

اخلاق فردی، اجتماعی و اداری

حسن مه رویان مجلس گر چه دل می برد و دین بحث ما در لطف طبع و خوبی اخلاق بود... (حافظ)

حدیث مکارم اخلاق از پیامبر اسلام: انما بعثت لاتمم مکارم الاخلاق: من بر انگيخته شدم تا فضایل اخلاقی را به حد اعلا برسانم.

شهید مطهری در شرح این حدیث فرموده است: این حدیث نشان می دهد هدف از بعثت ساخت روحیه و اخلاق و تربیت افراد است با رویکرد احساس و عواطف و نه رویکردهای علمی و فنی و این نگاه متفاوت از نگاه سقراط به اخلاق است که صرفاً به مباحث عقلانی می پردازد و از این رو اخلاق سقراطی تا حدودی خشک و جامد بوده است.

اخلاق یعنی جاری سازی ارزشهای والای انسانی در زمینه فردی، سازمانی و اجتماعی. بدون اخلاق زیبایی واقعی وجود ندارد. اخلاق هم زیبایی درون را تضمین می کند هم زیبایی برون را، بر خلاف معنویت که صرفاً زیبایی درون را شامل میشود و تشریفات که زیبایی بیرون را در برمیگیرد اخلاق جامع زیباییهای ظاهری و باطنی است و نتیجه اش میشود انسان نیکو سیرت، سازمان متعالی و جامعه رشد یافته.

زیست اخلاقی از جمله مسایل مهم عصر ماست عصری که در آن به راحتی خیلی از قواعد اخلاقی زیر چرخهای فناوری له میشوند به گفته نیل پستمن، جامعه شناس معروف، در جهان امروز با پدیده تکنوپولی مواجهیم یعنی زمانه ای که قدرت دفاعی فرهنگها و ارزشها در برابر فناوری ها به شدت کم شده و صرفاً با قدرت بالای اخلاقی میتوان بر این ارزش گریزی ها و ارزش ستیزی ها غلبه کرد.

ناگفته نماند فناوریها، هم ایجاد کننده فرصتهای اخلاقی هستند و هم تهدید کننده، وظیفه ما در شهرداری ها، بیشینه سازی پتانسیل ها و کمینه سازی خطرات بالقوه در عرصه فردی و اداری است. شاید کمتر سازمانی را بتوان یافت تا این حد در الگوسازی اخلاقی کل جامعه تاثیر داشته باشد.

بین مکارم اخلاقی و محاسن اخلاقی تفاوت است منظور از محاسن اخلاقی آداب معاشرت و تشریفات ضروری و روابط زیبای بین انسانها، خوش خلقی، خوش گوئی، خوش بویی، خوش لباسی و... است ولی منظور از مکارم اخلاقی انجام ندادن یکسری موارد است مثلاً کنترل خشم، مبارزه با هوای نفس و...

به مجموعه مکارم اخلاقی و محاسن اخلاقی فضایل اخلاقی می‌گوییم در اسلام بر این فضایل اخلاقی تاکید بسیار شده است :

صبر، شکر، خویشن داری، غیرت، شجاعت، سخاوت، مروت، مراعات حق همسایه، مراعات حق رفیق، پذیرایی از مهمان، جبران نیکی‌ها، ادای امانت و...

نقطه مقابل فضایل اخلاقی، رذایل اخلاقی است که گفته شده کلید ورود به انباره همه رذایل اخلاقی دروغ است و در آن انباره سه کیسه وجود دارد: تکبر، طمع، حسد.

خانم میشل بوربا از جمله محققینی است که در زمینه هوش فردی پژوهشهای خوبی انجام داده است. او می‌گوید: هوش ظرفیت سازگاری با محیط جدید است و اخلاق ظرفیت سازماندهی ارزشی به این موقعیت است. بوربا ۷ مولفه را در هوش اخلاقی بر می‌شمارد:

۱. همدلی: توانایی درک احساسات دیگران و جهان را از زاویه طرف مقابل نگریستن
۲. وجدان: ندای درونی که بر رفتار ما کنترل داشته و در صورت نادرست بودن، احساس گناه ایجاد می‌کند.
۳. خویشن داری (خودکنترلی): مهارت‌های پرهیز از واکنشهای عجولانه
۴. احترام و توجه: رفتار نیکو با دیگران و ارزش قایل شدن برای سایرین
۵. مهربانی: شفقت و غمخواری و محبت به دیگران
۶. بردباری: پذیرش موقعیتهای منفی ناگهانی و رعایت انصاف در شرایط خاص
۷. انصاف و عدالت: رعایت بی‌طرفی و پرهیز از سوگیری

دوگ لینیگ و فرد کیل پژوهشگران عرصه اخلاق سازمانی در سال ۲۰۰۵ با نگارش کتاب * هوش اخلاقی برای رهبران سازمان * به اصول کلی و جهانشمول اخلاقی در سازمانها پرداخته‌اند و هدف خود را توسعه شایستگی‌های اخلاقی می‌دانند. جمله زیبایی در این کتاب هست که: ما برای زیست اخلاقی به جهان آمده‌ایم.

این دو پژوهشگر در مدل خود چهار اصل را در هوش اخلاقی سازمان بر می‌شمارند:

۱. درستکاری و صداقت و یکپارچگی
۲. مسئولیت‌پذیری
۳. مهرورزی و علاقه‌مندی
۴. بخشش

اخلاق سازمانی در یک نگاه کلی تعهد سازمان بر ارزشهای اجتماعی غیر اقتصادی است و در دو حالت هنجاری (normative) و توصیفی (descriptive) مطرح میگردد. در واقع اخلاق سازمانی برگرفته از اخلاق کاربردی و حرفه ای است که در یک محیط سازمانی جلوه گر میشود.

اخلاق سازمانی در عمل خود را نشان می دهد و در یک مجموعه شهرداری از اخلاق کلیه رفتگران ، نگهبانان شهرداری ، کارمندان و... تا شهرداران را شامل میشود و هر فرد زیر مجموعه شهرداری بیانگر اخلاق مداری شهرداری است . گاه یک بی اخلاقی به آبروی یک مجموعه فعال ضربه بزرگی می زند مهم برخورد مدیریت کلان با رفتارهای غیر اخلاقی است و از دیگر سو تشویق کارکنان اخلاق محور شهرداری

اخلاق از جنس رفتار است که با شاخه بندیهای همچون فردی ، کاربردی ، حرفه ای ، کار ، سازمانی ، اجتماعی و... از آن یاد می شود نکته مهم و مثبت در همه این موارد این است که اخلاق را می شود پرورش داد و تا سطوح بالا ارتقا داد و شخصی نمیتواند خود و یا سازمانش را در این عرصه غیر قابل تغییر بداند.

پیتر دراکر پدر مدیریت نوین میگوید : اخلاق با اعمال افراد سر و کار دارد و در مواجهه با سازمانها سریعاً میتوان اخلاق را مشاهده کرد .

اخلاق فردی ریشه اخلاق سازمانی و اجتماعی است و قطعاً نقش خانواده ها در این میان بسیار حائز اهمیت است چرا که اولین الگوهای اخلاقی هر فرد والدینش هستند.

سه میم مهم در رشد اخلاقی هر فرد عبارتند از :

میم مادر (منزل)

میم محیط (مراودات)

میم معلم (مدرسه و محل یادگیری)

در رشد اخلاقی سازمانها مخصوصاً شهرداری ها هم سه میم مطرح است:

میم مدیریت

میم منشور اخلاقی

میم مردممداری

و این سه عنصر در شهرداری چه زیبا گره میخورند : مردم مداری زیبا در دل منشور اخلاقی قرار میگیرد و توسط مدیریت صحیح مونیتورینگ و کنترل می گردد .

گاه بررسی درست یا نادرست بودن و خیر یا شر بودن مسایل ، بسیار پیچیده می گردد فلسفه اخلاق علمی است که در این زمینه مطرح گشته و به پرسشهای بنیادین پاسخ می دهد . فلسفه اخلاق سازمانی در شهرداری دو بال دارد بال عمومی برای همه سازمانها و بال خصوصی که ویژه شهرداری می باشد و قطعاً باید قبل از رخداد خیلی مسایل و مواجهه ناگهانی که احتمال بروز رفتار غیر اخلاقی را بالا میبرد از قبل درباره چنین مواردی اندیشید و بررسی کرد و بهترین رویکردها را استخراج کرد و به پرسنل ابلاغ کرد.

در مجموع اخلاق مناسب در سازمان که توسط هر فرد پیاده میشود تابع فاکتورهای زیر است :

ویژگیهای شخصیتی

تربیت

عوامل حرفه ای

عوامل سازمانی

ویژگیهای اعتقادی

عوامل اجتماعی

عوامل اقتصادی

عوامل سیاسی

اساساً بحث اخلاق سازمانی فراتر از انجام ندادن رفتار غیر اخلاقی است بلکه مهم تر پرداختن به رفتارهایی است که به حظ اخلاقی منجر می شود یعنی لذت درونی از انجام کارهای نیکو و شادی بخش و صلح آفرین .

به امید زیبایی های روزافزون اخلاقی در شهرداریهای سربلند استان نخبه خیز فارس

بحث را با شعری از حافظ شیرازی آغاز کردیم و با شعری از قآنی شیرازی به اتمام می رسانیم :

مرد آن است که لب بندد و بازو بگشاید...

عاشق آن نیست که هر لحظه زند لاف محبت

تدوین و تدریس:

حسین علیان

دکتری روانشناسی

نویسنده و پژوهشگر