

## اخلاقیات در سازمانها با تاکید بر دیدگاه اسلامی

### حسن عباس زاده

اخلاقیات به عنوان سیستمی از ارزشها و بایدها و نبایدها تعریف می شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می شود (الوانی، ۱۳۸۰). با اتکا به اصول اخلاقی مدیران قادر می شوند تا تصمیم بگیرند که چه چیزی خوب و چه چیزی نادرست است. چه کسی در سازمان به راه درست می رود و چه کسی راه نادرست می پیماید. بنابراین مدیر در انجام وظایف خود نظیر تصمیم گیری، ارزشیابی، نظارت، تشویق و تنبیه بدون وجود یک نظام اخلاقی در سازمان نمی تواند با قاطعیت عمل کند.

### ضرورت اخلاق در مدیریت سازمانها

از آنجایی که مدیریت، فن اداره یک تشکیلات و سازمان است و اداره و هدایت امکانات مادی و انسانی، ریزه کاریها و لطافت‌های بسیاری را می طلبد، نقش اخلاقی مدیر در گرو نگاهداشتن شورها و برانگیختن انگیزه ها و در انسجام واحدها و سرعت بخشیدن به امور سازمانی جهت رسیدن به نتایج مطلوب امری انکار ناپذیر و حائز اهمیت فراوان در اداره بهینه سازمان است. قرآن کریم یکی از عوامل موفقیت پیامبر اکرم (ص) را در مدیریت، اخلاق نیک می داند و در سوره آل عمران آیه ۱۵۹ می فرماید: «حسن اخلاق و مهربانی تو با مردم رحمتی است از جانب خداوند و اگر تندخو و سخت دل بودی مردم از اطراف تو پراکنده می شدند.» چه بسیارند مدیرانی که با داشتن خصوصیات همانند قاطعیت، تخصص، قدرت و آگاهیهای لازم در سطحی بالا قرار داشته اند ولی به خاطر عدم رعایت مسائل اخلاقی در حوزه مدیریت موفقیت مطلوب را کسب نکرده و در نتیجه با ناکامی روبرو شده اند.

### سازوکارهای عملی ساختن منشور اخلاقیات در سازمان

— به منظور تشویق رفتارهای اخلاقی در سازمان و ممانعت از رفتارهای غیر اخلاقی باید از محرک‌های موجود ترغیب، تقویت و تنبیه در سازمان استفاده کرد. لازم به ذکر است که سازمانها با استفاده از بیانیه ماموریت می توانند ارزشهای اخلاقی مورد انتظار از کارکنان را تعریف و مشخص کنند.

— سازمانها باید سازوکارهایی را پیش بینی کنند که از طریق آن کارکنان بتوانند رفتارهای غیر اخلاقی را افشا کنند. بنابراین سازمانها با به رسمیت شناختن افشاگری در سازمان و تشویق آن می توانند گام موثری را در جهت کاهش رفتارهای غیر اخلاقی بردارند. در این حالت فرد افشا کننده خواهد توانست از طریق رویه های رسمی در سازمان، رفتارهای غیر اخلاقی را به گوش

مقامات عالی سازمان برساند یا از طریق ارتباط با رسانه های خبری این کار را انجام دهد. هم چنین ایجاد کمیته رسمی اخلاقیات در سازمان نیز می تواند یکی از سازوکارهای عملی ساختن منشور اخلاقیات در سازمانها محسوب می شود.

– رویکردهای ساختاری و هنجاری و استفاده از هر کدام در جای خود می تواند نقش مهمی را در اجرای اخلاقیات در سازمانها ایفا نماید. لازم به ذکر است که رویکرد ساختاری به منظور حمایت از هنجارهای اخلاقی بر قوانین و مقررات تاکید می کند. در حالی که رویکرد هنجاری در صدد ایجاد یک نظام اخلاقی در سازمان است و می کوشد تا با فراتر رفتن از محدودیت های رویکرد ساختاری، فرهنگی را ایجاد کند که مشوق رفتار اخلاقی در سازمان باشد. بنابراین رویکرد ساختاری با ایجاد ضمانتهای اجرایی و رویکرد هنجاری با نهادینه کردن نظام اخلاقی در فرهنگ سازمان می تواند نقش قابل توجهی در اجرا و عملی ساختن اخلاقیات ایفا کند.

### دیدگاه اسلامی

اخلاقیات و اصول اخلاقی از جمله مباحثی است که به کارگیری آن در جامعه مورد تاکید اسلام است به طوری که پیامبر اسلام (ص) هدف از رسالت خویش را به کمال رساندن مکارم اخلاقی معرفی کرده اند. از این رو اخلاقیات به عنوان مجموعه ای از ارزشها، باید ها و نبایدها می تواند نقش مهمی را در مدیریت اثر بخش سازمانها ایفا کند. انضباط کاری ، مهرورزی ، دادورزی، معاشرت سازنده ، مشاورت، تواضع ، وفای به عهد، خدمتگزاری، مدارا از جمله شیوه های مطلوب اخلاقی مورد تاکید اسلام در مدیریت سازمانها محسوب می شود که جهت تحقق آنها تدوین منشور اخلاقیات و عملی ساختن آن در سازمانها ضروری است. در این راستا با ایجاد ضمانتهای اجرایی و نهادینه کردن رفتار اخلاقی در سازمان می توان اخلاقیات و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد که در صورت تحقق این امر کاهش تبعیض، بی عدالتی ، نارضایتی، افزایش روحیه سازمانی و تعهد کارکنان از یکسو، رشد و تعالی انسانها ، بالندگی سازمانها و پیشرفت جامعه را از سوی دیگر موجب خواهد شد.