

بررسی و بازکاوی مفاهیم اخلاق در کار

آزاده دوراندیش^۱، خدیجه فاضلی^۲

^۱ کارشناسی ارشد تاریخ ایران بعد از اسلام، دانشگاه پیام نور واحد ایلام، ایلام، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام، ایلام، ایران

چکیده

امروزه اخلاق یکی از موضوعاتی است که از بدو تولد بشر وجود داشته است و گذر زمان نه تنها ضرورت وجود آن را کم رنگ و کم اهمیت ننموده است، بلکه بر اهمیت و لزوم آن در این برهه زمانی افزوده است، تا جایی که امروز بحث از مسئولیت‌های اجتماعی و استانداردهای جهانی اصول اخلاق انسانی از موضوعات چالش برانگیز کلیه سازمان‌های اداری می‌باشد. از طرفی پیچیده تر شدن روزافزون سازمانها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری توجه مدیران و صاحب‌نظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است. بطور کلی می‌توان گفت که امروزه مولفه‌های اخلاق به عنوان مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌ها که درستی یا نادرستی (خوبی و بدی) رفتارها و تصمیم‌های فرد یا سازمان را تعیین می‌کند، در حالی که ادیان و مذاهب اسلامی به کرات بر حسب رشد تکاملی جوامع بشری و پذیرفتن کرامت انسانی، به جنبه‌های انسانی مولفه‌های اخلاقی و اصول حاکم بر آن اشاره کرده‌اند. از این رو در تحقیق حاضر، به لحاظ اهمیت موضوع به بررسی مفاهیم و مولفه‌های مختلف اخلاق در کار پرداخته شده است.

واژه‌های کلیدی: اخلاق، کار، نهج البلاغه، انضباط، وجدان

۱- مقدمه

امروزه تکامل یا سقوط ملت ها با ارزشهای اخلاقی ارتباطی تنگاتنگ دارد زیرا پیمودن راه کمال بدون ارزشهای اخلاقی ممکن نیست و آینده سازی و پیدایش تحولات شگرف اجتماعی و سیاسی بی آنکه آینده سازان متحول شوند و در بازسازی درونی تحولات اخلاقی نداشته باشند، امکان نخواهد داشت (دشتی، ۱۳۸۶، ص ۱۹). اخلاق یعنی رعایت اصل معنوی و ارزشهایی که بر رفتار شخص یا گروه حاکم است مبنی بر اینکه درست چیست و نادرست کدام است (بهاری فر و جواهری کامل، ۱۳۸۹، ص ۹۶). از طرف دیگر، اخلاق را مجموعه ای از صفات روحی و باطنی انسانی تعریف کرده اند که به صورت اعمال و رفتاری از خلیقات درونی انسان ناشی می شود و بروز ظاهری پیدا می کند. اخلاق از مهم ترین مباحث دینی است و از یک نظر مهم ترین هدف انبیای الهی را تشکیل می دهد، زیرا بدون اخلاق نه دین برای مردم مفهومی دارد و نه دنیای آن ها سامان می یابد (نصرالهی، ۱۳۹۱، ص ۳۹). دیدگاههای اخلاق کار اسلامی که از قرآن و گفتار و اعمال پیامبر اکرم (ص) سرچشمه گرفته اند، به کار فضیلت و شرافت بخشیده است و کار را مانند عبادت در نظر گرفته است و در آن بر همکاری و تعاون و مشورت برای رفع موانع و دوری از خطاها تأکید شده است. همچنین، در اخلاق کار اسلامی تأکید شده است که عدالت و انصاف در محیط کار از شرایط لازم رفاه اجتماعی است و هیچ کس نباید از حقوق کامل خود محروم شود (یوسف، ۱۳۸۱، ص ۵۲).

وجود نیروی انسانی کارآمد، متعهد و متخصص در سازمان ها از مزیت های رقابتی به شمار می رود. کارکنانی که افزون بر انجام وظایف کاری خود، نسبت به امور سازمان احساس مسئولیت نموده و در مواقع نیاز از یاری رساندن به سازمان دریغ نورزند. چنین کارکنانی از آرزوها و آرمان های هر سازمانی محسوب می شوند. از شاخص های دستیابی به این نوع کارکنان توسل به اخلاق فردی و اخلاق کاری است. واژه اخلاق دو کاربرد متفاوت دارد: گاهی اخلاق به معنای خلق و خوی، رفتار عادت شده و مزاج به کار می رود، همان گونه که در واژه انگلیسی یاد شده، گاهی به معنای عادت و سجیه به کار می رود. معنای دیگر این واژه دانشی است که از حسن و قبح و خوبی و بدی رفتار صحبت می کند.

فلاسفه، الهیون و منتقدان اجتماعی در تعریف اخلاق به طور عام گفته اند: اخلاق یعنی شناخت صحیح از ناصحیح، واقعیت این است که تشخیص درست از غلط همیشه ساده نیست. بسیاری از دانشمندان علم اخلاق ادعا می کنند که با توجه به اصول اخلاقی در مقام عمل، همیشه یک راهکار درست مطلق وجود دارد و برخی دیگر معتقدند که راهکار درست به موقعیت و شرایط بستگی دارد و تشخیص اینکه راهکار درست است، در نهایت به عهده خود فرد است.

۲- مبانی نظری

۲-۱- اخلاق

امروزه، بطور کلی واژه Moral و Ethics دو معنای «... رفتار عادت شده و یا خوبی و بدی رفتار» کاربرد یافته است (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۳: ۹۶). از نظر ایشان در این تعریف میان ethics و morality تفاوت وجود دارد، به نحوی که اولی در معنای «اخلاق عملی» است که از آن به «علم عمل به اخلاقیات و تهذیب نفس» تعبیر می شود و دومی در معنای «اخلاق نظری» است که به «علم تشخیص خوب و بد» مشهور است.

امروزه، اخلاق در اصطلاح علمای اخلاق عبارت از «ملکات نفسانی» است که این ملکات نفسانی یا از فضایل (مانند شجاعت، سخاوت، عفت، صداقت و امانت) و یا از رذایل (مانند دروغ، ترس، بخل، کینه و حسد) است. اخلاق در حقیقت ملکاتی (قدرت و توانایی انجام کاری که در اثر تمرین و ممارست در طبیعت انسان متمکن و جایگزین می شود) است که در نفس انسان حاصل

می شود و بر سلوک و رفتار او تأثیر می گذارد، تا به اعمال انسان در زندگی جهت دهد (کلهر، همان: ۵۰). در این معنا موضوع اخلاق، روح انسان است، به شکلی که زشتی و زیبایی خلق، از ویژگی های «روح» است (واثقی، ۱۶۹: ۱۳۸۴). بنابراین می توان گفت اخلاق یک «حالت درونی است که آن را از رفتار و کردار فرد کشف می کنیم» (جوادی آملی، ۶: ۱۳۸۱). مثلاً فرد ترسو ما را به حالت درونی آن شخص که ترس است، راهنمایی می کند. شاید به همین جهت باشد که برخی هر کاری که متصف به حسن و قبح بوده و صاحب آن مستحق مدح یا نکوهش باشد، را اخلاق نامیده اند، که فوایدی بر آن متصور است. بطوری که دانشمندان اروپایی نیز هر کار نیک و عمل پسندیده را اخلاق دانسته، و اعمال زشت و رفتارهای شرورآمیز را خلاف اخلاق معرفی کرده اند، ولی با این تفاوت که این رویکرد تنها به شکل و قالب عمل متوجه است و نقش نیت و انگیزه را نادیده می گیرد. برخی مانند هگل، اخلاق را عبارت از پیروی و اطاعت از قوانین می دانند (اسماعیلی یزدی، ۲۰: ۱۳۸۲). به نظر ایشان، انسان اخلاقی کسی است که در نیت، مطیع قانون باشد و در عمل نیز آن را به کار گیرد. هگل معتقد است که اگر جامعه بخواهد در راه و آسایش زندگی کند و از نعمت امنیت برخوردار باشد، باید قانون را محترم شمرده، رفتار خود را بر اساس درستی و دادگری استوار سازد و حقوق دیگران را رعایت نماید. لیکن فضایل اخلاقی و سجایای انسانی، عالی تر از پای بند به قانون و بسیار برتر از آن چیزی است که هگل تصور کرده است. بسیاری افرادی که رفتارشان طبق مقررات اجتماعی است و از مرز قانون قدمی فراتر نمی گذارند، اما اخلاقاً خشن و تندخو، کینه توز و انتقام جو، مغرور و متکبر هستند و بر خلاف اعتقاد آنها فاقد مکارم اخلاق و ملکات انسانی هستند.

همچنین، گروهی دیگر از دانشمندان اخلاق را با «خوب و بد بودن» پیوند زده و معتقدند که اخلاقیات، تحقیق در تئوری «آنچه خوب یا بد است» و تحقیق درباره «آن چه درست یا غلط است» و در نتیجه تحقیق در «آن چه ما باید انجام بدهیم و آن چه نباید انجام بدهیم» قرار گرفته است.

بطور کلی، اخلاق در اسلام یکی از سه رکن مهم عقاید، احکام و اخلاق است، که قدم اول در تعلیم اعتقاد به مبدأ است. در سایه اعتقاد به خدا، دوام و استمرار اخلاق حاصل می شود. ایمان قلبی، اراده را به حرکت در می آورد و رفتار را بر می انگیزد. برای اخلاق بدون زمینه اعتقادی نقطه اتکائی نیست و اخلاق با عقیده پیوند ناگسستنی دارد. ایمان و یقینی که مایه آرامش و اطمینان نفس برای عمل است، شرط ضروری است. لذا می توان گفت که اخلاق هیچ جایی شکوفاتر از ضمیر مؤمن نمی یابد و مفهوم الزام و تکلیف که تکیه گاه نظام اخلاقی است و مسئولیت که ناشی از الزام اخلاقی است، پایگاهی استوارتر از ایمان قلبی ندارد.

۲-۲- کار

بطور کلی امروزه کار پدیده ای با ساختار اجتماعی است که فاقد تعریف جهان شمول در مکان ها و زمان های مختلف بوده است و معنی آن در فرهنگ های مختلف متفاوت است. در بعضی از فرهنگ ها، بین کار و غیر کار تفاوتی وجود ندارد، برخی دیگر بین کار و تفریح تمایز قائل می شوند. عده ای دیگر کار را مترادف با اشتغال می دانند. اصولاً کار ممکن اسن فرم یا شکلی از فعالیتی که به گونه ای باعث ایجاد تغییراتی در طبیعت می شود، ولی آنچه کار به حساب می آید، به زمینه اجتماعی خاصی بستگی دارد که آن فعالیت ایجاد کننده تغییر، در آن زمینه صورت می پذیرد.

۳-۲- اخلاق کار

ابتدا به تعریف اخلاق کار می پردازیم. بطور کلی، مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های معنوی که درستی یا نادرستی رفتار فرد یا گروه را معین می‌کند، اخلاق کاری نامیده می‌شود. این ارزش‌ها معیارهای خوبی یا بدی رفتارها و تصمیم‌ها را مشخص می‌سازند. به عبارت دیگر، اخلاق چگونگی حیات و روش زندگی انسان است مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های معنوی که درستی یا نادرستی رفتار فرد یا گروه را معین می‌کند، اخلاق کاری نامیده می‌شود. اخلاق چیزی است که یک کار را درست و کار دیگر را غلط می‌نمایاند. اخلاق هدف‌های ما را در زندگی فردی و اجتماعی تعیین می‌کند. نمودی از جلوه‌های اصلی اخلاق کاری در منشور اخلاقی سازمان‌ها نمایان می‌شود.

همچنین، اخلاق کار به عنوان یکی از زمینه‌های دانش مدیریت به شمار می‌رود؛ مخصوصاً از زمان تولد نهضت مسئولیت اجتماعی در دهه ۱۹۶۰. در این دهه نهضتها و جنبشهای آگاهی بخش اجتماعی توقعات مردم را از شرکتها بالا برد. مردم به این عقیده رسیده بودند که شرکتها باید از امکانات وسیع مالی و نفوذ اجتماعی خود برای رفع مشکلات اجتماعی نظیر فقر، خشونت، حفاظت از محیط زیست، تساوی حقوق، بهداشت و سلامت همگانی و بهبود وضع آموزش استفاده کنند. بسیاری از مردم ادعا می‌کردند که چون شرکتها با استفاده از منابع کشور به سود دست می‌یابند لذا به کشور مدیون بوده و برای بهبود وضع اجتماع باید کوشش کنند. بسیاری از محققان، مدیران و مدارس بازرگانی این تغییر و تحولات را درک کرده و لذا در برنامه ریزیهای خود و نیز در عمل کلمه ذینفعان (STAKEHOLDERS) را که شامل جامعه ای وسیع تر اعم از کارمندان، مشتریان و تامین کنندگان می‌شود جایگزین کلمه سهامداران (STOCKHOLDERS) کرده اند. لذا اخلاق کار همانند دیگر رشته ها و زمینه های مدیریت به دنبال یک نیاز به وجود آمد. با پیچیده تر و پویاتر شدن تجارت، سازمانها فهمیدند که به راهنماییهای جهت انجام کارهای صحیح (از نظر اخلاقی) و پرهیز از کارهای غلط و مضر برای دیگران نیاز دارند و لذا اخلاق کار متولد شد.

۴-۲- مؤلفه های اخلاق کار

در طرح ارزش یابی کارکنان دولت برای ایجاد اطمینان از حصول میزان و کیفیت تلاش و توان کارمند و رفتار و نحوه ی فعالیت وی می بایست هر دستگاهی نسبت به تهیه عوامل فرآیندی شامل؛ معیارهای رفتار شغلی (همان استانداردهای رفتار حرفه ای که از شغلی به شغل دیگر تغییر می کند) و معیارهای رفتار اخلاقی (همان کدها یا منشور اخلاقی) در واحدهای تابعه خود اقدام کند که این معیارهای رفتار شغلی شامل: انعطاف پذیری، رفتار و برخورد مناسب با ارباب رجوع و همکاران، خودجوشی، رعایت مقررات و انضباط اداری، قابل اعتماد بودن، کوشش در فراگیری مهارت های شغلی و پشتکار و جدیت در کار می باشد. ضمن آن که معیارهای رفتار اخلاقی شامل؛ صداقت در گفتار و کردار، تواضع و فروتنی، پرهیز از غیبت، پوشیدن لباس های مناسب، متانت، رازداری، تحمل سختی ها در راه اهداف اسلام، شرکت در مراسم عبادی، ساده زیستی و دوری از تجمل، امر به معروف و نهی از منکر و رعایت حجاب اسلامی است.

در حالی که اگر بخواهیم به بررسی شاخص های اخلاق از دیدگاه اسلام بپردازیم، تفاوت هایی در عناوین و در برخی موارد حتی در محتوی، به چشم می خورد که به برخی از آنها در ذیل اشاره می شود:

۱- تولید بیش از اندازه که به برآورده کردن نیازهای شخصی به سعادت و رفاه جامعه کمک می کند.

۲- تعهد و ایثار در کار، فضیلت است.

- ۳- خوب کار کردن، هم برای خود شخص و هم برای دیگران مفید است.
- ۴- سخاوت، عدالت و انصاف در محیط کار، از شرایط لازم برای رفاه اجتماعی است.
- ۵- تنبلی و کم تحرکی در کار، زشت و ناپسند است.
- ۶- فرد شاغل باید کارش را با بیشترین توان ممکن انجام دهد.
- ۷- کار به تنهایی هدف نیست، بلکه وسیله ای برای پرورش و رشد بعد شخصی و روابط اجتماعی است.
- ۸- زندگی بدون کار، هیچ معنا و مفهومی ندارد.
- ۹- رفاه بیش از اندازه برای جامعه زیان بار است.
- ۱۰- کار، انسان را از توانایی تسلط بر خویش برخوردار می کند.
- ۱۱- کار خلاق، منبع سعادت، خوشبختی و پیشرفت است.
- ۱۲- کار امکان استقلال و عدم وابستگی را به همراه دارد.
- ۱۳- فرد موفق کسی است که در کار خود وظیفه شناس و وقت شناس باشد.
- ۱۴- باید همواره سخت کوش باشیم، تا بتوانیم مسئولیت هایی را که بر دوش داریم به انجام رسانیم.
- ۱۵- ارزش کار، بیشتر به قصد و نیت فاعلش و نه به نتایج آن است (حسینی، ۱۳۸۰، ۱۲۰).

۵-۲- مؤلفه های اخلاق کار از منظر نهج البلاغه

۵-۲-۱- خوش رفتاری:

امام علی (ع) می فرمایند: «فلیست تصلح الرعیه الا بصلاح» (۵) (نهج البلاغه، خطبه ۲۰۷). امیرالمؤمنین علی (ع) در جایی دیگر ضمن تأکید بر خوش رفتاری، آن را در کنار مجالست با مردم و درستکاری قرار می دهد و این گونه می فرماید: مع الناس بوجهک و مجلسک و حکمک» (۶) (نهج البلاغه، نامه ۷۶). البته محبت و مهربانی به مردم این نیست که با هر کس طبق میل و خوشایند او عمل شود، یا با او طوری رفتار شود که راضی باشد. مهربانی آن است که با حقیقت توأم باشد، مهربانی خیر رساندن است و در غیر این صورت نوعی نفاق و دورویی است. حضرت علی (ع) نیز در این باره می فرماید: «و اخلط الشده بضعت من اللین، و أرفق ما کان الرفق أرفق، و اعترم بالشده حین لا یغنی عنک الا الشده» (۷) (نهج البلاغه، نامه ۴۶).

۵-۲-۲- تواضع و فروتنی:

تواضع و فروتنی در انسان از جمله فضیلت های اخلاقی است که در تمام مذاهب به آن توصیه شده و دین اسلام نیز از این قاعده مستثنی نیست. امام علی (ع) در باب اهمیت تواضع در نزد خداوند می فرماید: «فلو رخص الله فی الکبر و لا حد من عباده لرخص فیہ لخاصه أنبیائه و اولیائه. و لکنه سبحانه - کره الیهم التکابر، و رضی لهم التواضع...» (۸) (نهج البلاغه، خطبه ۲۳۴).

۳-۵-۲- تحمل و بردباری:

از ویژگی های یک کارگزار اخلاقی میزان تحمل وی در شرایط مختلف است. حضرت علی (ع) می فرماید: «... آلت الریاست سعت الصدر» (۹) (نهج البلاغه، کلمات قصار ۱۷۶) و یا در جایی دیگر می فرماید: «بردباری مهمترین رکن مدیریت و سیاست است» (میزان الحکمه: ۵۱۲).

۴-۵-۲- وفای به عهد:

یکی دیگر از ویژگی های مهم اخلاقی وفای به عهد و یکی بودن قول و عمل مسئولان و کارکنان سازمان است. حضرت علی (ع) در نامه خود به مالک اشتر می فرمایند: «... و ان عقدت بینک و بین عدو لک عقده أو ألبسته منک ذمه فحط عهدک بالوفاء...» (۱۰) (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

۵-۵-۲- گذشت و فداکاری:

یکی دیگر از ارزش های والای انسانی، گذشت و فداکاری است که وجود آن در مدیران کارکنان سازمان ضروری به نظر می رسد. حضرت علی (ع) در نامه خود به مالک اشتر می فرماید: «... فاعطهم من عفوک و صفحک مثل الذی تحب أن یعطیک الله من عفوه و صفحه... و لا تندمن علی عفو، و لا تبجن بعقوبت...» (۱۱) (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

۶-۵-۲- تلاش و پشتکار:

تلاش و کوشش یکی از ضروریات هر کاری است. امروزه محققان دریافته اند که استعداد و بهره هوشی درصد کمی از موفقیت را تشکیل می دهد و این تلاش و پشتکار است که سهم عمده ای در رسیدن به نتیجه مطلوب را بر عهده دارد. حضرت علی (ع) می فرماید: «... و لا یدرک الحق الا بالجد...» (۱۲) (نهج البلاغه، خطبه ۲۹).

۷-۵-۲- اعتدال و میانه روی:

میانه روی شرط موفقیت و پیروزی است. اعتدال باید در همه مسائل و همه شرایط مراعات شود. افراط و تفریط باعث ایجاد مشکلاتی در سازمان خواهد شد که برطرف کردن آنها بسیار مشکل خواهد بود، حضرت علی (ع) در بیان ویژگی های پرهیزکاران در خطبه همام، میانه روی را تحت عنوان «... مشیهم الاقتصاد» مطرح می نمایند.

۸-۵-۲- احترام به تمام موجودات:

نگاه برابر به تمام موجودات داشتن و احترام به آنها از دیگر فضایل والای اخلاقی است که به ویژه باید در محل کار مراعات شود. حضرت علی (ع) می فرماید: «و امره أن لا یجبههم و لا یعضهم... فانهم الاخوان فی الدین و الأعوان علی استخراج الحقوق» (۱۳) (نهج البلاغه، نامه ۲۶).

۹-۵-۲- خوش بینی و حسن ظن:

در الگوی علوی اسلام خوش بینی و حسن ظن کارگزاران به زیردستان بسیار مورد تأکید قرار گرفته است. تا آن جا که حضرت علی (ع) در نامه خود به مالک اشتر به وی می فرماید: «و اعلم أنه ليس شيء بأدعى إلى حسن ظن راع برعيته من احسانه اليهم و تخفيفه المؤنات عليهم... فليكن منك في ذلك امر يجتمع لك به حسن الظن برعيته» (۱۴) (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

۱۰-۵-۲- خیرخواهی:

یکی دیگر از خصلت های یک مدیر اخلاقی، خیرخواهی برای کارکنان است. حضرت علی (ع) نیز یکی از معیارهای انتخاب مالک اشتر را به حکومت مصر خیرخواهی اش نسبت به مردم می داند و می فرماید: «و قد اثرتكم به علی نفسي لنصيحته لكم...» (۱۵) (نهج البلاغه، نامه ۳۸).

۶-۲- اصول اساسی حاکم بر اخلاق در کار

علاوه بر آن چیزی که به عنوان برخی از مؤلفه های اخلاق کار از آن بحث شد، می توان اصولی اساسی را به عنوان مبنای اخلاق در کار را در بستر نظام ارزشی و اسلامی بیان نمود:

۱-۶-۲- اصل خدمت گذاری:

هر سازمان برای ارائه خدمات به افراد به وجود آمده است. همه کارکنان اداری برای تحقق اهداف سازمانی فعالیت می کنند، در حقیقت فلسفه وجودی سازمان خدمت رسانی است. پذیرفتن این اصل در سازمان ها، رفتار کارکنان را اصلاح می کند و خود را خدمت گزار و خادم مردم تلقی می کنند (دلشاد تهرانی، همان: ۶۵).

۲-۶-۲- اصل امانتداری:

یکی از اصول اساسی در انجام دادن کارها امانت داری است. اگر انسان، کار و مسئولیت خویش را نوعی امانت بدانند، بی گمان حرمت آن را پاس می دارد و تلاش می کند که به خوبی آن را پیش ببرد و بالنده سازد. علاوه بر آن امانت داری، اعتماد را پدید می آورد. اعتماد به کارکنان دولت در حفظ سلامت روان افراد و بهداشت روانی جامعه مؤثر است و مساعدت مردم در پیشبرد اهداف را تضمین می کند.

۳-۶-۲- اصل پیگیری:

اصل پیگیری را می توان در دو جنبه مورد نظر قرار داد. جنبه اول پیگیری کار و حصول اطمینان از انجام درست و به موقع آن و کسب نتیجه از فعالیت و جنبه دوم، پیگیری سفارش ها و مسئولیت های محوله به افراد سازمانی، این که چگونه و با چه کمیت و کیفیتی کارها انجام شده است. پیگیری اول مربوط به انجام دهنده فعالیت و پیگیری در جنبه دوم سفارش دهنده اعم از مافوق یا مراجعه کننده را در بر می گیرد (دلشاد تهرانی، همان: ۶۸).

۴-۶-۲- اصل انضباط کاری:

انضباط کاری به معنای سازمان پذیری، آراستگی، نظم و ترتیب و اجتناب از بی نظمی در کار است. در حقیقت انجام هر کاری با توجه به اصول آن کار و انجام به موقع هر کار میسر و مطلوب است.

۲-۶-۵- اصل مسئولیت پذیری:

پذیرش مسئولیت باید توأم با قابلیت انجام مسئولیت باشد، بنابراین کسی که مسئولیتی را می پذیرد، در قبال انجام امور مربوطه مسئول است. در واقع کسی که مسئولیتی را می پذیرد، باید جواب گوی اعمال و رفتار خود باشد. عدم توانایی در برآوردن آن چه به عهده شخص گذاشته می شود، می تواند در کل نظام تأثیر گذار باشد.

۶-۶-۲- اصل مهرورزی:

حضرت علی (ع) چنان بر مهرورزی تأکید و اهتمام داشته اند که آن را حقی از جانب مردمان بر گردن کارگزاران معرفی نموده و فرموده است: «هر چه مرتبه کارگزاران بالاتر رود باید میزان مهرورزی آنان به مردمان بیشتر شود» (نهج البلاغه، نامه ۵۰).

۲-۶-۷- اصل خوش رفتاری:

خوش رفتاری یک صفت درونی است، خوش رفتاری های ساختگی و تصنعی در دل نمی نشیند. گشاده رویی، فروتنی و نرم خویی راه نفوذ در دل ها و پیوند قلب ها است. حضرت علی (ع) در حکمتی والا فرموده است: «گشاده رویی دام دوست است» (پیشین، حکمت ۶).

۲-۶-۸- اصل بردباری:

صبر و بردباری از صفات بارز هر انسان موفق است. در برابر حاجت های مردمان شکیبایی ورزید (پیشین، نامه ۵۱). این سخن مولا یکی از دستورالعمل های حکومتی و اداری ایشان است.

۹-۶-۲- اصل دادورزی:

رعایت عدل و انصاف در قضاوت ها و پاداش ها و تقسیم مسئولیت ها، روحیه کارکنان را بالا می برد. وجود بی عدالتی زمینه ساز فساد را در سازمان ها فراهم می کند. ظهور بی انصافی و بی عدالتی در سازمان ها زمینه ساز پارتی بازی، رشوه خواری، بدگویی و به طور کلی عدم اعتماد می شود. رعایت انصاف و عدالت در سازمان ها باعث فعالیت مثبت و در نتیجه توسعه و پیشرفت سازمان می گردد. (۳).

۲-۶-۱۰- اصل پرهیز از خودکامگی:

خود رأیی، خودسری، خودمداری، سلطه گری و خود خواهی تباه کننده فرد و سازمان است. خودکامگی ناشی از نگاه خودخواهانه در مدیریت، کسب امتیاز بدون زحمت و دیگران را حقیر شمردن است. فرد خودکامه به طور کاذب برای خود حق قائل است و برای به دست آوردن حوائج خود را به راه های ناصواب متوسل می شود. خودکامگی نه تنها یک صفت مذموم به شمار می رود، بلکه روش های مبتنی بر خود رأیی و تصمیمات خودسرانه، احساس تعلق به سازمان را به شدت کاهش داده و کارآیی کارکنان و اثربخشی سازمان ها را متزلزل می کند. ضمن اینکه زمینه ابتکار و نوآوری خلافت کارکنان را تباه می کند و بدین ترتیب مانع شکوفایی استعداد ها می شود (دلشاد تهرانی، همان: ۴۸).

۳- نتیجه گیری

این مقاله با هدف بررسی و بازکاوی اخلاق در کار انجام شده است. نتایج به دست آمده از این تحقیق حاکی از آن است که اخلاق از موضوعاتی است که از بدو تولد بشر وجود داشته است و گذر زمان نه تنها ضرورت وجود آن را کم رنگ و کم اهمیت ننموده است، بلکه بر اهمیت و لزوم آن در این برهه از زمان است، تا جایی که امروز بحث از مسئولیت های اجتماعی و استانداردهای جهانی اصول اخلاق انسانی از موضوعات چالش برانگیز کلیه سازمان های اداری می باشد تا این که ترویج اخلاق در سازمان ها و تعالی اخلاقی فرهنگ سازمانی نه تنها محیط با نشاط و مساعدی را بیافریند بلکه موجب افزایش بهره وری نیز گردد. به همین منظور باید ارزش های اخلاقی در محیط کار و سازمان به نحو مطلوبی تعلیم داده شود و این مولفه های اخلاقی باید سرلوحه کار سازمانی باشد تا شاهد تحول سازمان رضایت مندی افراد جامعه و در نهایت بهبود رشد و تعالی جامعه بود.

اندیشمندان اسلامی و غربی مولفه های اخلاق کار را به صورت متنوعی ذکر و به شرح آن ها پرداخته اند. بدیهی است که همه آن ها روی برخی از مولفه ها اجماع نظر عمومی دارند که این مولفه ها را در نظام اخلاقی کار می توان مشاهده کرد. در این نوشتار با دید وسیع تری این مولفه ها را بررسی کردیم و ارزش هایی را به عنوان مولفه های اخلاق کار که جامعیت بیشتری دارند و دربرگیرنده همه موارد باشد را ذکر نمودیم که مولفه های، خود را در محضر خدا حاضر دانستن، پایبندی به صداقت و امانتداری، مسئولیت پذیری و پاسخگویی، رعایت انصاف و عدالت، داشتن انضباط کاری، شفافیت عملکرد و سلامت اداری، دارا بودن روحیه انتقاد پذیری، علاقه به کار و افزایش کارایی، داشتن ادب و احترام و متعهد و متخصص بودن، از جمله این موارد است. چرا که بر این اعتقاد هستیم که مولفه های اخلاق و اصول حاکم بر آن در واقع ارزش ها و اصولی هستند که نقش مهمی را در سازندگی اخلاق کار سازمان ایفا می کنند و از اهمیت والایی در کلیه ادیان و نظام ها برخوردارند.

منابع و مراجع

- اسماعیلی، ی. (۱۳۸۲). فرهنگ اخلاق. فصلنامه هستی، ۲.
- الوانی، م. (۱۳۸۱). اخلاق و مدیریت به سوی نظام اخلاقیات یکپارچه در سازمان. تحول اداری، ۱۹.
- بهاری فر، ع. و جواهری کامل، م. (۱۳۹۰). بررسی پیامدهای ارزش های اخلاقی سازمان با مطالعه عدالت سازمانی تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، هفتم (۲۸).
- جوادی آملی، ع. (۱۳۸۱). اخلاق کارگزاران (چ ۱۴). مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- حسینی، ج. (۱۳۸۰). بررسی عوامل مؤثر بر اخلاق کار در سازمان های دولتی [پایان نامه کارشناسی ارشد]. دانشگاه تهران.
- دشتی، م. (۱۳۸۶). امام علی و اخلاق اسلامی. انتشارات میراث ماندگار.
- دلشاد تهرانی، م. (۱۳۷۹). ارباب امانت - اخلاق اداری در نهج البلاغه (چ ۵). انتشارات دریا.
- سروش، ع. (۱۳۷۵). دین و توسعه. مجله فرهنگ و توسعه، ۲۵.
- فقیهی، ا. و رضایی منش، ب. (۱۳۸۵). اخلاق اداری. فصلنامه مطالعات مدیریتی، ۴۷.
- فرامرزی قراملکی، ا. (۱۳۸۳). اخلاق حرفه ای (چ ۲). انتشارات مجنون.
- کاویان، ب. (۱۳۸۴). بررسی اخلاق کار در بخش دولتی و خصوصی. تدبیر، ۱۶۵.

- کلهر، م. (۱۳۸۳). مقدمات رفتار اداری. انتشارات حدیث امروز.
- مطهری، م. (۱۳۷۸). فلسفه اخلاق (چ ۲۱). انتشارات صدرا.
- مقیم، م. (۱۳۸۴). مدیریت توسعه فرهنگی از دیدگاه امام خمینی. فرهنگ مدیریت، ۸.
- نصرالهی، ع. (۱۳۹۱). اخلاق مدیر اسلامی از نگاه نهج البلاغه و علم مدیریت. انتشارات بیشه.
- وائقی، ق. (۱۳۸۴). مدیریت اسلامی (چ ۲). انتشارات زمزم هدایت.
- وارنوک، م. (۱۳۸۰). فلسفه اخلاق در قرن بیستم (ترجمه ا. فنایی). بوستان کتاب.
- وبر، م. (۱۳۷۴). اخلاق پروتستان و روح سرمایه داری (ترجمه ع. انصاری). انتشارات بدر.

Barry, V. (۱۹۷۹). *Moral Issues in Business*. Wadsworth Publishing Co.

Beauchamp, T. L. (۱۹۸۲). *Philosophical Ethics*. Mc Graw Hill, Inc.

Runes, A. (۱۹۶۴). *Dictionary of Philosophy* (۲nd ed.). Adams Co.

Taylor, P. (۱۹۷۵). *Principles of Ethics*. Dirkosn Publishing Co.