

## درآمدی روش‌شناختی بر تدوین کدهای اخلاق در محیط‌های صنعتی (روی آوردی اسلامی)

احمد عبادی\*

رضا عظیمی\*\*

### چکیده

این پژوهش با استناد به آموزه‌های اخلاق اسلامی، اقدام به تحلیل مبانی روش‌شناختی در تدوین کدهای اخلاقی متناسب با محیط‌های صنعتی پرداخته است. در این باره به دو رویکرد فضیلت محور و الزام‌گرا توجه شده است. تاکید بر هر دو رویکرد فضیلت محوری و الزام‌گرایی در اخلاقیات به نحو مکمل و کثرت روش‌ها و اتخاذ رویکرد میان رشته‌ای از رهیافت‌های این پژوهش به‌شمار می‌روند. صنعت، پاره‌ای عیوب اخلاقی دارد که فضایل اخلاقی بسیاری در آموزه‌های اسلامی را می‌توان برشمرد که می‌توانند نقش راه‌برندگی و هدایت‌گری را در محیط صنعتی ایفا کنند. نتایج به دست آمده علاوه بر معرفی فضایی هم‌چون قناعت، فروتنی، دگردوستی، احترام متقابل بر الزاماتی اخلاقی مانند مسئولیت‌پذیری، دانش‌پایگی، دقت، وقت‌شناسی، کارگشایی، مراقبت از جسم، آراستگی، امانت‌داری، دوراندیشی، قانون‌گرایی، آزادی، جلب رضایت، صرفه‌جویی در دو بعد الزامات درون محیطی و سازمانی، به عنوان کدهای اخلاقی معتبر تاکید دارد.

### واژگان کلیدی

کدهای اخلاق، اخلاق اسلامی، محیط‌های صنعتی، اخلاق مکمل، اخلاق سازمانی.

\*. استادیار دانشگاه اصفهان.

\*\* کارشناس ارشد فلسفه منطق فهم دین دانشگاه اصفهان.

reza.azimee@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۶/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱/۲۸

### طرح مسئله

مدیران و کارکنان سازمان‌های صنعتی برای انجام 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 سازمانی یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی را بر ایشان میسر سازد. (قراملکی، ۱۳۸۸: ۲۷) کدهای اخلاق مستنداتی هستند با ویژگی‌های متفاوت، که با هدف تأثیر بر رفتار کارمندان تدوین می‌شوند. شرکت‌ها تلاش می‌کنند تا با این پیام‌ها که هم برای مخاطبین داخلی و هم مخاطبین بیرون از سازمان طراحی شده‌اند، رفتارهای اخلاقی را در سازمان نهادینه کنند. آنها از کارمندان انتظار دارند که استانداردهای بالاتری را نسبت به عمل صرف به قوانین، در رفتارهای خود رعایت کنند. (استیونز، ۱۹۹۴: ۶۵)

در اسلام نیز مسائل و دستورهایی وجود دارند که درباره چگونه بودن انسان از نظر صفات روحی و خصلت‌های معنوی همانند: عدالت، شجاعت، عفت و حکمت بحث می‌کنند. علمی که عهده‌دار پرداختن به این بخش از علوم اسلامی می‌باشد، علم اخلاق اسلامی است. (مطهری، ۱۳۶۹: ۱۵) اخلاق علمی است که در مورد صفات رفتاری مطلوب و مذموم بحث می‌کند. (مصباح یزدی، ۱۳۸۱: ۱۸)

بدیهی است که در اسلام ظرفیت‌های بالقوه بسیاری در زمینه اخلاقیات وجود دارد، بهره‌گیری از چنین ظرفیت‌هایی با لحاظ شاخص‌های فرهنگی جامعه ما که عمدتاً تحت تأثیر دین مبین اسلام است خصوصاً در زمینه اخلاق حرفه‌ای از ضرورت قابل توجهی برخوردار است، در این راستا در تحقیق پیش رو قصد داریم تا از گذرگاه نگاه استنادی به متون و گزاره‌های اخلاقی دین اسلام با لحاظ دو رویکرد فضیلت محوری و الزام‌گرایی و با استفاده از روش تحلیل منطقی در تدوین کدهای اخلاق فضیلت محور و روش مصاحبه تحقیقی باز در تدوین کدهای اخلاق الزم‌گرا در دو حوزه رفتاری کار و سازمان، به هدف نهایی پژوهش که تدوین کدهای اخلاق در محیط‌های صنعتی با رویکرد اخلاق اسلامی است، نایل آییم.

### رهیافت‌های اخلاق حرفه‌ای و اتخاذ رویکرد مکمل

از آنجاکه اخلاق حرفه‌ای دارای نظام مطالعاتی یکپارچه‌ای نیست، دریافت‌های متفاوت و در حوزه‌های وسیع از این اصطلاح وجود دارد، و به تبع آن، رهیافت‌ها و راه‌های رسیدن به این مقصود نیز دست خوش تنوع و گوناگونی است. از نظر آیراکسینن<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) گونه‌ها یا رهیافت‌های اخلاق حرفه‌ای در چهار گروه عمده دسته‌بندی می‌شوند:

1. Airaksinen.

رهیافت نقادانه به اخلاق که با اتکا به این موضوع مطرح می‌شود که رفتارهای حرفه‌ای اغلب بحث برانگیزند از این رو اخلاق حرفه‌ای شامل نقد تخلفات حرفه‌ای و به‌طور کلی انواع مسائل جنجالی و معماهای مربوط به رشته حرفه‌ای معین است. رهیافت مقبول یا ایجاد و کنترل جو اخلاقی رهیافت دیگری است که بر اساس آن با لحاظ ویژگی‌های فعالیت‌های حرفه‌ای، حقوق و وظایف خاصی به کار گرفته می‌شود و در حقیقت همان اخلاقی است که در مناسبات روزمره زندگی حرفه‌ای کاربرد دارد. رهیافت فضیلت محور و افول الزامات نیز از دیگر مواردی است که آیراکسینن به آن اشاره نموده و آن را تازه‌ترین رهیافت به اخلاق حرفه‌ای معرفی می‌کند که به زندگی اخلاقی یک صاحب حرفه که می‌تواند در حرفه خویش به موفقیت برسد، توجه دارد. از نظر وی چنین رهیافتی ما را از رهیافت حقوق محور در کشف وظایف و الزامات اخلاقی به سوی اخلاق «منش یا فضیلت»<sup>۱</sup> سوق می‌دهد. منشورهای اخلاقی آخرین رهیافتی است که تحت عنوان رهیافت الزام‌گرا مطرح شده و بر خلاف رهیافت نقادانه بر اسناد و اصولی آرمان‌گرایانه تمرکز دارد. (Araksinen, 2012: 675)

وجود الزامات، بایدها و نبایدها، دستورالعمل‌های اخلاقی و تعیین چارچوب و مدل رفتاری صحیح در محیط کار از ویژگی‌های بارز اخلاق الزام‌آور یا اصلاح‌گرا است، بدیهی است که چنین رهیافتی به تدوین و اجرای کدهای اخلاقی یا منشورهای اخلاق کمک شایانی خواهد نمود.

### اخلاق فضیلت محور با رویکرد فردی

فضیلت‌گرایی در اخلاق، نگرشی به اخلاق است که دارای تفاسیر متعددی است. برداشت عصر جدید از اخلاق این است که اخلاق از رفتارهای درست و نادرست سخن می‌گوید. اما اخلاق فضیلت، این نگرش را تغییر داده و پرسش اصلی اخلاق را زندگی خوب و چگونه بودن قرار داده است. همچنین به جای بحث از قواعد، بر مفهوم منش و فضیلت تأکید دارد، اخلاق فضیلت، نظریه‌ای هنجاری است که به دلیل تأکید خاص بر فضایل اخلاقی، خود را رقیب سایر نظریه‌های اخلاقی نظیر وظیفه‌گرایی، سودگرایی و قراردادگرایی می‌داند. در این نظریه، بر رشد اخلاقی یا شکوفایی انسان بیش از هر چیز دیگر تأکید می‌شود. (دبیری، ۱۳۸۹: ۷) دیدگاه اخلاق فضیلت محور معتقد است که فضایل غلبه دارند و دارای ارزشی ذاتی هستند. اصول اخلاقی یا وظایف، ناشی از فضایل‌اند.

### اخلاق الزام‌گرا با رویکرد اجتماعی

مسائلی هستند که محور آنها را روابط اجتماعی انسان با دیگران تشکیل می‌دهد و معمولاً اخلاق، در

---

1. Virtues and Character Ethics.

بیشتر موارد به این دسته از مسائل اخلاقی اطلاق می‌شود. وقتی در محاورات عرفی گفته می‌شود که کسی اخلاقش خوب است یا خوب نیست، منظور همین ملکاتی است که در روابط او با دیگران خودنمایی می‌کند. (مصباح یزدی، ۱۳۸۰: ۳ / ۲۳) چنانچه گذشت از نظر آیراکسینین منشورهای اخلاقی در خلال رهیافتی الزام‌گرا به اخلاق حرفه‌ای به وجود آمده‌اند، بررسی ساختاری و نگارشی منشورهای موجود نیز حاکی از این واقعیت است که الزام‌گرایی، قانون‌محوری و وظیفه‌گرایی بنیان اصلی این منشورها را تشکیل می‌دهد.

### نظریه اخلاق مکمل<sup>۱</sup>

انتقادات واردشده به دو رویکرد فضیلت‌گرا و الزام‌گرا در اخلاق، ما را به سوی دیدگاه سوم سوق می‌دهد. طبق این نظریه هر دو الگوی فوق برای یک نظام کامل اخلاقی ضرورت دارد. نه فقط اصول و الزامات مربوط به آنها و نه فقط فضایل، بلکه آنها همدیگر را کامل می‌کنند و هر دو می‌توانند ارزش ذاتی داشته باشند. این دیدگاه اهمیت قواعد و فضایل را به رسمیت می‌شناسد، به نحوی که هیچ‌کدام به تنهایی کافی نیستند. (صادقی، ۱۳۸۰: ۲۴) اخلاق وظیفه‌گرا و اخلاق فضیلت‌محور دو وجه مکمل یک اخلاق هستند، به طوری که اصول و فضایل همدیگر را کامل می‌کنند و هریک به تنهایی کافی نیستند. بنابراین به گفته ویلیام فرانکنا (۱۹۹۴ - ۱۹۰۸)<sup>۲</sup>، به ازای هر خصلت خوب اخلاقی یک اصل وجود دارد که نوع عملی را تعیین می‌کند که این خصلت اخلاقی خود را در آن می‌نمایاند. (فرانکنا: ۱۳۷۶) و به ازای هر اصلی، یک فضیلت خوب اخلاقی وجود دارد که عبارت است از ملکه یا تمایل به عمل بر اساس آن اصل. اما وجه نیاز به هر دو این است که همان طوری که بیان شد برای شناخت فضایل، نیاز به معیار و اصولی داریم و در واقع فضایل بدون اصول کورند. پس اگر اصول را نپذیریم، نمی‌توانیم بدانیم چه خصلت‌هایی باید تقویت شوند. از طرفی برای این که اخلاق، ضمانت‌های اجرایی درونی مناسبی داشته باشد، باید به پرورش چنین ملکاتی پرداخت. (صادقی، ۱۳۸۰: ۲۴)

### نقش فضیلت‌محوری در تدوین کدهای اخلاق

توجه صرف به رویکرد فضیلت‌محور در تدوین کدهای اخلاقی کافی نیست؛ زیرا این رویکرد به لحاظ معرفت‌شناختی خالی از اشکال نیست. اولاً این که کدام عادات و عواطف، فضایل اصیل یا مناسب هستند؟ چگونه می‌توانیم فضیلت و عواطف اصلی را بشناسیم؟ و شخص با فضیلت کیست؟ اگر کسی از ما بپرسد که کار صحیح کدام است که انجام دهیم؟ پاسخ خواهیم داد آنچه شخصی با فضیلت آن را

1. Complementarity Ethics.  
2. William Frankena.

انجام دهد. اما شما پاسخ خواهید داد که شخص با فضیلت کیست؟ پاسخ می‌دهیم کسی که کار خوب انجام می‌دهد. و این یک استدلال دوری است. بدین ترتیب ما نیاز به معیاری برای شناخت فضایل داریم؛ زیرا آنچه فضیلت محسوب می‌شود، در طول زمان و مکان تغییر می‌کند. چنانکه مثلاً ارسطو غرور را یک فضیلت خاص می‌دانست؛ درحالی‌که مسیحیان آن را رذیلت می‌شمارند و یا مثلاً دیدگاه سرمایه‌دارانه، زیاده‌طلبی را یک فضیلت می‌داند؛ درحالی‌که مارکسیست‌ها آن را رذیلت می‌دانند. بنابراین ما نیازمند به معیار واحدی جهت شناخت فضائل هستیم. ثانیاً نظام‌های اخلاقی مبتنی بر فضیلت، معمولاً هیچ نوع راهنمایی بر این که چگونه باید معضل اخلاقی را حل کرد ارائه نمی‌دهند. اگر از یک اخلاق‌دان فضیلت‌گرا در این باره بپرسیم، خواهد گفت آنچه را یک شخص نیک، انجام دهد، انجام بده. اما این پرسش مطرح می‌شود که شخص نیک کیست؟ ما چگونه می‌توانیم او را بشناسیم؟ حتی اگر در این جا به معیار اعتدال ارسطویی تمسک شود که بر مبنای آن، فعل خوب واسطه بین دو حد افراط و تفریط است، باز شناخت کاربرد آن، کار دشواری خواهد بود. (صادقی، ۱۳۸۰: ۲۲)

گرایش صرف به اخلاق الزام‌گرا در روند تدوین کدهای اخلاق می‌تواند از محدودیت‌های موجود در زمینه کدهای اخلاق کنونی به‌شمار رود. انحصار توجه به رویکرد الزام‌گرا نیز در تدوین کدهای اخلاقی کافی نیست؛ زیرا این رویکرد نیز قابل نقد است.

اولاً اخلاق مبتنی بر الزام عملی، فاقد انگیزه، بی‌روح و حتی خسته‌کننده است و نمی‌تواند باعث یا الهام بخش عمل باشد، به‌ویژه که اغلب دستورات و قواعد در چنین نظام‌هایی سلبی هستند: «تو نباید...». ثانیاً زبان اخلاقی در نظام‌های سنتی و دینی، معمولاً دارای ساختاری است که به قانون شباهت دارد. به‌نحوی که مفاهیم درست و نادرست در ساختار یک بافت قانونی رخ می‌دهند که در آن نوعی مرجعیت (اقتدار) وجود دارد. درحالی‌که امروزه اخلاق از زنجیره‌های الهیاتی خود جدا شده و تبدیل به فعالیتی خودمختارانه شده است.

ثالثاً اخلاق عملی الزام‌گرا، غالباً ساحت معنوی اخلاق را نادیده می‌گیرد و همه داورهای اخلاقی را به داورهایی درباره افعال تحویل می‌برد و از کیفیات معنوی قدردانی، عزت نفس، همدلی و برخورداری از احساسات مناسب غفلت می‌کند.

رابعاً اخلاق عملی الزام‌گرا بیش از حد بر خودمختاری تأکید می‌ورزد و نسبت به محتوای عام اخلاق غفلت می‌کند. مک اینتایر معتقد است اخلاق قاعده‌محور، نشانه بیماری عصر روشنگری است که درباره اصل خودمختاری مبالغه می‌کند؛ یعنی توانایی هر کس در رسیدن به یک رمز اخلاقی<sup>۱</sup> به وسیله عقل تنها. از

---

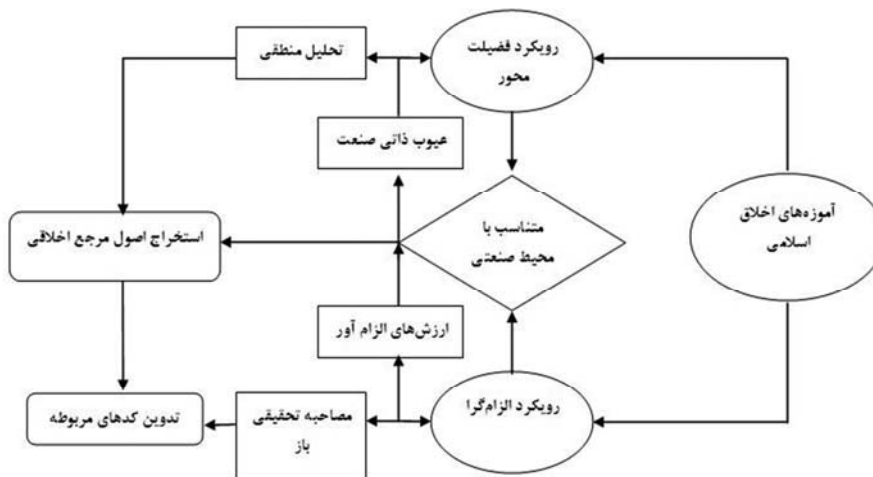
1. Moral code.

نظریه‌های نظام‌های قاعده‌محور، بیش از حد عقل‌گرا و جزء‌گرا<sup>۱</sup> هستند. مک اینتایر در کتاب *در پی فضیلت*<sup>۲</sup> پس از رد چنین فردگرایی، می‌گوید: در جوامع است که فضایی نظیر وفاداری، عاطفه طبیعی، همدردی و علایق مشترک ایجاد می‌شود و گروه‌ها را حفظ می‌کند. این وفاداری اولیه و اساسی است (وفاداری به خانواده، دوستان و جامعه) که امیال شایسته ایجاد می‌کند و به آسایش بشر می‌انجامد. (Macintyre, 2007: 259)<sup>۳</sup> در تدوین کدهای اخلاقی، اتخاذ سمت و سوی قانون‌محوری و چارچوب‌گرایی که خود تداعی‌گر نوعی الزام‌آوری و وظیفه‌گرایی است، بیش از توجه به جوهره اخلاقی بودن فرد و در نظر گرفتن فضایل اخلاقی مبتنی بر اصول عامه اخلاقی، محدودیت‌های ناگزیری را موجب می‌شود.

از این رهگذر به نظر می‌رسد، اتخاذ رویکردی جدید و بازگشت به اخلاق فضیلت‌گرا، ضمن در نظر گرفتن ابعاد قانونمندی و الزام‌گرایی، از اولویت‌های تحقیق در زمینه تدوین کدهای اخلاقی به‌شمار می‌رود.

### فرآیند تدوین کدهای اخلاق در یک نگاه

اقتباس اصول مرجع اخلاقی بر مبنای اخلاق فضیلت‌محور و الزام‌گرا دو جهت اصلی در تحقیق حاضر است که تأثیر خود را در فرآیند تدوین کدهای اخلاقی متناسب با محیط‌های صنعتی مطابق نمودار ۱ نمایان خواهد ساخت.



نمودار (۱): فرآیند تدوین کدهای اخلاق

1. Atomistic.
2. After Virtue.

۳. تفصیل سخن در این خصوص را در این منبع می‌یابید: (صادقی، ۱۳۸۰: ۲۸ / ۲۶ - ۱۵).

### قدرت راه‌برندگی فضائل اخلاقی و رفع تعارضات درونی

آنچه اخلاق را در حوزه فضایل به ثمر می‌رساند، عبارت است از زدودن تعارض و کشمکش از درون و بیرون آدمی و پدیدآوردن محیط روانی و جمعی پر سلم و آرامش. اخلاق به دنبال معین کردن حد و مهار نهادن بر خواسته‌های انسان و اشباع آنهاست. هدف کثیری از ارزش‌های اخلاقی باز داشتن آدمیان از کوس الوهیت زدن است. اخلاق ورزی، نفی روحیه الوهیت را از انسان سبب می‌شود. (امید، ۱۳۸۲: ۱۴۵)

ردایل اخلاقی با روح آدمی بیگانه‌اند، درحالی‌که فضایل، عین وجود آدمی‌اند و نه صفاتی افزوده بر آدمی. گناهان و ردایل بر اساس کلام الهی، بار هستند؛ پس بار گناهان خویش را بر پشت گیرند، آری بار بد و گرانی به دوش می‌گیرند (انعام / ۳۱) اما فضایل و طاعات مایه گران باری آدمی نخواهند شد، چرا که او را بیشتر به خودش می‌رسانند و روح وی را فربه‌تر می‌سازند. (سروش، ۱۳۷۶: ۲۲۳) فضایل، کاهنده بار و سنگینی ردایل و تقویت کننده بنیان روحی انسان به‌شمار می‌روند و از این جهت نقش نجات‌بخشی و راه‌برندگی انسان در اخلاقیات و بازدارندگی او در ارتکاب انسان به ردایل خواهند داشت و به نوعی باعث کاهش تنش‌ها و رفع تعارضات درونی افراد و ایجاد نوعی بساطت و ظرفیت درونی بازدارنده در آنان خواهند شد.

ازآنجاکه رشته بحث در محیط‌های کار صنعتی دنبال می‌شود و همچنین با توجه به اینکه صنعت از حل مشکل خود در قبال عیوب اخلاقی خود عاجز است. (سروش، ۱۳۶۶: ۳۰۷) ازاین‌رو ناگزیر باید با سلاح اخلاق و تقویت فضایل وارد عمل شد، فرار از رقابت به سمت قناعت و تحکیم و جاناندازی رفتار مبتنی بر مرام قناعت در میان صنعت‌گران، یکی از راه‌های گریز از تبعات عیوب اخلاقی صنعت به‌شمار می‌رود. صفت تعادل زدایی صنعت نیز در مقابل انصاف قرار می‌گیرد و از اینجا می‌توان با جاناندازی مفهوم انصاف که از شعب عدالت‌ورزی است در میان صنعت‌گران برای هدایت صنعت به سوی فضایل اخلاقی اقدام نمود. سایر عیوب اخلاقی صنعت نیز که هر کدام می‌تواند متناظر با یکی از صفات انسانی مذموم باشند، (مطابق جدول ۱) در صورت روبه‌رو شدن با فضائل راه‌برنده، تا حد قابل توجهی کنترل شده و یا حداقل از دامنه تأثیر گذاری آنها بر محیط و روابط انسانی کاسته خواهد شد.

### فضائل راه‌برنده در آموزه‌های اسلامی

فضایلی که در آموزه‌های اسلامی می‌توانند نقش راه‌برندگی اخلاقی نسبت به صنعت داشته باشند عبارتند از:

#### ۱. قناعت

حضرت علی علیه السلام در نهج‌البلاغه می‌فرماید: «قناعت گنجی است که تمام نمی‌شود.» (سید رضی، ۱۳۸۸: ۳۲۷)

و این سخن از پیامبر اسلام ﷺ هم نقل شده است. همچنین در مورد این قول خداوند متعال که: بنده شایسته را حیات پاکیزه دهیم، از آن حضرت پرسیدند، فرمود: حیات پاکیزه قناعت است. (همان: ۳۴۹)  
امام صادق علیه السلام در فرمایشات ارزشمند خود به نام «نثرالدرر» در باب زندگی دنیا و لوازم آن می‌فرماید: «دنیا دار به سه چیز نیاز دارد: آسایش در حدی که به سستی منجر نشود، توسعه زندگی در حدی که قناعت فراموش نشود و شجاعت بدون اینکه تنبلی در آن راه یابد». (حرانی، ۱۳۸۲: ۵۸۵)

## ۲. شکرگزاری

خداوند متعال در سوره ابراهیم می‌فرماید: اگر شکر کنید، افزایشتان دهیم. (ابراهیم / ۷) از حضرت علی بن الحسین علیه السلام نقل است که فرمود:

قدردان‌ترین شما نسبت به مردم، شکرگزارترین شما است نسبت به خدا. (کلینی، ۱۳۷۵: ۴ / ۲۸۷)

نشانه‌های شاکر از نظر پیامبر صلی الله علیه و آله نیز عبارتند از:

شکر در برابر نعمت‌ها، صبر در برابر بلا، قناعت به قسمت خدا، حمد و تعظیم فقط برای خدا. (حرانی، ۱۳۷۶: ۲۱)

## ۳. صبر

در قرآن اشاره به صبرپیشگی در کنار به پا داشتن نماز و انفاق در راه خدا، بیان شده است، آنجا که می‌فرماید:  
آنان که برای رضای پروردگار خویش صبر کردند، و نماز را بر پا داشتند، و از آنچه روزیشان کردیم به دیگران انفاق کردند. (حکیمی و همکاران، ۱۳۸۰: ۵ / ۶۷۴)  
امام علی علیه السلام در ضمن حکمتی در باب صبر می‌فرماید: «هر کس بر کار کردن صبر نکند، به رنج شکست گرفتار آید». (همان: ۴ / ۴۳۶)

## ۴. کرامت انسانی

در هیچ مذهبی منزلت و کرامت انسانی همانند مکتب اسلام تأیید نشده است. ارزش و مقام انسانی در دیدگاه اسلام، از همه موجودات عالم بالاتر است. چنان‌که خداوند متعال در قرآن کریم می‌فرماید:  
به درستی که ما فرزندان آدم را تکریم نمودیم و آنان را در خشکی و دریا برنشانیدیم و



درآمدی روش شناختی بر تدوین کدهای اخلاق در محیط‌های صنعتی □ ۶۱

از چیزهای پاکیزه به آنان روزی دادیم و آنان را به بسیاری از آفریده‌های خود برتری دادیم. (اسرا / ۷۰)

رسول خدا ﷺ نیز می‌فرماید:

هیچ چیز نیست که بتواند از هزار همتای خود بهتر باشد، مگر انسان. (محمدی ری شهری، ۱۳۸۶: ۱ / ۴۹)

#### ۵. حسن خلق و خوش‌رویی

خداوند متعال در قرآن کریم زمانی که زبان به ستایش پیامبر اکرم ﷺ می‌گشاید، می‌فرماید: به درستی که تو به اخلاق پسندیده و بزرگی آراسته شده‌ای. (قلم / ۲۹) و در جای دیگر با تصریح بر نرم‌خویی و خوش‌رویی پیامبر ﷺ می‌فرماید:

در پرتو رحمت و لطف خدا با آنان مهربان و نرم‌خو شده‌ای و اگر خشن و سنگدل بودی، از اطرافت پراکنده می‌شدند. (آل عمران / ۱۵۹)

در آموزه‌های دین مبین اسلام، آثار متعددی برای صفت حسن خلق برشمرده شده است، از جمله می‌توان به افزایش روزی و از بین رفتن گناهان اشاره کرد، چنان‌که از امام صادق ﷺ روایت شده است که: حسن خلق روزی را زیاد می‌کند. (محمدی ری شهری، ۱۳۸۶: ۳ / ۴۸۹)

لازم به ذکر است علی‌رغم اینکه در آموزه‌های دینی در مورد نرم‌خویی تأکیدات فراوان شده است، ولی در برخی اوقات که این ارزش اخلاقی مورد سوءاستفاده دیگران قرار می‌گیرد، تندی و خشونت را فضیلت و چاره‌ساز معرفی می‌کند. (کتابچی، ۱۳۸۳: ۲۱۱) حضرت علی ﷺ نیز در این باره فرموده‌اند:

هرگاه نرم‌خویی، حماقت به حساب آید و آن زمانی است که نرمی و ملامت‌مورد سوءاستفاده دیگران قرار گیرد، به جای نرمش باید تندی کرد، که چه بسا دوا درد می‌آفریند و یا درد موجب بهبودی و دوا می‌شود. (مجلسی، بی‌تا: ۷۵ / ۵۱)

#### ۶. انصاف

البته نباید دشمنی گروهی شما را بر آن دارد که عدالت نکنید. عدالت کنید که آن به تقوا نزدیک‌تر است. (مائده / ۸) انصاف، مرتبه‌ای از مراتب بالای عدالت و از برترین اعمال و ارزش‌های اخلاقی کارمندان و مدیران به‌شمار می‌آید. (میرتاج الدینی، ۱۳۷۴: ۱۰۹) در متون اسلامی، زمام‌داران و کارگزاران در همه

رفتارها و برخوردها و اعمالشان، به انصاف با مردم توصیه شده‌اند. انصاف با مردم یعنی در قضاوت‌ها، تصمیم‌گیری‌ها و رفتارها، منصفانه برخورد نمودن و رعایت کردن حال عموم مردم. امام علی علیه السلام می‌فرماید:

پس بین مردم و خودتان انصاف بورزید و در برآوردن نیازهای آنان تحمل نمایید. بنابراین کارکنانی که عدالت و انصاف را رعایت کنند، اخلاقیات و قانون را نیز در سازمان رعایت می‌کنند. (نهج‌البلاغه، ن ۵۱)

#### ۷. صداقت

در آموزه‌های دینی به این ویژگی توجه شده است؛ به خصوص از مدیران خواسته شده است که با زیردستان خود به صدق و راستی سخن گویند چنانکه حضرت علی علیه السلام خطاب به مردم مدینه در سال ۳۵ هجری، پس از بیعت آنان می‌فرماید: خدا سوگند! کلمه‌ای از حق را نپوشاندم و هیچ‌گاه دروغی نگفتم (نهج‌البلاغه، خ ۱۶) همچنین می‌فرماید: رهبر جامعه باید با مردم به راستی سخن گوید. (همان، خطبه ۱۰۸) همچنین ایشان به مالک اشتر توصیه می‌کنند برای انجام امور، از کسانی استفاده کند که از ویژگی صداقت برخوردارند و همواره به مردمانی که اهل پرهیزگاری و صدق هستند، بپیوند. (همان: نامه ۵۳)

#### ۸. دگردوستی

خداوند در آیات ۱۲ و ۱۳ سوره حجرات ضمن توصیه‌هایی به مؤمنان خاطر نشان می‌کند که مؤمن تلاش دارد که موانع دوستی و پیوند قلبی را از سر راه بردارد. در آیین مقدس اسلام، مسئله دگر دوستی و محبت به انسان‌ها مورد کمال توجه قرار گرفته و پیشوایان مذهبی این خوی پسندیده را یکی از عوامل سعادت بشر و از وسایل جلب عنایات الهی دانسته‌اند. حضرت موسی بن جعفر علیه السلام فرموده است: مردم روی کره زمین پیوسته در رحمت و شفقت به سر می‌برند مادامی که یکدیگر را دوست بدارند و ادای امانت کنند و رفتارشان بر وفق حق و حقیقت باشد. (ورام، ۱۳۶۹: ۱ / ۱۲) حضرت علی علیه السلام نیز در این زمینه می‌فرماید:

رساترین چیزی که به وسیله آن می‌توانی رحمت الهی را به خود جلب کنی، این است که در باطن به همه مردم عطف و مهربان باشی. (آقا جمال خوانساری، ۱۳۶۶: ۲ / ۴۷۶)

#### ۹. فروتنی

خدا در قرآن خطاب به پیامبرش در مورد نوع برخورد با بندگان می‌فرماید: و از روی مهربانی با ایشان فروتنی نما. (اسرا / ۲۴) حضرت صادق علیه السلام نیز فرموده است:

تواضع و فروتنی اساس هر گونه شرافت عظیم و مرتبه بلندی است، و اگر برای تواضع زبان و لغتی بود هر آینه خبر می‌داد ما را از حقایق پوشیده و اسرار نهان و نتایجی که برای آن هست. (جعفرین محمد علیه السلام، ۱۳۶۰: ۲۴۱)

| فضایل راه برنده    | صفات انسانی مذموم | عیوب اخلاقی صنعت    |
|--------------------|-------------------|---------------------|
| قناعت              | هوس و زیاده‌خواهی | رشد بی‌رویه         |
|                    | حرص و طمع         | نیاز آفرینی         |
|                    | خصومت و حسادت     | رقابت‌زایی          |
| صبر                | عجول بودن         | سرعت‌گرایی          |
| شکرگزاری           | غفلت              | تشبیه به اولوهیت    |
| انصاف              | ظلم و بی‌انصافی   | تعادل‌زدایی         |
| صداقت              | غیر واقع‌نمایی    | عدم شفافیت          |
| کرامت و منزلت      | از خود بیگانگی    | به خدمت گرفتن انسان |
| احترام متقابل      | بی‌حرمتی          | تقدس‌زدایی          |
| حسن خلق و خوش‌رویی | خشونت             | سرسختی و عدم انعطاف |
| دگردوستی           | خودخواهی          | اتوماتیک بودن       |
| فروتنی             | کبر               | تفاخر               |

جدول ۱

### الزام‌گرایی اجتماعی و ارزش‌های بنیادین سازمانی در یک محیط کار صنعتی

طراحی اصول مرجع اخلاقی و به تبع آن تدوین کدهای اخلاق متناسب با سازمان و یا محیط کاری از قبیل محیط کار صنعتی، مستلزم نگاهی جامع و مبتنی بر مشاهدات و تجربیات و آگاهی و شناخت لازم از فضای عمومی محیط کار و همچنین جزئیات تأثیرگذار در مناسبات رفتاری و ارتباطات کاری می‌باشد. بنابراین استفاده از نظریات، پیشنهادات و راهکارهای کارکنان چنین محیط‌هایی در این زمینه دارای اولویت و اهمیت فراوانی است.

در این راستا و در جریان تحقیق حاضر، جهت نیل به این منظور برنامه مصاحبه تحقیقی باز (ساروخانی، ۱۳۸۵: ۲۱۴) از نوع مصاحبه شفاهی در رابطه با ارزش‌های موجود در محیط کار و یا

ارزش‌هایی که احیاناً باید ایجاد شده و یا جایگزین گردند، با کارکنان و پرسنل یکی از شرکت‌های فعال صنعتی در شهر یزد به عمل آمد. تعداد ۳۰ مصاحبه شونده از رده‌های مختلف شغلی شامل، مدیران، رؤسا، سرپرستان، تکنسین‌های فنی و تولید و کارگران مجرب با استفاده از فرمول حجم نمونه کوکران<sup>۱</sup> با ضریب خطای ۱/۱۸، از میان جامعه آماری با جمعیت ۱۲۵۰ نفر انتخاب شدند و با سؤالاتی متناسب با هدف تحقیق مورد مصاحبه قرار گرفتند، که نتایج آن تحت عنوان ارزش‌های متداول در محیط‌های صنعتی در دو بعد ارزش‌های درون محیطی و سازمانی به شرح جداول ۳ و ۴ گردآوری شد. و الزامات اخلاقی متناظر با هر کدام به‌عنوان اصول مرجع از ارزش‌های به دست آمده، و همچنین با لحاظ اولویت‌بندی‌های گزارش شده، استنباط شد و مورد ارزیابی قرار گرفت.

### ارزش‌های بنیادین سازمانی

بر اساس آموخته‌های مدیریت کیفیت جامع<sup>۲</sup>، توجه به ارزش‌ها و مفاهیم بنیادین زیر، لازمه موفقیت و ایجاد بهبود مستمر سازمان‌ها است:

۱. مشتری مداری: تعالی، ایجاد ارزش‌های مطلوب مشتری است.
۲. رهبری و ثبات در مقصد: تعالی، رهبری دوراندیش و الهام بخش، همراه با ثبات در مقصد است.
۳. یادگیری، نوآوری و بهبود مستمر: تعالی، به چالش کشیدن وضع موجود و ایجاد تغییر به منظور نوآوری، و ایجاد فرصت‌های بهبود با استفاده از یادگیری است.
۴. توسعه همکاری‌های تجاری: تعالی، توسعه و حفظ همکاری‌هایی است که برای سازمان، ارزش افزوده ایجاد می‌کند.
۵. مسئولیت اجتماعی سازمان: تعالی، فراتر رفتن از چارچوب حداقل الزامات قانونی در سازمان و تلاش برای درک و پاسخ‌گویی به انتظارات ذی‌نفعان سازمان در جامعه است. (صالح‌نیا و توکلی، ۱۳۸۸: ۶۸) این مسئولیت‌ها شامل اتخاذ رویکرد فرانگری در سازمان و توجه به مسئولیت‌های بین‌المللی اعم از توجه به استانداردهای جهانی و شاخص‌های حفاظت از محیط زیست می‌باشد.
۶. طراحی و انتخاب فناوری و فرآیندهای مناسب در تولید: با توجه به اهمیت چشم‌اندازها و لزوم همگام بودن با سایر رقبا، طراحی و انتخاب فناوری‌های به‌روز و بهره‌گیری از فرآیندهای مناسب در تولید، دارای اهمیت بالایی است. مدیران، رؤسا، سرپرستان و کارشناسان با توجه به جایگاه سازمانی و اختیاراتشان در تصمیم‌گیری در این زمینه نقش بسزایی را به عهده خواهند داشت.

---

1. Cocran.  
2. Total Quality Management(TQM).

۷. توسعه مشارکت کارکنان: تعالی، حداکثر نمودن مشارکت کارکنان از طریق توسعه مشارکت و دخالت دادن آنها در امور است. درگیر کردن و تشویق همه کارکنان با هدف حذف خطاها و جلوگیری از ضایعات و در نتیجه انگیزش بهتر آنها. (بیگی ده‌آبادی، ۱۳۹۱: ۱۹۹)

۸. رضایت شغلی: اهمیت ارضای شغلی از آنجا ناشی می‌شود که بیشتر افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کاری می‌گذرانند. از این رهاورد رضایت شغلی، احساسات مثبت یا لذت بخشی است که هر فرد از راه ارزیابی شغل خود یا تجربیات شغل خود بدان دست می‌یابد. (مقیم، ۱۳۹۰: ۳۸۳) همین طور رضایت شغلی احساس مطلوب، مثبت و خوشایندی است که افراد از شغل خود دارند. (ساعتچی و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۵۵)

ملاک قرار دادن ارزش‌های بنیادین سازمانی در مباحث مربوط به مصاحبه، طبقه‌بندی ذی‌نفعان بر اساس اولویت و همچنین استنباط الزامات اخلاقی متناظر با ارزش‌های بنیادین بر اساس نظر مصاحبه‌شوندگان و تجزیه و تحلیل نهایی، مراحل است که نتایج آن به شرح جدول ۴، تنظیم گردیده است.

| ردیف | ارزش‌های درون محیطی (مربوط به کار)        | الزامات اخلاقی متناظر    |
|------|---|--------------------------|
| ۱    | انجام درست و کامل کار                     | مسئولیت‌پذیری            |
| ۲    | اهتمام به کیفیت محصول                     |                          |
| ۳    | تخصص و مهارت در کار                       | دانش پایگی               |
| ۴    | سنجیدگی در حین کار                        | متانت                    |
| ۵    | تقسیم منظم زمان                           | وقت‌شناسی                |
| ۶    | ریزنگری، لحاظ جزئیات کار                  | دقت                      |
| ۷    | التزام به قانون کار                       | قانون‌گرایی و اصول‌گرایی |
| ۸    | التزام به استانداردهای داخلی و بین‌المللی |                          |
| ۹    | نگهداری از تجهیزات و ابزار                | امانت‌داری               |
| ۱۰   | استمرار در کار                            | پشتکار و جدیت            |
| ۱۱   | لزوم اهمیت به بحث حفاظت و ایمنی           | مراقبت از جسم (حق‌النفس) |
| ۱۲   | نظم و انضباط در نگهداری تجهیزات و ابزار   | نظم                      |
| ۱۳   | حفظ نظم و انضباط در کلیه مراحل کار        |                          |

| ردیف | ارزش‌های درون محیطی (مربوط به کار)   | الزامات اخلاقی متناظر |
|------|--------------------------------------|-----------------------|
| ۱۴   | کمک به همکاران                       | کارگشایی              |
| ۱۵   | حمایت از صنعت‌گران شاغل در مشاغل سخت | قدرشناسی              |
| ۱۶   | تکریم منزلت صنعت‌گران                |                       |
| ۱۷   | لحاظ جنبه‌های آینده‌نگری در کار      | دوراندیشی             |
| ۱۸   | نظافت محیط و لزوم رعایت بهداشت کار   | آراستگی و پاکیزگی     |

جدول ۳

| ردیف | ذی‌نفعان سازمان                          | ارزش‌های بنیادین سازمانی                                     | الزامات اخلاقی متناظر        |
|------|--|--|------------------------------|
| ۱    | منابع انسانی                             | رضایت شغلی   | قدرشناسی، امانت‌داری         |
| ۲    | مشتری                                    | مشتری‌مداری  | رعایت حقوق مشتری             |
| ۳    | سهام‌داران                               | سودآوری بیشتر  | مسئولیت‌پذیری                |
| ۴    | سرمایه‌گذار                              | توسعه همکاری‌های تجاری                                       | انصاف، قدرشناسی و امانت‌داری |
| ۵    | تأمین‌کنندگان مواد اولیه                 |  |                              |
| ۶    | تأمین‌کنندگان خدمات                      |  |                              |
| ۷    | شرکاء                                    | توسعه مشارکت   | اعتماد متقابل                |
| ۸    | مدیران، سرپرستان و کارشناسان             | طراحی و انتخاب فرآیندهای مناسب تولید و بهبود شاخص‌های مدیریت | آزادی و امنیت در تصمیم‌گیری  |
| ۹    | تشکل‌های سازمانی                         | توسعه همکاری‌های سازمانی                                     | حمایت و اعتماد متقابل        |
| ۱۰   | مدیریت انرژی                             | فرانگری و مسئولیت‌های بین‌المللی                             | صرفه‌جویی و دوراندیشی        |
| ۱۱   | محیط زیست                                |  |                              |
| ۱۲   | نهادهای جهانی مانند سازمان‌های استاندارد |  |                              |
| ۱۳   | شهروندان، دولت و سایر ذی‌نفعان           | مسئولیت اجتماعی سازمان                                       | احترام به حقوق               |

جدول ۴

## ارزیابی الزامات اخلاقی در آموزه‌های اسلامی

### ۱. مسئولیت‌پذیری

خداوند در قرآن می‌فرماید: هیچ گناهکاری بار گناه دیگری را بر دوش نمی‌کشد، (اسرا / ۱۵) در این آیه «وزر» به معنی سنگینی است و در برخی از تفاسیر به معنای «گناه» و «مسئولیت» نیز آمده است. خداوند در این آیه ما را به این معنا رهنمون می‌شود که بار سنگین مسئولیت را احدی جز خود انسان بر دوش نمی‌کشد و در روز رستاخیز هر کس مسئول پاسخ‌گویی به اعمال خویش است. (مکارم شیرازی، ۱۳۶۶: ۲ / ۶۲۵)

توجه به چگونگی انجام کار، چه از نظر مادی و چه از نظر معنوی یعنی مخلصانه و در حد توان خود کار کردن، از دیدگاه قرآنی اهمیت ویژه‌ای دارد. رسول اکرم ﷺ تا اندازه‌ای به محکم کاری و توجه به چگونگی انجام کار اهمیت می‌داد که وقتی فرزندش را به خاک می‌سپارند، با دست خود ناهمواری قبر را اصلاح می‌کند و می‌فرماید: هرگاه کاری می‌کنید آن را محکم انجام دهید. (سبحانی، ۱۳۸۹: ۲ / ۸۰۲)

پیامبر اکرم ﷺ در حدیثی می‌فرماید: خداوند بنده‌ای را دوست می‌دارد که چون کاری انجام دهد، محکم کاری کند. همچنین ایشان در جای دیگر می‌فرمایند: «چون کسی از شما به کاری دست زند، باید درست و محکم کار کند». (حکیمی و همکاران، ۱۳۸۰: ۵ / ۴۳۸)

### ۲. دانش‌پایگی و تخصص

در مورد لزوم داشتن تخصص و مهارت در کار در قرآن آمده است که حضرت یوسف ﷺ وقتی از نظر مهارت و دانش خود را شایسته ساخت مخازن ذخیره گندم دانست از خدا چنین درخواست کرد: (یوسف ﷺ) گفت: مخازن خواربار این سرزمین را به من بسپار، که من در این کار نگهدار و دانایم. (یوسف / ۵۵)

امام علی ﷺ در مورد اهمیت درست انجام گرفتن کار می‌فرماید: مردمان فرزندان آن چیزند که آن را نیک انجام می‌دهند. (حکیمی و همکاران، ۱۳۸۰: ۵ / ۴۴۰) امام علی ﷺ در جای دیگر می‌فرماید: ارزش هر کس [به اندازه همان] چیزی است که در آن خوب وارد است. (نهج‌البلاغه، ح ۸۱)

### ۳. امانت‌داری

امانت‌داری در ایجاد اعتماد میان انسان‌ها و حفظ نظام زندگی نقش مهمی دارد. از این‌رو در بینش اسلامی بسیار بدان توجه شده است. قرآن کریم ضمن آیاتی در این باره می‌فرماید:

ما امانت (تعهد، تکلیف و ولایت الهی) را بر آسمان‌ها و زمین و کوه‌ها عرضه داشتیم؛

آنها از حمل آن سر بر تافتند و از آن هراسیدند؛ اما انسان آن را بر دوش کشید. او بسیار ظالم و جاهل بود، (احزاب / ۷۲)

در جای دیگر می‌فرماید: آنان که امانت‌دارند و پیمان خویش را مراعات می‌کنند. (معارج / ۳۲) و نیز: انسان نیرومند و امین، بهترین کسی است که او را به کار بگماری. (قصص / ۲۶)  
امام صادق علیه السلام در ذیل روایتی یکی از خصوصیات صنعت‌گران را امانت‌داری می‌داند:

هر صنعت‌گری ناگزیر باید از سه خصوصیت بهره‌مند باشد، تا کسب و کارش رواج یابد: در کار خود ماهر باشد، امانت را در کار رعایت کند، نظر کسی را که کاری به او سپرده است جلب نماید. (حکیمی و همکاران، ۱۳۸۰: ۵ / ۴۴۳)

علی علیه السلام نیز فرمود: «حقاً خدا صاحب حرفه امین را دوست می‌دارد». (کلینی، ۱۳۷۵: ۵ / ۱۱۳)

#### ۴. وفای به عهد

خداوند متعال به وفای به عهد نیز، سفارش فراوان می‌کند و تخلف نکردن از عهد و پیمان را در قرآن کریم جزء ویژگی‌های خود بر می‌شمارد: قطعاً خداوند در وعده (خود) خلاف نمی‌کند. (آل عمران / ۹)  
حضرت علی علیه السلام در نامه خود به مالک اشتر در مورد اهمیت وفای به عهد می‌فرماید:

بپرهیز از اینکه به مردم وعده‌ای بدهی و وفا نکنی؛ زیرا خلف وعده، خشم خدا و مردم را بر می‌انگیزد چنان که فرمود: خداوند سخت به خشم می‌آید از اینکه سخنی بگویند که عمل نمی‌کنید! (صف / ۳؛ نهج البلاغه، ن ۵۳)

#### ۵. قدرشناسی

پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله طی حدیثی، چگونگی برخورد شایسته و مناسب مسلمانان را با کارگران‌شان این گونه افاده نموده است:

برادرانِ کارگر شما کسانی هستند که کار شما را انجام می‌دهند، خداوند آنان را زیر دست شما قرار داده است، و اگر می‌خواست می‌توانست شما را زیر دست آنها قرار دهد، پس از آنچه خود می‌خورید به کارگران‌تان بخورانید، و از آنچه خود می‌پوشید به کارگران‌تان هم بیوشانید، و کاری را که بیش از طاقت و توانشان باشد بر آنها تحمیل نکنید، و اگر می‌خواهید کار سخت و دشواری را انجام دهند شما هم به آنها کمک کنید. (حرعاملی، ۱۴۰۹: ۲۳ / ۳۱)



#### ۶. دقت

کار در یک محیط صنعتی، دارای شرایط خاصی است، عموماً تجهیزات به کار رفته در صنعت دارای دقت عمل بالایی می‌باشند و بدیهی است که در کار کردن با آنها و انجام مأموریت‌های تعمیراتی نیز باید نهایت دقت، ریزینی و تمرکز را در به کارگیری و یا تعمیر تجهیز مورد نظر به کار برد. طبق روایتی از پیامبر ﷺ در نهج الفصاحه، ایشان در اهمیت انجام کار با دقت، می‌فرمایند: بهترین کسب‌ها کسی است که کارگر با دست و با دقت انجام دهد. (پاینده، ۱۳۸۲: ۴۶۸)

#### ۷. وقت شناسی

تقسیم زمان به منظور انجام به موقع هر کاری در عملی شدن اهداف و موفقیت انسان نقش اساسی دارد. خداوند شب را برای خواب و استراحت قرار داده است تا سبب آرامش و آسایش انسان گردد و روز را برای جست‌وجوی روزی و دیگر کارهای مربوط به زندگی قرار داده است: خداوند شب را برای آرامش شما قرار داده است. (یونس / ۶۷) خواب را برای شما مایه آسایش قرار دادیم، (نبا / ۹) شب را به منزله پوششی برای شما قرار دادیم، (نبا / ۱۰)

در تفسیر آیه ۴۷ سوره فرقان نیز می‌خوانیم: «سبات» در لغت از ماده «سَبَتُ» (بر وزن وقت) به معنی قطع کردن است. سپس به معنی تعطیل کردن کار به منظور استراحت آمده است. و اینکه روز شنبه را در لغت عرب «یوم السَّبْتِ» می‌نامند، به خاطر آن است که نام گذاری آن از برنامه‌ریزی هفتگی یهود گرفته شده که روز شنبه، روز تعطیلی آنها بود. (مکارم شیرازی، ۱۳۶۶: ۱۵ / ۱۱۴) همچنین در سوره نبا می‌خوانیم: «وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا؛ روز را به منظور تأمین معاش شما قرار دادیم». (نبا / ۱۱)

علی علیه السلام در تقسیم اوقات شبانه‌روز می‌فرماید: مؤمن سه ساعت دارد: ساعتی که در آن با پروردگارش به راز و نیاز می‌پردازد، و ساعتی که در آن به زندگانی خود سروسامان می‌دهد، و ساعتی که در حلال و نیکو با لذت نفس دمساز است. (نهج‌البلاغه، ح ۳۹۰)

#### ۸. پشتکار و جدیت

تأثیر پیوستگی کار برای عملی شدن هدف بر کسی پوشیده نیست، زیرا کار پیوسته، سرانجام به نتیجه خواهد رسید. از این‌رو در بینش اسلامی بر پیوستگی کار، و ایستادگی که لازمه پیوسته بودن کار است، تأکید شده است: پس به همین دلیل تو (نیز آنان را به سوی این آیین الهی) دعوت کن و آن چنان که مأمور شده‌ای پایداری نما. (شوری / ۱۵) در روایات نیز بر پیوستگی کار تأکید شده است. در کتاب کافی

آمده است: هیچ چیز نزد خداوند محبوب‌تر از کار پیوسته نیست، اگر چه کم باشد. (کلینی، ۱۳۶۹: ۳ / ۱۲۹) و نیز در روایت دیگری آمده است: پیوستگی و ایستادگی بر کار از خود کار دشوارتر است. (همان: ۲ / ۲۹۶)

#### ۹. دوران‌دیشی

دوران‌دیشی در کارها یعنی اینکه انسان پیش از انجام دادن هر کاری به همه جوانب آن توجه کند و نتایج آن را بررسی نماید تا از هر گونه پشیمانی پس از انجام کار در امان بماند. در حدیث است که: اندیشیدن پیش از کار، تو را از پشیمانی باز می‌دارد. (مجلسی، بی‌تا: ۷۱ / ۳۳۸) رسول اکرم ﷺ در خطبه‌ای فرمودند: معیار سنجیدن کارها، فرجام آن است. (واقعی، ۱۴۰۹: ۳ / ۱۰۱۶) یعنی اگر کسی می‌خواهد بداند چه کاری شایسته انجام دادن است و یا در میان کارهای شایسته کدام بهتر است؟ باید ببیند که سرانجام آن چگونه است و نتیجه‌های آن چیست؟ زیرا ارزش هر کاری به نتیجه‌های آن بستگی دارد. قرآن ملاک کلی همکاری کردن با دیگران را بیان فرموده است که در نیکوکاری و پرهیزکاری با یکدیگر همکاری کنید، و در گناه و تعدی دستیار هم نشوید، و از خدا پروا کنید که خدا سخت کیفر است. (مائده / ۲)

#### ۱۰. کارگشایی

حس همکاری و داشتن روحیه مساعدت و کمک به همکاران در وظایف تعریف شده مشترک، یکی از اصول متداول در محیط‌های کار صنعتی به‌شمار می‌رود، با توجه به سنگینی کار، گستردگی و پیچیدگی‌های کار صنعت، بدون وجود روحیه همکاری در تیم کاری مورد نظر اعم از تیم‌های تعمیراتی، تیم‌های نصاب، تیم‌های پشتیبان، و تیم‌های بهره‌برداری، نمی‌توان فعالیت مورد نظر را به طور صحیح و کامل و به موقع به انجام رساند. در مکتب اخلاقی اسلام کمک به غیر از ارزش‌های اساسی بر شمرده شده است تا جایی که پیامبر ﷺ در روایتی در این زمینه می‌فرماید: کسی که یک روز را بگذراند و در کار مسلمانان نکوشد، از آنان نیست. (کلینی، ۱۳۷۵: ۲ / ۱۸۸) از امام صادق ﷺ نیز روایت شده:

مؤمن چون حاجتی نزد برادر خود ببرد، رحمتی الهی را سبب شده و به سوی او سوق داده است. اگر او حاجت را برآورد، رحمت را پذیرفته، و اگر رد کرد، درحالی که بر قبول آن توانا بود، خود را از رحمت خداوند محروم کرده است. (کلینی، ۱۳۷۵: ۲ / ۱۹۳)

همچنین آن حضرت در جای دیگر می‌فرماید:

کسی که برادر مسلمانی را که جهت حاجتی نزد او آمده گرامی بدارد، خدای عزوجل را گرامی داشته است. (کلینی، ۱۳۷۵: ۲ / ۲۰۶)

#### ۱۱. مراقبت از جسم

اسلام تنها به ظاهر وجود انسان نگاه نمی‌کند، بلکه به آن و اعماق آن می‌نگرد، و به همه جهات و استعدادهای انسان توجه دارد، و سلامت جسم و روح او را می‌خواهد، و خواستار رشد وی در دو زندگی مادی و معنوی است. (حکیمی و همکاران، ۱۳۸۰: ۳ / ۱۸۹) در نظام اخلاقی و حقوقی اسلام برای هر دو بعد سلامت فردی در کار و حتی مراقبت از ابزار کار، حقوقی وضع شده که نمونه بارز آن در رساله حقوقی امام سجاده علیه السلام مطرح و مورد بحث قرار گرفته است.

امام سجاده علیه السلام در رساله حقوق خود (حرانی، ۱۳۸۱: ۱۸۴) ضمن برشمردن تمامی حقوقی که به عهده بندگان است به حق مراقبت از نفس، اعضا و حتی افزار و ابزاری که شخص با آن کار می‌کند اشاره می‌فرماید:

... و بزرگترین حق خدا بر تو حق خود خدا است، که اصل دیگر حقوق است، و همه حق‌های دیگر از آن متفرع می‌شود. سپس حق خود تو است بر تو، از سر تا پایت، که خدا برای هر یک از اعضاها به تناسب حقی قرار داده و رعایت آن را واجب کرده است ... همچنین برای کارهایی که از تو سر می‌زند، حقی بر تو لازم کرده است که باید رعایت کنی... (همان: ۱ / ۶۶۲)

#### ۱۲. قانون گروهی

در نهج‌البلاغه تصریح شده است که امام علیه السلام می‌فرماید:

آنچه می‌گویم به عهده می‌گیرم، و خود به آن پای بندم کسی که عبرت‌ها برای او آشکار شود، و از عذاب آن پند گیرد، تقوا و خویشنداری او را از سقوط در شبهات نگه می‌دارد. (نهج‌البلاغه، خ ۱۶)

در ادامه می‌فرماید:

حالا که قرار شده من حاکم شما باشم منتظر تحول جدی در سیستم حکومت باشید، من این نظام را تغییر می‌دهم و جامعه را زیر و رو می‌کنم. (همان)

حضرت علیه السلام در جای دیگر زمانی که روش حکومت خود را اعلام می‌کند با تأکید بر تبعیت از اصول و قوانین می‌فرماید: «محور عمل من کتاب خدا، روش عملی پیامبر و اجتهاد خودم است».

چنان که خود فرمود:

من نشانه روشنی، بر حقانیت خویش، از پروردگارم دارم، و بر طریق آشکار پیامبرم گام بر می‌دارم؛ و من در راهی واضح با هوشیاری و دقت به پیش می‌روم. (نهج‌البلاغه، خ ۹۷)

### ۱۳. نظم و انضباط

خداوند کلی و جزئی امور دین را محدود ساخته و برای آن وقتی مقرر کرده و انضباط و وقت‌شناسی پایه و مایه امور دینی است که می‌فرماید:

هر چیزی مدت معینی دارد و آن مدت هم ثبت شده است و امام باید به همه امور احاطه داشته باشد. (کلینی، ۱۳۷۵: ۲ / ۸۸۱)

از مهم‌ترین امتیازهای جهان‌بینی الهی و نتیجه‌های مؤثر آن در تهذیب جان‌ها و اصلاح جامعه‌ها، مراقبتی است که آدمی بر کارها و اقدامات و اعمال کردنی و نکردنی و حتی افعال نفسانی خود دارد، مراقبتی که بنا بر این جهان‌بینی و اعتقاد بر او لازم می‌آید. (حکیمی و همکاران، ۱۳۸۰: ۱ / ۷۶۹)

### ۱۴. صرفه‌جویی

خداوند در آیاتی چون آیه ۱۴۱ سوره انعام از مردم می‌خواهد که از اسراف و تبذیر دوری ورزیده و هزینه‌های خویش را در چارچوب اعتدالی قرار دهند. در آیه ۳۱ سوره اعراف از مردم می‌خواهد که از نعمت‌های خداوند استفاده کرده و از آن بخورند و بیاشامند ولی اسراف نکنند؛ زیرا اسراف امری ناپسند در نزد خداوند است و خداوند اهل اسراف را دوست نمی‌دارد. آیه ۱۴۱ سوره انعام به مسئله اعتدال در مصرف اشاره دارد که همان معنای صرفه‌جویی و بهینه‌سازی مصرف در اقتصاد امروز جهان است.

امیرالمؤمنین علی علیه السلام فرمودند:

زیاده‌روی و اسراف مکن، زیرا بخشش اسراف کار مورد ستایش نیست و تنگ‌دستی او هم مورد ترحم واقع نمی‌شود. (آقا جمال خوانساری، ۱۳۶۶: ۳۴)

امام موسی بن جعفر علیه السلام در جایی دیگر فرمود:

کسی که در زندگی میانه‌روی و قناعت ورزد، نعمت او باقی می‌ماند و آنکه با تبذیر و اسراف زندگی کند، نعمتش از بین می‌رود. (حرانی، ۱۳۸۱: ۳۰۱)

### ۱۵. متانت و سنجیدگی

حضرت امیر علیه السلام در توضیحی درباره استراتژی‌های جنگی به افسران و جنگجویان خود چنین می‌فرماید:

بر شما واجب است که در جنگ خونسردی و متانت خود را حفظ کنید و از شتاب‌زدگی بپرهیزید مگر آنکه فرصت مغتنمی باشد که عذر و حجتی (بر شتاب ورزیدن) بدان از پیش داشته باشید. (نصرین مزاحم، ۱۳۷۰: ۱۷۴)

امام صادق علیه السلام نیز در زمینه متانت می‌فرماید: «متانت و بردباری از خداوند، و عجله از شیطان است». (حرانی، ۱۳۸۱: ۴۵)

### ۱۶. جلب رضایت

در آموزه‌های اسلامی مفهومی بالاتر از رضایت به‌عنوان تکریم مطرح است که در صورت تحقق خارجی، در بردارنده رضایت مورد نظر در دیدگاه الهی خواهد بود. این مفهوم برگرفته از کرامت ذاتی انسان و تکریمی است که باری تعالی از او به عمل آورده است. خداوند متعال در سوره اسراء می‌فرماید:

و به راستی ما فرزندان آدم را گرمی داشتیم و آنان را در خشکی و دریا (بر مرکب‌ها) برنشانیدیم و از چیزهای پاکیزه به ایشان روزی دادیم و آنها را بر بسیاری از آفریده‌های خود برتری آشکار دادیم. (اسرا / ۷۰)

همچنین در سوره بقره می‌فرماید: «و چون پروردگار تو به فرشتگان گفت من در زمین جانشینی خواهم گماشت». (بقره / ۳۰)

### ۱۷. اعتماد متقابل

خدای سبحان، توکل را لازمه جدا ناشدنی ایمان دانسته است و می‌فرماید: افراد با ایمان فقط به خدا توکل می‌کنند. (آل عمران / ۱۲۲)

و در جای دیگر می‌فرماید: «بر خدا توکل کنید اگر ایمان دارید». (مائده / ۲۳)

امام علی علیه السلام می‌فرماید:

هرکس به خدا توکل کند، دشواری‌ها برای او آسان می‌شود و اسباب برایش فراهم می‌گردد. (آقا جمال خوانساری، ۱۳۶۶: ۵ / ۴۲۵)

## ۱۸. آزادی

در اسلام آزادی تفکر هست و آزادی عقیده‌ای که بر مبنای تفکر درست شده باشد هست، اما آزادی عقیده‌ای که مبنایش فکر نیست. هرگز در اسلام وجود ندارد. آن آزادی معنایش آزادی بردگی است، آزادی اسارت است. (مطهری، ۱۳۷۴: ۱۰۹) اراده بشر، تا آنجا محترم است که با استعدادهای عالی و مقدسی که در نهاد بشر است هماهنگ باشد و او را در مسیر ترقی و تعالی بکشانند، اما آنجا که بشر را به سوی فنا و نیستی سوق می‌دهد و استعدادهای نهانی را به هدر می‌دهد احترامی نمی‌تواند داشته باشد. (مطهری، ۱۳۷۲: ۵۶) برابر این نظر، آزادی فرد اهمیت دارد و خواسته‌های وی باید برآورده شود. به طور طبیعی قانون نیز در راستای این آرزوها تدوین می‌شود.

## نتیجه

استفاده از نظریه اخلاق مکمل با تأکید توأمان بر دو رویکرد فضیلت‌محوری و الزام‌گرایی به‌عنوان راهکاری جهت بهبود ساختار منشورها و همچنین تأکید بر آموزه‌های اخلاق اسلامی به‌عنوان یک بنیان نظری معتبر برای تدوین کدهای اخلاق، در این پژوهش مشهود است. فضیلت دوستی در نهاد انسان وجود داشته و از این جهت دارای بهره‌های ذاتی است، پرداختن به مقوله صنعت از لحاظ ویژگی‌ها و مختصات ذاتی آن نیز، قرابتی در بحث ایجاد کرده و از این رهگذر می‌توان با ارتباط برقرار کردن بین جنبه‌های ذاتی هر دو عامل انسانی و صنعتی در زمینه اخلاق فضیلت‌محور به نتایج تازه‌ای دست یافت. اشاره به عیوب اخلاقی صنعت و برشمردن آنها، مقایسه آنها با صفات انسانی مذموم و سرانجام استفاده از قدرت راه‌برندگی فضائل در حل این نامعادله و ایجاد توازن نسبی در اخلاق کاری از جمله این نتایج است. نمود واقعی چنین رویکردی را باید با اصلاح ساختار کدهای اخلاقی متداول و افزودن کدهای فضیلت‌محور در مفاد منشورهای اخلاقی دنبال نمود. قناعت فضیلتی است که لزوم تخلق به تکامل‌طلبی را در مقابل زیاده‌خواهی که از ویژگی‌های اخلاقی ناپسند صنعت به‌شمار می‌رود، مطرح می‌کند. عادت به مهیا دانستن دائمی شرایط از دیگر ویژگی‌های صنعت است که می‌توان با تکیه بر فضیلت شکرگزاری از آثار مخرب شیوع چنین فرهنگی در یک محیط کار صنعتی جلوگیری نمود. سرعت‌گرایی نیز از اصول طراحی و بهره‌وری در یک محیط صنعتی به‌شمار می‌رود اما عدم لحاظ مناسبات آن با محیط‌های اجتماعی آسیب‌هایی را به دنبال خواهد داشت که تنها با نهادینه‌سازی فضیلت صبر در میان کارکنان می‌توان با عواقب آن مقابله نمود. اقتدارگرایی تکنیک را نیز می‌توان با استعانت از فضیلت کرامت و احترام متقابل تا حدی مهار نمود، حسن خلق تنها فضیلتی است که می‌تواند در مقابل تنش و عدم

انعطاف‌پذیری در صنعت حرفی برای زدن داشته باشد. در نگاه جزء به جزء به یک سیستم صنعتی می‌توان خود محوری اجزاء را جزء ویژگی‌های بارز آن به‌شمار آورد که اهمیت اشاعه فرهنگ دگردوستی را بین اجزای انسانی یک محیط کار صنعتی خاطر نشان می‌کند. یکی دیگر از خصیصه‌های اخلاقی ناپسند صنعت، القای نوعی فخر فروشی و تکبر است، که فروتنی و تواضع کارکنان می‌تواند با تبعات روانی چنین خصیصه‌ای مقابله نماید.

الزام‌گرایی نیز از دیرباز و تاکنون به‌عنوان رویکرد اصلی در طراحی منشورهای اخلاقی به ایفای نقش پرداخته است، چنین رویکردی بیشتر نیازمند اطلاعات تجربی است از این‌رو در تحلیل و تدوین الگوهای رفتاری موجود در یک محیط کار صنعتی باید شاخصه‌های بومی گزینی و عوامل محیطی را نیز در روش کسب اطلاعات تجربی دخالت داد. انجام درست و کامل کار، اهتمام به کیفیت محصول، تخصص، سنجیدگی، تقسیم زمان، ریزنگری، التزام به قوانین و استانداردها، نگهداری از تجهیزات، پشتکار، مراقبت از جسم، انضباط، همکاری، حمایت از مشاغل سخت، تکریم منزلت صنعت‌گران، آینده‌نگری و آراستگی از اهم مواردی است که یاری‌گر صنعت‌گران به‌عنوان ارزش‌های درون محیط کار است. ارزش‌های بنیادین سازمانی نیز الزامات اخلاقی متناظر با خود را به دنبال دارند که جلب رضایت مشتری، اعتماد متقابل، صرفه‌جویی و آزادی در تصمیم‌گیری از جمله این الزامات است.

### منابع و مأخذ

۱. ابن شعبه حرانی، حسن بن علی، ۱۳۷۶، رهاورد خرد، ترجمه تحف العقول، تهران، بی‌نا، چ اول.
۲. \_\_\_\_\_، ۱۳۸۲، *تحف العقول*، ترجمه احمد جنتی، تهران، علمیه اسلامیة. چ اول.
۳. آقا جمال خوانساری، محمد بن حسین، ۱۳۶۶، شرح بر غرر الحکم و درر الکلم، تهران، بی‌نا، چ چهارم.
۴. امید، مسعود، ۱۳۸۲، «فلسفه اخلاق نزد سه متفکر معاصر ایران»، ضمیمه فصلنامه علامه، دوره اول، ص ۲۴۳ - ۱۴۴.
۵. بیگی ده‌آبادی، منیره، ۱۳۹۱، *سیر اندیشه و تحول نهادهای صنعتی*، یزد، ناقوس فرهنگ.
۶. پاینده، ابوالقاسم، ۱۳۸۲، *نهج الفصاحه (مجموعه کلمات قصار حضرت رسول ﷺ)*، تهران، بی‌جا، چ چهارم.
۷. جعفر بن محمد الصادق، امام ششم علیه السلام، ۱۳۶۰، *مصباح الشریعه*، ترجمه مصطفوی، تهران، چ اول.
۸. جواد علی، ۱۹۵۰، *المفصل فی تاریخ العرب قبل الاسلام*، بغداد، مکتبه التفیض.

۹. حر عاملی، محمد بن الحسن، ۱۴۰۹ ق، *وسائل الشیعه*، قم، مؤسسه آل‌البیت علیهم‌السلام.
۱۰. حق پناه، رضا، ۱۳۷۷، «جایگاه قانون و قانون‌گرایی در قرآن»، *مجله فلسفه، کلام و عرفان*، ش ۱۴.
۱۱. حکیمی، محمدرضا و محمد حکیمی و علی حکیمی، ۱۳۸۰، *الحیاه*، ترجمه احمد آرام، تهران، بی‌نا، چ اول.
۱۲. دبیری، احمد، ۱۳۸۹، «فضیلت‌گرایی در اخلاق»، *نشریه معرفت اخلاقی*، س دوم، ش اول، ص ۲۲ - ۵.
۱۳. ساروخانی، باقر، ۱۳۸۵، *روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی*، تهران، صراط.
۱۴. ساعتچی، محمود و نوشاد قاسمی و سمیه نمازی، ۱۳۸۷، «بررسی رابطه میان انگیزه شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان مقطع متوسطه شهرستان مرودشت»، *فصلنامه رهیافتی نو*، مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، س اول، دوم، ص ۱۶۸ - ۱۴۷.
۱۵. سبحانی، جعفر، ۱۳۸۹، *فروغ ابدیت ۲*، بی‌جا، بی‌نا، بی‌تا.
۱۶. سروش، عبدالکریم، ۱۳۶۶، *تفرج صنع*، تهران، سروش، چ اول.
۱۷. \_\_\_\_\_، ۱۳۷۳، *حکمت و معیشت*، دفتر اول، تهران، مؤسسه فرهنگی صراط.
۱۸. \_\_\_\_\_، ۱۳۷۶، *حکمت و معیشت*، دفتر دوم، تهران، مؤسسه فرهنگی صراط.
۱۹. شریف‌الرضی، محمد بن حسین، ۱۳۸۸، *نهج‌البلاغه*، ترجمه حسین انصاریان، قم، بی‌نا، چ اول.
۲۰. صادقی، مرضیه، ۱۳۸۰، «بررسی سه دیدگاه اخلاق مبتنی بر فضیلت، اخلاق مبتنی بر عمل و اخلاق مکمل»، *نامه مفید*، ش ۲۸، ص ۲۶ - ۱۵.
۲۱. صالح‌نیا، منیره و زینب اله‌توکل، ۱۳۸۸، *اخلاق سازمانی با تأکید بر منشور اخلاقی*، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، س چهارم، ش ۳ و ۴، ص ۷۰ - ۶۹.
۲۲. فرانکنا، ویلیام، ۱۳۷۶، *فلسفه اخلاق*، ترجمه: هادی صادقی، تهران، مؤسسه فرهنگی طه.
۲۳. قراملکی، احدفرامرز، ۱۳۸۸، *درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای*، تهران، سرآمد، چ دوم.
۲۴. کلینی، محمد بن یعقوب، ۱۳۷۵، *أصول الکافی*، ترجمه کمره‌ای، ایران، قم، دارالکتاب الاسلامیه، چ سوم.
۲۵. \_\_\_\_\_، ۱۳۶۹، *أصول الکافی*، ترجمه سیدجواد مصطفوی، ایران، تهران، کتابفروشی اسلامیه.
۲۶. کتابچی، محسن، ۱۳۸۳، *مدیریت موفق*، تهران، نشر الف، چ اول.



۲۷. مجلسی، محمد تقی، بی تا، *بحارالانوار*، قم، دارالکتب اسلامی.
۲۸. محمدی ری شهری، محمد، ۱۳۸۶، *میزان الحکمه*، با ترجمه فارسی ترجمه حمیدرضا شیخی، قم، دارالحديث، چ هشتم.
۲۹. مصباح یزدی، محمد تقی، ۱۳۸۱، *فلسفه اخلاق*، تهران، شرکت چاپ و نشر بین الملل، چ ۱.
۳۰. \_\_\_\_\_، ۱۳۸۰، *اخلاق در قرآن*، قم، انتشارات مؤسسه امام خمینی.
۳۱. مطهری، مرتضی، ۱۳۶۹، *آشنائی با علوم اسلامی*، ج ۲، تهران، صدرا، چ ۷.
۳۲. مقیمی، سید محمد، ۱۳۹۰، *سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی*، تهران، ترمه، چ هشتم.
۳۳. مکارم شیرازی، ناصر، و دیگران، ۱۳۶۶، *تفسیر نمونه*، تهران، انتشارات دارالکتب الاسلامیه.
۳۴. میرتاج الدینی، سیدمحمدرضا، ۱۳۷۴، *اخلاق کارگزاران حکومت از دیدگاه اسلام*، تهران، مرکز چاپ و نشر سازمان تبلیغات اسلامی. چ اول.
۳۵. نصر بن مزاحم، *پیکار صفین*، تهران، سازمان انتشارات و آموزش انقلاب اسلامی، ۱۳۷۰.
۳۶. واقدی، محمد بن عمر، ۱۴۰۹ ق، *کتاب المغازی*، تحقیق مارسدن جونز، ج ۳، بیروت، مؤسسه الاعلمی للمطبوعات.
۳۷. ورام بن ابی فراس، مسعود بن عیسی، ۱۳۶۹، *مجموعه ورام، آداب و اخلاق در اسلام*، ترجمه تنبیه الخواطر، مشهد، بنیاد پژوهش‌های اسلامی، چ اول.
38. Airaksinen Timo, 2012, *Professional Ethic*, Enclopedia of Applied Ethics, vol. 3, P. 671-681.
39. ellul, J, 1964, *Technological Society*, translated by Alfred a. knof, new york.
40. Macintyre, Alasdair, 2007, *After uirtue*, published by the university of Notre Dame press, Nater Dame. Idian. second ed.
41. Stevens, B, 1994, An Analysis of Corporate Ethical Code Studies: "Where Do We Go From Here?", *Journal of Business Ethics*, Vol. 13, p. 63-69.

