

بررسی فقهی التزام عملی به منشورهای اخلاقی سازمان‌های دولتی در نهج البلاغه

رضاعلی کرمی* / مطهره کرمی** / حسین اسماعیلی***

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۲۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۱۲

چکیده

گسترده شدن روزافزون محیط سازمان‌ها و رشد تخلفات اخلاقی، غیرقانونی در محیط کار توجه مدیران سازمان‌های عمومی را به بحث اخلاق معطوف کرده است. با توجه به اهمیت تحقق منشورهای اخلاقی بر آن شدیم تا با بهره‌گیری از دستورالعمل‌های فقهی که فلسفه عملی آن، مدیریت زندگی انسان‌ها "من المهد الی اللحد" است با استعانت از نهج البلاغه، التزام عملی منشورهای اخلاق فقهی-مدیریتی، تدوین شود تا انشالله با یاری صاحبان اندیشه در فقه و مدیریت، این دانش تکنیکی توسعه یابد و راهنمایی برای مدیران سازمانهای عمومی کشور باشد.

روش پژوهش توصیفی و کیفی است و نوع تحلیل، محتوای مضمونی است. با بررسی عوامل موثر بر اجرای اخلاقیات در سازمانهای دولتی با رویکردی تلفیقی از علوم فقه-مدیریت-اخلاق، التزام عملی برای اجرای بهینه منشورهای اخلاقی در سازمان‌ها میسر است. در زمینه فقه و مدیریت خصوصاً در بخش اخلاقیات، به این نتیجه رسیدیم که وجود منشور اخلاقی در سازمان‌ها به تنهایی غایت اخلاقی آن را تضمین نخواهد کرد. ضرورت وجود منشور اخلاقی در سازمان‌ها بر کسی پوشیده نمی‌باشد به شرط آنکه ابتدا از طریق آموزه‌های فقهی نوعی خودسازی در افراد انجام دهیم که التزام عملی به این منشورات را مسیر سازد.

کلید واژه‌ها:

منشور اخلاقی، اخلاق، فقه، مدیریت، نهج البلاغه.

Ra_karami@pnu.ac.ir

karami123b43@yahoo.com

hosain_esmaily@pnu.ac.ir

*. دانشیار گروه فقه و مبانی حقوق اسلامی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

** . دانش اموخته دکتری گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

*** . استادیار گروه فقه و مبانی حقوق اسلامی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۱. مقدمه

در دنیای پرتلاطم امروزی، که هر لحظه سازمان‌های دولتی و خصوصی با هم در رقابت تنگننگ هستند و برای پیشرفت با یکدیگر می‌جنگند که در این جنگ مدیریتی برخی برای پیروزی، اخلاق را زیر پا می‌گذارند، به این نتیجه رسیدیم که در عصر حاضر برای التزام عملی به منشوریات اخلاقی، تلفیقی از فقه و مدیریت لازم است که توأمان با احکام دینی و معیارهای مدیریتی، بستر اجرای عدالت را در مبارزات مدیریتی میسر گرداند.

در جمهوری اسلامی ایران که کشوری دین مدار است، منشوری بر اساس فقه و آموزه‌های دینی به مراتب تاثیر گذار تر از صدها منشور صرف مدیریتی با آموزه‌های غربی است که هیچ‌گونه زمینه لازم و منطبق با فرهنگ نیروهای انسانی در سازمانهای دولتی برای اجرایی شدن در سرزمین اسلامی ایرانی نخواهند داشت.

در این پژوهش چند سوال اساسی مطرح است:

۱. آیا منشورهای اخلاقی متناسب با جامعه اسلامی تدوین می‌شوند یا صرفاً کلماتی

کلیشه‌ای از ترجمه‌های منابع غربی در آن‌ها قید می‌شود؟

۲. آیا منشورهای اخلاقی توانسته‌اند در جمهوری اسلامی ایران، گام‌های اساسی در اجرای اخلاق‌مند احکام اداری بردارند؟

۳. آیا التزام عملی به منشور اخلاقی در ادارات دولتی ایران به تمامی کارکنان با ارایه دلایل دینی و فقهی (به عنوان کشوری اسلامی) توجیه و توصیف شده است؟

۴. آیا در صورت عدم توجه به اجرای احکام اداری بر اساس منشور اخلاقی می‌توان فرد خاطی را متوجه عملکرد خویش کرد؟

با توجه به سوال‌های پرسش شده، در این تحقیق با تاکید بر منشورهای اخلاقی، دلایلی توسط قواعد فقهی و قوانین مدیریتی آورده‌یم که افراد را بر اساس آن ملزم به اجرای اخلاقی منشور در وظایف مدیریتی خواهد کرد.



پیشینه پژوهش:

پژوهشهایی در زمینه اخلاق در نهج البلاغه انجام شده است که مهمترین آنها عبارتند از: در مقاله «منشور اخلاقیات سازمانی در کلام مولا علی علیه السلام» الوانی (۱۳۷۹) با بهره گیری از کلام امام علی علیه السلام در نهج البلاغه چارچوب اولیه منشور اخلاقیات سازمانی ارزشی - اعتقادی را تنظیم کرده است.

در مقاله «جامعیت منشور اخلاقی در کلام مولا علی علیه السلام الوانی و بزرگ حداد (۱۳۹۴) با استفاده از نهج البلاغه یک منشور جامع اخلاقی شامل خطوط کلی و ارکان آن در چهار بعد فرد، سازمان، جامعه و حکومت ارایه کرده است.

در مقاله «تدوین کدهای اخلاقی ناظر بر رفتار کارکنان سازمان‌های متولی مهار فقر در پرتو سیره امام علی علیه السلام» حسینی و همکاران با استفاده از نهج البلاغه و سیره امیرالمؤمنین علیه السلام، پیشنهاداتی برای اصلاح نظام مدیریتی و تدوین منشور اخلاقی مناسب برای سازمان‌های متولی مهار فقر داده‌اند که با اجرایی شدن آن شاخص‌های اخلاقی سازمان‌ها به کاهش فقر در اجتماع کمک خواهد کرد.

مفاهیم پژوهش:

تعریف اخلاق و منشور اخلاقی :

در لسان العرب در تعریف این واژه آمده است: "اخلاق" از "خُلِقَ" به ضم لام و سکون آن به دین و قانون و طبیعت و ...، در واقع تصویر درونی انسان است (ابن منظور، ۱۴۱۴: ۱۰/۸۷).

در عین حال شایع‌ترین کاربرد اصطلاحی اخلاق در میان اندیشمندان اسلامی عبارت است از صفات نفسانی راسخ و پایداری که موجب می‌شوند افعالی متناسب با آن صفات به سهولت و بدون نیاز به تامل و تروی از آدمی صادر شود. (مجلسی، بحارالانوار) (ابی علی مسکویه، هذیب الاخلاق و تطهیر الاعراق).

واژه اخلاق جمع خُلُق، شکل درونی انسان است، چنانکه خُلُق شکل ظاهری و صوری اشیاء است. غرایز و ملکات و صفات روحی و باطنی که در انسان است، اخلاق نامیده می‌شود و به اعمال



و رفتاری که از این خلیقات ناشی شود نیز اخلاق و یا رفتار اخلاقی می‌گویند. (مهدوی کنی، ۱۳۸۴، ص ۱۳)

تعریف اخلاق و منشور اخلاق از منظر علم مدیریت:

(Denhardt, 1991) دنهارت از بنیادهای اخلاقی یاد می‌کند و برای منشور اخلاقیات سه رکن قابل است. عزت و آبرو، نیکخواهی، و عدالت. فردریکسون (Fredrickson, 1990) منشور اخلاقیات را حول محور برابری و عدالت اجتماعی و مصلحت عامه بیان داشته است و آنها را از ارکان منشور اخلاقی می‌نامند. (الوانی، ۱۳۷۹)

شهید مطهری تعریفی از اخلاق را می‌پذیرد که هم به چگونه رفتار کردن توجه کرده باشد و هم به چگونه بودن؛ چگونه رفتار مربوط می‌شود به اعمال انسان که شامل گفتار هم می‌شود و چگونه بودن مرتبط با صفات و ملکات نفسانی است. (مطهری، مرتضی، ص ۲۲)

نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، در تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌ها، و در برخوردها و ارتباطات، مهم و تعیین‌کننده است. از این روست که امروزه بحث اخلاقیات یکی از مباحث عمده رشته مدیریت گردیده است. اخلاقیات در سازمان به عنوان سیستمی از ارزشها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص می‌گردند و عمل خوب از بد متمایز می‌شود (الوانی، ۱۳۸۱، ص ۲)

آنچه شهروندان از اصلاحات اخلاقی انتظار دارند؛ صرفاً کاهش فساد نیست؛ بلکه آنها خواهان مجموعه خصایصی هستند که مقامات اداری را در راستای مواجهه با رویدادهای پیچیده و دائمی امور عمومی توانمند سازد. (maletz & herbel, 2000, p.38)

الزام عملی به اخلاقیات در قرآن:

جمله معروف امام خمینی رحمته الله علیه که (عالم محضر خداست، در محضر خدا معصیت نکنید) ترکیبی از علم کلام و اخلاق است برای مدیریت نفس انسان در زندگی فردی و اجتماعی تا بتواند به وظایف خود برابر با دستور خالق هستی عمل کند چنانکه در قرآن کریم می‌خوانیم: **اللَّهُ خَالِقُ كُلِّ شَيْءٍ وَهُوَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ وَكِيلٌ** (قرآن کریم زمر: ۷)

خداوند آفریدگار همه چیز است و حافظ و ناظر بر همه اشیا است.



توجه به این آیه کاملاً انسان را رهنمود می‌سازد به اینکه احساس در محضر خدا بودن و در محضر خدا معصیت نکردن نوعی خودکنترلی را در انسانها پدید می‌آورد که اگر واقعا به معنای واقعی جمله دقت شود و به آن عمل گردد، بی هیچ هزینه و اتاق فکری، انسانها بدون ضرر زدن به یکدیگر، به وظایف شخصی و اجتماعی خویش می‌پردازند. چنانکه در قاعده فقهی لاضرر نیز همین توصیه را دارد به همین دلیل است که حضرت علی علیه السلام فرمود: **فَأَحِبِّ لِغَيْرِكَ مَا تُحِبُّ لِنَفْسِكَ وَ أَكْرَهُ لَهُ مَا تَكْرَهُ لَهَا، وَ لَا تَظْلِمَنَّ كَمَا لَا تُحِبُّ أَنْ تُظْلَمَ، وَ أَحْسِنَنَّ كَمَا تُحِبُّ أَنْ يُحْسَنَ إِلَيْكَ، وَ اسْتَفِیحْ مِنْ نَفْسِكَ مَا تَسْتَفِیحُهُ مِنْ غَيْرِكَ، وَ ارْضَ مِنَ النَّاسِ بِمَا تَرْضَاهُ لَهُمْ مِنْ نَفْسِكَ.** (نامه ۳۱)

پس آنچه را که برای خود دوست داری برای دیگران نیز دوست مدار، و آنچه را که برای خود نمی‌پسندی، برای دیگران مپسند، ستم روا مدار، آنگونه که دوست نداری به تو ستم شود، نیکوکار باش، آنگونه که دوست داری به تو نیکی کنند، و آنچه را که برای دیگران زشت می‌داری برای خود نیز زشت بشمار، و چیزی را برای مردم رضایت بده که برای خود می‌پسندی.

قسط و عدل یکی از مهمترین دستورات اخلاقی مورد تاکید در قرآن کریم است؛ که لازمه مدیریت مبتنی بر اخلاق و احکام فقهی است. چنانکه در قرآن آمده است: **يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَ اتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ.**

ای کسانی که ایمان آورده اید برای خدا به داد بر خیزید و به عدالت شهادت دهید و البته نباید دشمنی گروهی شما را بر آن دارد که عدالت نکنید عدالت کنید که آن به تقوا نزدیکتر است و از خدا پروا دارید که خدا به آنچه انجام می‌دهید آگاه است (قرآن کریم مائده: ۸)

ارتباط مفاهیم فقهی و اخلاقی در دستورالعمل مدیریت امام علی علیه السلام:

نهج البلاغه به برادر قرآن (اخ القرآن) مشهور گردیده است که شامل نامه‌ها، خطبه‌ها و سخنان امام علی علیه السلام است. که با سخنانی حکیمانه بیان شده است؛ که بعد از قرآن و سخنان حضرت رسول صلی الله علیه و آله، منبعی غنی نه تنها برای شیعیان جهان، بلکه برای تمامی افراد جویای



انسانیت است. هزاران پند سازمانی و انسانی در نهج البلاغه نهفته است که تنها با تدبیر در آن میتوان منشوری غنی برای اخلاق سازمانی در قرن حاضر تدوین کرد.

موارد زیر تنها گوشه‌ای از دریای بیکران اخلاقیات در نهج البلاغه است که میتوان در منشورهای اخلاقی گنجانده و با تاکید به منبع آن میتوان لزوم اجرای عملی آن را برای کارکنان تثبیت کرد.

۱. جلوگیری از شیوع منکرات: *وَ أَنْكِرِ الْمُنْكَرَ بِيَدِكَ وَ لِسَانِكَ*. (نامه ۳۱) منکر را با دست و زبانت انکار کن.

۲. عدالت و دوری از هوای نفس: *أَمَّا بَعْدُ، فَإِنَّ الْوَالِيَّ إِذَا اخْتَلَفَ هَوَاهُ مَنَعَهُ ذَلِكَ كَثِيرًا مِنَ الْعَدْلِ، فَلْيُكْرِمْ أَمْرَ النَّاسِ عِنْدَكَ فِي الْحَقِّ سَوَاءً، فَإِنَّهُ لَيْسَ فِي الْجَوْرِ عَوَظٌ مِنَ الْعَدْلِ*. (نامه ۵۹) اما بعد زمامدار اگر دنبال هوا و هوسهای بی در پی خویش باشد غالباً او را از عدالت باز می‌دارد. بنابراین امور مردم از نظر حقوق باید نزد تو مساوی باشد چرا که هیچگاه جور و ستم جانشین عدالت نخواهد شد.

۳. سستی در انجام وظایف: *أَمَّا بَعْدُ، فَإِنَّ تَضْيِيعَ الْمَرْءِ مَا وُلِّيَ وَ تَكَلُّفَهُ مَا كُنِيَ لَعَجْرٌ حَاضِرٌ وَ رَأْيٌ مُتَبَيِّرٌ*. (نامه ۶۱) وا گذاشتن کاری که بر عهده انسان گذاشته شده و پرداختن به کاری که مربوط به دیگران است، ناتوانی آشکار و فکری غلط و هلاک کننده است.

۴. رعایت سلسله مراتب سازمانی: *وَ إِنْ عَمَلَكَ لَيْسَ لَكَ بِطُعْمَةٍ وَ لَكِنَّهُ فِي عُنُقِكَ أَمَانَةٌ وَ أَنْتَ مُسْتَرَعِي لِمَنْ فَوْقَكَ لَيْسَ لَكَ أَنْ تَفْتَاتَ فِي رَعِيَّةٍ وَ لَا تُحَاطِرَ إِلَّا بِوَثِيقَةٍ وَ فِي يَدَيْكَ مَالٌ مِنْ مَالِ اللَّهِ عَزَّ وَ جَلَّ وَ أَنْتَ مِنْ خُزَّانِهِ حَتَّى تُسَلِّمَهُ إِلَيَّ وَ لَعَلِّي أَلَّا أَكُونَ شَرًّا وَ لَا تَكَّ لَكَ وَ السَّلَامُ*. (نامه ۵) حوزه فرمانرواییت طعمه تو نیست، بلکه امانتی است بر گردن تو، و از تو خواسته‌اند که فرمانبردار کسی باشی که فراتر از توست. تو را نرسد که خود هر چه خواهی رعیت را فرمان دهی. یا خود را درگیر کاری بزرگ کنی، مگر آنکه، دستوری به تو رسیده باشد. در دستان تو مالی است از اموال خداوند، عز و جل، و تو خزانه دار هستی تا آن را به من تسلیم کنی. امید است که من برای تو بدترین والیان نباشم و السلام.



۵. لزوم تعامل با کارکنان: تَكَلَّمُوا تُعْرَفُوا، فَإِنَّ الْمَرْءَ مَحْبُوءٌ تَحْتَ لِسَانِهِ (حکمت ۳۹۲). سخن بگوئید تا شناخته شوید چرا که انسان در زیر زبان خود پنهان است.
۶. دوری از تکبر: ضَعُ فَخْرَكَ، وَ اَحْطِطْ كِبْرَكَ، وَ اذْكُرْ قَبْرَكَ (حکمت ۳۹۸) فخر فروشی را کنار بگذار، تکبر و خود بزرگ بینی را رها کن، به یاد مرگ باش
۷. لزوم تمرکز بر اهداف: مَنْ أَوْمَأَ إِلَى مُتَقَاوِتٍ، خَذَلْتَهُ الْجَيْلُ (حکمت ۴۰۳) کسی که به کارهای گوناگون پردازد، خوار شده، پیروز نمی‌گردد.
۸. پرهیزکاری: التَّقِيُّ، رَئِيسُ الْأَخْلَاقِ. (حکمت ۴۱۰) تقوا در رأس همه ارزش‌های اخلاقی است.
۹. دوری از اسراف: فَدَعِ الْإِسْرَافَ مُقْتَصِدًا وَ اذْكُرْ فِي الْيَوْمِ غَدًا وَ أَمْسِكْ مِنَ الْمَالِ بِقَدْرِ ضَرُورَتِكَ (نامه ۲۱) از اسراف بپرهیز، و میانه روی را برگزین، از امروز به فکر فردا باش، و از اموال دنیا به اندازه کفاف خویش نگهدار.
۱۰. همراهی و رضایت توده مردم: وَ لِيَكُنْ أَحَبَّ الْأُمُورِ إِلَيْكَ أَوْ سَطَطَهَا فِي الْحَقِّ، وَ أَعَمَّهَا فِي الْعَدْلِ، وَ أَجَمَّهَا لِرِضَى الرَّعِيَّةِ، فَإِنَّ سُخْطَ الْعَامَّةِ يُجْحِفُ بِرِضَى الْخَاصَّةِ، وَإِنَّ سُخْطَ الْخَاصَّةِ يُغْتَفَرُ مَعَ رِضَى الْعَامَّةِ (نامه ۵۳) دوست داشتنی‌ترین چیزها در نزد تو، در حق میانه‌ترین، و در عدل فراگیرترین، و در جلب خشنودی مردم گسترده‌ترین باشد، که همانا خشم عمومی مردم، خشنودی خواص (نزدیکان) را از بین می‌برد، اما خشم خواص را خشنودی همگان بی‌اثر می‌کند.
۱۱. شایسته سالاری: أَيُّهَا النَّاسُ، إِنَّ أَحَقَّ النَّاسِ بِهَذَا الْأَمْرِ، أَقْوَاهُمْ عَلَيْهِ، وَ أَعْلَمُهُمْ بِأَمْرِ اللَّهِ فِيهِ (خطبه ۱۷۳) مردم سزاوار به خلافت کسی است که بدان توانا تر باشد، و در آن به فرمان خدا دانا تر.
۱۲. همت کارگزاران برای رفع نیاز مردم: فَأَنْصِبُوا النَّاسَ مِنْ أَنْفُسِكُمْ وَ اءْصِبُوا لِحَوَائِجِهِمْ فَأَنْتُمْ خُرَانُ الرَّعِيَّةِ وَ وُكَلَاءُ الْأُمَّةِ وَ سُفْرَاءُ الْإِثْمَةِ. (نامه ۵۲). با مردمان به انصاف رفتار کنید و در برابر نیازشان بردبار باشید. چه، شما خزانه داران رعیت، و کیلان امت و نماینده پیشوایان جماعتید.



۱۳. لزوم گزینش کارکنان: *ثُمَّ انظُرْ فِي أُمُورِ عَمَّا لِكَ فَاسْتَعْمِلُهُمْ اخْتِيَارًا*. سپس در کارهای کارمندان بنگر و آنها را با آزمایش و امتحان به کار وادار. (نامه ۵۳)

۱۴. لزوم حضور زمامداران در صحنه برای رفع مشکلات: *فَلَا تَطْوَلَنَّ اخْتِجَابَكَ عَنْ رِعْيَتِكَ، فَإِنَّ اخْتِجَابَ الْوَلَاةِ عَنِ الرَّعِيَّةِ شُعْبَةٌ مِنَ الضَّيْقِ، وَقِلَّةُ عِلْمِ بِالْأُمُورِ؛ وَالْإخْتِجَابُ مِنْهُمْ يَنْقُطِعُ عَنْهُمْ عِلْمٌ مَا اخْتَجَبُوا دُونَهُ*. هیچگاه خود را در زمانی طولانی از رعیت پنهان مدار چرا که دور بودن زمامداران از چشم رعایا خود موجب نوعی محدودیت و بی اطلاعی نسبت به امور مملکت است و این چهره پنهان داشتن زمامداران آگاهی آنها را از مسائل نهانی قطع می‌کند. (نامه ۵۳)

۱۵. ضرورت ساده زیستی کارگزاران: امام علی در نامه‌ای به فرماندار بصره (عثمان بن حنیف انصاری) فرمودند: *فَوَاللَّهِ مَا كَثُرَتْ مِنْ دُنْيَاكُمْ تَبْرًا وَلَا آخِرَتْ مِنْ غَنَائِمِهَا وَفِرًا وَلَا أَعْدَدْتُ لِيَالِي ثَوْبِي طِمْرًا وَلَا خُرْتُ مِنْ أَرْضِهَا شِبْرًا وَلَا أَخَذْتُ مِنْهُ إِلَّا كَقَوْتِ أَتَانٍ دَبْرَةٍ*. (نامه ۴۵) بخدا سوگند من از دنیای شما طلا و نقره‌ای نیندوخته‌ام و از غنایم و ثروتهای آن مالی ذخیره نکرده‌ام و برای این لباس کهنه‌ام بدلی مهیا نساخته‌ام و از زمین آن حتی یک وجب در اختیار نگرفته‌ام. و از این دنیا بیش از خوراک مختصر و ناچیزی برنگرفته‌ام.

۱۶. اخلاق مدیر با خوبشاوندان: *ثُمَّ إِنَّ لِلْوَالِي حَاصَّةً وَبِطَانَةً، فِيهِمْ اسْتِثْنَاءٌ وَتَطَاوُلٌ، وَقِلَّةٌ إِنْصَافٍ فِي مُعَامَلَةٍ؛ فَاحْسِبْ مَادَّةَ أَوْلِيكَ بِقَطْعِ أَسْبَابِ تِلْكَ الْأَحْوَالِ. وَلَا تَقْطِعَنَّ لِأَحَدٍ مِنْ حَاشِيَتِكَ وَحَامَتِكَ قَطِيعَةً، وَلَا يَظْمَعَنَّ مِنْكَ فِي اغْتِقَادِ عُقْدَةٍ، تَضُرُّ بِمَنْ يَلِيهَا مِنَ النَّاسِ، فِي شَرْبِ أَوْ عَمَلِ مُشْتَرَكٍ، يَحْمِلُونَ مَوْوَنَتَهُ عَلَى غَيْرِهِمْ، فَيَكُونُ مَهْنَأُ ذَلِكَ لَهُمْ دُونَكَ، وَعَيْبُهُ عَلَيْكَ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ*. (نامه ۵۳). و هرگز به هیچ یک از اطرافیان و هواداران خود زمینی از اراضی مسلمانان را وا مگذار و نباید آنها طمع کنند که قراردادی به سود آنها منعقد سازی که موجب ضرر بر همجواری آن زمین باشد؛ خواه در آبیاری یا عمل مشترک دیگر. به گونه‌ای که هزینه‌های آن را بر دیگران تحمیل کنند و در نتیجه سودش فقط برای آنها باشد و عیب و ننگش در دنیا و آخرت نصیب تو گردد



۱۷. تاسی به کتاب خدا و کلام نبی در زمامداری امام علی علیه السلام: **كُنْتُكُمْ دَعَوْتُمُونِي إِلَيْهَا وَ حَمَلْتُمُونِي عَلَيْهَا، فَلَمَّا أَفْضَتْ إِلَيَّ نَظَرْتُ إِلَى كِتَابِ اللَّهِ وَ مَا وَضَعَ لَنَا وَ أَمَرَنَا بِالْحُكْمِ بِهِ فَاتَّبَعْتُهُ وَ مَا اسْتَنَّ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَ آَلِهِ وَسَلَّمَ فَافْتَدَيْتُهُ.** (خطبه شماره ۲۰۵) و آنگاه که حکومت و زمامداری به من رسید من در کتاب خدا نظر انداختم هر دستوری که داده و هر امری که فرموده بود متابعت کردم. به سنت و روش پیامبر صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَ آَلِهِ وَسَلَّمَ توجه نموده به آن اقتدا نمودم.

ضرورت وجود اخلاق در سازمان از منظر فقه:

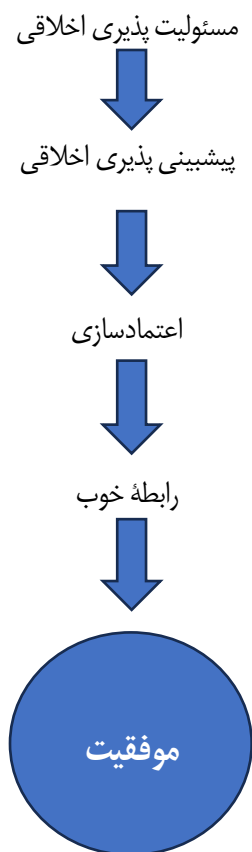
اهمیت وجود اخلاق از زمان گزینش کارکنان دولتی، یعنی زمانی که هنوز وارد سیستم دولتی نشده‌اند، بسیار حایز اهمیت است. زیرا زیان گزینش‌های نا به جا و به دور از اخلاقیات سازمانی و انسانی، در مراحل مختلف سازمانی نمود پیدا می‌کنند.

مجموعه برنامه‌های تشریحی اسلام برای اصلاح اخلاق و تأمین سعادت دنیوی و اخروی انسان می‌باشد که در اثر عمل به این برنامه‌ها و بایدها و نبایدها، انسان‌ها و جامعه بشریت حالتی معتدل پیدا می‌کند. (طباطبایی، جلد ۲، صفحه ۹۷)

توسعه فردی از منظر اخلاق، مهمترین راهکار ارایه شده برای عمل به منشورهای اخلاقی است. وظایف فردی، فرد را آماده می‌کند تا بر پاره‌ای از مسائل خود چیره شده و وظایف اجتماعی او را با جامعه اسلامی پیوند می‌دهد، در سایه اجتماع سالم است که فرد می‌تواند به آن چه پیش بینی شده است دسترسی پیدا کند. (کلینی، کافی، جلد ۲، صفحه ۴۱۵)

از آن جا که فقه، برنامه ریزی زندگی انسان را به عهده دارد با عدم آشنایی یا عدم توجه به احکام فقهی، مشکلات عدیده‌ای از جمله رفتارهای غیر شرعی بروز خواهد کرد. خداوند بر انسان‌ها استفاده از احکام شرعی را واجب کرده است. فقه علمی است که با تأسی به قرآن و عترت در همه اعصار وظایف فردی و اجتماعی مردم را بیان می‌کند. وظایف فردی، فرد را آماده می‌کند تا در اعمال عبادی، اقتصادی، خانوادگی و... به خوبی عمل کند و در وظایف اجتماعی او را با جامعه اسلامی پیوند می‌دهد تا آگاهانه در محیط کار و روابط انسانی مربوط به آن بندگی خدا را داشته باشد. که در این صورت است که نسبت به دستورالعمل‌های اخلاقی پایبند خواهد بود و توجه به عدل و انصاف و پرهیز از محرمات حقوق انسانها را رعایت می‌کند.

پس می‌توان گفت که یکی از عواملی که باعث کم‌رنگ شدن منشور اخلاقی در سازمان‌ها می‌شود، عدم آشنایی با احکام فقهی، اخلاق برگزفته از قرآن و عترت می‌باشد. نمودار زیر به طور واضح رابطه بین اخلاق، مدیریت، و فقه را بیان می‌کند: (محمد تقی اسلامی، ۱۳۹۶)



در زندگی روزمره هیچ‌گیزی از رعایت اخلاق نخواهیم داشت، به این دلیل است که مدیریت عالی‌ترین مقام یک سازمان را شامل می‌شود، باید دارای حسن خلق برای تسهیل روند وظایف مدیریتی خویش و رهبری زیردستان به نحو احسن داشته باشد. مدیر اگر به صورت شفاف التزامات اخلاقی مورد نظر خود را برای زیردستان مشخص کند و به آن تصویری عملی ببخشد؛ باعث خواهد شد نوعی اعتماد سازی میان کارکنان و خود ایجاد کند در روند اطاعت از دستورات مدیریت و اجرای بهینه آن به شدت کار ساز خواهد بود.



باید اذعان کرد که اگر سازمان دولتی یا هر سازمانی که به صورت گروهی کار می‌کند، اخلاق مداری را سرلوحه خود قرار دهد و به صورت محسوس به نمایش بگذارد نه تنها اعتماد کارکنان را به دست می‌آورد بلکه اعتماد سرمایه‌گذاران و مشتریان و به طور کلی ذینفعان را جلب کرده است. که خود مهمترین و اساسی ترین قدم در کسب سود و موفقیت در یک سازمان است که این موضوع برترین مزیت رقابتی در میان سازمان‌ها است.

می‌توان گفت رهبری اخلاقی نوعی تضمین برای افرادی است که در ارتباط با سازمان هستند. اهمیت اجرای اخلاق زمانی نمود پیدا می‌کند که نقطه مقابل آن را بررسی کنیم. بسیاری از اختلاس‌ها، پول شویی‌ها، انتصابهای مخالف شایسته سالاری، شرکت‌های کاغذی و... که بسیاری از وقت و هزینه افراد را درگیر خود کرده است، نوعی بی‌اخلاقی و عدم توجه به احکام فقهی را نشان می‌دهد که اگر در ابتدایی ترین زمان ممکن افراد تشویق به خودسازی می‌شدند، این رفتارها را از خود بروز نمی‌دانند.

مدیر هر سازمان دولتی برای انجام وظایف مدیریت خود در ابتدا باید التزام عملی به اخلاقیات را درک کرده باشد و به آن عمل کند. مدیر اگر نتواند دستورات اخلاقی را اجرایی کند بسیاری از مشکلات را در همان قدمهای ابتدایی کارش برای سازمان ایجاد خواهد کرد.

او با عدم اجرای اخلاقیات نه تنها کارگروهی ضعیف و پرچالش ایجاد می‌کند بلکه خود در محیطهای بحرانی سازمان، اخلاقیات را زیر پا می‌گذارد و تصمیماتی می‌گیرد که به مرور زمان برای سرمایه مالی و انسانی سازمان مشکلات جبران ناپذیری ایجاد می‌کند.

یکی از قواعدی که از نظر فقه تاکید بر اجرای منشور اخلاقی در سازمان‌ها دارد قاعده لاضرر می‌باشد؛ که یکی از مهم ترین قواعد فقهی است.

قاعده لاضرر برگرفته از حدیث مشهور نبوی است که فرمود: **لَا ضَرَرَ وَ لَا ضِرَارَ**. (حرعاملی، وسائل الشیعه ص ۳۲)

این قاعده به معنای عدم تایید و تصویب هرگونه حکمی است که موجب ضرر و صدمه برای افراد یا جامعه شود. (واحدی زاده و پناهی، ۱۴۰۲)

در همین تعریف التزام عملی به منشورهای اخلاقی اثبات شده است که حتی اگر منشورهای اخلاقی به صورت مکتوب نوشته نشده باشند؛ با این تعریف می‌توان چشم انداز

اخلاقیات در سازمان‌ها را به درستی درک کرد و آن این است که غایت عمل به اخلاقیات چه در سازمان‌ها چه در اجتماع بشریت، ضرر نرساندن به انسان‌ها و جامعه می‌باشد. دستورات فقهی باعث می‌شود که یک جریان کنترل کننده در حیطه کاری برای مدیر ایجاد کند و جریان خود کنترلی را میسر سازد که هر دوی اینها در زمینه مدیریتی و شخصی فرد مدیر باعث می‌شود که فرد بتواند اصول مدیریتی را رعایت کند و بایدها و نبایدهای کاری را از لحاظ قانون مدیریتی و فقه به درستی اجرا کند.

توصیه‌هایی برای عمل به منشور اخلاقی و تدوین بهینه آن:

۱. منشور اخلاقی در سازمان‌ها نوعی خط عملکردی اخلاقی به اهداف سازمانی می‌دهد به شرط اینکه خود افراد دارای نوعی پایه اخلاقی باشند به این معنا که پایبندی به اخلاقیات برایشان اهمیت داشته باشد. در غیر این صورت تمامی این برنامه ریزیها برای تحقق اهداف اخلاقی در سازمان‌ها بی‌نتیجه خواهد بود. لذا منشور اخلاقی صرفاً برای کسانی اثر بخش است که در حال حاضر دارای استانداردهای اخلاقی بالایی باشند. (دوبرین، ۱۹۸۹، ص ۷۳)

۲. کارکنانی که خود ساخته هستند و از قوانین اخلاقی نانوشته انسانی پیروی می‌کنند، قطعاً بدون منشور اخلاقی هم به مفاد آن پایبند هستند. اما برخی دیگر نیازمند نظارت هستند تا از دستورات منشور اخلاقی سرپیچی نکنند. برخی سازمان‌ها در تلاش‌های خود برای شهروند خوب بودن حتی پا را فراتر گذاشته و حقوقدان‌ها و مشاورینی را برای کار استخدام کرده‌اند که همچون یک ناظر اقدامات سازمان ذیربط را زیر نظر بگیرند (کونتز، ۱۹۹۳، ص ۸۲)

۳. یکی از عواملی که در اجرایی شدن کامل قوانین دولتی از خط مشی‌های کلان کشوری گرفته تا قوانین خرد سازمانی تأثیر به سزایی دارد، مشارکت دادن افرادی است که باید از آن قوانین پیروی کنند. برای اطمینان از بکارگیری منشور توسط کارکنان برخی سازمان‌ها اجازه انتقاد و یا پیشنهاد بر پیش نویس منشور را قبل از تصویب ارائه می‌کنند (pembernton & pendergraft, 1990)

۴. برگزاری کلاسهای اخلاقی در سازمانها به صورت مستمر؛ کلاس‌های اخلاقی در سازمان‌ها باید در برگیرنده مباحث فقهی و مدیریتی در حیطه اخلاقیات باشد. زیرا تنها با در نظر گرفتن ارتباط تنگاتنگ فقه و اخلاق، می‌توان اعمال انسانها در جامعه را بهبود بخشید. همچنین در مدیریت،



اخلاقیاتی مطرح است که عمل به آنها برای مدیران و کارکنان ضروری است و آینده سازمان را رقم می‌زند.

۵. معمولاً عمل به منشوریات اخلاقی با نوعی سستی همراه است. زیرا مکلف نوعی تصور از منشوریات در ذهن خود ساخته است که عمل به آن را ضروری نمی‌داند و صرفاً نوعی نوشته کاغذی قلمداد می‌شود. اگر در ارزیابی عملکرد در سازمانها، بر اساس منشور اخلاقی هم تصمیم‌گیری شود به نوعی التزام عملی برای کارکنان ایجاد خواهد شد.

نتیجه‌گیری:

نیاز به وجود اخلاق در جامعه بر کسی پوشیده نیست. مدیر نیز یکی از اعضای جامعه است که بخشی از جامعه را مدیریت می‌کند بنابراین به طریق اولی ضرورت دارد شخص مدیر بیشتر از اعضای جامعه متخلق به اخلاق باشد تا برای اجرا کردن دستورات اخلاقی در فعالیت‌های مدیریتی موفق شود.

منشورهای اخلاقی در سازمانها قواعد کلی انسانیت را به کارکنان گوشزد می‌کند؛ اما عمل به آنها نیازمند پایه‌گذاری ویژه‌ای است که تنها با تلفیق علم مدیریت و احکام فقهی امکان‌پذیر می‌باشد. با توجه به قاعده فقهی لاضرر مدیر یک سازمان دولتی موظف است و تکلیف الهی دارد که تلاش کند با ایجاد محیطی امن و ایجاد روابط بین فردی مبتنی بر اخلاق مستخرج از قرآن و عزت نیروی انسانی همراه و دلسوز و کارآمد به وجود آورد تا به افراد فعال در آن سازمان و جامعه خارج از سازمان ضرری نرسد و همچنین با توجه به نامه‌ها و حکمت‌ها و سخنرانی‌های حضرت علی علیه السلام روشن است که مدیر اخلاق مدار و معتقد به احکام شرعی اسلام موفق‌تر است تا کسی که هوای نفس خود را اسیر اهداف نامشروع و یا آرزوهای بی‌رگ و ریشه کرده است که در این صورت بحث رشوه، ظلم، اختلاس، ترک فعل و صدها خطای دیگر جز رفتارهای عادی آن می‌شود. لذا حضرت علی علیه السلام در یک جمله حکیمانه کوتاه منشور اخلاق سازمانی را بیان کرده است که آنچه را که برای خود دوست داری برای دیگران نیز دوست بدار، و آنچه را که برای خود نمی‌پسندی، برای دیگران مپسند.



منابع:

قرآن کریم

نهج البلاغه

۱. ابن منظور، محمد بن مکرم، ۱۴۱۴ق، *لسان العرب*، چاپ سوم، بیروت: دار صادر.
۲. ابی علی مسکویه، بی تا، *تهذیب الاخلاق و تطهیر الاعراق*، قم: انتشارات بیدار.
۳. حر عاملی، محمد بن حسن، ۱۳۷۲ش، *وسائل الشیعه*، تهران: اسلامیه.
۴. طباطبایی، سید محمد حسین، ۱۳۹۳هـ ق، *المیزان فی تفسیر القرآن*، قم: اسماعیلیان.
۵. کلینی، محمد، ۱۳۶۳ش، *الکافی*، تهران: دارالکتب الاسلامیه.
۶. مجلسی، محمد باقر، ۱۴۳۰ق، *بحار الانوار*، ج ۶۷، بیروت: موسسه وفا.
۷. مطهری، مرتضی، ۱۳۸۷ش، *آشنایی با علوم اسلامی، حکمت عملی*، انتشارات صدرا.
۸. مهدوی کنی، محمد رضا، ۱۳۸۴ش، *نقطه‌های آغاز در اخلاق عملی*، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.

مقالات

۹. الوانی، سید مهدی، ۱۳۷۹ش، منشور اخلاقیات سازمانی در کلام مولا علی علیه السلام. مدیریت دوتی تابستان و پاییز ۱۳۷۹ شماره ۴۸ و ۴۹.
۱۰. الوانی، سید مهدی، ۱۳۸۱ش، ضرورت تدوین منشور اخلاقیات سازمانی، *نشریه تحول اداری*، دوره پنجم، ش ۱۹.
۱۱. پناهی، وحید و واحدی زاده، جواد، ۱۴۰۲ش، دیدگاه شیخ انصاری و آخوند خراسانی در مورد کلمه "لا" در قاعده لاضرر. *پژوهش‌های حقوق تطبیقی عدل و انصاف*، سال ۶ پاییز ۱۴۰۲ شماره ۲۲.
۱۲. محمدتقی اسلامی، ۱۳۹۶ش، چیستی و چرایی اخلاق مدیریت، *فصلنامه علمی پژوهشی اخلاق پژوهی*، سال اول، شماره سوم

1. Denhardt, k.g. ethical frontiers in public management, san Francisco: jossey - bass, 1991.



2. Dubrin, Andrew j.(1989), "management and organization", Ireland, R. Duane, Williams j.clifton, south-western publishing Co.
3. Frederickson, h.g., par, vol.50, march-april 1990.
4. Kontz, Harold, Weihrich, Hein Z. (1993) "Management: A Global Perspective", Chapter 2 , management and society : social (responsibility and ethics). Mc Graw-Hill Inc. International. Tenth Edition.
5. Maletz,dj & herbel,j(2000). "Beyond idealism: democracy and ethic reform".ARPA, vol.30,no.1
6. Pemberton, J. M.. & Pendergraft, L. O. (1990). Toward a code of ethics : Socialrelevance and the professionalization of records management. ARMA Records Management Quarterly, 24. 3- 15.