

«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.

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.

مفهوم اخلاق حرفه‌ای

اخلاق حرفه‌ای نقش راهبردی در بنگاه‌ها دارد و متخصصان مدیریت استراتژیک، اصول اخلاقی شایسته در سازمان را از پیش شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب دانسته‌اند

در اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت‌های اخلاقی سازمان در قبال محیط داخلی و خارجی است و این متمایز از حقوق کار است. معادل اخلاق کاری یا اخلاق حرفه‌ای در زبان فارسی است:

الف) اخلاق کار، متعهد شدن انرژی ذهنی و روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی است در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو؛ (۴)

ب) اخلاق حرفه‌ای یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ داده و برای آن اصولی خاص متصور است. (۵)

اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر اخلاق در محیط حرفه‌ای است. (۶)

مقصود از اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند؛ بدون آن که الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات‌های قانونی دچار شوند. در تعریف اخلاق حرفه‌ای به موارد زیر اشاره شده است:

۱. اخلاق حرفه‌ای رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه است.
۲. اخلاق حرفه‌ای مدیریت رفتار و کردار آدمی هنگام انجام دادن کارهای حرفه‌ای است.
۳. اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش اخلاق است که به مطالعه روابط شغلی می‌پردازد.
۴. اخلاق حرفه‌ای عبارت است از مجموعه‌ای 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، که به نظر می رسد.

ویژگیهای اخلاق حرفه‌ای

امروزه در اخلاق حرفه‌ای، تلقی «شما حق دارید و من تکلیف»، مبنای هر گونه اخلاق در کسب و کار است. این مبنا از 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 و وابسته بودن به فرهنگ، وابستگی به یک نظام اخلاقی، ارائه دانشی انسانی دارای زبان روشن انگیزشی، ارائه روی آوردی میان‌رشته‌ای

خُلق، ویژگی‌های نفسانی و صفات معنوی است که در درون آدمی رسوخ دارند و ثابت‌اند و به روح، شکل خاصی می‌بخشند؛ ولی از نظر ظاهری، مشهود نیستند.

خُلق ملکه‌ای است نفسانی که موجب می‌شود 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 سجاد(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 برمی‌گیرد.

قواعد اخلاقی در یک فرهنگ نسبت به فرهنگ‌های دیگر و در زمان‌های مختلف، تفاوت می‌کند به عبارت دیگر، نسبیست‌گرایی 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 طیب است، گاه فرمانده، مدیر یا رئیس. شخص در هر یک از این موقعیت‌ها، به تناسب با افراد رابطه دارد

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.

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

اهمیت توجه به مسایل اخلاق در سازمان :

اخلاق حرفه‌ای در سازمان دارای سطوح مختلفی است ولی مهم‌ترین سطح آن که باید مورد توجه قرار گیرد سطح سازمانی است. به این صورت که مباحث اخلاقی باید در خط و مشی‌های سازمان وارد شده و به صورتی کاملاً دقیق مورد توجه قرار گیرد

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 حسب آن از خود بروز میدهد.

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 حرفه ای از همین تعامل سرچشمه می گیرد و ماهیت آن به چگونگی سامان دهی رفتار ارتباطی سازمان به عنوان شخصیتی حقوقی با محیط، بر می گردد.

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 می توانند در سازمان، اعتماد و تعهد ایجاد کنند که مبنایی برای تجارت گسترده و درست است.

در آموزه های دینی، هم به اخلاق فردی و هم به اخلاق حرفه ای توجه شده است.

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

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، مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل است. پزشک به عنوان شخص حقیقی، مسئولیت های اخلاقی دارد.

مسئولیت های اخلاقی او برخاسته از شغلی است که بر دوش گرفته است؛ به گونه ای که اگر شغل دیگری می پذیرفت، مسئولیت های اخلاقی وی تغییر می کرد

هر شغلی به اقتضای حرفه ای، مسئولیت های اخلاقی خاصی می آفریند. اخلاق در این مفهوم، «شغل وابسته» است که بر حسب تنوع مشاغل، اخلاقیات خاصی را موجب می شود: اخلاق پزشکان؛ اخلاق معلمان؛ اخلاق مدیران و...

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

جایگاه و اهمیت اخلاق و قوانین آن در اسلام

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

نظام اخلاقی را به صورت مجموعه آموزه هایی 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 پاره ای ناگسستنی از دین به شمار خواهیم آورد.

این میان اسلام مجموعه ای 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 دهنده ی 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 مکارم اخلاق را تکامل بخشم و انسان را با اخلاق حسنه بیارایم

قرآن **(وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ) (قلم / ۴)** « 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.

نظام اخلاقی انسان معاصر دو نقطه نظر و پایه و اساس،

نوع اول: افکاری است که بر اساس ایمان به خدا و اعتقاد به معاد و زندگی اخروی پایه ریزی شده است .

نوع دوم: افکاری بر مبنای تفکرات و نظریاتی غیر از دو اعتقاد مزبور.

در مورد نوع اول باید گفت: افکاری که براساس ایمان به خدا و زندگی اخروی استوار است

بر محور ایمان و اعتقادات مردم نسبت به خدا و روز جزا شکل گرفته اند خواهد بود،

فرهنگ کار از دیدگاه اسلام

معانی کار در فرهنگ اسلامی: [۲]

« کار در لغت فارسی در معانی مختلف استعمال شده است.

۱ - به معنی شغل، عمل، پیشه بکار رفته است.

۲ - رفتار و کردار

۳ - آنچه در عالم خارج تحقق می‌یابد

۴ - ممارست، اشتغال، تمرین

۶- صنعت و هنر

۷- رنج و زحمت

۸- بنا و ساختمان

۹- حاجت احتیاج

۱۰- وسیله معیشت»

«تمام این معنی و مفاهیم در معنای کار استعمال شده است و این امر نشان‌دهنده گستردگی و غنای بالای این کلمه در فرهنگ فارس می‌باشد.»

کار عین عبادت است

کار و عمل صالح کدام است؟

کلمات عمل صالح یا جمله‌های عملو الصالحات، به صورت مکرر و مطلق در قرآن استفاده شده است و باید گفت حتماً در این اطلاق، تعمدی بوده است. اگر بخواهیم در عرف معمولی برای عمل یا کار تعریف قایل شویم، باید بگوییم: هر چیزی که مستلزم صرف زحمت و جیب مقصدی باشد کار و عمل است. کارگری که در شهرداری مشغول است یا کارگری که در کارخانه کوچک یا بزرگ و یا هر مجموعه کارگری کار می‌کند، شب زنده‌داری مادران برای فرزندان جز اعمال صالح به حساب می‌آیند

در قرآن مجید مجموعه آیاتی وجود دارد که به نظر می‌رسد اصول کلی اخلاق در آن ترسیم شده است.

از جمله، مجموعه آیات سوره لقمان است، که از این آیه شروع می‌شود:

«ولقد آتینا لقمان الحکمة ان اشکر لله؛ ما به لقمان حکمت بخشیدیم (و به او الهام کردیم) شکر خدا را به جای آور!» (سوره لقمان، آیه ۱۲)

در زمینه معارف و عقائد، نخست سخن از شکر منعم می‌گویند، و می‌دانیم مساله شکر منعم، نخستین گام در طریق شناخت خداست؛ و به تعبیر دیگر - همان‌گونه که علمای علم عقائد و کلام تصریح کرده‌اند - انگیزه حرکت به سوی شناخت خداوند همان مساله شکر نعمت است؛ چرا که انسان، هنگامی که چشم باز می‌کند خود را غرق نعمتهای فراوانی می‌بیند، و بلافاصله وجدان او وی را به شناخت بخشنده نعمت دعوت می‌کند، و این آغاز راه برای معرفه الله است.

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

۲. 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. برخی مسئولیت اخلاقی را به معنای قابلیت مدح و ذم اجتماعی دانسته‌اند

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، معتقدند که فرد تنها در این صورت در برابر فعل خود مسئول خواهد بود

«در معرض مجازات بودن» یا «مسئولیت در برابر خداوند که نتیجه آن مجازات و کیفر اخروی است

حق اخلاقی

همان گونه که اشاره شد هر جا سخن از تکلیف به میان آید، حق نیز نمایان خواهد گشت. بنابراین، وقتی گفته می‌شود کسی اخلاقاً مکلف است فلان کار را انجام دهد، بدین معناست که برای تکلیف کننده، یا کسی که نفع تکلیف به او می‌رسد، حقی علیه مکلف وجود دارد. تکلیف اخلاقی نیز ریشه در واقعیات دارد و انسان حقیقتاً تنها در برابر خداوند مکلف است. بنابراین، حق اخلاقی نیز ریشه در واقعیات خواهد داشت و صاحب این حق، اخلاقی، کسی نیست جز ذات الهی.

چرا باید مسئولیت پذیر باشیم؟

مسئولیت پذیری، مفهومی است که انسان‌ها همواره در زندگی فردی و اجتماعی خود با آن ارتباط دارند. انسان به لحاظ گستره وسیع ارتباط خویش، مسئولیت پذیری زیادی در حوزه‌های مختلف دارد. حوزه‌های مسئولیت پذیری 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 مسئولیت پذیری 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 فوق العاده 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. [1] 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.

بی توجهی به این مفهوم به گونه‌ای انسان را دچار خودخواهی 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 جنبه‌های خاص بدان می‌پردازند.

هر فردی از منظرهای مختلف تکالیفی بر دوش خود دارد و یا به تعبیر دیگر مسئولیتی بر عهده او است.

از آن جا که انسان در ارتباط با سطوح مختلف از جمله ارتباط با خالق خویش، ارتباطات اجتماعی و ارتباط محیط زیستی است، نوع مسئولیتش نیز متفاوت است. برای روشن شدن ابعاد کامل بحث سطوح مختلف مسئولیت پذیری انسان را بیان می‌کنیم.

انواع مسئولیت های را شرح دهید؟

۱. **مسئولیت حرفه ای**: کسی که شغلی را در یک 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 ممکن است کلا ظالمانه یا غیر منصف یا هیچ کدام باشد.

مثلا (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: ارتکاب جرمی از جرایم نوشته شده در قانون

مسئولیت مدنی: شما 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)

اطاعت

خداوند ملف است و انسان موظف است به انجام تکالیف . بنابراین انسان در قبال خداوند به انجام امور الهی و ترک امور غیر الهی دعوت شده است .

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 .

معنا و قلمرو مسئولیت اخلاقی

مسئولیت به معنای «پاسخگو بودن» و «مورد بازخواست قرار گرفتن» است.[۴] 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 بازخواست» در جایی معقول است که «مسئول» نسبت به امر مورد سؤال، وظیفه و تکلیفی داشته باشد. لذا مفهوم «است که .مسئولیت، رابطه تنگاتنگی با تکلیف و وظیفه دارد

گفتنی است که مبحث مسئولیت اخلاقی، منحصر به افعال مستقیم انسان نیست. بلکه درباره پیامدهای غیر مستقیم و ناخواسته کارهای او نیز قابل طرح است. [۵]

شرایط مسئولیت

اجمالاً میتوان گفت که یک انسان تنها در بحث مهم درباره مسئولیت اخلاقی، مربوط به تبیین شرایط لازم و کافی آن است 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. [۸] بنابراین، اگر کاری خارج از حیطه توانایی ها و استعدادهای انسانی باشد، طبیعی است که اخلاقاً نمیتوان فرد را در قبال آن مسئول دانست: «لا یكلف الله نفساً الا وسعها». همچنین مکلف علاوه بر داشتن قدرت نسبت به انجام کار، باید از درستی یا نادرستی آن آگاهی داشته باشد. [۹] 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 و تشویق ها و تنبیه ها، صرفاً برخوردی تربیتی است و ربطی به ویژگی اخلاقی رفتار خویش است، ارزشگذاری اخلاقی نمیکنیم و مسئولیت اخلاقی او ندارد

۲. 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 یک اندیشه ساده ممکن 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،

علاوه بر این انجام یا خودداری از انجام عملی موجبی برای مسئولیت حقوقی نخواهد بود،

بلکه باید ضرر و زیانی متوجه دیگری بشود تا مسئولیت حقوقی تحقق پیدا کند

شرایط مسئولیت اخلاقی

آن چه که به عنوان شروط مسئولیت اخلاقی آمده است را میتوان در سه مورد بیان کرد:

۱) اختیار و آزادی،

۲) قدرت و توانایی

و ۳) علم و آگاهی

اختیار و آزادی

اولین شرط مسئولیت اخلاقی اختیار است

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؛ درحالی‌که 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

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؛ درحالی‌که 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 بی‌تفاوتی در برابر منکرات و زشتی‌ها نیست؛ چنان‌که واکنش منفی در این‌گونه موارد، به معنای سوءخلق نیست (مقدس‌نیا و محمدی، ۱۳۷۹، ص ۳۲).
- بنابراین، برای رعایت اخلاقیات و قانون توسط مدیران و کارمندان در سازمانها، باید توجه کرد که نیروی انسانی به کارگرفته 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 علیه السلام درباره آموزش می‌فرمایند: «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 (ابطحی، ۱۳۸۳، ص ۴۰۷). 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 (الوانی، ۱۳۷۹، ص ۱). منشور اخلاقی سازمانی، همچون سوگندنامه پزشکان، اخلاق حرفه‌ای و سازمانی کارکنان را شکل می‌دهد و راهنمای عمل آنان در مسیر خدمتشان است.

* 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 غیر شفاف و تفسیرپذیر، به گونه‌های مختلف در سطح خرد و کلان.

اصول پنج گانه اخلاق رهبری

رهبران سازمان برای آنکه بتوانند کارکنان خود را برای دستیابی به هدفی مشترک متقاعد سازند، باید بدون استثنا به اخلاقیات پذیرفته شده ای 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 پنج گانه 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 گونه ای احترام آمیز 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 بهره‌نگیرد. 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، هم احساسی و گوش دادن به خود است که به ارزشها و سعه صدر داشتنها در برابر دیدگاه های متفاوت کارکنان تجلی، می یابد.

۲- رهبران اخلاق مدار، خدمتگذار دیگرانند:

اصل اخلاقی خدمتگذار دیگران بودن، به درستی مصداقی از نعدوستی است. رهبرانی که خدمتگذار و نعدوست هستند، سلامت کارکنان و پیروان خود را در رأس برنامه های خویش قرار می دهند.

۳- رهبران اخلاق مدار، عادل هستند:

رهبران اخلاق مدار، مسائل و امور مختلف را از سرانصاف و عدالت مورد توجه قرار می دهند. درجایی که قرار است با افراد مختلف به گونه های متفاوت رفتار شود، باید دلایل رفتار متمایز، روشن و معقول و مبتنی بر ارزش های 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 رو است 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؛ کژ 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 جامعه ای 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 تحول‌گرا 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 می‌کند (رادمنش، ۱۳۸۳).

مسئولیت پذیری را چگونه می‌توان 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 می‌توان در پروسه کار فرا گرفت، اما خصیصه مسئولیت پذیری به عنوان اساسی‌ترین عامل پیشرفت در کار، به آسانی در افراد به وجود نمی‌آید.

در هر سازمان یا تشکیلات راه‌های بی‌شماری 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 می‌شوند و این ویژگی را در پروسه زندگی خود پاس می‌دارند 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 می‌نمایند:

اول: انسانهای مسئولیت پذیر که مسئولیت آنچه را انجام می‌دهند بر عهده می‌گیرند

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

از این رو، به هنگام انتخاب مدیران عنصر مسئولیت پذیری را به عنوان اساسی‌ترین 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 پذیر باشد.

سوال مطرح می‌شود که برای بهبود وضعیت مسئولیت پذیری در یک سازمان چه باید کرد؟ یقیناً پاسخ این سوال برآمده از تجربه

کاری است که به ما می‌آموزد جلوی هرگونه راه‌گریز 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.

مدیریت اموال عمومی

انفال:

و در حقیقت انفال جمع نَفَل یا نَفْل به معنای بخشش است. انفال به این معنی عبارت است عطا یای الهی است که باید در راه خدا صرف شود. علاوه بر اینها نَفْل 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 برنامه ریزی 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 شبکه های 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 می شود.

اموال عمومی: هر چیز جزئی یا کلی که شخصی نباشد و همه مردم حق استفاده از آن رداشته 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 در آورد
- ۴) مرور زمان در مورد اموال عمومی جاری نیست: چون غرض از غیر قابل 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 هر گونه 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
- استهلاک 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. عبارتی نسبت ستاده به داده را بهره وری گویند.

ی 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.

صفات اخلاقی کارکنان:

در نظام اداری آن چه در راس مناسب در روابط و رفتار اداری حاکم است حرمت نگهداشتن و حفظ حقوق مردمان است هر یک از کارکنان دولت در هر مرتبه و جایگاهی که قرار دارند اگر حافظ حقوق و حرمت ارباب رجوع باشند یک نظام اداری مبتنی بر اخلاق ظهور خواهد کرد پایدار باقی خواهد ماند. و باید بطور مختصر به اصول اخلاق اداری اشاره داشت.

۱. امانت داری

امانت داری یکی از رکن اساسی اخلاق است باید کار و مسئولیت را امانت بدانیم و آنرا به خوبی انجام دهیم.

۲. خدمتگذاری

فلسفه وجودی نظام اداری خدمتگذاری به مردم است همه کارکنان در هر مرتبه که قرار دارند خود را خادمان مردم بشمارند و جایگاه و موقعیت خود را نعمتی بدانند که این خود وسیله خدمت به مردم است.

۳. مسئولیت پذیری

مسئولیت پذیری در اداره یک اصل مطرح شده است به شکل یکه هر نوع بی مسئولیتی به مفهوم بیرون شده از مسیر اصلی اخلاق اداری است.

۴. انضباط کاری

انضباط کاری یکی از عمده ترین آداب اخلاق اداری بشمار میرود یعنی دسپلین، نظم و تربیت و پرهیز از هر گونه سستی و بی سامانی در کار میباشد که هیچ اداره بدون انضباط اداری پا به عرصه وجود نخواهد گذاشت چنانچه حضرت علی کرم الله وجهه می فرماید.

((کار هر روز را در همان روز انجام ده، زیرا هر روز کاری مخصوص به خود دارد))

۵. پیگیری

هیچ امر بدون پیگیری به نتیجه مطلوب نخواهد رسید اهداف اداری جزء با تلاش و پیگیری تحقق نیابد.

نظام اداری نباید به گونه ای باشد که مردم سردرگم شوند و کارشان معطل گردد و به سرگردانی گرفتار شوند حبس کردن امور و متوقف ساختن کارها از بزرگترین آفات نظام اداری است که جزء با روحیه پیگیری جدی رفع نمیگردد.

۶. مهرورزی

اگر کار کردن در اداره با محبت و مهر توأم باشد موجب پیوند قلب ها میشود و در رفتار و مناسبات اداری انقلاب معنوی برپا خواهد شد.

بهترین اجتماع آن اجتماعی است که با نیروی محبت اداره شود محبت زعماء بر مردم و محبت مردم نسبت به زعماء موجب ادامه حیات حکومت هایشان میشود.

۷. حوصله مندی و بردباری.

هر کس که در هر مرتبه از سلسله مراتب اداری قرار بگیرد باید حوصله مند و بردبار در تمام امور باشد و در برابر احتیاجات و خواست های مردم تحمل فراوان داشته باشد بنابراین یک نظام اداری ارزشمند نظام است که بر اعمال و رفتار کارگزاران و کارکنانش بردباری حاکم باشد.

۸. عدالت خواهی

بالاخره باید گفت که عدالت و انصاف در روابط اخلاق اداری یک اصل عمده بشمار میرود و بدون آن نظام اداری از هم می پاشد و هر نوع فساد گریبانگیر آن میشود، حاکمیت عدالت در نظام اداری و حفظ و حقوق دیگران همانند حقوق خود و من حیث یک داور، حقوق طرفین را یکسان و برابر رعایت کردن این مهمترین قاعده است که حافظ سلامت و قوت نظام اداری و مایه پیوند دلها است اگر این قاعده رعایت شود هیچ مشکل در نظام اداری کشور مان وجود نخواهد داشت چنانچه خداوند(ج) در قرآن پاک در

سوره النحل آیه ۸۹ میفرماید ترجمه :

((به تحقیق خداوند (ج) شما را به عدالت و نیکوکاری ها فرمان میدهد یا امر میکند))

۹. خوشخوی و خوش رفتاری

خوشخوی و رفتار خوش یکی از رمز های موفقیت یک کارکن با ارباب رجوع میباشد چنانکه اخلاق نیکو، برخورد مناسب، کلام نرم، رفتار شایسته، گفتار مؤدبانه، چهره گشاده با مشتریان و ارباب رجوع یکی از اصول عمده اخلاق اداری میباشد باید توجه داشت شخص مقابل شما از برخورد با شما آزرده نشود.

بالاخره نیکو و به جا سخن گفتن و نفی خودکامگی نیز یکی از صفات شایسته اخلاق اداری در اداره میباشد، در نتیجه تمام این خوبی ها را در تمسک به اسلام عزیز میتوان دریافت.