

به مناسبت سال امیرمؤمنان علی(ع)

منشور اخلاقیات سازمانی در کلام

مولا علی (ع)

نوشته دکتر سید مهدی الوانی

ای علی که جمله عقل و دیده‌ای

شمه‌ای واگو از آنچه دیده‌ای

(مولانا)

چکیده

مدیران و کارگزاران سازمانها برای به انجام رساندن امور سازمانی خود علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی نیاز به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی دارند که آنان را در رفتارها و اعمال اداری و سازمانی‌شان یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی را برایشان میسر سازد. «منشور اخلاقیات سازمان» چنین موضوع مهمی را در سازمان تحقق می‌بخشد.

در مقاله‌ای که مطالعه خواهید کرد، در تداوم حرکت‌های نوید بخشی که در بهره‌گیری از کلام هدایت بخش مولا علی (ع) در جامعه سازمانی کشور تاکنون صورت پذیرفته است تلاش شده تا در سال این ابر مرد تاریخ اسلام، و با استعانت از کتاب مستطاب نهج البلاغه، کتابی فروتر از کلام خدا و فراتر از سخن بشر، چارچوب اولیه منشور اخلاقیات سازمانی ارزشی - اعتقادی تدوین و تنظیم شود تا انشاءالله با یاری اندیشمندان و علمای این مرز و بوم، این طرح اولیه توسعه یابد و راهنمایی برای مدیران و کارگزاران سازمانهای عمومی کشور تهیه و تدارک شود.

مقدمه

منشور اخلاقیات سازمانی، سندی است حاوی معیارهای اخلاقی - ارزشی که برای ایجاد هماهنگی و وحدت رویه و روش در بین کارگزاران سازمان تدوین

می‌شود و آنان را در رفتار و عملکردهایشان به سوی آرمانهای ارزشی سازمان هدایت می‌کند. انسانها متفاوت‌اند و با دیدگاههای متفاوتی در سازمان گردهم

مصلحت عامه بیان داشته است و آنها را ارکان منشور می نامند.

روهر (Rohr, 1989)، اخلاقیات حاکم بر سازمانهای دولتی را تابع ارزشهای موجود در جامعه و جهان بینی حکومتها می داند. بدین ترتیب منشور اخلاقیات بازتاب و انعکاسی از ارزشهای غالب در محدوده فعالیتها و وظایف سازمانی خواهد بود. پوزنر و اشمیت (Posner & Schmidt, 1994) فردگرایی و جمع گرایی تأکید کرده اند و بر این باورند که مدیران باید ضمن حفظ آزادی و ارزشهای فردی، منافع جمعی و مصالح اجتماعی را نیز محترم بدارند و منشور اخلاقیات سازمانی نیز باید بر همین دو رکن استوار شود. دوبل (Dobel, 1990) از سه دسته معیار اخلاقی نام می برد: احساس مسئولیت در برابر حکومت؛ مسئولیت فردی؛ دوراندیشی و خیرخواهی. توجه کردن به این سه معیار، مجموعاً فرد را در سازمان از نظر ارزشی - اخلاقی به تصمیم گیری صحیح قادر می سازد. دن هارت (Denhardt, 1991) نویسنده دیگری است که از بنیادهای اخلاقی یاد می کند و برای منشور اخلاقیات سه رکن قایل است: عزت و آبرو؛ نیکخواهی، و عدالت. به زعم او، مدیران و کارگزاران بخش عمومی باید در تصمیمها و اقدامهای خود به گونه ای عمل کنند که عزت و آبروی هیچ فردی خدشه دار نشود، همواره نیکخواهانه عمل کنند و عدالت و انصاف را در اعمال خود لحظه ای از نظر دور ندارند، منشور اخلاقیات باید ضامن تحقق این سه رکن در سازمان باشد. وارویک (Warwick, 1981) بهترین تعریف از نظر جامعیت را عرضه داشته است. از نظر او منشور اخلاقیات سازمانی باید دربرگیرنده چهار گونه مصلحت باشد: اول) مصلحت عمومی؛ دوم) مصلحت حکومتی و قانونی؛ سوم) مصلحت سازمانی و حرفه ای؛ و چهارم) مصلحت فردی.

یگانگی در مصالح چهارگانه

اگر بتوانیم بر اساس تعریف وارویک مصالح

می آیند، برای آنکه بتوانیم این تفاوتها را به اشتراک و یگانگی مبدل سازیم نیاز به سرمشق و الگویی داریم که آن را اصطلاحاً «منشور اخلاقیات سازمانی» نام نهاده اند.

اندیشمندان و علمای مدیریت در زمینه اخلاقیات سازمانی به دو نکته اساسی اشاره کرده اند. اول آنکه قوانین و ضوابط سازمانی اگر چه برخی هماهنگیها را در زمینه وظایف اداری و عملیاتی ایجاد می کنند، در موارد بی شماری ساکت هستند و هیچگونه طریقی را برای تصمیم گیرندگان ارائه نمی کنند. نکته دوم آنکه آرمان اخلاقی - ارزشی سازمان برای همه افراد و اعضا روشن نیست و منشور اخلاقیات می تواند هادی و یاری دهنده مدیران و کارکنان باشد و آنان را به شناخت آرمانی مشترک از نظر ارزشی نایل سازد که این خود موجب انسجام، وحدت، و یکپارچگی سازمان و اعضای آن خواهد شد و همدلی و همسازی را در سازمان ایجاد خواهد کرد. در کشور ما که فضا آکنده از خداجویی و حق گویی است، نیاز به منشور اخلاقیات سازمانی به خصوص در بخش دولتی، محسوس است. کشوری که به حق دارای والاترین و متعالی ترین جهان بینیه و ارزشهاست، نمی تواند و نباید بدون منشور اخلاقیات سازمانی برگرفته از مکتب رفیع و انسان ساز اسلام، روزگار را سپری کند. در این مقاله نگارنده می کوشد تا با استفاده از فرمانها، مکتوبات و سخنان گهربار حضرت امیر المؤمنین علی (ع) که به راستی برترین الگوی مدیریت در عرصه گیتی است خطوط کلی و ارکان منشور اخلاقیات سازمانی در کشور را ترسیم کند و چارچوبی را برای تدوین منشور اخلاقیات سازمانی تفصیلی به دست دهد.

تعریف منشور اخلاقیات سازمانی

تعریفهای مختلفی در مورد منشور اخلاقیات ارائه شده است که هر یک بر جنبه خاصی تأکید کرده است و مرور اجمالی آنها تصویر کلی و نسبتاً جامعی از این مفهوم را به دست می دهد. فردریکسون (Fredrickson, 1990) منشور اخلاقیات را حول محور برابری و عدالت اجتماعی و

تمامی مصالح را در یک راستا، هم جهت و هماهنگ خواهد کرد و جایی برای تعارض و چندگانگی به صورت مخرب باقی نخواهد گذاشت. همه به سوی یک قبله و یک آرمان و هدف غایی می‌نگرند و این همراستایی نگاهها و یگانگی قلب هاست که هماهنگی و همدلی پدید می‌آورد. سیاستگذاران بخش عمومی، مسئولان حکومتی، مدیران سازمانی، و افراد جامعه همه به نوعی هماهنگی و وفاق کلی می‌رسند و با وجود تفاوتها و اختلافات سطحی و روشی در عمق و مبانی با هم یکسان می‌اندیشند و عمل می‌کنند.

چهارگانه را تحقق بخشیم و منشور تدوین کنیم که این مصالح را به همراه هم در برداشته باشد، کاری بس بزرگ در زمینه اخلاقیات انجام داده‌ایم. زیرا یکی از مشکلات عمده بر سر راه تدوین منشور اخلاقیات سازمانی تضاد و تعارض در این چهار دسته مصلحت است. فرضاً ممکن است مصلحت فردی با مصلحت سازمانی ناسازگار شود یا مصلحت عمومی و شخصی با هم مطابقت نکنند.

این مسئله در جوامعی که مصالح چهارگانه در قالب یک نظام اعتقادی و ارزشی واحد قرار ندارد بسیار مشکل‌آفرین



نمودار شماره ۱. اثر نظام ارزشی - اعتقادی بر مصالح چهارگانه منشور اخلاقیات

مصالح چهارگانه از دیدگاه نهج البلاغه و کلام مولا علی (ع)

الف - مصلحت عمومی، مصلحت عامه، مجموعه‌ای از ارزشهاست که توجه به آن راهنمای کارگزاران و مدیران سازمانهاست. محتوای این مجموعه فراتر از رعایت صرف خواستها و آمال سیاسی است. مفهوم مصلحت عامه در تقوای رهبران، تحقق برابری، مساوات، و عدالت متبلور می‌شود. در اینجا به برخی از گزاره‌های مندرج در نهج البلاغه که گویای مصلحت عامه است اشاره می‌شود که هر یک رهنمودی است روشن برای سیاستگذاران و هدایت کنندگان جامعه.

است و تمام کوششها در مسیر سازش و مصالحه بین این عوامل متعارض شکل می‌گیرند. اما خوشبختانه در جامعه‌ما که نظام ارزشی و اعتقادی همچون چتری فراگیر همه مصالح عمومی، حکومتی، سازمانی و شخصی را در بر گرفته است نوعی وحدت، انسجام، و هماهنگی میان این عوامل برقرار شده است و هیچ گونه ناسازگاری و تعارضی در منشور اخلاقیات سازمانی بروز نمی‌کند. در نمودار شماره ۱ اثر سازگار کننده نظام ارزشی - اعتقادی بر مصالح چهارگانه منشور اخلاقیات نشان داده شده است.

بر اساس نمودار مذکور، هرگاه نظام ارزشی - اعتقادی در جامعه نهادینه شود و به صورت ارزش مسلط و غالب درآید.

۱- شما و همه فرزندانم و کسانم را که نامه من بدو رسد سفارش می‌کنم به ترس از خدا و آراستی کارها، و آشتی با یکدیگر، که من از جد شما (ص) شنیدم که می‌گفت: آشتی دادن میان مردمان بهتر است از نماز و روزه سالیان. (وصیت علی (ع)، نهج البلاغه، شهیدی، ص ۳۲۱)..... ترس از خدا موجب بینایی درونهای کور شماسست و درمان بیماری کالبدیاتان و زداینده فساد (همان مأخذ، ص ۱۹۸).

۲- پس، داد مردم را از خود بدهید. (نامه ۵۱، نهج البلاغه، شهیدی ص ۳۲۴).

... با همگان یکسان رفتار کن، گاهی که گوشه چشم به آنان افکنی یا خیره نگاهشان کنی، یا یکی را به اشارت خوانی، یا به یکی تحیتی رسانی. تا بزرگان در تو طمع ستم بر ناتوانان نبندند و ناتوانان از عدالت مایوس نگردند. (نامه علی (ع) به یکی از والیان خود، نهج البلاغه، شهیدی، ص ۳۲۰).

مبادا نکوکار و بدکار در دیده‌ات برابر آید (همان مأخذ، ص ۳۲۸). ستم راندن بر بندگان بدترین توشه است برای آن جهان، (ص ۳۹۸).

۳- حال آن دسته درباره من نیکوست که راه میانه پوید و از افراط و تفریط دوری جوید. (همان مأخذ، ص ۱۲۵).
میانه رو باش و از زیاده روی دست بدار... (همان مأخذ، ص ۲۸۴).

بدین ترتیب مصلحت عامه در کلام مولا علی (ع) با چند ویژگی هماهنگ و منسجم شکل گرفته است. مصلحت عامه با تقوی، خداترسی، عدالت، انصاف، میانه روی، تعادل رهبران و مدیران عالی تعیین می‌شود.

مصلحت عامه

- در امور، تقوی و خداترسی پیشه کنید.
- در کارهایتان عدالت و انصاف را از یاد نبرید.
- میانه رو و متعادل باشید و از زیاده روی بپرهیزید.

ب- مصلحت حکومتی و قانونی، مصالح و منافع حکومتی و قانونی اعضای جامعه در قالب موازین و اصول مصوب تبیین می‌شوند. از تکلیفهای کارگزاران و مدیران سازمانها رعایت قانون و احترام به آن است. اما باید به خاطر داشت که رعایت قانون به معنای پیروی بی چون و چرا و ماشینی از قوانین نیست بلکه باید مدیران روح قانون را درک کنند و آن را با مصالح مراجعان و مصالح قانونی را با مصالح عامه تطبیق دهند.

حال از فرمایش علی (ع) در مصلحت حکومتی و قانونی بهره می‌گیریم:

۱- و چنگ در ریسمان قرآن زن و از آن نصیحت‌پذیر، حلالش را حلال و حرامش را حرام گیر و حق را که پیش از این بوده است، تصدیق‌دار... (نامه ۶۹، ص ۳۵۳).

و آنجا که کار بر تو گران شود و دشوار و حقیقت کارها ناآشکار، به خدا و رسولش باز آر... و باز گرداندن به خدا گرفتن محکم کتاب او قرآن است، و باز گرداندن به رسول گرفتن سنت جامع اوست که پذیرفته همگان است، (نامه ۵۳، ص ۳۳۱).

۲- و آیین پسندیده‌ای را بر هم مریز که بزرگان این امت بدان رفتار نموده‌اند. و مردم بدان وسیلت بهم پیوسته‌اند، و رعیت با یکدیگر سازش کرده‌اند و آیینی را منه که چیزی از سنتهای نیک گذشته را زیان رساند، تا پاداش از آن نهنده سنت باشد و گناه شکستن آن بر تو ماند، (نامه ۵۳، نهج البلاغه، شهیدی، ص ۳۲۹).

۳- و از حضرتش از فرموده رسول (ص) پرسیدند «پیری را با خضاب بپوشانید و خود را همانند یهود مگردانید». گفت: او که درود خدا بر وی باد چنین فرمود: و شمار مرد دین اندک بود. اما اکنون که میدان اسلام فراخ گردیده و دعوت آن به همه جا رسیده، هر کس آن کند که خواهد، (کلمات قصار، نهج البلاغه، شهیدی، ص ۳۶۳).

۴- ترا نرسد که آنچه خواهی به رعیت فرمایی. و بی‌دستور به کاری دشوار درآیی، (نامه ۵، نهج البلاغه، شهیدی، ص ۲۷۴).

انسان سازمانی ویژگیها و خصوصیات سازمان را به خود می‌گیرد و از خصایل انسانی عاری می‌شود. در منشور اخلاقیات سازمانی جامعه ما مصلحت و منفعت سازمانی و حرفه‌ای باید به گونه‌ای تدوین شود که سایر ارزشها، مخدوش و منکوب نشوند.

بهره‌وری، تخصص‌گرایی، توجه به دانش و علم در رشته کاری و ایجاد وحدت در سازمان از زمره مقوله‌هایی هستند که در مصالح سازمانی و حرفه‌ای باید مدنظر باشند. اینک در کلام مولا علی (ع) به دنبال رهنمودهایی می‌گردیم که منشور اخلاقیات سازمانی جامعه ما را در این بخش شکل می‌دهند:

۱- جایگاه زمامدار در این کار، جایگاه رشته‌ای است که مهره‌ها را به هم فراهم آورد و برخی را ضمیمه برخی دیگر دارد. اگر رشته بُرد، مهره‌ها پراکنده شود و از میان رود و دیگر به تمامی فراهم نیاید، (خطبه ۱۴۷، ص ۱۴۲).

۲- با دانشمندان فراوان گفتگو کن و با حکیمان فراوان سخن در میان نه، در آنچه کار شهرهایت را استوار دارد و نظمی را که مردم پیش از تو بر آن بوده‌اند برقرار، (نامه ۵۳، ص ۳۲۹).

۳- و والی چنانکه باید از عهده آنچه خدا بر او واجب کرده برنیاید، جز با کوشش و از خدا یاری جستن و خود را برای اجرای حق آماده نمودن، (نامه ۵۳، ص ۳۳۰).

۴- دلت را به اندرز زنده‌دار و به پارسایی بمیران، و به یقین نیرو بخش و به حکمت روشن گردان، (نامه ۳۱، ص ۲۹۶).

۵- مدیریتهای میدانهای آزمایش مردان است، (حکمت ۴۳۲، ص ۱۲۹۱).

۶- کاری که به عهده توست، ناخورش تو نیست بلکه بر گردنت امانتی است. آن که تو را بدان کار گمارده، نگهبانی امانت را به عهده‌ات گذارده، (نامه ۵، ص ۲۷۴).

۷- پس شریح! مبدا این خانه را از جز مال خود خریده یا بهای آن را از جز حلال به دست آورده باشی. چه آنگاه

۵- چون کار حکومت به من رسید، به کتاب خدا و آنچه برای ما مقرر نموده و ما را به حکم کردن بدان امر فرموده نگرستم، و از آن پیروی کردم، (خطبه ۲۰۵، ص ۲۳۹).

۶- اما بعد من بنده‌ای از بندگان خدا را به سوی شما فرستادم که در روزهای بیم نخواست و در ساعتهای ترس از دشمن روی برنتابد... آنچه که حق بود سخن او را بشنوید، و او را فرمان برید، (نامه ۳۸، ص ۳۱۲).

همچنانکه در کلام مولا علی (ع) مشاهده می‌شود مصلحت حکومتی و قانونی در گرو رعایت قانون و اجرای درست آن است؛ با گذشت زمان نیز باید قانون را بررسی کرد و در آن حک و اصلاح لازم را به عمل آورد. مگر در مورد کتاب خدا که حکم آن ابدی و ازلی است.

مصلحت حکومتی و قانونی

- از احکام الهی به عنوان قوانین ازلی و ابدی بی چون و چرا اطاعت کنید.

- در اجرای قوانین انعطاف‌پذیری داشته باشید.

- بدون دستور و قانون به کاری دست مزیند.

پ- مصلحت سازمانی و حرفه‌ای، سومین جزء

تشکیل دهنده منشور اخلاقیات سازمانی، رعایت مصالح سازمانی و حرفه‌ای است. همان گونه که قبلاً اشاره شد توجه همه جانبه و متعادل به ارکان ارزشی منشور اخلاقیات سازمانی از اهمیت فراوانی برخوردار است. به مصالح عمومی، قانونی، شخصی و سازمانی باید به گونه‌ای توجه شود که هیچ یک بر دیگری غلبه نکند و توجه به یکی موجب غفلت از دیگری نشود، بلکه هر کدام مکمل دیگری شود و مجموعه‌ای متکامل و متعادل و متعالی را به وجود آورد.

در برخی جوامع، سازمانها آن چنان حاکمیت و سلطه‌ای به دست آورند که انسانها را اسیر و برده خود می‌کنند،

خانهٔ دنیا را زیان کرده‌ای و خانه آخرت را از دست داده‌ای.
(نامه ۳، ص ۲۷۲).

۸- و همانا من به خدا سوگند می‌خورم. سوگندی راست. اگر مرا خبر رسد که تو در فبی مسلمانان (آنچه بدون جنگ نصیب مسلمانان شود) اندک یا بسیار خیانت کرده‌ای، چنان بر تو سخت گیرم که اندک مال مانی و درمانده به هزینهٔ عیال، و خوار و پریشانحال، (نامه ۲۰، ص ۲۸۳).

۹- میانه رو باش، و از زیاده روی و اسراف دست بدار! و امروز، فردا را به خاطر آر و از مال نگاه دار چندانکه تو را کارساز است، (نامه ۲۱، ص ۲۸۳).

۱۰- اما بعد، واگذارن آدمی آنچه را به عهده دارد و عهده‌دار شدن وی کاری را که دیگری باید بگذارد، ناتوانی است آشکار و اندیشه‌ای تباه و نابکار (نامه ۶۱، ص ۳۴۶).

۱۱- پس بر کارهای آنان مراقبت دار و ناظری راستگو و وفا پیشه برایشان بگمار که مراقبت نهایی تو در کارهایشان، و ادارکننده آنهاست به رعایت امانت، و مهربانی است بر رعیت، (نامه ۵۳، ص ۳۳۳).

همان گونه که از سخنان مولا علی (ع) مستفاد می‌شود، مصلحت سازمانی و حرفه‌ای در موارد زیر خلاصه می‌شود:

بصیرت مدیران و کارگزاران و محور بودن آنان در امور، مشورت با دانشمندان، پرهیز از اسراف، انجام دادن اموری که بر عهده آنان است، و نظارت بر انجام صحیح آن‌امور.

مصلحت سازمانی و حرفه‌ای

- مدیران و رهبران سازمان همچون رشته‌های تسبیح‌اند، وحدت بخش و انجام دهنده، پس محور سازمان باشید و نیروهایی را متفق و متحد سازید.
- به هر کس در سازمان کاری در خور او محول کنید.
- از اسراف بپرهیزید.
- حافظ بیت‌المال و اموال سازمان باشید.

- مراقبت و نظارت را از یاد مبرید.

- مشورت با علما و دانشمندان را فراموش نکنید.

- به خاطر داشته باشید که شما امانت‌دار مردم هستید، این شغل سازمانی امانتی است نزد شما، نه فقط وسیلهٔ امرار معاشتان.

ت- مصلحت شخصی، انسجام میان افراد و اعضای

جامعه و پیوند آنها با دولت به حکومت نیرو و توان می‌بخشد. هرگاه ارزشها و انتظارات فردی و ارزشهای مورد قبول جامعه و سازمانها یکسان باشند دیگر نمی‌توان بین مصلحت شخصی و سازمانی و عمومی فرقی قایل شد. ارزشهایی فردی محسوب می‌شوند که اگر افراد آنها را در سازمان رعایت کنند موجب تسهیل امور دولتی و سازمانی و برداشتن گامهایی در جهت مصالح عمومی در جامعه می‌شود.

در سخنان گهربار علی (ع) بسیار در این زمینه توصیه شده است که به بیان برخی از آنها می‌پردازیم:

۱- پسرکم، خود را میان خویش و دیگری میزانی بشمار، پس آنچه را برای خود دوست می‌داری برای جز خود دوست بدار. و آنچه تو را خوش نیاید برای او ناخوش شمار. و ستم مکن چنانکه دوست نداری بر تو ستم رود، و نیکی کن چنانکه دوست می‌داری به تو نیکی کنند... و بدان که خودپسندی، آدمی را از راه راست بگرداند، (نامه ۳۱، ص ۳۰۱).

۲- بهنگام خشم خویشتندار باش و تندی و سرکشی میار و دست قهر پیش مدار و تیزی زبان بگذار. (نامه ۵۳، ص ۳۴۰).

۳- بندگان خدا بدانید که پرهیزکاری خانه‌ای است چون دژ استوار، و ناپارسایی خانه‌ای بی بنیاد و خوار، نه ساکنانش را از آسیب نگاهبان است و نه کسی که بدان پناه برد در امان است... با پرهیزکاری توان ریشهٔ خطاها را برید و با یقین به نهایت درجه بلند توان رسید. (خطبه ۱۵۷، ص ۱۵۷).

۴- و بپرهیز از خود پسندیدن و به خودپسندی مطمئن بودن و ستایش را دوست داشتن که اینها همه از بهترین فرصتهای شیطان است تا بتازد، و کرده نیکوکاران را نابود سازد، (نامه ۵۳، ص ۳۴۰).

۵- خوشا به حال کسی که خود را کوچک شمارد و کسب و کارش پاک و نیش پسندیده و خلقتش نیکو باشد، (حکمت ۱۱۸، ص ۱۱۴۳).

۶- نشانه ایمان آن است که راست گفتن را در جایی که به تو زیان می‌رساند بر دروغ گفتن در جایی که سود می‌دهد ترجیح دهی، (حکمت ۴۵۰، ص ۱۲۹۶).

۷- پس نیکوترین اندوخته خود را کردار نیک بدان و هوای خویش را در اختیار گیر و بر نفس خود بخیل باش و زمام آن را در آنچه برایت روانیست رها مگردان. (نامه ۵۳، ص ۳۲۶).

بدینسان، مصلحت شخصی در سخنان امیر مؤمنان به گونه‌ای روشن و دقیق ترسیم شده است که می‌تواند بخش اصلی منشور اخلاقیات سازمانی ما را تشکیل دهد.

مصلحت شخصی

- در انجام امور، خودپسندی پیشه نکنید.
- خویشتندار و شکیب باشید.
- پرهیزکاری را در همه کارها از یاد مبرید.
- راستگو و درستکار باشید و کردارتان را نیکو گردانید.

منشور چهار وجهی اخلاقیات سازمانی، زیبنده جامعه امروز

مدیران، سیاستگذاران و کارگزاران بخش عمومی و سازمانها در زیر ذره بین مردم و جامعه قرار دارند و هر حرکت و رفتار آنان می‌تواند حساسیتهای زیادی را در جامعه نسبت به

نظام حکومتی ایجاد کند. منشور اخلاقیات سازمانی با جهت‌گیریهای ارزشی - اعتقادی موجب می‌شود تا رفتارها و اعمال مأموران حکومت و سازمانهای بخش عمومی به گونه‌ای شکل گیرد که مایه مباهات و سربلندی نظام و رضایت و خشنودی اهل جامعه شود. الگوهای ارزشی - اخلاقی در منشور اخلاقیات تبلور پیدا می‌کنند و معیارهایی را برای هدایت مدیران، کارگزاران و سیاستگذاران حکومتی به دست می‌دهند.

در این مقاله، با بهره‌گیری از کلام مولا علی (ع) به عنوان یک بافت انسجام دهنده و وحدت بخش که مصالح چهارگانه را در منظومه‌ای واحد و با جهت‌گیری ارزشی ویژه قرار می‌دهد، کوشش شد تا منشور منسجمی از اخلاقیات سازمانی برای جامعه امروز کشور ارائه شود. ابعاد چهارگانه این منشور به گونه‌ای با هم پیوند خورده‌اند که تعارض و تضادی ایجاد نشود و شاید این موضوع مهمترین وجه تمایز منشور اخلاقیات سازمانی ارزشی - اعتقادی با سایر منشورهای اخلاقیات سازمانی باشد. این منشور، مجموعه رهنمودهایی را عرضه می‌کند که عملکرد و اقدامهای صحیح کارگزاران حکومتی را به صورتی روشن و شفاف مشخص می‌سازد و معیارهایی را برای انتخاب و تصمیم‌گیری در اختیار آنان قرار می‌دهد که مصالح جمعی و فردی، حکومتی و سازمانی، و قانونی و حرفه‌ای را به همراه هم تحقق می‌بخشد. البته آنچه در این مقاله ارائه شد اجمالی است در چارچوب اولیه منشور اخلاقیات سازمانی. باشد که با مساعی فکری و علمی اندیشمندان و پژوهشگران این راه ادامه یابد و منشور اخلاقیات سازمانی متناسب با جامعه متعالی امروز کشور تدوین و تنظیم شود. □

منابع

- محمد رضی، ابوالحسن (گردآورنده). **نهج البلاغه**، ترجمه دکتر سید جعفر شهیدی، تهران، سازمان انتشارات و آموزش انقلاب اسلامی، ۱۳۶۸.
- جعفری، محمد تقی. **حکمت اصول سیاسی اسلام**، تهران، بنیاد نهج البلاغه، ۱۳۶۹.
- الوانی، سید مهدی. «ضرورت تدوین منشور اخلاقیات سازمانی»، **تحول اداری**، دوره ۵، شماره ۱۹، آذر ۱۳۷۷.
- Denhardt, K.G. *Ethical Frontiers in Public Management*, San Francisco: Jossey - Bass, 1991.
- Dobel, J.P. *PAR*, Vol. 50, May - June 1990.
- Frederickson, H.G., *PAR*, Vol. 50, March-April 1990.