

اخلاق اداری و نقش رهبران سازمانی

حسن احراری^۱، هادی پورشافی^۲

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه بیرجند-نویسنده مسئول
hasanahrari48@yahoo.com

^۲ دانشیار و عضو هیات علمی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه بیرجند
hpourshafei@birjand.ac.ir

چکیده

مدیریت اخلاق در محیط کار منافع بسیار زیادی برای رهبران و مدیران دارد؛ اعم از منافع عملکردی و منافع اخلاقی. این مطلب بخصوص در عصر حاضر که مدیران با ارزش‌های بسیار متنوعی در محیط سر و کار دارند صادق است. یکی از اهداف این مقاله کمک به مدیران برای وارد شدن به بحث مدیریت اخلاق است. شناخت صحیح از ناصحیح و آنگاه انجام صحیح و ترک ناصحیح است. تشخیص درست از غلط همیشه ساده نیست. رعایت اخلاق و حفظ ارزش‌های اخلاقی، یکی از مهم‌ترین پدیده‌هایی است که امروزه در بیشتر سازمان‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد. به همین منظور این مقاله با هدف آشنا ساختن هر چه بیشتر مدیران مؤسسات آموزشی با فضیلت‌ها و ارزش‌های اخلاقی و ترویج آن‌ها در محیط کار که باعث دوام سازمان می‌شود، سعی دارد به توصیف رهبری اخلاقی در سازمان‌های آموزشی که حاصل تعامل پیچیده ارزش‌ها، تفکر و رفتار است بپردازد. امید است مدیران آموزشی با آراسته شدن به زیور ارزش‌ها و رفتار بر طبق موازین اخلاقی، در کنار ملاحظات مدیریتی، ملاحظات اخلاقی را عملاً مد نظر قرار دهند.

کلید واژه: اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، اخلاق اداری، نقش مدیران، اصول اخلاق، ارزش‌های اخلاقی، رفتار اخلاقی، رویکرد اخلاقی

۱- مقدمه

اخلاق از مهم‌ترین مباحث دینی است و از یک نظر مهم‌ترین هدف انبیاء الهی را تشکیل می‌دهد. زیرا بدون اخلاق نه دین برای مردم مفهومی دارد؛ و نه دنیای آن‌ها سامان می‌یابد. اصولاً 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 [۵].
خداوند در قرآن مجید می‌فرماید:

۱- خداوند 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 حکمت به آن‌ها بیاموزد، هر چند پیش از آن، در گمراهی آشکاری بودند (سوره آل عمران، آیه ۱۶۴).
۲- ما به لقمان حکمت (ایمان و اخلاق) آموختیم (و به او گفتیم) شکر خدا را به جا آور! (سوره لقمان، آیه ۱۲).

۳- به یقین کسی که پاکی جست (و خود را تزکیه کرد) رستگار شد، و (آن کس) نام پروردگارش را یاد کرد، سپس نماز خواند! (سوره اعلی، آیات ۱۴ و ۱۵).

۴- او کسی است که در میان جمعیت درس نخوانده رسولی از خودشان برانگیخت که آیاتش را بر آن‌ها می‌خواند و آن‌ها را تزکیه می‌کند و به آنان کتاب و حکمت می‌آموزد هر چند پیش از آن در گمراهی آشکاری بودند! (سوره جمعه، آیه ۲).

۵- همان‌گونه (که با تغییر قبله نعمت خود را بر شما ارزانی داشتیم) رسولی از خودتان در میان‌تان فرستادیم، تا آیات ما را بر شما بخواند و شما را پاک کند و کتاب و حکمت بیاموزد، و آنچه را نمی‌دانستید، به شما یاد دهد (سوره بقره، آیه ۱۵۱).

۶- پروردگارا! در میان آن‌ها پیامبری از خودشان برانگیز! تا آیات تو را بر آنان بخواند و آن‌ها را کتاب و حکمت بیاموزد و پاکیزه کند، زیرا تو توانا و حکیمی (و بر این کار قادری)! (سوره بقره، آیه ۱۲۹).

حدیثی از پیامبر عظیم الشان اسلام (ص) داریم که می‌فرماید: «انما بعثت لاتمم مکارم الاخلاق، من تنها برای تکمیل فضائل اخلاقی مبعوث شده‌ام» و در تعبیر دیگری: «انما بعثت لاتمم حسن الاخلاق»

آمده است. و در تعبیر دیگری: «بعثت بمکارم الاخلاق و محاسن‌ها» آمده است. «انما» به اصطلاح برای حصر است نشان می‌دهد که تمام اهداف بعثت پیامبر (ص) در تکامل اخلاقی انسان‌ها خلاصه می‌شود. امام علی (ع) فرموده‌اند: «حسن الخلق للنفس و حنین الخلق للبدن» خوی پسندیده از آن نفس و روان است و زیبایی آفرینش از آن بدن [۵].

۲- اهمیت و ضرورت اخلاق و اخلاق اداری

به‌طور کلی اخلاقیات در سازمان‌ها به عنوان سیستمی از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌شود. انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آن‌ها را شکل می‌دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می‌گیرند، عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی از آن‌ها سربرزند که این ویژگی‌های انسانی بر روی میزان کارایی و اثربخشی سازمان تأثیر بگذارد. از طرفی اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان گردد. [۵]

آموزش خلق و خوی شایسته، که موجبات سعادت دنیوی و اخروی انسانها را فراهم سازد، یکی از آموزه‌های اساسی ادیان الهی است؛ خداوند در قرآن، پیامبر اسلام (ص) را به سبب داشتن خلق نیکو می‌ستاید: «وَإِن كَلِمَةً لَّعَلَى خَلْقٍ عَظِيمٍ (قلم/ ۴)؛ امیر مؤمنان در آموزش‌های اخلاق اداری، کارگزاران و کارکنان دستگاه اداری را در این جهت آموزش می‌داد و در نامه‌ای به اشعث بن قیس، استاندار "آذربایجان" چنین فرموده است: «همانا کاری که به عهده توست، طعمه‌ای برای نیست، بلکه امانتی است بر گردنت و آن که تورا بدان کار گمارده، نگرهبانی امانت را به عهده ات گذارده و تو پاسخگوی آنی نسبت به اینکه فردا دست توست. این حق برای تو نیست که در میان مردمان به استبداد و خودرأیی عمل نمایی و به کاری دشوار جز با دستاویز محکم درآیی» (نهج البلاغه، نامه ۵: ۴۲۵) [۱ و ۲].

۳- تعاریف و مفاهیم

۱-۳- اخلاق

هنگام مطالعه سامانه اخلاق اسلامی چند معیار مرتبط را باید مد نظر قرار داد: عدالت و برابری، اعتماد و درستکاری و نوع‌پرستی و سخاوتمندی [۷].

واژه اخلاق از نظر لغوی جمع خُلُق به معنای خوی، طبع، سجیه و عادت است، اعم از این که آن سجیه و عادت نیکو باشد یا زشت و بد. [۷]

جامع‌ترین تعریف اخلاق عبارت است از: روش و منش چه نیک و چه بد و علم اخلاق؛ یعنی دانش به این روش‌ها و منش‌ها و این که کدامشان باید مورد عمل قرار گیرد و به عبارتی تفاوت اخلاق و علم اخلاق، تنها در صحنه نظریه پردازی و عملکرد بوده و بر این اساس،

سخن از جامعیت هر کدام نسبت به دیگری معنایی نخواهد داشت. اخلاق کار نیز از دیدگاه افراد مختلف معانی متفاوتی دارد. اما عموماً آن را شناخت درست از نادرست در محیط کار و آنگاه انجام درست و ترک نادرست می‌دانند [۸].

اخلاق را مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده‌اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلقیات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری پیدا می‌کند و بدین سبب گفته می‌شود که اخلاق را از راه آثارش می‌توان تعریف کرد. استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشه‌ی درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن ریشه را خلق و اخلاق می‌نامند. دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می‌کنند. اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا می‌کند و شیوع می‌یابد، به نوعی به اخلاق جمعی تبدیل می‌شود که ریشه در فرهنگ جامعه می‌دواند و خود نوعی وجه غالب می‌یابد که جامعه را می‌توان شناخت. امام خمینی (ره) در معنای خلق می‌نویسد: "بدان که خلق عبارت است از حالتی در نفس که انسان را دعوت به عمل می‌کند بدو ن رویه و فکر مثلاً کسی که دارای خلق سخاوت است آن خلق او را وادار به جود و انفاق می‌کند، بدو ن آن که مقدماتی تشکیل دهد و فکر کند، گویی که یکی از افعال طبیعی اوست مثل دیدن و شنیدن [۵].

فقیهی و رضایی‌منش در مقاله اخلاق اداری، اخلاق را جمع خلق و به معنای خوی، طبع، مروت دانسته است، که به تنهایی نه معنای خوب دارد نه بد. او از قول الهی بیان می‌دارد "اخلاق مجموعه‌ای از فرایندهای عینی معنوی است که دخالت تام در رشد خود واقعی دارد" و همچنین «فرایندی که طی آن در کارکرد واحدهای صفاتی یا ارگانیسم معنوی تعادل ایجاد می‌شود» [۵].

یکی دیگر از صاحب‌نظران چهارمعنابرای اخلاق ارایه کرده است:

۱- اخلاق مجموعه‌ای از پند و اندرز است مانند نهج البلاغه و به ویژه سخنان قصار آن که در این حالت اخیریک کتاب اخلاقی است.

۲- اخلاق همان سنت‌های جاری و متداول در جامعه است. در این حالت می‌توان به اخلاق مکاتب و جوامع مانند اخلاق ایرانی، اخلاق اسلامی، اخلاق مسیحی، اخلاق ژاپنی، اخلاق بودایی و... اشاره نمود.

۳- اخلاق به معنای علم اخلاق است که به تحقیق علمی درچند و چون عواطف یعنی فضائل و رذایل اخلاقی می‌پردازد. عواطف اخلاقی چگونه در انسان بروز می‌کند و چگونه رشد می‌کنند؟ چگونه رنگ می‌بازند؟

۴- اخلاق به معنای فلسفه‌ی اخلاق است که عبارت است از "شعبه‌ای از فلسفه که در ماهیت خوبی و حق به بحث و گفتگو و کاوش و پژوهش می‌پردازد [۵].

۲-۳- اخلاق حرفه‌ای

مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود. اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده است که از سوی سازمان‌ها و مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد.

یکی از رویکردهایی که موفقیت مدیران و سازمان را تضمین می‌نماید، رویکرد اخلاقی در سازمان است. کلمه اخلاق در اصطلاح اخلاق کسب و کار از کلمه یونانی اتوس به معنی سیرت و عادت و سنجیه آمده است. اخلاق در لغت جمع خلق و از ماده خ، ل، ق است و به شکل باطنی و نفسانی انسان نظر دارد. چنانچه خلق بر ایجاد شکل ظاهری دلالت دارد. خلق به معنی صفت پایدار و راسخ یا حالتی است که به آن ملکه می‌گویند. از این رو اگر صفتی تنها یک بار در فردی دیده شد، به عنوان اخلاق وی به حساب نمی‌آید. پس اخلاق همان صفت راسخ و پایدار نفسانی است و با رفتاری که به طور لحظه‌ای و آنی از انسان سر می‌زند تفاوت دارد. صفت راسخ درونی ممکن است فضیلت و منشأ رفتار و گفتار خوب باشد یا رذیلت و منشا کردار و گفتار زشت گردد، که به هر دو حالت خلق می‌گویند. واژه اخلاق همانند دو واژه Ethics و Moral دو کاربرد متمایز دارد: گاهی، اخلاق به معنی خلق و خوی، رفتار عادت شده و مزاج به کار می‌رود. همان گونه که دو واژه انگلیسی فوق گاهی، به معنای عادت به کار می‌رود. معنای دیگر این واژه‌ها دانشی است که از حسن، قبح، خوبی و بدی رفتار بحث می‌کند پژوهشگران، اخلاق را اینگونه تعریف می‌کنند: «اخلاق به انصاف و راستی و درستی مربوط می‌گردد، به تصمیم‌گیری در زمینه‌ای است که چه چیز خوب است و چه چیز بدوبه فعالیت‌ها و قواعدی که رفتار پاسخگوینه را بین افراد و گروه‌هایی ریزی می‌کند» [۸].

۳-۳- رهبری اخلاقی

براون و همکارانش رهبری اخلاقی را اینگونه تعریف کرده اند: نمایش رفتار مناسب به صورت هنجاری در اعمال شخصی و روابط بین شخصی و ترغیب پیروان به این گونه رفتارها از طریق ارتباط دو جانبه، تشویق و تصمیم‌گیری [۳].

۴-۳- ارزش‌های اخلاقی

رفتار اخلاقی از دو جنبه اصلی تشکیل شده است: توانایی تشخیص خوب از بد، درست از غلط، تعهد، تمایل و اعتماد به انجام آن چه که درست و صحیح است. رفتار اخلاقی انعکاس ارزش‌های فرد می‌باشد. ارزش‌ها شامل دامنه‌ای از باورها و تمایلات می‌باشد. ارزش‌های رفتاری فرد را بر می‌انگیزانند. ارزش‌هایی که مستقیماً به باورهای فرد درباره آن چه که درست و غلط است مرتبط است یا ارزش‌هایی که وظایف و

تعهدات اخلاقی را تحمیل می‌کنند، ارزش‌های اخلاقی نامیده می‌شوند.

با بررسی ارزش‌های فرد می‌توان آن‌ها را به ارزش‌های اخلاقی اصلی و ارزش‌های اخلاقی فرهنگی یا فردی تقسیم کرد. ارزش‌های اصلی مبنا و اساس تصمیمات اخلاقی می‌باشند. این ارزش‌ها صرف نظر از زمان، فرهنگ و دین، ارزش‌های پایه‌ای می‌باشند. معمولاً این ارزش‌ها توسط کلماتی مثل قابل اعتماد بودن، احترام، مسئولیت، عدالت و انصاف، آداب اجتماعی و شهروندی تعریف می‌شوند. ارزش‌های فرهنگی یا فردی باورهایی درباره آن چه که درست یا غلط است می‌باشد. این باورها از تجربه، ارزش‌های خانواده، باورهای دینی، سنت‌های فرهنگی، استانداردها و اقدامات حرفه‌ای نشأت می‌گیرد. این ارزش‌ها با تغییر در زمان، فرهنگ، دین و افراد تغییر می‌کنند [۸].

۵-۳- اخلاق اداری

اخلاق اداری، اخلاق اکنون به صورت منشور اخلاقی سازمان و قوانین رفتار حرفه‌ای یا به درون سازمان نهاده است. در یک دهه اخیر توجهی روزافزون به این موضوع شده که باید علت آن را در وقایع دهه‌های اخیر مانند جهانی شدن، توسعه عدم تمرکز، مدیریت گرایشی، افزایش روابط کاری و تجاری سازمان‌های دولتی با بخش خصوصی، رشد مطالعات اجتماعی و درخواست فزاینده برای پاسخ‌گویی و مسئولیت اجتماعی از سوی مراجع قانونی و سیاسی دید. اخلاق اداری هم اکنون به نهضتی اصلاح‌گرایانه در مدیریت دولتی تبدیل شده است که به مطالعه و شناسایی قواعد و ضوابط رفتار اداری انسان و موضوع‌هایی چون تدوین منشور اخلاقی، قوانین و استانداردهای رفتاری، آموزش اخلاقیات، مدیریت اخلاق، تصمیم‌گیری اخلاق، فرهنگ و جو اخلاق و زیرساخت‌های اخلاق می‌پردازد [۶].

۴-۴- عوامل موثر بر اخلاق اداری یا رفتار اخلاقی

اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می‌باشد. صاحب نظران بیان می‌دارند: رفتار اخلاقی مدیریت، بر اثر پنج عامل اصلی شکل می‌گیرد: وضعیت و شرایط کسب و کار، وظیفه‌ای که باید انجام گیرد، گروه همکاران، سبک رهبری و تجربه‌های گذشته [۸].

عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان را می‌توان در سه طبقه‌ی کلی جای داد:

۱-۴- سطح کلان

مربوط به عواملی که در محیط خارجی سازمان وجود دارند. این فاکتورها معمولاً تحت کنترل سازمان‌ها نیستند و از سوی سیستم‌های فرادست به آن‌ها تحمیل می‌گردند. این فاکتورها عبارتند از: فرهنگ، اقتصاد، محیط سیاسی، تکنولوژی، مذهب و قوانین.

۲-۴- سطح میانی

اشاره به عوامل سطح سازمانی دارد. سازمان‌ها معمولاً قدرت مانور خوبی بر روی این عوامل دارند و اکثر آن‌ها از طریق سیاست‌ها و برنامه‌های سازمانی قابل کنترل هستند. این عوامل عبارتند از: ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، ارزیابی عملکرد، افراد مرجع، کدهای اخلاقی، نظام پاداش، اصول رفتاری، خصوصیات شغلی، منابع، رقابت، اهداف سازمانی، رفتار مدیر، جو سازمانی، اختیارات سمت، سیستم‌های مدیریتی، وظایف مدیریت، رضایت شغلی، تعهد مدیر سازمان به رفتارهای اخلاقی، بیانیه‌های مدیریت ارشد، برنامه‌های آموزشی، تعریف ارزش‌های حرفه‌ای جدید

۳-۴- سطح خرد

اشاره به عوامل سطح فردی دارد. این عوامل در درون کارکنان سازمان جای دارند و سازمان می‌تواند از طریق تغییر دادن عوامل سطح میانی، روی بعضی از عوامل این سطح نیز تأثیر بگذارد. این عوامل عبارتند از: نگرش، نیت و قصد، قدرت نفس، خودکنترلی، دموگرافی، تأثیر والدین، سطح توسعه اخلاقی، ارزش‌ها، باورها، مسئولیت‌پذیری، شخصیت، وابستگی میدانی، تجارب زندگی، عوامل موقعیتی [۵].

۵- ویژگی‌های رهبری اخلاقی و نقش مدیران و

رهبران در توسعه اخلاق

بافت ملی و مذهبی اسلامی جامعه ما مشخص می‌سازد که هرگاه مدیران متخلق به اخلاق الهی و پایبند به نظام ارزش‌های اسلامی در رأس سازمان‌ها قرار گیرند، تأثیر ژرف و عمیقی بر عملکرد خود و کارکنان در سازمان دارند و رشد و توسعه ملی را سبب خواهند گردید [۸].

رهبری مهمترین عامل در تداوم حیات و استمرار موفقیت سازمان است و نقش بسیار مهم و حیاتی در رشد، بالندگی و پیشرفت سازمان ایفا می‌کند. تکیه زدن بر مسند مدیریت و رهبری یک سازمان و یافتن توفیق در انجام وظایف و مسئولیت‌های آن مستلزم داشتن سه قابلیت دانش، مهارت، مسئولیت اخلاقی است [۳].

رهبران اخلاقی به دیگران اهمیت می‌دهند، دائماً به اصول اخلاقی شان عمل می‌کنند، پیامدهای اخلاقی تصمیمات‌شان را مد نظر قرار می‌دهند و برای دیگران الگوی اخلاقی محسوب می‌شوند. رهبران اخلاقی تنها به صحبت کردن اکتفا نمی‌کنند و به آنچه می‌گویند عمل می‌نمایند و الگوهای فعال برای رفتار اخلاقی نقش محسوب می‌شوند. رهبری اخلاقی در اسلام جایگاه ویژه‌ای دارد و پیامبر اسلام (ص) نمونه کامل رهبر اخلاقی بودند. رهبری اخلاقی در اسلام، اساسی‌ترین پایه‌های رهبری سیاسی است، یعنی تا انسان به رهبری اخلاقی دست نیافته است از نظر اسلام شایستگی زمامداری و رهبری سیاسی جامعه‌ی اسلامی را ندارد. در نگاه نخست به نظر می‌رسد که مراتب رهبری اخلاقی از رهبری گفتاری بدون کردار آغاز، و به رهبری

کرداری، و با رهبری گفتاری و کرداری پایان می‌یابد؛ ولی با اندکی تأمل ملاحظه می‌شود که رهبری گفتاری، بدون کردار را نمی‌توان از مراتب رهبری اخلاقی برشمرد. زیرا از دیدگاه اسلام، امام و رهبر اخلاقی جامعه، پیش از آنکه مردم را با سخن گفتن به ارزش‌ها دعوت کند. باید رفتار و کردارش برای آنان آموزنده باشد. شایسته‌ترین فرد برای رهبری کسی است که افزون بر ویژگی‌های علمی و مدیریتی، در عمل نیز پیشاپیش دیگران به سوی ارزش‌ها حرکت کند. پیشگامی رهبر در عمل، او را در عمق جان توده‌های مردم نفوذ می‌دهد، مردم رهبری کسی را از دل می‌پذیرند که او را اسوه‌ی عملی ارزش‌ها بدانند [۳].

به‌طور خلاصه می‌توان بیان کرد که تحقیقات جاری مؤید این مطلب است که رهبران اخلاقی به عنوان افرادی صادق، نوع‌دوست و ضابطه مند توصیف می‌شوند و تصمیماتی عادلانه و هماهنگ اتخاذ می‌نمایند، همچنین آنها اصول اخلاقی را مداوم به کارمندان ابلاغ می‌کنند، معیارهای اخلاقی روشنی را تعیین و برای رعایت این معیارها از پاداش و تنبیه استفاده می‌کنند [۳].

۶- تاثیر محیطی بر رهبری اخلاقی

در این بخش به بررسی سه عامل محیطی می‌پردازیم که احتمالاً بر درک کارمندان از یک رهبر به عنوان رهبر اخلاقی تأثیر می‌پذیرند: الگوسازی اخلاقی نقش، محیط اخلاقی سازمان و شدت اخلاقی بودن مسائلی که رهبر در کارش با آنها مواجه می‌شود. از دیدگاه اجتماعی هر کدام از این موارد فرصت‌های یادگیری را فراهم می‌آورد که می‌تواند در بهبود رهبری نقش داشته باشد.

۱- الگوسازی اخلاقی نقش: تنها پیروان نیستند که می‌توانند از الگوهای اخلاقی مطالبی یاد بگیرند، رهبران نیز می‌توانند از این الگوها نکاتی را بیاموزند. رهبران از طریق مشاهده‌ی رفتار الگوی اخلاقی نقش و نیز پیامدهای رفتارهای آنها به هم‌ذات‌پنداری با الگو، درونی سازی ارزش‌ها و نگرش‌های آن و سرمشق قراردادن رفتار الگو می‌پردازند (باندورا، ۱۹۸۶). بنابراین داشتن یک الگوی اخلاقی در شغل می‌تواند به بهبود رهبری اخلاقی کمک نماید. براساس دیدگاه یادگیری اجتماعی رهبر از طریق الگوسازی بر رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر می‌گذارد. بر اساس دیدگاه باندورا تقریباً هر چیزی را می‌توان از طریق مشاهده رفتار دیگران و نتایج آن یاد گرفت.

۲- محیط اخلاقی سازمان: از دیگر عواملی که تأثیری گسترده بر رهبری اخلاقی دارد، محیط اخلاقی سازمان می‌باشد.

۳- جو اخلاقی به عنوان برداشت‌های غالب از عملکردها و روال عادی سازمان دارای محتوای اخلاقی یا جنبه‌هایی از جو شغلی تعیین‌کننده عوامل تشکیل‌دهنده رفتار اخلاقی در محیط کار تعریف شده است.

تروینو معتقد است افرادی که از سطح بالاتری از استدلال اخلاقی برخوردارند (افراد با اخلاق) کمتر تحت تأثیر فرهنگ سازمانی قرار می‌گیرند. محیط‌های اخلاقی قویتر که حمایت‌کننده و تشویق‌کننده-

ی رفتار اخلاقی هستند، به ایجاد و حفظ رهبری اخلاقی در سازمان کمک می‌کنند [۳].

شرایط بفرنج اخلاقی توجه افراد را به رهبری معطوف می‌کند. این شرایط را می‌توان به عنوان سنگ محک رهبری اخلاقی در نظر گرفت. در صورت مواجهه صحیح با موقعیت‌های بفرنج اخلاقی، شدت اخلاقی رابطه‌ای مثبت بادرک رهبری اخلاقی خواهد داشت، اما در صورت هدایت نادرست این‌گونه شرایط، در آن صورت رابطه‌ای منفی بادرک رهبری اخلاقی خواهند داشت. به این ترتیب، شرایط بفرنج اخلاقی توجه افراد را به خود جلب می‌کند و آنها را به بررسی دقیق برخوردش با موقعیت فرامی‌خواند. بنابراین شرایط بفرنج اخلاقی تأثیر محیط اخلاقی و رهبری اخلاقی را افزایش می‌دهد [۳].

در واقع این موضوع صحت دارد و ارزش‌های اخلاقی اسلام از ارزش‌های اخلاقی مکاتب غرب متفاوت است؛ چرا که سامانه‌های غربی عموماً برای اخلاق الگویی جدا از دین را پیشنهاد می‌کنند در حالی که اخلاق اسلامی بر روابط انسان با خالقش تمرکز دارد. به عنوان مثال، لاریجانی و زندی از استقلال فردی، عدم زیانباری، سود رسانی و عدالت نام می‌برند که چهار اصل کلیدی راهنمای تصمیم‌گیری‌های اخلاقی در کشورهای غربی است و ضرغام (۱۳۸۵) در نقد این اصول بیان می‌کند که هر چند این اصول از دیدگاه اسلام نیز قابل قبول است، تعاریف آنها در فرهنگ غرب با آنچه ما به آنها اعتقاد داریم، متفاوت است [۷].

رحمان (۲۰۰۶) اعلام می‌کند که در اسلام التزام به اخلاق کار، انتظارات از روابط و مناسبات هر فرد با توجه به رفتار او در محل کار است که شامل تلاش، از خود گذشتگی، همکاری، مسئولیت، روابط اجتماعی و خلاقیت می‌شود. همین طور مدیریت اسلامی تأکید بسیاری بر اصول عدالت دارد. قرآن، اغلب به صداقت و عدالت در حرفه و کار اشاراتی می‌کند و بارها به توزیع منصفانه و متساوی ثروت در جامعه ندا می‌دهد [۷].

رعایت اخلاق و حفظ ارزش‌های اخلاقی به صورت یکی از مهم‌ترین پدیده‌هایی درآمده است که در بیشتر سازمان‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد. اصول اخلاقی به صورت بخشی از سیاست‌های رسمی و فرهنگ‌های غیر رسمی سازمان‌ها درآمده است. اخلاق یعنی رعایت اصول معنوی و ارزش‌هایی که بر رفتار شخص یا گروه حاکم است، مبنی بر این که درست چیست و نادرست کدام است؟ ارزش‌های اخلاقی تعیین‌کننده استانداردهایی هستند مبنی بر این که از نظر رفتار و تصمیم‌گیری، چه چیز خوب یا بد است؟ اخلاق چیزی است که با رفتارهای ناشی از قانون متفاوت است. رفتار قانونی ریشه در مجموعه‌ای از اصول و مقرراتی دارد که نوع عمل افراد را مشخص می‌کند، عموماً مورد قبول جامعه هستند؛ لازم الاجرا بوده و در دادگاه‌ها نیز اعمال می‌گردند [۶].

محیط اخلاقی سازمان شامل ایدئولوژی‌های اخلاقی انتخاب شده توسط اعضاء سازمان، ایدئولوژی‌های نهادینه شده مرتبط با مدیریت و

رهبری اخلاقی و ضوابط اخلاقی است که در عمل سازمان را شکل می‌دهند [۶].

هانت و همکاران مفهوم ارزش‌های اخلاقی سازمان را ایجاد کردند و این ارزش‌های اخلاقی، ویژگی‌های فرهنگی یک محیط اخلاقی را شرح می‌دهد. تحقیقات نشان می‌دهند که ادراکات افراد از این ارزش‌ها به طور مثبتی با باورهای اخلاقی خاص و مدیریت اخلاقی مرتبط است. کارکنان، محیط سازمانی را با فضای اخلاقی ترجیح می‌دهند. ارزش‌های اخلاقی سازمان پاسخ‌های عمومی کارکنان به کار را افزایش می‌دهد. تعهد سازمانی یکی از نمودهای (نتایج) محیط اخلاقی می‌باشد زیرا کارکنان متعهد، اغلب با ارزش‌های سازمان ارتباط و اتصال دارند [۷].

تصمیمات غیر اخلاقی به طور مکرر به عملکرد بسیاری از سازمان‌ها صدمه می‌رساند. با مهارت (Bamhart, 1961) در مطالعه ای شواهد اولیه‌ای از اهمیت محیط اخلاقی را ارائه کرده است. اومدیران بسیاری را مورد تحقیق قرار داد و به این نتیجه رسید که عوامل اصلی تأثیر گذار بر رفتار غیر اخلاقی شامل رفتار موفق، رفتار همکاران و ضوابط اخلاقی رسمی سازمان می‌باشد. به منظور مطالعه محیط اخلاقی سازمان، مطالعات مختلف، بین فرهنگ اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی تمایز قائل شده‌اند. برای نمونه هانت و همکاران، مطالعه ای را برای تمایز بین فرهنگ اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی انجام دادند و نتیجه گرفتند که ارزش‌های اخلاقی سازمان، بُعد اصلی فرهنگ سازمان می‌باشد. آن‌ها ارزش‌های اخلاقی سازمان را به عنوان ترکیبی از ارزش‌های فردی مدیران و خط‌مشی‌های رسمی و غیر رسمی دانسته و به عنوان اخلاقیات سازمان آن را تعریف نمودند [۶].

۷- اصول و سطوح رهبری اخلاقی

اصول پنج‌گانه اخلاق رهبری عبارتند از:

۱- رهبران اخلاق مدار به دیگران احترام می‌گذارند: شکل عملی احترام به افراد در سازمان باهمدلی، هم‌احساسی و گوش دادن است که به صورت سعی صدر داشتن در مقابل دیدگاه‌های متفاوت کارکنان تجلی می‌یابد.

۲- رهبران اخلاق مدار خدمت‌گزار دیگرانند: رهبرانی که خدمت‌گزار و نوع دوست هستند، سلامت کارکنان و پیروان خود را در رأس برنامه‌های خویش قرار می‌دهند.

۳- رهبران اخلاق مدار عادل هستند: رهبران اخلاق مدار، مسائل و امور مختلف را از سرانصاف و عدالت مورد توجه قرار می‌دهند. در جایی که قرار است با افراد مختلف به گونه‌های متفاوت رفتار شود، باید دلایل رفتار متمایز، روشن و معقول و مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی مستحکم باشد.

۴- رهبران اخلاق مدار صادق هستند: صادق نبودن، پیامدهای منفی مشهودی دارد که اولین پیامد آن عدم اعتماد است. تداوم عدم صداقت در مدیریت سازمان، ایمان افراد نسبت به رهبر را متزلزل کرده و میزان

احترام وی را کاهش می‌دهد. برای یک رهبر، صادق بودن به معنای این است که آنچه‌رانی‌تواند انجام دهد، قول ندهد، کژرفتاری نکند، پشت واقعیت‌ها پنهان نشود، آنچه روابط راتیره می‌کند، انجام ندهد و بیش از حد به کارهای کم‌ارزش بهاندهند.

۵- رهبران اخلاق مدار جمع‌گرا هستند: دستیابی به اهداف مشترک، مستلزم آن است که رهبر و پیروان از مسیری که گروه ترسیم می‌کند، تبعیت کرده و بر سر آن توافق داشته باشند. این به آن معناست که رهبران نمی‌توانند و نباید ارادهی خود را به دیگران تحمیل کنند. یک رهبر تحول‌گرای اخلاقی باید بکوشد. گروه را به سوی خیر مشترک هدایت کند که هم برای خود و هم برای یکایک پیروان سودمند باشد. چنین رویکردی به رهبری از بروز فضای خودکامگی در سازمان پیشگیری می‌کند [۳].

در اسلام بر همکاری و تعاون در کار تأکید، و از مشورت به عنوان روشی برای دوری از اشتباهات و رفع مشکلات نام برده میشود. باید یادآور شد که پایه و اساس اخلاق اسلامی درک و فهم مسلمانان از تفسیر آموزه‌های قرآن و سنت حضرت محمد (ص) است که همیشه در نهایت به تسلیم در برابر خدا منجر میشود. از امام حسین (ع) این گونه روایت شده است: "هان ای مردم! در اخلاق شایسته و والا با هم رقابت کنید. نیز امیر مؤمنان (ع) در نامه‌ای به عاملان وصول مالیات این گونه بیان میکنند: "با مردم به انصاف عمل کنید و در برآوردن حاجت مردم صبور و خیرخواه باشید و... [۲]. این همه تأکید در التزام به اخلاق اسلامی کار در راستای تقویت کارایی است. بر اساس اظهارات بیکن (۱۹۹۶)، اخلاق کار به عنوان مجموعه‌ای از اصول اخلاقی در زمینه اسلامی تعریف می‌شود که آنچه را درست است از آنچه نادرست است، تمییز می‌دهد [۷].

یوسف (۲۰۰۰) طی مطالعاتی که انجام داد، عنوان کرد که مبانی اخلاق اسلامی کار تنها به بعد اقتصادی مربوط نیست بلکه ابعاد اخلاقی، روانی و اجتماعی را نیز شامل می‌شود و اینکه کار باید به طور وسیعی برای فرد و جامعه معنی دار باشد؛ چرا که در دیدگاه‌های اسلامی به کار به عنوان فعالیت حتمی و الزامی و فضیلت و تقوا توجه می‌شود و منبع قابل توجهی برای استقلال فرد و در بردارنده معانی رشد شخصی، عزت نفس، رضایت و خودشکوفایی وی به شمار می‌رود [۷].

اصول اخلاقی بیشتر مربوط به رفتارهایی می‌شوند که تحت پوشش مقررات قانونی قرار نمی‌گیرند. مقررات قانونی بر رفتارهایی اعمال می‌شوند که الزاماً تحت پوشش اصول اخلاقی قرار نمی‌گیرند. رعایت اصول اخلاقی به سادگی به معنی رعایت قوانین و مقررات نیست. بسیاری از رفتارها جنبه قانونی پیدا نکرده‌اند، مدیران در زمینه پیدایش هنجارها و ارزش‌ها باید حساسیت بیشتری از خود نشان دهند. اصول اخلاقی در مدیریت همان اصولی است که به هنگام تصمیم‌گیری و رفتار (در رابطه با درست یا نادرست بودن آن‌ها)، از نظر اخلاقی مدیران را هدایت و راهنمایی می‌کند. موضوع مسئولیت

اجتماعی در گستره همین مطلب قرار می‌گیرد و به تعهدات مدیریت مربوط می‌شود، یعنی به هنگام تصمیم‌گیری و اقدام، سازمان باید به گونه‌ای عمل نماید که به خیر و صلاح جامعه و خودش باشد [۶].

۸- آثار و نتایج اخلاق و رهبری اخلاقی، فواید،

کاربردها و پیامدها

فواید مدیریت اخلاق در محیط کار عبارتند از:

- توجه به اخلاق کار به بهبود اساسی اوضاع برخی جوامع انجامیده است.

- برنامه‌های اخلاق باعث می‌شود که در شرایط آشفته، سازمان عملکرد اخلاقی خود را حفظ کند.

- برنامه‌های اخلاق باعث شکل‌گیری کارهای گروهی قوی و افزایش بهره‌وری می‌شود.

- برنامه‌های اخلاق باعث رشد و بالندگی کارکنان می‌شود.

- برنامه‌های اخلاق ما را از قانونی بودن خط مشی‌های سازمان مطمئن می‌کند.

- برنامه‌های اخلاق باعث جلوگیری از عمل‌های کاری می‌شود.

- برنامه‌های اخلاق به مدیریت ارزشهای مطرح در مدیریت کیفیت، برنامه ریزی استراتژیک و مدیریت تنوع کمک می‌کند.

- برنامه‌های اخلاق به ایجاد تصویری مثبت از سازمان در نزد مردم کمک می‌کند [۸].

ضعف اخلاقی بر عملکرد سازمان تأثیر منفی دارد. وقتی رفتار سازمانی از نظر اخلاقی ضعیف باشد به صورت آشکار و پنهان هزینه عملکرد بالا می‌رود. این هزینه را می‌توان در حوزه‌های مختلف سازمانی شناسایی کرد مانند پایین بودن بهره‌وری، کندی پویایی سازمان، عدم شفافیت و به هم ریختگی ارتباطات سازمانی. اخلاق خوب تأثیر مثبت و شگرفی بر فعالیت و نتایج سازمانی دارد به طوری که بهره‌وری بهبودی یابد، پویایی سازمانی و ارتباطات نیز بهبود یافته و خطر کاهش پیدا می‌کند. موفقیت در سازمان ناشی از ایجاد و بکارگیری مدیریت اخلاق در سازمان است. اخلاق سازمانی بر پایه اعتماد آفرینی است [۸].

زیربنای همه ارزش‌ها در سازمان، ارزش‌های اخلاقی می‌باشد. این ارزش‌ها به استقرار و حفظ استانداردهایی کمک می‌کند که می‌تواند بر هدایت افراد به سوی اقداماتی که برای سازمان مطلوب است تأثیر بگذارد. به طور ویژه، هنگامی که استانداردها یا ارزش‌های اخلاقی سازمان به طور گسترده‌ای میان اعضاء رایج شود موفقیت سازمانی افزایش می‌یابد. نتایج مقاله نشان می‌دهد که ارزش‌های اخلاقی سازمان عدالت سازمانی (شامل عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی)، و تعهد سازمانی به عنوان پیش‌زمینه‌های مهم رفتار اخلاقی می‌باشند. رفتار اخلاقی منجر به رفتارهای شهروندی سازمانی (ابعاد جوانمردی و نوع دوستی) می‌شود که به عنوان آثار و نتایج رفتار اخلاقی در سازمان نمایان می‌شوند. سازمان نقش مهمی در رفتارهای فردی کارکنان

ایفاء می کند. ایجاد ارزش‌های اخلاقی در سطح سازمان می تواند از طریق تاثیر بر متغیرهای سازمانی دیگر، منجر به سطح بالاتر رفتار اخلاقی کارکنان شود. افزایش ادراک از عدالت توزیعی و عدالت رویه ای منجر به افزایش عدالت سازمانی می شود و همان طور که تعهد سازمانی افزایش می یابد رفتار اخلاقی نیز بالا می رود. در حالی که رفتارهای اخلاقی ممکن است مرتبط با پیامدهای بیرونی مثل رضایت ارباب رجوع و شهرت سازمان باشد، پیامدی که درون سازمان رخ می دهد، افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی انجام شده کارکنان می باشد. کارکنانی که رفتارهای اخلاقی بالایی دارند بیشتر در رفتارها و فعالیت‌های فرانش یا فرا وظیفه ای شرکت می کنند. رفتارهای اخلاقی می‌تواند جو عمومی سازمان را مهیای بروز رفتارهای شهروندی نماید. زمانی که محیط سازمان به عنوان یک محیط اخلاقی سالم شناخته شود، انتظار بروز رفتارهای شهروندی سازمانی نیز بیشتر می شود [۶].

استاد محمد تقی مصباح یزدی در کتاب فلسفه اخلاق چهار معنی و کاربرد را برای اخلاق ذکر کرده‌اند که عبارت است از:

۱- صفات راسخ انسان: رایج ترین و شایع ترین کاربرد اصطلاحی اخلاق در بین اندیشمندان و فیلسوفان اسلامی، عبارت است از صفات و هیأت‌های پایدار نفس که موجب صدور افعالی متناسب با آن‌ها به طور خودجوش و بدون نیاز به تفکر و تأمل از انسان می‌شوند.

۲- صفات نفسانی: گاهی منظور از اخلاق در اصطلاح اندیشمندان هرگونه صفت نفسانی است که موجب پیدایش کارهای خوب یا بد می‌شود. چه آن صفت نفسانی به صورت پایدار و راسخ باشد و چه به صورت ناپایدار و غیر راسخ.

۳- فضایل اخلاقی: گاهی نیز واژه اخلاق صرفاً در مورد اخلاق نیک و فضایل اخلاقی به کار می‌رود. مثلاً وقتی گفته می‌شود "فلان کار اخلاقی است" یا "دروغ‌گویی کار غیر اخلاقی است" منظور از اخلاق، تنها اخلاق فضیلت است.

۴- نهاد اخلاقی زندگی: اخلاق در این اصطلاح، در عرض مسایلی چون هنر، علم، حقوق و دین... قرار دارد و در عین حال متفاوت با آن‌ها به کار برده می‌شود [۵].

۹- نتیجه‌گیری و راهکارها

با توجه به نتیجه پژوهش حاضر و سایر پژوهش‌های مرتبط، به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌گردد تا اخلاق را سرلوحه کار خویش قرار دهند. مدیران باید اخلاق را در زندگی شخصی و سازمانی خویش رعایت کرده و در صدد نهادینه نمودن اخلاق در تار و پود سازمان باشند چرا که بقا، سودآوری و تعالی سازمانی با اخلاق پیوندی غیر قابل انکار دارد. رعایت اخلاق باعث ایجاد اعتماد در برخورداران سازمان (شامل: کارکنان، سهام داران، مشتریان، تأمین کنندگان، مؤسسه‌های مالی و...) می‌گردد. اعتماد کارکنان، انگیزش بالاتر و تلاش بیشتر آنان را به همراه دارد. اعتماد مشتریان، وفاداری و تعهد

۱۰- منابع و مؤاخذ

- [۱] قرآن مجید
- [۲] نهج البلاغه
- [۳] اله یاری، سمیه، "رهبری اخلاقی در سازمان‌های آموزشی"، ماهنامه مهندسی فرهنگی، شماره ۴۵ و ۴۶، مهر و آبان، ۳۸-۴۶، ۱۳۸۹
- [۴] آندرل، جورج، "اخلاق کسب و کار"، ترجمه محمد اسماعیل توسلی، اقتصاد اسلامی، دوره چهارم، ۱۸۲-۱۵۵، دانشگاه مفید، بهار ۸۳.
- [۵] تولایی، روح ا...، "عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان"، دومهنامه توسعه انسانی پلیس، شماره ۲۵، مهر و آبان، ۴۵-۶۴، ۱۳۸۸
- [۶] جواهری کامل، مهدی، "بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی در سازمان"، دومهنامه توسعه انسانی پلیس، شماره ۲۸، فروردین و اردیبهشت، ۹۵-۱۱۸، ۱۳۸۹
- [۷] حیدری زاده، زهرا، "بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز"، دوفصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت اسلامی، شماره ۲، پائیز و زمستان، ۳۳-۹، ۱۳۹۱.
- [۸] عربشاهی، احمد، موسوی، محمد، "رابطه اخلاق با تعالی سازمان"، فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری، سال نهم، شماره ۲، ۱-۱۰، ۱۳۹۳.