

Identification and Prioritization of the Professional Ethics of Managers Based Nahj Al-Balagha (Case Study: Social Security Organization of East Azerbaijan Province)

Karim Esgandari *

Mojtaba Ramezani**

Khosrow Bakhsh'aslizadeh***

Abstract

In the Islamic sources, especially, the Quran and Nahj al-Balagha all the dos and don'ts and requirements of personal and social life is considered. Substrate principles and professional ethics, which is a relatively new issue in businesses, agencies and organizations had been noticed by Islam about 1,400 years ago and issues relating to professional ethics could be answered by referring to the Islamic sources. The letter of Imam Ali (AS) to Malek, governor of Egypt, is one of the most well-known sources for the professional ethics that states the basic features of a governmental administrators and managers. The aim of the research is to identify and prioritize the professional ethics of executives from the viewpoint of Imam Ali (AS). The data collected through interviews and questionnaire developed by the researchers. After the literature being reviewed, professional ethics extracted from the Nahj al-Balagha, which includes sermons, letters and wisdom of Imam Ali (AS). The validity and reliability of the questionnaire, the sample was distributed. Then, after checking the validity and reliability of the questionnaire, it was distributed. Information obtained from the questionnaires using descriptive and inferential statistical methods were classified and analyzed. The results showed that the most important component belongs to "financing of employees' and " merit and qualification-oriented "obtained the lowest priority among the 25 components.

Keywords: Personal Morality, Occupational Ethics, Professional Ethics, Nahj Al-Balagha.

* Assistant Professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, PO. BOX, 19395-3697, Tehran, Iran. Skandarik@pnu.ac.ir

** Assistant professor, Dept. of Business Administration, Faculty of Management, Islamic Azad University, Bonab branch, dmramazani@gmail.com.

*** PhD student, Dept. of Private law, Islamic Azad University, Urumieh branch, Skandarik@yahoo.com.

شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران براساس نهج‌البلغه

(مطالعه موردی: سازمان تأمین اجتماعی استان آذربایجان شرقی)

کریم اسکندری *

مجتبی رضانی **

خسرو بخشعلی‌زاده ***

چکیده

در متون اسلامی به خصوص قرآن و نهج‌البلغه به همه بایدها و نبایدها و الزامات زندگی فردی و اجتماعی انسان پرداخته شده است. اصول و بسترهای اخلاق حرفه‌ای نیز که بحث نسبتاً جدیدی در مشاغل، ادارات و سازمان‌ها می‌باشد حدود 1400 سال پیش توسط دین اسلام مورد توجه قرار گرفته است و می‌توان با رجوع به منابع اسلامی پاسخ‌های تخصصی و کارشناسی برای مسائل مرتبط با اخلاق حرفه‌ای به دست آورد. نامه امیرالمؤمنین علی (ع) به مالک اشتر فرماندار مصر، از بارزترین مصداق‌های مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران و کارگزاران حکومتی در منابع اسلامی می‌باشد که در آن ویژگی‌های اساسی یک مدیر و کارگزار حکومتی بیان شده است.

هدف تحقیق حاضر شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران از دیدگاه حضرت علی (ع) می‌باشد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق مصاحبه و پرسش‌نامه محقق‌ساخته است که سؤال‌های پرسش‌نامه پس از مطالعه و مرور ادبیات موضوع و استخراج مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای از کتاب شریف نهج‌البلغه که شامل خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌های امیرالمؤمنین (ع) تنظیم و برای نظریه‌آزمایی؛ سؤال‌های پرسش‌نامه پس از سنجش روایی و پایایی آن، بین نمونه آماری توزیع شد. اطلاعات حاصل از پرسش‌نامه با استفاده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی مورد طبقه‌بندی و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل نشان می‌دهد که مؤلفه «تأمین مالی کارکنان» اخلاق حرفه‌ای بیشترین اهمیت و مؤلفه «شایسته‌سالاری و اهلیت‌گرایی» اخلاق حرفه‌ای کمترین اهمیت را نسبت به سایر مؤلفه‌های 25 گانه اخلاق حرفه‌ای دارد.

* استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام‌نور، صندوق پستی 3697-19395، تهران، ایران، (نویسنده مسئول)
Skandarik@pnu.ac.ir

** استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی بناب، ایران، بناب
dmramazani@gmail.com

*** دانشجوی دکتری، گروه حقوق خصوصی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ایران، ارومیه
skandarik@gmail.com

تاریخ دریافت: 1400/2/4 تاریخ تأیید: 1400/4/5

واژگان کلیدی: اخلاق فردی، اخلاق شغلی، اخلاق حرفه‌ای، نهج البلاغه.

1. مقدمه

اخلاقیات و اصول اخلاقی از جمله مباحثی است که در دین مبین اسلام به‌کارگیری آن تأکید شده است. به‌طوری که پیامبر اسلام ۷ هدف از رسالت خویش را به کمال رساندن مکارم اخلاقی معرفی کرده‌اند. از این رو، اخلاقیات به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها می‌تواند نقش مهمی را در مدیریت اثربخش سازمان‌ها ایفا کند. از این رو مباحث مرتبط با اخلاق در احادیثی که از شخص پیامبر اکرم ۷ و همچنین از سایر پیشوایان معصوم ۳ رسیده است با اهمیت فوق‌العاده‌ای تعقیب شده است (بورقانی فراهانی، 1391، ص 50). در آیه 164 سوره آل‌عمران آمده: «لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِّنْ أَنفُسِهِمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ»؛ «خداوند بر مؤمنان منت نهاد [= نعمت بزرگی بخشید] هنگامی که در میان آنها، پیامبری از خودشان برانگیخت؛ که آیات او را بر آنها بخواند و آنها را پاک کند و کتاب و حکمت بیاموزد؛ هر چند پیش از آن، در گمراهی آشکاری بودند».

مبحث اخلاق شاخه‌های متعدد دارد که یک شاخه آن «اخلاق حرفه‌ای» است. اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان شاخه‌ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و در صدد ارائه شیوه‌ها و دستورالعمل‌هایی است که این تکالیف را برای افراد و گروه‌های حرفه‌ای تعیین نماید (عاملی، 1388، ص 115).

الگوهای رفتاری در سطح نهادها و سازمان‌های اجتماعی، وحدت بخش جامعه دینی است. تعریف کلی الگوهای اخلاقی و رفتار ارتباطی، مسئولیت‌پذیری در برابر حقوق افراد است. جامعه دینی از حیث تعامل سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی در آن و نیز از نظر رفتار ارتباطی افراد، متضمن مسائل فراوانی است. برای تعیین مؤلفه‌های کاربردی اخلاق حرفه‌ای اسلامی، می‌توان از اصول راهبردی اخلاق حرفه‌ای در اسلام استفاده کرد که عبارتند از: احترام اصیل و بدون شرط به انسان‌ها، رعایت آزادی انسان‌ها، برقراری عدالت در مورد انسان‌ها، امانت‌ورزی در رفتار و بینش شخصی (بورقانی، 1391، ص 56).

1-1. بیان مسئله: اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است و هر جامعه‌ای نیازمند آن است تا ویژگی‌ها و اصول اخلاق حرفه‌ای را تعریف و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی کنند. یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند (امیری و همکاران، 1389، ص 137). مدیریت اسلامی، موضوعی است که از دیرباز

مورد تعلق خاطر همه آنانی بوده است که دل در گرو اسلام داشته‌اند و براین اساس بسیاری کوشیده‌اند تا در جهت شناخت و معرفی این پدیده مهم، گامی فراپیش‌نهند (چاووشی، 1390، ص 44). برای رسیدن به حقیقت مدیریت اسلامی یا مدیریت در اسلام از راه‌های مختلفی می‌توان بهره گرفت که از جمله می‌توان به روش‌هایی اشاره کرد که تاکنون محققان اسلامی از آنها استفاده کرده‌اند و به صورت زیر دسته‌بندی می‌شود (چاووشی، 1390، ص 52):

الف) گروهی از محققان با ضعف شناخت از مدیریت غربی و با توجه صرف به مدیریت در اسلام، مدیریت غربی را به کلی نفی کرده و وارد موضوع مدیریت غربی نشده‌اند؛ ب) گروهی دیگر با خوب و صحیح فرض کردن مدیریت غربی، تلاش کرده‌اند با توجیه مسلمانان مدیریت غربی آن را به نوعی اسلامی جلوه دهند. در این گروه عده‌ای مرعوب آن نظریات شده و تمام آن را پذیرفته‌اند و برخی هم با برخوردهای انتقادی در تصحیح و تکمیل آن کوشیده‌اند؛ دسته دوم تلاش کرده‌اند با کالبد شکافی و تقسیم‌بندی مدیریت به مواد و انسان یعنی مدیریت منابع انسانی و تولید، مباحثی ارزشی را از غیر ارزشی تفکیک کنند و با پذیرش بخش دوم، صرفاً موضوع انسان را در مدیریت، بررسی کنند.

هدف تحقیق حاضر شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران سازمان تأمین اجتماعی استان آذربایجان شرقی می‌باشد. از این رو برای دستیابی به این هدف اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه امام علی (ع) بررسی می‌شود. برای دستیابی به این هدف پرسش‌های زیر مطرح است:

1. مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران از دیدگاه حضرت علی (ع) در سازمان تأمین اجتماعی کدام هستند؟

2. رتبه‌بندی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران از دیدگاه حضرت علی (ع) در سازمان تأمین اجتماعی به چه صورت می‌باشد؟

1-2. پیشینه پژوهش: براساس رویکرد مکتب الهام بخش اسلام، علم اخلاق، پاک ساختن نفس از صفات ناپسند و آراستن آن به ملکات جمیله است، که از آن به تهذیب اخلاق تعبیر می‌شود (حسینی، 1390، ص 81). رایج‌ترین معنای اصطلاحی اخلاق در میان اندیشمندان اسلام عبارت است از: صفات و ویژگی‌های پایدار نفس که موجب می‌شوند کارهایی متناسب با آن صفات، به طور خودجوش و بدون نیاز به تفکر و تأمل از انسان صادر شود (باقری و همکاران، 1389، ص 12). در اندیشه توحیدی امیر مؤمنان (ع) ایمان به حقیقت هستی و باورهای دینی در اصلاح اخلاق حرفه‌ای نقشی مبنایی دارد (حسینی، 1390، ص 90). نگاهی به تاریخ اسلام نشان می‌دهد بهترین الگو برای جامعه ما در زمینه اخلاق حرفه‌ای مدیران شیوه مدیریتی پیامبر (ص) و

حضرت علی (ع) می‌باشد. با مطالعه نهج البلاغه و نامه‌هایی که امیر مومنان (ع) به فرمانداران خود نوشته‌اند مشاهده می‌کنیم حضرت امیر (ع) نسبت به مدیران خود با جدیت و حساسیت برخورد می‌کرده‌اند (فرامرزق‌راملکی، 1381، ص 64-65). به‌طور کلی مهم‌ترین اصول اخلاقی که در منابع اسلامی و نهج البلاغه برای اخلاق حرفه‌ای مدیران بیان شده و جامعه امروز ما شدیداً به آن نیازمند می‌باشد عبارتند از (حسینی، 1390):

1. شایسته‌سالاری و اهلیت‌گرایی: از مهم‌ترین تمهیدات اخلاق حرفه‌ای شایسته‌سالاری است. قرار گرفتن افراد در موقعیت‌های شغلی که شایستگی آن را ندارند بزرگ‌ترین ظلم به اخلاق حرفه‌ای است. با توجه به اهمیت شایسته‌سالاری و اهلیت‌گرایی و نقش آن در اخلاق حرفه‌ای، هر کس باید بر اساس صلاحیت‌ها و توانمندی‌هایش در جایگاه مناسب خودش قرار گیرد به نحوی که بتواند به بهترین صورت کار و مسئولیت خود را اداره کند و در این شکل است که زمینه مناسب اخلاق اداری فراهم می‌شود (حسینی، 1390، ص 83).

حضرت علی (ع) در نامه 53 به مالک اشتر این‌گونه متذکر می‌شوند: «بر سر هر یک از کارهایت مسئولی از آنان بگمار که نه بزرگی کار او را ناتوان سازد و نه بسیاری آن وی را پریشان کند». همان‌گونه که مشاهده می‌شود حضرت علی (ع) نیز در این جمله به برگزیدن افراد متناسب با شغل تأکید کرده‌اند و در این جمله کوتاه مراد از بزرگی و بسیاری کار تمام جوانب یک کار است که باید در نظر گرفته شود و فردی که برای انجامش انتخاب می‌شود باید به تمام جوانب آن مسئولیت آگاه و توانا باشد (حسینی، 1390، ص 83).

2. علاقمندی شخصی: قرار گرفتن انسان در جایگاه حرفه‌ای و کاری مناسب با روحیات و علائقش و انجام دادن کار و مسئولیت با عشق و علاقه، بستری بسیار نیکو در جهت تحقق اخلاق حرفه‌ای است. حضرت علی (ع) در حکمت 193 نهج البلاغه در این باره می‌فرماید: «دل‌ها را میلی است و روی آوردنی و پشت کردنی، پس دل‌ها را آنگاه به کار گیرید که خواهان است و روی در کار، چه اگر دل به ناخواه به کاری وادار شود کور گردد». وجود علاقمندی شخصی در کار سختی‌های کار را برای انسان سهل می‌کند و باعث می‌گردد انسان با دقت و توجه بیشتری سهم مسئولیت خود را انجام دهد. در جایی دیگر حضرت علی (ع) می‌فرماید: «مرا نرسد که شما را به کاری وا دارم که ناخوش می‌انگارید» (خطبه 208 نهج البلاغه). بنابراین اگر بتوان با راهکارهایی افراد را به کار و مسئولیتشان علاقمند ساخت، فضای لازم برای ظهور اخلاق حرفه‌ای فراهم می‌شود (حسینی، 1390، ص 83-84).

3. تأمین مالی و توجه به وضعیت معیشتی کارکنان: از عمده‌ترین تمهیدات اخلاق حرفه‌ای، تأمین مالی کارکنان است؛ زیرا دغدغه معاش و نگرانی مالی گذران زندگی آبرومند، زمینه‌های

تحقق اخلاق حرفه‌ای را تباہ می‌کند و یا حداقل تحقق آن را بسیار دشوار می‌سازد. بنابراین حضرت علی (ع) در فرمان‌ها و دستورالعمل‌های حکومتی و اداری خود بر تأمین کامل و وافی کارگزاران و کارکنان سخت تأکید می‌نماید و آن را زمینه‌ساز اخلاق حرفه‌ای معرفی می‌کند. حضرت علی (ع) در نامه 53 به مالک اشتر چنین می‌فرماید: «روزی ایشان را فراخ‌دار که فراخی روزی نیرویشان دهد تا در پی اصلاح خود برآیند و بی‌نیازشان سازد تا به مالی که در اختیار دارند دست نکشایند». بنابراین از میان بردن مشکلات مالی و معیشتی و دغدغه‌های معاش در میان کارمندان می‌تواند عامل مهمی در افزایش اخلاق حرفه‌ای باشد (حسینی، 1390، ص 84).

4. قانون‌گرایی: هر چه در فضای کار و مسئولیت، قانون‌گرایی و مرزبانی بیشتر حاکم باشد زمینه تحقق اخلاق حرفه‌ای فراهم‌تر می‌شود. روحیه قانون‌گرایی و مرزبانی بهترین بستر برای شکوفایی اخلاق حرفه‌ای است. حضرت علی (ع) در نامه پنجم نهج البلاغه به «اشعث بن قیس» استاندار آذربایجان می‌فرماید: «این حق برای تو نیست که در میان مردمان به استبداد و خودرأیی عمل کنی و به کاری دشوار جز با دستاویز محکم درآیی، و در دست تو مالی از مال‌های خدای عز و جل است و تو آن را خزانه‌داری».

عباراتی که حضرت در این نامه به کار می‌برند همه قانون حکومت اسلامی است که ایشان کارگزاران خود را به رعایت این قوانین، که در قالب نامه‌ها برای ایشان روشن می‌ساخته، ترغیب و تشویق می‌فرمودند و ایجاد اخلاق حرفه‌ای جز در سایه اعمال قانون امکان‌پذیر نمی‌باشد و اخلاق حرفه‌ای با امتیازبخشی و مرزشکنی و قانون‌شکنی جمع نمی‌شود (حسینی، 1390، ص 84).

5. حفظ امنیت شغلی کارکنان: از عوامل زمینه‌ساز و برپادارنده اخلاق حرفه‌ای، امنیت شغلی است، به این معنا که کارگزاران و کارکنان نظام اداری به راحتی و بی‌هیچ دغدغه‌ای بتوانند تمام مراتب اداری را نقد کنند. حضرت علی (ع) در حکمت 137 نهج البلاغه در خصوص اعتدال در مدح دیگران سخن می‌گویند. از این سخنان بر می‌آید که اگر در نظام اداری امنیت شغلی وجود داشته باشد افراد خیراندیش جرأت پیدا می‌کنند با انتقادات اصلاح‌گرایانه خویش ضعف‌ها و کاستی‌های نظام اداری را در جهت اصلاح آن گوشزد نمایند و از طرفی دیگر جایی برای ضایعات اخلاقی چون چاپلوسی و تملق باقی نمی‌ماند و بدین‌سان اخلاق حرفه‌ای بر پایه امنیت شغلی بنا نهاده می‌شود (حسینی، 1390، ص 84-85).

6. نظارت، بازرسی، پیگیری: حضرت علی (ع) در نامه 53 نهج البلاغه به مالک اشتر فرمودند: «پس در کارهای کارگزارانت واری کن و ارباب راستی و وفا را بر آنان مراقب ساز، که بازرسی نهانی در کارشان آنها را به امانتداری و نرمی با مردمان وادار می‌سازد». در این جمله حضرت به

صراحت بیان می‌کنند که بازرسی و پیگیری در چگونگی انجام امور کارمندان باعث می‌شود که آنان با دقت بیشتری کار خود را انجام دهند و قوانین و مسئولیت‌های کاری خود را به نحو احسن به جای آورند و چه بسا بدون بازرسی و پیگیری، افرادی که کارشان را به خوبی انجام می‌دهند امیدی به تشویق و تقدیر ندارند. پس اهمیت بازرسی و پیگیری در ابعاد اخلاق حرفه‌ای بسیار روشن و بارز می‌باشد (حسینی، 1390، ص 85).

7. ارزشیابی و قدردانی از کارکنان: ارزشیابی عملکرد کارگزاران و کارکنان و فرق گذاشتن میان نیک‌کرداران و بدکرداران و خدمت‌گزاران و سهل‌انگاران در نظام اداری، امری اساسی در شکل‌گیری و پایداری اخلاق حرفه‌ای است. حضرت علی (ع) در نامه 53 به مالک اشتر فرمودند: «مبادا که نکوکار و بدکار در نزدت یکسان باشند، که آن رغبت نکوکار را در نیکی کم کند و بدکار را به بدی وادار نماید و درباره هر یک از آنان عهده‌دار باش که او بر عهده خود گرفت». نظام تشویق افزون بر ایجاد پایه‌ای مستحکم برای اخلاق حرفه‌ای موجب دل‌بستگی به کار و رضایت شغلی نیز می‌گردد (حسینی، 1390، ص 85). همچنین حضرت علی (ع) در نامه 53 به مالک اشتر در مورد ارزشیابی صحیح کارکنان فرموده‌اند: رنج و زحمت هر یک از آنان را شناسایی کن و هرگز تلاش و رنج کسی را به حساب دیگری نگذاشته و ارزش خدمت او را ناچیز مشمار، تا شرافت و بزرگی کسی موجب نگردد که کار کوچکش را بزرگ بشماری یا گمنامی کسی باعث شود که کار بزرگ او را ناچیز بدانی (نامه 53).

8. امانتداری: تلقی امانتداری از کار و مسئولیت و انجام دادن امور با رویکرد امانتداری اصلی اساسی در اخلاق است. خطبه 190 نهج البلاغه داری سه فراز می‌باشد، فراز اول نماز است، فراز دوم زکات و فراز سوم امانتداری. حضرت علی (ع) در این فراز می‌آموزد که دنیا و مافیها که انسان نیز یکی از آنها می‌باشد امانت است (فرامرزق‌املکی، 1381، ص 78).

حضرت علی (ع) در نامه به اشعث بن قیث، استاندار آذربایجان نوشت: «همانا کاری که بر عهده توست طعمه‌ای برای تو نیست، بلکه امانتی است بر گردنت» (نامه 5). در منظر امیرمؤمنان علی (ع) بزرگ‌ترین خیانت، خیانت به امت و تعدی به امانت است. در آموزش‌های ایشان امانت والاترین چیز و امانتداری برترین کار معرفی شده است از این رو نخستین شرط اتصاف به اخلاق حرفه‌ای امانتداری است و در سخنان گرانقدر ایشان چنین آمده است: «رأس مسلمان، امانتداری است» (آمدی، 1327ق، ج 4، ص 47). و «برترین ایمان، امانتداری است» (آمدی، 1327ق، ج 4، ص 38).

9. خدمتگزاری: حضرت علی (ع) خطاب به جابر ابن عبدالله انصاری می‌فرماید: «ای جابر آن که نعمت خدا بر او بسیار بود، نیاز مردمان به او بسیار بود، پس هر که در آن نعمت‌ها برای خداوند

کار کند، خداوند نعمت‌ها را برای او پایدار کند، و آن که آن را چنان که واجب است به مصرف نرساند نعمت او را ببرد و نیست گرداند» (حکمت 372). همان‌طور که حضرت علی^ع در این عبارت می‌فرمایند: نعمتی که خدا به هر فرد می‌دهد در جهت رفع نیاز مخلوقات دیگر خداوند است و فرد صاحب نعمت وظیفه دارد با خدمت به خلق شکر آن نعمت را به جای آورد که از آن جمله کار و مسئولیت اجتماعی است که نعمتی از طرف خداوند است و باید انسان برای حفظ و بقای آن خدمتگزار خلق باشد. حضرت در نامه به مالک اشتر نیز می‌فرماید: «آنچه می‌بخشی چنان بخش که بر تو گوارا آید و آنچه باز می‌داری، با مهربانی و پوزش خواهد بود» (نامه 53). که منظور از این جمله این است که در خدمتگزاری به خلق خداوند اگر کاری برایشان انجام دادی با میل و رغبت و خضوع باشد نه با منت و اذیت و اگر کاری انجام ندادی پاسخ منفی با احترام و پوزش خواهی و مهربانی باشد (حسینی، 1390، ص 87).

10. مسئولیت‌پذیری: مسئولیت‌پذیری در اخلاق حرفه‌ای اصلی‌ترین مبنایی است به‌گونه‌ای که هر نوع بی‌مسئولیتی به مفهوم بیرون شدن از مسیر درست و گام نهادن در کجی‌ها و ناراستی‌ها می‌باشد.

حضرت علی^ع بسیار به مسئولیت‌پذیری تأکید داشتند و دامنه آن را برای کارگزاران خود بسیار گسترده معین کرده بودند. همان‌طور که از جمله «از خدا بترسید در حق بندگانش و شهرهایش زیرا شما در برابر سرزمین‌ها و چارپایان مسئول هستید» (خطبه 167) برمی‌آید، حیطه مسئولیت کارگزاران و مدیران نه تنها مردم بلکه شهرها و حیوانات را نیز شامل می‌شود و با این بیان از کارگزاران خود می‌خواهد نسبت به تمامی امور و مناسبات مسئولیت‌پذیر باشند (حسینی، 1390، ص 87).

11. انضباط کاری و اولویت‌بندی امور: انضباط کاری یعنی سامان‌پذیری، آراستگی، نظم و ترتیب و پرهیز از هر گونه سستی و بی‌سامانی در کار، این امور از عمده‌ترین آداب اخلاق حرفه‌ای است و هیچ سازمان و نظامی بدون رعایت این امور راه به جایی نخواهد برد. حضرت علی^ع در شیوه حکومتی خود بر انضباط کاری تأکید فراوان داشتند و می‌فرمودند «کارهای منظم و منضبط به سبب مخالفت و خلاف‌کاری تباه می‌شود» (آمدی، 1327، ج 2، ص 321). همچنین حضرت در نامه 53 نهج البلاغه به مالک اشتر می‌فرمایند: «کار هر روز را همان روز انجام بده، زیرا هر روز کاری مخصوص به خود دارد». فرمایش‌های حضرت علی^ع درباره انجام کارها در موعد مقرر خود و خودداری از موکول کردن آن به وقت دیگر نشان‌دهنده تأکید آن حضرت به انضباط و برنامه‌ریزی برای انجام کارها می‌باشد (حسینی، 1390، ص 87-88). لازمه انضباط کاری پرهیز از شتابزدگی و سستی در امور است. چنانچه حضرت علی^ع در مورد ضرورت عدم شتابزدگی و

عدم سستی در انجام کارها به مالک اشتر می‌فرمایند: «مبادا هرگز در کاری که وقت آن فرا نرسیده، شتاب کنی یا کاری که وقت آن رسیده سستی ورزی، و یا در چیزی که (حقیقت آن) روشن نیست ستیزه‌جویی نمایی و یا در کارهای واضح و آشکار کوتاهی کنی! تلاش کن تا هر کاری را در جای خود و در زمان مخصوص به خود، انجام دهی» (نهج‌البلاغه، نامه 53).

12. پیگیری امور: امیرمؤمنان علی (ع) در فرمان‌ها و دستورالعمل‌های حکومتی و اداری خود، مدیران، کارگزاران و کارکنانش را به پیگیری امور سفارش کرده و از آنان خواسته است که در خدمتگزاری مردمان پیگیرانه عمل کنند و در جایی می‌فرماید «تمام شدن کارها در کامل کردن آنها است» (آمدی، 1327ق، ج 1، ص 31). امیرمؤمنان در تمامی موارد کارها را به درستی پیگیری می‌نمود و از کارگزاران خود نیز چنین می‌خواست که ارزش کارها به پیگیری آنها تا به نتیجه رساندنشان است. حضرت علی (ع) در نامه خود به مالک اشتر چنین می‌فرماید: «کسی را از درخواستش به خشم نیاورید و حاجت کسی را روا ناکرده مگذارید و کسی را از آنچه مطلوب اوست بازمدارید» (نامه 51). در صورت وجود روحیه اخلاق حرفه‌ای در سازمانی، مدیران آن سازمان به پیگیری کارها اهتمام لازم نشان می‌دهند (حسینی، 1390، ص 88).

13. رفق ورزی و مدارا: در دیدگاه حضرت علی (ع) رفق ورزی وسیله توفیق در امور است و بی‌گمان در اخلاق حرفه‌ای نقشی راه‌گشا و اساسی دارد چنان که حضرت علی (ع) به کارکنان و مدیران خود فرمان داده است که با مردم به مدارا رفتار کنند و کارها را با گذشت و فداکاری پیش ببرند «هر که با رفق و مدارا عمل کند موفق می‌گردد» (آمدی، 1327ق، ج 2، ص 158). در روابط و مناسبات حرفه‌ای اصل بر رفق و مدارا می‌باشد و شدت در مواردی که چاره‌ای نیست آن هم در چارچوب حقوق و حدود اعمال می‌شود (حسینی، 1390، ص 88). حضرت علی (ع) در این باره در نامه به یکی از فرمانداران خود فرموده‌اند: «در آنجا که مدارا کردن بهتر است مدارا کن و در جایی که جز با درشتی کار انجام نگیرد، درشتی کن» (نامه 46).

14. فروتنی و تواضع: تواضع و فروتنی در انسان از جمله فضیلت‌های اخلاقی است که نه تنها در اسلام بلکه در تمام مذاهب به آن توصیه شده است (باقری و همکاران، 1389، ص 25). حضرت علی (ع) می‌فرمایند: «مَنْ تَوَاضَعَ قَلْبُهُ لِلَّهِ لَمْ يَسْأَمْ بَدَنَهُ مِنْ طَاعَةِ اللَّهِ»: «هر که قلبش برای خدا تواضع داشته باشد، بدنش از طاعت خدا خسته نمی‌شود» (بحارالانوار، ج 75، ص 90، ح 95) (المجلسی، بحار الانوار، 1403، ج 75، ص 90، ح 95). همچنین حضرت علی (ع) در جایی دیگر می‌فرمایند: «التَّوَّاضُعُ رَأْسُ الْعَقْلِ وَ التَّكَبُّرُ رَأْسُ الْجَهْلِ»: «تواضع و فروتنی اساس اندیشه و عقل است و تکبر و غرور مایه جهالت و نادانی است» (آمدی، 1410، ص 248).

حضرت علی (ع) در مواضع متعددی از فخر و برتری‌جویی پرهیز داده و آن را مانع رشد و فزونی و عامل سرکشی و فرصتی برای وسوسه و هجوم شیطان معرفی کرده‌اند (حسینی، 1390، ص 88). آن حضرت در نامه به یکی از فرمانداران خود فرموده‌اند: «پَر و بالت را برابر رعیت بگستران، با مردم گشاده‌روی و فروتن باش، در نگاه و اشاره چشم، در سلام کردن و اشاره کردن با همگان یکسان باش، تا زورمندان در ستم تو طمع نکنند و ناتوانان از عدالت مأیوس نگردند» (نامه 46). حضرت علی (ع) در نامه به محمدبن ابی‌بکر این‌گونه فرمان داده است: «با مردمان فروتن باش و آنان را با گشاده‌رویی و نرم‌خویی بپذیر» (نامه 46).

15. خوش‌رفتاری و خوش‌خلقی: نوع رفتار مدیران، کارگزاران و کارکنان نظام اداری به‌ویژه با مردمان و زیردستان از ملاک‌های اساسی در تعیین ماهیت نظام اداری است. از این‌رو خوش‌رفتاری برخاسته از دیدگاهی انسان‌دوستانه و خدمت‌گزارانه از اصول اساسی در اخلاق حرفه‌ای است به این شرط که در تمام روابط و مناسبات ظهور داشته باشد و موسمی و مقطعی و تکلفی نباشد (حسینی، 1390، ص 89). حضرت علی (ع) می‌فرمایند: «دل‌های مردم گریزان است، به کسی روی آورند که خوشرویی کند» (حکمت 50). همچنین آن حضرت در نامه به عبدالله بن عباس برای فرمانروایی بصره می‌فرمایند: «با مردم به هنگام دیدار و در مجالس رسمی و در مقام داوری، گشاده‌رو باش، از خشم پرهیز که سبک مغزی به تحریک شیطان است» (نامه 76). حضرت امیر در نامه به مالک اشتر برای فرمانروایی مصر در اهمیت خوش‌خلقی با مردم می‌فرمایند: «مهربانی با مردم را پوشش خود قرار بده و با همه دوست و مهربان باش. مبادا هرگز چون حیوان شکاری باشی که خوردن آنان را غنیمت دانی» (نامه 53).

16. بردباری: هر کس در هر مرتبه‌ای از مراتب نظام اداری قرار می‌گیرد باید با بردباری تمام امور را پیش ببرد و در برابر خواست مردمان و احتیاجات آنان کم‌حوصلگی نداشته باشد و با تحمل فراوان خدمتگزاری نماید. حضرت علی (ع) در نامه 51 نهج البلاغه به کارگزاران بیت‌المال در این باره فرموده‌اند: «در برآوردن حاجت‌های مردم شکیبایی ورزید». همچنین ایشان در نامه 69 نهج البلاغه به حارث ابن همدانی در این باره چنین سفارش کرد که «خشم خود را فرو خور و به وقت توانایی درگذر و هنگام خشم در بردباری بکوش و هنگام قدرت از گناه چشم‌پوش تا عاقبت تو را باشد». حضرت واکنش هیجانی را کارا و اثربخش نمی‌دانند. چنانچه در توصیف طلحه و زبیر فرمودند: «چون رعد خروشیدند و چون برق درخشیدند؛ اما کاری از پیش نبردند» (خطبه 9). این جمله نشان می‌دهد که حضرت علی (ع) فرد را در برانگیختگی هیجانی قابل برقراری ارتباط سازنده نمی‌دانند. روابط انسان جز با بردباری زیبایی نمی‌یابد و امور حرفه‌ای جز به بردباری قوام پیدا

نمی‌کند (حسینی، 1390، ص 89). حضرت علی (ع) در نامه خود به فرزند ارجمندشان امام حسن (ع) در مورد ارزش استقامت و بردباری در برابر مشکلات می‌فرماید: «خود را برای استقامت در برابر مشکلات عادت ده، که شکیبایی در راه حق عادتت پسندیده است» (نامه 31).

17. رعایت عدالت: حضرت علی (ع) در خصوص رعایت عدل و انصاف می‌فرماید: «از جانب خود با مردمان انصاف بورزید تا به شما اعتماد کنند». ظهور بی‌انصافی و بی‌عدالتی موجب گسستن پیوندهای فردی و ایجاد خلل در مناسبات انسانی است. با انصاف و عدل دوستی‌ها محکم‌تر می‌شوند (حسینی، 1390، ص 89). حضرت علی (ع) می‌فرماید: «با خدا و مردم، و با خویشاوندان نزدیک، و با افرادی از رعیت خود که آنان را دوست داری، انصاف را رعایت کن، که اگر چنین نکنی ستم روا داشتی و کسی که به بندگان خدا ستم روا دارد خدا بجای بندگانش دشمن او خواهد بود و آن را که خدا دشمن شود، دلیل او را نپذیرد، که با خدا سر جنگ دارد تا آنگاه که بازگردد» (نامه 53).

18. عدم خودکامگی: اخلاق حرفه‌ای با هرگونه خودکامگی منافات دارد و در رفتار و مناسبات اداری، هر صورتی از خودرایی، خودسری، خودمداری و سلطه‌گری تباه‌کننده فرد و نظام اداری است. حضرت علی (ع) در نامه 53 نهج البلاغه به مالک اشتر می‌فرماید: «همچون جانوری درنده مباش که خوردن مردمان را غنیمت بشماری». ایشان به کرات به کارگزارانشان تأکید می‌کردند که از امتیازدهی به خود به واسطه شغلشان بپرهیزند و اینکه آنان در آنچه بهره همه مردم در آن یکسان است به اندازه دیگران بهره می‌برند و نه بیشتر و برتری نسبت به دیگران در این موارد ندارند (حسینی، 1390، ص 89-90).

19. مشورت و همفکری: اگر یک مدیر نقش کارکنان را در مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها افزایش دهد در این صورت قدرت خلاقیت آنان افزایش می‌یابد و سازمان دارای کارمندی خواهد بود که دارای دانش، مهارت، اختیار و علاقه کافی در جهت تصمیم‌گیری و اقدام در حیطه‌های مختلف سازمانی هستند (شالباف و سرمدی، 1386، ص 103). آیه «وَأْمُرْهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ» (سوره شوری، آیه 38) در دین مبین اسلام و فرمایش امیر مؤمنان حضرت علی (ع) «من شاور الرجال شاور فی عقولهم» (حکمت 161) درباره مشورت و اثرات آن بیانگر اهمیت این موضوع در دین اسلام است (شالباف و سرمدی، 1386، ص 103).

20. وفای به عهد: یکی دیگر از ویژگی‌های مهم اخلاقی وفای به عهد و یکی بودن قول و عمل مسئولان و کارکنان سازمان است. حضرت علی (ع) در نامه 53 نهج البلاغه به مالک اشتر می‌فرماید: «اگر پیمانی بین تو و دشمن منعقد گردید یا در پناه خود او را امان دادی، به عهد

خویش وفادار باش و بر آنچه بر عهده گرفتی امانتدار باش، و جان خود را سپر خود گردان، زیرا هیچ یک از واجبات الهی همانند وفای به عهد نیست» (بورقانی، 1391، ص 51).

21. توجه به حرمت و کرامت کارکنان: امروزه حرمت انسان به‌عنوان مهم‌ترین اصل اخلاقی و هدف عمده اخلاق‌ورزی است و انسان در لباس کارگر، کارمند، مدیر، شهروند و... محترم است (فرامرزمملکی، 1381، ص 76). شرع مقدس اسلام کرامت را از خصوصیات ذاتی انسان برمی‌شمارد و برتری انسان‌ها را صرف نظر از قومیت، زبان، شغل و فرهنگ، تقوی بیان می‌دارد. دور بودن از استخفاف، توهین، استهزاء و... از عناصر و مقومات انسانیت هستند و هرگونه رفتار در جهت خلاف آنها، غیراخلاقی محسوب می‌شود (شالباف و سرمدی، 1386، ص 105). نگاه برابر به زیردستان و احترام به آنان از فضایل والای اخلاقی است که به‌ویژه باید در محل کار مراعات شود (بورقانی، 1391، ص 52).

حضرت علی (ع) در نامه خود به مالک اشتر می‌فرماید: «نظیر لك فی الخلق» (نامه 53). یعنی مردم در آفرینش همانند تو می‌باشند. همچنین حضرت در نامه به برخی از مأموران مالیات که برای فرماندار اصفهان «مخنف بن سلیم» در سال 36 هجری فرستاده شد فرموده‌اند: «با مردم به جهت اینکه بر آنان حکومت دارد بی‌اعتنایی نکنند، چه اینکه مردم برادران دینی و یاری‌دهندگان در استخراج حقوق الهی می‌باشند» (نامه 26).

22. صیانت از بیت‌المال: صیانت و استفاده درست از بیت‌المال از وظایف بزرگ و سنگین هر مسئولی است و چنان اهمیت دارد که حضرت علی (ع) در روز دوم خلافت خود به این امر پرداخت و نه تنها در حفظ آن همه توان خود را به‌کار بست، بلکه بر آن شد که بیت‌المال تاراج شده زمان خلفای قبل را نیز به جای خود برگرداند (باقری و همکاران، 1389، ص 21-22). حضرت علی (ع) در آغاز خلافت خود فرمود: «به خدا قسم اگر بیت‌المال را در دست غیراهلش پیدا کنم، هرچند آن را مهر زنانشان کرده باشند یا با آنان کنیزانی خریده باشند، پس گرفته و به جای حق خود برمی‌گردانم» (نهج البلاغه، خطبه 15). همچنین حضرت در جواب عبدالله بن زمعه که از یاران امام بود و درخواست مالی داشت فرمودند: «این اموال که می‌بینی نه مال من و نه از آن توست، غنیمتی گرد آمده از مسلمانان است که با شمشیرهای خود به‌دست آوردند، اگر تو در جهاد همراهشان بودی سهمی چون آنان داشتی وگرنه دسترنج آنان خوراک دیگران نخواهد بود» (خطبه 232).

23. حسن ظن: مدیر شایسته هیچ‌گاه افراد زیرمجموعه خود را از نظر دور نمی‌دارد و به آنها توجه خاص دارد. این توجه شریطی دارد و نباید همواره خوش‌گمانی یا بدگمانی باشد. اسلام مؤمنان را به حسن ظن سفارش کرده است، مگر اینکه فساد طرف مقابل ثابت شود. خداوند

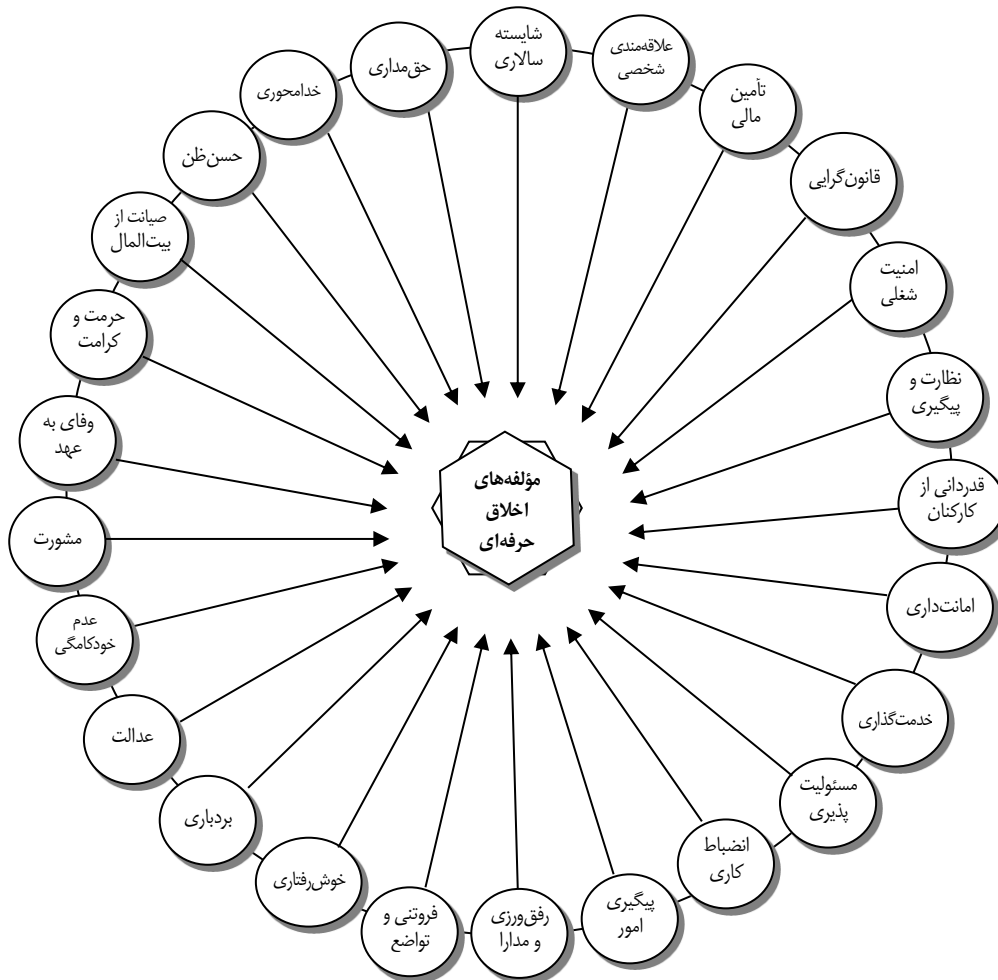
می فرماید: «ای کسانی که ایمان آورده‌اید، از بیشتر گمان‌ها خودداری کنید؛ زیرا بعضی از گمان‌ها گناه است» (حجرات، 12).

حضرت علی (ع) می فرمایند: «اتَّقُوا ظُنُونَ الْمُؤْمِنِينَ فَإِنَّ اللَّهَ تَعَالَى جَعَلَ الْحَقَّ عَلَى أَلْسِنَتِهِمْ»: «کسی که به تو حُسن ظن دارد تو نیز این خوش باوری او را نسبت به خود بپذیر» (حکمت 301). حضرت علی (ع) می فرمایند: «حُسْنُ الظَّنِّ أَنْ تُخْلِصَ العَمَلَ وَ تَرْجُو مِنَ اللَّهِ أَنْ يَعْفُوَ عَنِ الزَّلَلِ»: «حسن ظن (به خدا) آن است که تو (اول) عمل را خالص کنی بعد امید داشته باش که خدا از خطاهایت درگذرد» (آمدی، 1410، ص 227). همچنین آن حضرت درباره ضرورت پرهیز از بدگمانی فرمودند: «شایسته نیست به سخنی که از دهان کسی خارج شد، گمان بد ببری، چرا که برای آن برداشت نیکویی می توان داشت» (حکمت 360).

24. خدامحوری: مهم‌ترین ویژگی که از فرمان‌های حضرت علی (ع) در ارتباط با امور اداری و سیاسی به دست می‌آید و جنبه تربیتی نیز دارد «خدا محوری» است. کسی که در وادی اداره جامعه و مسائل سیاسی قدم می‌گذارد و می‌خواهد به مردم خدمت کند، باید در هر شرایطی خدا باور و خدامحور باشد. حضرت علی (ع) به این دلیل، در دستورالعمل خود به مالک اشتر فرمان می‌دهند: «خداوند سبحان را با قلب و دست و زبان یاری نما؛ زیرا خدای بزرگ یاری و عزت کسی را که یاریش کند و عزیزش بدارد تضمین کرده است». کسانی که با قلب و زبان و دست و در یک کلام، با تمام وجود از دین خدا حمایت کنند و در تمام کارها خدامحور باشند مورد نصرت خداوند قرار می‌گیرند و به این افراد وعده کمک و یاری داده و در این باره خطاب در آیه 7 سوره محمد به مؤمنان فرموده است: «اگر شما دین خدا را یاری کنید، خدا یاریتان می‌کند» (احسانی، 1379، ص 25).

25. حق مداری: از دیگر خصوصیت‌هایی که باید در تربیت سیاسی زمامداران و مدیران بدان توجه شود، حق مداری است. حضرت علی (ع) در این زمینه، به مالک اشتر برای انتخاب همکاران نزدیکش دستور می‌دهند: «افراد حق‌گور را به خود نزدیک کن، از میان خواص خود کسی را به خود نزدیک‌تر کن که در حق‌گویی (گرچه گفتار حق تلخ است) صراحت لهجه داشته باشد». همچنین آن حضرت درباره حق‌والی و رعیت می‌فرمایند: «هرگاه رعیت حق‌والی و والی حق رعیت را ادا کند، حق در بین آنها عزیز و قواعد دین استوار و روزگار اصلاح می‌شود». امام درباره اجرای حق به مالک می‌فرمایند: «حق را برای هر که باشد از نزدیکان و بیگانگان اجرا کن و در انجام تکلیف بردبار و شکیب باش، گرچه اجرای حق درباره خویشان و خواص طبق میل قرار نگیرد» (احسانی، 1379، ص 25-26). بنابراین، یکی از صفات براننده زمامدار، حق‌گویی و حق‌مداری است که طبق کلام رسول خدا (ص)، «حق را باید گفت، هر چند که در ذائقه بعضی تلخ آید». یاران راستین

حضرت علی (ع) همانند مالک اشتر در اثر تربیت‌های درست آن حضرت، دارای صفت حق‌گویی و حق‌معیاری بودند و تا آخرین روزهای زندگی بر آن ثابت قدم ماندند (احسانی، 1379، ص 26).



شکل: مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه حضرت علی (ع)

در رابطه با اخلاق حرفه‌ای پژوهش‌هایی در داخل و خارج کشور صورت گرفته که در زیر به چند مورد اشاره می‌شود:

1. صالحی امیری و همکاران (1391) تحقیقی با عنوان «رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و ضرورت وجود آن در سازمان» انجام داده‌اند. از یافته‌های اصلی این مطالعه ضرورت توجه مدیران فرهنگی به ایجاد اصول انسانی و اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها است.
2. بورقانی فراهانی و رضایی (1394) تحقیقی با عنوان «اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های رسانه‌ای» انجام داده‌اند. نتایج نشان می‌دهد که رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان لازم و ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه، منافع بلندمدت خود را تضمین کند.
3. نیاز آذری و همکاران (1393) تحقیقی با عنوان «رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی» انجام داده‌اند. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن (عاطفی، مستمر، هنجاری) همبستگی معنی‌دار و مثبت دارد. همچنین اخلاق حرفه‌ای، قدرت پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان را دارد ($P < 0.001$)، به گونه‌ای که با افزایش یک نمره در اخلاق حرفه‌ای، میانگین نمره تعهد سازمانی کارکنان، 0/284 نمره افزایش خواهد داشت.
4. مصباحی و عباس‌زاده (1392) تحقیقی با عنوان «الگوی سیستمی اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی» انجام داده‌اند. یافته‌های این مطالعه مؤید وجود 5 درون‌مایه سایه‌بانی و 17 درون‌مایه فرعی شامل: 1. عوامل اخلاق فردی (استانداردهای اخلاق فردی، اعتقاد قلبی، خودکنترلی، وجدان)؛ 2. عوامل مدیریتی (نقش الگویی مدیران، رفتار خیرخواهانه، مشارکت در تصمیم‌گیری)؛ 3. عوامل سازمانی (گزینش و بکارگیری، برنامه‌های راهبردی اخلاق، فرهنگ سازمانی) بود؛ 4. عوامل اخلاق شغلی (اخلاق آموزشی، اخلاق پژوهشی، و اخلاق ارتباطی)؛ 5. عوامل فراسازمانی (فرهنگ، شرایط سیاسی، اعتماد عمومی، شرایط اقتصادی) در آخر روابط بین متغیرها از طریق مدل سیستمی که فرایند اخلاق حرفه‌ای را تحت تأثیر قرار می‌دهد نشان داده شد. نتایج این تحقیق عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی را مشخص می‌نماید.
5. شاه‌علی و همکاران (1394) تحقیقی با عنوان «الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ایران» انجام داده‌اند. در تحقیق مذکور ابتدا عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای براساس روش اسنادی از منابع معتبر موجود، استخراج و سپس براساس تکنیک دلفی مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار از نظر متخصصین مربوطه پالایش گردیده است. در ادامه نیز میزان تأثیر و اهمیت اولویت هر یک از عوامل شناسایی شده، تعیین و الگوی مربوطه مبتنی بر یک رویکرد سیستمی طراحی شده است. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها در سه بُعد فردی، سازمانی و محیطی قابل مذاقه می‌باشد.

6. سلاجقه و صفری (1394) تحقیقی با عنوان «رابطه اخلاق حرفه‌ای با عملکرد استادان دانشگاه» انجام داده‌اند. نتایج نشان می‌دهد که بین تمام مؤلفه‌های اخلاق آموزشی به جز پرداختن به موضوعات حساس، داشتن روابط دوگانه با دانشجویان و احترام به محل آموزش با عملکرد استادان رابطه معناداری وجود دارد. استادان به اغلب مؤلفه‌های اخلاقی در تدریس و آموزش توجه می‌کنند و این امر باعث افزایش اثربخشی آموزش و کارایی کلاس و همچنین یادگیری بهتر و مؤثرتر دانشجویان می‌شود.

1-3. اهمیت ضرورت پژوهش: در بیان اهمیت این تحقیق همین بس که در آموزه‌های دینی، نصوص فراوانی درباره اخلاق حرفه‌ای به چشم می‌خورد. در دعوت انبیاء نیز سخن از این مقوله بسیار است. آموزه‌های دینی و حرکت اصلاحی انبیاء در همه ابعاد از جمله بعد اخلاقی انسان براساس «توحید» بنیان نهاده شده است. به همین روی توحید که اصل‌الاصول و سرسلسله همه باورها در نظام ادیان آسمانی است با تار و پود مکتب اخلاقی آنان پیوند خورده و به آن مبنا و اعتبار بخشیده است. ملاک نهایی اخلاق در حرفه، براساس خداآوری قابل تبیین است. هر رفتاری که نزدیک کننده به خداوند باشد شاخص خوبی و فضیلت است و هر روشی که دورکننده از خداوند باشد شاخص بدی و رذیلت است. بر همین اساس افعال اخلاقی در حرفه ارزش‌گذاری می‌شوند (نجارزادگان، 1388، ص 24). از طرفی اخلاق به‌عنوان تنظیم‌کننده روابط میان انسان‌ها، همواره از اهمیت بسیاری برخوردار بوده است. در مدیریت نیز این سازوکار درونی، بدون آنکه نیاز به اهرم‌های بیرونی داشته باشد قادر است عملکردهای اخلاقی را به‌وجود آورد. نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، در تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌ها و در برخوردها و ارتباطات مهم و تعیین‌کننده است (بیکزاد و همکاران، 1389، ص 5).

اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان شود. سلامت اداری به‌عنوان پیامد مثبت و فساد اداری به‌عنوان پیامد منفی انگاشته می‌شود (بورقانی، 1391، ص 49). از این‌رو در مقاله حاضر اصول اخلاق حرفه‌ای روش مدیریت امام علی (ع) را در نهج البلاغه بررسی می‌کنیم.

2. بحث

در پژوهش حاضر در مرحله اول به منظور شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای از کتاب شریف نهج البلاغه که شامل خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌های امیرالمؤمنین (ع) مورد مطالعه قرار گرفت و در قالب مدلی که در شکل (1) آورده شده است ارائه گردید. در این مرحله به منظور اعتبارسنجی

مؤلفه‌های شناسایی شده از طریق نظرسنجی از اساتید خبره در زمینه اخلاق حرفه‌ای استفاده شد. خبرگان مورد استفاده جهت اعتبارسنجی دارای شرایط: 1. اساتید و خبرگان دارای مدرک دکترای تخصصی مدیریت و مدیریت اسلامی و 2. اساتید و خبرگانی که به نهج البلاغه اشراف دارند. اعتبارسنجی به این صورت که مقوله‌ها، مفاهیم و شاخص‌های شناسایی شده در قالب پرسش‌نامه‌ای در اختیار 10 تن از خبرگان قرار گرفت و با اعلام و اعمال نظرات خبرگان مؤلفه‌های شناسایی شده به تأیید آنان رسید. مدل نهایی در قالب شکل شماره (1) نشان داده شده است.

در مرحله دوم به منظور نظریه‌آزمایی، پرسش‌نامه جهت پخش در جامعه آماری (سازمان تأمین اجتماعی استان آذربایجان شرقی) تنظیم گردید. پژوهش حاضر از نظر روش، پیمایشی و از حیث هدف، کاربردی است. جامعه آماری تحقیق حاضر، مدیران و کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان آذربایجان شرقی می‌باشد. براساس اطلاعات دریافت شده از سازمان تأمین اجتماعی استان، تعداد آنها در مقطع زمانی انجام تحقیق، حدود 70 نفر می‌باشد. حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران 53 نفر برآورد شده است (فرمول 1).

(N=2713, p=q=0.5, d=0.5, t=1.96, n=53)

$$n = \frac{Nt^2 pq}{Nd^2 + t^2 pq} = \frac{70 \times (1/96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{70 \times (0.05)^2 + (1/96)^2 \times 0.5 \times 0.5} = 53(1)$$

ابزار گردآوری اطلاعات، پرسش‌نامه‌ی محقق‌ساخته مشتمل بر 25 سؤال است. مقیاس استفاده شده در پرسش‌نامه، مقیاس لیکرت پنج گزینه‌ای می‌باشد. روایی پرسش‌نامه به صورت محتوایی و از نوع صوری است. برای برآورد پایایی پرسش‌نامه، مقدار آزمون آلفای کرونباخ برای سؤال‌های پرسش‌نامه 0/984 به دست آمده و از پایایی مناسب برخوردار می‌باشد.

جدول 1. آزمون پایایی سؤال‌های پرسش‌نامه

متغیر		فراوانی	درصد	تعداد سؤال	آلفای کرونباخ
مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای	Valid	53	100	25	0/984
	Exclueda	0	0		
	Total	53	100		

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از پرسش‌نامه‌های جمع‌آوری شده، از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. بدین ترتیب که برای توصیف آماری پاسخ‌های داده شده به سؤال‌های پرسش‌نامه پژوهش، ابتدا جدول‌های توزیع فراوانی و درصد

پاسخ‌های مربوط به سؤال‌های دموگرافیکی و متغیرهای پژوهش ارائه شده است. در سطح استنباطی نیز برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های آزمون t یک نمونه‌ای و t زوجی استفاده شده است:

1. توصیف آماری سؤال‌های دموگرافیکی: در جدول‌های 2 و 3 اطلاعات مربوط به پاسخ‌دهندگان آورده شده است.

جدول 2. توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سؤال‌های (جنسیت)

جنسیت	مرد		زن		بدون پاسخ		جمع	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
کمیت پاسخ	24	45/5	27	51	4	7/5	53	100

جدول 3. توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های نمونه آماری به سؤال‌های (سن، سطح تحصیلات و سابقه مدیریت)

سن	زیر 25 سال		25-35 سال				35-45 سال				46-55 سال		جمع	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
کمیت پاسخ	0	0	19	35/85	24	45/28	10	18/87	53	100	0	0	53	100
سطح تحصیلات	دیپلم		فوق دیپلم		لیسانس		فوق لیسانس		دکتر		جمع			
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
کمیت پاسخ	6	11/3	7	13/2	26	49/1	9	17	5	9/1	53	100	53	100
سابقه مدیریت	کمتر از 5 سال		5-10 سال		11-15 سال		16-20 سال		بدون سابقه مدیریت		جمع			
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
کمیت پاسخ	9	17	3	6	4	8	1	2	36	68	53	100	53	100

همچنین درصد پاسخ‌های نمونه آماری سازمان تأمین اجتماعی به پنج مقیاس تعیین شده برای رتبه‌بندی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران و تعداد کل پاسخ‌دهندگان به هر یک از عبارات در جدول 4 ارائه شده است.

جدول 4. درصد پاسخ‌های نمونه آماری

شماره سؤال	کاملاً مخالفم	تا حدودی مخالفم	مطمئن نیستم	تا حدودی موافقم	کاملاً موافقم
1	50/94	16/98	16/98	13/21	1/89
2	7/55	11/32	30/19	37/74	13/21
3	3/77	7/55	5/66	67/92	15/09
4	8	8	16	46	22
5	13/21	15/09	15/09	37/74	18/87
6	11/76	11/76	31/37	23/53	21/57
7	25	21/15	25	25	3/85
8	34/62	25	25	13/46	1/92
9	11/76	15/69	25/49	33/33	13/73
10	16	12	26	36	10
11	11/76	25/49	23/53	29/41	9/80
12	15/09	15/09	28/30	32/08	9/43
13	17/65	21/57	29/41	23/53	7/84
14	20/75	26/42	26/42	20/75	5/66
15	21/57	17/65	21/57	33/33	5/88
16	19/61	19/61	21/57	31/37	7/84
17	23/53	15/69	35/29	17/65	7/84
18	22/92	22/92	25	25	4/17
19	20/75	24/53	24/53	28/30	1/89
20	20/41	24/49	26/53	24/49	4/08
21	16	16	36	26	6
22	7/69	17/31	21/15	40/38	13/46
23	17/31	25	21/15	28/85	7/69
24	20/41	12/24	30/61	22/45	14/29
25	30/77	11/54	21/15	28/85	7/69

2. تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌های آماری: نتایج به دست آمده از آزمون آماری در جدول 5

نشان داده شده است.

جدول 5. آزمون t تک نمونه‌ای برای شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران سازمان تأمین اجتماعی

متغیر	تعداد پاسخ‌دهندگان	میانگین	انحراف معیار	sig	d.f	T محاسبه شده
شایسته‌سالاری و اهلیت‌گرایی	53	1/98	1/19	0/000	52	-12/41
علاقه‌مندی شخصی	53	3/38	1/10	0/000	52	-4/14
تأمین مالی کارکنان	53	3/93	0/91	0/182	52	-1/35
قانون‌گرایی	53	3/66	1/15	0/042	52	-2/08
امنیت شغلی کارکنان	53	3/34	1/31	0/001	52	-3/66
نظارت، بازرسی و پیگیری	53	3/31	1/27	0/000	52	-3/85
ارزشیابی و قدردانی از کارکنان	53	2/62	1/22	0/000	52	-8/16
اصل امانتداری	53	3/22	1/22	0/000	52	-4/58
خدمتگزاری	53	3/12	1/24	0/000	52	-5/02
مسئولیت‌پذیری	53	3	1/2	0/000	52	-5/95
انضباط کاری و اولویت‌بندی امور	53	3/06	1/22	0/000	52	-5/65
پیگیری امور	53	3/02	1/22	0/000	52	-5/61
رفق‌ورزی و مدارا	53	2/82	1/21	0/000	52	-6/93
فروتنی و تواضع	53	2/64	1/19	0/000	52	-8/28
خوش‌رفتاری و خوش‌خلقی	53	2/84	1/27	0/000	52	-6/50
بردباری	53	2/88	1/28	0/000	52	-6/26
رعایت عدالت	53	2/71	1/24	0/000	52	-7/47
عدم خودکامگی	53	2/65	1/21	0/000	52	-7/74
مشورت و هم‌فکری بین کارکنان	53	2/66	1/16	0/000	52	-8/41
وفای به عهد	53	2/67	1/18	0/000	52	-7/87
توجه به حرمت و کرامت کارکنان	53	2/90	1/15	0/000	52	-6/78
صیانت از بیت‌المال	53	3/35	1/15	0/000	52	-4/09
حسن‌ظن	53	2/85	1/24	0/000	52	-6/70
خدامحوری	53	2/98	1/33	0/000	52	-5/37
حق‌مداری و حق‌طلبی	53	2/71	1/38	0/000	52	-6/75

3. نتیجه‌گیری

هنجار، ارزش و اخلاق از دیرینه‌ترین چالش‌های ارتباط جمعی محسوب می‌شوند. اسلام نیز که اخلاق، ارزش‌ها و آرمان‌ها را همواره حاکم بر تمام جنبه‌های حیات بشری و همه روابط فردی و اجتماعی معرفی می‌کند. یکی از راهکارهای سالم‌سازی محیط سازمانی، احیای اخلاقیات در آن

است. اخلاق در سازمان، ارتباطات اثربخش را به وجود می‌آورد و موجب بهره‌وری سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان، و در نهایت، موجب تعالی و پیشرفت سازمان می‌شود. یکی از مشکلات در جامعه فعلی این است که اخلاق هیچ‌گاه در حوزه حرفه و شغل مطرح نبوده است؛ در حالی که آموزه‌های دینی، به اخلاق، هم در حوزه فردی (شخصی) و هم در حوزه حرفه‌ای توجه دارد. اخلاق حرفه‌ای، مانند شمشیر دولبه‌ای است که یک لبه آن تهدید، و لبه دیگر آن فرصت است. ضعف در نظام اخلاقی، تهدید، و تقویت آن فرصت را برای سازمان به ارمغان می‌آورد. اخلاق حرفه‌ای تأثیری چشمگیر بر فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد و در نهایت، موفقیت سازمان را دنبال می‌کند.

با توجه به نتایج تحقیق مؤلفه‌های شناسایی شده برای اخلاق حرفه‌ای در پژوهش حاضر شامل: «شایسته‌سالاری و اهلیت‌گرایی»، «علاقه‌مندی شخصی»، «تأمین مالی کارکنان»، «قانون‌گرایی»، «امنیت شغلی کارکنان»، «نظارت، بازرسی و پیگیری»، «ارزشیابی و قدردانی از کارکنان»، «اصل امانتداری»، «خدمتگزاری»، «مسئولیت‌پذیری»، «انضباط‌کاری و الویت‌بندی امور»، «پیگیری امور»، «رفق‌ورزی و مدارا»، «فروتنی و تواضع»، «خوش‌رفتاری و خوش‌خلقی»، «بردباری»، «رعایت عدالت»، «عدم خودکامگی»، «مشورت و هم‌فکری بین کارکنان»، «وفای به عهد»، «توجه به حرمت و کرامت کارکنان»، «صیانت از بیت‌المال»، «حسن‌ظن»، «خدا‌محوری»، «حق‌مداری و حق‌طلبی» می‌باشد. که از مؤلفه‌های مذکور مؤلفه «تأمین مالی کارکنان» اخلاق حرفه‌ای با میانگین 3/93 بیشترین اهمیت و مؤلفه «شایسته‌سالاری و اهلیت‌گرایی» اخلاق حرفه‌ای کمترین اهمیت را نسبت به سایر مؤلفه‌های 25 گانه اخلاق حرفه‌ای را دارد. وضعیت مؤلفه‌های «علاقه‌مندی شخصی»، «تأمین مالی کارکنان»، «قانون‌گرایی»، «اصل امانت‌داری»، «امنیت شغلی کارکنان»، «نظارت، بازرسی و پیگیری»، «خدمتگزاری»، «مسئولیت‌پذیری»، «انضباط‌کاری و الویت‌بندی امور»، «پیگیری امور»، «صیانت از بیت‌المال» اخلاق حرفه‌ای در سازمان تأمین اجتماعی بالاتر از حد متوسط است. یعنی مدیران و کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان آذربایجان شرقی این دسته از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای را رعایت می‌کنند؛ ولی متأسفانه مابقی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای را رعایت نمی‌کنند. پیشنهاد می‌گردد با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای مدیران در آموزه‌های نهج‌البلاغه و اهمیت آن در سازمان تأمین اجتماعی استان آذربایجان شرقی به مؤلفه‌هایی که براساس یافته‌ها از اهمیت کمتر و یا در حد متوسط می‌باشد توجه بیشتری از طریق آموزش عملی اخلاق توسط افراد مقید و پایبند به رعایت اخلاقیات و قانون مبذول نمایند و همچنین در این راستا می‌توان با شناسایی مدیران با اخلاق و ارائه

امتیازات ویژه به آنها و تدوین و اصلاح ضوابط و کدهای اخلاق حرفه‌ای مدیران در سازمان تأمین اجتماعی استان آذربایجان شرقی موجب ارتقا و تقویت اخلاق حرفه‌ای در آنها شد.

در نهایت با توجه به مؤلفه‌های شناسایی شده اخلاق حرفه‌ای مدیران براساس نهج البلاغه در مرحله اول تحقیق حاضر که مؤلفه‌ها در شکل (1) ارائه شده است، نتایج حاصله از نظریه‌آزمایی مؤلفه‌های شناسایی شده اخلاق حرفه‌ای مدیران براساس نهج البلاغه در گام مطالعه جامعه آماری مدنظر (سازمان تأمین اجتماعی استان آذربایجان شرقی) به صورت یافته‌های فوق می‌باشد که این یافته‌ها قابل تعمیم به مدیران سازمان تأمین اجتماعی کل استان آذربایجان شرقی می‌باشد. جهت مطالعه دیگر سازمان‌ها و اولویت‌بندی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای براساس نهج البلاغه می‌بایست این مؤلفه‌ها را در قالب تحقیقی در هر یک از سازمان‌ها مورد آزمون قرار داد.

منابع

- * قرآن کریم، ترجمه مکارم شیرازی.
- * نهج البلاغه (1383)، ترجمه دشتی، قم: مؤسسه فرهنگی تحقیقاتی امیرالمؤمنین.
1. آمدی، عبدالواحد (1410ق)، شرح غررالحکم و دررالکلم، ترجمه: محمدعلی انصاری (1367)، ج 2، تهران: انتشارات علمی.
 2. احسانی، محمد (1379)، «تربیت سیاسی کارگزاران در مدرسه امام علی (ع)»، ماهنامه معرفت، ش 39.
 3. امیری، علی نقی؛ محمد همتی و مهدی مبینی (پاییز 1389)، «اخلاق حرفه‌ای ضرورتی برای سازمان»، فصلنامه معرفت اخلاقی، ش 4.
 4. باقری، حسین؛ محمد صالحی و محمد حاجی‌زاده (1389)، «اخلاق حرفه‌ای در مدیریت»، پژوهش‌نامه اخلاق، ش 7 و 8.
 5. بورقانی‌فراهانی، سهیلا (1391)، «اخلاق حرفه‌ای»، ماهنامه اصلاح و تربیت، ش 125.
 6. بورقانی‌فراهانی، سهیلا و مصطفی رضایی (1394)، «اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های رسانه‌ای»، کتاب مهر، ش 16، بهار، ص 108-128.
 7. بیک‌زاد، جعفر؛ علیرضا حسین پورسنبل و محمد صادقی (1389)، «اخلاق حرفه‌ای»، ماهنامه کار و جامعه، ش 125 و 126.
 8. بیک‌زاد، جعفر؛ محمد صادقی و داوود ابراهیم‌پور (1391)، «تأثیر عوامل سازمانی بر رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ش 2.
 9. پوریانسب، امیر (تیر 1379)، «اصول اخلاق حرفه‌ای»، ماهنامه حسابدار، ش 137.
 10. جبلی، پیمان (بهار 1383)، «اخلاق حرفه‌ای خبر در اسلام»، فصلنامه دین و ارتباطات، ش 21.
 11. چاووشی، سیدکاظم (1390)، «بررسی رویکردهای نظری به مدیریت اسلامی»، پژوهش‌های میان رشته‌ای قرآن کریم، ش 2.
 12. حسینی، لیلا (1390)، «اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های اسلامی»، ماهنامه کار و جامعه، ش 136.

13. سلاجقه، آزیتا و ثنا صفری (پاییز 1394)، «رابطه اخلاق حرفه‌ای با عملکرد استادان دانشگاه»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره 10، ش 3، ص 103-110.
14. شالباف، عذرا و محمدرضا سرمدی (1386)، «اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ش 3 و 4.
15. شاه‌علی، مهرزاد؛ علی رشیدپور، اسماعیل کاووسی و علی اکبر اعتباریان (تابستان 1394)، «الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ایران»، فصلنامه مدیریت شهری، دوره 14، ش 39، ص 393-405.
16. صالحی امیری، سیدرضا؛ جعفر رحمانی و علی باقی نصرآبادی (پاییز و زمستان 1391)، «ضرورت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها»، فصلنامه پژوهش‌های اخلاقی، ش 9 و 10، ص 155-172.
17. عاملی، منیژه (1388)، «رویکرد نظری به دانش اخلاق حرفه‌ای»، پژوهش‌نامه اخلاق، ش 4.
18. فرامرزقراملکی، احد (1381)، «اخلاق حرفه‌ای در مدیریت علوی»، پژوهش‌های اجتماعی اسلامی، ش 32 و 33.
19. المجلسی، الشیخ محمد باقر بن محمد تقی، (1403)، بحار الأنوار، مؤسسة الوفاء، جلد 75، ص 90، ح 95.
20. مصباحی، مریم و عباس عباس‌زاده (1392)، «الگوی سیستمی اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی»، فصلنامه اخلاق زیستی، دوره 3، ش 10، ص 11-33.
21. نجارزادگان، فتح‌الله (1388)، «توحیدگرایی و اخلاق حرفه‌ای»، پژوهش‌نامه اخلاق، ش 4.
22. نیازآذری، کیومرث؛ ترانه عنایتی، رضا بهنام‌فر و زهرا کهرودی (1393)، «رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی»، نشریه پرستاری ایران، دوره 27، ش 87، ص 34-42.