

ابعاد اخلاق حرفه‌ای کارگزاران

از منظر مقام معظم رهبری دام‌ظله

دریافت: ۱۴۰۳/۹/۲۷ تأیید: ۱۴۰۴/۱/۲۳ رضا ابروش*
و مرتضی زارع**

چکیده

اخلاق حرفه‌ای، مدار جریان ارزش‌ها در سازمان است. نظام‌هایی که مبتنی بر اندیشه‌های دینی و ارزشی شکل می‌گیرند، به مراتب توجه بیشتری به این موضوع دارند. در چنین نظام‌هایی وجود اخلاق حرفه‌ای در کارگزاران از اهمیت بالایی برخوردار است. آنچه به عنوان مسأله در این پژوهش مورد توجه قرار می‌گیرد، تبیین ابعاد اخلاقی حرفه‌ای است که در کنش‌های ارتباطی کارگزاران تأثیرگذار می‌باشد. هدف این پژوهش بررسی سخنان مقام معظم رهبری و تبیین ابعاد اخلاق حرفه‌ای کارگزاران است. این ابعاد، زمینه‌های مطلوب روابط اجتماعی کارگزاران و کنش‌های ارتباطی آن‌ها در فرایندهای حاکمیتی را ایجاد می‌نمایند. در این پژوهش اطلاعات با روش کتابخانه‌ای و مراجعه به سخنان مقام معظم رهبری گردآوری شد و با استفاده از روش تحلیل مضامین مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. ابعاد اخلاق حرفه‌ای کارگزاران که در این پژوهش مورد شناسایی قرار گرفت، شامل سیاست‌های عادلانه، استفاده از ظرفیت‌های معنوی، جریان اخلاق در همه شؤون زندگی، کفایت اخلاقی، تربیت اخلاقی و توسعه گفتمان‌های اخلاقی می‌باشد. هر یک از این ابعاد، نقش مهمی در ایجاد و تحقق اخلاق حرفه‌ای در کارگزاران دارند.

واژگان کلیدی

اخلاق حرفه‌ای، کارگزاران، اخلاق سازمانی، مدیریت اخلاقی، دیدگاه‌های مقام معظم رهبری

* دانش‌آموخته حوزه علمیه و استادیار دانشگاه معارف اسلامی: abravash@maaref.ac.ir

** دانش‌آموخته حوزه علمیه و کارشناس ارشد دانشگاه معارف اسلامی: zare@gmail.com

مقدمه

امروزه همه پذیرفته‌اند که موفقیت چشم‌گیر سازمان‌های موفق، نه در ابعاد فیزیکی و تکنولوژی آن‌ها، بلکه در عوامل غیر ملموس قدرتمند در ارزش‌ها و باورهای کارکنان آن‌ها نهفته است. سازمان به منظور کسب و حفظ مزیت رقابتی و اثربخشی خود، توجه شایانی به ابعاد اخلاقی نموده‌اند. از سال ۱۹۷۰ میلادی در دانش مدیریت به ویژه مدیریتی که در محافل دانشگاهی و اجرایی آمریکایی به میان آمد، موضوعی به نام «اخلاق حرفه‌ای» به عنوان یک اصل در همه بخش‌های مدیریت مطرح شد. در واقع دو بحث مطرح بود: یکی مسئولیت‌های اجتماعی مدیران و دیگری اخلاق حرفه‌ای مدیران. امروز در برخی سازمان‌های بزرگ، موضوع «مدیریت اخلاق» مورد توجه قرار گرفته است (فرامرزق‌املکی، ۱۳۸۱، ش ۳۲ و ۳۳، ص ۶۳). به طوری که امروزه اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک مزیت بسیار مهم در رابطه با اثربخشی سازمانی مورد توجه پژوهش‌گران حوزه مدیریت و سازمان قرار گرفته است. اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک حرفه‌ای است که رفتار افراد و گروه‌های سازمانی را تعیین می‌کند. در واقع اخلاق حرفه‌ای مدار جریان ارزش‌ها در عملکردهای سازمانی است. اخلاق حرفه‌ای کارگزاران در جامعه به مراتب دارای جایگاه و ارزش فوق‌العاده‌ای است. به طوری که در این خصوص از امیر مؤمنان امام علی علیه السلام نقل شده است:

«النَّاسُ بِأَمْرَائِهِمْ أَشْبَهَ مِنْهُمْ بِأَبَائِهِمْ» (ابن شعبه حرانی، ۱۴۰۴ق، ص ۲۰۸).

تشبیه مردم به دولتمردان و کارگزاران بیانگر اهمیت اخلاق آن‌ها در تمام سطوح جامعه می‌باشد. بر اساس منطق متعالی اسلام، اخلاق کارگزاران نظام مقدس جمهوری اسلامی نقش بی‌بدیلی در تبلور و ترویج ارزش‌های اخلاقی در تمام سطوح سازمانی و مدیریتی نظام دارد. توصیه‌های معصومین علیهم السلام به فرمانداران و کارگزاران نظام حکایت از نقش و کارکرد اخلاق آن‌ها در تدبیر و اداره امور مملکتی دارد. در این بین اخلاق حرفه‌ای کارگزاران به عنوان یکی از هنجارهای اخلاقی در تمام سطوح مدیریتی نظام

شایان توجه است. اهمیت اخلاق حرفه‌ای کارگزاران موجب گردید تا مقام معظم رهبری در رهنمودهای خویش در موقعیت‌های مختلف بر این نکته اهتمام ورزیده و در سخنان خود اشاراتی نسبت به آن داشته باشند. ایشان در خصوص انطباق عملکردهای سازمانی و مدیریتی کارگزاران با اخلاق اسلامی می‌فرمایند:

چهره فرهنگی کشور باید چهره نورانی، اسلامی و کاملاً منطبق با فضیلت‌های اخلاق اسلامی باشد.

کارگزاران نظام در راستای انجام وظایف خود در تمام سطوح خرد و کلان باید این موضوع را مورد توجه قرار دهند. اما آنچه به عنوان مسأله در این پژوهش مورد توجه قرار می‌گیرد، شناسایی و تبیین ابعاد اخلاق حرفه‌ای کارگزاران می‌باشد. اخلاق پدیده‌ای است که تمام ابعاد و شؤون زندگی افراد را در بر می‌گیرد و آثار آن نیز در تمام شؤون و هنجارهای اجتماعی و فردی بروز و ظهور می‌یابد. به همین دلیل، تبیین ابعاد اخلاق حرفه‌ای برای کارگزاران می‌تواند راهگشای توسعه اقدامات اخلاقی آنها در فعالیت‌های مدیریتی و سازمانی باشد. در همین راستا این سؤال مطرح می‌شود که ابعاد اخلاق حرفه‌ای در کارگزاران نظام از منظر رهبری چیست؟ هدف این پژوهش تبیین ابعاد اخلاق حرفه‌ای کارگزاران از منظر رهبری است تا از طریق آن بتوان درک درست و صحیح از اخلاق حرفه‌ای کارگزاران نظام اسلامی به دست آورد.

مبانی نظری پژوهش

اخلاق حرفه‌ای موضوع با اهمیتی است؛ زیرا بسیاری از تصمیم‌ها و سیاست‌هایی که مدیران اتخاذ می‌نمایند، منشأ بروز مسائل اخلاقی می‌شوند. به همین دلیل نمی‌توان نقش و کارکرد اخلاق حرفه‌ای کارگزاران را در سیاست‌گذاری‌ها و تصمیم‌گیری‌ها نادیده انگاشت. به همین منظور در ابتدا مفهوم‌شناسی ارائه می‌شود، سپس تأثیر سیاست‌ها و تصمیم‌های کارگزاران در بروز مسائل اخلاقی تبیین می‌شود و برخی از مطالعات مرتبط که به عنوان پیشینه این پژوهش محسوب می‌شود، مطرح می‌شود.

مفهوم‌شناسی

اخلاق حرفه‌ای: مفهوم «اخلاق حرفه‌ای» از علم اخلاق مشتق شده است که اصولاً از ماهیت هر حرفه یا شغل به دست آمده است. بر این اساس، شامل مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده که از سوی سازمان‌ها یا مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد، اخلاق حرفه‌ای گویند (صفیان و همکاران، ۱۳۹۸، ش ۴، ص ۲۵). اخلاق حرفه‌ای متشکل از مجموعه استانداردها و قواعدی است که بر نحوه رفتار تمام اعضای یک حرفه اعمال می‌شود. در واقع اخلاق حرفه‌ای عبارت است از رفتار ارتباطی سازمان با محیط، بر اساس حقوق، تعهدات و وظایف (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۲، ص ۱۱۰-۱۰۷). برخی از اخلاق پژوهان غربی، اخلاق حرفه‌ای را اخلاق کار و اخلاق مشاغل می‌دانند. با این تفاوت که اخلاق مشاغل از اخلاق حرفه‌ای عینی‌تر است (محمدی، ۱۳۹۹، ص ۱۰۱). به عبارت دیگر، اخلاق حرفه‌ای فراتر از اخلاق شغلی و کار می‌باشد. به طوری که شامل اخلاق سازمانی نیز می‌باشد (صبحی قراملکی، ۱۳۹۷، ص ۸). با این تفاسیل، می‌توان گفت اخلاق سازمانی و اخلاق حرفه‌ای دو روی یک سکه می‌باشند که وقتی جنبه مصداقی و عینی پیدا می‌کنند، به اخلاق شغلی و اخلاق کار تبدیل می‌شوند (همان). بر اساس تعاریف ارائه شده در مورد اخلاق حرفه‌ای، نکات ذیل در تعریف اخلاق حرفه‌ای قابل توجه می‌باشد:

۱. اخلاق حرفه‌ای دربردارنده مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی برای ایجاد بهترین روابط سازمانی است.
 ۲. اخلاق حرفه‌ای از طریق استانداردها و قواعد ارزشی، تمام فعالیت‌هایی که در یک حرفه و سازمان انجام می‌شود را در بر می‌گیرد.
- بنابراین، اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از کنش‌های مبتنی بر استانداردهای ارزشی است که موجب ایجاد روابط مطلوب سازمانی و حرفه‌ای می‌شود.
- کارگزاران: از نظر لغت، کارگزار به معنای مأمور، مباشر، عامل، متولی، ناظر و

پیش‌کار می‌باشد (دهخدا، ۱۳۹۰، ج ۲، ص ۲۲۱۵). کارگزاران کسانی هستند که نهاد حاکمیت و قوای سه‌گانه مجریه، مقننه و قضاییه را از بالاترین تا پایین‌ترین مراتب آن تشکیل می‌دهند؛ یعنی کسانی که مسئولیت انجام و اداره امور جاری کشور را بر عهده دارند. بنابراین، کارگزاران کسانی هستند که در بخش‌های متعدد قوای سه‌گانه در تمام سطوح سازمانی به خدمت و انجام وظایف متعدد اشتغال دارند.

مسائل اخلاقی در مدیریت

مسائل اخلاقی در حوزه مطالعات سازمان و مدیریت، می‌توانند به مسائل بسیار بغرنج و پیچیده تبدیل شوند. هم‌چنین مسائل اخلاقی در مدیریت به سایر روابط اجتماعی نیز سرایت می‌کند و بر سایر افراد جامعه نیز اثر می‌گذارد. بیش‌تر تصمیم‌ها دارای پیامدهای اخلاقی هستند. به طوری‌که اثرات آن در سراسر اجتماع گسترش می‌یابد و همین گسترش پیامدها موجب شکل‌گیری و بروز مسائل اخلاقی در جامعه می‌شود. از این‌رو، این مسائل باید در اخلاق حرفه‌ای مورد توجه قرار گیرند. به عبارتی، تصمیم‌های مدیریتی در سازمان همانند اثر پروانه‌ای عمل می‌کنند. به این‌صورت که رویدادهای کوچک و به ظاهر پیش‌پا افتاده ممکن است در نهایت به عواقب بسیار بزرگ‌تری منجر شوند. از سوی دیگر، مدیران در تصمیم‌گیری‌ها با گزینه‌های متعدد روبه‌رو هستند. این دوگانگی زمینه انتخاب در مدیریت را مهیا می‌سازد و این انتخاب گزینه‌ها خواه ناخواه به مسائل اخلاقی در مدیریت سوق می‌یابند. بنابراین، مدیران در تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌گذاری‌های خود در هر سطحی با مسائل اخلاقی مواجه می‌شوند و همین باعث ورود اخلاق حرفه‌ای به حوزه مدیریت و سازمان می‌شود (جمعی از نویسندگان، ۱۳۸۶، ص ۲۴۸-۲۴۶). اهمیت مسائل اخلاقی در سطوح کلان‌اداری که مربوط به حیطه کارگزاران نظام می‌شود، از اهمیت مضاعفی برخوردار است. زیرا گستره تأثیرات اخلاقی مسائل مربوط به این سطح بسیار بیش‌تر از سطوح خرد مدیریت می‌باشد.

پیشینه پژوهش

موضوع اخلاق کارگزاران به دلیل اهمیت و جایگاه ویژه‌ای که دارد، همواره مورد توجه پژوهش‌گران قرار گرفته است. البته هر یک از مطالعات پیرامون این موضوع به ابعاد خاصی از آن پرداخته‌اند. در این جا برخی از مهم‌ترین پژوهش‌های انجام‌شده مرتبط با اخلاق حرفه‌ای در جدول ذیل ارائه می‌شود:

ردیف	عنوان پژوهش	محقق	مجله و سال	یافته‌ها
۱	معیارهای اخلاق حرفه‌ای کارگزاران در نظام مدیریت شایسته (در پرتو اندیشه علوی)	سیداحمد حبیب‌نژاد و زهرا عامری	معرفت اخلاقی، ۱۳۹۷	در این پژوهش با بررسی و شناسایی معیارهای اخلاقی حاکم بر رفتار کارگزاران در نظام شایسته علوی، سه دسته معیار برای رفتارهای اخلاقی کارگزاران ارائه می‌نماید که عبارتند از: معیارهای حرفه‌ای‌گری، معیارهای رفتار در قبال مردم و معیارهای رفتاری در قبال مقام مافوق.
۲	اخلاق حرفه‌ای؛ ضرورتی برای سازمان	علی‌نقی امیری، محمد همتی	معرفت اخلاقی، ۱۳۸۹	این مقاله مفهوم اخلاق حرفه‌ای و اهمیت و ابعاد گوناگون آن و نیاز جوامع امروز به آن را مورد توجه قرار می‌دهد. هم‌چنین به ویژگی‌های افراد دارای اخلاق حرفه‌ای؛ مانند احساس رقابت‌طلبی، صادق‌بودن، احترام و تکریم دیگران، رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران و وفاداری اشاره می‌شود.

۳	<p>مسئولیت‌پذیری کارگزاران و مدیران از دیدگاه امام علی <small>علیه السلام</small> با تأکید بر مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای</p>	<p>علی اکبر ایزدی‌فرد</p>	<p>پژوهشنامه علوی، ۱۳۸۹</p>	<p>در این مقاله اخلاق را در سه محور فردی، شغلی و سازمانی مورد بررسی قرار می‌دهد و سرانجام به ذکر وظایف و مسئولیت کارگزاران و مردم به طور متقابل می‌پردازد و سرانجام برخی از وظایف و مسئولیت اخلاقی کارگزاران را بر می‌شمارد.</p>
۴	<p>مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت</p>	<p>سعید خیاط مقدم، سیده مهدیه طباطبایی‌نسب</p>	<p>اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳۹۵</p>	<p>در این مقاله مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت شامل مسئولیت‌پذیری، توکل به خدا، صداقت، امانت‌داری، عدالت و ... می‌باشد. در این پژوهش، معنویت و عوامل درون‌فردی و بیرون‌سازمانی، بیش‌ترین رتبه‌ها را در مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای دارند.</p>
۵	<p>اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های اسلامی</p>	<p>لیلا حسینی</p>	<p>کسار و جامعه، ۱۳۹۰</p>	<p>در این پژوهش به اهمیت و لزوم اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه اسلام و بسترهای شکل‌گیری و پایداری اخلاق حرفه‌ای مورد توجه قرار گرفت و برخی از اصول اخلاق حرفه‌ای که عبارتند از: خدمت‌گزاری، مسئولیت‌پذیری، انضباط کاری، پی‌گیری و مهرورزی را مطرح می‌نماید.</p>

با بررسی‌های انجام‌شده، پژوهشی که به طور خاص به مسأله ابعاد اخلاق حرفه‌ای کارگزاران از دیدگاه مقام معظم رهبری پرداخته باشد، مشاهده نشد. از این‌رو، این پژوهش، با سایر مطالعات انجام‌شده تفاوت دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های کیفی و اکتشافی است. اطلاعات مورد نیاز آن به روش کتابخانه‌ای و با مراجعه به سایت مقام معظم رهبری گردآوری شده است. با توجه به این‌که روایی داده‌های گردآوری‌شده در پژوهش‌های کیفی در گرو صحت داده‌ها و اطلاعات به دست آمده می‌باشد (Maxwell, 1992, p.282). در این پژوهش داده‌ها و اطلاعات فقط از طریق سایت رسمی رهبری که سخنان معظم له را منتشر می‌نماید، اتخاذ گردیده است. بنابراین، روایی و اعتبار داده‌ها مورد تأیید می‌باشد. برای ارزیابی پایایی نیز مضامین ایجادشده توسط افراد خبره مورد ارزیابی و بررسی قرار گرفت. به منظور شناسایی و تبیین ابعاد اخلاق حرفه‌ای کارگزاران با کلیدواژه «اخلاق»، «مدیران»، «کارگزاران» و «سیاست‌مداران» به جست‌وجو در سایت سخنان رهبری پرداخته شد و با همین عبارت‌ها، اطلاعات مورد نیاز گردآوری و اشیاع نظری حاصل شد. سرانجام اطلاعات گردآوری‌شده با روش تحلیل مضامین مورد تحلیل و بررسی قرار گرفت. این روش، فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی است که قابلیت ارائه یک گزارش غنی، دقیق و در عین حال پیچیده‌ای از داده‌ها را دارد (Braun & Clarke, 2006, p.81). این روش به بافت داده‌ها و نکات ظریف آن‌ها اهمیت بسزایی می‌دهد (Namey et all, 2007, p.138). به همین دلیل برای تبیین ابعاد اخلاق حرفه‌ای کارگزاران، از این روش استفاده می‌شود. برای تحلیل مضامین اطلاعات گردآوری‌شده سعی شد از تکنیک شبکه مضامین استفاده شود. در این روش مضامین در یک فرایند سه مرحله‌ای از داده‌ها استخراج می‌شوند. در مرحله نخست «مضامین پایه»^۱ از اطلاعات گردآوری‌شده استخراج می‌شوند. سپس از مضامین پایه یک مضمون کلی و انتزاعی‌تر استخراج می‌شود که به «مضامین سازمان‌دهنده»^۲ مشهورند. در نهایت

مضامین سازمان‌دهنده در استعاره‌های عمده و مهم به صورت یکپارچه خلاصه می‌شوند که به آن‌ها «مضامین فراگیر»^۳ گفته می‌شود (Attride stirling, 2001, p.388). در این پژوهش با انجام سه مرحله فوق، نخست ۵۶ مضمون پایه برای گزاره‌های گردآوری‌شده اختصاص یافت، سپس مضامین پایه بر اساس قاعده مقایسه و مشابهت در ۱۸ مضمون سازمان‌دهنده قرار گرفت و سرانجام در ۶ مضمون فراگیر به عنوان ابعاد اخلاق حرفه‌ای ارائه شدند. جدول ۱ نمونه‌ای از تحلیل مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر در ابعاد اخلاق حرفه‌ای کارگزاران را نشان می‌دهد. به دلیل رعایت اختصار از ذکر همه مضامین پایه در جدول اجتناب می‌شود.

جدول (۱): جدول مراحل تحلیل مضامین

مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
برخورد با افراد معارض و مخل امنیت	فسادستیزی	سیاست‌های عادلانه
عدم اغماض نسبت به جرایم		
مسئولیت نسبت به افراد جامعه	توجه به آحاد افراد جامعه	
توجه به نیازهای مردم		
توکل بر خدا در امور	استمداد از خدا در امور	استفاده از ظرفیت‌های معنوی
امیدداشتن به خدا در امور	اخلاق و ظرفیت هدایت‌گری	
کارکرد اخلاق در تحولات اجتماعی		
مواجهه اخلاقی در امور	خودسازی مسئولان	جریان اخلاق در همه شؤون زندگی
سلامت اخلاقی مسئولان		
خودسازی پیشران حرکت	پایبندی به ارزش‌های اخلاقی	
اهتمام جدی به مسئولیت اخلاقی		
اهمیت مضاعف اخلاق برای مسئولان	اخلاق هویت جامعه	کفایت اخلاقی
جهش اخلاق در عرصه‌های مختلف		
هویت جامعه در گرو اخلاق	بروز و ظهور اخلاق در مسائل اجتماعی	
تحول اخلاقی در گام چهارم انقلاب		
تحول اخلاقی منشأ موفقیت		

تربیت اخلاقی	ارتقای اخلاق فردی در جامعه	بحران‌های اخلاقی تهدید جدی
		مصون‌سازی از طریق تقوا
	دغدغه‌های تربیتی	استفاده از ظرفیت سازمان‌ها
		تربیت لازمه نظام‌سازی
توسعه گفتمان‌های اخلاقی	تکرار فضایل اخلاقی	تکرار تقوا در قرآن
		تأثیر تکرار بر ذهن و دل افراد
	گسترش اخلاق در جامعه	گسترش اخلاق و معنویت
		اخلاق شاکله جامعه

یافته‌های پژوهش

پس از تحلیل مضامین سخنان رهبری، یکسری ابعاد به عنوان ابعاد اخلاق حرفه‌ای مورد شناسایی قرار گرفت که هر یک از این ابعاد شش‌گانه در ذیل مورد تبیین قرار می‌گیرند:

۱. سیاست‌های عادلانه

سیاست با قدرت ارتباطی نزدیک دارد و اساساً سیاست‌گذاری‌ها بر استفاده از قدرت برای تأثیرگذاری بر تصمیم‌گیری‌ها متمرکز هستند (رضائیان، ۱۳۸۶، ص ۶۷). در صورت نبود کنترل کافی، قدرت می‌تواند جهت سیاست‌ها را تغییر داده و آن‌ها را از مسیر عدالت و انصاف منحرف کند. یکی از مهم‌ترین وظایف کارگزاران در هر نظام، تدوین و اجرای سیاست‌های مرتبط با حوزه مسئولیت آن‌ها است. اگر قدرتی کنترل‌نشده پشت پرده سیاست‌گذاری‌ها وجود داشته باشد، ممکن است به شکل‌گیری سیاست‌های ظالمانه و غیر عادلانه منجر شود.

مقام معظم رهبری پیرامون اهمیت عدالت و گفتمان‌سازی آن می‌فرمایند:
 بحث عدالت بایستی به یک گفتمان نخبگانی تبدیل شود (خامنه‌ای،

۱۳۹۰/۲/۲۷).

در جای دیگری از بیانات خود می‌فرماید:

یکی از چیزهایی که از اوّل در انقلاب مطرح بوده است، مسأله عدالت است
(۱۳۹۶/۶/۳۰).

تبلور عدالت در جامعه از طریق گفتمان‌سازی و توجه جدی به آن می‌تواند منشأ بروز و تدوین سیاست‌های عادلانه قرار گیرد. در دنیای امروز، بسیاری از نظام‌ها با موضوع سیاست‌های عادلانه مواجه هستند. کارگزاران نظام به عنوان بازیگران اصلی در این حوزه شناخته می‌شوند. اگرچه نهادها و سازمان‌های متعددی برای نظارت بر سیاست‌گذاری‌ها و اجرای عدالت تأسیس شده‌اند، اما هم‌چنان برخی مشکلات در این زمینه مشاهده می‌شود.

برخی از نویسندگان حوزه مدیریت بر اهمیت اخلاق و نقش آن در ارزیابی و نظارت بر عملکرد کارکنان تأکید داشته و آن را به عنوان یک مکمل مؤثر برای سازوکارهای نظارتی مدیران معرفی کرده‌اند (Koontz and Wehrich, 2006, p.480). بر این اساس، اخلاق می‌تواند سیاست‌های کارگزاران را در مسیر عدالت قرار دهد. سیاست‌ها ابزارهایی برای مدیریت نظام هستند که توسط کارگزاران اتخاذ و اجرا می‌شوند. در نتیجه، اگر سیاست‌ها بر پایه اخلاق نباشند، ممکن است به بی‌عدالتی منجر شوند.

در این پژوهش، سیاست‌های عادلانه به عنوان یکی از ابعاد اخلاق حرفه‌ای کارگزاران در نظر گرفته شده است که رفتارهای مدیران و کارگزاران نظام را در چارچوب استانداردها و قواعد مشخص تنظیم می‌کند. اخلاق حرفه‌ای که امروزه به موضوعی مهم در سازمان‌ها تبدیل شده، مفهومی است که ممکن است بر اساس سطوح مختلف مدیریتی متفاوت باشد. بنابراین، وقتی سخن از اخلاق حرفه‌ای در کارگزاران به میان می‌آید، باید در نظر داشت که اخلاق حرفه‌ای در سطح کارگزاران نظام با اخلاق حرفه‌ای در سطوح مختلف مدیریتی تفاوت دارد. در این پژوهش، با توجه به بررسی بیانات مقام معظم رهبری، یکی از ابعاد مهم اخلاق حرفه‌ای کارگزاران، سیاست‌های عادلانه است که می‌تواند زمینه تحقق هر سه نوع عدالت توزیعی، عدالت مرادده‌ای و عدالت رویه‌ای را فراهم کند.

کارگزاران نظام زمانی می‌توانند انواع عدالت را در کنش‌های اداری و سازمانی خود محقق کنند که این بُعد از اخلاق حرفه‌ای؛ یعنی سیاست‌های عادلانه، در سیاست‌گذاری‌ها و تصمیم‌گیری‌های آنان منعکس شده باشد. بنابراین، در هر سطحی از سازمان؛ به‌ویژه در سطوح عالی که کارگزاران نظام حضور دارند، سخن از عدالت بدون تحقق اخلاق حرفه‌ای که یکی از ابعاد آن سیاست‌های عادلانه است، بی‌اساس و بیهوده خواهد بود.

۲. استفاده از ظرفیت‌های معنوی

یکی از شاخص‌ترین ویژگی‌های انقلاب اسلامی به رهبری امام خمینی علیه‌السلام، بُعد اخلاقی و معنوی آن است. مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی در باره اهمیت و نقش‌آفرینی معنویت و پیوند آن با انقلاب می‌فرمایند:

عیار معنویت و اخلاق را در فضای عمومی جامعه به‌گونه‌ای چشم‌گیر افزایش داد. این پدیده مبارک را رفتار و منش حضرت امام خمینی در طول دوران مبارزه و پس از پیروزی انقلاب، بیش از هر چیز رواج داد؛ آن انسان معنوی و عارف و وارسته از پیرایه‌های مادی، در رأس کشوری قرار گرفت که مایه‌های ایمان مردمش بسی ریشه‌دار و عمیق بود. هرچند دست‌تپاول تبلیغات مروج فساد و بی‌بندوباری در طول دوران پهلوی‌ها به آن ضربه‌های سخت زده و لجنزاری از آلودگی اخلاقی غربی را به درون زندگی مردم متوسط و به‌خصوص جوانان کشانده بود، ولی رویکرد دینی و اخلاقی در جمهوری اسلامی، دل‌های مستعد و نورانی؛ به‌ویژه جوانان را مجذوب کرد و فضا به سود دین و اخلاق دگرگون شد (خامنه‌ای، ۱۳۹۷/۱۱/۲۲).

ایشان به بُعد معنوی امام اشاره کرده و آن را عامل مهمی در همراهی امت با ارزش‌های اسلام و انقلاب می‌دانند. این سخنان بیانگر آن است که کارگزاران برای همراه‌سازی جامعه نیازمند قدرتی فراتر از قدرت‌های مادی هستند که در معنویت و اخلاق اسلامی نهفته است. معنویت انگیزه‌های خدمت در کارگزاران را افزایش می‌دهد

و احساس رضایت بیش‌تری از کار خود پیدا می‌کند. استفاده از ظرفیت‌های معنوی توسط کارگزاران موجب افزایش تاب‌آوری آن‌ها در ناملازمات شده و زمینه‌های استرس را نیز کاهش می‌دهد.

ایشان در جای دیگری می‌فرمایند:

در نماز عید فطر بارها به خداوند عرض می‌کنیم: «ادخلنی فی کلّ خیر ادخلت فیه محمّدا و آل محمّد»؛ ما را به آن بهشت مصفای ایمان و اخلاق و عمل که این برگزیدگان را در آن جا دادی، وارد کن. «و اخرجنی من کلّ سوء اخرجت منه محمّدا و آل محمّد صلواتک علیه و علیهم»؛ از آن دوزخ عمل ناشایست، اخلاق ناشایست، عقیده ناشایست که این بزرگواران و عزیزان عالم خلقت را از آن محفوظ و مصون نگاه داشتی، ما را خارج کن. این هدف بزرگ را برای خودمان در روز عید فطر ترسیم می‌کنیم، آن را از خدا طلب می‌کنیم و خود ما هم البته وظیفه داریم، تکلیف داریم که سعی کنیم، تلاش کنیم که در این صراط مستقیم بمانیم (خامنه‌ای، ۱۳۸۸/۶/۲۹).

توجه ایشان به بخش‌هایی از فراز دعای قنوت نماز عید بر این نکته تأکید دارد که همواره برای پیشبرد اهداف و حل مسائل و ورود در مسیر صحیح و اجتناب از وقوع در انحرافات، نیازمند استمداد و یاری‌جستن از خداوند متعال است. ایشان معنویت را زیربنای عدالت می‌دانند و می‌فرمایند:

بدون معنویت و بدون عقلانیت، عدالت تحقق پیدا نمی‌کند؛ این را قبلاً هم عرض کرده‌ایم. اگر معنویت نشد، عدالت تبدیل می‌شود به ظاهرسازی و ریاکاری؛ ... بنابراین، معنویت و عقلانیت در تحقق عدالت شرط است (خامنه‌ای، ۱۳۸۷/۶/۲).

تأکید ایشان بر امورات معنوی بیانگر این نکته مهم است که ظرفیت‌های معنوی می‌توانند راهگشای بسیاری از مسائل باشند. کارگزاران با استفاده از ظرفیت‌های معنوی است که می‌توانند زیرساخت‌های عدالت را در جامعه ایجاد نمایند. به همین دلیل، یکی

از ابعاد شاخص در اخلاق حرفه‌ای کارگزاران، استفاده از ظرفیت‌های معنوی است. استفاده از ظرفیت‌های معنوی به مثابه ابزاری کارآمد و اثربخش برای کارگزاران محسوب می‌شود. بنابراین، می‌توان گفت این بُعد از اخلاق حرفه‌ای می‌تواند جنبه ابزاری داشته و کارگزاران را در مسیر تحقق جامعه آرمانی یاری رساند. این بُعد از اخلاق حرفه‌ای وجه تمایز مدیریت اسلامی با مدیریت غربی نیز محسوب می‌شود؛ زیرا تمرکز مدیریت غربی بر مهیاسازی ابزارهای مادی است. در حالی‌که در مدیریت اسلامی تمرکز بر استفاده از ظرفیت‌های معنوی است. کارگزاران اسلامی در فعالیت‌ها و کنش‌های حرفه‌ای خود نیازمند بهره‌گیری از این ظرفیت مهم و کارآمد هستند. به همین دلیل در بیانات مقام معظم رهبری مورد توجه قرار گرفته است. در این پژوهش نیز با تحلیل سخنان ایشان یکی از ابعاد اخلاق حرفه‌ای کارگزاران، استفاده از این ظرفیت معرفی می‌شود.

۳. جریان اخلاق در همه شؤون زندگی

برخی از اخلاق پژوهان غربی، اخلاق را در عرض مسائلی هم‌چون هنر، علم، حقوق و دین قرار می‌دهند و برای آن هویتی مستقل قائلند؛ به طوری‌که افراد از بدو تولد به آن پیوسته و در آن کم و بیش سهیم می‌شوند. در این رویکرد، اخلاق به عنوان یک کل، ابزاری در دست جامعه برای ارشاد و راهنمایی افراد و گروه‌های اجتماعی است (حسینی رامندی، ۱۳۹۹، ص ۷۷). به عبارت دیگر، در میان فیلسوفان متأخر غرب، برخی مکاتب انسان را تنها در برابر جامعه و روح جمعی مسؤول می‌دانند. مارکسیست‌ها و جامعه‌شناسانی مانند امیل دورکیم که برای جامعه در برابر فرد اصالت قائلند، چنین عقیده‌ای دارند. برخی دیگر مانند ژان ژاک روسو، انسان را در برابر وجدان و ضمیر باطنی مسؤول می‌دانند (همان، ص ۴۰۶). بنابراین، با توجه به آنچه در مکاتب اخلاقی غرب مورد توجه قرار می‌گیرد، اخلاق فقط در بر گیرنده برخی از ساحت‌های زندگی انسان می‌باشد. با گسترش اخلاق در همه ابعاد وجودی و ساحت‌های فردی و اجتماعی انسان، یکی از ساحت‌های اجتماعی انسان

که اخلاق می‌تواند نقش‌آفرین باشد، حرفه افراد است. در واقع اخلاق حرفه‌ای یکی از مصادیق ورود اخلاق به ساحت اجتماعی انسان است که بی‌تأثیر از ساحت فردی وی نیست.

با بررسی‌های انجام‌شده در این پژوهش، یکی از ابعاد اخلاق حرفه‌ای کارگزاران، جریان اخلاق در همه شئون زندگی آن‌ها می‌باشد. مقام معظم رهبری در این خصوص می‌فرماید:

اگر سیاست از اخلاق جدا شد، از معنویت جدا شد، آن وقت سیاست‌ورزی می‌شود یک وسیله‌ای برای کسب قدرت، به هر قیمت، برای کسب ثروت، برای پیش بردن کار خود در دنیا. این سیاست می‌شود آفت؛ برای خود سیاست‌ورز هم آفت است، برای مردمی هم که در عرصه زندگی آن‌ها این سیاست ورزیده می‌شود هم آفت است (خامنه‌ای، ۱۳۸۸/۶/۲۰).

کارگزاران نظام اسلامی که از مهم‌ترین ارکان نظام سیاسی کشور محسوب می‌شوند، اگر در فعالیت‌های حرفه‌ای خود هیچ التزامی به اخلاق نداشته باشند، در این صورت چنین سیاست و سیاست‌گذارانی تبدیل به آفت می‌شوند. ایشان در بخشی از خطبه‌های نماز جمعه نیز به این موضوع اشاره می‌نمایند:

آن کسی که به مجلس می‌رود، یا به هر مسئولیت دیگری در نظام جمهوری اسلامی می‌رسد، اگر فاسد، بیگانه‌پرست و در خدمت منافع طبقات برخوردار جامعه بود، دیگر نمی‌تواند نقشی را که ملت و طبقات محروم می‌خواهند، ایفا کند... بنابراین، صلاحیت اخلاقی لازم است و همه باید روی این بُعد حساس باشند (خامنه‌ای، ۱۳۷۱/۱/۷).

جریان اخلاق در همه شئون زندگی زمام‌داران به نوعی موجب شکل‌گیری کنترل درونی در آن‌ها می‌شود. متأسفانه برخی از طریق تقلیل دادن مباحث اخلاقی در سطح فردی و غیر مرتبط دانستن آن در عرصه‌های اجتماعی، سعی دارند تا اخلاق را موضوعی فردی قلمداد نموده و از این طریق نگاهی غیر واقع‌گرایانه در نظام اسلامی ایجاد نمایند. در حالی که جریان اخلاق در همه شئون زندگی کارگزاران موجب

صداقت و شفافیت عملکرد مسئولین و کارگزاران خواهد بود. وقتی اخلاق در همه شئون زندگی کارگزاران جریان یابد، مسئولیت‌پذیری آن‌ها افزایش یافته و با پرهیز از هرگونه تبعیض در مسیر انصاف و عدالت گام بر می‌دارند.

ایشان اهمیت و کارکرد اخلاق و جریان آن در تمام شئون زندگی افراد؛ به‌ویژه کارگزاران را مورد توجه قرار داده و آن را عدل کفایت سیاسی بر می‌شمارند. چنان‌که در این خصوص می‌فرمایند:

در نظام جمهوری اسلامی غیر از دانایی و کفایت سیاسی، کفایت اخلاقی و اعتقادی هم لازم است. افرادی نگویند که اخلاق و عقیده مسأله شخصی انسان‌هاست. بله، اخلاق و عقیده مسأله شخصی انسان‌هاست، اما نه برای مسئول. من اگر در جایگاه مسئولیت قرار گرفتم و اخلاق زشتی داشتم؛ فهم بدی از مسائل جامعه داشتم و معتقد بودم که باید جیب خودم را پُر کنم، نمی‌توانم به مردم بگویم این عقیده و اخلاق شخصی من است و اخلاق و عقیده ربطی به کسی ندارد! برای یک مسئول عقیده و اخلاق مسأله شخصی نیست؛ مسأله‌ای اجتماعی و عمومی است؛ حاکم شدن بر سرنوشت مردم است (خامنه‌ای، ۱۳۸۲/۹/۲۶).

جریان اخلاق در همه شئون زندگی کارگزاران می‌تواند موجب تقویت روحیه خدمت‌گذرای و دلسوزی آن‌ها برای مردم گردد. کارگزارانی که در سطح فردی و اجتماعی ملتزم به ارزش‌های اخلاقی می‌شوند مسئولیت را امانت دانسته و با رعایت حقوق دیگران در حفظ بیت المال می‌کوشند. در همین راستا ایشان از این طریق سعی دارند تا اهمیت و کارکرد جریان اخلاق در تمام شئون زندگی مسئولان و کارگزاران را برای افراد جامعه تبیین نمایند. چنان‌که در بخشی از خطبه‌های نماز جمعه به این موضوع اشاره نموده و یکی از ارزش‌هایی که مردم برای آن انقلاب نمودند را بُعد اخلاقی زمام‌داران بر می‌شمارند:

ارزش دیگر، سلامت دینی و اخلاقی زمام‌داران است. مردم می‌خواستند کسانی که در رأس جامعه‌اند، متدین باشند، فاسد نباشند، اخلاق‌شان فاسد

نباشد، رفتارشان فاسد نباشد، خودشان فاسد نباشند، دوروبری‌هایشان فاسد نباشند که آن روز بودند! (خامنه‌ای، ۱۳۷۹/۲/۲۳).

با توجه به آنچه از سخنان معظم‌له در این پژوهش به دست آمده است، جریان اخلاق در همه شئون زندگی زمام‌داران از ابعاد اخلاق حرفه‌ای در فعالیت‌های سیاسی و زمام‌داری آن‌ها می‌باشد. در پژوهش‌های متعدد و بررسی‌های انجام‌شده پیرامون تعادل بین کار و زندگی و عملکرد سازمانی افراد، نشان داد که رابطه معنا داری بین کار، زندگی و عملکرد سازمانی افراد وجود دارد (رجبی فرجاد و موسوی‌فرد، ۱۳۹۶، ش ۲، ص ۵۸). بر این اساس، جریان اخلاق را نمی‌توان فقط در حیطه زندگی سازمانی کارگزاران مطرح نمود، بلکه با توجه به تعادل و ارتباط زندگی فردی با زندگی سازمانی، کارگزاران باید جریان اخلاق را در همه شئون زندگی خود مورد توجه قرار دهند. این بُعد از ابعاد اخلاق حرفه‌ای کارگزاران اشاره به این دارد که اخلاق باید هر دو سطح زندگی فردی و سازمانی کارگزاران را در بر گیرد. در واقع جریان اخلاق در همه شئون زندگی زمام‌داران را می‌توان از مهم‌ترین ویژگی‌های برجسته نظام اسلامی بر شمرد.

۴. کفایت اخلاقی

کفایت اخلاقی زمانی تحقق می‌یابد که کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی کارگزاران که منطبق بر قواعد و ارزش‌های اخلاقی صورت می‌گیرد، در قالب فعالیت‌های سازمانی و حکمرانی بروز و ظهور یابد و موجب بهبود فعالیت‌ها و روابط سازمانی و اداری شود. تفاوت کفایت اخلاقی با جریان اخلاق در همه شئون زندگی در این است که در بُعد قبلی، اخلاق در رفتارهای سازمانی کارگزاران بروز می‌یابد و هنوز در قالب فعالیت‌های اداری و سازمانی بروز و ظهور نیافته است. در حالی که در بُعد کفایت اخلاقی هدف این است که اخلاق حرفه‌ای باید در فعالیت‌های سازمانی و اداری کارگزاران؛ مانند تصمیم‌گیری، سیاست‌گذاری، ارزیابی و غیره نمود بیرونی داشته و بتوان آثار و پیامدهای اخلاق حرفه‌ای جریان یافته در تمام شئون زندگی کارگزاران را در

فعالیت‌های سازمانی مشاهده نمود. کارگزارانی که واجد کفایت اخلاقی باشند در تنگناها و رویارویی با مسائل اخلاقی و به ویژه تحولات و دگرگونی‌های اجتماعی، همواره به تصمیمات و سیاست‌ها و نظارت‌های اخلاق‌مدارانه روی می‌آورند و از مدار اخلاق در موضوعات و فعالیت‌های سازمانی خارج نمی‌شوند.

تحول و دگرگونی از ویژگی‌های مهم پدیده‌های اجتماعی است. این تحولات ممکن است کارگزاران را در محذورات اخلاقی قرار داده و چه بسا در اقدامات سازمانی از قبیل تصمیم‌گیری‌ها، برنامه‌ریزی‌ها و ارزیابی‌ها از مدار اخلاق خارج شوند. عوامل مهمی در این دگرگونی‌ها نقش‌آفرین هستند. برخی از عوامل مؤثر بر دگرگونی‌های اجتماعی شامل افراد برجسته و بزرگان جامعه، ارزش‌ها و آرمان‌های جامعه و نظام آموزش و پرورش آن جامعه می‌باشند (مصباح یزدی، ۱۳۸۰، ص ۳۸۳-۳۸۲). این سه عامل ارتباط تنگاتنگی با کارگزاران نظام اسلامی دارند. کارگزاران یا خودشان از نخبگان جامعه محسوب می‌شوند و مستقیماً در تحولات اجتماعی نقش دارند یا در سیاست‌گذاری‌های آموزشی مشارکت می‌کنند یا از طریق سازوکارهای اداری و حاکمیتی در شکل‌گیری ارزش‌های جامعه تأثیرگذارند. بنابراین، کفایت اخلاقی به عنوان یکی از ابعاد اخلاق حرفه‌ای کارگزاران و مدیران ارشد موجب می‌شود تا آن‌ها در موقعیت‌های مختلف بر اساس اصول اخلاقی عمل کرده و تصمیماتی مبتنی بر اخلاق و ارزش‌های جامعه اتخاذ نمایند. در این صورت اخلاق حرفه‌ای به عنوان عنصری اطمینان‌بخش، نقشی کلیدی در هدایت تحولات دارد. کارگزاران در تعاملات خود در سطوح کلان و خرد، می‌توانند جامعه را به سمت تعالی سوق دهند. در اندیشه مقام معظم رهبری، کفایت اخلاقی یکی از ابعاد اساسی اخلاق حرفه‌ای کارگزاران است. ایشان تأکید می‌کنند:

در نظام جمهوری اسلامی، علاوه بر دانایی و کفایت سیاسی، کفایت اخلاقی و اعتقادی نیز ضروری است... برای یک مسؤل، عقیده و اخلاق امری شخصی نیست، مسأله‌ای اجتماعی است (خامنه‌ای، ۱۳۸۲/۹/۲۶).

کارگزارانی که از کفایت اخلاقی برخوردارند در تدابیر و برنامه‌های خود میل به تعالی دارند، این کارگزاران می‌توانند دگرگونی‌های اجتماعی را در جهت مثبت هدایت کنند. فقدان این بُعد می‌تواند به تضعیف ارزش‌های انقلابی و ازدست‌رفتن هویت اخلاقی جامعه منجر شود. چنان‌که رهبری می‌فرمایند:

هویت حقیقی جامعه، هویت اخلاقی آن است؛ شاکله اصلی یک اجتماع، ساختار اخلاقی آن است (خامنه‌ای، ۱۳۸۳/۹/۱۱).

کفایت اخلاقی مدیران و کارگزاران نقش مهمی در شاکله نظام و ساختارهای آن دارد. بر اساس قاعده «الناس علی دین ملوکهم»، جامعه زمانی بر مدار اخلاق قرار می‌گیرد که کارگزاران آن از کفایت اخلاقی برخوردار باشند. بنابراین، کفایت اخلاقی به عنوان یکی از ابعاد اخلاق حرفه‌ای در کارگزاران، باعث می‌شود آن‌ها در تحولات اجتماعی، اصول اخلاقی را محور عمل خود قرار دهند.

۵. تربیت اخلاقی

هدف از تربیت اخلاقی پرورش انسانی چند بُعدی است که بتواند از احساسات، عواطف، شناخت و ادراکات قوی و لازم برخوردار گردد و بر هوای نفس خویش مسلط گردد و قوای موجود نفس را اعتدال بخشد و از آن‌ها درست استفاده نماید. از لوازم حکومت، تسلط کارگزاران بر نفس، مال و ناموس مردم است. از این رهگذر، امکان سوء استفاده کارگزاران از موقعیت‌شان وجود دارد. از سوی دیگر، تصمیم‌هایی که کارگزاران اتخاذ می‌نمایند، می‌تواند پیامدهای اخلاقی داشته باشد. هم‌چنین ممکن است احوالات شخصی در تصمیم‌گیری‌های کارگزاران دخالت نموده^۴ و آن‌ها را از مسیر عدالت و انصاف منحرف سازد. این مسأله باعث شده تا پژوهش‌گران عرصه مدیریت و زمام‌داری برای مصون‌سازی این تصمیم‌ها به دنبال سازوکارهای مناسب باشند. در همین راستا برخی از نظریه‌پردازان مدیریت، فراتر از تحلیل اخلاقی برای حل این مسائل راهکارهایی از قبیل برنامه منشور اخلاقی، ایجاد کمیته اخلاقی و آموزش اخلاق به کارگزاران و زمام‌داران را پیشنهاد می‌نمایند

(جمعی از نویسندگان، ۱۳۸۶، ص ۲۶۹). با بررسی‌های انجام‌شده در این پژوهش، یکی از ابعاد اخلاق حرفه‌ای کارگزاران، تربیت اخلاقی است. تربیت اخلاقی منحصر در آموزش نیست، بلکه اشاره به ایجاد زمینه‌ها و بسترهای پرورش اخلاق در کارگزاران دارد که البته برنامه‌های آموزشی می‌تواند جزئی از این برنامه‌ها قلمداد گردد. امروزه مراکز دانشگاهی با گنجاندن درسی مرتبط با عناوین اخلاق در رشته‌های مدیریت و سیاست‌گذاری سعی دارند، آموزش‌های لازم به منظور تربیت اخلاقی مدیران و زمام‌داران آینده را ارائه نمایند. اگرچه ممکن است این دوره‌های آموزشی اقدامی لازم برای تربیت اخلاقی مدیران محسوب گردند، ولی کافی نیست، بلکه به منظور تربیت اخلاقی نیازمند اقدامات زیربنایی دیگری هستند تا از طریق آن، اخلاق را در مدیران و زمام‌داران نهادینه سازند. اهمیت و کارکرد تربیت اخلاقی به مثابه هوایی است که آحاد افراد جامعه از آن بهره‌مند خواهند شد. چنان‌چه مقام معظم رهبری می‌فرمایند:

اخلاق آن هوای لطیفی است که در جامعه بشری، اگر وجود داشت، انسان‌ها می‌توانند با تنفس او زندگی سالمی داشته باشند. اخلاق که نبود، بی اخلاقی وقتی حاکم شد، حرص‌ها، هوای نفس‌ها، جهالت‌ها، دنیاطلبی‌ها، بغض‌های شخصی، حسادت‌ها، بخل‌ها، سوء ظن به یکدیگر وارد شد - وقتی این رذایل اخلاقی به میان آمد - زندگی سخت خواهد شد، فضا تنگ خواهد شد، قدرت تنفس سالم از انسان گرفته خواهد شد. امروز ما نهایت نیاز را به این تربیت اخلاقی داریم (خامنه‌ای، ۱۳۸۸/۴/۲۹).

ایشان در سخنان دیگری می‌فرمایند:

کارهای خوبی در دانشگاه‌های ما از لحاظ گرایش‌های دینی و ایمانی و اعتقادی و اخلاقی انجام می‌گیرد، لکن من روی مسأله تربیت اخلاقی بیش از این‌ها اهتمام دارم (خامنه‌ای، ۱۳۹۹/۷/۲۱).

ایشان در خصوص تربیت اخلاقی در سیره مدیریتی امام علی علیه السلام می‌فرمایند:

من امروز برای این‌که از امیرالمؤمنین درس بگیریم، یک بُعد از ابعاد فعالیت

همه‌جانبه امیرالمؤمنین را عرض می‌کنم و آن، بُعد تربیت اخلاقی است. آن روزی که امیرالمؤمنین (علیه الصلوة و السلام) در جامعه اسلامی آن روز بر سر کار آمد، وضع امت مسلمان با آن روزی که پیغمبر اکرم از دنیا رفت، تفاوت زیادی کرده بود. این بیست و پنج سال فاصله بین رحلت پیغمبر اکرم و آمدن امیرالمؤمنین بر سر کار، حوادث زیادی اتفاق افتاده بود که این حوادث بر روی ذهن و فکر و اخلاق و عمل جامعه اسلامی اثر گذاشته بود و بعد، این نظام و این جامعه را امیرالمؤمنین تحویل گرفت... یکی از کارهای مستمر امیرالمؤمنین پرداختن به تربیت اخلاقی آن مردم است (خامنه‌ای، ۱۳۸۷/۶/۲۹).

این سخنان گواه بر این مطلب است که زمام‌داران و مدیران عالی‌رتبه نمی‌توانند نسبت به تربیت اخلاقی بی‌تفاوت باشند. در این پژوهش، تربیت اخلاقی از یک جهت ناظر به تربیت اخلاقی کارگزاران است. زیرا کارگزارانی که مورد تربیت اخلاقی قرار نگیرند در صورتی که مسؤولیت‌های مهم و خطیر را بر عهده گیرند، می‌توانند منشأ بروز فساد گردند و از جهت دیگر، ناظر بر تمرکز و اهتمام آن‌ها برای تربیت اخلاقی اعضای جامعه می‌باشد. چراکه بر اساس مسؤولیتی که آن‌ها در قبال جامعه دارند، نمی‌توانند نسبت به تربیت و مسائل تربیتی افراد جامعه و مخاطبان خود بی‌تفاوت باشند.

۶. توسعه گفتمان‌های اخلاقی

امروزه اخلاق، گزینه‌ای بی‌بدیل و مهم برای حیات اجتماعی بشر محسوب می‌شود که کارگزاران می‌توانند از طریق گفتمان‌های اخلاقی آن را در جامعه تریق نمایند. در واقع توسعه گفتمان‌های اخلاقی در کنش‌های ارتباطی و حاکمیتی کارگزاران، زمینه‌های گسترش اخلاق در جامعه را مهیا می‌سازد. مقام معظم رهبری در خصوص گفتمان می‌فرمایند:

گفتمان یعنی باور عمومی؛ یعنی آن چیزی که به صورت یک سخن‌مورد قبول عموم تلقی بشود، مردم به آن توجه داشته باشند؛ این با گفتن حاصل

می‌شود، با تبیین لازم - تبیین منطقی، تبیین عالمانه و دور از زیاده‌روی‌های گوناگون - حاصل می‌شود، با زبان صحیح، با زبان علمی و منطقی و با زبان خوش، بایستی این مطالب را منتقل کرد (خامنه‌ای، ۱۳۹۲/۱۲/۱۵).

ایشان در خصوص کارکرد گفتمان نیز می‌فرمایند:

وقتی یک موضوعی گفتمان شد در داخل کشور و به صورت یک موضوع متفاهم عرفی عمومی در آمد، به طور طبیعی جریان پیدا می‌کند؛ گفتمان‌سازی این است (خامنه‌ای، ۱۴۰۱/۲/۶).

ایشان در دیدار با دانشگاهیان به کنش‌گران و افراد گفتمان‌ساز در جامعه اشاره نموده و می‌فرمایند:

ایجاد یک فکر، یک گفتمان، یک جریان فکری در جامعه، به دست خواص جوامع است، به دست اندیشمندان جامعه است، آن‌ها هستند که می‌توانند فکر ملت‌ها را به یک سمتی هدایت کنند که مایه نجات ملت‌ها شود (خامنه‌ای، ۱۳۹۱/۹/۲۱).

با توجه به بیانات ایشان در خصوص گفتمان و گفتمان‌سازی، کارگزاران نظام که عمدتاً از افراد و دانش‌آموختگان دانشگاهی و حوزوی هستند، از بازیگران و نقش‌آفرینان در گفتمان‌سازی محسوب می‌شوند. کارگزاران از طریق زبان علمی و عملی در برنامه‌های راهبردی و سیاست‌گذاری‌ها، نقش مهمی در توسعه گفتمان‌های اخلاقی در جامعه دارند. تکرار و تداوم اخلاق در اسناد و برنامه‌های سازمانی عامل مهمی در شکل‌گیری و توسعه گفتمان‌های اخلاقی محسوب می‌شود. در این خصوص مقام معظم رهبری می‌فرمایند:

اخلاقیات باید تکرار شود... لذا بایستی اخلاقیات هی گفته بشود، باز گفته بشود، باز تکرار بشود (خامنه‌ای، ۱۳۹۰/۳/۳).

این تکرار اخلاقیات که در سخنان معظم‌له بیان شده همان گفتمان و گفتمان‌سازی در اخلاق است. امروزه یکی از مهم‌ترین معضلات و مسائل در نظام‌های سیاسی و حکومتی، فقدان اخلاق در زمام‌داران است. این مسأله بالتبع به بدنه اجتماع نیز سرایت

نموده و بسیاری از مدیران سطوح خرد و کلان سازمان‌ها و نظامات اداری را فرا گرفته است. امروز معضل بی‌اخلاقی در زمام‌داران و کارگزاران حکومتی بیش‌ترین آسیب‌ها را به جوامع وارد نموده است. مقام معظم رهبری به منظور مصون‌سازی جامعه از هرگونه پلشتی‌های بی‌اخلاقی، نقطه تمرکز و توجه‌شان بر ایجاد گفتمان اخلاقی در جامعه است. کارگزاران و مدیران عالی‌رتبه در سیاست‌ها، برنامه‌ها، راهبردها و اهداف مرتبط با حیات اجتماعی بشر نقش بسزایی دارند، از این‌رو، توسعه گفتمان‌های اخلاقی در کنش‌های ارتباطی و مدیریتی آن‌ها موجب تسری آن در جامعه می‌شود. در همین راستا مقام معظم رهبری می‌فرماید:

وقتی کار، شکل عمومی و مردمی پیدا خواهد کرد که این فکر شما، این جهت‌گیری شما تبدیل به یک گفتمان عمومی بشود (خامنه‌ای، ۱۳۹۸/۵/۱۰).
در واقع توسعه گفتمان اخلاقی به عنوان یکی از ابعاد اخلاق حرفه‌ای کارگزاران، زمینه ترویج و شیوع اخلاق در جامعه می‌باشد. کارگزاران نظام اسلامی نمی‌توانند نسبت به توسعه و ترویج اخلاق در جامعه بی‌تفاوت باشند، به همین منظور بخشی از تلاش‌ها و اقدامات مدیریتی آن‌ها معطوف به ترویج و گسترش اخلاق در جامعه است. این مهم زمانی محقق خواهد شد که یکی از عناصر و ابعاد اخلاق حرفه‌ای کارگزاران، توسعه گفتمان اخلاق‌محور در جامعه باشد.

نتیجه‌گیری

با بررسی‌های انجام‌شده در این پژوهش، ابعاد اخلاق حرفه‌ای کارگزاران مورد شناسایی و تبیین قرار گرفت. اگرچه پیش از این، مطالعات دیگری در مورد اخلاق حرفه‌ای کارگزاران انجام شده است، ولی بعضی از آن‌ها مانند مقاله «معیارهای اخلاق حرفه‌ای کارگزاران در نظام مدیریت شایسته» (حبیب‌نژاد و عامری، ۱۳۹۷) که سه دسته معیارهای حرفه‌ای، معیارهای رفتار در قبال مردم و معیارهای رفتار در قبال مافوق را ارائه می‌نمایند، گویای ماهیت اخلاق حرفه‌ای کارگزاران و چیستی آن نیست و از سوی دیگر، این معیارها نه تنها مخصوص کارگزاران، بلکه می‌تواند شامل هر کارمندی در

سازمان‌های مختلف شود. بنابراین، معیارهای سه‌گانه فوق را نمی‌توان به عنوان ابعاد اخلاق حرفه‌ای کارگزاران نظام بر شمرد. اما آنچه در این پژوهش انجام شده است، تلاش بر این است که برای تبیین اخلاق حرفه‌ای کارگزاران به آن دسته از ابعاد پرداخت که مخصوص کارگزاران نظام در سطوح خرد و کلان نظام می‌باشد. از این‌رو، وجه تمایز این پژوهش با مقاله مذکور در این است که در این جا ابعاد اخلاق حرفه‌ای کارگزاران کمک می‌کند تا درک درستی از اخلاق حرفه‌ای آن‌ها به دست آورد و اخلاق حرفه‌ای کارگزاران را از سایر مشاغل و کارهای سازمانی متمایز نمود. پژوهش دیگری که توسط امیری و هم‌متی (۱۳۹۸) انجام شده است، برخی از ویژگی‌های افراد دارای اخلاق حرفه‌ای را بر می‌شمارد. مقاله دیگری با عنوان «مسئولیت‌پذیری کارگزاران و مدیران از دیدگاه امام علی علیه السلام با تأکید بر مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای» (ایزدی‌فر، ۱۳۸۹) سه محور فردی، شغلی و سازمانی را مورد بررسی قرار می‌دهد و سرانجام برخی از وظایف و مسئولیت اخلاقی کارگزاران را بر می‌شمارد. با بررسی در مقالات فوق مشخص می‌شود که هر یک از آن‌ها علیرغم اهمیتی که دارند، همواره این خلاء وجود دارد که ابعاد اخلاق حرفه‌ای برای کارگزاران چیست. لذا به نظر می‌رسد پژوهش‌ها و مقالات تدوین شده هنوز به تبیین ماهیت و ابعاد اخلاق حرفه‌ای کارگزاران اشاره نکردند و هم‌چنان این مسأله باقی می‌ماند که اخلاق حرفه‌ای کارگزاران دارای چه ابعادی می‌باشد. در این پژوهش، پژوهش‌گر با بررسی در اندیشه‌ها و سخنان مقام معظم رهبری به عنوان ولی امر مسلمین سعی نمود تا ابعاد که ماهیت اخلاق حرفه‌ای کارگزاران را مشخص و تبیین می‌نماید ارائه نماید. متأسفانه در بسیاری از مطالعات انجام شده در حوزه اخلاق حرفه‌ای و سازمانی به یکسری موضوعات و کدهای اخلاقی اشاره می‌شود که به نوعی مربوط به آحاد افراد جامعه می‌باشد. در حالی که هر یک از افراد با توجه به موقعیت‌های شغلی و سازمانی که دارند، می‌توانند دارای ابعاد اخلاق حرفه‌ای منحصر به فرد و مربوط به جایگاه شغلی خویش باشند. به همین دلیل در این پژوهش سعی شد تا بررسی در سخنان رهبری، آن دسته از ابعاد اخلاق حرفه‌ای که مربوط به مدیران و کارگزاران سطوح خرد و کلان نظام مقدس جمهوری اسلامی

است را احصا و تبیین نماید. اگرچه ممکن است برخی از ابعاد اخلاق حرفه‌ای احصاشده در این پژوهش شامل بسیاری از مدیران گردد؛ مانند استفاده از ظرفیت‌های معنوی، جریان اخلاق در همه شئون زندگی، کفایت اخلاقی و تربیت اخلاقی، اما به دلیل اهمیت و کارکرد آن‌ها در کارگزاران نظام مقدس جمهوری اسلامی، در این جا به عنوان ابعاد اخلاق حرفه‌ای کارگزاران ارائه می‌شوند و البته ابعاد دیگری هم چون سیاست‌های عادلانه و توسعه‌گفتمان‌های اخلاقی را می‌توان به عنوان دو بُعد منحصر به فرد مخصوص کارگزاران بر شمرد. در واقع نقش این دو بُعد در حیات سازمانی و حکومتی کارگزاران تأثیرات فزاینده‌ای بر جامعه و حیات اجتماعی بشر دارد. بنابراین، هر یک از ابعاد اخلاق حرفه‌ای کارگزاران که در این پژوهش احصا و مورد تبیین قرار گرفته است، نقش مهمی در کارکرد و تأثیر اخلاق حرفه‌ای کارگزاران دارند و تبلور و نهادینه‌شدن آن‌ها در کارگزاران می‌تواند کنش‌های ارتباطی آن‌ها را بر مدار اخلاق و ارزش‌های اسلامی قرار دهد؛ به طوری که موجب توسعه روابط مطلوب سازمانی و حرفه‌ای گردد.

پیشنهادات

۱. برای هر یک از ابعاد اخلاق حرفه‌ای کارگزاران شاخص طراحی شود؛
۲. رابطه هر یک از ابعاد در یک پژوهش مستقل مورد بررسی قرار گیرد؛
۳. کارکرد اخلاق حرفه‌ای در حکمرانی اسلامی مورد بررسی و پژوهش قرار گیرد.

یادداشت‌ها

1. Basic Themes.
2. Organizing Themes.
3. Global Themes.
۴. رک: جمعی از نویسندگان، اخلاق کاربردی چالش‌ها و کاش‌های نوین در اخلاق عملی،

ص ۲۴۸-۲۴۶.

منابع و مأخذ

۱. ابن شعبه حرانی، حسن بن علی، تحف العقول، قم: جامعه مدرسین، ۱۴۰۴ق.
۲. جمعی از نویسندگان، اخلاق کاربردی چالش‌ها و کاوش‌های نوین در اخلاق عملی، قم: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، ۱۳۸۶.
۳. حسینی رامندی، سیدعلی اکبر، درآمدی بر مؤلفه‌های نظام اخلاقی قرآن، قم: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، ۱۳۹۹.
۴. خامنه‌ای، سیدعلی، بیانات در دیدار با مسؤولان و کارگزاران نظام جمهوری اسلامی، ۱۳۸۵/۳/۲۹.
۵. خامنه‌ای، سیدعلی، بیانات در دومین نشست اندیشه‌های راهبردی، ۱۳۹۰/۲/۲۷.
۶. خامنه‌ای، سیدعلی، بیانات در دیدار با رئیس و اعضای مجلس خبرگان رهبری، ۱۳۹۶/۶/۳۰.
۷. خامنه‌ای، سیدعلی، بیانات در خطبه‌های عید سعید فطر، ۱۳۸۸/۶/۲۹.
۸. خامنه‌ای، سیدعلی، بیانات در دیدار با رئیس جمهور و اعضای هیأت دولت، ۱۳۸۷/۲/۶.
۹. خامنه‌ای، سیدعلی، بیانات در دیدار با اعضای مجلس خبرگان رهبری، ۱۳۹۲/۱۲/۱۵.
۱۰. خامنه‌ای، سیدعلی، بیانات در خطبه‌های نماز جمعه، ۱۳۸۷/۹/۲۶.
۱۱. خامنه‌ای، سیدعلی، بیانات در دیدار با شرکت‌کنندگان در اجلاس جهانی اساتید دانشگاه‌های جهان اسلام و بیداری اسلامی، ۱۳۹۱/۹/۲۱.
۱۲. خامنه‌ای، سیدعلی، بیانات در دیدار با جمعی از شاعران و ذاکرین اهل بیت (علیهم‌السلام)، ۱۳۹۰/۳/۳.
۱۳. خامنه‌ای، سیدعلی، بیانات در دیدار با جمعی از اعضای گروه‌های جهادی، ۱۳۹۸/۵/۱۰.
۱۴. خامنه‌ای، سیدعلی، بیانیه گام دوم انقلاب، ۱۳۹۷/۱۱/۲۲.
۱۵. خامنه‌ای، سیدعلی، بیانات در خطبه‌های نماز جمعه، ۱۳۸۸/۶/۲۰.
۱۶. خامنه‌ای، سیدعلی، بیانات در خطبه‌های نماز جمعه، ۱۳۷۱/۱/۷.
۱۷. خامنه‌ای، سیدعلی، بیانات در دیدار با جمعی از دانشجویان قزوین، ۱۳۸۲/۹/۲۶.
۱۸. خامنه‌ای، سیدعلی، بیانات در خطبه‌های نماز جمعه، ۱۳۷۹/۲/۲۳.

۱۹. خامنه‌ای، سیدعلی، بیانات در دیدار با مسؤولان سازمان صدا و سیما، ۱۳۸۳/۹/۱۱.
۲۰. خامنه‌ای، سیدعلی، بیانات در سالروز عید سعید مبعث، ۱۳۸۸/۴/۲۹.
۲۱. خامنه‌ای، سیدعلی، بیانات در ارتباط تصویری با مراسم مشترک دانش آموختگی دانشجویان دانشگاه‌های افسری نیروهای مسلح، ۱۳۹۹/۷/۲۱.
۲۲. دهخدا، علی‌اکبر، فرهنگ لغت دهخدا، ج ۲، تهران: مؤسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران، ۱۳۹۰.
۲۳. رجبی فرجاد، حاجیه و موسوی فرد، لیلا، «بررسی تعادل بین کار و زندگی و عملکرد سازمانی»، فصلنامه مهندسی مدیریت نوین، ش ۱ و ۲، ۱۳۹۶.
۲۴. رضائیان، علی، مدیریت رفتارهای سیاسی در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)، تهران: سمت، ۱۳۸۶.
۲۵. صبحی قراملکی، ناصر، اخلاق حرفه‌ای، تهران: نشر دانشگاهی، ۱۳۹۷.
۲۶. صفیان، مهدی؛ محمدی، مهدی؛ موسوی، سیدعلی و صالح‌نژاد امرئی، سیدعبدالله، «مؤلفه‌ها و ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای استادان و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های سازمانی»، مدیریت اسلامی، سال بیست و هفتم، ش ۴، ۱۳۹۸.
۲۷. فرامرز قراملکی، احد، «اخلاق حرفه‌ای در مدیریت علوی»، اندیشه حوزه، ش ۳۲ و ۳۳، ۱۳۸۱.
۲۸. فرامرز قراملکی، احد، اخلاق حرفه‌ای، تهران: نقش سبحان، ۱۳۸۲.
۲۹. محمدی، مسلم، اخلاق حرفه‌ای دانشگاهی: آموزشی، پژوهشی و دانشجویی با روش مشارکت و گفت‌وگو، تهران: انتشارات نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در اور دانشجویان ایرانی خارج از کشور، ۱۳۹۹.
۳۰. مصباح یزدی، محمدتقی، جامعه و تاریخ از دیدگاه قرآن، قم: سازمان تبلیغات اسلامی، ۱۳۸۰.
31. Maxwell. J, "Understanding and validity in qualitative research", **Harvard Education review**. Vol 62. No3, 1992.
32. Braun, Virginia and Clarke, Victoria "Using thematic analysis in psychology". **Qualitative Research in Psychology**, 3 (2), 2006.

33. Namey, E., Guest, G., Thairu, L., Johnson, L. "Data Reduction Techniques for Large Qualitative Data Sets", **Handbook for Team-based Qualitative Research: publisher: AltaMira Press, 2007.**
34. Attride stirling. J, "Thematic networks: an analytic tool for qualitative research", **Qualitative Research**, Vol 1, Issue 3, 2001.
35. Koontz. Harold, Weihrich. Heinz, **Management: A global perspective**, New York, McGraw Hill, 12 Edition, 2006.

