

اخلاق سازمانی: مشکلات، موانع و راه کارها

علیرضا غلامی*

چکیده:

اخلاق از دیدگاه افراد مختلف معانی متفاوتی دارد. اما عموماً آن را شناخت درست از نادرست در محیط کار و انجام درست و ترک نادرست می‌دانند. مقوله اخلاق سازمانی در جوامع توسعه یافته طی یک و نیم قرن گذشته به عنوان بخشی از علم مدیریت به مرور نهادینه شده است. در شکل گیری اخلاق سازمانی سه دسته عوامل فردی، سازمانی و فراسازمانی دخیل هستند. عوامل فردی شامل اخلاق شخصی، خودشناسی و خودکنترلی به عنوان خمیرمایه اصلی زمینه های شکل گیری مدیریت اخلاقی در سازمان می‌باشد. عوامل سازمانی شامل ضوابط و مقررات سازمانی، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی می‌باشد که مدیریت اخلاقی را نهادینه می‌کند. عوامل فراسازمانی شامل دولت، شرایط اقتصادی، محیط کاری و محیط های بین المللی می‌باشد که موجب جهت گیری مدیریت اخلاقی شده و در نهایت مدیریت اخلاقی در سازمان کاربردی و عملی می‌گردد.

اعمال صحیح مدیریت اخلاقی در سازمان ناجا نه تنها نتایج مستقیم و درون سازمانی خوبی از جمله افزایش بهره وری، تقویت وجدان کار جمعی، نهادینه کردن ارزش های اخلاقی و تحول فرهنگ سازمانی را به دنبال دارد بلکه از جمله برکات آن فائق آمدن بر مسئولیت های اجتماعی سازمان است که امروزه روی آن تاکید فراوانی می‌شود، و یکی از شاخص های مهم ارزیابی عملکرد ناجا محسوب می‌شود.

از این رو با پرداختن به اهمیت اخلاق در سازمان ناجا، سعی شده برخی از عناصر و عوامل موثر بر آن را برشماریم. در این راستا با پرداختن به دیدگاه های اسلامی و دیگر مکاتب سه گانه اخلاق، فواید برنامه های اخلاقی، راه کارهای علمی و عملی مدیریت اخلاقی را بیان نمائیم. بی شک برای مقابله با پیچیدگی های روزافزون سازمان ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط های کاری، باید با برنامه ریزی های راهبردی، اصولی و منطقی فرهنگ اصیل اسلامی را در ناجا نهادینه کنیم.

کلید واژه ها:

اخلاق، اخلاق اسلامی، اخلاق در ناجا، اخلاق سازمانی، اخلاق حرفه ای.

* عضو هیأت علمی دانشگاه امام حسین (ع)

مقدمه

یکی از مهم ترین پارامترها در موفقیت سازمان، اخلاق است. اگر چه انسان ها در مصادیق اخلاق سازمانی و تعریف آن، دیدگاه واحدی ندارند، اما همه و همه خواهان موفقیت اند و در کسب موفقیت و موفقیت طلبی همسان هستند. موفقیت در زندگی شخصی، شغلی و حیات سازمانی، آرمان مشترک و معنا بخش آدمی است. سازمان ها در میل به موفقیت خود و برای پاسخگو بودن، راه و روش های فراوانی را تجربه می کنند. مدیریت، چیزی جز شناخت موانع و راه کار ها، جهت برنامه ریزی برای تقویت نقاط قوت و ایجاد فرصت، برای افزایش عوامل تسهیل کننده و بر طرف کننده مشکلات، مهار، کاهش و یا رفع موانع نیست. اخلاق، موضوعی است که هرگز در قاموس زندگی فردی و اجتماعی انسان ها فراموش نشده و نخواهد شد. ولی همین موضوع قدیمی، اما همیشه تازه است که روان آدمی و خرد جمعی با آن همیشه درگیر بوده و میزان مطرح شدگی آن در مقاطعی از عمر یک فرد، یک جامعه، نمود متفاوتی پیدا کرده است، به عبارتی می توان گفت: هیچ فرد یا جامعه ای هرگز بی اخلاق نیست، سخن بر سر معیارهای خوبی و بدی است؛ یعنی همان موضوعی که در حیطه فرا اخلاق قرار می گیرد.

به نظر می رسد در چارچوب فرهنگ ما، عملی کردن مسأله اخلاقی، به بزرگان و علمای دینی، مربیان و مدیران در سطح فردی، سازمانی و اجتماعی وابسته است. شاید بتوان گفت چاره کار برای توسعه اخلاق، ترویج آن و نوعی فایده باوری یا قاعده نگری است. فایده باوری که مقید به مجموعه ای از ارزش ها، هنجارها و قواعد مقبولیت یافته است (خاکی^۱، ۱۳۸۸).

در این جا این سؤال مطرح است که از نظر علمی، معنی رفتار اخلاقی چیست؟ ویژگی های یک رفتار اخلاقی چیست؟ آیا تلاش هایی جدی در سازمان ناجا صورت گرفته تا رفتارهای اخلاقی را چه در سطح فردی و چه در سطح سازمانی تبیین، توسعه و ترویج دهد؟ اگر چنین اقدامی به صورت نظام مند صورت گرفته، نمودهای عینی و عملی آن کدام است؟

۱. دکترای مدیریت، استاد و مشاور در حوزه مدیریت، صاحب مقالات علمی و چندین جلد کتاب در زمینه مدیریت

در مکتب اخلاقی اسلام و یا در میان پند و اندرزهایی که از سوی ائمه اطهار (علیه السلام)، بزرگان، علمای دینی به طور عام و اساتید علم اخلاق به طور خاص به ما رسیده، این موضوع بسیار مورد توجه قرار گرفته است، اما در مقام عمل پاره‌ای از این امور کم تر به مرحله ظهور رسیده است.

شاید در اذهان بسیاری از ما سئوالاتی چند به شکل‌های مختلف ظهور می‌کند. مثلاً آیا اخلاق را یک واژه مثبت مانند کرامت در نظر گرفته‌ایم؟ یا یک واژه سیال که می‌تواند مثبت و یا منفی باشد؟ آیا معنای اخلاق را عام در نظر گرفته‌ایم یا خاص؟ به این معنی که آیا اخلاق مبتنی بر محیط است یا دارای اصول جهان‌شمول است؟

برخی از معضلات اخلاق‌سازی، از نوع موانع بازدارنده به شمار می‌روند و برخی دیگر از نوع عوامل تسهیل‌کننده‌اند. برخی از مدیران مقابله با این معضلات را طاقت‌فرسا یا فراتر از توان شخصی و سازمانی می‌انگارند؛ در نتیجه سازمان از رشد اخلاقی باز می‌ماند یا سرعت آن کند می‌شود. (قراملکی و نوچه فلاح، ۱۳۸۶).

آیا اخلاق قابل تغییر است؟

سرنوشت علم اخلاق و تمام بحث‌های اخلاقی و تربیتی به این مسأله بستگی دارد، زیرا اگر اخلاق قابل تغییر نباشد نه تنها علم اخلاق بیهوده خواهد بود، بلکه تمام برنامه‌های تربیتی انبیاء و کتاب‌های آسمانی لغو خواهد شد؛ تعزیرات و تمام مجازات‌های بازدارنده نیز بی معنی خواهد بود. بنابراین، وجود آن همه برنامه‌های اخلاقی و تربیتی در تعالیم انبیاء و کتب آسمانی و نیز وجود برنامه‌های تربیتی در تمام جهان بشریت، و هم چنین مجازات‌های بازدارنده در همه مکاتب جزایی، بهترین دلیل آن است که قابلیت تغییر اخلاق، و روش‌های اخلاقی، نه تنها از سوی تمام پیامبران که از سوی همه عقلای جهان پذیرفته شده است.

اما با این همه، عجیب است که فلاسفه و علمای اخلاق بحث‌های فراوانی درباره این که «آیا اخلاق قابل تغییر است یا نه؟» مطرح کرده‌اند!

بعضی می‌گویند: اخلاق قابل تغییر نیست! و آن‌ها که بدگوهرند و طینتی ناپاک دارند عوض نمی‌شوند، بر فرض این که تغییر یابند، سطحی و ناپایدار است و بزودی به حال اول باز می‌گردند!

آن‌ها برای خود دلائلی دارند از جمله این که ساختمان جسم و جان رابطه نزدیکی با اخلاق دارد، و در واقع اخلاق هر کس تابع چگونگی آفرینش روح و جسم اوست، و چون روح و جسم آدمی عوض نمی‌شود، اخلاق او نیز قابل تغییر نیست.

جمعی از شعرا که پیرو این طرز تفکر بوده‌اند نیز در اشعار خود به‌طور گسترده به این مطلب اشاره کرده‌اند (هر چند ممکن است اشعار آن‌ها نوعی مبالغه باشد). نمونه‌ای از اشعار شعرای معروف را در این زمینه در ذیل می‌خوانیم:

پرتو نیکان نگیرد هر که بنیادش بد است	تربیت ناهل را چون گردکان بر گنبد است
شمشیر نیک ز آهن بد چون کند کسی؟	ناکس به تربیت نشود ای حکیم کس!
باران که در لطافت طبعش خلاف نیست	در باغ لاله روید و در شوره‌زار خس!

دلیل دیگری که برای این امر ذکر کرده‌اند این است که دگرگون شدن اخلاق به واسطه عوامل خارجی، از قبیل تادیب و نصیحت و اندرز است، و هنگامی که این عوامل زایل گردد، انسان به اخلاق اصلی خود باز خواهد گشت، درست مانند سردی آب که به وسیله عوامل حرارت از بین می‌رود و هنگامی که آن عوامل از بین برود، حرارت را پس داده، به حال اول باز می‌گردد! این طرز فکر و این گونه استدلال‌ها همه مایه تاسف و سبب انحطاط جوامع بشری است! طرفداران "قابلیت تغییر" در امور اخلاقی، چنین پاسخ می‌گویند:

الف) ارتباط اخلاق با ساختمان روح و جسم انسان قابل انکار نیست، ولی این ارتباط به اصطلاح در حد "مقتضی" است نه "علت تامه"، یعنی می‌تواند زمینه ساز باشد نه این که الزاما و اجبارا تاثیر قطعی بگذارد، همان گونه که بسیاری از افراد که از پدران و مادران مبتلا به پاره‌ای از بیماری‌ها متولد می‌شوند زمینه آلودگی به آن بیماری‌ها را دارند، ولی با این حال می‌توان با پیشگیری‌های مخصوص جلو تاثیر عامل وراثت را گرفت. افراد ضعیف البنیه از نظر جسمانی با استفاده از بهداشت و ورزش، افراد نیرومندی می‌شوند و بالعکس، افراد قوی البنیه بر اثر ترک این دو، ضعیف و ناتوان خواهند شد. افزون بر این، روح و جسم انسان نیز قابل تغییر است تاچه رسد به اخلاق، که زاییده از آن است!

می‌دانیم تمام "حیوانات اهلی امروز"، یک روز در زمره حیوانات وحشی بودند، انسان‌ها، آن‌ها را گرفته و رام کردند، و به صورت حیوانات اهلی درآوردند؛ بسیاری از گیاهان و درختان میوه نیز

چنین بوده‌اند. جایی که با تربیت بتوان خلق و خوی یک حیوان و ویژگی‌های یک گیاه یا درخت را تغییر داد چگونه نمی‌توان اخلاق انسان را بر فرض این که اخلاق ذاتی باشد تغییر داد؟ هم‌اکنون نیز بسیاری از حیوانات را برای کارهایی که بر خلاف طبیعت آن‌ها است تربیت می‌کنند و آن‌ها، این کارها را به خوبی انجام می‌دهند.

ب) همان‌طور که اشاره شد پاسخ استدلال دیگر آنان نیز روشن می‌شود زیرا گاه عوامل بیرونی آنقدر تاثیر قوی دارد که ویژگی‌های ذاتی را به کلی دگرگون می‌سازد، و حتی ویژگی‌های جدید به وراثت به نسل‌های آینده نیز می‌رسد همان‌گونه که در حیوانات اهلی مثال زده شد.

تاریخ، انسان‌های بسیاری را نشان می‌دهد که بر اثر تربیت به کلی خلق و خوی خود را تغییر دادند، و به اصطلاح ۱۸۰ درجه چرخش پیدا کردند، افرادی که یک روز مثلا در صف دزدان قهار جای داشتند به زاهدان و عابدان مشهوری مبدل گشتند. توجه به طرز به وجود آمدن یک ملکه اخلاقی به ما این قدرت را می‌دهد که راه از میان بردن آن را نیز پیدا کنیم؛ مسأله چنین است که هر عمل خوب یا بد اثر موافق خود را در روح انسان باقی می‌گذارد، و روح را تدریجاً به سوی خود جلب می‌کند، تکرار این عمل آن اثر را بیشتر و قویتر می‌سازد، و کم‌کم کیفیتی به نام "عادت" حاصل می‌شود، و هر گاه عادت استمرار یابد به صورت "ملکه" در می‌آید. بنابراین، همان‌گونه که عادات و ملکات اخلاقی زشت در سایه تکرار عمل تشکیل می‌گردد، از همین طریق قابل زوال است؛ البته، اثر تلقین، تفکر، تعلیمات صحیح و محیط سالم در فراهم کردن زمینه‌های روحی برای پذیرش و تشکیل ملکات خوب را نمی‌توان نادیده گرفت. ج) در اینجا قول سومی نیز وجود دارد و آن این است که بعضی از صفات اخلاقی قابل تغییر است، و بعضی غیر قابل تغییر، صفاتی که طبیعی و فطری است، قابل تغییر نمی‌باشد، ولی صفاتی که عوامل خارجی دارد قابل تغییر است (نراقی^۱).

این قول نیز فاقد هرگونه دلیل است، زیرا این تفصیل و تفاوت گذاری، بین صفات فرع، بر قبول اخلاق طبیعی و فطری است، در حالی که چنین چیزی ثابت نیست؛ و بر فرض این که چنین باشد چه کسی می‌تواند ادعا کند که صفات فطری قابل تغییر نیست؟ مگر حیوانات وحشی

۱. این نظریه در جامع السعادات، محقق نراقی آورده شده است.

را نمی‌توان اهلی کرد؟ مگر تعلیم و تربیت نمی‌تواند آنقدر ریشه دار شود که اعماق وجود انسان را دگرگون سازد؟

به طور کلی برنامه های اخلاقی فواید بیشماری دارند از جمله آن می‌توان شماری از آن‌ها را بر شمرد، مواردی که هر کدام به نوبه خود می‌توانند سهمی مهم در بالا بردن توان، کارایی و اثر بخشی فردی و سازمانی بر جای گذارند. به همین خاطر در زیر به چند مورد آن پرداخته می‌شود:

- الف) نقش های سازمانی برای مدیریت اخلاق ایجاد می‌کند؛
- ب) برنامه‌ای برای ارزیابی جاری نیازمندی های اخلاقی تدوین می‌کند؛
- ج) ارزش های عملیاتی و رفتارهای مورد نیاز را ایجاد می‌کند؛
- د) رفتارهای سازمانی را با ارزش های عملیاتی هماهنگ می‌سازد؛
- ه) آگاهی و حساسیت نسبت به مسائل اخلاقی را به وجود می‌آورد؛
- و) دستورالعمل‌های اخلاقی را وارد تصمیم گیری‌ها می‌کند؛
- ز) مکانیزم هایی را ایجاد می‌کند تا معضلات اخلاقی حل و فصل شوند.
- ح) ارزیابی جاری را تسهیل و با توجه به برنامه آن را روزآمد می‌کند؛
- ط) کمک می‌کند تا بتوانیم کارکنان را متقاعد کنیم که توجه به اخلاق و اخلاقیات تنها یک عکس العمل بدون تفکر و تعمق نیست که برای خلاصی از گرفتاری یا بهبود تصور عمومی انجام شود ؛
- ی) توجه به اخلاق موجب بهبود اساسی اوضاع برخی از جوامع بشری شده است؛
- ک) برنامه‌های اخلاقی باعث می‌شود که در شرایط آشفته، سازمان عملکرد اخلاقی خود را حفظ کند؛
- ل) شکل گیری کارهای گروهی قوی تر و افزایش بهره وری را بدنبال دارد؛
- م) باعث رشد و بالندگی مدیران و کارکنان می‌شود؛
- ن) برنامه‌های اخلاقی ما را از قانونی بودن خط مشی‌های سازمان مطمئن می‌کند؛
- ق) برنامه‌های اخلاق باعث جلوگیری از اهمال عمل مجرمانه می‌شود؛
- ر) به مدیریت ارزش‌های مطرح در مدیریت کیفیت، برنامه ریزی راهبردی و تنوع در مدیریت کمک می‌نماید؛
- ش) برنامه‌های اخلاق باعث ایجاد تصویری مثبت از سازمان در نزد مردم می‌شود؛

ت) برنامه‌های اخلاقی در پی کشف موارد غیراخلاقی و قانون شکنی‌ها است تا این قانون شکنی‌ها گزارش داده شوند. هنگامی که سازمان از وقوع یک قانون شکنی آگاه شود و آن را به مقامات مربوطه گزارش دهد، آنگاه باعث کاهش جراثیم می‌شود؛
ص) توجه به بحث و گفتگوی مداوم درباره ارزش‌ها باعث افزایش روحیه کارگروهي، صداقت و صراحت در محیط کار می‌شود. کارکنان احساس می‌کنند که بین ارزش‌های آنان و ارزش‌های موردنظر سازمان هم‌خوانی و هماهنگی وجود دارد لذا با انگیزه و عملکرد قوی تری کار می‌کنند (سلطانی، ۱۳۸۲).

مفهوم و تعریف اخلاق

علم اخلاق عبارت است از فنی که پیرامون ملکات انسانی بحث می‌کند، ملکاتی که مربوط به قوای نباتی و حیوانی و انسانی اوست، به این فرض بحث می‌کند که فضائل آن‌ها را از رذائلش جدا سازد و معلوم کند کدام یک از ملکات نفسانی انسان خوب و فضیلت و مایه کمال اوست، و کدامیک بد و رذیله و مایه نقص اوست، تا آدمی بعد از شناسایی آن‌ها خود را با فضائل بیاراید، و از رذائل دور کند و در نتیجه اعمال نیکی که مقتضای فضائل درونی است، انجام دهد تا در اجتماع انسانی ستایش عموم و ثنای جمیل جامعه را به خود جلب نموده، سعادت علمی و عملی خود را به کمال برساند (طباطبایی، ۱۳۷۹).
در تعریفی دیگر راجع به اخلاق چنین آمده است: "اخلاق" جمع "خُلُق" (بر وزن قفل) و "خُلُق" (بر وزن افق) می‌باشد، به گفته "راغب" در کتاب "مفردات"، این دو واژه در اصل به یک ریشه باز می‌گردد، خلق به معنی هیئت و شکل و صورتی است که انسان با چشم می‌بیند و خلق به معنی قوا و سجایا و صفات درونی است که با چشم دل دیده می‌شود. بنابراین می‌توان گفت: اخلاق مجموعه صفات روحی و باطنی انسان است و به گفته بعضی از دانشمندان، گاه به بعضی از اعمال و رفتاری که از خلیات درونی انسان ناشی می‌شود، نیز اخلاق گفته می‌شود (اولی اخلاق صفاتی است و دومی اخلاق رفتاری).

از نگاه علامه محمد تقی جعفری، "اخلاق شکفتن شخصیت آدمی در مسیر حیات معقول است". استاد شهید مطهری اخلاق را نوعی تربیت، به معنای کسب خلق، حالت و عادت می‌داند؛ با این تفاوت که تربیت در حوزه حیوانات، و اخلاق در حوزه انسان است. همین ویژگی باعث شده که علم اخلاق، ملاک‌ها، مبناها و معیارهایی داشته باشد که در مفهوم

تربیت مشاهده نمی شود. ایشان معتقد است که محیط آزاد، زمینه و شرایط مساعدتری را برای رشد اخلاقی آدمی و شخصیت او فراهم می‌سازد: "آزادی از آن جهت که بشر را وارد صحنه تنازع بقا می‌کند و گوهر انسان در محیط آزاد بهتر و بیشتر رشد می‌کند، خوب است".

به طور کلی، اخلاق دربردارنده مفاهیم و ارزش‌هایی است که بیرون از فرد و جامعه شکل گرفته‌اند، فراتر از اجتماع اند و صاحب نوعی هستی خارجی‌اند. اخلاق جایی در فاصله میان آگاهی و اشیاست. ارزش‌هایی چون نیکی و بدی، زیبایی و عتوفت جزئی از ساختمان زبان شده‌اند و به همین دلیل جزئی از ساختمان آگاهی انسان شده‌اند. اینجاست که سخن گفتن از اجتماع و انسان‌های ارزش‌گریز دشوار است. زیرا که زبان، گونه‌ای هستی جهانی و همیشگی دارد. بنابراین انگشت نهادن بر اجتماعی که در آن ارزش‌ها ناپدید شده باشند، امری محال است. ارزش‌ها زوال ناپذیرند اما معانی و جایگاهشان در نظام‌های اخلاقی دگرگون می‌شود.

"اخلاق" را از طریق آثارش نیز می‌توان تعریف کرد، و آن این که گاه فعلی که از انسان سر می‌زند، شکل مستمری ندارد؛ ولی هنگامی که کاری به‌طور مستمر از کسی سر می‌زند (مانند امساک در بذل و بخشش و کمک به دیگران) دلیل به این است که یک ریشه درونی و باطنی در اعماق جان و روح او دارد، آن ریشه را خلق و اخلاق می‌نامند.

اینجاست که «ابن مسکویه» در کتاب «تهذیب الاخلاق و تطهیر الاعراق»، می‌گوید: «خلق همان حالت نفسانی است که انسان را به انجام کارهایی دعوت می‌کند بی آن که نیاز به تفکر و اندیشه داشته باشد.» (تهذیب الاخلاق، ص ۵۱)

همین معنی را مرحوم فیض کاشانی در کتاب «حقایق» آورده است، آن‌جا که می‌گوید: «بدان که خوی عبارت است از هیئت استوار با نفس که افعال به آسانی و بدون نیاز به فکر و اندیشه از آن صادر می‌شود.» (حدائق الحقائق، ص ۵۴)

و به همین دلیل اخلاق را به دو بخش تقسیم می‌کنند: «ملکاتی که سرچشمه پدید آمدن کارهای نیکو است و اخلاق خوب و ملکات فضیله نامیده می‌شود، و آنها که منشأ اعمال بد است و به آن اخلاق بد و ملکات رذیله می‌گویند. و نیز از همین جا می‌توان علم اخلاق را چنین تعریف کرد: "اخلاق علمی است که از ملکات و صفات خوب و بد و ریشه‌ها و آثار آن

سخن می‌گوید " و به تعبیر دیگر، "سرچشمه‌های اکتساب این صفات نیک و راه مبارزه با صفات بد و آثار هر یک را در فرد و جامعه مورد بررسی قرار می‌دهد". البته همان طور که گفته شد، گاه به آثار عملی و افعال ناشی از این صفات نیز واژه " اخلاق " اطلاق می‌شود؛ مثلا، اگر کسی پیوسته آثار خشم و عصبانیت نشان می‌دهد به او می‌گویند: این اخلاق بدی است، و بالعکس هنگامی که بذل و بخشش می‌کند می‌گویند: این اخلاق خوبی است که فلان کس دارد؛ در واقع این دو، علت و معلول یکدیگرند که نام یکی بر دیگری اطلاق می‌شود.

بعضی از غربی‌ها نیز علم اخلاق را چنان تعریف کرده اند که از نظر نتیجه با تعریف‌هایی که ما می‌کنیم یکسان است، از جمله در کتاب "فلسفه اخلاق " از یکی از فلاسفه غرب به نام «ژکس» می‌خوانیم که می‌گوید: «علم اخلاق عبارت است از تحقیق در رفتار آدمی به آن گونه که باید باشد.» (فلسفه اخلاق، ص ۹).

در حالی که بعضی دیگر که بینش‌های متفاوتی دارند (مانند فولکیه) در تعریف علم اخلاق می‌گویند: "مجموع قوانین رفتار که انسان به واسطه مراعات آن می‌تواند به هدفش برسد، علم اخلاق است" (الاخلاق النظریه، ص ۱۰).

اخلاق از دیدگاه اسلامی

اصول اخلاقی و اخلاقیات از جمله مباحثی است که به‌کارگیری آن در جامعه مورد تاکید فراوان اسلام بوده است به‌طوری که پیامبر اکرم (ص) هدف از رسالت خویش را به کمال رساندن مکارم اخلاقی معرفی کرده‌اند. از این رو اخلاقیات به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، اصول، مبانی، بایدها و نبایدها می‌تواند نقش مهمی را در مدیریت اثر بخش سازمان‌ها ایفاء کند.

اخلاق اسلامی یک اخلاق انتزاعی، خشک و بی ارتباط با سلسله نیازهای طبیعی و فطری انسان‌ها نیست، از این رو نه فقط ناظر به تنظیم مناسبات انسان با خدا و عالم ماوراء است، بلکه به صورتی چشم گیرتر، بر روابط انسان با خود، با طبیعت و با دیگر انسان‌ها، تأثیر می‌گذارد و موجبات طراوت و شادابی، بالندگی، پویایی، سلامت و پایایی همه عرصه‌ها و قلمروهای زیست بشری را فراهم می‌سازد (سیدی، ۱۳۸۷).

از منظر امیر مومنان علی (علیه السلام) آن چه مایه برتری آدمیان و سبب والایی شان است، کرامت‌های اخلاقی است و این کرامت‌ها در اداره امور نقشی اساسی دارد. روایت شده که آن حضرت فرمود: «علیکم بمکارم الاخلاق فانها رفعه»، «بر شما باد به مکارم اخلاق که آن سبب والایی است». والایی مردمان و اعتبار آنان به مکارم اخلاق در آنان است و کسانی که در جایگاه اداره امور قرار می‌گیرند، بیش از هر چیز به مکارم اخلاق و بزرگواری‌های انسانی نیازمندند که روابط انسان‌ها بدون کرامت‌های اخلاقی، روابطی خشک و نادرست خواهد شد (حقیقت، ۱۳۸۸).

اخلاق در مکاتب سه گانه

این که چه رفتاری اخلاقی است از بعد نظری بستگی به این دارد که در مکاتب اخلاقی چه تئوری را قبول کرده باشیم و کدام تئوری را پذیرفته باشیم. قاعدتاً برخی از رفتارها را موجه می‌دانیم و برخی دیگر را غیرموجه می‌انگاریم. مکاتب اخلاق سه گانه عبارتند از:

- اخلاق وظیفه گرایی؛
- اخلاق نتیجه گرایی؛
- اخلاق فضیلت محور.

الف) یکی از مکاتب مهمی که در مغرب زمین مطرح شده است، "اخلاق وظیفه گرایی" است. پدر این مکتب امانوئل کانت^۱، فیلسوف مشهور آلمانی قرن هیجدهم است. بر اساس این نظریه، کنش‌گران اخلاقی بنا بر دستورات عقل عملی و به اقتضای خودمختاری خویش و در ساحت اخلاق، باید عمل نمایند. یک تقریر از سخنان کانت را می‌توان در قاعده ی طلایی^۲ صورت بندی کرد: "با دیگران چنان رفتار کن که خوش داری با تو رفتار کنند". به نحو دیگری نیز می‌توان درباره ی اخلاق کانتی سخن گفت. در این تلقی علاوه بر این، توجه داشته باشیم که در اخلاق کانتی، انسان از پیش خود به لحاظ اخلاقی واجد ارزش است. فارغ از نژاد، جنسیت، مذهب، رنگ پوست، و

1. Immanuel Kant

2. Golden Rule

هر انسانی از آن حیث که انسان است، باید تکریم شود و تخفیف انسانیت او تحت هیچ شرایطی مجاز نیست. به همین دلیل کانت با برده‌داری، روسپی‌گری و... به جهت اخلاقی مخالف است. زیرا معتقد است برده‌داری و روسپی‌گری متضمن نقض انسانیت انسان است و در واقع فرد به یک شی فروکاسته می‌شود. اصل غایت مندی انسان، قلب دستگاه اخلاقی کانت است.

اگر درباره‌ی وابسته به سیاق بودن دستورات و احکام اخلاقی از کانت بپرسیم پاسخ او به این سؤال مبتنی است بر اطلاق و استثناء ناپذیر بودن احکام اخلاقی. احکام اخلاقی جهان‌شمول اند و غیر وابسته به سیاق.

ب) در مقابل اخلاق کانتی، یک نحله بزرگ دیگر در غرب به وجود آمده به نام "اخلاق نتیجه‌گرایی"، که به آثار و نتایجی که بر افعال بار می‌شود، توجه دارد. اگر به مناسبات و روابط شخصی بین انسان‌ها و بین کشورها در سطح بین‌الملل نظر افکنیم، بحث لذت، منفعت یا نتیجه بسیار کاربرد دارد. در واقع، بیش تر این مناسبات بر مبنای کسب لذت و دفع درد و رنج بنا نهاده می‌شود، یعنی فعلی خوب است که متضمن کسب بیش تر لذت و منفعت باشد. نتیجه‌گرایی، شاخه‌های مختلفی دارد که مشهورترین آن‌ها اخلاق فایده‌انگار^۱ است.

ج) مرحله سوم، "اخلاق فضیلت محور" بر این رأی است که ما بیش تر از این که به اصول اخلاقی احتیاج داشته باشیم، باید بکوشیم تا متخلق به فضایل اخلاقی باشیم. مطابق با آموزه‌های اخلاقیون فضیلت‌محور باید به مدد ورزیدن و ممارست کوشید تا فضایل اخلاقی در افراد نهادینه شود. در واقع اخلاقی عمل کردن بیش تر از گفتگو و بحث‌های نظری، احتیاج به تربیت انسان‌هایی دارد که به صرافت طبع، عمل اخلاقی از آن‌ها صادر شود. فضائل اخلاقی باید ملکه کنشگر اخلاقی شوند.

در میان اخلاقیون کسانی هستند که درونگرا^۲ هستند و معتقدند صرف باور و عقیده برای بروز فعل اخلاقی کفایت می‌کند. در مقابل، برونگراها^۳ معتقدند علاوه بر عقیده و تلقی به قبول کردن، عنصر اراده هم باید به آن اضافه شود تا فعل اخلاقی موجه صادر شود (دباغ، ۱۳۸۸).

1. Utilitarianism

2. Inter nalist

3. Exter nalist

اخلاق سازمانی

اخلاقیات به عنوان سیستمی از ارزش ها، باورها، اصول، مبانی، بایدها و نبایدها تعریف می شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص می شود و عمل بد از خوب متمایز می گردد (الوانی، ۱۳۸۰).

با اتکاء به اصول اخلاقی مدیران قادر می شوند تا تصمیم بگیرند که چه چیزی خوب و چه چیزی بد است. چه کسی در سازمان به راه درست می رود و چه کسی راه نادرست را می پیماید. بنابراین مدیران در انجام وظایف خود نظیر تصمیم گیری، ارزشیابی، نظارت، تشویق و تنبیه بدون وجود یک نظام اخلاقی در سازمان نمی توانند با قاطعیت عمل کنند.

اگر اخلاق در زندگی کاری انسان وجود و حضور داشته باشد، کار کردن شیرین و توأم با رضایت شغلی و احساس رضایتمندی و خود شکوفایی از یک سو و رضایت مردم و پیشرفت امور و شکوفایی کار از دیگر سو می شود. خطرناک ترین رویداد انسانی انحطاط اخلاقی و شکسته شدن مرزهای اخلاقی است که در این صورت هیچ چیز در امان نخواهد ماند و انسانیت انسان فرو می ریزد، و این امر در امور اداری از جایگاهی خطیر و ویژه ای برخوردار است. زیرا وقتی انسان از محدوده فردی خارج می شود و در پیوند با دیگر انسان ها قرار می گیرد و این پیوند صورتی سازمانی می یابد، اگر اخلاق نیک حاکم بر روابط انسانی نباشد، فاجعه چندین برابر می شود. به همین دلیل است که والاترین ملاک در هر سازمان متخلق بودن افراد به اخلاق انسانی است.

نظم و انضباط کاری، مهرورزی، دادورزی، حسن خلق و معاشرت، مشاورت، تواضع، فروتنی، وفای به عهد، خدمتگزاری به مردم، تکریم ارباب و رجوع، خویشتن داری و مدارا با ناملایمات های روزگار و بسیاری از صفات خوب و حسنه دیگر از جمله شیوه های مطلوب اخلاقی مورد تاکید اسلام در مدیریت سازمان ها محسوب می شود که جهت تحقق آن ها تدوین منشور اخلاقی و عملی ساختن آن در سازمان ناجا ضروری و لازم است (لنصراری رنانی، ۱۳۸۸).

در همین راستا، با ایجاد مکانیزم های اجرایی کارآمد و نهادینه کردن رفتار اخلاقی در سازمان بزرگ و گسترده ناجا می توان اصول اخلاقی و اخلاقیات را در سازمان به گونه ای تقویت کرد که نمود عینی آن از یک سو موجب کاهش و رفع تبعیض، بی عدالتی، نارضایتی،

و از سوی دیگر موجب افزایش روحیه تعاون و همکاری، تعهد کارکنان، رشد و تعالی فردی و سازمانی، بالندگی سازمان و در نهایت شکوفایی جامعه را در پی خواهد داشت.

به طور کلی اصول اخلاق سازمانی عبارتند از:

الف) امانتداری: هر کس در هر مرتبه امانتدار مردم است و باید از اموال، امکانات، حقوق، حدود، حیثیت و شرافت آنان پاسداری کند.

ب) خدمتگزاری: فلسفه وجودی نظام اداری، خدمتگزاری به مردم است. همه کارگزاران و کارکنان در تمام مراتب، خادمان مردمند. این امر به عنوان یک اصل در نظام اداری مطرح است و مادامی که چنین احساسی وجود داشته باشد، کارگزاران و کارکنان نظام اداری با مردم رفتار مالکانه و فرمانفرمایانه نخواهند داشت، بلکه جایگاه و موقعیت خود را نعمتی می‌دانند که وسیله ای است برای خدمت به مردم.

ج) مسئولیت پذیری: هر نوع بی مسئولیتی به مفهوم بیرون شدن از مسیر درست و گام نهادن در کجی‌ها و ناراستی‌هاست. هر کس در هر مرتبه‌ای که باشد، نسبت به تمام امور و کارهای خود مسئول و پاسخگو است. هیچ کارگزاری نمی‌تواند هرگونه که خواست با مردم رفتار نماید و خود را نیز پاسخگو نداند. بر این مبنا کسی حق کمترین اهانت و بی احترامی به مردم را ندارد. حتی افراد نسبت به نوع نگاه، بیان و رفتار خود مسئول اند.

د) انضباط کاری: سامان پذیری، آراستگی، نظم و ترتیب و پرهیز از هرگونه سستی و بی سامانی در کار. این امور از عمده ترین آداب اخلاق سازمانی است و هیچ سازمان و نظامی بدون رعایت این امور راه به جایی نخواهد برد. بهترین سازمان‌ها و نظام‌ها با زیرپا گذاشته شدن اصل انضباط کاری، به تباهی کشیده می‌شوند و وجوه مثبت آنان نیز بی ارزش می‌گردد. در یک مجموعه اداری، تواناترین فرماندهان، مدیران و کارکنان بدون انضباط کاری، توفیقی کسب نخواهد کرد و جز اتلاف نیرو بهره‌ای نخواهند برد.

ه) مهرورزی: انجام دادن کارها و خدمتگزاری از سر مهرورزی والاترین هنر در اخلاق است. چنان چه انجام دادن امور با مهرورزی توأم شود، صورتی زیبا و کاملاً انسانی

می‌یابد و موجب پیوند جان‌ها و الفت قلب‌ها می‌گردد و در رفتار و مناسبات اداری، انقلابی معنوی به وجود می‌آورد.

(و) بردباری: باید با بردباری تمام امور را پیش برد و در برابر خواست مردم و احتیاجات آنان کم حوصلگی نداشته باشیم و با تحمل فراوان خدمتگزاری نمود.

(ز) دادورزی: رعایت عدل و انصاف در روابط و مناسبات اداری و خدمتگزاری به مردم. حاکمیت عدالت در نظام اداری، و پاس داشتن داد و حفظ حقوق دیگران همانند حقوق خود، و در مقام داوری حقوق طرفین را یکسان و برابر رعایت کردن، و برای دیگران حقوقی برابر خود قائل شدن مهم‌ترین قاعده‌ای است که حافظ سلامت و قوت نظام اداری و مایه پیوند دل‌هاست.

نگرش اخلاقی در انجام وظیفه و مسئولیت

مهم‌ترین مبنا در سامان یافتن اخلاق سازمانی، تصحیح بینش کارکنان و بسامان آوردن نوع نگاه آنان به خودشان، مردم، مسئولین و وظایفشان است. زمانی که نگاه انسان به خود و مردم و مافوق خود و کار اصلاح شود و با نگاهی توحیدی و پاک به این امور بنگرد و براساس این نگاه عمل نماید، کار کردن عین خدمت کردن و عبادت نمودن و همپای لذت و شیرینی و همتای رشد و شکوفایی است.

این که انسان خود را چگونه ببیند و چگونه بیابد و چه جایگاهی در هستی برای خود قائل باشد، به شدت در اخلاق و رفتار او تاثیرگذار است. آن که خود را عبد یا بنده می‌یابد و برای خویش، کرامت انسانی و عزت ایمانی قایل است به گونه‌ای رفتار می‌کند، و آن که عبد یا بنده بودن خود را از یاد می‌برد و برای خویش کرامت و عزت قائل نیست به گونه‌ای دیگر و متضاد با گونه نخست رفتار می‌نماید.

بنابراین از مهم‌ترین اموری که باید به آن پرداخت، حفظ و رشد کرامت کارکنان نظام اداری، و ترمیم و تقویت کرامت آنان است که اگر کارکنان نظام اداری خود را کریم ببینند، کریمانه رفتار می‌کنند و کرامت خود را با هیچ چیز معاوضه نمی‌کنند.

نوع نگاه انسان به کار و مسئولیت از امور مهم اخلاق مطلوب سازمانی است. کسی که کار و مسئولیت را امانت ببیند و آن را وسیله عزت مندی و سرمایه شکوفایی خویش بداند، از کار

کردن احساس رضایت و خشنودی و خود شکوفایی می کند و همین امر باعث بهبود اخلاق سازمانی او می گردد. نیکو و زیبا دیدن کار و تلقی مثبت از مسئولیت، حال و هوای زندگی انسان را مثبت و نیکو و زیبا می سازد. اساساً ارزش آدمی به آن چیزی است که آن را نیکو و زیبا می بیند.

توجه به درستی عمل و دقت در کار خوب انجام دادن امور، حقی است برای نفس کار و مسئولیت و هر که در ادای چنین حقی کوتاهی روا دارد، باید پذیرای تبعات منفی آن در روح و روان خویش، گذشته از جوانب و نتایج دیگر، باشد.

از این رو آن چه در انجام دادن کار و مسئولیت به عنوان حق آن باید سخت مورد توجه قرار گیرد، کیفیت کار و خوب انجام دادن مسئولیت است، نه گذراندن امور به هر صورت که شد، و این چیزی است که در اخلاق سازمانی باید در درجه نخست اهمیت قرار گیرد. بالندگی کار و مسئولیت در صحت و سلامت و قوت آن است و ترفیع آدمی با این میزان صورت می پذیرد. تلاش مداوم و پیوسته و دوری از هر گونه سستی و کوتاهی حقی اساسی در حقوق کار و مسئولیت است.

از آن جایی که مدیریت، فن اداره یک تشکیلات و سازمان است. اداره و هدایت امکانات مادی و معنوی، ریزه کاری ها و لطافت های بسیار زیادی را می طلبد، از این رو نقش اخلاقی مدیر در گرو حفظ و نگهداری شور و نشاط انقلابی و اسلامی، برانگیختن انگیزه ها در میان فرماندهان، مدیران، پاپوران و کارکنان، انسجام بخشی به بخش ها، قسمت ها و واحدهای صفی و ستادی و سرعت بخشیدن به امور سازمانی جهت رسیدن به نتایج مطلوب، امری انکار ناپذیر و حائز اهمیت در اداره بهینه امور سازمان ناجا محسوب می شود.

قرآن کریم یکی از عوامل موفقیت پیامبر اکرم (ص) را در مدیریت، اخلاق نیک می داند. چنان چه در این باره می فرماید: «حسن اخلاق و مهربانی تو با مردم رحمتی است از جانب خداوند و اگر تندخو و سخت دل بودی مردم از اطراف تو پراکنده می شدند» (سوره آل عمران آیه ۱۵۹). چه بسیارند مدیرانی که با داشتن خصوصیات همانند قاطعیت، صلابت، اقتدار، قدرت، تخصص و آگاهی های لازم در سطحی بالا قرار داشته اند ولی به خاطر عدم رعایت مسائل اخلاقی در حوزه مدیریت موفقیت مطلوب و اثر بخش را کسب نکرده و در نتیجه با ناکامی روبرو شده اند.

یکی از اقدامات عملی که می‌تواند کارگشا باشد همان منشور اخلاقی است. معمولاً در تدوین منشور اخلاقی، آرمان‌ها را در نظر می‌گیرند و لی متأسفانه گاهی اوقات بخشی از این منشورها آن قدر آرمانی هستند و از واقعیت‌ها فاصله می‌گیرند که امکان عملیاتی شدن را ندارند. اگر بخواهیم به ابعاد متعالی برسیم، باید پلکانی عمل کنیم. در نتیجه باید وضعیت جامعه، شرایط آن و اهداف را مرحله‌ای پیاده‌سازی کنیم. به عبارتی منشور اخلاقی ضمن دوری از هرگونه آرمان‌گرایی، باید فراگیر، منسجم، شفاف و قابل اجرا باشد و همه ذی‌نفعان را نیز در بر گیرد. (معیدفر، ۱۳۸۸).

مشکلات و موانع علمی و عملی اخلاق

باور همگانی بر این است که اگر اصول قدرتمند اخلاق به کار گرفته شوند، عملکرد را در هر سازمانی بهبود می‌بخشند. بدین ترتیب کلید اخلاق خوب سازمانی، آگاهی است. ضعف اخلاقی بر عملکرد سازمان تاثیر منفی دارد. وقتی رفتار سازمانی از نظر اخلاقی ضعیف باشد به صورت آشکار و پنهان هزینه عملکرد، بالا می‌رود. این هزینه را می‌توان در حوزه‌های مختلف سازمانی شناسایی کرد مانند پایین بودن بهره‌وری، کندی پویایی سازمان، عدم شفافیت و به هم ریختگی ارتباطات سازمانی.

بهره‌وری را می‌توان به آسانی اندازه گرفت، ولی سایر موارد را نمی‌توان به آسانی اندازه‌گیری کرد. شاید خطرناک‌ترین هزینه در حوزه ریسک سازمانی باشد که نه می‌توان آن را به آسانی اندازه گرفت و نه می‌توان آن را به راحتی احساس کرد. خسارت‌ها چه مشهود باشند و چه نامشهود، ضعف اخلاق، چشم سازمان را بر واقعیت‌های محیطی در حال تزلزل می‌بندد و هر سازمانی را دچار آسیب‌پذیری و عقب‌ماندگی می‌کند.

از طرف دیگر اخلاق خوب سازمانی تاثیر مثبت و شگرفی بر فعالیت و نتایج سازمانی دارد به طوری که بهره‌وری بهبود می‌یابد، پویایی سازمانی و ارتباطات نیز بهبود یافته و ریسک کاهش پیدا می‌کند.

دلیل آن این است که اخلاق، بخشی از استدلال منطقی می‌شود، که گردش اطلاعات را افزایش می‌دهد، و مجموعه‌ای اضافی از چشم‌ها و آنتن‌ها را برای بازخوردگیری سازمانی فراهم می‌کند تا سازمان دریابد در هر زمان چگونه فعالیت کند؟ افزایش توانمندی استدلال، همراه با اطلاعات اضافی، امروزه به عنوان یک مزیت راهبردی سازمانی محسوب می‌شود.

اخلاق واقعی سازمانی، فرایندی عقلایی برای کشف گزینه‌های تصمیمی و رفتاری و انتخاب بهترین گزینه‌های ممکن برای همه دست‌اندرکاران است. اخلاق واقعی، در سطح سازمان، فراتر از ارزش‌ها و اخلاق شخصی مطرح است. اخلاق واقعی یک تعهد جمعی یا یک تلاش جمعی و سیستمی با همان ویژگی‌های سیستمی برای اخذ نتایج است. موارد اخلاقی در سازمان به سرعت پیچیده می‌شوند، به طوری که حتی حرفه‌ای‌ترین مدیران هم نمی‌دانند چه کار کنند و یا چه تصمیمی بگیرند. و این درست زمانی است که استدلال و کیفیت‌های اخلاقی به کار می‌آید. تصمیمات اخلاقی و رفتارهای مرتبط در مجموعه‌های سازمانی هرگز کامل نیستند. به هر حال، کیفیت فرایندهای به کار رفته، و هم چنین مفید بودن نتایج را می‌توان به روش علمی، دقیقاً اندازه‌گیری کرد. بنابراین استدلال اخلاقی می‌تواند موانع بروز رفتار بد و مشوق و حامی کارهای خوب باشد.

سازمان‌های با اخلاق، مانع رفتارهای ناسالم و مشوق استدلال و عملکرد متعالی می‌شوند. دیگر این که فقط با فطرت پاک انسانی و اخلاق متعالی است که می‌توان به سطوح بالاتری از نوآوری، کار تیمی، و فرایندهای بی‌بدیل دست یافت که نتیجه آن مزیت رقابتی پایدار است.

اولیور وندل هولمز^۱ می‌نویسد: «هرگاه ذهن انسان با ایده جدیدی گسترش یابد، ذهن هرگز به شکل اصلی بر نمی‌گردد». این امر در مورد مدیریت و اخلاق نیز صادق است. هنگامی که مدیران دریابند اخلاق حسنه در بهبود رفتار آنها چه نقشی می‌تواند داشته باشد، برای همیشه متحول خواهند شد. و هرگاه اخلاق حسنه در سازمان جاری شود، همه ما به توانایی دیدن چیزهایی دست می‌یابیم که قبلاً نمی‌توانستیم آنها را ببینیم.

مطلب دیگر مشکلات و موانع ساختاری است. اگر بخواهیم از بعد تاریخی به موانع نگاه کنیم، بهتر است مقایسه تطبیقی انجام دهیم. حکومت‌ها و دولت‌های مختلفی که در یک کشور و یا در کشورهای مختلف بر سر کار آمده‌اند از کدام نوع هستند؟ آنان بیش تر به جنبه‌های فردی، گروهی، سازمانی و حزبی پرداخته‌اند؟ یا بیش تر به جنبه‌های اجتماعی و خیرخواهانه، انسانی، فلسفی و تاریخی؟ اگر بیش تر به جنبه‌های اجتماعی و منافع جامعه و رویکردهای انسان‌گرایانه و به حقیقت و وجود هستی نگاه کرده‌اند، نشان‌دهنده این است که

1. Vandl Oliver Holmes

موانع اخلاقی کم تری داشته‌اند و در نتیجه اخلاقی‌تر عمل کرده‌اند. اگر به دنبال منفعت شخصی، گروهی، حزبی و سازمانی بوده‌اند، جنبه اقتصادی پررنگ‌تر شده است. در بحث ساختار هم ساختار سازمانی و هم بحث قانون، مقررات، عرف و عادت و آنچه که در یک نظام و سازمان نهادینه شده است، مطرح می‌شود. به‌طور طبیعی شکل مدیریت، رابطه مدیران، قوانین و مقررات حاکم بر سازمان و یا جامعه، ساختارهایی هستند که می‌توانند نشان دهند که این موانع وجود دارند، یا خیر؟

با یک مقایسه ساده بین کشور مالزی و کشورمان در می‌یابیم که، مالزی حدود یک سوم جمهوری اسلامی ایران جمعیت دارد با ترکیب جمعیتی بسیار متفاوت از جمعیت کشور ما. با این حال چند ویژگی برای ساختارشان در نظر گرفته‌اند:

بهترین، شایسته‌ترین، متخصص‌ترین، و متعهدترین افراد را در دولت به کار گرفته‌اند و بهترین پرداخت‌ها، پرداخت‌های دولتی است. یعنی شایسته‌ترین فرد را انتخاب کرده‌اند و بهترین پرداخت را هم به او می‌کنند. طوری که آرزوی افراد این است که مدیر و یا کارمند دولت باشند، در دولتی که بسیار کوچک است و خصوصی‌سازی به معنای واقعی آن وجود دارد.

پس بحث ساختارها بسیار مهم است، ما به لحاظ قوانین و مقررات و برنامه‌های توسعه‌ای، کمبود قابل توجهی نداریم. مشکل ما در رفتارهاست. یکی از موانع ما بخش‌هایی از ساختار است. هم به معنی رابطه میان مدیران و کارکنان، و هم میان مدیران و جامعه و هم قوانین و مقررات (انصاری رنانی، ۱۳۸۸).

نقش الگویی فرماندهان و مدیران

اگر رفتار اخلاقی وجود نداشته باشد یک مانع اخلاقی است. نقش الگویی فرماندهان و مدیران و الگو بودن بزرگان بسیار مهم و حائز اهمیت است، یعنی هرچقدر کسانی که برنامه‌ریزی رفتاری و عملکردی یک جامعه و یا سازمان را به‌عهده دارند الگوی عملی زیرمجموعه خودشان باشند، مانع اخلاقی کم تری دارند. و هرچقدر از یک الگو و ویژگی‌های الگو دورتر باشند یک مانع اخلاقی است. بزرگ‌ترین مانع ما باور فرماندهان و مدیران به

مسائل و موضوعات اخلاقی است. در نقش الگویی مدیران ما چهار عامل مهم وجود دارد که عبارتند از:

الف) راستگویی؛

ب) تفکر عقلایی؛

ج) تلاش متفکرانه؛

د) تفکر خیرخواهانه.

اگر این عوامل رعایت شود، ما مانع اخلاقی نخواهیم داشت و اگر رعایت نشود، مهم‌ترین موانع اخلاقی در سطح کلان جامعه به وجود می‌آید و در سطح خرد نیز مقدار این شاخص‌ها تغییر می‌کند؛ زیرا محدودتر فکر می‌کنیم (انصاری رنانی، ۱۳۸۸).

اجرای اخلاق در سازمان (راه‌کارها)

تشویق رفتارهای اخلاقی در ناجا و ممانعت به عمل آوردن از رفتارهای غیر اخلاقی. استفاده کردن از محرک‌های موجود برای ترغیب، تقویت و تنبیه در سازمان (با استفاده از بیانیه ماموریت) است که می‌توان ارزش‌های اخلاقی مورد انتظار از فرماندهان، مدیران، پایوران و کارکنان را تعریف و مشخص کند.

پدیده‌های پیچیده‌ای چون رشد اخلاقی سازمان، اساساً چند عاملی‌اند و از این‌رو باید از حصرگرایی روش‌شناختی و تحویل‌نگری اجتناب کرد. توجه به یک تبیین نباید باعث شود که بر عوامل دیگر چشم ببندیم. رشد اخلاقی سازمان مسأله‌ای چند تبزاری است و در علوم مختلفی چون مدیریت، جامعه‌شناسی، روان‌شناسی، فلسفه و علم اخلاق ریشه دارد. بنابراین، حل روش مند آن نیازمند اتخاذ رهیافتی میان‌رشته‌ای است. در جست‌وجوی موانع رشد اخلاقی سازمان ناجا باید از الگوهای پژوهشی تلفیقی از رویکردهای تجربی، تحلیلی و تطبیقی بهره‌گیریم.

از جمله موانع عمده ترویج اخلاق حرفه‌ای در سازمان ناجا، فقدان نگرش راهبردی به مدیریت است. نگرش غیر راهبردی، موجب تصور ناقص، نارسا و حداقل‌گرایانه از اخلاق حرفه‌ای است.

سازمان ناجا باید سازوکارهایی را پیش‌بینی کند که از طریق آن کارکنان بتوانند رفتارهای غیر اخلاقی را افشا کنند. بنابراین با به رسمیت شناختن افشاگری در سازمان و

تشویق آن می‌تواند گام موثری را در جهت کاهش رفتارهای غیر اخلاقی برداشت. در این حالت فرد افشا کننده خواهد توانست از طریق رویه‌های رسمی در سازمان، رفتارهای غیر اخلاقی را به گوش مقامات عالی رتبه سازمان برساند. با ایجاد کمیته رسمی اخلاقیات در سازمان نیز می‌توان یکی از ساز و کارهای عملی ساختن منشور اخلاقی را فراهم آورد. رویکردهای ساختاری و هنجاری و استفاده از هر کدام در جای خود می‌تواند نقش مهمی را در اجرای اخلاقیات در سازمان ناجا ایفاء نماید. لازم به ذکر است که رویکرد ساختاری به منظور حمایت از هنجارهای اخلاقی بر قوانین و مقررات تاکید می‌کند. در حالی که رویکرد هنجاری در صدد ایجاد یک نظام اخلاقی در سازمان است و می‌کوشد تا با فراتر رفتن از محدودیت‌های رویکرد ساختاری، فرهنگی را ایجاد کند که مشوق رفتار اخلاقی در سازمان باشد. بنابراین رویکرد ساختاری با ایجاد ضمانت‌های اجرایی و رویکرد هنجاری با نهادینه کردن نظام اخلاقی در فرهنگ سازمان ناجا می‌تواند نقش قابل توجهی در اجرا و عملی ساختن اخلاقیات ایفاء کند.

منابع:

- انصاری رنانی، قاسم (۱۳۸۸)، میزگرد اخلاق کیمیای سعادت سازمان، ماهنامه تدبیر
- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۰)، طراحی الگوی جامع مدیریت عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی، مدرس علوم انسانی، ش ۱۸.
- بی‌نام، (۱۳۸۵)، ضرورت اخلاق در مدیریت سازمان‌ها، ماهنامه تدبیر، ش ۱۷۷ (بهمن)
- بی‌نام، (۱۳۸۶)، اخلاق سازمانی، سامانه به اندیش
- حقیقت، زهرا (۱۳۸۸)، اخلاق اسلامی در نظام اداری از دیدگاه امام علی (علیه‌السلام)، روزنامه کیهان.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۸۸)، میزگرد اخلاق کیمیای سعادت سازمان، ماهنامه تدبیر
- دباغ، سروش (۱۳۸۸)، میزگرد اخلاق کیمیای سعادت سازمان، ماهنامه تدبیر
- سلطانی، مرتضی (۱۳۸۲)، مدیریت اخلاق در سازمان، ماهنامه تدبیر، ش ۱۳۲ (اردیبهشت)
- سیدی، سید حمید (۱۳۸۷)، موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، ماهنامه آیین، شماره ۱۳ و ۱۴ (اردیبهشت و خرداد)
- طباطبایی، سید محمد حسین (۱۳۷۹)، تفسیر المیزان، ج ۱.
- قراملکی، احد فرامرز (۱۳۸۸)، میزگرد اخلاق کیمیای سعادت سازمان، ماهنامه تدبیر
- قراملکی، احد فرامرز و نوچه فلاح، رستم (۱۳۸۶)، موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، تهران، موسسه فرهنگی دین پژوهی بشرا
- معیدفر، سعید (۱۳۸۸)، میزگرد اخلاق کیمیای سعادت سازمان، ماهنامه تدبیر
- نراقی در جامع السعادات این نظریه را برگزیده است (جامع السعادات جلد ۱، ص ۲۴).

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.