

مطالب ذیل گزیده ای از مقالات اخلاق حرفه ای می باشد که به صورت موضوعی بر اساس سر فصل ها مصوب دانشگاه علمی کاربردی انتخاب شده است.

این جزو جهت مطالعه شما و جمع بندی مطالب بیان شده در کلاس درس تهیه شده است.

مجتبی پورعابد

*تعریف اخلاق

یکی از مفاهیمی که در علوم مختلف مورد توجه قرار گرفته است علم اخلاق می باشد.

اخلاق از مشکل ترین لغاتی است که میتوان آن را تعریف نمود و علما و دانشمندان در تعریف آن، با هم اتفاق نظر ندارند

برخی معتقد هستند اخلاق، صفت اخلاقی یا اندیشه اخلاقی، هیچ یک احتیاج به تعریف ندارند. اخلاق لغتی است شایع در زبان همه مردم و در هر زبان، لغاتی معادل این لغت وجود دارد

اخلاق جمع خلق است و در لغت بر صفت رسوخ یافته ای در نفس آدمی دلالت می کند که معمولاً کارها و افعال، متناسب و مطابق با آن صفت، بدون نیاز به تفکر و تأمل از انسان صادر می گردد

اخلاق و مسایل اخلاقی، یکی از ارکان اساسی فرهنگ بشری را تشکیل می دهد و به همین سبب این موضوع از دیرباز در فرهنگ ها مورد توجه بوده، و امروزه نیز در بسیاری از کشورها مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است

بخش زیادی از آموزه های دینی ادیان مختلف را اخلاقیات تشکیل می دهد. تجربه بشری نشان می دهد که انسان هیچ گاه حتی در دوره مدرن و پسامدرن هم بی نیاز از اخلاق نیست

اخلاق عمدتاً به این معنا به کار می رود که توانایی تشخیص درست از غلط افراد را نشان می دهد

اخلاق به طور کلی با منش خوب، رفتار مناسب، گرایش به فضایل اخلاقی و... سروکار دارد (هاگ، ۲۰۰۶،

اخلاق مجموعه صفات روحی و باطنی انسان است

خُلق، ویژگی های نفسانی و صفات معنوی است که در درون آدمی رسوخ دارند و ثابت اند و به روح، شکل خاصی می بخشد؛ ولی از نظر ظاهری، مشهود نیستند.

خُلق ملکه ای است نفسانی که موجب می شود عملی به آسانی و بدون نیاز به تفکر و تأمل، از انسان صادر شود

اخلاق، حالتی درونی است که آن را از کردار و رفتار فرد کشف می‌کنیم

اخلاق، مسئولیت‌پذیری در قبال حقوق افراد است حقوق مردم جایگاه مهمی در آموزه‌های دینی دارد و برحسب برخی روایات، خداوند حق الناس را بر حق خود مقدم کرده است

بنا نهادن تعریف اخلاق بر رعایت حقوق افراد، برگشت به آموزه‌های دینی، و احیای رهیافت‌هایی چون رساله حقوق امام سجاده (ع) است. تعریف اخلاق به مسئولیت‌پذیری در قبال حقوق افراد، در مقایسه با تعریف‌های دیگر، از قابلیت به کار بستن برخوردار است

اخلاقیات، ارتباطی نزدیک و تنگاتنگ با ارزش‌ها دارند و به آن همچون ابزاری نگریسته می‌شود که ارزش‌ها را به عمل تبدیل می‌کند.

اخلاق، یعنی رعایت اصول معنوی و ارزش‌هایی که بر رفتار شخص یا گروه، حاکم است؛ مبنی بر اینکه درست چیست و نادرست کدام است

اخلاق، مفاهیمی چون اعتماد، صداقت، درستی، وفای به عهد، عدالت و مساوات، و فضایل شهروندی و خدمت به جامعه را در بر می‌گیرد.

اخلاق را از طریق آثارش نیز می‌توان تعریف کرد، و آن این‌که «گاه فعلی که از انسان سر می‌زند، شکل مستمری ندارد؛ ولی هنگامی که کاری بطور مستمر از کسی سر می‌زند (مانند امساک در بذل و بخشش و کمک به دیگران) دلیل به این است که یک ریشه درونی و باطنی در اعماق جان و روح او دارد، آن ریشه را خلق و اخلاق می‌نامند

«اخلاق علمی است که از ملکات و صفات خوب و بد و ریشه‌ها و آثار آن سخن می‌گوید» و به تعبیر دیگر، «سرچشمه‌های اکتساب این صفات نیک و راه مبارزه با صفات بد و آثار هر یک را در فرد و جامعه مورد بررسی قرار می‌دهد».

اخلاق مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌هایی است که رفتار انسان را تنظیم می‌نماید تعالیم وحی آن‌ها را تعیین فرموده و جهت تحقق هدف وجود انسان در کره‌ی خاکی، اصول و ضوابطی را برای آنها قرار داده است.

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 ریشه 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 ریشه‌اش در فرهنگ جامعه می‌دواند و خود نوعی وجه غالب می‌یابد که جامعه را با آن می‌توان شناخت.

امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن بنگاه می‌انجامد.

* جایگاه و اهمیت اخلاق و قوانین آن در اسلام

دین اسلام مجموعه‌ای از عقاید و تعالیم و دستورات عملی می‌باشد که در قالب تعالیمی هدایت بخش بر قلب پیامبر (ص) از جانب خالق حکیم وحی شده است

نظام اخلاقی را به صورت مجموعه آموزه‌هایی که راه و رسم زیستن به نحو شایسته و بایسته را در آن ترسیم کرده، بایدها و نبایدهای ارزشی حاکم بر رفتار آدمی را تبیین نموده،

بخوبی به رابطه تنگاتنگ دین و اخلاق پی خواهیم برد و اخلاق را پاره‌ای ناگسستنی از دین به شمار خواهیم آورد.

این میان اسلام مجموعه‌ای از قواعد و اصول اخلاقی را در این زمینه وضع کرده که هر فطرت و سرشت پاکی در مقابل آنها به پاس احترام خواهد ایستاد

هم چنین قرآن کریم اساسنامه اخلاقی برای هر فرد مسلم مقرر نموده تا در تمامی مراحل زندگی شخصی عملاً تطبیق گردد، مسائلی که در ظاهر بسیار شخصی و خاص فرد است ولی در ساختار سلوکی و رفتاری او بسیار مؤثر و بیانگرو تکوین دهنده‌ی شخصیت اسلامی و انسانی او می‌باشند، مواردی از قبیل:

اجازه گرفتن قبل از دخول بر حوزه دیگران: (النور / ۲۷ - ۲۹، النور / ۵۸ - ۵۹)، آرام سخن گفتن: (الحجرات / ۲ - ۴)، سلام قبل از داخل شدن: (النور / ۶۱)، جواب سلام با عباراتی بهتر از سلام: (النساء / ۸۶)، احترام مجلس: (المجادله / ۱۱)، سخن شیرین و مؤدبانه: (الإسراء / ۵۳)، اجازه گرفتن قبل از انصراف: (النور / ۶۲).

خداوند در این سوره مبارکه در کمال صراحت و وضوح به مسلمانان ارشاد می‌فرماید: «شیوه زندگی شما با سائر انسانها فرق دارد، یعنی مسلمانان باید در جامعه بشری اسوه و نمونه اخلاق الهی و قرآنی باشند، و جامعه اسلامی باید نمادی از عدالت اجتماعی، و در نهایت احترام و ادب با پروردگار عالم، و رسول برگزیده او (ص) و در مقابل سایر انسانها باشد.

کامل ترین مؤمنان در ایمان خوش اخلاق ترین شان میباشند».

پیامبر اکرم «همانا از محبوب ترین و نزدیک ترین شما به من در روز قیامت خوش اخلاق ترین شما می باشد».

«**إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق**» «بدان جهت خداوند مرا به رسالت برگزیده است که مكارم اخلاق را تكامل بخشم و انسان را با اخلاق حسنه بيارايم»

قرآن در آیه ۴ سوره قلم به پیامبر می فرماید: «تو دارای خوی سترگ (صفات پسندیده و افعال حمیده) هستی.» اساساً اسلام بدین منظور آمده است تا انسان و بشریت را بسوی زندگی درخشان با فضایل اخلاقی و تربیت های نیکو با گامهایی گسترده به پیش ببرد.

*** مفهوم اخلاق حرفه ای**

مقصود از اخلاق حرفه ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه ای رعایت کنند؛ بدون آن که الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات های قانونی دچار شوند.

اخلاق حرفه ای عبارت است از مجموعه قوانین اخلاقی که در وهله اول، از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است.

اخلاق حرفه ای در سازمان دارای سطوح مختلفی است ولی مهم ترین سطح آن که باید مورد توجه قرار گیرد سطح سازمانی است. به این صورت که مباحث اخلاقی باید در خط و مشی های سازمان وارد شده و به صورتی کاملاً دقیق مورد توجه قرار گیرد.

اخلاق حرفه ای ، متعهد شدن انرژی ذهنی و روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی است که در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحوی می باشد

اخلاق حرفه ای یکی از شعبه های جدید اخلاق است که می کوشد به مسائل اخلاقی حرفه های گوناگون پاسخ داده و برای آن اصولی خاص متصور است.

اخلاق حرفه ای به مسائل و پرسش های اخلاقی و اصول و ارزش های اخلاقی یک نظام حرفه ای می پردازد و ناظر بر اخلاق در محیط حرفه ای است.

اولین گام در دستیابی به این اهداف درك صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تاثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می باشد .

اخلاقیات در سازمان به عنوان سیستمی از ارزش ها و بایدها و نبایدها تعریف می شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می شود. به طور کلی انسان ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می گیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی سر بزنند که این ویژگی های انسانی بر روی میزان کارایی و اثر بخشی سازمان تاثیر بگذارد.

رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به عنوان کارمندان سازمان در یک طیف خطی که یک سر آن سلامت اداری و سر دیگر طیف فساد اداری می باشد قابل تحلیل می باشد و میزان سلامت اداری در میزان موفقیت سازمان را در انجام مأموریت ها، اجرای راهبردها و برنامه ها و در نهایت دستیابی به اهداف سازمانی نقش به سزایی ایفا می کند.

اخلاق حرفه ای نقش راهبردی در بنگاه ها دارد و متخصصان مدیریت استراتژیک، اصول اخلاقی شایسته در سازمان را از پیش شرط های مدیریت استراتژیک خوب دانسته اند.

در اخلاق حرفه ای، مسئولیت های اخلاقی سازمان در قبال محیط داخلی و خارجی است

در تعریف اخلاق حرفه ای به موارد زیر اشاره شده است:

۱. اخلاق حرفه ای رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه است.
۲. اخلاق حرفه ای مدیریت رفتار و کردار آدمی هنگام انجام دادن کارهای حرفه ای است.
۳. اخلاق حرفه ای رشته ای از دانش اخلاق است که به مطالعه روابط شغلی می پردازد.
۴. اخلاق حرفه ای عبارت است از مجموعه ای از قوانین که در وهله اول از ماهیت حرفه و شغل به دست

بیشتر تعریف هایی که از اخلاق حرفه ای شده است، دو ویژگی دیده می شود:

الف) وجود نگرش اصالت فردی و فرد گرایی؛

ب) محدود بودن مسئولیت ها و الزامات اخلاقی فرد در شغل،

***اهمیت اخلاق حرفه ای در سازمان ها**

اخلاق به صورت منشور اخلاقی سازمان و قوانین رفتار حرفه ای مشاغل پایه درون سازمانی نهاده است. در یک دهه ی اخیر توجه روز افزون به این موضوع شده که باید علت آن را در وقایع دهه های اخیر مانند جهانی شدن، توسعه عدم تمرکز، مدیریت گرایی، افزایش روابط کاری تجاری سازمان های دولتی با بخش خصوصی، رشد مطالعات اجتماعی و درخواست فزاینده برای پاسخگویی و مسئولیت اجتماعی از سوی مراجع قانون و سیاسی دید.

اخلاق اداری هم اکنون به نهضتی اصلاح گرایانه در مدیریت دولتی تبدیل شده است که به مطالعه و شناسایی قواعد و ضوابط رفتار انسان اداری و موضع هایی چون تدوین منشور اخلاق، قوانین و استانداردهای رفتار، آموزش اخلاقیات، مدیریت اخلاق، تصمیم گیری اخلاق، فرهنگ و جو اخلاق و زیرساخت اخلاق می پردازد.

سازمان همکاری های اقتصادی و توسعه (OECD) نیز با طراحی یک زیرساخت اخلاقی که در واقع یکی از الگوهای اثربخش مدیریت اخلاقیات محسوب می گردد سعی در کنترل فساد و حفظ و ارتقای اخلاقیات و اصلاح رفتارهای نامطلوب در اغلب کشورهای عضو خود کرده است.

در این الگو به میزان زیادی عوامل محیطی و سازمانی با یکدیگر ترکیب شده است که مهمترین این عوامل عبارتند از:

- تعهد رهبران، سیاست مداران و مدیران به رعایت امور اخلاقی
- استراتژی، سیاست ها و قوانین و مقررات دقیق و لازم اخلاقی
- جو و فضای جامعه و سازمان

• سیستم ها و مکانیزم های انگیزشی برای تشویق به انجام رفتار اخلاقی

• برنامه های آموزش های کارآمد و مؤثر

• سیستم های کنترلی و ارزیابی کارآمد و مؤثر درون و برون سازمانی

• دلایل و استدلال عق لپسند کافی برای پذیرش اخلاق

• موقعیت های شغلی

• نیازهای شخصی

• جامعه مدنی فعال

لذا در مجموع می توان گفت چنانچه یک زیر ساخت اخلاق از کارکرد صحیحی برخوردار گردد، محیطی را فراهم می آورد که استانداردها و شاخص های رفتار شخصی مطلوب، مورد تشویق و حمایت قرار گیرد.

اصول اخلاق حرفه ای چیست؟

حاکمیت اخلاق حرفه ای در سازمان، قادر است به میزان بسیار چشم گیری سازمان را در جهت کاهش تنش ها و موفقیت

در تحقق اثر بخش هدف یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد. امروزه داشتن اخلاق حرفه ای، به عنوان یک مزیت

رقابتی در سازمان مطرح می باشد.

فرد آر. دیوید می گوید: در سازمان، اصول اخلاقی خوب از پیش شرط های مدیریت استراتژیک خوب است؛ اصول

اخلاقی خوب، یعنی سازمان خوب.

اصول اخلاقی با تمام ویژگی‌هایش که برگرفته از فرهنگ کلی جامعه مانند عقاید، مذهب، آداب و رسوم و... شکل می‌گیرد و در مرحله دوم در درون سازمان حالت اختصاصی تری به خود گرفته و به عنوان فرهنگ سازمانی متبلور می‌شود در درون این سازمان نیز افراد شاغل و طبقات مختلف دارای خرده فرهنگهای خاص تری هستند که آنها را از دیگران متمایز می‌کند، همه اینها باعث می‌شود که در میان این گروهها و سازمانها نوعی تعصب کاری خاص شکل گیرد که آن را اصول اخلاق حرفه‌ای می‌نامند. در یک جمله اخلاق حرفه‌ای متأثر از اخلاق سازمانی است.

زمانی که فاصله میان کشورهای جهان از نظر توسعه در تمام ابعاد افزایش یافت، برای بسیاری از کشورهایی که امروز سرعت رشدشان مورد توجه است، واضح بود که دلایل بسیاری باعث افزایش این فاصله می‌شود. از جمله:

- اعتقاد و باور عمیق به توسعه،
- درک واقعی به انجام کارها به صورت گروهی
- وجود فرهنگ وفاق ملی به جای رشد فردی،
- توجه به رفاه عمومی و توسعه تولید،
- گسترش بازارهای صادراتی توسعه علم مدیریت نوین
- پرداختن به دانش و دانایی در تمام سطوح که نتیجه آن تولد ابزارهای جدید ارتباطاتی - اطلاعاتی یا همان اینترنت به صورت شبکه‌ای جهانی است.

این توسعه و رشد طی دو دهه بین سالهای ۲۰۰۰-۱۹۸۰ رخ داده است به گونه‌ای که بازارهای جهانی یکی پس از دیگری توسط کشورهای صاحب دانش و تکنولوژی شناسایی و مورد بهره‌برداری قرار گرفته است اما یکی از دلایل ناپیدا اما محسوس که باعث رسیدن به چنین رشد و توسعه در کشورهای پیشرفته شده است، **شفاف سازی و ارائه تعاریف درست از اصولی است که حاکم بر اجرای کارهای مدیریتی و تولید است یعنی اصول اخلاق حرفه‌ای که همگی در تمام سطوح و حرف باید به آن معتقد باشند و عمل کنند**

این اصول بر مبنای برنامه ریزی درست از نظر اخلاق حرفه‌ای و وجدان کاری در کشورهای توسعه یافته سالهاست مورد اجرا قرار گرفته و کوتاه مدتی است مورد توجه کشورهای در حال توسعه نیز واقع شده است به گونه‌ای که تعهد کاری و حس مسئولیت در انجام مشاغل و حرفه‌های فرهنگی، اجتماعی سیاسی و اقتصادی را تحقق بخشیده است.

*** ویژگیهای اخلاق حرفه‌ای**

امروزه در اخلاق حرفه‌ای، تلقی «شما حق دارید و من تکلیف»، مبنای هر گونه اخلاق در کسب و کار است. این مبنای رفتار ارتباطی فرد، به صورت اصلی برای ارتباط سازمان با محیط مورد توجه قرار می‌گیرد و سازمان با دغدغه رعایت حقوق دیگران، از تکالیف خود می‌پرسد

ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای در مفهوم امروزی آن عبارت‌اند از:

- دارای هویت علم و دانش بودن
- داشتن نقشی کاربردی
- ارائه صبغه‌ای حرفه‌ای، بومی
- وابسته بودن به فرهنگ،
- وابستگی به یک نظام اخلاقی
- ارائه دانشی انسانی
- دارای زبان روشن انگیزشی
- ایجاد ارتباط معنا دار میان همه تخصص‌های سازمان

***اهمیت توجه به مسایل اخلاق در سازمان :**

امروز در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است.

نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور و بروز یافته است.

سازمان‌ها از یک سو خواهان موفقیت، بقا و حرکت از وضع موجود به وضع مطلوب هستند و از سوی دیگر موفقیتشان مرهون نحوه برقراری ارتباط و تعامل درست با محیط و افراد است. موضوع اخلاق حرفه‌ای از همین تعامل سرچشمه می‌گیرد و ماهیت آن به چگونگی سامان‌دهی رفتار ارتباطی سازمان به عنوان شخصیتی حقوقی با محیط، بر می‌گردد

اخلاقیات در سازمان به عنوان سیستمی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بد‌های سازمان مشخص و عمل‌بد از خوب متمایز می‌شود.

مساله اخلاق در سازمان مساله‌ای کاملاً حیاتی است که باید عقل جمعی در سازمان مربوطه در باب آن تصمیم‌گیری نماید و مرامنامه و منشور اخلاقی سازمان خود را تدوین نماید

رفتار آدمی به گونه‌ای نامشهود تاثیر شگرفی بر معادلات گوناگون سازمانی و ملی و در گستره‌ای وسیع تر جهانی گذاشته و بشر امروزی معیارهای اخلاقی متفاوتی نسبت به گذشته برگزیده و رفتارهای ویژه‌ای به حساب آن از خود بروز میدهد.

اخلاقیات به عنوان مجموعه‌ای از اصول، اغلب به عنوان منشوری که برای راهنمایی و هدایت استفاده می‌شود، تعریف شده است. این مجموعه اصول، چهارچوبی برای اقدام ارائه می‌کند.

اخلاق حرفه‌ای، مانند شمشیر دولبه‌ای است که یک لبه آن تهدید است.

- ضعف در سیستم اخلاقیات، منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان می‌گردد و مدیریت، بیشتر بر روی کنترل گذشته نگر تکیه خواهد کرد؛ زیرا افراد به مدیریت، اطلاعات را نمی‌رسانند و در این صورت، انرژی سازمان به منفی تبدیل می‌شود و به عبارت دیگر، توان سازمان به جای آن که صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم‌کاری و ... خواهد شد.

لبه دیگر این شمشیر، فرصت است. اخلاق حرفه‌ای، تاثیر چشم‌گیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد. **اخلاق**

حرفه‌ای، بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه ریسک را کاهش می‌دهد؛ زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان اطلاعات به راحتی تسهیل می‌گردد و مدیر قبل از ایجاد حادثه، از آن مطلع می‌گردد.

در آموزه‌های دینی، هم به اخلاق فردی و هم به اخلاق حرفه‌ای توجه شده است.

اخلاق فردی در سازمان این است که کارکنان در احوال شخصی خود، دارای چه اخلاق و روحیات و رفتارهایی باشند

. اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل است. پزشک به‌عنوان شخص حقیقی، مسئولیت‌های اخلاقی دارد.

مسئولیت‌های اخلاقی او برخاسته از شغلی است که بر دوش گرفته است؛ به گونه‌ای که اگر شغل دیگری می‌پذیرفت، مسئولیت‌های اخلاقی وی تغییر می‌کرد.

هر شغلی به اقتضای حرفه‌ای، مسئولیت‌های اخلاقی خاصی می‌آفریند. اخلاق در این مفهوم، «شغل وابسته» است که

برحسب تنوع مشاغل، اخلاقیات خاصی را موجب می‌شود: اخلاق پزشکان؛ اخلاق معلمان؛ اخلاق مدیران و...

برای سالم‌سازی محیط سازمانی، دو سازوکار وجود دارد: یکی سازوکار قانون و دیگری سازوکار اخلاق که فراتر از قانون است و به صورت پایدار و نهادی می‌تواند سالم‌سازی را به صورت فرایند بر سازمان حاکم کند

هوش اخلاقی، به معنی توجه به زندگی انسان و طبیعت، رفاه اقتصادی و اجتماعی، ارتباطات باز و صادقانه و حقوق شهروندی است.

در دنیای امروزی، تنها رهبران با هوش اخلاقی بالا می‌توانند در سازمان، اعتماد و تعهد ایجاد کنند که مبنایی برای تجارت گسترده و درست است.

*** معنای مسئولیت اخلاقی**

برای اصطلاح «مسئولیت اخلاقی» تعاریف گوناگونی ارائه شده است. برخی از این تعاریف از آن اندیشمندان مغرب زمین و برخی نیز از آن فیلسوفان مسلمان می‌باشد.

در فرهنگ لغت، «مسئولیت» به معنای قابل یا شایسته بازخواست بودن انسان آمده است و غالباً به مفهوم تکلیف، وظیفه و آنچه که انسان عهده‌دار آن می‌باشد، تعریف شده است

برخی دیگر مسئولیت اخلاقی را به معنای توانایی و قابلیت توضیح و تفسیر یک رفتار یا یک صفت

عده‌ای نیز آن را به معنای پاسخگو بودن فرد - زمانی که بتواند اهداف خود را آزادانه انتخاب نموده و بر اساس آن رفتار نماید دانسته اند

*** هوش اخلاقی**

هوش اخلاقی توانایی تشخیص و تمیز درست از نادرست است. به بیان دیگر، کسی دارای هوش اخلاقی تعریف می‌شود که از باورهای اخلاقی راسخ و قوی و توانایی عمل کردن به آنها برخوردار باشد، به گونه‌ای که فرد به شیوه‌ای صحیح و محترمانه رفتار کند.

هوش اخلاقی اشاره به توانایی اعمال اصول اخلاقی در اهداف شخصی، ارزش‌ها و فعالیت‌های فرد دارد و به مفهوم ظرفیت و توانایی درک مسائل خوب از مسائل بد است. هوش اخلاقی شامل گستره‌ی فراشناختی یا فراعملی است که واکنش شناخت‌ها، نگرش‌ها و فعالیت‌های اخلاقی را در چارچوب سیستم‌های ارزشی فردی امکان‌پذیر می‌سازد. هوش اخلاقی، هوش حیاتی برای همه انسان‌ها است (نقطه عطفی برای تمام هوش‌ها محسوب می‌شود)، به دلیل اینکه هوش اخلاقی اشکال دیگر هوش را به انجام کارهای ارزشمند هدایت می‌کند.

*** چرا باید مسئولیت پذیر باشیم؟**

قواعد اخلاقی در یک فرهنگ نسبت به فرهنگ‌های دیگر و در زمان‌های مختلف، تفاوت می‌کند به عبارت دیگر، نسبیّت‌گرایی اخلاقی باعث می‌شود که آنچه در یک جامعه، عملی درست نامیده می‌شود، در فرهنگ یا جامعه‌ای دیگر نادرست تلقی شود و میزان ابهام و بعضاً تعارض در ارزش‌ها افزایش یابد.

اخلاق را گاهی به چند قسم تقسیم می‌کنند: اخلاق فردی؛ اخلاق اجتماعی؛ اخلاق خانواده؛ اخلاق معلم؛ اخلاق دانشجو و... تقسیمات اخلاق، به اعتبار ارتباطات و موقعیت‌های مختلفی است که انسان دارد.

انسان در رابطه‌ها و موقعیت‌های گوناگونی قرار دارد؛ در خانه، در موقعیت پدر، مادر، همسر یا فرزند است و با اعضای دیگر خانواده رابطه دارد؛ در کوچه و محله، همسایه است و با همسایگان دیگر رابطه دارد؛ در جامعه، در موقعیت شغلی خویش، یا معلم و مربی است یا متعلم و متربی؛ گاه طبیب است، گاه فرمانده، مدیر یا رئیس. شخص در هر یک از این موقعیت‌ها، به تناسب با افراد رابطه دارد

مسئولیت‌پذیری، مفهومی است که انسان‌ها همواره در زندگی فردی و اجتماعی خود با آن ارتباط دارند. انسان به لحاظ گستره وسیع ارتباط خویش، مسئولیت‌پذیری زیادی در حوزه‌های مختلف دارد. حوزه‌های مسئولیت‌پذیری انسان می‌تواند در ارتباط با خالق خویش، در ارتباط با خانواده، جامعه و محیط زیست تعریف گردد که نسبت به هر یک دارای مسئولیت بوده و وظیفه‌ای بر عهده دارد. **رشد و کمال انسان چه از لحاظ روحی و فردی و چه از لحاظ اجتماعی به مسئولیت‌پذیری او ارتباط دارد؛**

زیرا اهتمام افراد نسبت به اداره و مدیریت امور و واکنش مسئولانه نسبت به پدیده‌های پیرامون خویش، رشد اخلاقی و انسانی را در بر خواهد داشت و همچنین به لحاظ افزایش رفاه اجتماعی و تسکین روانی افراد جامعه فوق‌العاده تأثیرگذار خواهد بود.

مسئولیت به معنای ضمانت و تعهد است. مسئولیت چیزی با کسی بودن، یعنی به گردن او، در عهده او، در ضمان و پایبندی او بودن است. بنابر این هر گاه انسان متعهد به انجام کاری می‌شود در حقیقت مسئولیت انجام آن کار را پذیرفته است. **مسئولیت از جمله مفاهیمی است که همواره درباره انسان گفته می‌شود،** به محض این که از انسان و رفتارش سخن گفته می‌شود این مفهوم نیز برجسته می‌گردد. هر فردی که در محیط خویش، صرف نظر از هر محیطی، زندگی می‌کند، ناگزیر به نحوی با این مفهوم سرو کار دارد. گاه نسبت به خانواده‌اش و زمانی به جامعه و در همه احوال مسئول رفتار خود می‌باشد. انسان حتی نسبت به حیوانات و محیط زیست نیز مسئول است. **بی‌توجهی به این مفهوم به**

گونه‌ای انسان را دچار خود خواهی کرده و پیوند خویش را در رابطه با عناصر و عواملی که به نحوی در سرنوشتش مؤثرند سست می‌نماید.

مسئولیت پذیری افراد، امروزه به عنوان یک کلید واژه مهم در رشته‌های علوم انسانی از جمله علوم دینی، مدیریت، روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، علوم سیاسی و ... به کار رفته و هر یک از جنبه‌ای خاص بدان می‌پردازند.

مبحث مسئولیت اخلاقی، منحصر به افعال مستقیم انسان نیست. بلکه درباره پیامدهای غیر مستقیم و ناخواسته کارهای او نیز قابل طرح است. حتی نسبت به ویژگی‌های روان‌شناختی و ملکات نفسانی انسان نیز میتوان پرسید که آیا فلان شخص نسبت به «میل به قساوت و ظلم» (و نه فعل ظالمانه) مسئول است یا نه؟

همچنین قلمرو این مبحث منحصر به آثار و افعال مربوط به آینده نیست. بلکه افعال و پیامدهای مربوط به گذشته را نیز شامل میشود. از این رو، مسئولیت را در یک اعتبار به دو بخش تقسیم میکنند:

مسئولیت مربوط به گذشته (retrospective) : مسئولیتی است که پس از وقوع فعل متوجه انسان میشود

مسئولیت معطوف به آینده (prospective): مسئولیتی است که پیش از وقوع فعل متوجه فاعل است. و هر کدام از این موارد منوط و مشروط به داشتن وظیفه یا الزامی نسبت به شیء مورد نظر است.

*ویژگی مسؤل

برخی معتقدند که مسئولیت منحصر به افراد نیست؛ بلکه گروه‌ها، سازمان‌ها، شرکت‌ها و امثال آن نیز میتوانند مسؤل شناخته شوند. یعنی میتوان گروه و نهاد را صرف نظر از اعضای پاسخ‌گو دانست و کل را مورد سؤال قرار داد. مثلاً دولت را مسؤل حفظ امنیت اجتماعی و دانشگاه را مسؤل پرورش متخصص دانست.

برخی از مسئولیت‌های اخلاقی افراد به ویژه نوع اجتماعی آن در درون نهادهای اجتماعی و به خاطر عضویت آنان در تشکیلات خاصی شکل می‌گیرد. معلم، پزشک، مهندس، کارفرما، کارگر و امثال آن، به خاطر کارکرد و وظیفه خاص اجتماعی شان، دارای مسئولیت‌های ویژه‌ای نیز هستند.

*مسئولیت اخلاقی

بحث دربارهٔ مسئولیت اخلاقی، مربوط به تبیین شرایط لازم و کافی آن است. **یک انسان تنها در صورتی مسئول کار یا واقعه ای دانسته میشود که :**

اولاً قدرت بر انجام آن داشته باشد

ثانیاً آگاهانه آن را انجام دهد

ثالثاً آزادانه و از روی اختیار به انجام آن دست زده باشد

بنابراین، اگر کاری خارج از حیطه توانایی ها و استعدادهای انسانی باشد، طبیعی است که اخلاقاً نمیتوان فرد را در قبال آن مسئول دانست: همچنین مکلف علاوه بر داشتن قدرت نسبت به انجام کار، باید از درستی یا نادرستی آن آگاهی داشته باشد و الا در قبال کاری که از او صادر شده است، مسئولیتی ندارد مگر آنکه در مورد کسب آگاهی کوتاهی کرده باشد. به همین دلیل است که ما کارهای یک کودک را که فاقد علم و آگاهی نسبت به ویژگی اخلاقی رفتار خویش است، ارزشگذاری اخلاقی نمیکیم و تشویق ها و تنبیه ها، صرفاً بر خوردی تربیتی است و ربطی به مسئولیت اخلاقی او ندارد.

داشتن اختیار و آزادی در انجام فعل نیز یکی دیگر از اساسی ترین شرایط مسئولیت اخلاقی است. ما اخلاقاً هیچ گونه مسئولیتی در قبال کارهای اجباری نداریم. نمیتوان فرد را به خاطر کاری که در اثر فشار نیروهای بیرونی یا درونی انجام داده مورد سرزنش یا ستایش قرار داد.

*معنا و قلمرو مسئولیت اخلاقی

مسئولیت به معنای «پاسخگو بودن» و «مورد بازخواست قرار گرفتن» است. وقتی گفته میشود: «الف» مسئول فلان کار است» منظور آن است که میتوان او را در مورد آن کار و پیامدهای حاصل از آن، مورد بازخواست و سؤال و پرسش قرار داد. روشن است که بازخواست در جایی معقول است که «مسئول» نسبت به امر مورد سؤال، وظیفه و تکلیفی داشته باشد. لذا مفهوم مسئولیت، رابطه تنگاتنگی با تکلیف و وظیفه دارد.

*تفاوت مسئولیت حقوقی و اخلاقی

در مسئولیت اخلاقی اولاً انسان در مقابل وجدان خویش پاسخگوی خطای ارتكابی خود می باشد

در صورتی که مسئولیت حقوقی، فرد راجع به اعمال ارتكابی خود در قبال مردم پاسخگوست

ثانیاً يك اندیشه ساده ممكن است موجب مسئولیت اخلاقی شود بدون اینکه اندیشه ظهور خارجی داشته باشد و موجب ضرر قابل توجهی به دیگران گردد.

در حالی که در مسائل حقوقی صرفاً به جهت اندیشه و بدون هیچگونه بروز بیرونی فرد مسئولیتی نخواهد داشت،

*انواع مسئولیت های

۱. **مسئولیت حرفه ای**: کسی که شغلی را در يك سازمان یا از جانب فردی می پذیرد در چارچوب شرح وظایف پاسخگوست. یعنی نسبت به رفتار شغلی خود مسئولیت دارد. این مسئولیت در چارچوب توافق دو جانبه در مورد کار می باشد یا ممكن است کلاً ظالمانه یا غیر منصف یا هیچ کدام باشد.

مثلاً (عضو هیئت علمی دانشگاهها که به نسبت ۴۰ ساعت موظف به حضور در دانشگاه است.)

۲. **مسئولیت حقوقی**: مسئولیت ناشی از قانون وضع شده باشد. اینگونه مسئولیت دارای ضمانت اجرایی و قانونی است و به ۲ شاخه (کیفری) و (مدنی) تقسیم می شود.

مسئولیت کیفری: به این معناست که ارتكاب جرمی از جرایم نوشته شده در قانون می بایست توسط فرد جبران شود

مسئولیت مدنی: شمامسولید که به جامعه و نظم عمومی آسیب نرسانید

مسئولیت حقوقی مدنی: تعهد قانونی شخص بر رفع ضرری است که به دیگری وارد کرده است. مراد از ضرر در اینجا ضرر فردی یا قصور در فعالیت کاری اوست. که بر اساس قانون فرد موظف به جبران خسارت دیگری است.

۴. **مسئولیت شرعی**: در اسلام یکی از ضلع های سه گانه، ارتباط انسان با خداست. (تکلیف)

ما از نظر شرعی دو مسئولیت داریم :

۱. **مسئولیت تکلیفی**: پاسخگو بودن فرد در قبال خداوند.

۲. **مسئولیت وضعی**: پاسخگو بودن فرد نسبت به انجام اموری است که در قبال دیگران و ضرر نرساندن به آنان می باشد.

*عوامل پایه‌ای اخلاق حرفه‌ای

یکی از صاحب‌نظران این نظریه به نام زیونتس در مقاله‌ای عواملی را به منزله عوامل پایه‌ای برای اخلاق حرفه‌ای برمی‌شمارد که عبارت‌اند از:

الف: استقلال حرفه‌ای اخلاق علمی

این عامل مانند اخلاق در هر نظام حرفه‌ای دیگر باید منعکس‌کنندهٔ هنجارهای درونی حرفه و احساس تعهد اخلاقی از سوی خود حرفه‌ای‌ها و نهادهای تخصصی آنها باشد، نه آنکه در قالب بایدها و نبایدهای اخلاقی به آنها تحمیل و قبولانده یا گوشزد شود. برای مثال، یک مدیر باید در حرفه خود مسائلی مانند صداقت، دقت، قابل اعتماد بودن، گوشه‌بودن به فضای انتقاد و ارزیابی، پرهیز از جزمیت، احترام به زیردستان و اطرافیان، توجه به حریم خصوصی و مسئله حفظ اسرار افراد را سرلوحهٔ خویش قرار دهد.

ب) خودفهمی حرفه‌ای

پایه و اساس اخلاق، خودفهمی حرفه‌ای است. افراد تنها با فهمی از کار و فعالیت حرفه‌ای خود، فلسفه آن و نسبتش با زندگی مردم است که به درک اخلاقی از آن نائل می‌آیند و در نتیجه، در مناسبات خود با طبیعت و جهان پیرامون خود، نوعی احساس درونی از تعهد به آن ارزش‌ها پیدا می‌کنند.

ج: عینیت‌گرایی، بی‌طرفی و عدم جانب‌داری

از مهم‌ترین اصول اساسی که در اغلب اسناد و مباحث مربوط به اخلاق حرفه‌ای علمی مورد تأیید قرار می‌گیرد، رعایت عینیت‌گرایی و بی‌طرفی است. فردی که اخلاق حرفه‌ای را در زندگی شغلی‌اش به کار می‌گیرد، نباید جانب‌داری غیرعقلانی نسبت به منبعی که دارای صفات غیراخلاقی است نشان دهد.

د) فراتر رفتن از مفهوم معیشتی

تا زمانی که فردی درگیر مسائل فیزیولوژیکی باشد، توجه به مسائل دیگر کم‌رنگ‌تر خواهد بود. معنای اخلاق حرفه‌ای با عبور از مفهوم معیشتی آن به عرصهٔ ظهور می‌رسد.

زمانی که افراد در فعالیت و کسب و کار حرفه‌ای خود از سطح گذران زندگی مادی فراتر می‌آیند، دست کم سه سطح دیگر از فعالیت‌های علم و فناوری برای آنها معنا می‌یابد:

۱. احساس کارآیی، اثربخشی و تولید کیفیت به عنوان ارزش افزوده؛

۲. احساس خدمت به مردم و مفید واقع شدن؛

۳. احساس رهاسازی از طریق بازتوزیع فرصت‌ها و نقد قدرت.

*** ضرورت ترویج اخلاق حرفه‌ای در سازمان**

توسعه سازمانی تلاشی پی‌گیر، منسجم و کاملاً برنامه‌ریزی شده است که به منظور بهبود و نوسازی نظام صورت می‌گیرد. هدف از توسعه سازمانی، هم بهبود زندگی (شغلی) فرد و هم بهبود کارکرد سازمان است.

با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان، لازم است در تعیین اثربخشی (میزان تحقق اهداف سازمانی) و هدایت منابع (از جمله منابع انسانی) به میزان آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان توجه شود. البته در زمینه مذکور از جمله موانع تغییر رفتار اخلاقی در هر سازمان، جهل و ناآشنایی کارکنان از اخلاقیات شغل و سازمان بیان شده است. با توجه به اینکه امروزه هیچ سازمانی قادر نیست بدون آموزش توسعه یابد، لازم است در سازمان‌ها افزون بر آموزش تخصص‌ها و مهارت‌های مورد نیاز هر شغل به کارکنان، ایجاد روحیه تعاون، کار مشترک و دسته‌جمعی و به ویژه اخلاق اداری و سازمانی جزو برنامه‌های آموزش در سازمان قرار گیرد.

از آنجا که منشور اخلاقی در هر سازمان طی فرایند گفت‌وگو و مشارکت تمامی کارکنان و رؤیسان به

وجود آمده است، به منزله یک میثاق عمومی سازمان پذیرفته شده است. به تدریج سازمان گسترش این

اصول را جزو اهداف خود می‌پذیرد. بدین منظور، شیوه‌های مختلفی برای آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها به وجود آمده است که یادگیری مستقیم، رایج‌ترین آنهاست؛ اما این شیوه نشان داده است که کارآیی لازم را ندارد. پس با توجه به اینکه ترویج اخلاق در سازمان، به معنای یادگیری سبک خاصی از زندگی سازمانی است، باید به شیوه‌های غیرمستقیم مانند آموزش‌های حین عمل و آموزش‌های اجتماعی و فرهنگی، توجه بیشتری شود.

اما جدای از نوع آموزش، به منظور تعیین محتوای آموزشی، سازمان باید نیازهای آموزشی را از مقایسه میان وضع موجود و وضع مطلوب (با آنچه لازمه پاسخ‌گویی به منشور اخلاقی و اهداف سازمان است) مشخص کند..

منشور اخلاقی هر سازمانی، از اشتراک عمومی همه اعضای سازمان در مورد اصول و قواعد اخلاقی خاصی که در جهت بهبود و توسعه فعالیت‌های سازمانی است، به دست می‌آید

. راهکارهای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمانها

یکی از راهکارهای سالم‌سازی محیط سازمانی، احیای اخلاقیات در آن است اخلاق در سازمان، ارتباطات اثربخش را به وجود می‌آورد و موجب بهره‌وری سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان، و در نهایت، موجب تعالی و پیشرفت سازمان می‌شود. یکی از مشکلات ما این است که اخلاق هیچ‌گاه در حوزه حرفه و شغل مطرح نبوده است؛ درحالی که آموزه‌های دینی، به اخلاق، هم در حوزه فردی (شخصی) و هم در حوزه حرفه‌ای توجه دارد.

اخلاق حرفه‌ای، مانند شمشیر دولبه‌ای است که یک لبه آن تهدید، و لبه دیگر آن فرصت است. ضعف در نظام اخلاقی، تهدید، و تقویت آن فرصت را برای سازمان به ارمغان می‌آورد. اخلاق حرفه‌ای تأثیری چشمگیر بر فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد و در نهایت، موفقیت سازمان را دنبال می‌کند.

الف). به کارگیری نیروی انسانی مقید به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان‌ها

ایمان / تقوا / حفظ کرامت و منزلت انسانی / اعتقاد به آخرت و روز حساب / یاد مرگ / عدل و انصاف / سعه صدر: / حسن خلق همه از خصوصیات است که قبل از جذب کارمند باید مورد بررسی قرار گیرد .

حسن خلق، به چند نکته باید توجه داشت که عبارت‌اند از:

۱. حسن خلق از تملق و چاپلوسی جداست. شخص متملق فقط در برابر مافوق خود کرنش می‌کند؛ درحالی که انسان خوش اخلاق، با همگان رفتاری پسندیده دارد.

۲. مزاح و شوخی در حدی که موجب زدودن غم و اندوه و شاد کردن مؤمن باشد و به گناه و افراط و جسارت و سخنان زشت و دور از ادب کشیده نشود، عملی پسندیده است و از حسن خلق است. بنابراین، مزاح و شوخی باید از چارچوب ادب و شرع و اعتدال تجاوز نکند.

۳. حسن خلق به معنای بی تفاوتی در برابر منکرات و زشتی‌ها نیست؛ چنان‌که واکنش منفی در این گونه موارد، به معنای سوء خلق نیست

بنابراین، برای رعایت اخلاقیات و قانون توسط مدیران و کارمندان در سازمان‌ها، باید توجه کرد که نیروی انسانی به کار گرفته شده در سازمان، از معیارهای ایدئولوژیکی و ارزشی - اخلاقی برخوردار باشند تا خود را مقید به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان بدانند.

ب) آموزش عملی اخلاق توسط افراد مقید و پایبند به رعایت اخلاقیات و قانون

آموزش در زمینه اخلاق و رفتارهای اخلاقی به منظور افزایش دانش، مهارت و نگرش‌های کارکنان، ضروری است. امام علی درباره آموزش می‌فرماید: «بهترین کمک برای پرورش خرد، آموزش دادن است»

ج) تدوین منشور اخلاقی برای سازمان‌ها

منشور اخلاقی، ضوابط یا کدهای رفتاری‌اند که در آنها جزئیات مواردی که کارکنان باید یا نباید انجام دهند، مدنظر قرار گرفته است. در برخی موارد، منشور اخلاقی چنین تعریف شده است: منشور اخلاقی سازمانی، سندی است حاوی معیارهای اخلاقی - ارزشی که برای ایجاد هماهنگی و وحدت رویه و روش در بین مدیران و کارکنان سازمان تدوین می‌شود و آنان را در رفتار و عملکردهایشان به سوی آرمان‌های ارزشی سازمان هدایت می‌کند منشور اخلاقی سازمانی، همچون سوگندنامه پزشکان، اخلاق حرفه‌ای و سازمانی کارکنان را شکل می‌دهد و راهنمای عمل آنان در مسیر خدمتشان است.

*روش فرایند کاربردی نمودن اخلاق

روش فرایند کاربردی نمودن اخلاق در رفتار افراد و گروه‌ها روش به کارگیری اخلاق در موفقیت سازمانی است که داری مراحل زیر می‌باشد:

۱- موفقیت از اخلاق حرفه‌ای سرچشمه می‌گیرد.

۲- اخلاق حرفه‌ای از اعتماد آفرینی ایجاد می‌شود.

۳- اعتماد آفرینی از پیش‌بینی رفتار ایجاد می‌شود.

۴- پیش‌بینی رفتار از مستمر بودن و قانون‌مند بودن رفتار سرچشمه می‌گیرد.

۵- مستمر بودن و قانون‌مندی از مسئولیت‌ناشی می‌شود.

۶- مسئولیت از قانون و باورهای فرد شکل می‌گیرد.

موفقیت در سازمان ناشی از ایجاد و به کارگیری مدیریت اخلاق در سازمان است. اخلاق سازمانی از اعتماد آفرینی شروع

می‌شود. هرچه اعتماد به سازمان، برنامه‌ها و مدیران (ارشد، میانی و مدیران پایه) بیشتر باشد، میزان تعهد به سازمان و

وظایف بیشتر خواهد شد. اعتماد آفرینی، منجر به افزایش توان سازمانی در پاسخ‌دهی به نیازهای محیطی خواهد گردید.

هر چه اعتماد کارکنان به مدیران و سازمان، کاهش یابد، مدیران می‌بایست هزینه بیشتری را جهت کنترل رفتار کارکنان

پردازند که نتیجه کمتری نیز به دست خواهند آورد. اعتماد آفرینی از پیش‌بینی رفتار ایجاد می‌شود.

مدیرانی که دارای ویژگی های زیر هستند ، اعتماد آفرینی را خدشه دار و نابود می کنند:

مدیران متغیر در رفتار- مدیران ملون و دو گانه در رفتار- مدیرانی که به جای تصمیم عقلانی ، تصمیم احساسی می گیرند- به قول و قرار خود اهمیت نمی دهند - نظم فکری ندارند- نظم رفتاری ندارند- قاطعیت در برخورد ندارند - برنامه ندارند

ایجاد اعتماد ، از پیش بینی رفتار حاصل می شود . چرا ما به بانک ، اعتماد می کنیم: زیرا رفتارهای بانک دقیقاً برای ما قابل پیش بینی است . هر چه پیش بینی رفتار ما برای دیگران آسان و دقیق باشد اعتماد به ما بیشتر خواهد شد و میزان ریسک پذیری را برای کارکنان و مشتری ها کاهش خواهد داد و همین امر ، باعث جذب افراد و کارکنان به طرف سازمان و مدیریت خواهد گردید .

اعتماد بر بستری از عملکرد گذشته شکل می گیرد . اعتماد در شرایطی صورت می پذیرد که ما نیاز داریم به دیگران تکیه کنیم . برای تصمیم گیری درباره کاری که باید انجام دهیم نیاز داریم که بر رفتار و عملکرد دیگران تکیه کنیم . و بایستی برای این اعتماد ، توقعاتی از عملکرد آنان داشته باشیم .

***سه نوع متفاوت از توقعات وجود دارد:**

- 1- توقعاتی که در ارتباط با زندگی اجتماعی عادی و حفظ ثبات ، نظم و قانون وجود دارد.
 - 2- توقعاتی که در ارتباط با عملکرد فنی و تخصصی به وجود می آید ؛ مانند توقعی که از یک جراح در انجام موفقیت آمیز یک عمل داریم.
 - 3- توقعاتی که از دیگران در ارتباط با انجام وظایف و تعهداتشان داریم .
- اعتماد محیط به سازمان ، نشان معقول بودن رابطه محیط با سازمان است. هرگاه سازمان ، اعتماد آفرینی کند ، به گونه ای که محیط به آن اعتماد یابد می تواند معقولیت ریسک ارتباط با سازمان را افزایش دهد . اعتماد ما به دیگران ، نشانه آن است که ریسک ارتباط با آنها را معقول می انگاریم.
- ما به کسانی اعتماد می کنیم که بتوانیم آنها را پیش بینی نماییم. پدری را فرض کنید که به دلایل مختلف ، رفتار نظام مندی ندارد و به تعبیر عامیانه ، حساب و کتاب نمی پذیرد. او زمانی در قبال حادثه ای ، احساس و عکس العمل خوبی دارد و زمانی دیگر در برابر همان حادثه ، سخت بر می آشوبد و رفتاری پرخاش گرانه دارد. این پدر ، برای فرزند خود قابل پیش بینی نیست. فرزند نمی داند که پدر در مواجهه با این سخن ، چه برخوردی خواهد کرد. وی به پدری که هر لحظه به کوچکترین محرکی آشفته می شود و عکس العمل های مختلفی نشان می دهد ، چگونه اعتماد می کند؟ آیا تکلیف وی در برابر چنین پدری روشن است؟

مدیری را در نظر بگیرید که هر لحظه تصمیم خود را عوض می کند و تغییر تصمیم وی ، تابع هیچ امر شناخته شده ای نیست. چنین مدیری را بارها تجربه کرده اید. مدیر بحران زده ای که در قبال سخن خاص و حادثه معین، اینک مسرور است و زمانی دیگر در برابر همان سخن خاص و حادثه معین، غمگین و خشمگین. امروز دستوری می دهد و فردا از همان دستور منصرف شده، کارمندش را به دلیل عمل به آن ، توبیخ می کند. کارمندان این مدیر ، چه وضعیتی دارند؟ آیا چیزی جز حیرت ، سرگشتگی و بی اعتمادی در انتظار محیط داخلی سازمان است؟

مستمر بودن و قانون مند بودن رفتار، از مسئولیت پذیری ناشی می گردد. افراد، هر چه مسئولیت پذیرتر باشند رفتار

آنان مستمر تر و قانون مندتر خواهد گردید. افراد بی مسئولیت افرادی هستند که تعهد چندانی نسبت به اثر بخش بودن رفتار خود ندارند.

پیش بینی رفتار، از مستمر بودن رفتار و قانونمند بودن آن ناشی می شود. تکرار مستمر و مشابه رفتار در شرایط خاص ، می تواند پیش بینی رفتار را افزایش دهد.

مسئولیت ، از پای بندی به قانون و رعایت اصول اخلاقی سرچشمه می گیرد. نکته قابل توجه آن که اتکا صرف به قانون ، برای افزایش مسئولیت کاری کارکنان ، اثر بخشی چندانی در پی ندارد. این اصول و بارورهای نهایی شده در فرد است که می تواند مسئولیت او را افزایش دهد .

پای بندی به قانون در انسان ، بر خلاف طبیعت و حیوانات اهلی ، معلول مسئولیت پذیری آدمی است. مسئولیتی که از طرفی ناشی از اختیار و خود آگاهی است و از طرفی دیگر انسان را به ریسک پذیری مواجه و دغدغه های رفتاری سوق می دهد . مسئولیت های آدمی یا حقوقی است و یا اخلاقی ؛ آن چه در در پای بندی آدمی و سازمان به قانون ، نقش موثرتری دارد ، مسئولیت های اخلاقی است .

مسئولیت پذیری سازمان ، سبب ایجاد اعتماد اصیل و پایدار محیط به آن شده ، در نهایت ، موفقیت سازمان را تضمین می کند. مسئولیت سازمانها این نیست که صرفاً اثر بخش باشند ؛ بلکه مسئولیت آنها این است که به جامعه ای که در آن فعالیت دارند ، خدمت کنند.

*** چهار دلیل عمده در بروز رفتارهای غیر اخلاقی و غیر قانونی مؤثرند:**

۱. ناشناخته بودن رفتارهای اخلاقی و قانونی برای خلاف کاران؛

۲. وجود رفتارهای مناسب برای افراد جهت ارتکاب رفتارهای خلاف اخلاق و قانون؛

۳. وجود فشارهایی از داخل و خارج سازمان که افراد را وادار به رفتارهای خلاف اخلاق و قانون می‌کنند؛

۴. وجود قوانین و مقررات، سیاست‌ها و خط‌مشی‌های غیرشفاف و تفسیرپذیر، به گونه‌های مختلف در سطح خرد و کلان.

*** اصول پنج‌گانه اخلاق رهبری**

رهبران سازمان برای آنکه بتوانند کارکنان خود را برای دستیابی به هدفی مشترک متقاعد سازند، باید بدون استثنا به اخلاقیات پذیرفته شده‌ای پایبند باشند و متعهد بودن خود را به اخلاقیات، از راه رفتار ملموس نشان دهند.

نظریه اخلاقی، نظامی از قواعد و اصولی را بنا می‌نهد که انسانها را در تصمیم‌گیری درباره آنچه درست و نادرست و خیر و شر است، راهنمایی می‌کنند.

آنچه در ادامه می‌آید، اصول پنج‌گانه اخلاق رهبری است که در قالب گزاره‌هایی توصیف می‌شوند:

۱- رهبران اخلاق مدار به دیگران احترام می‌گذارند

وظیفه هر کس است که با دیگران به گونه‌ای احترام‌آمیز رفتار کند و برای دیگران فقط به خاطر خودشان، احترام قائل شود؛ نه به خاطر هدف دیگری. یعنی از احترام گذاشتن به کسی به عنوان ابزاری برای دستیابی به هدفی دیگر بهره نگیرد. دستیابی به این مقصود، زمانی میسر است که به ارزش و تصمیمات دیگران احترام بگذاریم. درجایی که چنین رفتاری رخ نمی‌دهد، افراد خود را در مقام بردگی و خدمت به تحقق اهداف سایرین می‌یابند.

شکل عملی احترام به افراد در سازمان، با همدلی، هم‌احساسی و گوش دادن به خود است که به ارزشها و سعه صدر داشتن‌ها در برابر دیدگاه‌های متفاوت کارکنان تجلی، می‌یابد.

۲- رهبران اخلاق مدار، خدمتگذار دیگرانند:

اصل اخلاقی خدمتگذار دیگران بودن، به درستی مصداقی از نوع دوستی است. رهبرانی که خدمتگذار 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. درجایی 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.

منابع و پاداشها یا کیفرها عرضه می شوند، نقشی که رهبر می تواند ایفا کند، بسیار حیاتی است.

حیاتی بودن نقش رهبر در زمینه توزیع منابع و پاداشها یا کیفرها از این رواست که وی، هم جانب انصاف را داشته، هم نسبت به موقعیت ها و افراد آگاهی کافی داشته باشد؛ کسب این آگاهی بسیار حساس بوده، نیازمند تلاش پیگیر است.

۴- رهبران اخلاق مدار، صادق هستند:

عدم صداقت یا صادق نبودن، شکلی از دروغگویی است و صورتی از ارائه نادرست از واقعیت است. صادق نبودن، پیامدهای مشهودی دارد که نخستین پیامد آن، عدم اعتماد است.

زمانی که رهبران صادق نیستند، دیگران، آنها را افرادی غیر قابل اعتماد و غیر قابل اتکا ارزیابی می کنند. هم چنین تداوم عدم صداقت در مدیریت سازمان، در ایمان افراد نسبت به رهبر ایجاد تزلزل کرده، میزان احترام نسبت به وی را کاهش می دهد.

برای یک رهبر، صادق بودن به معنای این است

که آنچه را نمی تواند انجام دهد، قول ندهد، / کز رفتاری نکند، / پشت واقعیت ها پنهان نشود، / آنچه روابط را تیره می کند، انجام نداده، / بیش از اندازه به کارهای کم ارزش، بها ندهد.

۵- رهبران اخلاق مدار، اجتماع گرا هستند:

هر جامعه‌ای به مثابه یک سازمان، دارای سیستم ویژه است. از این رو برای جوامع، اهداف خاصی با توجه به بافت و چشم اندازی که دارند بیان می شود که معمولاً از آنها به عنوان ارزشهای مشترک یاد می کنند. دستیابی به اهداف مشترک، مستلزم آن است که رهبر و پیروان، مسیری را که گروه ترسیم می کند، تبعیت کرده، بر سر آن توافق داشته باشند. رهبران ملزم هستند مقاصد خود و پیروان شان را مورد توجه قرار داده، تسهیلاتی را برای کامیابی در تحقق اهداف به وجود آورند. این بدان معناست که رهبران نمی توانند و نباید اراده خود را به دیگران تحمیل کنند.

یک رهبر تحول گرا 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 خود کامگی در سازمان پیشگیری می کند

*وظایف مدیران در اخلاقی کردن سازمان

اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش اخلاق است که ضمن مطالعه ارتباط شغل‌ها، به بیان مسئولیت‌های اخلاقی سازمان، تشخیص و حل مسائل اخلاقی در حرفه‌های گوناگون می‌پردازد.

وظایف مدیران در اخلاقی کردن سازمان:

(الف) ارزشیابی عملکردهای اخلاقی کارکنان؛

(ب) اخلاقی کردن هدف‌های سازمان؛

(ج) اشاعه ارزش‌ها و مسائل اخلاقی در سازمان؛

(د) اخلاق‌ورزی در زندگی شخصی؛

(ذ) اهمیت دادن به اخلاق حرفه‌ای در شغل؛

(و) برخورد عقلانی و روشمند در مواجهه با مشکلات اخلاقی پیش‌آمده در سازمان و اقدام برای برطرف کردن آنها؛

(ه) عنایت خاص به آموزش اخلاق حرفه‌ای

(ی) تهیه و تدوین منشور اخلاقی مربوط به سازمان با مشارکت همه اعضای سازمان؛

* ۱۰ اصل اخلاقی برای کارمندان

اصل خدمت‌گزاری:

هر سازمان برای ارائه خدمات به افراد به وجود آمده است. همه کارکنان اداری برای تحقق اهداف سازمانی فعالیت می‌کنند، در حقیقت فلسفه وجودی سازمان خدمت‌رسانی است.

اصل امانتداری:

یکی از اصول اساسی در انجام دادن کارها امانت‌داری است. اگر انسان، کار و مسئولیت خویش را نوعی امانت بدانند، بی‌گمان حرمت آن را پاس می‌دارد و تلاش می‌کند که به خوبی آن را پیش‌برد و بالنده سازد. علاوه بر آن امانت‌داری، اعتماد را پدید می‌آورد.

اصل پیگیری:

اصل پیگیری را می توان در دو جنبه مورد نظر قرار داد. جنبه اول پیگیری کار و حصول اطمینان از انجام درست و به موقع آن و کسب نتیجه از فعالیت و جنبه دوم، پیگیری سفارش ها و مسئولیت های محوله به افراد سازمانی، این که چگونه و با چه کمیت و کیفیتی کارها انجام شده است. پیگیری اول مربوط به انجام دهنده فعالیت و پیگیری در جنبه دوم سفارش دهنده اعم از مافوق یا مراجعه کننده را در بر می گیرد. (۲)

اصل انضباط کاری:

انضباط کاری به معنای سازمان پذیری، آراستگی، نظم و ترتیب و اجتناب از بی نظمی در کار است. در حقیقت انجام هر کاری با توجه به اصول آن کار و انجام به موقع هر کار میسر و مطلوب است.

رعایت عدل و انصاف در قضاوتها و پاداش ها و تقسیم مسئولیت ها، روحیه کارکنان را بالا می برد. وجود بی عدالتی زمینه ساز فساد را در سازمان ها فراهم می کند. ظهور بی انصافی و بی عدالتی در سازمان ها زمینه ساز پارتی بازی، رشوه خواری، بدگویی و به طور کلی عدم اعتماد می شود. رعایت انصاف و عدالت در سازمان ها باعث فعالیت مثبت و در نتیجه توسعه و پیشرفت سازمان می گردد

اصل مسئولیت پذیری:

پذیرش مسئولیت باید توأم با قابلیت انجام مسئولیت باشد، بنابراین کسی که مسئولیتی را می پذیرد، در قبال انجام امور مربوطه مسئول است. در واقع کسی که مسئولیتی را می پذیرد، باید جواب گوی اعمال و رفتار خود باشد. عدم توانایی در برآوردن آن چه به عهده شخص گذاشته می شود، می تواند در کل نظام تأثیر گذار باشد.

اصل مهرورزی:

حضرت علی (علیه السلام) چنان بر مهرورزی تأکید و اهتمام داشته اند که آن را حقی از جانب مردمان بر گردن کارگزاران معرفی نموده و فرموده است: «.. هر چه مرتبه کارگزاران بالاتر رود باید میزان مهرورزی آنان به مردمان بیشتر شود»

اصل خوش رفتاری:

خوش رفتاری یک صفت درونی است، خوش رفتاری های ساختگی و تصنعی در دل نمی نشیند. گشاده رویی، فروتنی و نرم خویی راه نفوذ در دل ها و پیوند قلب ها است. حضرت علی (علیه السلام) در حکمتی والا فرموده است: «گشاده رویی دام دوست است»

اصل بردباری:

صبر و بردباری از صفات بارز هر انسان موفق است. در برابر حاجت های مردمان شکیبایی ورزید (۵) این سخن مولا یکی از دستورات عملی های حکومتی و اداری ایشان است.

اصل دادورزی:

رعایت عدل و انصاف در قضاوتها و پاداش ها و تقسیم مسئولیت ها، روحیه کارکنان را بالا می برد. وجود بی عدالتی زمینه ساز فساد را در سازمان ها فراهم می کند. ظهور بی انصافی و بی عدالتی در سازمان ها زمینه ساز پارتی بازی، رشوه خواری، بدگویی و به طور کلی عدم اعتماد می شود. رعایت انصاف و عدالت در سازمان ها باعث فعالیت مثبت و در نتیجه توسعه و پیشرفت سازمان می گردد.

اصل پرهیز از خود کامگی:

خود رأیی، خودسری، خودمداری، سلطه گری و خود خواهی تباه کننده فرد و سازمان است. خود کامگی ناشی از نگاه خودخواهانه در مدیریت، کسب امتیاز بدون زحمت و دیگران را حقیر شمردن است. فرد خود کامه به طور کاذب برای خود حق قائل است و برای به دست آوردن حوائج خود را به راه های ناصواب متوسل می شود. خود کامگی نه تنها یک صفت مذموم به شمار می رود، بلکه روش های مبتنی بر خود رأیی و تصمیمات خودسرانه، احساس تعلق به سازمان را به شدت کاهش داده و کارآیی کارکنان و اثربخشی سازمان ها را متزلزل می کند. ضمن اینکه زمینه ابتکار و نوآوری خلاقیت کارکنان را تباه می کند و بدین ترتیب مانع شکوفایی استعدادها می شود

* مسئولیت پذیری را چگونه می توان در یک سازمان شکل داد

ساختار شرکت ها و سازمانها را باید به گونه ای طرح ریزی نمود که فقط کارکنان مسئولیت پذیر بتوانند به موقعیت های بالا مدیریتی دسترسی داشته باشند.

این یک واقعیت انکارناپذیر است که مهارتهای مدیریتی و دانش آن را می توان در پروسه کار فرا گرفت، اما خصیصه

مسئولیت پذیری به عنوان اساسی ترین عامل پیشرفت در کار، به آسانی در افراد به وجود نمی آید.

در هر سازمان یا تشکیلات راههای بی شماری برای شانه خالی کردن از زیر بار مسئولیت وجود دارد!

برخی از روانکاوان اعتقاد دارند انسانها تحت تأثیر عوامل گوناگون اجتماعی و تربیتی مسئولیت پذیر می شوند و این ویژگی را در پروسه زندگی خود پاس می دارند و در محیط کار نیز مسئولیت پذیر خواهند بود.

اما آنها که چنین مرحله ای را طی ننموده اند، همواره از زیر بار مسئولیت شانه خالی خواهند کرد.

کارشناسان علوم رفتارشناسی انسانها را در ارتباط با مسئولیت پذیری به دو گروه تقسیم می نمایند:

اول: انسانهای مسئولیت پذیر که مسئولیت آنچه را انجام می دهند بر عهده می گیرند

دوم: انسانهایی که تحت هر شرایطی از زیر بار مسئولیت شانه خالی می کنند.

از این رو، به هنگام انتخاب مدیران عنصر مسئولیت پذیری را به عنوان اساسی ترین ملاک انتخاب باید در مدنظر قرار داد.

از سوی دیگر سیستم های کنترل در یک سازمان باید به گونه ای شکل گیرد که کارکنان ناگزیر به مسئولیت پذیری باشند.

به بیان دیگر سیستم های نظارتی باید به گونه ای باشند که مدیران و کارکنان نتوانند از زیر بار مسئولیت شانه خالی کنند.

برای رسیدن به این هدف باید شرط اول دستیابی به یک پست مدیریتی مسئولیت پذیری باشد.

سوال مطرح می شود که برای بهبود وضعیت مسئولیت پذیری در یک سازمان چه باید کرد؟ یقیناً پاسخ این سوال برآمده از تجربه کاری است که به ما می آموزد جلوی هرگونه راه گریز از مسئولیت پذیری را باید گرفت:

ترغیب و کنترل نمودن کارکنان و مدیران به مسئولیت پذیری دو پیامد ارزشمند در پی دارد:

الف - تغییر روش انتخاب مدیران. زیرا اگر مدیران مطمئن شوند که در صورت پذیرفتن پست مدیریت هیچ راه گریزی برای شانه خالی کردن از زیر بار مسئولیت ندارند، یقیناً از وارد شدن به جمع مدیران مسئول خودداری خواهند نمود.

ب - ایجاد دگرگونی در نهادهای نظارتی . زیرا در صورتی که مسئولیت پذیری در یک سازمان اجباری شود، نهادهای نظارتی نیز از نظر عملکرد و افراد با تغییرات اساسی روبه رو خواهند شد و به تبع این موضوع نوع ارتباط میان ارگانهای نظارتی و اجرایی نیز تغییر خواهد نمود.

در هر حال غلبه بر مشکل مسئولیت گریزی کاری سخت و وقت گیر است ، و هر سازمانی که نتواند این مشکل را از سر راه بردارد، نه تنها با معضلات بیشتری در زمینه کارآیی و بهره وری در کار روبرو خواهد شد بلکه بقاء آن سازمان در طویل المدت در محاق ابهام قرار خواهد گرفت .

ضمانت اجرای رعایت قواعد اخلاق حرفه‌ای در مؤسسات تجاری و ادارات

اخلاق حرفه‌ای، از مهم‌ترین ابزار گسترش فعالیت‌های تجاری و اداری است. اخلاق حرفه‌ای ایجاب می‌کند که بعضی افراد با استفاده از شیوه‌های غیرقابل قبول و با زیر پاگذاشتن شرایط رقابت سالم، امتیازهای خاصی به نفع خود و به ضرر سایر افراد در سراسر جهان تحصیل نکنند.

اربابان حرفه‌ها و مشاغل بازرگانی و اداری در هر رشته‌ای باید برای حرفه خود قواعد اخلاق حرفه‌ای خاصی تنظیم کنند؛ قواعد اخلاق حرفه‌ای در محدوده شرایط اجتماعی - سیاسی و حقوقی حاکم بر فعالیت اصحاب حرفه‌ها در هر کشوری باید برای همان کشور تدوین شود. البته هیچ کد اخلاق حرفه‌ای که لااقل اصول اخلاق حرفه‌ای را رعایت نکرده باشد، قابلیت شناسایی ملی و بین‌المللی ندارد.

از لحاظ حقوقی، هر قاعده اخلاقی که فاقد ضمانت اجرا باشد، صرفاً جنبه توصیه خواهد داشت. طبیعی است که توصیه کاربردی مؤثر در جامعه ندارد. بنابراین، لازم است قواعد اخلاق حرفه‌ای به تصویب اعضای هر حرفه برسد و همچنین سازمان رسیدگی انضباطی، به منظور مجازات انضباطی در مورد اشخاص عضو حرفه مزبور تشکیل شود. به همین دلیل، توصیه می‌شود قواعد اخلاق حرفه‌ای خاص هر رشته به تصویب کانون‌های غیردولتی یا دولتی همان رشته برسد و سپس در شرایط مقتضی اجرا شود. بعضی از انجمن‌ها و حرفه‌ها وابستگی‌های بین‌المللی نیز دارند؛ مانند: انجمن حساب‌رسان، انجمن مدیران فروش شرکت‌های چندملیتی، انجمن مؤسسات تبلیغاتی، انجمن تولیدکنندگان محصولات دارویی و بهداشتی، انجمن متخصصان محیط زیست و سازمان‌ها و مؤسسات بانکی و بیمه. هر یک از این کانون‌های فعال در تجارت بین‌المللی، خود قواعد حرفه‌ای خاص را تدوین، و به تصویب اعضای خود رسانده‌اند. برخی رفتارهای مخالف اخلاق تجاری و اداری مانند پول‌شویی، فساد مالی، اعمال نفوذ و معاملات و ایجاد انحصارات، مشمول ضمانت اجرای جزایی در قوانین کشورهای مختلف‌اند که وظیفه مجازات تبهکاران اقتصادی به دولت‌ها مربوط می‌شوند.

بدیهی است مهم‌ترین قاعده اخلاق حرفه‌ای، ضرورت اجرای قوانین، به ویژه قوانین مربوط به مبارزه با فساد مالی و تقلب‌های تجاری و اداری است. در چنین مواردی، سازمان‌های انضباطی مجری اخلاق حرفه‌ای بر اقدام‌های متقلبانه و سوءاستفاده‌های اعضای حرفه‌ها نظارت می‌کنند و حتی بدون داشتن دلایل کافی، و به استناد مدارک و اطلاعات موثق دیگر، اعضای متخلف را مشمول مجازات‌های انضباطی قرار می‌دهند. طبیعی است تعقیب اشخاص به منظور اعمال مجازات انضباطی مانع پیگیری کیفری نیست و سازمان‌های حرفه‌ای هر گاه به دلایل قانونی مجرمانه پی‌برند، معمولاً چنین دلایل و مدارکی را به دادستان‌های مربوط تسلیم می‌کنند.

*مدیریت اموال عمومی

انفال :

و در حقیقت انفال جمع نفل یا نفل به معنای بخشش است. انفال به این معنی عبارت است عطایای الهی است که باید در راه خدا صرف شود. علاوه بر اینها نفل به معنای غنیمت، عطیه و بخشش نیز آمده است.

جنگلها، شیلات، معادن، اموالی که بدست مسلمین برسد، که اینها باید در راه خدا و تحت نظر و اختیار رسول خدا و جانشینان شایسته او صرف شود و نیز یتیمان و بینوایان و ابن سبیل از آنها بهره مند شوند

نظام اقتصادی در ایران: نظام اقتصادی جمهوری اسلامی ایران بر پایه سه بخش دولتی، تعاونی و خصوصی با برنامه‌ریزی منظم و صحیح استوار است.

مالکیت در این سه بخش تا جایی که با اصول دیگر این فصل مطابق باشد و از محدوده قوانین اسلام خارج نشود و موجب رشد و توسعه اقتصادی کشور گردد و مایه زیان جامعه نشود مورد حمایت قانونی جمهوری اسلامی است.

بخش دولتی: بخش دولتی شامل کلیه صنایع بزرگ، صنایع مادر، بازرگانی خارجی، معادن بزرگ، بانکداری، بیمه، تأمین نیرو، سدها و شبکه‌های بزرگ آبرسانی، رادیو و تلویزیون، پست و تلگراف و تلفن، هواپیمایی، کشتیرانی، راه و راه آهن و مانند اینها است که به صورت مالکیت عمومی و در اختیار دولت است

اموال :

اموال جمع مال است و در لغت به معنی مال‌ها، املاک و اسباب و امتعه و کالا و ثروت و هر چیزی که در تملک کسی باشد، یا در تصرف و ید کسی باشد، گفته می‌شود.

اموال عمومی: هر چیز جزئی یا کلی که شخصی نباشد و همه مردم حق استفاده از آن را داشته باشند، از اموال عمومی به حساب می آید، آب، هوا، مراتع، جنگل ها، بیابانها، معادن، معابر و... همه اموال عمومی هستند و کسی حق ندارد آن را تصرف کند.

نظارت و تمرکز حساب اموال عمومی همچنین طرز نگاهداری و تحویل و تحول و جوه و نقدینه ها و سپرده ها و اوراق بهادار دستگاه های دولت با وزارت امور اقتصادی و دارایی است

منع استفاده انحصاری از اموال عمومی

۲) منع انتقال و فروش اموال عمومی: فروش اموال منقول و غیرمنقول وزارتخانه ها و موسسات دولتی به افراد که اسقاطی یا مازاد تشخیص داده شود با پیشنهاد وزیر مربوط و با تصویب هیئت دولت و نیز اطلاع قبلی وزارت امور اقتصادی و دارایی امکان پذیر است.

۳) عدم اعتبار اماره تصرف درباره آنها: اماره تصرف در مورد اموال عمومی قابل استناد نیست و آنها را نمی توان از این راه به تملک خصوصی درآورد

۴) مرور زمان در مورد اموال عمومی جاری نیست: چون غرض از غیرقابل فروش بودن این اموال حفظ منافع جامعه است، مقتضی است که مرور زمان نیز نسبت به اموال مزبور جاری نشود

۵) تجاوز به اموال عمومی یا تصرف و تملک غیرقانونی آنها به موجب قوانین جزایی جرم محسوب میشود و مجازات دارد

۶) اموال عمومی در برابر عملیات اجرایی قابل توقیف نیست

۷) معافیت دولت و سازمان های عمومی از پرداخت هزینه دادرسی

۸) مطابق مقررات مالی، پرداخت هرگونه هدیه به صورت نقدی و غیرنقدی توسط سازمان های دولتی ممنوع است. این گونه پرداخت ها باید به حساب بانکی کشور واریز گردد.

* اموال خصوصی :

حقوق اداری این قبیل اموال دولت و موسسات عمومی که تابع احکام حقوق مدنی و بازرگانی اند اموال خصوصی دولت و موسسات عمومی و شهرداری ها نامیده می شوند. اموال تابع مقررات مربوط به اموال عمومی نیست

۲- حق دولت و سایر سازمان های عمومی نسبت به این اموال شبیه حق مالکیت افراد نسبت به اموال آنهاست

۳- اموال حسب موضوع تابع قانون مدنی یا قانون بازرگانی اند مگر آنکه به موجب قانون محاسبات عمومی یا این نامه معاملات دولتی محدودیت هایی در مورد آنها وضع شده باشد

۴- دولت و موسسات عمومی یا شهرداری ها میتوانند طبق مقررات ثبت املاک برای این موارد سند مالکیت بگیرند

۵- مطابق قانون کیفر عمومی تعدی و تجاوز به اموال خصوصی دولت همانند اموال عمومی جرم محسوب می شود

- حراست هر اداره ای وظیفه نگهداری اموال را دارد
- جمع دار اموال مار آنها را دارد
- امین اموال بر نقل انتقال آنها مدیریت می کند
- فروش از طریق مزایده و مناقصه
- استهلاك آن هم محاسبه می شود

* مفهوم صرفه جویی

صرفه جویی، کم مصرف کردن نیست

صرفه جویی به معنی کم مصرف کردن نیست، بلکه جلوگیری از مصارف غیر ضروری می باشد. در واقع همان بهینه مصرف کردن است.

* بهره وری چیست:

استفاده بهینه از منابع (اعم از نیروی کار، سرمایه، زمین، مواد، انرژی، ماشین آلات، ابزار و تجهیزات و اطلاعات) در فرآیند تولید کالاها و ارائه خدمات است. بعبارتی نسبت ستاده به داده را بهره وری گویند.

صرفه جویی را به معنای کم مصرف کردن معنا کرده اند ولی به نظر می رسد این معنا نمی تواند اقتصادی باشد؛ زیرا هدف از تولید یک شی اقتصادی، مصرف آن است و مصرف چیزی زمانی به وقوع می پیوندد که آدمی به آن نیاز داشته باشد و با مصرف آن چیز نیازی از نیازهای وی برآورده می شود.

بنابراین شخص لازم است تا در حد نیاز و برآورد آن، چیزی را مصرف نماید و کم مصرف کردن نمی تواند نیاز وی را برآورده سازد، مگر آن که در مساله نیاز به نیازهای اساسی و نیازهای غیر اساسی و یا نیازهای لازم و غیر لازم توجه داده شود. در این صورت می توان گفت که مصرف چیزی می بایست در حد برآورد نیازهای اساسی و لازم باشد .

ولی مشکلی که در این جا خود را نشان می دهد آن است که همان گونه که نیازهای آدمی به دو دسته نیازهای اساسی و لازم و غیر اساسی و غیر لازم دسته بندی می شود و به شکلی اولویت خود را تحمیل می کند، در حوزه چیزهایی که به عنوان مواد مصرفی مورد توجه قرار می گیرد نیز اولویت بندی صادق است. به این معنا که هرچه نیاز شخص و یا جامعه به چیزی اساسی و ضروری و لازم باشد آن چیز به شکل امری با مالیت بیش تر و اساسی تر مطرح می شود. از این رو ارزش نیازی انسان به چیز اقتصادی، آن چیز را ارزشمندتر می سازد چنان که کم اهمیتی آن نیز آن را در درجه دوم اهمیت قرار می دهد .

البته این امر به چیزهایی برمی گردد که ارزش مالی داشته و برای تولید و تهیه آن نیازمند کار و پرداخت هزینه هستیم. بنابراین با آن که هوا و اکسیژن برای آدمی دارای ارزش و اهمیت بسیار و حیاتی است ولی از آن جایی که در حال حاضر برای آن هزینه ای پرداخته نمی شود و نیاز به تولید آن نداریم و کاری برای آن انجام نمی دهیم چیزی بی ارزش بوده و از مالیت خارج می شود و سخن از صرفه جویی در آن معنا و مفهومی ندارد؛ ولی اگر فرض کنیم که در آینده برای تولید اکسیژن مصرفی انسان نیازمند تولید و یا کار برای آن باشیم می بایست برای آن مالیت قرار داده و درباره شیوه های مصرف و استفاده آن سخن بگوییم .

صرفه جویی به معنای درست و مناسب مصرف کردن است. این مسئله برای ایجاد تعادل میان درآمد و هزینه بسیار مهم و اساسی است و در حوزه اقتصاد خانواده نیز می تواند تأثیرگذار و سرنوشت ساز باشد. با این همه صرفه جویی علاوه بر این که در حوزه اقتصاد شخصی معنا و مفهوم می یابد، در حوزه اقتصاد عمومی هم معنا دارد. بر این اساس است که امام خمینی(ره) مصرف زیاد و بیش از نیاز در آب و برق را نه تنها نادرست و حرام می دانند بلکه آن را ضمان آور و شخص مسرف را نسبت به جامعه مدیون می شمارند.