در دایره اجرا و میدان عمل برای آنان به وجود می‌آورد. مسئله اصلی تحقیق این است که مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان از دیدگاه مبانی اسلامی کدام‌اند؟ و اینکه این مؤلفه‌ها چگونه در سازمان نمود می‌یابند؟ لذا در این تحقیق، به دنبال شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه مبانی و متون اسلامی و کاربری این مؤلفه‌ها در ادبیات سازمانی هستیم.

اهمیت و ضرورت مسئله

پژوهش در تاریخ علم نشان می‌دهد پیشرفت و تحول در علوم، محققان را به این حقیقت هدایت نمود که بهبود و پیشرفت جهان در گرو اصلاح نگرش انسان‌هاست. در پرتو این معرفت، مقوله اخلاق وسیله‌ای برای میل به غایت‌های بشری، مورد عنایت پژوهشگران مختلف قرار گرفت. مروری بر آثار علم مدیریت در دهه‌های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰م، بیانگر نفوذ مباحث و ضوابط اخلاقی، مسئولیت‌های اجتماعی، تفکر اجتماعی در مدیریت بوده که قلمرو این مباحث هنوز در معرض توسعه و تکوین است (ندیمی، ۱۳۷۷). هر فرد افزون بر زندگی خویش در قبال محیطی که در آن زندگی می‌کند (محیط کاری) مسئول است. فرد باید رابطه خود با محیط را با توجه به شغلی که دارد به گونه‌ای تنظیم کند که همزمان با ایجاد وجدان اخلاقی، وظیفه و مسئولیت اصلی خویش در قبال دیگر افراد را به خوبی انجام دهد. به‌کارگیری اخلاق صحیح شغلی در محیط کار، اعتماد دیگران را جلب نموده و باعث ایجاد فرصت‌های اجتماعی و اقتصادی بیشتر می‌شود و دسترسی به همه این عوامل، مستلزم رعایت حقوق دیگران و ادای وظیفه شغلی به بهترین صورت ممکن، به همراه به‌کارگیری وجدان اخلاقی است. اهمیت دیگر بررسی اخلاق در این است که در صورت درونی نشدن ارزش‌های اخلاقی در یک جامعه و سازمان‌های آن، نه قانون و نه مساعی و تدابیر دولت و نه دیگر لوازم و سازوکارها، کارکرد و کارایی نخواهند داشت (قربانزاده و کریمان، ۱۳۸۸، ص ۴۸).

امروزه مهم‌ترین متغیر در موفقیت سازمان، اخلاق حرفه‌ای است. اصول اخلاق حرفه‌ای دارای بار و ارزش‌های والایی است که رعایت آنها در سازمان‌ها و هنجارهای اجتماعی نقش‌آفرین است. اخلاق حرفه‌ای قدرت خودکنترلی و خودبهبودگری را برای فرد، یا در بُعد یک سازمان

فراهم می‌سازد. همچنین رعایت اخلاق حرفه‌ای قابلیت سازمان‌ها را در کسب‌وکار افزایش داده و هزینه‌های جامعه و سازمان را کاهش می‌دهد (بیک‌زاد و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۵۸).

تبارشناسی اخلاق

اخلاق جمع خُلُق^۱ یا خُلُق، در لغت و اصطلاح به معنای مجموعه‌ای از سرشت و ویژگی‌های باطنی است که تنها با دیده بصیرت و با چشم دل قابل درک هستند. در مقابل خَلَق، به شکل و صورت محسوس و قابل درک با چشم ظاهر گفته می‌شود (راغب اصفهانی، ۱۳۶۱، ج ۱، ص ۷۰۴)؛ چنان که در قرآن کریم نیز در آیه «إِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ» (قلم، ۴)، به همین معنا به کار رفته است. در سخن پیامبر اکرم (ص) نیز چنین تمایزی به چشم می‌خورد، هنگامی که خطاب به یکی از مسلمانان فرمود: «إِنَّكَ أَمْرٌ قَدْ أَحْسَنَ اللَّهُ خَلْقَكَ فَأَحْسِنِ خُلُقَكَ» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۶۸، ص ۳۰۴).

در مجموع خُلُق به معنای هیئت‌های راسخ نفسانی انسان است که زمینه انجام برخی رفتارها را در وجود انسان، بدون فکر و تأمل، فراهم می‌کند. از این تعریف، که رویکرد غالب اخلاق‌پژوهان اسلامی است، سه نکته قابل استنتاج است:

۱. خُلُق، شامل صفات مثبت و منفی، هر دو می‌شود.
۲. مراد صفات پایدار است، که اصطلاحاً «ملکه» نامیده می‌شوند؛ در مقابل خصیصه‌های گذرا که به آنها «حال» گفته می‌شود.
۳. برخلاف نظر اندیشمندان غربی که خُلُق را بیشتر ناظر بر رفتار می‌دانند تا سرشت درونی، خُلُق، خود در رفتار نیست، بلکه منشأ صدور کارهای خوب یا بد از انسان می‌شود (محمدی، ۱۳۸۹، ص ۲۷-۲۹).

معادل واژه اخلاق واژه "Ethics" است که از ریشه یونانی "Ethos" مشتق شده و به معنای «منش» است و واژه "Morality" که از ریشه لاتینی "Moral" و به معنای «عادت و رفتار» آمده است. همچنین گفته شده واژه یونانی "Ethikos" به معنای «اقتدار رسوم و سنت» و باورداشت‌های فرهنگی فرد است (وود و رنسچر، ۲۰۰۳^۲، ص ۳۴۴-۳۵۰). روزن براک^۳ (۱۹۹۵)، اخلاق را این‌گونه تعریف می‌کند: اخلاق به اصول اخلاقی فردی یا گروهی مربوط است و خوبی یا بدی، درست یا غلط، قابل قبول یا غیر قابل قبول، تصور شده است. اخلاق

1. charecter

2. Wood & Rentscher

3. Rosenbrock

عبارت است از قواعد ارزشی و هنجاری یک جامعه که در رفتار افراد انعکاس می‌یابد (آذر، ۱۳۸۷، ص ۶۱). علم اخلاق علمی است که با اصول رفتار ارزشی ارتباط دارد، یعنی اعمال ما کدام ارزشی است و کدام ارزشی نیست، کدام خوب است و کدام بد است (دیکا و همیتی،^۱ ۲۰۱۱، ص ۱۱۱۱). به طور کلی، واژه اخلاق با استانداردهای مربوط به درست و غلط بودن رفتارها سروکار دارد (فیشر و بون،^۲ ۲۰۰۷، ص ۱۵۶۱).

اهمیت و جایگاه اخلاق نسبت به دیگر اجزای دین، مانند اعتقادات و فقه، افزون بر تقدّم زمانی، دارای شرافت و جایگاه خاصی است؛ زیرا اختلاف در دو حوزه دیگر امری طبیعی و رایج است، حال آنکه، در اصول بنیادین اخلاق مانند خوبی، عدل، بدی و ظلم، اتفاق نظر وجود دارد.

نمونه عملی آن، داستان پیامبر اسلام (ص) است که پیش از بعثت و اعلان عمومی پیامبری، مردم به دلیل صداقت و امانت، ایشان را احترام و تمجید می‌کردند به طوری که دلیل ایمان آوردن بسیاری از افراد از همین ویژگی‌های مثبت اخلاقی ایشان پیش از بعثت بود. حتی وقتی دشمنان سر و دندان پیامبر (ص) را شکستند، آن حضرت دعا کرد که: «اللّهم اهد قومی فانهم لایعلمون» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۲۰، ص ۲۱) و خطاب به مردم فرمود: «تخلقوا باخلاق اللّهِ» (همان، ج ۵۸، ص ۱۲۹). از این روی است که آن حضرت هدف از بعثت خود را ترویج مکارم اخلاق معرفی می‌کند. پیامبر (ص) در سخنی فرمود: «علیکم بمکارم الاخلاق فان اللّهِ بعثنی بها» (همان، ج ۶۶، ص ۳۷۵). همچنین، در حدیث «انّی بعثت لاتمم مکارم الاخلاق»؛ هدف از بعثت خویش را تکمیل فضایل اخلاقی بیان کرد (قمی، ۱۴۲۲، ج ۱، ص ۱۱).

اخلاق حرفه‌ای

اخلاق حرفه‌ای به معنای یافتن مکانیسم اجرایی برای تبدیل کردن اصول و تئوری‌های عام اخلاقی به فضای اداری و سازمانی است، که بیشتر ناظر به نیازها و آسیب‌های موجود در محیط کار و جامعه است. اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده است که از سوی سازمان‌ها به مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد (سلامتی، ۱۳۸۳، ص ۱).

اخلاق حرفه‌ای را می‌توان کاربرد اصول اخلاقی در زندگی و مناسبات حرفه‌ای دانست. پرسش اصلی اخلاق حرفه‌ای را می‌توان بدین گونه مطرح نمود که: «ما در مناسبات

1. Dika & Hamiti

2. Fisher & Boon

حرفه‌ای و کاری خود چگونه باید رفتار کنیم تا اخلاق حرفه‌ای را رعایت کرده باشیم؟» (دیلمی، ۱۳۸۷، ص ۲۴).

اخلاق حرفه‌ای شاخه‌ای از اخلاق کاربردی است. در اخلاق حرفه‌ای دو رهیافت سنتی و جدید وجود دارد؛ رهیافت سنتی، روی آورد مدیریت منابع انسانی به اخلاق حرفه‌ای است که بر مسئولیت‌های اخلاقی افراد در مشاغل و حرف، حصر توجه می‌کند و رهیافت جدید، که در دهه‌های اخیر رواج یافته، رویکرد مدیریت استراتژیک به اخلاق حرفه‌ای است. در این رهیافت بر مسئولیت‌پذیری سازمان با نگرش سیستمی توجه می‌شود (بیکزاد و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۶۰). در مجموع از نظر نگارندگان، اخلاق حرفه‌ای، به کار بستن اصول اخلاق هنجاری یک مکتب و نظام خاص در پیشگیری و سالم‌سازی یک بنگاه یا سازمان، مبتنی بر آسیب‌ها، نیازها و ضرورت‌های موجود و پیش روی است؛ که در این پژوهش از مبانی و معیارهای اخلاقی اسلام در سلامت سازمان بحث می‌شود.

امروزه برخی پژوهشگران این حوزه معتقدند در مرحله خاص‌تر از اخلاق حرفه‌ای، اخلاق مشاغل وجود دارد که باید به آن توجه شود؛ زیرا حرفه دلیل بر مشغله نیست، چه‌بسا افرادی توانمندی و تخصص در شغل و حرفه‌ای داشته باشند، اما دارای آن شغل نباشند. که درحقیقت این تلاش برای انگیزه دادن به سازمان‌ها برای تدوین و ترویج منشور اخلاق حرفه‌ای است. از این‌رو، سازمان جهانی یونسکو در بیانیه‌های متعدد و با تأکیدهای فراوان، همه سازمان‌ها و ارگان‌های تحقیقاتی و صنفی را به تدوین منشور اخلاقی ویژه موضوع، حرفه و صنعتی که با آن سروکار دارند ملزم کرده است، بر این اساس، سازمان‌هایی که چنین منشوری نداشته باشند، از استاندارد بین‌المللی برخوردار نخواهند شد.^۱

اخلاق حرفه‌ای در نظام توحیدی

در این پژوهش، منظور از اخلاق حرفه‌ای توحیدی، رعایت حقوق طرف ارتباط و سازمان، مبتنی بر الگوی رفتار الهی است؛ زیرا اخلاق در اینجا همان مسئولیت‌پذیری فرد در قبال حقوق طرف ارتباط است. این نکته قابل توجه است که مفهوم رعایت حقوق افراد غیر از رضایت آنان است. در توصیه‌های امیرالمؤمنین علی (ع) به کارگزارانش نیز بر رعایت حقوق افراد و نه رضایت آنان، تأکید شده است (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۷، ص ۳).

۱. برای اطلاع از این بیانیه‌ها ر.ک:

<http://www.unesco.org> - universal declaration on bioethics and human right. October 2005.

از آنجا که رابطه جزء و کل و ارگانیک میان دین و اخلاق برقرار است؛ اخلاق و بالتبع اخلاق حرفه‌ای محتاج یک نظام مشخص است. برخی نگرش‌ها، مانند اخلاق سکولاریستی، اخلاق را صرفاً ناظر به جنبه‌های خاصی مانند اخلاق فردی می‌دانند. حال آنکه با توجه به مفهوم نظام، اخلاق دینی را باید به عنوان یک نظام یا سیستم با ارکان و عناصر لازم در ایجاد و بقا مورد توجه قرار داد (محمدی، ۱۳۹۰، ص ۷۹ و ۸۰). اخلاق حرفه‌ای توحیدی نیز در جایگاه قطعه‌ای از قطعه‌های منظومه اخلاق دینی معنا می‌یابد. از این رو، هرچند در اخلاق سازمانی، جامعه هدف، غالباً آرباب رجوع و همکاران هستند، اما این، در طول مسئولیت داشتن در مقابل خدا معنا می‌یابد؛ یعنی بدان جهت که رضایت خدا در رضایت مردم است و سفارش مؤکد آموزه‌های الهی است. در غیر این صورت تفاوتی میان اخلاق حرفه‌ای توحیدی و سکولاریستی نیست.

این مطلب هم قابل توجه است که یکی از ثمرات تمدن اسلامی در گذشته، تدوین برخی آثار در حوزه اخلاق کاربردی و حرفه‌ای بوده است. کتاب‌های نگارش یافته همچون آداب تعلیم و تربیت، قضا و آیین‌های اخلاقی دیوان‌ها، حکایت از اهمیت راهبردی اخلاق در هدایت شغل‌ها و حرفه‌ها دارد. همچنین نهادهای رسمی چون (نهاد) حسبه و نهادهایی چون اصناف، وظیفه نظارت و ترویج اخلاق در مشاغل را بر دوش داشته‌اند (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۶، ص ۱۶). این موارد همه ریشه در آیات قرآن و نص روایات ما دارند. قرآن کریم در قالب یک اصل کلی و فراگیر تصریح می‌کند که: «فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ»؛ این خود ناظر بر اخلاق حرفه‌ای در هر نوع بنگاه و سازمان است و اخلاق حرفه‌ای توحیدی از این دست آیات اشتقاق می‌یابد (اعراف، ۸۵).

اهداف تحقیق

هدف نهایی این تحقیق طراحی مؤلفه‌های بومی اخلاق حرفه‌ای سازمان، مبتنی بر مجموعه مبانی دینی است. که در این راستا مؤلفه‌های مهم اخلاق حرفه‌ای سازمان، مبتنی بر نظام ارزشی اسلام استخراج شده و در دو قالب توضیحات تفصیلی و جدول محقق ساخته ارائه شده‌اند.

روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش از نوع روش کیفی است و بدین صورت بوده که ابتدا با مروری بر منابع (قرآن، نهج الفصاحه، نهج البلاغه، روایات مهدوی)^۱ و با استفاده از تکنیک تحلیل

۱. معیار انتخاب موارد یاد شده بدین دلیل بوده است که پیامبر اکرم (ص) و علی (ع) عملاً حکومت دینی را در زمان خود اجرا و مدیریت کردند و حضرت مهدی (عج) نیز دادورزترین حکومت را برپا خواهد نمود. هرچند این دست مباحث در سیره گفتاری همه امامان معصوم (ع)، بیش از این پژوهش قابل پیگیری است.

تم^۱ مؤلفه‌های اخلاقی استخراج شده است. پس از استخراج حداکثری مؤلفه‌های اخلاقی، دوازده مؤلفه به عنوان کاراترین و مهم‌ترین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان انتخاب شدند. وجه‌گزینش دوازده مؤلفه به عنوان مهم‌ترین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان آن بوده است که موضوع این تحقیق، از میان انواع روابط چهارگانه ارتباط، یعنی ارتباط با خالق، ارتباط با خود، ارتباط با دیگر انسان‌ها و ارتباط با دیگر موجودات، بر نوع سوم تأکید دارد؛ به سخن دیگر، از میان حوزه‌های اخلاق بندگی، فردی، اجتماعی و اخلاق زیست‌محیطی، بر اخلاق اجتماعی متمرکز است که مؤلفه‌های مورد بحث شاکله‌های اصلی آن را تشکیل می‌دهند. از سوی دیگر، مؤلفه‌های گزینش شده به لحاظ فراوانی و تکرار نیز در منابع بررسی شده از اولویت بالاتری برخوردارند. شایان گفتن است که برای کمک به محققان در تحقیقات علمی درباره اخلاق حرفه‌ای سازمانی، براساس نظام توحیدی، به استخراج موردپژوهانه مؤلفه‌های اخلاقی در منابع دینی به صورت خاص نیاز بود. از این‌رو، با این هدف و همچنین تعالی تحقیق پیش‌روی، در پایان پژوهش، برخی مؤلفه‌های اخلاقی در قالب چهار جدول برگرفته از آیات قرآن، سیره نبوی، سیره علوی و سیره مهدوی به صورت تفکیک شده استخراج و ارائه شده‌اند. در ضمن، برای بررسی سیره نبوی از کتاب نهج‌الفصاحه، بررسی سیره علوی از نهج‌البلاغه و برای بررسی سیره مهدوی از اخلاق مهدوی استفاده شده است. اگرچه سیره پیامبر اسلام (ص) و امام علی (ع) در نهج‌الفصاحه و نهج‌البلاغه خلاصه نمی‌شوند؛ ولی به جهت محدود کردن دامنه پژوهش و بررسی دقیق‌تر، تنها این منابع مطالعه شده‌اند.

مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در نظام دینی

مؤلفه‌های اخلاقی در حوزه علوم انسانی، سکه‌ای دورو است. از یک سوی، نقشی نظارتی و کنترلی و از سوی دیگر، نقشی اطمینان‌دهنده و آرام‌بخش دارد (سیدفاطمی، ۱۳۸۰، ص ۶۵). مؤلفه‌های اخلاقی غالباً بیان رسمی ارزش‌ها درباره مسائل معین هستند. مؤلفه‌ها، معیار صحیح رفتار حرفه‌ای در موقعیت‌های مختلف را بیان می‌کنند و براساس آن تعیین می‌شود که آیا از اخلاق حرفه‌ای تخطی شده است یا نه (لشکر بلوکی، ۱۳۸۷، ص ۱۰۶). رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان و پایبندی به آن، مستلزم رعایت مؤلفه‌های اخلاقی مورد توجه دین است؛ زیرا در نظام دینی، انسان در قبال خویشتن، جامعه و محیط زیست مسئول است، که تمام اینها در نهایت در طول مسئولیت در مقابل خداست.

در این تحقیق، محققان مهم‌ترین و مؤثرترین مؤلفه‌های اخلاقی برگرفته از مبانی دینی را به شرح ذیل برشمرده‌اند:

۱. امانتداری

این اصل که مورد تأکید قرآن و سنت پیامبر (ص) است بدان معناست که باید مورد اعتماد سازمان و سهام‌داران و دیگر افراد ذی‌نفع باشیم و نسبت به فعالیت‌های سازمان، امین ظاهر شویم. تلقی امانتداری از کار و مسئولیت و انجام دادن امور با رویکرد امانتداری، اصلی اساسی در اخلاق بوده و عامل اساسی در تعامل صحیح با مردم است.

اگر انسان کار و مسئولیت را امانت بداند، بی‌گمان حرمت آن را پاس می‌دارد و می‌کوشد که به‌خوبی 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، ۱۳۸۱، ص ۱۸۱).

امانتداری از ویژگی‌هایی است که قرآن کریم برای همه شغل‌ها و منصب‌ها، ضرورتی انکارناپذیر دانسته است. وقتی حضرت موسی (ع) تمایل پیدا کرد به حضرت شعیب خدمت کند، دختر شعیب به وی گفت: «ای پدر! این جوان را برای خدمت اجیر کن، زیرا بهترین کسی که می‌توانی اجیر کنی کسی است که در کارش توانمند و امین باشد»^۱ (عطاران طوسی، ۱۳۸۴، ص ۱۶۲ و ۱۶۳). علی (ع) نیز در بخش‌هایی از نامه‌های خود به اصل امانتداری پرداخته است (سیدرضی، نهج‌البلاغه، نامه‌های ۵، ۳۶، ۳۷، ۴۱ و ۵۳).

از مصداق‌های امانتداری در سازمان می‌توان به حفظ منابع موجود و اطمینان از مصرف صحیح آنها، پرهیز از دوباره‌کاری‌ها و انتخاب افراد شایسته در جایگاه‌های سازمانی اشاره کرد. مدیران و کارکنان سازمان باید از خیانت در امانت پرهیزند. هر فرد در سازمان، در هر مرتبه سازمانی، اگر امانتداری را رعایت کند، مورد اعتماد مردم و ذی‌نفعان سازمان قرار خواهد گرفت.

۲. رازداری

هر فردی در زندگی فردی و اجتماعی خویش، خواه‌ناخواه مطلبی برای نگفتن دارد که باید در نگهداری آن کوشا باشد. برخی از این مطالب مربوط به خود و برخی مربوط به خانواده یا جامعه و... است. باید هر راز و رمزی در محدوده مجاز خود حفاظت شود. امروزه رازداری افزون بر آنکه فضیلت اخلاقی به شمار می‌آید، در موفقیت و کارایی سازمان نیز تأثیری بسزا دارد.

۱. «قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ» (قصص، ۲۶).

امام علی (ع) در اهمیت رازداری می‌فرماید: «پیروزی بسته به محکم‌کاری است و آن هم بستگی به اندیشه دارد و اندیشه به نگهداری رازهاست».^۱ یکی از راه‌های حفظ اسرار سازمانی، انتخاب افراد شایسته و امانتدار است که مورد وثوق تشکیلات سازمانی باشند.

۳. فروتنی در برابر دیگران

تکبر و غرور آسیبی است که سبب ایجاد فاصله میان رهبران و مدیران با مردم جامعه و زیردستان می‌شود. این آفت باعث می‌شود مدیران شنود مؤثر نداشته باشند و این امر نیز خود موجب حل نشدن مشکلات آنهاست. این در حالی است که امامان و پیامبران و مدیران و رهبران اخلاق مدار جهان، همیشه آراسته به زیور تواضع بوده‌اند و همواره خود و دیگران را از گرفتاری در دام غرور بیم می‌دادند.

تواضع و فروتنی در همه حال و برای هر کس، امری پسندیده و شایان تقدیر است، ولی برای کارکنان و مسئولان حکومت اسلامی، زیباتر و پسندیده‌تر است. گفته‌اند: (شاخه هرچه پربارتر، سرفرو آورده‌تر)، زیرا از پیامدهای قهری قدرت، سرکشی و تکبر است (عطاران طوسی، ۱۳۸۴، ص ۱۰۵).

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 برتری‌جویی باشد. حضرت علی (ع) فخر و برتری‌جویی را مانع رشد و فزونی و عامل سرکشی و فرصتی برای وسوسه و هجوم شیطان معرفی کرده‌اند (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۶، ص ۱۸۷). از این رو، رفتار مدیران و رهبران با زیردستان باید متواضعانه باشد تا فرهنگ تواضع و ادب در فضای سازمانی حاکم شود.

۴. رعایت حق دیگران

در آموزه‌های اسلامی حق‌بندگان خدا، اهمیتی بیشتر از حق خدا دارد و توجه کردن به رعایت حقوق مادی و معنوی دیگران از اصول اخلاق معاشرت دینی است که در عرف و منطق دین، از آن به نام حق الناس نیز یاد شده و بر ادا و توجه کردن آن تأکید فراوانی شده است.^۲

امام صادق (ع) فرمودند: ساده‌ترین این حقوق آن است که، «آنچه برای خود می‌پسندی، یا اکراه داری درباره برادر دینی‌ات نیز چنین باشی» (فیض کاشانی، ۱۳۸۴، ص ۳۵۴). همچنین امام علی (ع) در فرمان خود به مالک اشتر، او را به حرمت به همه افراد، اعم از مسلمان و غیر مسلمان توجه می‌دهد (سیدرضی، نهج البلاغه، نامه ۵۳).

۱. «الظُّفْرُ بِالْحَزْمِ وَالْحَزْمُ بِالْجَائِلَةِ الرَّأْيِ وَالرَّأْيُ بِتَخْصِينِ الْأَسْرَارِ» (نهج البلاغه، ص ۱۱۱۰).

۲. برای مطالعه تفصیلی حقوق و وظایف ر.ک: محدثی، جواد (۱۳۷۹)، اخلاق معاشرت، قم: بوستان کتاب.

۵. صداقت

یکی از فضایل اخلاقی که نقشی مهم در سازندگی انسان دارد، صداقت در گفتار و عمل است و راستی یکی از مهم‌ترین اصولی است که اساس جوامع انسانی را تشکیل می‌دهد. راستگویان افرادی شجاع، جسور، قاطع، بااخلاص، کم‌طمع، خالی از تعصب‌های غلط و بغض‌های افراطی هستند؛ زیرا صداقت بدون اینها ممکن نیست (ابراهیمی، ۱۳۸۰، ص ۲۲۵). در کتاب غررالحکم، نیز احادیثی به این موضوع اشاره دارند (تمیمی آمدی، ۱۴۲۶، حدیث ۲۶۵، ۲۷۵، ۳۸۷ و ۷۹۹). از مصداق‌های صداقت در سازمان، می‌توان به صداقت در گفتار و کردار کارمندان و مدیران در تعامل با یکدیگر و نیز صداقت سازمان با ذی‌نفعان سازمان، اعم از جامعه، تأمین‌کنندگان و شرکای تجاری اشاره کرد. این صداقت در رفتار تأثیر خود را در بالا بردن بهره‌وری در عملکرد سازمان خواهد گذاشت.

۶. مسئولیت‌پذیری

مسئولیت‌پذیری در اخلاق اداری، اصلی‌مبنایی است؛ به گونه‌ای که هر نوع بی‌مسئولیتی به مفهوم بیرون شدن از مسیر درست و گام نهادن در کژی‌ها و ناراستی‌هاست. کمال آدمی، به کمال مسئولیت‌پذیری اوست. هر قدر، کسی در مسئولیت‌پذیری سستی ورزد، تباهی در کارش بیشتر خواهد بود، و هر اندازه، کسی بیشتر مسئولیت‌پذیر باشد، به کمال بیشتری از نظر اخلاق فردی و اخلاق اداری دست می‌یابد (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۱، ص ۱۸۶ و ۱۸۷).

پذیرش مسئولیت باید توأم با قابلیت انجام مسئولیت باشد. کسی که مسئولیتی را می‌پذیرد، در قبال انجام امور مربوط مسئول است و باید جوابگوی اعمال و رفتار خود باشد. اصل مسئولیت‌پذیری می‌آموزد که هر کس در هر رتبه‌ای که باشد، نسبت به همه امور و کارهای مربوط به خود مسئول است. براساس این مبنا، کسی حق کم‌ترین اهانت و بی‌احترامی به مردم را ندارد و افراد حتی نسبت به نوع نگاه، بیان و رفتار خود مسئول هستند (نویدفر، ۱۳۸۵، ص ۵۳). حضرت علی (ع) در نامه‌ای به فرماندهان سپاه خود، کسانی را که در انجام مسئولیت خود سستی می‌ورزند، به عنوان «خوارترین افراد» برمی‌شمارد (سیدرضی، نهج البلاغه، نامه ۵۰).

۷. دادورزی

مسئله عدالت به قدری مهم است که مهم‌ترین کلید واژه اخلاقی که در حکومت مهدوی از آن یاد می‌شود مفهوم عدالت و دادورزی است، که او جهان را پس از ظلم و ظلمتی طولانی به ساحلی آرام و دادورزانه خواهد کشاند. همان‌گونه که علی (ع) نیز دادورزی را به عنوان هدف اصلی حکومت خویش معرفی می‌کند (سیدرضی، نهج البلاغه).

رعایت عدل و انصاف در قضاوت‌ها و پاداش‌ها و تقسیم مسئولیت‌ها، روحیه کارکنان را بالا می‌برد و آنان با اعتماد و اطمینان به آنکه حقوقشان ضایع نمی‌شود، با دلگرمی بیشتر به ارائه خدمات ادامه می‌دهند. رعایت انصاف و عدالت در سازمان‌ها باعث فعالیت سازنده و در نتیجه توسعه و پیشرفت سازمان می‌گردد (نویدر، ۱۳۸۵، ص ۵۳).

حاکمیت عدالت در سازمان، در مقام داوری مهم‌ترین قاعده‌ای است که حافظ سلامت و قوت سازمان و مایه پیوند دل‌هاست. اگر همین قاعده در نظام کاری رعایت شود، رابطه کارگزاران و کارکنان با مردم، درست سامان می‌یابد و عدل و احسان جلوه پیدا می‌کند. امام علی (ع) می‌فرماید: «به‌درستی که عدل و دادگری آن است که به هنگام حکم دادن با انصاف باشی و از ظلم دوری نمایی» (تمیمی آمدی، ۱۴۲۶، ص ۲۲۰).

۸. شفافیت

شفافیت، فرایندی است که از طریق آن اطلاعات درباره اعمال، تصمیم‌ها و وضعیت‌های موجود دست‌یافتنی، قابل رؤیت و فهم‌پذیر می‌شود. شفافیت براساس جریان آزادانه اطلاعات شکل می‌گیرد. سازمان‌های پاسخگو باید شفاف باشند و براساس ضوابط قانونی عمل کنند. براساس فرهنگ لغت هریتاژ^۱ شفافیت چنین تعریف شده است: «کیفیت یا حالت شفاف بودن، یعنی قابلیت تاباندن نور به گونه‌ای که اشیا یا تصاویر به‌وضوح قابل رؤیت باشد». شفافیت در صورتی حاصل خواهد شد که محتوای اطلاعات ارائه‌شده از طرف سازمان‌ها قابل رؤیت باشد (بولو و اسماعیل‌زاده، ۱۳۸۳، ص ۲۳). امام علی (ع) در نامه‌ای به فرماندهان سپاه خود، در باب مسئولیت‌های رهبری و نظامیان می‌نویسد: «آگاه باشید که حق شما این است که من همه اطلاعات را، غیر از اسرار جنگی، از شما پنهان ندارم و هیچ مطلبی را از شما مخفی نکنم» (سیدرضی، نهج البلاغه، نامه ۵۰). از مصداق‌های شفافیت در سازمان می‌توان به شفافیت در قبال کارمندان، مشتریان و رقبا اشاره کرد (خنیر و مقیمی، ۱۳۸۸، ص ۲۵۱).

جدول ۱: مصداق‌های شفافیت در سازمان

نمونه‌ها	محور و مخاطب	مصداق‌های شفافیت در سازمان
سازمان با کارکنان به شیوه‌ای باز و صادقانه و با توجه به محدودیت‌های قانونی و رقابتی رفتار کند.	کارمندان	
از عرضه گزارش‌های فریب‌دهنده و نیز از حذف هدفمندانه برخی اطلاعات گزارش، در امور مربوط به مشتری، چون بازاریابی، فروش و پژوهش بپرهیزد.	مشتریان	
از به‌چنگ آوردن اطلاعات تجاری با ابزار غیر اخلاقی و غیر صادقانه بپرهیزد.	رقبا	

۹. وفاداری

وفاداری، احساس تعلق روحی و عاطفی به سازمان و حساسیت لازم به آن چیزی است که مظهر سازمان بوده و متعلق به آن در نظر گرفته شده است (امیران، ۱۳۸۴). کارکنان علاقه‌مند و وفادار به سازمان عملکرد شغلی بالاتری دارند، تمایل به ماندگاری آنها در سازمان بیشتر است، کمتر غیبت کاری می‌کنند، از انگیزه کاری بالاتری برخوردارند و موافقت و همراهی آنان با تغییرات سازمان بیشتر است (ساعتچی، ۱۳۸۲). امام علی (ع) نیز در مورد اهمیت وفاداری می‌فرماید که: «عهد و پیمان‌ها را پاس دارید، به خصوص با وفاداران» (سیدرضی، نهج البلاغه، حکمت ۱۵۵).^۱

۱۰. صبر و بردباری

یکی از ویژگی‌های مهم و برجسته مدیران از نگاه اسلام، داشتن «سعه صدر و بردباری» است. در نظام سازمانی ارزشی باید بر اعمال و رفتار کارگزاران و کارکنانش حلم و بردباری حاکم باشد. در اهمیت و ضرورت سعه صدر در نظام ارزشی اسلام همین بس که در قرآن کریم،^۲ آمده است: «همانا پیامبران قبل از تو مورد آزار و تکذیب واقع شدند، ولی صبر و بردباری کردند تا اینکه نصرت الهی فرارسید». در این آیه ارجمنند، سعه صدر و بردباری و تحمل دشواری‌ها در راه خدا، یکی از صفات برجسته پیامبران الهی برشمرده شده است. همچنین، خداوند متعال، به صراحت از ضرورت شرح صدر و بردباری، برای ایفای رسالت الهی سخن به میان می‌آورد و از زبان حضرت موسی (ع) می‌گوید: «رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي؛ پروردگارا سینه‌ام را برایم گشاده گردان» (طه، ۲۵). امیرمؤمنان علی (ع) نیز، شرح صدر را از ابزارهای مهم مدیریت‌ها دانسته، می‌فرماید: «ابزار ریاست، شرح صدر داشتن است»^۳ (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۷۵، ص ۳۵۷). بنابراین، باید مدیران و حتی کارمندان سازمان با بردباری تمام امور را پیش ببرند و در برابر خواست مردم و ارباب رجوع و درخواست‌های آنان کم‌حوصلگی نداشته باشند (یاسینی، ۱۳۸۸، ص ۶).

۱۱. میانه‌روی و اعتدال

ائمه اطهار (ع) انسان‌ها را به میانه‌روی در کار و امور معیشتی و عبادت سفارش می‌کنند. از جمله در روایتی، امیرالمؤمنین علی (ع) به امام حسن (ع) توصیه می‌فرماید: «اِقْتَصِدْ يَا بَنِي فِي مَعِيشَتِكَ وَاقْتَصِدْ فِي عِبَادَتِكَ». همچنین، در روایت دیگری، آن حضرت میانه‌روی را از جمله اخلاق اهل ایمان برمی‌شمارد و می‌فرماید: «الْمُؤْمِنُ سِيرَتُهَا الْقَصْدُ». در قرآن کریم نیز تعبیری

۱. «اعْتَصِمُوا بِالذِّمَّةِ فِي أَوْتَادِهَا».

۲. «وَلَقَدْ كَذَّبَ رُسُلٌ مِّن قَبْلِكَ فَصَبَرُوا عَلَىٰ مَا كَذَّبُوا وَوَدُّوا حَتَّىٰ آتَاهُم نَصْرُنَا» (انعام، ۳۴).

۳. «آلة الرئاسة سعة الصدر».

مانند «قصده» وارد شده است که حکایت از میانه‌روی و تأکید بر آن دارد (یاسینی، ۱۳۹۱، ص ۶). از بیان امام علی (ع) که فرمود: «لَا تَرَى الْجَاهِلَ إِلَّا مُفْرَطًا أَوْ مُفْرَطًا»، به دست می‌آید، علم و حکمت در گرو متلبس شدن به صفت عدالت است. قانون معروف اعتدال ارسطو نیز بیانگر و مؤید این نظریه است.^۱ همان چیزی که امروزه گم‌شده اصلی جامعه ما، به‌ویژه مجموعه‌های سازمانی و اداری است.

۱۲. شهامت در رأی

شهامت در رأی این است که انسان در بیان حقایق و واقعیت‌های انسانی به دلیل ملاحظات مصلحت‌طلبانه و غیر ضروری دریغ نرزد. امام علی (ع) به نداشتن تکلف و اجبار و محدود ساختن خود در مقابل دیگران امر نموده می‌فرماید: «بنده دیگری مباش که خدا تو را آزاد آفریده است». حضرت در سیره نظری خود همچون سیره عملی، بر حفظ استقلال و آزادی در روابط با دیگران تأکید دارد؛ یعنی روابط را نباید چنان تنگ و تکلف‌آمیز کرد که اختیار و آزادی افراد گرفته شود» (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۶، ص ۱۸۹). آزادی بیان و ارائه افکار و انتقادات در چارچوب فرهنگ سازمانی و استقلال رأی و مشارکت همه اعضای سازمان می‌تواند از نمونه‌های استقلال و شهامت رأی در سازمان باشد. یکی از معضلات پنهان سازمانی این روزگار، سکوت سازمانی است. سکوت سازمانی که به‌طور کلی، خودداری از بیان ایده‌ها و نظریات و اطلاعات راجع به مشکلات سازمانی تعریف می‌شود، از عوامل مختلفی از قبیل ساختار و سیاست‌های سازمانی همچنین روش‌های مدیریتی ناشی می‌شود. لذا در این زمینه مناسب است هم کارکنان در ارائه نظریات خود شهامت داشته باشند و هم مدیران تمایل و تحمل دریافت بازخورد نظریات کارکنان را از خود نشان دهند.

منابع دینی و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای

جدول ۲: مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای سازمان در قرآن

ردیف	مؤلفه‌های اخلاقی	سوره	آیه / آیات
۱	احساس مسئولیت	مؤمنون	۶۰
۲	ارزیابی نامحسوس	توبه	۱۰۵
۳	نرم‌خویی	آل عمران	۱۵۹
۴	پرهیز از دوباره‌کاری	نحل	۹۲
۵	انضباط کاری	نور	۶۲
۶	آزاداندیشی	انعام	۸۰-۸۳

۱. از نظر وی هر یک از سه قوه شهویه، غضبیه و ناطقه که به اندازه کار کنند فضیلت است و افراط و تفریط در آنها رذیلت است. البته منظور او حد وسط ریاضی نیست، بلکه معتقد است آن را عقل تعیین می‌کند.

جدول ۳: مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای سازمان در سیره نبوی

ردیف	مؤلفه‌های اخلاقی	نهج‌الفصاحه
۱	خودکنترلی و خودارزیابی	حدیث ۱۵۴
۲	تکریم ارباب رجوع	حدیث ۱۹۲
۳	به موقع پرداخت کردن دستمزد	حدیث ۱۹۲
۴	نکوهش رانت‌خواری	حدیث ۵۳۹
۵	خوش خلقی و نرم‌خویی	احادیث ۱۳۸۱، ۱۳۶۳، ۱۳۷۶، ۱۳۷۴، ۱۳۷۲ و ۱۰۵۸
۶	رازداری	حدیث ۱۳۶۸
۷	راستی	حدیث ۱۱۲۷
۸	اخلاص در عمل	حدیث ۱۱۷۶
۹	نکوهش احتکار	احادیث ۱۳۱۸ و ۱۰۷۹
۱۰	راستگویی	احادیث ۱۱۹۷، ۱۱۹۸، ۱۱۹۹ و ۱۳۲۴
۱۱	بخشش و گذشتن از یکدیگر	حدیث ۱۰۷۹
۱۲	سخت‌کوشی	حدیث ۱۳۳۱
۱۳	امانتداری	حدیث ۱۵۴۷
۱۴	میان‌روی	حدیث ۱۴۸۱
۱۵	عدالت و دادورزی	حدیث ۱۳۴۷
۱۶	گره‌گشایی از کار مردم	حدیث ۱۵۰۲
۱۷	خیرخواهی و تلاش	حدیث ۱۰۳۹

جدول ۴: مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای سازمان در سیره علوی

ردیف	مؤلفه‌های اخلاقی	نهج‌البلاغه
۱	امانتداری	خطبه‌های ۱۹۹ و نامه‌های ۲۶، ۴۱ و ۵۳
۲	رازداری	نامه‌های ۳۱، ۵۳ و حکمت‌های ۱۶۲ و ۳۸۱
۳	شکر و سپاس	خطبه‌های ۹۹ و حکمت‌های ۱۵۰ و ۴۲۵
۴	خوش‌رویی، خوش‌رفتاری و خوش‌خلقی	نامه ۱۸ و حکمت‌های ۶، ۲۸، ۱۱۳، ۳۳۳
۵	نیکوکاری	خطبه‌های ۲۳، ۲۳۷ و ۱۸۸ و حکمت‌های ۲۴۹ و ۴۲۲
۶	مسئولیت‌پذیری	خطبه ۴۴
۷	شفافیت	نامه ۵۰
۸	آزادی (آزادی بیان)	خطبه ۲۱۶، نامه‌های ۳۱ و ۵۳ و حکمت ۷۸
۹	استقلال (استقلال رأی)	خطبه ۱۷۰
۱۰	درستکاری	حکمت ۱۲۲
۱۱	صداقت	حکمت ۴۷
۱۲	عدالت و دادورزی	خطبه‌های ۱۵ و ۱۶ و نامه ۵۳
۱۳	بخشش و ایثارگری	خطبه ۱۸۳، نامه ۶۹ و حکمت‌های ۶۷، ۱۲۷، ۱۳۸، ۲۱۱ و ۲۳۲
۱۴	فروتنی و مهربانی	خطبه ۱۹۲ و حکمت ۱۱۳
۱۵	اعتدال و میان‌روی	خطبه ۱۹۳، نامه‌های ۱۹، ۲۱ و ۵۹ و حکمت‌های ۱۸۱ و ۱۴۰
۱۶	وفاداری	خطبه ۴۱، نامه ۵۳ و حکمت ۲۵۹

جدول ۵: مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سیره مهدوی (ر.ک: محمدی، ۱۳۸۹)

ردیف	مؤلفه‌های اخلاقی	اخلاق مهدوی
۱	دادورزی	هر گاه آن امام خروج کند، زمین به نور پروردگارش روشن می‌شود و ترازوی عدالت، میان مردم برقرار می‌گردد؛ پس کسی به کسی ستم نخواهد کرد (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۵۲، ص ۳۲۱).
۲	اعتدال و میانه‌روی	امام رضا(ع) در حدیثی اهل بیت(ع) را مصداق حد اعتدال می‌داند. ^۱ در این بیان، تندروری و کندرویی، دو طرف راه میانه هستند. در واقع، حکومت الهی و آرمان شهر مهدوی، با اِعمال میانه‌روی در امور، رعایت مساوات و حکم به حق، زمینه‌ساز پیدایش اعتدال در ابعاد فکری و عملی مردم خواهد شد (صدوق، ۱۳۷۸، ص ۱۱۴).
۳	حلم و بردباری	ایشان، انتظار فرج را این‌گونه تبیین فرموده: «ما أحسن الصبر و انتظار الفرج... فعلیکم بالصبر فإنه إنما یجىء الفرج علی الیأس...»؛ ^۲ جنبه اخلاقی انتظار فرج آن است که نوع خاصی از صبر و بردباری به عنوان یکی از برترین فضایل اخلاقی به حساب می‌آید.
۴	تواضع	ایشان درباره این فضیلت اخلاقی امام مهدی — عجل الله تعالی فرجه الشریف — می‌فرماید: «او پرتلاش‌ترین انسان در فروتنی در مقابل خداوند عزوجل است» ^۳ (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۲۵، ص ۱۱۶).

مدل پیشنهادی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای سازمان

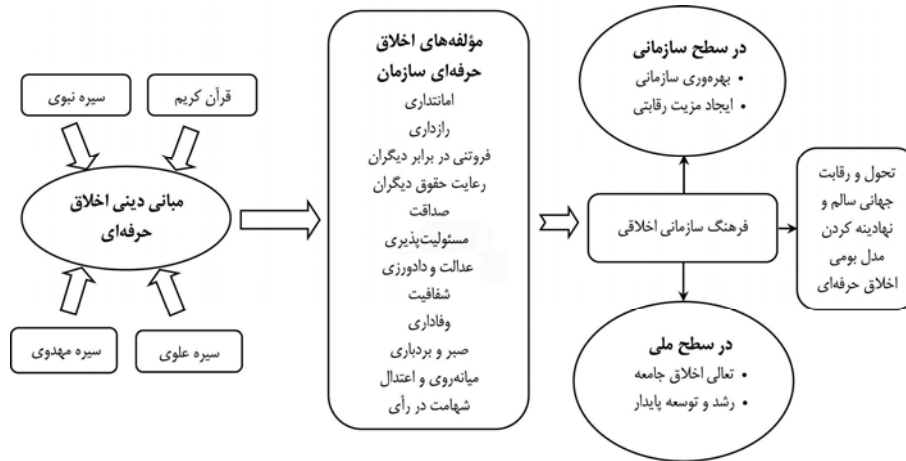
با جستجو و مطالعه در مبانی ارزشی و ادبیات تحقیق برگرفته از قرآن کریم، سیره نبوی، سیره علوی و سیره مهدوی در خصوص مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای سازمان، ملاحظه شد که دوازده مؤلفه، کاراترین مؤلفه‌های اخلاقی برگرفته از معارف دینی در سازمان هستند.

اخلاق حرفه‌ای سازمان به واسطه مؤلفه‌های خود پیامدهای خوب و مثبتی از جمله ایجاد فرهنگ سازمانی اخلاقی را به دنبال دارد. اخلاق حرفه‌ای در سطح سازمانی، بهره‌وری سازمانی و ایجاد مزیت رقابتی و در سطح ملی، تعالی اخلاق جامعه و رشد و توسعه پایدار را به دنبال خواهد داشت. در نهایت، فرهنگ سازمانی اخلاقی، تحول و رقابت جهان سالم را میسر می‌سازد و در صورتی که اخلاق به صورت فرهنگ در سازمان متبلور شود، موجب نهادینه شدن مدل اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر مبانی دینی در سازمان می‌شود. شایان گفتن است که مدل ذیل، پیشنهادی است و می‌تواند مبنایی برای تحقیقات آینده باشد و اعتبار آن از سوی آن تحقیقات مورد آزمون قرار گیرد.

۱. «نحن آل محمد النمط الأوسط الذی لایدرکنا العالی ولا ینسبنا التالی».

۲. پس شما صبر کنید، که به‌راستی گشایش و فرج پس از یأس و نومیدی می‌آید.

۳. «یکون أشد الناس تواضعاً لله عزوجل».



نمودار ۱: مدل پیشنهادی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای سازمان (محقق ساخته)

نتیجه‌گیری

اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهایی است که رفتار افراد و گروه‌های درون یک سازمان را تعیین می‌کند. در این مقاله، ضمن بررسی مفاهیم نظری مرتبط، اصلی‌ترین مؤلفه‌های بومی اخلاق حرفه‌ای سازمان تبیین شدند. همچنین مدل محقق‌ساخته، مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای سازمان مبتنی بر ادبیات و پیشینه تحقیق، ارائه گردید و آثار این مؤلفه‌ها در سطح سازمانی و ملی تبیین شدند. مهم‌ترین مؤلفه‌هایی که در این پژوهش از آنها بحث شد عبارت‌اند از: رازداری، امانتداری، فروتنی در مقابل دیگران، رعایت حق دیگران، صداقت، مسئولیت‌پذیری، دادورزی، شفافیت، وفاداری، صبر و بردباری، میانه‌روی و اعتدال، و شهامت در رأی. همچنین چهار جدول برگرفته از آموزه‌های قرآنی، نبوی، علوی و مهدوی برای ارائه مؤلفه‌های اخلاق جهت گسترش تحقیقات جدید در این زمینه طراحی شد.

منابع

قرآن کریم.

- سیدرضی، نهج البلاغه، (۱۳۷۹)، ترجمه: محمد دشتی، قم: نشر الهادی.
- آذر، عادل و مسعود ربیعه و فاطمه قیطاسی (۱۳۸۷)، «اخلاق در علم مدیریت»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری سال سوم، ش ۱ و ۲.
- ابراهیمی، مصطفی (۱۳۸۰)، «در آینه معنویت و صداقت و راستی»، مجله حوزه و دانشگاه، ش ۲۶.
- امیران، حیدر (۱۳۸۴)، «ارزیابی و سنجش میزان وفاداری کارکنان به سازمان»، مقاله ارائه شده در ششمین کنفرانس بین‌المللی کیفیت، ر.ک: <http://www.civilica.com>.
- بولو، قاسم و علی اسماعیل‌زاده (۱۳۸۳)، «نقش پاسخگویی شفافیت و درستکاری در مبارزه با فساد»، نشریه حسابدار، س ۱۸، ش ۱۵۹.
- بیک‌زاد، جعفر؛ محمد صادقی و روح‌الله کاظمی قلعه (۱۳۸۹)، «اخلاق حرفه‌ای ضرورت اجتناب‌ناپذیر سازمان‌های امروزی»، نشریه عصر مدیریت، س ۴، ش ۱۶ و ۱۷.
- پیمانی، عبدالرسول و محمدامین شریفی، (تصحیح و تنظیم)، نهج الفصاحه (۱۳۸۵)، اصفهان: خاتم الانبیاء.
- تمیمی آمدی، عبدالواحد (۱۴۲۶)، غرر الحکم و درر الکلم، تهران: دارالکتاب الاسلامی.
- خنیفر، حسین و محمد مقیمی (۱۳۸۸)، «درآمدی به فلسفه اخلاق در سازمان: مطالعه موردی: منشورهای اخلاقی»، پژوهش‌های فلسفی، ش ۱، ص ۲۳۵-۲۶۰.
- دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۸۱)، در باب امانت اخلاق اداری در نهج البلاغه، تهران: نشر دریا.
- دیلمی، اردشیر (۱۳۸۷)، «اخلاق حرفه‌ای و مناسبات اجتماعی»، نشریه سازمان نظام مهندسی ساختمان استان فارس، ش ۵۹ و ۶۰، ص ۲۴-۲۷.
- راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۳۶۱)، مفردات الفاظ قرآن، ترجمه و تحقیق خسروی، سیدغلامرضا، تهران: نشر مرتضوی.
- ساعتچی، محمود (۱۳۸۲)، روان‌شناسی بهره‌وری، چ ۲، تهران: مؤسسه نشر و ویرایش.
- سلامتی، مصطفی (۱۳۸۳)، «اخلاق حرفه‌ای»، نشریه مهارت، ش ۶۲، ص ۱۸-۲۱.
- سیدفاطمی، محمدقاری (۱۳۸۰)، «اخلاق در پژوهش: پیش‌درآمدی بر تدوین پرسشنامه بررسی جنبه‌های اخلاقی و حقوقی و شرعی طرح‌های پژوهشی»، فصلنامه باروری و ناباروری، ص ۶۵-۸۰.

- شیخ صدوق، محمد بن علی (۱۳۷۸ق)، عیون اخبار الرضا(ع)، تهران: جهان.
- عطاران طوسی، علی اصغر (۱۳۸۴)، نقش و حقوق کارکنان در سازمان‌ها از دیدگاه امام علی(ع)، قم: بوستان کتاب.
- فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۶)، اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- _____ (۱۳۸۷)، درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای، تهران: مؤسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی، نشر سرآمد.
- فیض کاشانی، محسن (۱۳۸۴)، المحجة البيضاء، تهران: حسنین.
- قربانزاده، وجه‌الله و مریم کریمان (۱۳۸۸)، «عوامل درون سازمانی مؤثر بر اخلاق کاری کارکنان»، ش ۴، ص ۴۵-۶۵.
- قمی، حاج شیخ عباس (۱۴۲۲ق)، سفینه البحار، تهران: اسوه.
- لشکر بلوکی، مجتبی (۱۳۸۷)، «چارچوب تدوین ارزش‌ها و اخلاق حرفه‌ای پژوهش‌های علمی و فناوری»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ش ۱ و ۲، ص ۱۰۵-۱۱۴.
- مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳)، بحارالانوار، بیروت: دار احیاء التراث العربی.
- محدثی، جواد (۱۳۷۹)، اخلاق معاشرت، قم: نشر بوستان کتاب.
- محمدی، مسلم (۱۳۸۹)، «گونه‌شناسی اخلاق پژوهی مهدوی در کلام رضوی»، نشریه انتظار موعود، ش ۳۳، ص ۱۱۳-۱۲۸.
- _____ (۱۳۸۹)، «واکاوی موردپژوهانه اکمال اخلاقی و عدالت‌طلبی در عصر ظهور»، مجله مشرق موعود، ش ۱۴.
- _____ (۱۳۸۹)، مکتب‌های نسبی‌گرایی اخلاقی، قم: بوستان کتاب.
- _____ (۱۳۹۰)، «ابعاد هویت‌یابی نظام اخلاقی دین با تأکید بر جنبه‌های کارکردگرایی»، نشریه اندیشه نوین دینی، ص ۷۷-۹۸.
- مقیم، سیدمحمد (۱۳۸۷)، «اخلاق سازمانی جوهره فرهنگ سازمانی کارآمد»، فصلنامه فرهنگ مدیریت، ش ۶، ص ۱۷، ص ۶۴.
- ندیمی، کمال‌الدین (۱۳۷۷)، «فرهنگ و اخلاق کار در فرایند توسعه»، نشریه کار و کارگر. نویدف، محمدحجت (۱۳۸۵)، سنجش مؤلفه‌های اخلاق کار و بررسی ارتباط آن با میزان رضایت ارباب رجوع در دانشگاه پیام نور مرکز مشهد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد پردیس قم، دانشگاه تهران.

یاسینی، مصطفی (۱۳۸۸)، «سعه صدر و بردباری رکن اصیل مدیریت»، روزنامه رسالت، ش ۶۷۲۷، ص ۶.

یاسینی، مصطفی (۱۳۹۱)، «اعتدال معیار فضیلت»، روزنامه رسالت، ش ۶۶۵۵، ص ۶.

Alston, W. (2007), "Internalism & Externalism in Epistemology", *Routledge Encyclopedia of Philosophy*.

Dika, A., & M. Hamiti (2011), "Challenges of Implementing the Ethics Through the Use of Information Technologies in the University", *Procedia Social and Behavioral Sciences 15*, pp.1110-1114.

Fisher, J. & I. Bonn (2007), "International Strategic and Ethic: Exploring the Tension between Head Office and Subsidiaries", *Management Decision*, 45 (10): 1560-1572.

Rosenbrock, H. (1995), "Ethics and Intellectual Structures", *Ethics and Intellectual Structures*, (19): 18-28.

Wood, G. & R. Rentschler (2003), "Ethical Behavior the Means for Creating & Maintaining Better Reputations in Arts Organizational", *Management Decision*, 41 (6).