

انجام صحیح وترک ناصحیح

مدیریت اخلاق در سازمان

پسچیده تر شدن روز افزون سازمانها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی، غیر قانونی و غیر مسئولانه در محیط های کاری توجه مدیران و صاحب نظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است. برای ورود به بحث مدیریت اخلاق ابتدا باید اخلاق را تعریف کنیم. اخلاق به طور ساده و خلاصه ،شامل شناخت **صحیح** و**نا صحیح** و**آنگاه انجام صحیح** و **ترک نا صحیح** است. تشخیص درست از غلط همیشه ساده نیست. بسیاری از دانشمندان علم اخلاق ادعا می کنند که با توجه به اصول اخلاقی در مقام عمل همیشه یک راهکار درست وجود دارد و برخی دیگر معتقدند که راهکار درست بستگی به موقعیت و شرایط دارد و تشخیص اینکه کدام راهکار درست است در نهایت به عهده خود فرد است.

اخلاق کار

اخلاق کار همانند دیگر رشته ها و زمینه های مدیریت به دنبال یک نیاز بوجود آمد ـ با پیچیده تر و پویا تر شدن تجارت،سازمانها فهمیدن که به راهنمایی هایی جهت انجام کارهای صحیح (از نظر اخلاقی)و پرهیز از کارهای غلط ومضر برای دیگران نیاز دارند و اخلاق کارمتولد شد. امروزه ۹۰ درصد مدارس بازرگانی،آموزشهایی در زمینه اخلاق کار به دانشجویان خود ارائه می دهند.با وجود این،عقاید غلطی درباره اخلاق کار وجود دارد که منشا آنها عمدتا دو چیز است ـ یکی عدم فهم صحیح مفهوم اخلاق و دیگری برداشت های سطحی و کوتاه بینانه از معضلات اخلاقی ـبرخی ازاین عقاید غلط عبارت انداز:
–اخلاق کار بیشتر یک موضوع دینی است تا مدیرویتی،هدف برنامه اخلاق سازمانها تغییرعقاید ارزشهای مردم نیست بلکه هدف مدیریت ارزشها و رفع تعارضات بین آنها در سازمان است

–کارکنان ما با اخلاق هستند لذا ما نیازی به توجه به اخلاق کار نداریم ؛اغلب معضلات اخلاقی که مدیران در محیط کار با آنها روبرو می شوند بسیار پیچیده هستند ـ تعارضات



۱ –وقت خود را فقط برای امور مهم صرف نمایند واز پاسخگویی به تلفن های خارج از امور مربوط کار، خود داری کنید.

۲–از کارکنان خود برای افزایش کارایی،پیشنهاد و نظر بخواهید و افراد را برای پیشنهادهای خود مورد حمایت قرار دهید.

۳ –در بازندهای مداوم خود همیشه نهایت دقت را مبذول دارید و جلوی کارهای فاقد کیفیت را در هر مرحله که هست بگیرید.

۴ –مشکلات را هرگز به صورت مقطعی حل نکنید ،بلکه آنها را ریشه یابی نموده وبه طور اساسی رفع نمایید .
۵–رفتاری قاطع و جدی،ولی مهربان و لطیف داشته باشید .
۶–در مقام مدیریت یک روانشناس ویک پدر منطقی باشید .
۷–همواره در مقام یک معلم باشید ،بداتان باشد که همکاران اطراف شما از اعمال شما بیش تر از گفتارتان پیروی می کنند .

۳ جمادی الثانی مصادف با شهادت بی بی دو عالم حضرت فاطمه زهرا (س) روزی که فاطمه بخدا پیوست فاطمه وعلی، یکی دردانه رسول ودیگری جان رسول، یکی باآب وویکی پدرخاک من وتو خوب می دایم فاطمه وعلی فقط برای هم آفریده شده بودند اگر علی نبود هیچ کس کفو فاطمه نبود واگر فاطمه نبود هیچ همسری نمی توانست یار ویاور زندگی علی شود . تمام آنچه در زندگی علی بود تنها خدا بود وخدا، وقتی فاطمه از علی می گفت ،بازهم از خداگفت علی خستگی ناپذیر در راه خداست ودر راه خدا از سرنش و سرنش کنندگان پروایی ندارد.

وقتی پیامبر چند روز بعد از آغاز زندگی مشترکشان از علی پرسید: فاطمه را چگونه یافتی پاسخ شنید،فاطمه بهترین یارو یاور است در اطاعت کردن از خدا . حتی وقتی از خدا حرف می زدند. مثل هم می گفتند علی می گفت خدا یککاست خدا هر موجودی را در جای خود خلق کرد ویمان طبیعتهای مختلف صفا برقرار کرد و غرائز موجودات را تنظیم و میان آنها مناسبات ایجاد کرد و فاطمه می گفت: خداوند اشیاء عالم را بدون اینکه موجود باشد.



رسول اکرم (ص) :

بسیاری فکر کنند اخلاق کار یک مد یا یک موج است که به درد واقعیتهای اداره سازمانها نمی خورد ـ آنها معتقدند که اخلاق کار یک بحث پیچیده فلسفی یا دینی است ـاما اخلاق کار یکی از زمینه های علمی مدیریت بارویکردی برنامه ای است که دارای چندین ابزار علمی است. برنامه های مدیریت اخلاق در دیگر زمینه های علم مدیریت نیز کاربردهای علمی دارد .

–اخلاق کار یک چیز زائد و غیر ضروری است و فقط بر واضحات و بدیهیات تصریح می کند: بسیاری معتقدند که دک های اخلاق و لیستهای ارزشهای اخلاقی اضافی و به درد نخور هستند چرا که ارزشهایی ارائه می کنند که هر انسانی طبیعتا متمایل به آنهاست ـ اما درواقع آنچه از کدهای اخلاق برای سازمان ارزشمند است اولویت بندی ارزشها درآن و تمرکز بر ارزشهای خاصی بر محیط کار است. برای مثال واضح است که همه مردم باید صادق و درستکار باشند،اما در سازمانی که تقلب و فریبکاری زیاد است این ارزش (صداقت ودرستکاری)در اولویت قرار می گیرد و باید در دک اخلاق سازمان گنجانده شود.

–اخلاق کار عبارت است از نصیحت کردن

۸ –صمیمی و با صداقت باشید و سعی کنید همیشه رفتار شما بر گفتارتان منطبق باشد .

۹–از بها دادن به افراد متملق و چاپلوس خودداری نموده و تا حد امکان آن ها را از محیط کاری دور سازید .

۱۰ – تا آنجا که ممکن است خودتان ویا نماینده شما باید در همه صحنه های غم و شادی همکارانتان حضور داشته باشید .

۱۱ – از این که پرسنل شما کارهای بهتر از شما انجام می دهند خشنود باشید .
۱۲ –روایت خوب با دیگر قسمت های سازمان را تشویق کنید و همیشه از خود بپرسید آیا تماس کافی با دیگر مدیران داشته اید یا خیر؟

۱۳ –طوری برخورد نکنید که دیگران از شما بترسند ،بروایو مشارکت وتفکر از بین خواهد رفت.

۱۴–برای سرعت بخشیدن به جریان کار و ارتقای کارکنان مسئولیت و اختیارات خود را به آنها تفویض کنید .

۱۵– به مسائل رفاهی و رفع مشکلات کارکنان خود توجه کنید و نسبت به مشکلات روحی وروانی در زندگی آنان بی تفاوت نباشید و مدیریتی شفاف داشته باشید و آنها را در جریان

آدم های بد توسط آدم های خوب: مدیران موفق می دانند که افراد خوب هم ممکن است کارهای بدی انجام دهند مخصوصا در مواقع استرس وسردرگمی(استرس وسردرگمی دلیل کارهای غیر اخلاقی هستند اما توجیه کننده آنها نیستند).

–اخلاقیات را نمی توان مدیریت کرد: اخلاقیات مدیریت می شوند اما اغلب بصورت غیرمستقیم، مثلا رفتار بنیان گذار سازمان یا رهبر فعلی سازمان بر رفتار کارکنان در محیط کار به شدت تأثیری می گذارد و حتی هدایت کننده رفتار آنهاست ؛اولویت های استراتژیک(حداکثر کردن سود ،افزایش سهم بازار، کاهش هزینه هاو...)،موثر است .

–مدیریت اخلاق در محیط کار فواید عملی چندانی ندارد:مدیریت اخلاق در محیط کار شامل شناسایی و اولویت بندی ارزشهایاری هدایت رفتارها و تدوین خط مشی ها و رویه هایی برای مطمئن شدن از انجام این رفتار هاست.مدیریت اخلاق در دیگر زمینه های مدیریتی همچون مدیریت تنوع وبرنامه ریزی استراتژیک نیز بسیار اهمیت دارد .

–برنامه های مدیریت اخلاق
سازمانها با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاق می توانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کنند ـ یکی از اهداف اساسی برنامه های مدیریت اخلاق ایجاد تعادل بین ارزشهای رقیب است. یک برنامه اخلاق از ارزش ها ،خط مشی و فعالیت هایی که بر شایستگی رفتارهای سازمانی اثر می گذارد،تشکیل می شود . برنامه های اخلاق می توانند شامل آموزش ها وریزایی های وسیعی باشند ـ آنها در معضلات اخلاقی نقش راهنما را دارند . بندرت ممکن است دو برنامه اخلاقی دقیقا مثل هم باشند.

–نقش ها و مسئولیت های کلیدی در مدیریت اخلاق
مدیر عامل سازمان باید کاملا حامی برنامه باشد ؛اگر مدیر عامل کاملا پشتیبان برنامه نباشد ،کارکنان متوجه می شوند واین دورویی آشکار ممکن است چنان بدبینی ایجادکند که

وضعیت سازمان بدتر از حالتی شود که هیچ برنامه اخلاقی رسمی وجود نداشته . بنابرین ،مدیر عامل باید برای تدوین و اجرای برنامه تلاش کند و مهمتر اینکه باید دائما دغدغه این را داشته باشد که منش اخلاقی سازمان را رهبری کند و اگر هم اشتباهی رخ داد آن را بپذیرد.

ایجاد کمیته اخلاق در سطح هیئت،وظیفه این کمیته نظارت بر پیشرفت و اجرای برنامه مدیریت اخلاق است .

–ایجاد مدیریت کمیته اخلاق،وظیفه این کمیته اجرا واداره برنامه مدیریت اخلاق ، آموزش خط مشی ها و رویه های اخلاقی و حل معضلات اخلاقی است . این کمیته باید از افراد رده بالای سازمان تشکیل شده باشد .

–انتصاب یک متصدی اخلاق،
متصدی اخلاق معمولا آموزشهای لازم درباره موضوعهای اخلاقی در محیط کار مخصوصا

توصیه های موثرو کار آمد به مدیران

◀از جاذبه ودافعه کمک بگیر ید .اما جاذبه را در حد اعلا و دافعه را در حد نیاز و ضرورت به کار ببرید .
از این دو حربه باید بر اساس شناخت و ظرفیت افراد استفاده نمود

◀آراستگی و پیراستگی افراد و انضباط کادر ،موجب بالا رفتن روحیه و در نتیجه افزایش بهره وری و کیفیت می شود

تجربه و با سابقه ،اهمیت بیشتری دهید و آنها را بعنوان بزه‌های فکری و اجرایی خود قرار دهید .
۲۲ –تعیض ،یکی از شکایت های عمومی و مشترک همکاران در محیط کار است.این بیمار –تصاب یک متصدی اخلاق.
۲۱ –به نمایندگان کارکنان ، و نیز کارکنان با

۱۹ –در قضاوت‌های خود عجله نکنید . همیشه سعی کنید بر پایه منطق و اصول عقلانی ،و بر اساس مدارک و شواهد کافی قضاوت کنید و هیچگاه بر اساس گفته ها و شنیده ها و شایعه ها ،تصمیم گیری نکنید .

۲۰ –اصل “ پنج ص” را بعنوان یکی از عوامل مهم اعتماد و اعتقاد زبردستان خود جدی بگیرید و همیشه آن را در تمامی گفتارها ،اعمال و تصمیم های خود مد نظر قرار دهید .صداقت، صمیمیت،صبوری،صراحت،وصلایت ،عوامل اجرای این اصل محسوب می شوند .

۲۱ –به نمایندگان کارکنان ، و نیز کارکنان با

گردانید وچه زود ما را به پیرشانی کشانید شکایت خود را به خدا می بریم .
خدا که بهترین داور است میان او و ستمکاران دآوری نماید، سلامی که به تو می دهم به رود است و از روی شوق نه ازکسالت اگر می روم نه ملول وخسته جانم واگر می مانه نه به وعده خدا بدگمانم و چون شکیبایان را وعده مهم است در انتظار پاداش او می مانه که هر چه قسمت از اوست و شکیبایی و صبر نیکوست اگر بیم چیرگی ستمکاران نبود برای همیشه در کنار قبرت می ماندم ودر این مصیبت بزرگ جوی اشک از دیدگاتم می راندم، خدا گواه است که دخرت پنهانی به خاک می رود هنوز روزی چند از مرگ تو نگذشته و نام تو از زبانها نرفته ،حق اورا ومیراث او را خوربدند در دل را با تو در میان می گذارم ودل را به یاد تو خوش میدارم که درود خدا بر تو باد وسلام ورضوان خدا بر فاطمه ،صبح پرشانی است و هر چند خبرشهادت ناپود کننده است این که من فاطمه را از دست می دهم نشان آن است که هیچ کس جاوید نمی ماند و سالهاپشت سرم آمده و رفته.

به مناسبت شهادت حضرت فاطمه الزهرا (س)

بانوی ستاره های آسمانی



گرداند .شهادت زهرا (س)ضربتی بود که دل را خسته و غصه ام را پیوسته

صیادان عزیز

ماهیگیری مسئوّه‌نه ضامن اشتغال ،صید پایدار ، بقا، نسل ،

آبزیان و تداوم حرفه ماهیگیری است



متانت،ادب،مدارا،ایمان و اعتقاد،پاسخگویی، کمال جویی،دلسوزی،ملاحظه دیگران را کردن، کمک ، تقسیم‌منافع ،مهربانی، عدالت وانصاف،بی طرفی،ثبات رای،پایبندی به قانون،خدمت به اجتماع و...کد رفتار شامل رفتارهایی است که مطلوب سازمان است و باید در محیط کار انجام شوند .

کد رفتار می تواند شامل موارد زیر باشد،نوع پوشش کارکنان در محیط کار،عدم استفاده از مواد مخدر ،پیروی از دستورات مافوق، عدم قبول رشوه،عدم استفاده از اموال سازمان برای مصارف شخصی گزارش دادن اعمال غیر قانونی ،حفظ اسرار سازمان،عدم تبعیض نژادی یا جنسی ، پیروی از قوانین و مقررات و... کد رفتار است و باید در ارزشهای مذکور در کد اخلاق تدوین می شود.

تشویق کنید .

۲۵ –از جاذبه ودافعه کمک بگیرید .اما جاذبه را در حد اعلا و دافعه را در حد نیازو ضرورت به کار ببرید .
از این دو حربه باید بر اساس شناخت و ظرفیت افراد استفاده نمود.

۲۶ –آراستگی و پیراستگی افراد و انضباط کادر ،موجب بالا رفتن روحیه و در نتیجه افزایش بهره وری و کیفیت می شود .

۲۷ –تظم جمعی را به عنوان یک اولویت در راس برنامه های خود قرار دهید در یک محیط نا منظم ،همه طلب کار و مدعی هستند ولی در یک محیط منظم مبتنی بر اصول ،مدعیان همیشه احساس بدهکار می کنند .

۲۸ –به اصول مدیریتی تعهد است ،گرفتاریها و کار های پایبند باشید و سعی کنید تمامی آنها را جامعه عمل ببوشانید .

۲۹ –با تلاش مستمر و مداوم سعی کنید شعارهای “اولین هدف ماچلب رضایت خدا و دومین آن ”چلب رضایت مشتریان و مراجعان را به مرحله واقعیت برسانید

۳۰ –آموزش را جدی بگیرید و به طور پیوسته و مداوم ثر جهت آموزش کارکنان خود برنامه ریزی کنید .

۳۱ –آموزش،راه شکوفایی و اعتماد بخشی به همکاران است.به امر آموزش باید بعنوان یک سرمایه گذاری و نه هزینه کردن نگریست.

۳۲ –به فن آوری روز اهمیت دهید و از طرح ها و ایده های نو استقبال نمایید و به آنها از دید عوامل به خطر افتادن موقعیت خود نگاه نکنید.

کند و بیش تر از آنچه که تذکر می دهید

آگهی موضوع بند ۱۴۷۶-اصلاحی قانون ثبت
در اجرای قانون اصلاح و حذف مواد ۱۴۷ و ۱۴۸ اصلاحی قانون ثبت و آیین نامه اجرایی آن آقای حسین ربانی زاده فرزند محمد که بااستناد قبایله عادی از هیات اول محترم حل اختلاف مستقر در اداره ثبت اسناد و املاک بندرعباس تقاضای رسیدگی به وضعیت مالکیت خود را نموده است پس از کارشناسی صورت گرفته بلامدعی آن برای هیات محرز گردیده است مراتب در دو نوبت آگهی میگردد . ششدانگ یکبابخانه بمساحت ۲۹۵/۱۰ مترمربع واقع در محله نایبند شمالی قطعه بخش یک بندرعباس محدوده پلاک ۳۸/۱۲ -اصلی ملکی آقای حسن شمس نجف آبادی و هویه خانم شریفی مستند به رای شماره ۱۵۴۳ مورخ ۸۶/۲/۸ هیات اول حل اختلاف ثبت بندرعباس. لذا بدینوسیله به اطلاع عموم می رساند چنانچه فرد یا افرادی که نسبت به ملک مشروحه اعتراض دارند می توانند ظرف مدت ۶۰ روز انتشار اولین نوبت آگهی اعتراض خود را کتبا به اداره محل تسلیم نمایند و معترض باید ظرف مدت یکماه از تاریخ تسلیم اعتراض به مرجع ثبتی دادخواست به مرجع ذیصلاح قضائی تقدیم نمایند وپس از انقضا مهلت مقرر و عدم وصول اعتراض برابر مقررات نسبت به صدور سند مالکیت بدنام متقاضی فوق اقدام خواهد شد بدیهی است صدور سند مالکیت مانع از مراجعه متضرر به مراجع نخواهد شد . تاریخ انتشار نوبت اول ۸۶/۳/۲۳-----تاریخ انتشار نوبت دوم ۸۶/۴/۹
سید احمد حسینی
رئیس ثبت اسناد و املاک بندرعباس

صیادان عزیز
ماهیگیری مسئوّه‌نه ضامن اشتغال ،صید پایدار ، بقا، نسل ، آبزیان و تداوم حرفه ماهیگیری است اداره ترویج و فن آوری صید شیلات هرمزگان

