



## A review of the need for ethical charters in departments and guarantees for its implementation

### بررسی ضرورت منشورهای اخلاقی اداره و ضمانت اجرای آن

۱- موسی جعفری ۲- سید مجتبی حسینی کرابی

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه حقوق عمومی، پردیس علوم تحقیقات، فارس، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران، jafare920075102@gmail.com  
۲- استاد گروه حقوق عمومی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران، publiclaw.karabi@gmail.com

#### چکیده:

اخلاق اداری و اسلامی یکی از پراهمیت ترین ملزومات اداری بوده و نیاز انسان به اخلاق قدمتی به عمر تاریخ دارد و انسان از همان آغاز زندگی نیاز به یک اصول اخلاقی داشته است. اعمال و رفتار کارگزاران و مدیران بخش عمومی در زیر ذره بین جامعه و عامه مردم و سیاستمداران است. آنان باید به گونه ای رفتار کنند که صحت و درستی اعمالشان مایه مباهات و سربلندی نظام حکومتی و موجب رضایت اهل جامعه باشد. که در این راه نیازمند الگوها و چارچوبی ارزشی و اخلاقی هستند که به هنگام تعارض برای رسیدن به راه حل بهینه یاری شان دهد، عدم وجود مدلها و اصول اخلاقی مدون اخلاقی و ارزشی موجب می شود تا هر فردی در سازمان بر اساس احساس و وجدانی خود دست به عملی بزند. منشور اخلاقیات سازمانی اجرای امور سازمان را تسهیل و تصحیح کرده و بررسی و ارزیابی آنها را از سوی نمایندگان مردم و سیاستمداران بصورت عینی امکانپذیر می سازد و منشورهای اخلاقی زمانی به صورت مطلوب عملی می شود که داری ضمانت اجرای مناسب باشد. لذا در این مقاله روند و منبع تدوین منشورهای اخلاقی و ضمانت اجرای تخلف از منشورهای اخلاقی اداره و ضرورت منشورهای اخلاقی اداره و کاستی ها و نواقص مربوطه نیز بیان گردیده. روش تحقیق در این پژوهش روش و تکنیک کتابخانه ای با استفاده از منابع و مآخذ فارسی و مقالات حقوقی و اخلاقی با نگرش تحلیلی با مسائل و مباحث مطروحه بوده است. و می توان گفت منشورهای اخلاقی زمانی دارای ضمانت اجرای قویتری خواهد بود که بر اساس تخلفات و جرائم و امور انضباطی تدوین گردد و منشورهای تدوینی نیز به تصویب مدیران عالی اداره و صنف مربوطه رسیده و از طرف مدیران حمایت قوی گردد.

واژگان کلیدی: منشور اخلاقی، ضمانت اجرا، اخلاق، اداره

#### مقدمه:

کارکنان و مدیران پیروی می گردد این اصول و ارزشها نام منشور به خود گرفته در اکثر سازمانها تنظیم شده و بعضا در ارزیابی عملکرد مورد توجه قرار می گیرد که فرآیند تدوین آن به صورتی بوه که در ابتدا هدف غایی سازمان، ارزشهای اصلی، چشم اندازه آینده سازمان و خروجی مورد نظر شناسایی و بر اساس آن اقدام به تدوین منشور نموده. و در باب اهمیت اخلاق نیز باید گفت که اخلاق را به عنوان تنظیم کننده روابط میان انسانها مهم دانسته و در مدیریت نیز این سازوکار درونی بدون نیاز به اهرم های بیرونی داشته باشد قادر است تا عملکردهای اخلاقی را در کارکنان تضمین نموده و سازمانی اخلاقی را به وجود آورد، مدیر بدون وجود یک نظام اخلاقی نمی تواند با قاطعیت عمل کند، در باب ارزش حقوقی منشورهای اخلاقی باید گفت که منشورهای اخلاقی ادارات با توجه به ارزشها و اصول اخلاقی تدوین شده که در آن اصول حقوقی و رعایت حقوق شهروندان و انجام وظایف کارکنان ادارات و سازمانها گنجانده شده که تعدادی از آنها دارای ضمانت اجرای حقوقی و تعدادی دارای ضمانت اجرای اداری می باشند، اصول و ارزشهای سازمان هم در منشورهای

نیاز انسان به اخلاق قدمتی به عمر تاریخ دارد زیرا بشر از همان آغاز زندگی خود نیاز به یک اصول اخلاقی داشته و دانشمندان علم اخلاق در آثار خود از منشور اخلاقی غافل نبوده و آن را لازم دانسته اند، در کشور ما در سال ۱۳۸۱ با ابلاغ طرح تکریم ارباب رجوع از طرف سازمان مدیریت و برنامه ریزی، تهیه منشور اخلاقی به عنوان یکی از برنامه های طرح تکریم مورد توجه سازمانهای دولتی و حتی خصوصی قرار گرفته اند، منظور از اخلاق اداری چگونگی رفتار یک کارمند در محل کار و اداره ای است که در آن کار می کند که شامل چگونگی ارتباط با سازمان و چگونگی ارتباط با ارباب رجوع می شود، رعایت اخلاقیات و پایبندی به ارزشهای اخلاقی به صورت یکی از مهمترین پدیده هایی در آمده که در سازمانها مورد توجه قرار می گیرد، در منشور اخلاقی سازمانی پایبندی به قانون و حرمت قائل شدن برای آن و الزام اخلاقی در رعایت آن، بخشی اساسی را تشکیل می دهد، اصول اخلاقی و یا ارزشهایی که نسبت به دیگر ارزشها برای سازمان دارای اولویت بیشتری است و از سوی



دهند. بنابراین در موارد بیشماری قانون مسکوت می ماند که در این موارد وجود یک مجموعه ای رهنمودهای ارزشی اخلاقی بسیار راهگشا و موثر است. این منشور اخلاقیات راه مطلوب و مصلحت انجام کار و اتخاذ تصمیم را معین ساخته و تردید را از میان برمی دارد. وجود این مجموعه موجب هماهنگی و وحدت در میان مدیران و کارگزاران بخش عمومی می گردد. دومین نکته ای که در نظریه های متفکران مدیریت دولتی بچشم می خورد جامعیت رهنمودها و اصولی است که در منشور اخلاقیات سازمانی درج می گردد. این اصول باید به گونه ای تدوین شوند که نسبت به مسایل و موضوعات مطرح در مدیریت دولتی کاملیت و جامعیت داشته و پوشش کاملی به اقدامات و فعالیت ها بدهند و جنبه های مختلف و متفاوتی که فعالیت های مدیریت دولتی را شکل می دهد در بر داشته باشد.

انجمن مدیریت دولتی آمریکا پنج دسته از معیارهای اخلاقی را مد نظر قرار داده که به مصالح عمومی، قانونی، فردی، سازمانی، حرفه ای می پردازد. البته دگرگونی این مصالح در طول زمان و اولویت داشتن یکی بر دیگری موضوعی است که هنوز برای آن پاسخ قاطعی ارایه نشده است.

### ۳-۱- مصلحت عامه

مصلحت عامه مجموعه ای از ارزشهاست که توجه به آن راهنمایی کارگزاران و مدیران سازمانهای بخش عمومی است. محتوای این مجموعه فراتر از رعایت صرف خواستها و آمال سیاسی است. برای برخی مدیران مصلحت عامه در وظایف تخصصی آنان خلاصه می شود، اما اغلب مدیران عدالت و انصاف و برابری را در انجام وظایفشان مصلحت عامه می دانند، از جهت تئوری، مصلحت عامه می تواند شاخصی برای اقدامات مدیریت باشد.

### ۳-۲- مصالح قانونی

مصالح و منافع قانونی اعضاء جامعه در قالب موازین و اصول قانون اساسی قابل تبیین است. قوانین و مقررات مختلفی که نشأت گرفته از اصول قانون اساسی است به کشور انسجام می بخشد و احترام به آن از تکالیف شهروندان بشمار می آید. قانون اساسی نمادی از ارزشهای سیاسی و حقوقی مورد قبول عامه مردم است و همگان خود را به نوعی وابسته به آن می دانند. بدین ترتیب در منشور اخلاقیات سازمانی پایبندی به قانون و حرمت قائل شدن برای آن و الزام اخلاقی در رعایت آن، بخش اساسی را تشکیل می دهد.

### ۳-۳- مصالح شخصی

انسجام و همبستگی میان افراد و اعضاء جامعه و پیوند آنها با دولت است که به حکومت نیرو و توان می بخشد. هرگاه ارزشها و انتظارات فردی و ارزشهای مورد قبول دولت یکسان باشند، جامعه از توانایی بسیار بالائی برخوردار خواهد شد. ارزشهایی چون درستی و صداقت، پایداری و مقاومت، تفاهم و همدلی، ارزشهای فردی محسوب

اخلاقی وهم در آیین نامه انضباطی گنجانده شده است که نگارنده بر آن است ضرورت منشورهای اخلاقی اداره و ضمانت اجرای آن را بررسی نماید، که شاید بتوان تأثیری بر اخلاق مداری و رعایت منشورهای اخلاقی در ادارات گذاشت.

### ۱- مفهوم ضمانت اجرا

کلمه لاتین مزبور در لغت یعنی برقرار کردن قانون و اقامه قانون است. در مجامع علمی معاصر عرب از آن ترجمه به جزاء شده است و در اصطلاح ضمانت اجراء قدرتی است که برای به کار بستن قانون یا حکم دادگاه از آن استفاده می شود. یا عکس العمل قانونی تخلف از یک دستور قانونی.

### ۲- تاریخچه منشور اخلاقی در ایران

در کشور ما در سال ۱۳۸۱ با ابلاغ طرح تکریم ارباب رجوع از طرف سازمان مدیریت و برنامه ریزی، تهیه منشور اخلاقی به عنوان یکی از برنامه های طرح تکریم ارباب رجوع مورد توجه سازمانهای دولتی و حتی خصوصی قرار گرفت.

### ۳- ضرورت تدوین منشور اخلاقیات سازمانی

مدیران و کارگزاران بخش عمومی در هر جامعه ای علاوه بر ضوابط و معیارهای دیوانسالارانه به منشور یا مجموعه ای از رهنمودها و معیارهای اخلاقی، ارزشی نیاز دارند که آنان را در اقدامات و تصمیمگیریهای یاری رساند و هرگاه در موضوعی دچار تردید می شوند. گمان آنها را به یقین مبدل سازد. مسلماً هر فردی از اعضاء سازمانهای بخش عمومی دارای ارزشهای خاص خود می باشد که در انجام وظایف و فعالیت های وی اثر گذار است، اما لزوماً این ارزشها بین همه اعضاء سازمان یکسان نبوده و جنبه مشترک ندارد. ممکن است مدیری بر اساس ارزشهای مورد قبول خود به گونه ای تصمیمگیری کند که کاملاً به تصمیم مدیر دیگری در همان مورد مشابه و یکسان نباشد. علت این تفاوت نیز عمدتاً در تفاوت میان ارزشها و باورهای این دو مدیر باشد.

بنابراین برای ایجاد هماهنگی و وحدت رویه در حرکت بسوی مطلوب جمعی و عمومی از سوی مدیران و کارگزاران بخش دولتی باید معیارهای اخلاقی و ارزشی بصورت منضبط و منظم در اختیار همه آنان قرار گیرد و به نوعی در آنان درونی شود تا همچون سوگندنامه بقراط که اخلاق حرفه ای پزشکان را شکل می دهد، مدیران و کارکنان بخش عمومی نیز از سرمشقها و رهنمودهای اخلاقی و ارزشی مشترکی بهره گیرند.

اندیشمندان مدیریت دولتی در زمینه منشور اخلاقیات سازمانی دیدگاههای متفاوتی داشته و نظریات گوناگونی ابراز داشته اند که آنها دو نکته اساسی استنباط می شود. اول آنکه قوانین و مقررات نمی تواند تمامی تصمیمات و اقدامات مدیران و کارگزاران بخش عمومی را پیش بینی نموده و برای آن شیوه و راه و روش انجام کار ارایه



او کسی است که در میان جمعیت درس نخوانده رسولی از خودشان برانگیخت که آیاتش را بر آنها می خواند و آنها را تزکیه می کند و به آنان کتاب و حکمت می آموزد هرچند پیش از آن در گمراهی آشکاری بودند!

۲ - لقد من الله على المؤمنين اذ بعث فيهم رسولا من انفسهم يتلوا عليهم آياته و يذكهمم و يعلمهم الكتاب و الحكمة و ان كانوا من قبل لفي ضلال مبين (سوره آل عمران، ۱۶۴)

خدانود بر مؤمنان منت نهاد (و نعمت بزرگی بخشید) هنگامی که در میان آنها پیامبری از خودشان برانگیخت که آیات او را بر آنها بخواند، و آنان را پاک کند و کتاب و حکم تبه آنها بیاموزد، هرچند پیش از آن، در گمراهی آشکاری بودند. و دیگر آیاتی از جمله (سوره بقره، آیه ۱۵۱) (سوره بقره، آیه ۱۲۹) (سوره شمس، آیات ۹ و ۱۰) (سوره اعلی، آیات ۱۴ و ۱۵) (سوره لقمان، آیه ۱۲) را میتوان در این خصوص نام برد.

#### ۶- اهمیت اخلاق در روایات اسلامی

این مساله در احادیثی که از شخص پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله و همچنین از سایر پیشوایان معصوم علیهم السلام رسیده است با اهمیت فوق العاده ای تعقیب شده، که به عنوان نمونه چند حدیث پرمعنای زیر را از نظر می گذرانیم:

در حدیث معروفی از پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله میخوانیم:

«انما بعثت لاتمم مکارم الاخلاق، من تنها برای تکمیل فضائل اخلاقی مبعوث شده ام»

و در تعبیر دیگری: «انما بعثت لاتمم حسن الاخلاق» آمده است.

و در تعبیر دیگری: «بعثت بمکارم الاخلاق ومحاسنها» آمده است. تعبیر به «انما» که به اصطلاح برای حصر است نشان میدهد که تمام اهداف بعثت پیامبر صلی الله علیه و آله در همین امر یعنی تکامل اخلاقی انسانها خلاصه می شود.

#### ۷- اخلاق اداری

منظور از اخلاق اداری، چگونگی رفتار یک کارمند در محل کار و اداره ای است که در آن کار می کند. اخلاق اکنون به صورت منشور اخلاقی سازمان و قوانین رفتار حرفه ای مشاغل پایه درون سازمانی نهاده است. در یک دهه ی اخیر توجه روز افزون به این موضوع شده که بایدعلت آن را در وقایع دهه های اخیر مانند جهانی شدن، توسعه عدم تمرکز، مدیریت گرابی، افزایش روابط کاری تجاری سازمان های دولتی با بخش خصوصی، رشد مطالعات اجتماعی و درخواست فزاینده برای پاسخگویی و مسؤولیت اجتماعی از سوی مراجع قانون و سیاسی دید.

اخلاق اداری هم اکنون به نهضتی اصلاح گرایانه درمدیریت دولتی تبدیل شده است که به مطالعه و شناسایی قواعد و ضوابط رفتار انسان اداری و موضع هایی چون تدوین منشور اخلاق، قوانین و

می شوند که رعایت آنها در سازمان، موجب تسهیل امور دولتی و اقدامات عمومی در جامعه می گردد.

#### ۳-۴- مصالح سازمانی

دسته دیگر از ارزشها برای تصمیمگیری مدیران و کارگزاران سازمانهای دولتی در منشور اخلاقیات سازمانی توجه به منافع و مصالح سازمانی است. توازن و تعادل در توجه همه جانبه به ارکان ارزشی منشور اخلاقیات سازمانی، از اهمیت فراوانی برخوردار است. به مصالح عمومی، شخصی، سازمانی و حرفه ای باید بگونه ای توجه شود که هیچیک بر دیگری غلبه نداشته و توجه به یکی موجب غفلت از دیگری نگردد. در برخی از جوامع، سازمانها آنچنان حاکمیتی پیدا می کنند که انسانها را اسیر و برده خود ساخته و انسان سازمانی ویژگی ها و خصوصیات سازمان را بخود می گیرد و از خصایل انسانی عاری می شود. در منشور اخلاقیات سازمانی مصلحت و منفعت سازمانی بگونه ای تعیین و تدوین می شود که سایر ارزشها مخدوش و منکوب نکرند.

#### ۳-۵- مصالح حرفه ای

آخرین سلسله از ارزشهایی که در منشور اخلاقیات سازمانی یکی از مقوله های چارگانه را تشکیل می دهد. مصالح حرفه ای است. تعریف واحدی برای حرفه وجود ندارد. ولی یکی از تعاریف تقریبا جامع، حرفه را واجد چند ویژگی می داند: حرفه داری یک چارچوب ذهنی است، مجموعه ای از تئوری و دانش را در بردارد، دارای شان و مرتبیتی اجتماعی است، سازمان یا سازمانهایی آن را ترویج می کنند، گروهی عملا و نظرا بدان مشغولند، در میان رشته های دانشگاهی جایگاهی دارد و دارای معیارهای اخلاقی و ارزشی خاص خود می باشد.

#### ۴- اهمیت و ضرورت بحث اخلاقی

اخلاق از مهمترین مباحث دینی است و از یک نظر مهمترین هدف انبیای الهی را تشکیل می دهد، زیرا بدون اخلاق نه دین برای مردم مفهومی دارد، و نه دنیای آنها سامان می یابد. اصولا زمانی انسان شایسته نام انسان است که دارای اخلاق انسانی باشد و در غیر این صورت حیوان خطرناکی است که با استفاده از هوش سرشار انسانی همه چیز را ویران میکند، و به آتش می کشد، برای رسیدن به منافع نامشروع مادی جنگ به پا می کند، و برای فروش جنگ افزارهای ویرانگر تخم تفرقه و نفاق می پاشد، و بی گناهان را به خاک و خون می کشد. با این اشاره به سراغ قرآن می رویم و این حقیقت را از زبان قرآن می شنویم.

#### ۵- اهمیت اخلاق از منظر قرآن

۱ - هو الذی بعث فی الامیین رسولا منهم يتلوا عليهم آياته و يذکهمم و يعلمهم الكتاب و الحكمة و ان كانوا من قبل لفي ضلال مبين (سوره جمعه، آیه ۲)



موضوعه است و عدم توفیق در این مسئله، دلیل بر ناموفق بودن سازمان است.

#### ۹- منبع تدوین منشورهای اخلاقی اداره

یکی از منابع تدوین منشورهای اخلاقی اداره ارزشهای سازمان است، ارزشهای سازمان که می تواند از منابع فرهنگ عمومی جامعه، قانون اساسی، قوانین و مقررات عمومی، ضوابط سازمان مربوطه، انتظارات ذینفعان سازمان باشد که ارزشها عبارتند از ۱- هدف غایی سازمان ۲- ارزشهای اصلی ۳- چشم انداز آینده سازمان ۴- خروجی های مورد انتظار از برنامه اخلاقی سازمان و دیگر آن که ذینفعان سازمان، شخص و ارزشهایی که برای ذینفعان مهم هستند جزء منابع تدوین منشورهای اخلاقی کنجانه می شود، ارزشها و رفتارهای اخلاقی مرتبط با سازمان، معضلات جاری سازمان، اولویت های سازمان، استفاده از افراد کلیدی سازمان همه از منابع تدوین منشورهای اخلاقی اداره بشمار می رود. و می توان گفت که یکی دیگر از منابع منشورهای اخلاقی اداره قانون تخلفات اداری و استخدامی و آیین نامه انضباطی سازمان مربوطه می باشد.

#### ۱۰- مراحل ضروری جهت تدوین منشور اخلاقی

- ۱-۱۰- ارزش های سازمان را مشخص نمایید
- ۲-۱۰- ذینفعان سازمان را مشخص نموده که شامل: ۱- مالکان و سهامداران سازمان ۲- مشتریان یا مصرف کنندگان ۳- کارکنان سازمان ۴- شرکا، عرضه کنندگان مواد اولیه و ارائه کنندگان خدمات ۵- رقبا ۶- جامعه، دولت و محیط
- ۳-۱۰- مشخص کردن ارزشها و رفتارهای تخصصی در منشور اخلاقی تخصصی
- ۴-۱۰- شناسایی مسائل و معضلات سازمان.
- ۵-۱۰- اولویت بندی ارزشها از دید سازمان
- ۶-۱۰- پیش نویس منشور اخلاقی با توجه به اولویت بندی ارزشها تهیه شود.
- ۷-۱۰- بررسی و بازنگری پیش نویس توسط افراد کلیدی سازمان
- ۸-۱۰- تصویب منشور اخلاقی در بالاترین مرجع تصمیم گیری سازمان
- ۹-۱۰- روزآمد کردن منشورها حداقل سالی یکبار

#### ۱۱- ضمانت اجرای تخلف از منشورهای اخلاقی اداره

- ۱-۱۱- انواع ضمانت ها برای اخلاق از در اسلام
- در این زمینه از نمونه ها و مواردی می توان نام برد که برخی از آنها بدین قرارند:
- ۱-۱-۱۱- اعتقاد به خدا

در اسلام منشای همه ضوابط و مقررات، خداوند است؛ خدایی که همه جهان و جهانیان را آفریده و مرگ و حیات آنها را مقدر کرده است. خدایی که به همه اسرار و آشکارای مردم اطلاع داشته و به

استانداردهای رفتار، آموزش اخلاقیات، مدیریت اخلاق، تصمیم گیری اخلاق، فرهنگ و جو اخلاق و زیرساخت اخلاق می پردازد.

#### ۸- عواملی که اخلاق اداری در برابر سازمان و اداره محل خدمت ایجاب می کند

۸-۱- انضباط اداری  
عدم رعایت نظم و انضباط موجب از هم گسستگی و هرج و مرج در یک اداره می شود.  
نظم و انضباط اساس هر تشکیلاتی است. رعایت نظم در زندگی و رفتار فردی یک امر ضروری است، ولی در زندگی اجتماعی این ضرورت بیش از پیش احساس می شود و هیچ فرد و جمعی را نمی توان از این امر جدا کرد  
حضرت علی(ع) در وصیت نامه خود می فرماید: ((شما، فرزندان، خاندانم، و هر کس را که این نوشته به دستش می رسد به تقوای الهی و نظم در کارهای تان سفارش می کنم))  
بنابراین وظیفه هر کارمندی است که انضباط اداری را رعایت کند. انضباط اداری به معنای نظم پذیری در همه امور مربوط به اداره است.

مصادیق انضباط اداری: ۱- رعایت قوانین و مقررات ۲- وقت شناسی ۳- وظیفه شناسی ۴- آراستگی ظاهری

۸-۲- حفظ بیت المال  
حفظ و بهره برداری درست و بجا از بیت المال یکی دیگر از مواردی است که هر کارمند شرعاً و اخلاقاً در برابر حوزه اداری خود مسئول است.

تصرف در بیت المال و استفاده شخصی در آن، تجاوز به حقوق عمومی است و فرد تجاوزگر به همه کسانی که در بیت المال سهیم هستند خیانت کرده و به طور قطع مستوجب عقوبت و عذاب الهی است و در روز قیامت باید پاسخگو باشد.

مصادیقی از بیت المال: ۱- وسایل و امکانات ۲ وقت کارمند ۳- امانتداری

وظیفه دیگر هر کارمندی در برابر سازمان، آن است که امانتدار باشد؛ بداند مسئولیت ها، اختیارات، امکانات، اطلاعات دیگر چیزهایی که به او واگذار شده امانت است و خروج از دایره مسئولیت، سوء استفاده از موقعیت شغلی، افشا کردن مطالب و اطلاعات اداری برای افراد غیر مسئول و... خیانت در امانت است. حضرت علی(ع) در احادیثی فرموده اند: ((کسی که امانت دار نباشد ایمان ندارد. و هر کس امانتداری کند دینداری را کامل کرده است.)) ۴- برخورد مناسب با ارباب رجوع و رعایت حرمت انسانی آنها است. فلسفه وجودی هر سازمان و مجموعه ای، ارائه یک سری خدمات به مرجعه کنندگان و کسب رضایت آنان در چهارچوب قوانین و مقررات



فردی تن به پذیرش ضوابط اخلاقی دهد و خیر و سعادت بیشتری برای خود دست و پا کند، به ویژه که زیبایی و لذت اخلاقی، امر فراموش نشدنی است.

۱۱-۱-۷- خواستاری امنیت و سعادت

کیست که در جامعه بشری، خواستار امنیت و سعادت نباشد؟ حتی آنها که تن به جرایم و انحراف می دهند، دوست دارند که چنین زمینی ای برای آنها ویا لاقلاً خانواده و فرزندانشان تضمین گردد. اگر خود به کارهای خلاف اخلاق تن می دهند، بدان خاطر است که به آن عادت کرده ویا راهی را در پیش گرفته اند که به بیرون آمدن از آن برایشان دشوار می نماید. این خواستاری سبب پذیرش تعالیم اخلاقی می شود تا حدی که جنایتکاران نیز رابطه به خود، حالات و صفات اخلاقی خاصی چون: وفای به عهد، جوانمردی، گذشت، حضور به موقع، یاری به یکدیگر و... را پذیرایند.

۱۱-۱-۸- احترام به قانون

برای مسلمان، قانون الهی محترم و از قداستی برخوردار است. این قداست به میزانی است که حتی به قرآن، یعنی کتاب قانون و کتاب ضابطه اسلامی سوگند یاد می کنند و بی حرمتی نسبت به آن حتی لمس بی وضوی خطوط آن را جرمی بزرگ تلقی می کنند. قانون در اسلام، مقدس است بدان خاطر که از جانب خدای منزّه و سبحان است و برای رعایت آن حتی، آدمی به حکمی تن می دهد که گاهی به زیان اوست.

۱۱-۱-۹- میل به انجام وظیفه

مسلمان فردی متعبد و متعهد است، از دستورات الهی؛ احساس الزام و وجوب می کند و این خود سبب می شود که در نهن و اشکار، خویش را ملزم به رعایت و انجام وظیفه ببیند. می دانیم که اگر انجام دادن امور از مساله احساس وظیفه، نشات گیرد موجب دلگرمی بسیاری است و زمینه را برای تحکیم قوانین و تنفیذ مقررات فراهم می آورد و این خود ضمانت اجرای ارزنده ای است. مسلمان تنها به ذکر نام مسلمانی برای خود قانع نیست تنها در سایه انجام وظیفه است که خود را در زمره مومنان و دریافتگان به مقام قرب حق وارد می سازد و چنین احساسی خود ضامن اجرای نیرومندی برای قوانین و اخلاق است.

۱۱-۱-۱۰- تربیت اسلامی

تربیت اسلامی، افراد را به سویی خاص جهت می دهد. سویی که در آن اخلاق است، انسانیت است، عضو در عین قدرت است، پایبند به ضوابط است و... در تربیت اسلامی، افراد به گونه ای پرورش می یابند که ملی و منطقه ای بیندیشد بلکه جهانی فکر کنند. به عبارت دیگر اسلام، افراد را برای منطقه ای خاص تربیت نمی کند، بلکه انسان می پروراند و چنین راه و روشی خود سازنده ضمانت های اجرای نیرومند برای اجرای ضوابط اخلاقی است. بویژه که تربیت اسلامی، آدمی را

مصالح همه انسانها آگاه است. پذیرش فرمانش همراه با احساس حقارت نیست از آن بابت که از سوی قادر بی نهایت است و در آن سودایی برای شخص خود و سرکوبی دیگران مطرح نیست. همه در پیش او مساویند و مساله استعمار انسانها در نزد او جای پای ندارد.

۱۱-۱-۲- احساس حضور خدا

در مواردی، قوانین و ضوابط؛ ضمانت اجرایی ندارد از آن بابت که اصل قانون مورد قبول افراد نیست. مادام که در حضور صاحب قوانین و زمامداران هستند به قانون عمل می کنند و وقتی که حضور او را نیابند، خود را ملزم به اطاعت نمی دانند. در اسلام، مسلمانان در همه جا و همه راه، خدا را در حضور احساس می کنند و می دانند که او شاهد و ناظر بر همه احوال و رفتار است، هیچ چیز از دید و نظر او پنهان نیست. بویژه که شاهد اعمال و در عین حال حاکم و داور است.

۱۱-۱-۳- شوق به جلب رضای او

برای مسلمان عالی ترین شوق و میل در این است که بتواند رضای خدا را جلب کند و این یک ضامن اجرایی درونی بسیار نیرومند است و آدمی را از درون کنترل می کند. آنها خدا را شناخته اند، رضوان خدا را برتر از همه چیز دانسته اند و در این راه با کمال اخلاص به پیش می روند؛ و کمال و آرزویشان بازگشت به سوی او در حالی است که راضیه و مرضیه باشند.

۱۱-۱-۴- میل وصول به پاداش

آنها که در سطح پایین تری از نظر درک و معرفتند، لاقلاً می کوشند بازرگان خوبی باشند. عملی را انجام می دهند تا به سود آن در روز واپسین دست یابند و می دانند، اطاعت از فرمان خدا، حداقل فایده و سودی که برای آنها دارد، پاداش اخروی و بهشت و نعمت و باغ و میوه و... است. و این خود می تواند مشوقی باشد تا آنها را به اطاعت از فرمان وادارد.

۱۱-۱-۵- جنبه های فطری

تعالیم الهی به گونه ای تهیه شده اند که با فطرت انسان سازگارند. زیرا همان کس که فطرت انسان را پدید آورده، هم او قانون و ضابطه رشد و احیای آن را ساخته است. بر این اساس بین این دین، سازگاری و اختلاف نیست و یکی از آنها، دیگری را خنثی و نابود نمی کند. طبیعت خدا آشنا و فطرت او، فطرتی الهی است. بر این اساس است که تعلیمات و مقررات همچون آب خوشگوارای هستند که به کامها شیرین و قابل پذیرش می آیند و آدمی احساس خستگی و رنجی از اجرای آن نخواهد داشت و در صورت بیداری و حیات فطرت، آن را مورد اجرا و عمل خواهد داد.

۱۱-۱-۶- رشد و درک شخصی

آشنایی انسان به خدا، تقوا و خود نگهداری او، بینش و تمیزی برای او پدید می آورد که بر اساس آن می تواند حقایق و اسرار را ببیند و به سوی رشد گام بردارد. مومن همه چیز را به نور خدا می بیند و در سایه عبادات و اطاعت چون چشم خدا می شود که حقایق را می بیند و چون گوش او که حقایق را می شنود و طبیعی است که چنین



قرار می‌گیرد و به آنها واگذار می‌شود. به این ترتیب نوعی نظارت درون‌سازمانی به‌وجود می‌آید که نتیجه آن پایبندی بیشتر به اصول اخلاقی است. تردیدی نیست که هر چه اصول اخلاقی در یک مجموعه بیشتر رعایت شود، نقض قانون کمتر است. بنابراین بخشی از کار نظارت که وظیفه دولت است، به سازمان‌ها و اداره‌ها واگذار می‌شود که اگر جدی گرفته و دقیقاً اجرا شود، نقش مهمی در کاهش تخلفات اداری خواهد داشت. تهیه و پایبندی به منشور اخلاقی در راستای پیشگیری از جرم است و هزینه‌های دولت در خصوص نظارت بر افراد برای پایبندی به قوانین و مقررات را بسیار کاهش می‌دهد. از سوی دیگر اجرای منشور اخلاقی، سازمان را نیز کارآمدتر می‌کند. سازمان یک سازوکار داخلی برای ایجاد نظم و ترتیب و رعایت اخلاق در میان کارکنان خود ایجاد می‌کند که خود مجری و ناظر آن است و سرپیچی از آن را نیز خود مجازات می‌کند. این رویکرد به سازمان این امکان را می‌دهد که به خوبی اولویت‌ها و اصول خود را در میان کارمندان ترویج و آنها را به پیروی از آن ملزم کند.

در نهایت باید خاطرنشان کرد که باید سازوکاری برای برخورد با کارکنان و مدیرانی که به اصول اخلاقی منشور پایبند نیستند، در درون سازمان پیش‌بینی شود؛ زیرا بدون وجود نظام پاداش‌دهی و سزادهی (تشویق و تنبیه) نمی‌توان انتظار داشت که کارکنان به اصول اخلاقی منشور اخلاقی پایبند باشند.

اما عدم اجرای منشور اخلاقی اداره می‌تواند کارمند یا همکارانشان را در معرض مجازات‌های قانونی و مقرراتی واداری قرار دهد. تنبیهات انضباطی توسط کمیته انضباطی در خصوص عدم رفتار مناسب ممکن است منجر به تذکر، توبیخ، جریمه و قطع رابطه همکاری (مطابق آیین نامه انضباطی) گردد، این در صورتی است که تعدادی از عناوین منشورهای اخلاقی ادارات خارج از اینکه اخلاقی می‌باشند حقوقی نیز بوده که در صورت عدم اجرای علاوه بر ضمانت اجرای اداری دارای ضمانت اجرای حقوقی و قانونی می‌باشند. و تعدادی از منشورهای اخلاقی نیز جزء ۳۸ مورد تخلفات اداری که در ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری آورده شد که از اعمال و رفتار خلاف شئون شغلی شروع و به عضویت در تشکلات فراماسونری می‌رسد و ضمانت اجرای آن نیز در ماده ۹ در ۱۱ مورد آورده شده است که اولین آن اخطار کتبی بدون درج در پرونده استخدامی و آخرین آن انفصال دائم از خدمات دولتی و دستگاہای مشمول قانون می‌باشد.

#### ۱۲- جایگاه و ضرورت منشور اخلاقی در سازمان

مدیران و کارکنان علاوه بر ضوابط و معیارهای رسمی سازمان به منشور یا مجموعه‌ای از رهنمودها و معیارهای اخلاقی ارزشی نیاز دارند که آنان را در اقدامات و تصمیم‌گیری‌هایشان یاری رساند و هرگاه در موضوعی دچار تردید و گمان می‌شوند، گمان آنها را مبدل به بقیین سازد.

مادام العمر می‌سازد و می‌پرورد و راه و روش خاص خود را از مجاری گوناگون و نو به نو به او القاء می‌نماید.

#### ۱۱-۱-۱۱- نظارت مردم

مومنان ناظر بر کار یکدیگرند و در حفظ و حراست هم از خطرات و گزندهای گوناگون، می‌کوشند و به تعبیر قرآن از این بابت با هم ولایت دارند. امر به معروف و نهی از منکر همچون فشاری اجتماعی، افراد را به انجام وظایف و ادار خواهد ساخت. ترس از رسوا شدن، وحشت از تنبیه شدن در میان جمع، نگرانی از طرد و محرومیت، شوق به مورد حمایت و تشویق و پاداش و... افراد را به رعیت ضوابطی که مورد قبول جمع است و می‌دارد و این خود یک ضمانت اجرایی نیرومند است.

#### ۱۱-۱-۱۲- کنترل دولت

و بالاخره دولت اسلامی حافظ منافع جمع و مراقب حرکات، رفتار و گفتار مردم است. سعی دارد محیط را از عوامل آلوده کننده برکنار داشته و نیکوکاری و خیرخواهی و پاک‌ی و درستی را در جامعه ترویج کند. همه امکانات کنترل و تشویق در اختیار دولت است. می‌تواند اخذ کند و یا مورد تقدیر و تشویق قرار دهد. چه بسیارند افرادی که لاقبل به خاطر هراس از کنترل دولت، ناگزیر به رعایت اصول و ضوابط اخلاقی مورد قبول می‌شوند و این کنترل خود ضامن اجرایی نیرومندی است.

#### ۱۱-۲- ضمانت اجرای قواعد حقوقی و اخلاقی و منشورهای

##### اخلاقی

از لحاظ حقوقی هر قاعده اخلاقی که فاقد ضمانت اجرا باشد، صرفاً جنبه توصیه خواهد داشت. بر این اساس، نهایت چیزی که بر رعایت یا عدم رعایت قواعد اخلاقی مترتب می‌شود، مدح و استحقاق مدح برای عمل کننده و ذم و استحقاق ذم برای نقض کننده آن قوانین است؛ که البته نمی‌توان این امور (مدح و ذم) را ضمانتی محکم و قابل اعتنا، برای رعایت و اجرای احکام اخلاقی دانست. طبیعی است که توصیه کاربردی موثر در جامعه ندارد. بنابراین لازم است قواعد اخلاق حرفه‌ای به تصویب هر حرفه برسد و همچنین سازمان رسیدگی انضباطی، به منظور مجازات انضباطی در مورد اشخاص عضو حرفه مزبور تشکیل شود.

تا زمانی که افراد یک جامعه، از اصول و ضوابط اخلاقی پیروی نکنند، نظارت شدید و قوانین سخت‌گیرانه نمی‌تواند جلوی تخلفات را بگیرد. اخلاق، عامل بازدارنده درونی است و تا کسی قید و بندی در خود احساس نکند، هر قدر که قوانین سخت و نظارت شدید باشد، باز هم فرصتی برای قانون‌شکنی پیدا می‌شود و فرقی نمی‌کند که یک شرکت خصوصی کوچک باشد یا یک جامعه به وسعت یک کشور. این رویکرد ایده تدوین منشور اخلاقی در سازمان‌ها را به وجود آورده است، با تدوین منشور اخلاقی، نظارت بر کار کارکنان، در حدود موازین اخلاقی هر سازمان، مورد توجه مدیران آن سازمان



عمومی نیز از سرمشقها و رهنمودهای اخلاقی و ارزشی مشترکی بهره گیرند که این در منشورهای اخلاقی اداره گنجانده می شود.

#### ۱۴- منابع و ماخذ

- ۱- جعفری لنگرودی، محمد جعفر، ترمینولوژی حقوق، چاپ بیست و دوم، تهران، انتشارات گنج دانش، ۱۳۸۸
- ۲- سعید پور، کاظم، اخلاق اداری، چاپ پنجم، تهران، انتشارات جمال، ۱۳۹۰.
- ۳- معاونت آموزش سازمان عقیدتی سیاسی ناجا، اخلاق اسلامی، چاپ اول، تهران، انتشارات معاونت آموزش سازمان عقیدتی سیاسی ناجا، ۱۳۹۰.
- ۴- الوانی - سید مهدی، ضرورت تدوین منشور اخلاقیات سازمانی ارایه یک الگوی تطبیقی در مدیریت دولتی، تحول اداری، شماره ۱۹، صفحه ۵۰ تا ۱۳۸، ۵۹.
- ۵- الوانی - سید مهدی، رحمتی-محمد حسین، فرایند تدوین منشورهای اخلاقی برای سازمان، فرهنگ مدیریت، شماره ۱۵، صفحه ۴۳ تا ۱۳۸، ۷۰.
- ۶- امیری، علی نقی، همتی، محمد، مبینی، مهدی، اخلاق حرفه ای ضرورتی برای سازمان، معرفت اخلاقی، شماره ۴، صفحه ۱۳۷ تا ۱۳۸، ۱۵۹.
- ۷- تولایی، روح الله، عوامل تاثیر گذار بر رفتار اخلاقی در سازمان، توسعه انسانی پلیس، شماره ۲۵، صفحه ۱۸ تا ۱۳۸، ۲۹.
- ۸- حاتمی، حمید رضا و کریمی خوارزمی، علی، پنج گام کلیدی در تدوین و ترویج منشور اخلاقی سازمان پلیس، توسعه انسانی پلیس، شماره ۲۲، صفحه ۷ تا ۱۳۸، ۱۷.

به طور مسلم هر فردی از اعضای سازمان دارای ارزشهای خاص خود است که در انجام وظایف و فعالیت های او اثر گذار است. اما لزوما این ارزشها بین اعضاء سازمان یکسان نبوده و جنبه مشترک ندارد. ممکن است مدیری بر اساس ارزشهای مورد قبول خود به گونه ای تصمیم گیری کند که کاملا به تصمیم مدیر دیگر در همان مورد مشابه و یکسان نباشد. علت ایت تفاوت نیز عمدتا در تفاوت میان ارزشها و باورهای این دو مدیر است. بنابراین با ایجاد هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی مطلوب جمعی باید معیارهای اخلاقی و ارزشی در اختیار آنها قرار گیرد و به نوعی در آنان درونی شود تا همچون سوگندنامه بقراط که اخلاق حرفه ای پزشکان را شکل می دهد، دیگر مدیران نیز از سرمش ها و رهنمودهای اخلاقی و ارزشی مشترک بهره گیرند.

دو نکته اساسی در زمینه تدوین منشور اخلاقی سازمان قابل توجه است. نخست اینکه قوانین و مقررات نمی توانند تمامی تصمیمات و اقدامات مدیران و کارکنان را پیش بینی نموده و برای آن شیوه و راه و روش انجام کار ارائه دهند. لذا در بسیاری موارد قانون مسکوت می ماند و وجود مجموعه رهنمودهای ارزشی اخلاقی راهگشا و موثر خواهد بود. دوم اینکه در منشور اخلاقی سازمان، جامعیت رهنموده و اصول به گونه ای که پوشش کاملی به موضوعات و فعالیتها داشته باشد، بسیار مهم است.

#### ۱۳- نتیجه گیری

الف: منشورهای اخلاقی زمانی دارای ضمانت اجرای قوی می باشند که بر اساس تخلفات و جرائم و امور انضباطی تدوین گردند و منشورهای تدوینی نیز به تصویب مدیران عالی اداره و صنف مربوطه رسیده و از طرف مدیران عالی سازمان و اداره مورد حمایت قرار گیرد و در صورتی که اینگونه نباشد تنها جنبه توصیه خواهد داشت و دارای ضمانت اجرای درونی یا همان ضمانت اجرای اخلاق اسلامی شامل اعتقاد به خدا، احساس حضور خدا، شوق به جلب رضای او، میل وصول به پاداش، جنبه های فطری، رشد و درک شخصی، خواستاری امنیت و سعادت، احترام به قانون، میل به انجام وظیفه، تربیت اسلامی، نظارت مردم، کنترل دولت، خواهد بود.

ب: قوانین و مقررات نمی تواند تمامی تصمیمات و اقدامات مدیران و کارگزاران بخش عمومی را پیش بینی نموده و برای آن شیوه و راه و روش انجام کار ارائه دهند. هر فردی از اعضاء سازمانهای بخش عمومی دارای ارزشهای خاص خود می باشد که در انجام وظایف و فعالیت های وی اثر گذار است. اما لزوما این ارزشها بین همه اعضاء سازمان یکسان نبوده و جنبه مشترک ندارد. بنابراین برای ایجاد هماهنگی و وحدت رویه در حرکت بسوی مطلوب جمعی و عمومی از سوی مدیران و کارگزاران بخش دولتی باید معیارهای اخلاقی و ارزشی بصورت منضبط و منظم در اختیار همه آنان قرار گیرد و به نوعی در آنان درونی شود تا همچون سوگندنامه بقراط که اخلاق حرفه ای پزشکان را شکل می دهد، مدیران و کارکنان بخش