

اخلاق حرفه ای:

نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع کار، وظیفه و مسئولیت است. اخلاقی بودن در حرفه حاصل دانستن، خواستن، توانستن و نگرش است.

در واقع می توان گفت این باورها و اعتقادات شخصی است که فرد را مسئولیت پذیر و قانونمند می نماید و نتیجه قانونمند بودن فرد، این است که می توان رفتار وی را پیش بینی نمود. پیش بینی پذیری رفتار نیز منجر به اعتماد آفرینی خواهد شد و این همان اخلاق حرفه ای است که بر پایه باورها و اعتقادات فردی شکل گرفته است.

از این رو، هدف آموزش اخلاق حرفه ای انتقال اطلاعات و یافته های علمی نیست. بلکه تصحیح و تقویت انگیزش، ارتقاء مهارت، افزایش توان و تحول نگرش از اهداف عمده آموزش اخلاق حرفه ای است.

وقتی از حوزه فردی و شخصی به حوزه کسب و کار گام می نهیم، اخلاق کار و یا اخلاق شغلی به میان می آید؛ مانند: اخلاق پزشکی، اخلاق معلمی، اخلاق مهندسی و نظایر آن.

برای نمونه، چگونه ممکن است سیستم یک بیمارستان یا دانشگاه فاسد باشد، اما از پرستاران بخواهیم اخلاقی باشند. امروزه 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. ۲ در اخلاق حرفه ای، مسئولیت های اخلاقی سازمان در قبال محیط داخلی و خارجی است و این متمایز از حقوق کار است؛ اما حقوق کار نیز در آن وجود دارد. اصول اخلاق خوب از پیش شرط های مدیریت استراتژیک خوب است. این اصول موجب ایجاد یک شرکت و بنگاه خوب می شود .

اهمیت توجه به رعایت اخلاق اداری و حرفه ای در سازمان :

اخلاقیات و اصول اخلاقی از جمله مباحثی است که به کارگیری آن در جامعه مورد تاکید اسلام است به طوری که پیامبر اسلام (ص) هدف از رسالت خویش را به کمال رساندن مکارم اخلاقی معرفی کرده اند. از این رو اخلاقیات به عنوان مجموعه ای از ارزشها، باید ها و نبایدها می تواند نقش مهمی را در مدیریت اثر بخش سازمانها ایفا کند.

انضباط کاری ، مهرورزی ، دادورزی، معاشرت سازنده ، مشاورت، تواضع ، وفای به عهد، خدمتگزاری، مدارا از جمله شیوه های مطلوب اخلاقی مورد تاکید اسلام در مدیریت سازمانها محسوب می شود که جهت تحقق آنها تدوین منشور اخلاقیات و عملی ساختن آن در سازمانها ضروری است. در این راستا با ایجاد ضمانتهای اجرایی و نهادینه کردن رفتار اخلاقی در سازمان می توان اخلاقیات و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد که در صورت تحقق این امر کاهش تبعیض، بی عدالتی ، نارضایتی، افزایش روحیه سازمانی و تعهد کارکنان از یکسو، رشد و تعالی انسانها ، بالندگی سازمانها و پیشرفت جامعه را از سوی دیگر موجب خواهد شد.

مبانی رفتار انسان از دیدگاه اسلام:

برای دانستن ماهیت اخلاق و به تبع آن اخلاق حرفه ای باید بدانیم که افکار و گفتار و رفتار یک انسان از چه چیزهایی نشأت میگیرد. از این رو درک و فهم درست فرد نسبت به جهان و دیدگاه فرد نسبت به انسان ، جامعه و ثروت می تواند راهکار مناسبی برای شناخت برای شناخت مبانی رفتاری فرد در تمامی شئون زندگی از جمله فعالیت اقتصادی و حرفه و شغل او باشد.

۱- جهان بینی اسلام:

یکی از اساسی ترین مبانی هر نظام و مکتب فکری، جهان بینی آن نظام یا به عبارت دیگر نوع نگرش آن نسبت به جهان هستی است. در مکاتب فکری مختلف نگرش های متفاوتی نسبت به جهان هستی دیده می شود. برخی به کلی نسبت به هستی و محیط پیرامونشان بدبین هستند و جهان را پر از فساد و تباهی و مرکزی برای بیدادگری می دانند. پس برای شناخت مبانی فکری و رفتاری افراد در ابتدا لازم است بدانیم که نگرش اسلام نسبت به جهان هستی چگونه است. در نظر اسلام ،جهان خلقت بر پایه های حق و عدالت استوار است. سیر عالم به سوی کمال است. حساب هر چیز با نهایت دقت روشن و مشخص است. باطل و ظلم هر چه قوی و دامنه دار باشد محو میشود. عدل و حق هر چند ذره ای باشد پایدار است. همانگونه که خداوند در سوره انبیاء در باره هدف خلقت جهان می فرمایند: "ما این آسمان و زمین و آنچه را میان آن دوست به بازیچه نیافریدیم" و یا در آیه دیگری آمده است: "آنها را به حق آفریدیم ، ولی بیشترین نمی دانند."

حق جویی و صلاح و درستی باید بااستقامت همراه باشد چه در یک محیط فاسد صلاح و صحت یک فرد مشکل است. زیرا فساد و صلاح یک جامعه و یا یک طبقه، درست همانند مرض و سلامت اعضای بدن انسان در یکدیگر موثر است پس اگر یک فرد یا یک طبقه از طبقات جامعه بخواهد درست بماند، نمیتواند به درستی شخص خود، آن هم با اراده خالی از استقامت، باقی بماند و از سیل فساد در امان باشد.

۲- انسان شناسی اسلام:

در مکاتب مختلف فکری، دیدگاه های متفاوتی در باره انسان وجود دارد. تجربه گرایانی مانند "هابز" که محرک انسان را تنها سود شخصی او و انسان را گرگ انسان می خوانند، و یا سوداگرایانی مانند "جان استوارت میل" که اعمال انسان را ناشی از منفعت جویی او می داند، و "فروید" که اساس امیال انسان را به غریزه جنسی و پرخاشگری باز میگردداند، انسان را موجودی اهریمنی دانسته و برای او ذاتی پلید و متمایل به شر و بدی قائل اند. که هریک از این مکاتب فکری نگاهی تک بعدی و یک جانبه به انسان دارند. و در مقابل این گروه متفکران دیگری مانند "ژان ژاک روسو" و "مازلو" و راجرز" و فلاسفه الهی به پاک بودن سرشت انسان و میل او به نیکی و فضایل اعتقاد دارند. و در ادیان توحیدی، انسان جایگاهی والا و ارزشمند دارد که اوج آن می تواند در تعالیم اسلامی مشاهده کرد. بر اساس تعالیم اسلامی انسان خلیفه خدا بر روی زمین است. که دارای کرامت ذاتی، و مخلوق ویژه الهی است، که خداوند پس از خلقت او به خود آفرین می گوید. از منظر اسلام انسان با فطرتی متمایل به پاکی و خوبی خلق شده و وظیفه او در زندگی تحقق حق و عدالت و مبارزه با ظلم و فساد است.

۳- سعادت و کمال:

همه انسانها با وجود نگرش ها، افکار و عقاید مختلف، در اینکه هدف نهایی شان از زندگی رسیدن به سعادت و کمال است با یکدیگر مشترک اند، اما در تعریف سعادت و تعیین مصداق آنها با هم اختلاف نظر دارند که این اختلاف به عوامل متعددی از جمله چگونگی تفسیر زندگی و هستی بستگی دارد.

الف) مکاتب دنیاگریز:

از نظر پیروان این مکاتب، دنیا سراسر سختی و رنج و و مصیبت است و تاریکی و ظلمت همه هستی را فرا گرفته است. هدف نهایی این مکاتب، رهایی از از رنج ها و سختی ها و رسیدن به آرامش است و با ترک دنیا ولذت های دنیوی می‌خواهند به سعادت برسند. بیشتر این مکاتب دنیا گریز از انسان می‌خواهند تا حد ممکن از دنیا و نعمت های آن دوری کنند. ادیان هندویی، بودایی و چینی در شرق، مکاتب کلبی و رواقی در غرب و صوفیه و برخی عرفا در اسلام، پیروان و پرچمداران این نظریه اند.

ب) مکاتب لذت گرا:

پیروان این مکاتب رسیدن به لذت را مایه کمال انسان و سعادت را در برخورداری هر چه بیشتر از لذات تعریف می کنند. در این مکاتب هدف مادیات است. مادیات نیز محدود ولی جاه طلبی انسان، نامحدود است. به هم دلیل می بینیم تاریخ تمدن جدید، در تلاش دائم برای بهره کشی، دستیابی به بازارهای جدید، استعمار، تبعیض نژادی، به یوغ کشیدن ملت‌ها است.

ج) سعادت در مکتب اسلام:

در مکتب اسلام بر خلاف مکاتب دنیا گریز و لذت گرا که هر کدام فقط به یک یا چند بعد از ابعاد وجودی انسان توجه دارند، اسلام انسان، انسانیت اوست و انسان برابر است با مجموع توانایی هایش و انسان کامل انسانی است که همه نیروها، استعدادها و توانمندی هایش رشد و پرورش یابند. اگر انسان در جایگاهی که خداوند او را برای رسیدن به آن آفریده قرار گیرد، به سعادت و کمال واقعی خود دست یافته و مسلمان واقعی خواهد بود.

منشور اخلاق حرفه ای در سازمان:

توجه سازمانها به مسئولیت های اخلاقی در قبال محیط پیرامونشان موجب ایجاد اعتماد فزاینده به آنها و در نهایت توسعه بازار و درآمدشان می گردد. همچنین نقش مهمی در بر طرف کردن معضلات و مشکلات سازمان ها دارد. منشور اخلاقی در هر سازمان در واقع بیان کننده مسئولیت های اخلاقی آن سازمان نسبت به محیط پیرامون آن است و بر اصل حق مردم و تکلیف سازمان استوار است. و به عبارت دیگر در اخلاق سازمانی این تلقی که "مردم حق دارند و سازمان تکلیف" مبنای هر گونه اخلاق در کسب و کار قرار می گیرد.

در نگارش و تدوین منشور یا آیین نامه های اخلاق سازمانی باید به اصول زیر توجه شود :

۱. هر منشور اخلاقی متکی به یک نظام اخلاقی است .
۲. یکی از وظایف اخلاق سازمانی ارائه ملاکها و شاخص های معین به عنوان ترازوی سنجش و داوری اخلاقی است که اهداف و آرمان ها و ارزش های سازمان در تبیین و ترسیم این ملاکها و شاخص ها موثرند .
۳. مسئولیت تدوین منشور یا آیین نامه اخلاقی بر عهده مدیران ارشد یا هیات مدیره یک سازمان است که البته لازم است همه کارکنان سازمان یا موسسه شرکت داشته باشند .
۴. منشور اخلاقی باید عاری از هر گونه ابهام باشد و از واژه ها و تعبیر ساده و روشن استفاده شود که برای همه قابل فهم و درک باشد .
۵. نباید میان ارزش ها و اصول اخلاقی تعارض، تضاد و آشفتگی وجود داشته باشد .
۶. تقویم و تعیین افراد یا نهاد ها که سازمان در قبال آنها مسئول است .
۷. تعیین و ترسیم مسئولیت های اخلاقی سازمان در قبال هر یک از افراد و نهاد های دارای حق .
۸. رعایت اولویت بندی در مسئولیت های اخلاقی .
۹. ارزیابی مستمر عملکرد اخلاقی سازمان

۱۰. تاکید بر اینکه تعهدات و مسئولیت های اخلاقی هر یک از افراد و گروه ها و سازمان استشنا ناپذیر است و هیچ کس به علت برتری مقام در سازمان نمیتواند از تعهدات خود سرپیچی کند .

۱۱. تعیین افراد یا گروههایی در سازمان که باید مسئولیت های اخلاقی سازمان را به عهده بگیرند و اینکه کدام مسئولیت اخلاقی به عهده چه کسی است .

۱۲. نظارت بر میزان تعهد استشنا ناپذیر به منشور اخلاقی و تعیین افراد یا گروههای به عنوان ناظر .

جایگاه کار در اسلام

ارزش کار در اسلام :

الف) مبانی بینشی کار:

۱- **توحید** : اولین و اساسی ترین رکن از ارکان جهان بینی اسلام "توحید" است. توحید یعنی یکی دانستن خدا و مبدا هستی است و اعتقاد به یگانگی او از هر جهت ، از جهت ذات ، آفرینش ، اداره و چرخاندن کار جهان ، بندگی و پرستش یا راز و نیاز و نیایش ، اعتقاد و باور به خدای واحد و یکتا که اینها آثار روحی و تربیتی فوق العاده ای بر انسان می گذارد .

۲- **خلافت انسان** : انسان در دیدگاه اسلام جانشین خداوند بر روی زمین است . جانشین یعنی کسی که مسئولیت می پذیرد و با آگاهی رفتار می کند ، پس کسی می تواند جانشین خدا در زمین باشد که مسئولانه و آگاهانه رفتار کند و اهداف خداوند سبحان را اجرا نماید و چنین کسی چیزی شبیه به ابزار یا اسباب نیست که جبرا یکسری تکالیف و وظایف را به انجام رساند بلکه موجودی مختار و آزاد است که خود راه را برمی گزیند و عمل می کند . بنا بر این انسان مخلوق خدا و خلیفه او تنها عنصری است که در تحول جهان نقش دارد . از قدرت علم و آموختن نیروهای جهان را کشف و درک کند و پس از اکتشاف ، آنها را به تسخیر در آورد .

۳- **رابطه سعادت با عمل:** تنها عمل انسان است که تاریخ را می سازد، آن را تغییر می دهد، متحول می کند و پیش می برد. عوامل خارجی در ساختن جوامع بشری تأثیر ندارد، بلکه فقط انسان است که با عمل نشأت گرفته از معرفت و یا برآمده از جهل و نادانی فرصت می یابد تا طریقی را برگزیند یا گامی را بر گام دیگر ترجیح دهد.

بر این اساس کار و فعالیت های اقتصادی نیز که یکی از انواع عمل انسان محسوب می شود، در سعادت و کمال یا شقاوت و بدبختی او موثر است. به همین دلیل است که در مباحث اقتصاد اسلامی، عامل کار از میان عوامل و عناصر سه گانه تولید یعنی، کار، سرمایه و ابزار تولید، نخستین و مهمترین عنصر به شمار می آید به طوری که غصب آن حرام و متجاوز به کار انسانی چونان غاصب اموال می باشد.

۴- **رابطه ایمان و عمل:** میان ایمان و عمل صالح رابطه ای مستقیم و دو سویه وجود دارد، یعنی عمل صالح از آثار و نتایج ایمان و عقیده است و از سوی دیگر عمل صالح ضامن بقاء و حافظ ایمان است و بدون وجود آن ایمان از بین می رود. پس اگر عمل صالح نباشد ایمان نیز باقی نخواهد ماند پس نظام حلال و حرام در دین در حقیقت برای همین حفظ و صیانت عمل انسانی از باطل و بیراهه است. و رعایت حلال و حرام استقلال انسان را مصون نگه می دارد و او را از ذوب و هلاک شدن در جهان ماده حفظ می کند. یعنی انسان در اعمال و رفتار خود، آنها را با ترازوی امر و نهی الهی می سنجد و بدین صورت عمل او موجب استحکام ایمان نیز می شود.

ب) مبانی ارزشی کار :

از نظر اسلام بیکاری مردود و مطرود است و کار به عنوان یک امر مقدس شناخته شده است . کلمه کار، انسان را به نشاط در می آورد . او را از رخوت و سستی دور ساخته آینده ای زیباتر برای او رقم می زند . زندگی انسان بر محور کار می گردد. مظاهر تمدن بشری به طول کامل ، اثر کار مستمر و طولانی در زندگی بشر بر روی کره زمین است . ساختمان های بلند سدهای عظیم ، تونل های طولانی ، هواپیما های غول پیکر و هر آنچه در کره زمین است حاصل عملکرد آدمی است

اثر کار فقط در ابعاد اقتصادی و تولید نیست بلکه در نظام اخلاقی و تربیتی و اجتماعی و فرهنگی نیز نقش موثری را ایفا می کند.

۱) محبوب بودن و قداست کار:

انجام کار اقتصادی، مطلوب خداوند و همچون عبادت و جهاد در راه خدا مقدس است. پیامبر اکرم(ص) فرمود: «عبادت هفتاد جزء و برترین آن، طلب روزی حلال است». از امام کاظم (ع) روایت شده است: «آن که در پی کسب روزی حلال برای تامین معاش خود و خانواده برآید، مانند مجاهد در راه خداست».

۲) منفور بودن بیکاری:

در مکتب اسلام، بیکاری و نیازمند دیگران بودن، امری ناپسند شمرده شده است. به همان میزان که دین به مؤمن دارای شغل حلال احترام می گذارد، از فرد بیکار ابراز انزجار می کند. امام صادق(ع) می فرماید: "خداوند متعال زیاد خوابیدن و بیکاری را دشمن می دارد" نیز می فرمایند: «آن کسی که در امر تامین معاش خود سستی کند، خیری از او برای دنیایش انتظار نیست".

۳) وظیفه اجتماعی انسان و خدمت رسانی به جامعه:

مسئولیت اجتماعی شخص مومن، رفع نیازهای جامعه در حدّ توان است. برآوردن نیازهای جامعه واجب کفایی است و شخص باید در برآوردن آن بکوشد. افراد جامعه با کار می توانند نیازهای همدیگر را تامین سازند، زیرا هر یک به تنهایی نمی تواند تمام نیازهای خود را برطرف کند. با کار، بر توان اقتصادی جامعه افزوده می شود و در برابر دیگر جوامع توان مقابله می یابد. رفع فقر و تامین اجتماعی نیازمندان، از آثار مهم کار است .

۴- وجوب کسب معیشت:

از واجبات هر فرد مومن، انجام کار اقتصادی برای تامین زندگی خود و خانواده است و شخصی که می تواند کار

استفاده از زکات مخصوص فقیران بر او حرام است. پیامبر اسلام (ص) فرموده: صدقه و زکات برای شخص بی نیاز، نیرومند و سالم و صاحب مهارت و توانا جایز نیست.

۵- مطلوبیت ذاتی کار اقتصادی :

کار اقتصادی علاوه بر کسب درآمد و رفع نیاز که باعث رغبت مؤمن به آن می شود، ارزش ذاتی نیز دارد و این مرتبه بالاتر از انجام کار به جهت کسب درآمد است. کار و تلاش اقتصادی به عنوان عامل اصلی توسعه، نه تنها متعارض و متضاد با باور ها و مبانی بینشی و ارزشی در اسلام نیست بلکه دارای ارزش و مطلوبیت ذاتی بوده و در سعادت دنیوی و اخروی و حفظ و بقای دین و دنیای اطراف تاثیر گذاری بسیار دارد و لذا در اسلام بسیار نسبت به آن توصیه و تاکید شده و به شدت از بیکاری و تن آسایی نهی شده است. بنابراین عامل اصلی عقب افتادگی مسلمانان را نه در باور ها و اعتقادات دین مبین اسلام، بلکه در عمل نکردن آنها به دستورات الهی باید دانست.

حقوق انسان در محیط کار

همان طور که محیط کار از انسان توقع دارد که همه استعدادها و قابلیت های خود را برای اهداف در نظر گرفته شده به کار گیرد، انسان هم حق دارد در محیطی کار کند که از قابلیت ها و استعدادهای او به درستی استفاده کنند. مثلا اگر فردی توانمندی و استعداد بالایی دارد ولی محیط توان استفاده از آن قابلیت را نداشته باشد، فرد اعتراض کرده، یا منزوی شده و یا از کار فرار می کند و برعکس آن، اگر محیط منعطف ولی فرد قابلیت نداشته باشد دچار افسردگی و سرخوردگی می شود. و در صورتی که هر دو مولفه رشد نکرده باشد فرد بی تفاوت نسبت به جامعه و محیط پیرامون خود خواهد شد.

وظایف کارمند نسبت به مدیران، زیر دستان، ارباب رجوع و همکاران

ارتباط و رفتار کارمند با مدیر :

- ۱- اطاعت پذیری و انجام به موقع دستورات ما فوق . ۲- حفظ حرمت و منزلت مدیران در محیط اداری و غیر اداری . ۳-
- استفاده درست در مقابل اختیارات تفویض شده . ۴- رعایت سلسله مراتب سازمانی . ۵- عدم ارائه گزارشات خلاف واقع .
- ۶- نگفتن دروغ ، تهمت ، افترا ، غیبت و بدگویی پشت سر مدیران

ارتباط و رفتار مدیر با کارمند :

- ۱- به کارگیری نیروهای متعهد ، متخصص و شایسته در بخش های مختلف اداره جهت پیشبرد سریع امور . ۲- عدالت و انصاف در برخورد با زیر دستان . ۳- حس مسئولیت پذیری و مشارکت کارکنان در امور . ۴- برنامه ریزی برای گسترش روحیه ابتکار ، خلاقیت و نوآوری کارکنان . ۵- ترویج روحیه مردم داری و نهادینه کردن اخلاق اسلامی در بین کارکنان .
- ۶- تجسس در امور شخصی کارکنان . ۷- استبداد ، تکبر ، تحقیر ، استهزا ، بی احترامی و خشونت در برخورد با زیر دستان . ۸- انتصاب ناشایسته اقوام ، نزدیکان و دوستان فاقد صلاحیت .

ارتباط و رفتار کارمند با ارباب رجوع :

- ۱- تکریم ارباب رجوع و حفظ حرمت و شخصیت آنان . ۲- رعایت اخلاق اسلامی و اداری در برخورد با مراجعین . ۳-
- داشتن سعه ی صدر و تمایل مثبت در برخورد با ارباب رجوع . ۴- نباید با کاغذ بازی های آزار دهنده و امروز و فردا کردن کار ارباب رجوع او را معطل کرد . ۵- ترک نکردن محل کار در اوقات موظف اداری بدون دلیل و اجازه .

ارتباط و رفتار کارمند با همکاران :

۱- احترام به همکاران و رفتار توأم با ادب و نزاکت . ۲- امانت داری و حفظ اسرار همکاران . ۳- ارائه انتقاد سازنده و مؤثر جهت اصلاح و بهبودی ۴- توسعه و توانمندی همکاران از طریق انتقال تجارب و تسهیم اطلاعات . ۵- دخالت بی مورد در امور غیر مرتبط با وظایف محوله .

مسئولیت اخلاقی

اخلاق چیست؟

واژه اخلاق به معنای خلق و خوی ، رفتار عادت شده و مزاج به کار می رود . بر این اساس اخلاق به الگوهای رفتار ارتباطی درون شخصی و برون شخصی مبتنی بر رعایت حقوق خود و دیگران تعریف می شود . پس به این شکل می توان گفت که اخلاق یعنی وظایف ما در قبال حقوق کسی که رفتار ارتباطی با آن داریم .

تحلیل مسئولیت پذیری :

اخلاق به مسئولیت پذیری فرد در رفتار ارتباطی قبال حقوق طرف ارتباط تحلیل می شود . اخلاق یعنی وظایف ما در قبال حقوق کسی که رفتار ارتباطی با آن داریم . الگوی مواجهه با افراد این است که شما حق دارید و من تکلیف .

فرد اخلاقی نسبت به رعایت حقوق خود و دیگران دارای دغدغه و مسئولیت پذیر است . عده ای به جای حقوق ، منافع را طرح می کنند . از نظر آنان ، فرد اخلاقی کسی است که می تواند علاوه بر منافع خود ، منافع دیگران را نیز لحاظ کند و حتی در مواضعی منافع دیگران را بر منافع خود ترجیح دهد . انسان مسئولیت پذیر ، در هر شرایطی رعایت حقوق دیگران را اولویت می دهد . به عنوان مثال : شهروندی که در رانندگی به مقررات بی اعتنا است ، با سبقت غیر مجاز حق حیات خود و دیگران را نادیده می گیرد و یا با ریختن زباله به خیابان حقوق شهروندان را پایمال می کند ، به لحاظ اخلاقی

مسئولیت گریز است . تحلیل مسئولیت به تعریف سه جزئی از اخلاق می انجامد : مسئولیت پذیری کسی در قبال کسی یا نهادی در خصوص اموری .

عنصر سوم که متعلق مسئولیت است به سه قسم است : حقوق موضوعه ، شرح وظایف حرفه ای و حقوق طبیعی . این سه گونه سبب تقسیم مسئولیت به حقوقی ، حرفه ای و اخلاقی می شود .

مسئولیت های پنج گانه

(۱) **مسئولیت حرفه ای** : کسی که شغلی را در یک سازمان و یا از جانب فردی می پذیرد ، در چارچوب شرح وظایف مورد توافق پاسخگو است . فرد شاغل در قبال کار فرما نسبت به رفتار شغلی خود مسئولیت دارد . تنها حد و مرز مسئولیت حرفه ای قانون و شرع است . فرد نسبت به انجام وظایف حرفه ای ناسازگار با قانون یا شرع مسئولیتی ندارد .

(۲) **مسئولیت حقوقی** : مسئولیتی که ناشی از قانون است که این گونه مسئولیت دارای ضمانت اجرایی قانونی است و به دو شاخه ی کیفری و مدنی تقسیم می شود . مسئولیت کیفری ، مسئولیت ارتکاب جرمی از جرائم تصریح شده در قانون است .

(۳) **مسئولیت حقوقی مدنی** : مسئولیت مدنی ، تعهد قانونی شخص بر رفع ضرری است که به دیگری وارد کرده است . در جبران ضرر در مسئولیت مدنی بر اساس قانون ، فرد موظف به جبران خسارت دیگری است . و مسئولیت مدنی و کیفری تابع وضع قانونند .

(۴) **مسئولیت شرعی** : خداوند مکلف است و انسان موظف به انجام تکالیف . به دلیل جهت گیری اجتماعی در آموزه های اسلامی دو بعد مختلف دارد . مسئولیت تکلیفی و مسئولیت وضعی . مسئولیت تکلیفی پاسخگو بودن فرد در مقابل خداوند نسبت به انجام صحیح تکالیف است . از بعد وضعی پاسخگو بودن فرد در قبال ضرری که به دیگری می رساند .

(۵) **مسئولیت اخلاقی** : تعهد و الزام فرد یا سازمان در قبال حقوق خویش یا دیگران است .

تمایز مسئولیت ها :

مسئولیت حرفه ای ، حقوقی و شرعی تابع وضعند . واضح در حرفه کارفرما است و تحقق مسئولیت در گرو توافق طرفین و سازگاری با قوانین کشوری است . واضح در مسئولیت حقوقی ، قانون و در مسئولیت شرعی تکلیف شارع مقدس است . قانون که منشا مسئولیت حقوقی است ارتباط پیچیده ای با مسئولیت اخلاقی دارد .

*قانون در نیل به اهدافی چون زیان نرسیدن به فرد و جامعه و برقراری نظم عمومی ، محتاج ترویج اخلاقی در جامعه است و لذا در مواردی از مسئولیت اخلاقی حمایت کیفری می کند .

* قانونگذار در مقام وضع قانون محتاج ارزیابی کردن آن از حیث انصاف و عدالت است .

* اخلاق رخنه پوش قانون است ، یعنی در مواردی که به لحاظ قانون تکلیف مشخصی نداریم باید تابع تکلیف اخلاقی بود

* اخلاق روح قانون است . دقیقترین و کاملترین قانون ها اگر مورد تبعیت قرار نگیرند ، کارکردی ندارند .

* مسئولیت های حرفه ای ، حقوقی ، شرعی و اخلاقی در مصادیق فراوانی تداخل دارند .

تعریف اخلاق در آموزه های دینی :

توجه به تاکیدی که متون دینی و آموزه های اسلامی بر اهمیت رعایت حق الناس کرده اند، روشنگر بحث است. یکی از اهداف انبیاء احقاق حقوق مردم و توصیه به رعایت آنها است. رساله حقوق امام سجاد (ع) نشانگر اهمیت دغدغه رعایت حقوق در رفتار ارتباطی است. مانند: حق چشم، زبان، گوش، حق نفس و مواردی که به حقوق بنده با خدا ارتباط است. خداوند قادر مطلق، هرگز تزییع حقوق مردم را نمی بخشد مگر آنکه صاحبان حق، فرد را ببخشند. نکته ای که اهمیت حقوق مردم را به منزله یک اصل نزد فقها نشان می دهد این است که قاضی در برخورد با تخلف در حیطة حق الله می تواند کاری کند تا شخص از اقرار به جرم منصرف شود در حالی که در خصوص حق الناس چنین اقدامی بر قاضی حرام است. روح حاکم بر نظام اخلاق اسلامی، شفقت بر خلق، رعایت حقوق افراد و مهربان بودن با مردم است.

عرصه های مسئولیت پذیری :

مسئولیت فرد در حریم خصوصی ، اخلاق در حریم خانواده ، اخلاق در حریم سازمان ، اخلاق در حریم شغلی

اخلاق در حریم اجتماع ، اخلاق در حریم الهی ، اخلاق محیط زیست

مسئولیت فرد در حریم خصوصی :

هر فردی در تعامل با خویش دارای مسئولیت است. عده ای گمان می کنند که در حریم شخصی از هر گونه مسئولیتی رها هستند. عده ای فرد را در حریم شخصی مستقل و رها از هر گونه باید و نباید می دانند. حفظ حریم خصوصی خود یکی از مسئولیت های اخلاقی فرد در قبال خویش است. غیرت ورزی در برابر کسی که می خواهد به حریم خصوصی فرد تعدی کند، رفتار اخلاقی است. ژرفترین سطح زیست اخلاقی، دغدغه حفظ خویش و حقوق خود در عرصه تعامل با خویش است. اگر کسی بیاموزد که احترام و عزت نفس خویش را نگه دارد، بر احترام و تکریم دیگران نیز توانا خواهد بود. کسی که ورود افراد به حریم خصوصی خود را عیب و غیر اخلاقی نداند از ورود به حریم شخصی دیگران ابایی نخواهد داشت.

امام علی (ع) میفرماید: "هرکس عیب خود را ببیند از غیبت و جستجوی عیب دیگران فارغ می شود." توجه به اصل تقدم اخلاق درون شخصی بر اخلاق برون شخصی نقش مهمی در روش ترویج اخلاق دارد. آموزش اخلاق باید ابتدا به تغییر رفتار فرد با خود جهت گیری شود. پس اخلاق درون شخصی بر اخلاق برون شخصی مقدم است.

مدیریت اموال عمومی

نگهداری اموال عمومی :

اموال عمومی بخش عظیمی از سرمایه ی ملی را تشکیل می دهد که طی سالیان متمادی توسط وزارتخانه ها ، نهاد های عمومی ، مؤسسات و شرکت های دولتی خریداری و تصاحب شده است . حفظ و نگهداری این اموال به منزله ی صیانت از سرمایه ی ملی و استفاده ی مؤثر از منابع گذشته می باشد .

حفظ و حراست از اموال عمومی تلاش همگانی کل افراد جامعه به خصوص کارمندان دولت از جمله :

۱- مدیران دستگاه های اجرایی . ۲- ذی حسابان . ۳- امین اموال . ۴- کارمندان .

استفاده و نگهداری صحیح از اموال مستلزم تقویت این باور است که اموال دولتی همان اموال بیت المال و حقوق عموم است که باید در حفظ و نگهداری آن بکوشند .

صرفه جویی اموال عمومی :

با توجه به اهمیت فوق العاده ای که در دین اسلام به بیت المال و حفظ آن (به عنوان امانت الهی و حقوق مردم) داده شده، وظیفه شرعی و قانونی حکم می کند که همه در مصرف و بهره داری از آن بسیار دقت و مراقبت کنند که هرگز بیش از حد نیاز و با بی برنامهگی و بدون قانون صرف نشود که اسراف و زیاده روی در بیت المال از زیانبارترین نمونه های اسرافکاری و خیانت است که متأسفانه همواره اموال عمومی و بیت المال، در معرض این "آفت بزرگ" قرار داشته و دارد.

از دیدگاه دین اسلام اسراف در مصرف بیت المال و اموال عمومی، نشانه بی ایمانی و بی تقوایی انسان و نیز علامت ظلم می باشد. از این رو در تعالیم الهی اسلامی، حفاظت از اینگونه اموال و رعایت چگونگی مصرف آنها، بسیار تاکید و سفارش شده و یک "تکلیف الهی" مسلم به شمار می آید و علاوه بر این یک امر ملی و یک اصل قانونی نیز هست.

۱- قناعت و صرفه جویی در برپایی اجلاس ها؛ بسیاری از اجلاس ها و گردهمایی ها، فایده و بازدهی چندانی ندارد و فقط مخارج را بر بیت المال و حقوق مردم تحمیل می کند.

۲- تعدیل و تقلیل مراکز متعدد آموزشی؛ تعدادی از مراکز آموزشی و دانشگاهی موازی وجود دارد که با تعدیل و ادغام نمودن آنها صرفه جویی در بیت المال حاصل می شود.

۳- اصلاح و بازنگری در رشته های تحصیلی که به ندرت مورد استفاده قرار می گیرد.

۴- داشتن طرح و برنامه ریزی صحیح؛ داشتن طرح و روش های سنجیده می تواند بسیاری از هزینه ها را کم کند یا کاهش دهد.

۵- دقت و نظارت دقیق در خریدها؛

۶- اصلاح ساختار اداری و سازمانی؛ اصلاح و بهسازی ساختار اداری بر اساس دانش و منطق می تواند سبب صرفه جویی در بیت المال شود.

۷- اصلاح ماموریت ها و مسافرت ها؛ بازنگری و نیز تقلیل ماموریت ها و مسافرت ها (اعم از داخل و خارجی) و همچنین کاستن از نقل و انتقالات و جابجایی های غیر ضروری و غیر اصولی.

۹- اصلاح حمل و نقل ها؛ بهینه سازی جابجایی و حمل و نقل و نزدیک کردن محل کار با محل سکونت.

۱۰- شناسایی نیروی انسانی کیفی، با مهارت، متخصص و مجرب، و بهره برداری درست از آنها.

صفات اخلاقی کارکنان

۱- نظم و انضباط کاری :

انضباط کاری یعنی سامان پذیری ، آراستگی ، نظم و ترتیب و پرهیز از هر گونه سستی و بی سامانی در کار است . هیچ سازمان و نظامی بدون رعایت اصول و آداب اخلاقی نمی تواند به اهداف خود برسد . هر گونه بی نظمی و سستی موجب تضییع نیروها ، انرژی ها و حتی حقوق دیگران گردیده و در نهایت باعث تباهی و نابودی فرد یا سازمان می گردد .

حضرت علی (ع) می فرمایند : " کار هر روز را در همان روز انجام ده ، زیرا هر روز کاری مخصوص به خود دارد. "

۲- سعه صدر :

کسانی که «سعه صدر» داشته باشند، ظرفیت پذیرش رویدادهای مختلف را دارند، اما کسانی که کوچک دل و کم ظرفیت باشند، از «سعه صدر» برخوردار نبوده و به قول امروزیها «با یک نخود سردشان می شود و با یک کشمش گرم». با اندک موفقیتی شاد و سرمست می شوند و با کوچکترین شکست غمگین، پژمرده و ناامید می گردند. امیرالمومنین علی (ع) می فرمایند: ان هذه القلوب اوعیه فخيرها اوعاها للخير . "بدرستی که این دل ها ظرف هایی هستند که بهترین آن ها دلی است که ظرفیت و گنجایش آن برای خوبی ها بیشتر باشد."

۳- پذیرش انتقاد :

همه ی انسانها به دلایل مختلفی مانند محدودیتهای فکری و علمی ، تمایلات و خواهش های نفسانی و فراموشی در معرض خطا و اشتباه و لغزش قرار می گیرند که می تواند صدمات زیان باری در زندگی انسان برایش به همراه داشته باشد . انسان باید از همه ی ابزار ها و امکانات موجود برای شناخت خطاها و اشتباهاتش استفاده کند که یکی از مهمترین و مؤثرترین راهها نصایح اطرافیان است . اصل نصیحت و انتقاد ضامن بقا و سلامت جامعه به طور کلی است ، در فضای کسب و کار هم این اصل برقرار است .

۴- امانت داری :

یکی از اصول اساسی اخلاق در حوزه کسب و کار ، داشتن تلقی امانت داری از کار و مسئولیت است . یعنی هر یک از افراد جامعه مشغول هر کار و فعالیتی که هستند ، باید کار و شغل خود را یک امانتی بدانند که به آنها سپرده شده و او موظف است از آن پاسداری کند . در این باره حضرت علی (ع) خطاب به کارگزاران و کارکنان حکومتش می فرماید : " همانا کاری که به عهده ی تو است طعمه ای نیست ، بلکه امانتی است بر گردنت . "

۵- صبر و استقامت :

صبر به معنی خویشتن داری ، شکیبایی و خودداری از شکایت از ناگواری ها و سختی ها است . آراستگی به فضیلت اخلاقی صبر در همه ی امور و شئون زندگی لازم است و البته در حوزه کسب و کار و فعالیت اقتصادی و شغلی هم صبر و استقامت یکی از اصول اخلاقی به شمار می رود و از اهمیت بسزایی برخوردار است . سختی های جسمی ، خستگی ، بی خوابی ، فشارهای روحی ، عصبی ، نوسانات بازار ، عدم سازگاری همکاران و هر یک از این مشکلات و گرفتاری ها می تواند مانعی باشد بر سر راه فعالیت و کار اقتصادی . لذا باید شکیبایی و بردباری پیشه کنیم تا در نهایت پیروز شویم .

۶- خستگی ناپذیری :

الف) خستگی جسمی : که فیزیولوژیک است . یعنی در اثر تلاش و فعالیت بدنی ، عضلات خسته می شوند ، قوای بدن تحلیل می رود ، مواد ذخیره کاهش می یابد و سموم به جا مانده از مصرف مواد ذخیره شده افزایش می یابد .

ب) خستگی روحی : که جلوه ی آن دلسردی و بی میلی نسبت به کار و فعالیت ، دلمردگی ، دلزدگی و بریدگی از تلاش و کار است . که این مورد مهمترین و بزرگترین آسیبها در حوزه کسب و کار است .

خستگی ناپذیری در کار آثار و فواید بسیاری دارد از جمله : نشاط و خوشرویی، استحکام در کار، حضور ذهن، مداومت، امید

۷- وجدان کاری :

وجدان کاری ، بازگو کننده انگیزه ای درونی است ک فرد با توجه به آن و با شناخت کامل نسبت به وظایف محوله در صدد انجام بهینه کار خویش برمی آید . به عبارت دیگر ، در وجدان کاری شخص با الهام گرفتن از یک ملکه نفسانی به انجام درست و شایسته کار می پردازد . خاستگاه چینی حالتی در نهان فرد می تواند عوامل متعددی باشد . گاه متاثر از پایبندی انسان به اصول و ارزشهای شرعی است گاه تحت تاثیر ارزشها و باورهای انسانی است .

بنابراین می توان گفت : وجدان کاری حالت ثابت درونی که شخص را به انجام دقیق کار ، با میل و رغبت و اشتیاق ترغیب میکند . ایجاد وجدان کاری در موسسات و سازمانها و شرکت های اقتصادی تاثیر بسیار زیاد در رشد و تعالی حوزه کسب و کار جامعه دارد مانند:

الف) استفاده بهینه از نیروی انسانی

ب) کاهش نظارت و کنترل های خارجی

ج) نوآوری و خلاقیت

د) ایجاد انضباط کاری

۸- پرهیز از شتابزدگی و عجله :

شتاب و عجله برای زودتر رسیدن به هدف یک صفت مذموم اخلاقی است و اگرچه برای همه اقشار در بخش های مختلف زندگی فردی و اجتماعی آثار سوء فراوان دارد ، لکن در کسب و کار منشاء خطرات و زشتی های بیشتری خواهد بود .

امام علی (ع) در فرمان خویش به مالک اشتر می فرماید : "ای مالک ! بترس از شتابزدگی در کارها ، پیش از آنکه زمانش فرا رسد ."

شتابزدگی اثرات سوئی دارد که به اختصار به آن می پردازیم :

۱) **طلب شر :** از انجایی که فرد شتابزده و عجول به خوبی راجع به عواقب و نتایج تصمیمات خود فکر نمی کند و نمی تواند خوبی و بدی آنها را تشخیص دهد در نتیجه با اقدام و عمل خود گرفتار یک شر و سختی بزرگ می شود .

۲) **پشیمانی :** حاصل و نتیجه شتابزدگی در کارها به ثمر نرسیدن آنها یا حتی خسارت و زیان مضاعف می باشد در نتیجه انسان را از کاری که انجام داده نادم و پشیمان می کند . امام صادق (ع) می فرماید : "سلامت و آسایش با تانی و آرامش است و با عجله ندامت و پشیمانی است ."

۳) **شکست و ناکامی :** افراد عجول در سایه شتابزدگی می خواهند زودتر به مطلوب خویش دست یابند و در نیل به مطلوب خویش ناکام می مانند . حضرت علی (ع) می فرمایند : " شتابزدگی را واگذارید ، زیرا شتابکار به خواسته اش دست نیابد و پایان کارش پسندیده نباشد ."

راه های پیشگیری از شتابزدگی :

۱) **تامل قبل از عمل :** تامل و اندیشه قبل از هرگونه عمل و اقدام ، فرصتی است برای محاسبه و بازنگری دقیق همه جهات گوناگون کاری که به اجرا و انجام آن مصمم هستیم . که آیا مقدمات لازم کار فراهم آمده است ؟ آیا زمان انجام عمل فرا رسیده است ؟ آیا تمایلات ما نسبت به انجام آن عمل مورد کنترل و تعدیل قرار گرفته است ؟

امام علی می فرمایند: " در کلیه کارها اندازه بگیر آنگاه ببر ، بیاندیش آنگاه بگو، توجیح باش آنگاه به کار بند."

۲) **تعدیل حسن ظن به سوءظن**: شتابزدگی در برداشت ها و قضاوت ها و در نتیجه شتابزدگی در تصمیمات و اقدامات

است . چرا که ما را از درک صحیح واقعیت هایی که در مورد خودمان ، سایرین و شرایط اجتماعی وجود دارند ، باز میدارند

۳) **مشورت**: مشاوره با افراد ذی صلاح ، هم در کنترل تمایلات و هم در رفع محدودیت های علمی و فکری که دو عامل

شتابزدگی هستند نقش بسیار تعیین کننده ای دارد . امام علی (ع) فرمودند: " هر که با خردمندان مشورت نماید ، به

انوار خردهای آنها روشنی یابد ."

۹- صداقت و راستگویی :

فضیلت اصلی شخصیت انسان ، راستگویی است که یکی از مهمترین و بدیهی ترین اصول و ارزش های اخلاقی است . در

حوزه کسب و کار نیز شفاف سازی و راستگویی بهترین اقدام برای بهبودی و گسترش روابط درونی و بیرونی هر سازمان یا

شرکت است . زیرا اگر اصل صداقت حاکم باشد ، اعتماد متقابل به شکل فزاینده ای رشد و گسترش یافته که باعث

موفقیت و بهره وری بیشتر در کارها می گردد . حضرت علی می فرماید: " راستی ، مایه درستی و به سامانی هر چیزی

است . دروغ ، مایه فساد و تباهی هر چیزی است."

۱۰- رعایت حریم خانه و زندگی افراد :

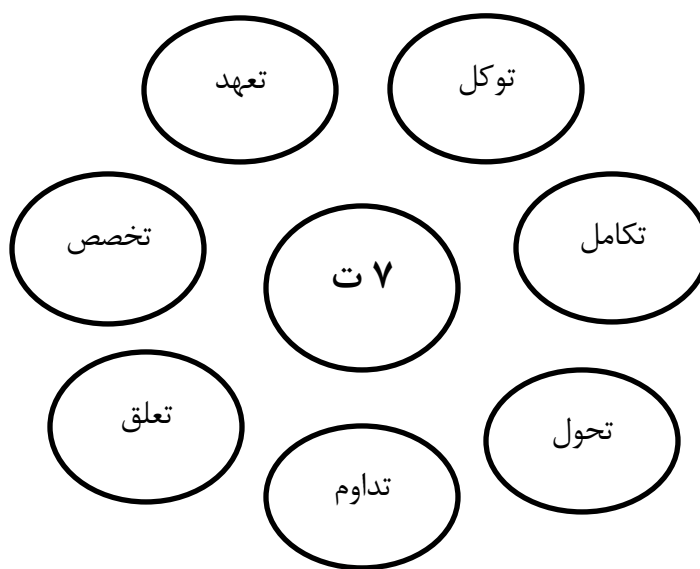
منظور از حریم ، حریم زمینی و جغرافیایی نیست ، بلکه حریم حقوقی و آسایش و آزادی افراد است . زندگی شخصی افراد

و اوضاع خصوصی داخل خانه و روابط درونی ، حد و حریمی دارد که باید پاس داشته شود تا بنیان خانواده محفوظ بماند ،

چرا که تعددی به این حریم و مراعات نکردن این حق ، کدورتها و دشمنی هایی را بدنبال دارد .

از اخلاق کار تا اخلاق حرفه ای

تعریف حرفه: حرفه، شغلی است که به منزلت حرفه ای رسیده است و این فرایند با شرایط اجتماعی گره می خورد. و دیویس می گوید کارگر و کارمند نیز حرفه ای می شوند اگر کار خود را به نحو خاصی انجام دهند. و حرفه ای کسی است که " کار، پیکار، ابتکار، پشتکار" را از اجزای نظام کسب و کار خود می داند و می کوشد با درستکاری و همکاری با دیگران به اهداف حرفه ای خود دست یابد. و حرفه ای کسی است که مهمترین منبع زندگی یعنی عمر خود را در حرفه ای که مناسب با عقاید و علائق و استعدادهای اوست بجا و به اندازه و به موقع استفاده کند. عده ای این اوصاف را به هفت وصف عمده به نام هفت ت جمع کرده اند.



تحلیل اخلاق حرفه ای : یک پزشک به عنوان شخص حقیقی مسئولیت اخلاقی دارد . مسئولیتهای اخلاقی او بر خاسته از شغلی است که بر دوش اوست به گونه ای که اگر شغل دیگری داشت مسئولیتهای اخلاقی او نیز تغییر می کرد . تنوع پذیری و تخصص گرایی یکی از مهمترین تفاوت های اخلاق شغلی است .

اخلاق مشاغل نزد دانشمندان مسلمان مورد توجه بسیار بوده است و آثار زیادی در بیان بایدها و نبایدها ی اخلاقی مربوط به سیاستمداران ، مرزداران ، پیشه وران ، آداب قضا ، آداب متعلمان بیان نموده اند .

اخلاق سازمانی :

برخورداری سازمان از مسئولیت اخلاقی و اجتماعی از چالشهای طولانی است . "هیولت بر این نکته تاکید دارد که رفتار شرکت در جامعه باید مثل رفتار یک شهروند خوب و مسئولیت شناس باشد". بنگاه ها دو نوع مسئولیت دارند . مسئولیتهای حقوقی و کیفری که در قوانین تجارت و سایر قوانین مربوط بیان شده است و مسئولیتهای اخلاقی که در چهارچوب منشور اخلاقی سازمان تدوین می شود .

یک بنگاه و یا سازمان ، به عنوان شخصیت حقوقی و برخوردار از حیات مؤثر اجتماعی در قبال کسان زیادی مسئولیت دارد : کارکنان و مدیران در محیط داخلی ، سهامداران ، مشتریان ، جامعه ، محیط زیست. و حفظ اسرار مشتریان فراتر از عملکرد کارکنان ، به ساختار و فن آوری اطلاعات مؤسسه نیز بستگی دارد . و تمام بنگاه ها برحسب اهداف ، ساختار ، حوزه عملیاتی و سایر عناصر هویتی با مسایل گوناگون اخلاقی مواجه هستند .

آرمان اخلاق حرفه ای :

بنگاهها در شناخت تعهدات اخلاقی خود در قبال محیط و نیز تشخیص و حل مسائل اخلاقی در کسب و کار محتاج دانش تخصصی معینی هستند و این دانش همان اخلاق حرفه ای است . برای رسیدن به این آرمان ، چند هدف باید به دست آید :

۱-ارائه ملاک نهایی ارزشها: هر نظام اخلاقی ، چه نظام سکولاریستی و لائیک باشد یا نظام الهی و دینی ، دارای ملاک نهایی است . به عنوان مثال در نظام اخلاقی کانتی ، تعهد و وظیفه اجتماعی و عقلانی ، برترین ترازوی اخلاق است . در نظام اخلاقی دینی این ملاک ، کارایی خود را در تقرب به خدا به دست می آورد .

جرمی بنتام سودمند بودن را به منزلهملاک اخلاقی بودن معرفی می کرد . ملاکی که بعدها توسط جان استوارت میل تدوین و توسعه یافت : بالاترین میزان منفعت برای بیشترین مردم با کمترین آسیب .

۲-ترسیم جدول فضائل رذائل : رفتار اخلاقی در سازمان منوط به شناخت فضیلتها و رذیلتها است . به عبارت دیگر انتظار می رود دانش اخلاق در چهار چوب جدول فراگیر ، خوبی و بدی رفتار ها را به نحو روشن نشان دهد به عنوان مثال هتک حرمت انسان خوب است یا بد ، حسد و قبطه از نظر اخلاقی چه تمایزی دارند ؟ معمولا زبان دانش اخلاق به صورت جملات شرطی است . اگر این رفتار حسد است آنگاه زشت است و علم اخلاق موظف است تعریف روشن از حسد و متمایز از قبطه را ارائه کند .

۳-حل تعارضات اخلاقی : پیچیده ترین مسائل اخلاقی و پر آسیب ترین آنها ، تعارضات اخلاقی است .مواجهه با تعارضات اخلاقی هم در زندگی فردی و هم در فعالیت های سازمانی رخ می دهد . تعارض اخلاقی عبارت است از رفتاری که انجامش از جهتی اخلاقاً زشت و ترک آن نیز از جهت دیگر ناروا است . مثلاً گفتن راز کسی اخلاقاً زشت است اما اگر این رازداری متضمن خیانت به وظیفه سازمانی باشد نیز ناروا است .

۴-عطف توجه به زمینه های پیشگیری پیش از درمان : پیشگیری از بیماری های اخلاقی و نابهنجاری های رفتاری از وظایف اخلاقی مدیران است . کاربردی بودن دانش اخلاق اقتضا می کند که ردش ها و بستر سازی های لازم در جهت پیشگیری از رذائل اخلاقی تبیین گردد که باید در تدوین اصول اخلاق ، ضوابط و قوانین سازمان و به طور کلی در برنامه های آموزش لحاظ گردد .

۵-تهذیب نفس و تعالی شخصیت : یکی از رسالت های اخلاقی مدیران ، دغدغه تعالی روحی و تهذیب نفس نیروی انسانی و به ویژه فرهنگ سازمانی است . فرهنگ سازمانی به منزله ی روح در افراد است که در معرض تعالی و یا سقوط است . تربیت انسان هدف آموزه های وحی و تعالیم انبیاء است . رهایی انسان از خود باختگی های پیچیده ، تقرب آدمی به خود شکوفایی ، اصالت بشری ، تحقق خدا گونگی انسان و سلوک او به بارگاه ربوبی در میان همه ی مشغله های هویت ستیز ماشینی از مهم ترین رسالت های اخلاق است .

مخاطرات و کسب و کار :

احتکار : یکی از عوامل از بین رفتن تعادل و توازن اقتصادی و به دنبال آن ایجاد شکاف طبقاتی در جامعه احتکار است . احتکار یعنی ناپدید شدن بخشی از تولید از قلمرو عرضه . در این صورت با توجه به چرخه درآمدی ، کارگرانی که در تولید آن کالا نقش داشته اند ، پس از کسب درآمد خود ، توان تقاضا می یابند . بنابراین وقتی که عرضه کل به واسطه اهتکار آسب دیده و کاهش یافته است ، تقاضای کل بالا می رود و قیمت افزایش می یابد . در این رابطه امام باقر (ع) از پیامبر اکرم (ص) نقل می فرمایند : " هر کس خوراکی بخرد ، آن را تا چهل روز حبس کند و به قیمت گران به مسلمانان بفروشد ، بداند اگر پس از فروش قیمت آن را صدقه دهد ، کفاره کردارش نخواهد شد " .

اسراف : مصرف یکی از مهمترین و موثرترین مولفه های اقتصاد است . انگیزه مصرف باید رفع نیاز واقعی انسان در تأمین معاش با رعایت میانه روی و موقعیت زمانی و مکانی باشد . مردم به عنوان امانت داران اموال الهی باید از آنها در همان راهی که غرض اصلی خلقت آنهاست ، یعنی رفع حاجات معاش خود استفاده کنند . پس مصرف بیش از حد نیاز اتلاف مال است .

در احکام و دستورات اسلامی ، اسراف در شمار گناهان بزرگ جای دارد و در قرآن کریم در ۳۲ مورد آن را به شدت محکوم کرده و اسراف کنندگان را مورد غضب قرار داده و فرموده : " بخورید و بیاشامید ولی اسراف نکنید . خداوند مسرفان را دوست ندارد " .

رشوه و ارتشا : رشوه دادن مالی است به مأمور رسمی یا غیر رسمی دولتی به منظور انجام کاری از کارهای اداری یا قضائی ولو اینکه آن کار مربوط به شغل گیرنده مال نباشد . خواه مستقیم آن مال را دریافت کند یا به واسطه شخص دیگر آن را بگیرد . از نظر فقهای دینی بر کارمندان واجب است که رابطه ی آنان با همه مراجعه کنندگان بر اساس قوانین و مقررات و ضوابط خاص اداره باشد و قبول هر گونه هدیه ای به هر عنوانی که باشد

برای آنان جایز نیست زیرا باعث فساد و سوء ظن به آنان و تشویق و تحریک افراد طمع کار به عمل نکردن به قانون و تضییع حقوق دیگران می شود .

ارتباط بهره وری با رعایت اخلاق حرفه ای در سازمان :

مفهوم بهره وری :

بهره وری عبارت است از به حداکثر رسانیدن استفاده از منابع ، نیروی انسانی ، سرمایه ، مواد خام تولیدی ، زمان و ... به شیوه ای عملی و با کاهش هزینه های تولید ، به منظور گسترش بازار ، افزایش اشتغال ، کوشش برای افزایش دستمزد های واقعی و بهبود معیارهای زندگی ، به شکلی که به نحو کارکنان و مدیران و مصرف کنندگان باشد و یکی از مسائل حرفه ای روبرو شدن با مسئله کارایی و اثر بخشی است .

بهره وری یعنی : استفاده بهینه (بهتر) از امکانات موجود . بهره وری بالا در یک سازمان با توجه به انجام درست هزینه های نیروی انسانی و استفاده بهینه منابع فیزیکی می تواند سود بالاتری را ایجاد کند .

فرهنگ سازمانی و تأثیر آن در بهره وری :

فرهنگ سازمانی عبارت است از باور ها ، هنجار ها و عادت های غالب در سازمان که در ضمیر ناخودآگاه کارکنان سازمان شکل می گیرد . فرهنگ سازمانی و بهره وری رابطه تنگاتنگی با یکدیگر دارند . بهره وری هنر ارائه محصولات با خدمات شرکت به مشتری با پایین ترین هزینه ممکن می باشد و بهره وری و مدیریت خوب جدایی ناپذیرند .

فرهنگ سازمانی به دلیل ماهیت اثر گذاری قوی که می تواند بر رفتار و عملکرد اعضا سازمان داشته باشد ، نقش مهمی در کنترل درونی رفتار های کارکنان و پیشگیری از بروز فساد اداری دارد و فرهنگ سازمانی که پیوندی نزدیک با فرهنگ عمومی جامعه دارد عامل مهمی در شکل دهی به رفتار سازمانی محسوب می شود .

برای بهبود تمرکز باید به هفت عامل زیر توجه کرد :

۱- وضوح سازمانی ۲- تصمیم گیری ساختار ۳- ادغام سازمانی ۴- سبک مدیریت مشارکتی

۵- نشاط سازمانی ۶- جبران خدمات ۷- توسعه منابع انسانی

اخلاق اداری و تأثیرات آن بر بهره وری :

اخلاق حرفه ای ، بهره وری را افزایش می دهد ارتباطات را بهبود می بخشد و درجه ریسک را کاهش می دهد . هنگامی که اخلاق حرفه ای در سازمان حاکم است ، جریان اطلاعات به راحتی تسهیل می گردد و مدیر قبل از ایجاد حادثه ، از آن مطلع می گردد .

ایجاد یک تحول پایدار :

ما میدانیم ایجاد تغییر و تحول در انسان زمانی ارزشمند است که آن تحول در وجود آدمی پایدار بماند . انسانی که در یک مقطع از زمان در خود تحولی ایجاد کند و بعد از مدتی آثار آن تحول از بین برود و شخص به وضعیت اول خود برگردد ، مانند بیماری است که پس از بهبودی مراقب سلامتی خود نباشد .

ارزشها و مسئولیت های اخلاقی مدیران و کارشناسان در سازمان :

سازمان محل کار یکی از محیط های تأثیر گذار بر رفتار انسانها است که افراد باید در انتخاب آن دقت کنند و مدیران نیز با توجه به نقش فرهنگ سازمانی در بهره وری سازمان ، باید بکوشند که با ایجاد یک فرهنگ قوی و سالم ، بستر رشد صفات و فضائل اخلاقی را فراهم کنند تا هم رضایت کارکنان را فراهم آورند و هم کارایی سازمان را افزایش دهند . در تحقق اخلاق اداری در هر مجموعه ای بیش از هر کس باید بر اخلاق مدیران ارشد تأکید شود ، و مدیران ارشد پیش از آنکه از دیگران انتظار رفتار و سلوک مبتنی بر اخلاق اداری داشته باشند ، خود باید جلوه گر چنین امری باشند و با کردار و رفتار خود چنین امری را سامان دهند .

شیوه های ترویج اخلاق در فرهنگ سازمانی :

شیوه های رایج در آموزش اخلاق در جامعه ما روش مستقیم است که این شیوه ها فاقد کارایی لازم می باشد . از آنجا که ترویج اخلاق در سازمان به معنای یادگیری سبک خاص زندگی در سازمان است ، آموزش های حین عمل اهمیت فراوان دارند . اخذ مواضع اخلاقی در حین زندگی حرفه ای یادگیری اخلاق در کسب و کار را تسهیل می کند . یادگیری منجر به تحول در سازمان بر روش های آموزش اجتماعی مبتنی است و چنین آموزشهایی روش های خاصی می طلبد و در تحلیل دقیق از چگونگی شکل گیری اخلاقیات خود سهم آموزش اجتماعی را بیش از روش های دیگر یادگیری می یابیم . بنابراین ، شیوه های موثر آموزش اخلاق در سازمان ، غیر مستقیم است و در بین آنها دو شیوه آموزش حین عمل و آموزشهای اجتماعی و فرهنگی اهمیت فراوان دارد .