

اخلاق و مسئولیت اجتماعی در مدیریت آموزشی

دکتر سیدمحمد میرکمالی

عضو هیئت علمی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه تهران

امیر مقصودگردوان

معاون هنرستان دانشمند شهرری

رضاعبداللہی

دبیر دبیرستان، سیلوانا، ارومیه

چکیده

در مقاله حاضر به اخلاق و معانی و نقش و جایگاه مسئولیت اجتماعی در مدیریت آموزشی پرداخته می‌شود. ابتدا معنای مدیریت و سپس اخلاق در مدیریت آموزشی و نظریه‌های اخلاق و مسئولیت اجتماعی، همچنین تأثیرات مثبت رعایت مسئولیت اجتماعی بر عملکرد و موفقیت سازمان آموزشی از جمله کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل بهبود روابط، افزایش جو تفاهم و کاهش تعارضات افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان و نیز آسیب‌شناسی مدیران آموزشی از نظر اخلاقی از جمله قدرت‌طلبی، درک نکردن فضیلت معنوی خدمت، فقدان انصاف و عدالت و تکبر بررسی می‌شود و سپس ویژگی‌های مدیر آموزشی در عصر حاضر از قبیل تفکر سیستمی، مدرسه یا دانشگاه به‌عنوان یک کلینیک، صیانت از بیت‌المال و حسن‌ظن بیان می‌گردد. در آخر نیز مسئله مسئولیت اجتماعی در مدیریت اجتماعی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

کلیدواژه‌ها: اخلاق، مسئولیت اجتماعی، مدیریت آموزشی

مقدمه

مدیریت چیزی نیست جز شناخت راه‌های موفقیت سازمان و برنامه‌ریزی جهت ارتقای این موفقیت‌ها، افزایش عوامل تسهیل‌کننده و برطرف کردن مشکلات و کاهش یا رفع موانع. با توجه به این نکات، حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را در کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اهدافش یاری دهد. امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای به‌ویژه برای مدیران به منزله یک مزیت رقابتی در هر سازمان مطرح است (صالحی و همکاران، ۱۳۸۹: ۴). بنابراین یک مدیر آموزشی باید فلسفه و جهان‌بینی روشنی داشته باشد، اهداف سازمان خود را بشناسد و بتواند آینده روشنی برای سازمان خود ترسیم کند. در این فلسفه و جهان‌بینی مدیر آموزشی، اخلاق خوب جایگاه و اهمیت والایی دارد؛ زیرا سروکار مدیر آموزشی با قشر حساس و مهمی است که هرگونه اشتباه و خطایی در رابطه با آن‌ها صدمات و لطمه‌های جبران‌ناپذیری در پی خواهد داشت.



یکی از مهم‌ترین مسئولیت‌های مدیریت سازمان‌های آموزشی و پژوهشی «ترویج اخلاق در سازمان» است؛ بنابراین ترویج اثربخش اخلاق در سازمان‌های آموزشی و پژوهشی مانند هر سازمان دیگر در گرو سه گام عمده است:

- فراگیری دانش اخلاق حرفه‌ای معطوف به زمینه‌های تخصصی سازمان
- گرایش درونی و خودانگیختگی سازمان، مدیران و منابع انسانی آن نسبت به تحقق اخلاق و ارزش‌های اخلاقی در سازمان
- مهارت عملی تخلق سازمان به اصول اخلاقی. (قراملکی، ۱۳۸۵: ۱۰)

اخلاق در مدیریت آموزشی

واژه «اخلاق» جمع «خلق» است که در لغت به معنای «سرشت و سحیه» آمده است؛ اعم از سجایای نیکو و پسندیده، مانند راستگویی و پاک‌دامنی، یا سجایای زشت و ناپسند، مانند دروغ‌گویی و آلوده‌دامنی. در عموم کتاب‌های لغت، این واژه با واژه «خلق» هم‌ریشه شمرده شده است. «خلق زیبا به معنای بهره‌مندی از سرشت و سحیه‌ای زیبا و پسندیده و خلق زیبا به معنای داشتن آفرینش و ظاهری زیبا و اندامی موزون و هماهنگ است» (ابن‌منظور، ۱۴۰۵: ۴). دانشمندان اخلاق این واژه را در معانی پرشماری به کار برده‌اند. رایج‌ترین معنای اصطلاحی اخلاق در میان اندیشمندان اسلام عبارت است از «صفات و ویژگی‌های پایدار در نفس که موجب می‌شوند کارهایی متناسب با آن صفات، به‌طور خودجوش و بدون نیاز به تفکر و تأمل از انسان صادر شود» (مجلسی، ۱۴۰۳: ۶۷). بارنارد بر این باور بود که «ناممکن است سازمان‌های رسمی بتوانند بدون عنصر اخلاقی عمل کنند. رهبری که به اصول اخلاقی عمل نمی‌کند نفوذ خود را از دست می‌دهد و نمی‌تواند برای مدت طولانی دوام آورد» (بارنارد، ۱۳۶۸: ۴۰۴). «بیشتر استانداردها و قواعد اخلاقی در یک فرهنگ نسبت به فرهنگ‌های دیگر و در زمان‌های مختلف با یکدیگر تفاوت دارند.» (هس‌مر، ۱۹۹۵: ۱۱۳). اخلاقیات ارتباط نزدیک و تنگاتنگی با ارزش‌ها دارند و به‌عنوان ابزاری نگریسته می‌شوند که ارزش‌ها را به عمل تبدیل می‌کنند. اخلاق، یعنی رعایت اصول معنوی و ارزش‌هایی که بر رفتار شخص یا گروه حاکم است، مبنی بر اینکه درست چیست و نادرست کدام است؟ (دفت، ۱۳۷۴: ۶۳۸). اخلاق، مفاهیمی چون اعتماد، صداقت، درستی، وفای به عهد نسبت به دیگران، عدالت و مساوات و فضائل شهروندی و خدمت به جامعه را دربرمی‌گیرد. تشخیص درست از نادرست و خوب از بد، همیشه موضوع مورد بحث فلاسفه بوده است و آن‌ها به‌عنوان یکی از شاخه‌های فلسفه، در مورد آن سخن گفته‌اند. به‌علاوه، برخی مانند هایدک اخلاق را تمدن‌ساز به شمار می‌آورند (غنی‌نژاد، ۱۳۸۱: ۱۲۹). با توجه به مطالب گفته شده، در سازمان‌های آموزشی و در رأس آن در مدیریت آموزشی اخلاق به معنای سجایای نیکو پسندیده از اهمیت بالایی برخوردار است؛ زیرا این سازمان‌های آموزشی هستند که نیروی انسانی سایر سازمان‌ها را تأمین می‌کنند و آموزش می‌دهند. پس نیاز یک

جامعه اخلاق مدار (اخلاق در معنای ایجابی و نیکو) با سازمان‌های اخلاق مدار رفع می‌گردد.

نظریه‌های اخلاق و مسئولیت اجتماعی

هس‌مر (۱۹۹۵) یکی از کامل‌ترین دسته‌بندی‌ها را از تئوری‌های اخلاق این گونه ارائه می‌کند:

● **قانون جاویدان:** این دیدگاه که به قانون طلایی نیز مشهور است بدین گونه خلاصه می‌شود که «با دیگران آن گونه رفتار کن که دوست داری دیگران با تو رفتار کنند».

● **منفعت‌گرایی یا تئوری فرجام‌گرایی:** این دیدگاه منطبق با تعریفی از اخلاق است که جرمی بنتم، متفکر بریتانیایی، ارائه داده و بر نتایج و فرضیات فردی متمرکز است. بر این اساس، اخلاقی بودن یک رفتار براساس میزان مطلوبیت آن بیان می‌شود؛ یعنی وقتی منافع یک عمل برای جامعه بیشتر از ضررهای آن باشد، آن عمل اخلاقی است.

● **وظیفه‌گرایی یا آغازگرایی:** آغازگرایی در برابر فرضیه فرجام‌گرایی است. براساس این دیدگاه که ایمانوئل کانت آن را ارائه داده است، هر عمل به نتیجه آن بستگی ندارد بلکه به نیت شخص تصمیم‌گیرنده بستگی دارد.

● **عدالت توزیعی:** در این تئوری که جان راولز پیشنهاد کرده است، یک عمل را در صورتی که منجر به افزایش همکاری بین اعضای جامعه شود، می‌توان درست و عادلانه و مناسب (و بنابراین اخلاقی) نامید و عملی را که در جهت مخالف این هدف عمل کند نادرست، ناعادلانه و نامناسب (و بنابراین غیراخلاقی) است. در این دیدگاه، همکاری اجتماعی، اساس منافع اجتماعی و اقتصادی را فراهم می‌آورد و تلاش فردی کم‌اهمیت و در مواردی نادیده انگاشته می‌شود.

● **آزادی فردی:** براساس این دیدگاه که رابرت نوزیک آن را پیشنهاد کرده، آزادی نخستین نیاز جامعه است. بنابراین، هر عملی که آزادی فردی را نقض کند، غیراخلاقی است؛ حتی اگر منافع و رفاه بیشتری برای دیگران ایجاد کند.

آثار مثبت رعایت مسئولیت اجتماعی بر عملکرد و موفقیت سازمان آموزشی

رعایت مسئولیت اجتماعی آثار مثبت زیادی بر عملکرد و موفقیت سازمان دارد و در منابع گوناگون به این آثار اشاره شده است. در اینجا به کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، بهبود روابط، افزایش جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان که با سازمان‌های آموزشی ارتباط بیشتری دارد اشاره می‌کنیم.

کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل

ترویج خودکنترلی در سازمان، به‌عنوان یکی از سازوکارهای اصلی کنترل، از مباحثی است که بنیان آن بر اعتماد، اخلاق و ارزش‌های فردی قرار دارد. «ترویج خودکنترلی باعث کاهش هزینه‌های ناشی از روش‌های کنترل مستقیم و موجب بهبود سود می‌شود. این مستلزم تعهد کامل اعضا به گروه، مسئولیت‌پذیری همه اعضای گروه و وجود احترام و اعتماد بین آن‌ها و مدیریت است.» (Lau&Ildris, 2003, 293)



آثار بد و ویرانگر کار او را جبران کند؟ بی تردید زبان‌هایی که روش‌های نادرست تربیتی و تعلیمی بر افراد جامعه وارد می‌کنند، قابل جبران نیست و یا به سادگی و در کوتاه‌مدت آثار سوء آن جبران نخواهد شد» (میرکمالی، ۱۳۹۲: ۲۶). همانند سایر مدیران، ممکن است خطاها و آسیب‌هایی نیز مدیر آموزشی را تهدید کند که به تعدادی از آن‌ها در زیر اشاره می‌گردد.

قدرت‌طلبی

قدرت‌طلبی یکی از خطرهای آسیب‌هایی است که مدیران جامعه را در بُعد سلوک سیاسی تهدید می‌کند. دانشمندان برای تعریف «قدرت» نظریات مختلفی ارائه کرده‌اند. برخی معتقدند قدرت یعنی «مجموعه عواملی که موجب می‌شود فرد یا گروهی، گروه دیگر را به اطاعت وادارد.» (عمید زنجانی، ۱۳۷۷: ۳۴۸). برخی دیگر قدرت را «قابلیت به انجام رساندن اهداف شخصی یا گروهی و تأثیر گذاشتن بر روی رفتار دیگران و وادار کردن آنان به اطاعت با هر وسیله ممکن» می‌دانند. (کواکبیان، ۱۳۷۸: ۱۴)

کسب قدرت اگر با هدف خدمت به مردم باشد، نوعی عبادت است؛ در حالی که اگر هدف از کسب قدرت، برتری‌جویی و به‌دست آوردن منافع مادی باشد، بزرگ‌ترین وزر و وبال برای انسان محسوب می‌شود. حضرت علی(ع) درمان قدرت‌طلبی و برتری‌جویی را توجه به قدرت و عظمت و حکومت مقتدرانه خداوند بر انسان و جهان هستی می‌داند (سیدرضی، ۱۳۸۰: نامه ۲۳). مدیر آموزشی باید از قدرت خود در اداره امور آموزشی و ارائه به‌موقع راه‌حل برای مسائل و سایر امور، با توجه به تنوع وظایفی که برای یک مدیر آموزشی وجود دارد، بهره‌گیرد و از تخصص خود- که نوعی قدرت در مدیریت است- برای راهنمایی معلمان در موارد گوناگون استفاده کند. همچنین، باید از تجربه خود به‌عنوان نوعی قدرت برای پیش‌بینی مسائلی که ممکن است نظام آموزشی یا در حالت کلی آموزش را تهدید می‌کند استفاده کند و آموزش را در مسیر صحیح هدایت نماید.

قرآن کریم قدرت‌طلبی و استغنا را منشأ طغیان و سرکشی انسان می‌داند (علق ۷/۶) و طغیان و سرکشی قدرت‌طلبان را عامل فساد و تباهی جوامع و در نتیجه نابودی و فروپاشی آن‌ها ارزیابی می‌کند (فجر/ ۱۳-۱۱). همچنین بهره‌مندی از مواهب و نعمت‌های آخرت را منوط به خودداری از برتری‌جویی در زمین و فساد در آن می‌داند. (قصص/ ۸۳)

مدیرانی که قدرت را ابزار ریاست‌طلبی و برتری‌جویی قرار می‌دهند، در حقیقت خود و جامعه را به تباهی می‌کشاند و از حیات طیبۀ انسانی محروم می‌سازند. در اندیشۀ سیاسی اسلام، قدرت و ریاست وسیله‌ای برای خدمت به مردم و ابزاری جهت خدمت به خلق و امانتی الهی است که زمامداران و مدیران جامعه درباره آن در پیشگاه الهی مسئول و پاسخ‌گو می‌باشند؛ همان‌گونه که حضرت علی(ع) به استاندار آذربایجان می‌فرماید: «همانا کاری (مقام و مسئولیتی) که بر عهده توست، طعمه‌ای برای تو نیست بلکه امانتی بر گردنت است.» (سیدرضی، ۱۳۸۰: ۴۸۵)

نراقی در «جامع‌السعادات» آورده است: «از جمله فساد حب مقام، این است که اگر بر قلب کسی غلبه کند، همتش اندک

بهبود روابط، افزایش جو تفاهم و کاهش تعارضات

یکی از نتایج بهبود اخلاق کار در سازمان، تنظیم بهتر روابط در سازمان است که این به نوبه خود باعث افزایش جو تفاهم در سازمان و کاهش تعارض میان افراد و گروه‌ها می‌شود و عملکرد گروهی را بهبود می‌بخشد. شاید بیشترین تأثیرات اصول اخلاقی مربوط به رفتار نیروی انسانی باشد. مطابق تحقیقات تروینو و یانگ بلا، تصمیم‌گیری‌های اخلاقی به‌طور عمده تحت تأثیر گزینش و استخدام افراد اخلاقی هستند و پاداش و تنبیه متداول تأثیر زیادی در رعایت اصول اخلاقی ندارد (لاوسن ۱۳۸۱: ۲۶۸). توجه بارنارد به اخلاق، به دلیل نقش آن در تسهیل همکاری و کاهش تعارض و مسئولانه عمل کردن به وظایف در محیط کار است.

افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان

چنان‌که گفته شد، اخلاق بر فعالیت انسان‌ها تأثیر قابل توجهی دارد و لازمه عملکرد مناسب، تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان است. به عقیده دسلر، «اگر کارکنان بر این باور باشند که با آنان عادلانه و منصفانه رفتار می‌شود، شاید تمایل بیشتری داشته باشند

یکی از نتایج بهبود اخلاق کار در سامان، تنظیم

بهتر روابط در سازمان است که این به نوبه خود

باعث افزایش جو تفاهم در سازمان و کاهش

تعارض میان افراد و گروه‌ها می‌شود و عملکرد

گروهی را بهبود می‌بخشد

که بار (کاری) بیشتری را تحمل کنند» (دسلر، ۱۳۷۸: ۳۲۷). دونالدسون و دیویس باور دارند که مدیریت ارزش‌های اخلاقی در محیط کار، موجب مشروعیت اقدامات مدیریتی می‌شود، انسجام و تعادل فرهنگ سازمانی را تقویت می‌کند، اعتماد در روابط بین افراد و گروه‌ها را بهبود می‌بخشد و با پیروی بیشتر از استانداردها، موجب بهبود کیفیت محصولات و در نهایت افزایش سود سازمان می‌شود. (Davis, 1990 & Donaldson) با توجه به نقشی که انسان‌ها در سازمان‌های امروزی دارند، نوع قضاوت افراد در مورد سازمان و موضوع فعالیتشان تأثیر بسیار زیادی در کارایی و اثربخشی آن‌ها و در نتیجه، کارایی و اثربخشی سازمان دارد. انتظار خلاقیت از کسانی که کار خود را از لحاظ اخلاقی ناپسند تلقی می‌کنند، واقعی و منطقی نیست.

آسیب‌شناسی مدیران آموزشی از نظر اخلاقی

مدرسه و کلاس جای آزمایش و خطا نیست. دانش‌آموزان خودکچه‌های آزمایشگاهی نیستند و کسی حق ندارد با آزمایش روی آن‌ها سرنوشت و حقوقشان را به خطر بیندازد. «اگر مدیر نادان، ناپخته و نابالغی با روش تربیتی و مدیریتی نادرست خود از طریق اعمال ترس و تنبیهات بی‌جا، گروهی از دانش‌آموزان را از کلاس و مدرسه متنفر و فراری کند، چه کسی قادر است

خواهد شد. در مراعات حاجت مردم خود را با آنان دوست نموده و برای آن‌ها ظاهر سازی خواهد کرد و به کلماتی پناه خواهد برد که در نزد آن‌ها محبوب جلوه کند و این است بذر نفاق و اصل فساد» (نراقی، ۱۳۸۳: ۳۵). تأمل در شاخص‌گزینش پیامبر گرامی اسلام (ص) به عنوان رهبر جامعه انسانی، اهمیت تخلق مدیران و رهبران به اخلاق را روشن می‌سازد. قرآن به صراحت بیان می‌کند که انتخاب ایشان کور کورانه نیست بلکه خداوند متعال می‌داند که رسالت را بر چه موضعی قرار دهد: «اللَّهُ أَعْلَمُ حَيْثُ يَجْعَلُ رِسَالَتَهُ» (انعام/۱۲۴). در جای دیگر، رسول خدا را اسوه مردم می‌داند؛ او که برای اتمام مکارم اخلاقی مبعوث شده است، خود متخلق‌ترین مردم است. «لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ...» (احزاب/۲۱)

درک نکردن فضیلت معنوی خدمت

امام صادق (ع) می‌فرماید: «هر مؤمنی که چیزی را از مؤمنی محتاج دریغ دارد، در حالی که بر آن قادر است، چه از خودش یا از دیگری، خداوند او را در قیامت برپا خواهد داشت؛ در حالی که صورتش سیاه، چشم‌هایش کبود و دست‌هایش به گردنش بسته شده؛ سپس گفته می‌شود این خائنی است که به خدا و رسولش خیانت نموده، پس امر می‌شود که او را به جهنم ببرند.» (کلینی، ۱۳۶۲: ۳۶۷/۲)

فقدان انصاف و عدالت

مرحوم نراقی در جامع السعادات می‌فرماید: «حقیقت عدالت، مجرد تابع بودن جنبه‌های عملی به قوه عاقله است و مانند مدیریت و برتری و سیاست نیک از لوازم آن است.» (نراقی، ۱۳۸۳: ۵۴). در آثار و کتب آمده است که اگر سلطان عادل باشد، شریک طاعات مردم است و اگر ستمگر باشد در گناهانشان شریک خواهد بود. (همان: ۸۵ و ۸۶)

تکبر

تکبر به معنای خودبزرگ‌بینی، یکی از بیماری‌های هلاک‌کننده و شوم است. خودبزرگ‌بینی در میان صاحب‌منصبان و دولت‌مردان، بیش از سایرین نمود می‌یابد؛ تا جایی که عده‌ای از آنان می‌پندارند تکبر یکی از اصول مدیریت است و می‌کوشند کاستی‌های مدیریت خود را از این طریق جبران نمایند. خداوند متعال، شیطان را اولین متکبر سرزنش شده نام برده و می‌فرماید: «إِلَّا إِبْلِيسَ أَبَىٰ وَاسْتَكْبَرَ وَكَانَ مِنَ الْكَافِرِينَ» (بقره/۳۴) حضرت علی (ع) می‌فرماید: از کبر بر حذر باش؛ همانا کبر بزرگ‌ترین گناه و ریشه عیب‌ها و راه کار شیطان است. (آمدی، ۱۳۶۶: ۴۹)

ویژگی‌های مدیر آموزشی در عصر حاضر

مدیریت و سازمان آموزشی به عنوان کلید توسعه

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که کشورهایی به درجات بالای پیشرفت می‌رسند که در آموزش و پرورش خود انقلاب، تغییر یا تحولی به وجود آورده‌اند. نگاهی به وضعیت ژاپن، آلمان، انگلستان، چین، کره و آمریکا و تحولات آموزش و پرورش آن‌ها ما را به چنین نتیجه بزرگی می‌رساند. (میرکمالی، ۱۳۹۲: ۵۷)

تفکر سیستمی

تفکر سیستمی در مدیریت نماینده رویکردی جامع و همه‌جانبه‌نگر است که سازمان و مدیریت آموزشی را پدیده‌هایی مرکب از اجزا و عوامل گوناگون وظیفه‌مند می‌بیند که با هم همکاری و تعامل دارند و میان آن‌ها رابطه علت و معلولی برقرار است. در این معنا، رفتارها و مشکلات در سایه تأثیرگذاری و تأثیرپذیری این عوامل و علت‌شناسی در سطح جزئی و کلی قابل درک و شناسایی هستند. از جهت دیگر، «سیستم‌ها دارای کلیت و تمامیتی هستند که درک آن‌ها وابسته به قرار دادن همه اجزا در کنار یکدیگر و توجه کلی به آن‌ها می‌باشد. (همان منبع: ۵۹-۵۸)

مدرسه یا دانشگاه به عنوان یک کلینیک

برخلاف سازمان‌های آموزشی گذشته که برنامه‌های آموزشی و درسی خود را از پیش تعیین می‌کردند و آن را به اجرا می‌گذاشتند و دانش‌آموزان خود را وادار به تطبیق و سازگاری با آن می‌دانستند، نظام‌های جدید آموزشی به عنوان مراکز بررسی مشکل و حل مسئله و انعطاف برنامه‌ها به نفع دانش‌آموزان عمل می‌کنند. در حقیقت، کلینیک جایی است که متخصصان با دانش، تخصص،

در اندیشه سیاسی اسلام، قدرت و ریاست

وسیله‌ای برای خدمت به مردم و ابزاری

جهت خدمت به خلق و امانتی الهی است

که زمامداران و مدیران جامعه درباره آن در

پیشگاه الهی مسئول و پاسخ‌گو می‌باشند

روش‌های علمی و ابزارها افراد را از نظر مشکلات احتمالی که دارند مورد معاینه، آزمایش و بررسی قرار می‌دهند و در نهایت، برنامه‌ای مشخص و عملی برای بهبود و سلامتی آن‌ها پیش‌بینی و اجرا می‌کنند. به عبارت دیگر، مدرسه جایی است که مدیران و معلمان در آن، علاوه بر آنکه برای استعدادیابی و زمینه‌سازی پرورش فعالیت می‌کنند، نسبت به میزان پیشرفت، آهنگ حرکت و مشکلات و مسائلی که احتمالاً دانش‌آموزان گرفتار آن‌ها هستند دقیق و هوشیار بوده و در صورت وقوع به حل و برطرف ساختن آن می‌پردازند. (همان منبع: ۶۷-۶۸).

صیانت از بیت‌المال

صیانت بیت‌المال و استفاده درست از آن از وظایف بزرگ و سنگین هر مسئولی است و چنان اهمیت دارد که حضرت علی (ع) در روز دوم خلافت خود به این امر پرداخت و نه تنها در حفظ آن همه توان خود را به کار بست بلکه بر آن شد که بیت‌المال تاراج‌شده زمان خلفای قبل را نیز به جای خود برگرداند؛ لذا فرمود: به خدا قسم، اگر بیت‌المال را در دست غیراهلش پیدا کنم، هرچند آن را مهر زنانشان کرده باشند یا با آن کنیزانی خریده باشند، پس می‌گیرم و به جای حق خود برمی‌گردانم. (سیدرضی، ۱۳۸۰: ۵۸)

حسن ظن

است که رفتاری مسئولانه از خود نشان دهد. (الوانی و قاسمی، ۱۳۷۷: ۴۰)

«مسئولیت اجتماعی بر نحوه برخورد سازمان با ارباب رجوع، کارکنان، سرمایه‌گذاران و سهام‌داران و سایر مؤسسات و شرکت‌های رقیب و به‌طور کلی جامعه، نظر دارد... و به‌طور خلاصه، مسئولیت اجتماعی، تلاشی است در جهت ایجاد تعادل و توازن بین تعهدات و وظایف مختلف سازمان و مدیریت» (ابرت و گریفین، ۱۹۹۳: ۸۱)

سازمان باید احساس اجتماعی و ارزش‌های انسانی را به حدی گسترش دهد که با ارزش‌های اقتصادی‌اش همراه شوند؛ به‌نحوی که گویی به اندازه‌ای که از منطق و عقلش استفاده می‌کند، به همان اندازه از وجدان و قلبش هم استفاده می‌نماید. «در بلندمدت، عظمت، اعتبار و شهرت یک سازمان به اندازه‌ای که به عقل و منطقش بستگی دارد، به قلب و عاطفه‌اش هم وابسته است.» (دیویس و سی فردریک، ۱۹۸۴: ۱۳-۴)

سازمان‌ها همچون سایر افراد و مؤسسات عضوی از جامعه هستند و قبول این عضویت لازمه‌اش این است که با توجه به مسئولیت فردی هر عضو، اقدامات سازمان به نحوی انجام گیرد که نظام اخلاقی پابرجا مانده، و منافع دیگر اعضای جامعه حفظ شود. به‌عبارت دیگر، سازمان‌ها باید خودشان را به حساسیت‌های جامعه و ارزش‌ها و هنجارهای اخلاقی آن متعهد بدانند و اخلاقاً خود را نسبت به عملیاتشان مسئول بدانند. (الوانی و قاسمی، ۱۳۷۷: ۳۹)

سازمان‌ها برای آنکه بتوانند جایگاه خود را در جامعه حفظ کنند یا بهبود بخشند، به نحوی که باعث ادامه بقای آن‌ها و موفقیتشان در کار بشود، لازم است به مسئولیت اجتماعی‌شان توجه لازم را داشته باشند؛ چنان‌چه سازمان‌ها مسئولیت اجتماعی خود را نادیده انگارند، جامعه به‌نحوی دامنه فعالیتشان را محدود خواهد کرد. (همان منبع: ۲۲-۲۱)

«مسئولیت اجتماعی، مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان بایستی در جهت حفظ و مراقبت و کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند، انجام دهد» (گریفین و بارنی، ۱۹۹۲: ۷۲۴). مسئولیت اجتماعی سازمان‌های آموزشی، آموزش نحوه درست زندگی کردن و در خدمت مردم و جامعه بودن، آموزش حل مسئله و از پس مشکلات برآمدن است. آن‌ها باید یاد بگیرند به موارث فرهنگی و سازمان‌ها احترام بگذارند و اخلاق حسنه را در تمام شئون زندگی خود به کار گیرند. مسئولیت سازمان‌های آموزشی و از جمله مدارس، هدایت فراگیرنده به سمت زندگی خوب و انسان خوب شدن است.



هدف اصلی سازمان‌ها افزایش کارایی و کسب سود است ولی در عصر اطلاعات و جهانی‌سازی برای دستیابی به موفقیت، باید به انتظارات اجتماعی و احکام اخلاقی، واکنش مناسب نشان دهند و به بهترین شکل این‌گونه انتظارات را با اهداف اقتصادی سازمان تلفیق کنند، تا دستیابی به اهداف بالاتر و والاتری را امکان‌پذیر سازند. رعایت اخلاق کسب‌وکار و مسئولیت

مدیر شایسته هیچ‌گاه افراد زیرمجموعه خود را از نظر دور نمی‌دارد و به آن‌ها توجه خاص دارد. این توجه شرایطی دارد و نباید همواره خوش‌گمانی یا بدگمانی باشد. اسلام مؤمنان را به حسن ظن سفارش کرده است؛ مگر اینکه فساد طرف مقابل ثابت شود. خداوند می‌فرماید: یا ایها الذین آمنوا اجتنبوا کثیرا من الظن ان بعض الظن انتم (حجرات/ ۱۲). ای کسانی که ایمان آورده‌اید! از بیشتر گمان‌ها خودداری کنید؛ زیرا بعضی از گمان‌ها گناه است. در روایات نیز بر داشتن حسن ظن و دوری از سوءظن تأکید شده است. حضرت علی (ع) می‌فرماید: «حسن الظن راحة القلب و سلامة الدين» (آمدی، ۱۳۶۶ ص ۲۳۱).

مسئولیت اجتماعی

یکی از مسائل و مشکلات اجتماعی که طی سال‌های اخیر توجه بسیاری از صاحب‌نظران و دست‌اندرکاران جوامع مختلف را به خود جلب کرده، بی‌توجهی و پایبند نبودن سازمان‌ها و مدیران به وظیفه و مسئولیت اجتماعی‌شان است. (الوانی و قاسمی، ۱۳۷۷: ۱۳)

مسئولیت اجتماعی، تعهد و مسئولیت مدیریت در قبال جامعه و افراد جامعه به هنگام تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای مدیریتی است. برای مثال، آن‌گونه که دوبرین و آیرلند گفته‌اند، مدیران باید در تصمیم‌گیری‌های خود نسبت به مسائلی چون آلودگی محیط‌زیست، تبعیض، فقر، بیکاری و تورم از خود مسئولیت نشان دهند. آن‌ها نباید صرفاً منافع سازمان خود را در نظر گیرند. سازمان به‌عنوان یک زیرسیستم در قبال جامعه و آثاری که کارکردها و عملکردهای سازمانی بر جامعه و افراد آن می‌گذارد، مسئولیت دارد. (دوبرین و آیرلند و ویلیامز، ۱۹۸۹، نقل از میرکمالی، ۱۳۹۲: ۳۱۷)

مسئولیت اجتماعی پیش‌فرض پاسخگویی اجتماعی است؛ یعنی مدیران اول باید مسئولیت اجتماعی خود را بشناسند و سپس در جهت آن اقدام کنند (الوانی و قاسمی، ۱۳۷۷: ۲۰). «مدیران امروز ما باید علاوه بر مهارت‌های فنی، اداری و انسانی به مهارت اداره مسائل اجتماعی نیز مجهز باشند و مسائل جامعه را جزء اهداف سازمانی خود بینگارند. مدیران باید از جزءنگری و شیفستگی صرف نسبت به اهداف سازمانی خود دست بردارند و اهداف جامعه و کشور را به‌عنوان راهنمای خود در تلاش‌هایشان فراراه خویش قرار دهند. باید بین سازمان‌ها و اهدافشان با جامعه پیوند زده شود و در منشور هر سازمانی اهداف اجتماعی سرلوحه امور قرار گیرد. سازمان‌ها باید این مسئولیت را حس کنند که مشکلات جامعه بخشی از مشکلات آنان به‌شمار می‌آید. پس باید به حل و فصل آن‌ها همت گمارند و بخشی از امکانات مالی و انسانی خود را در این راه به کار گیرند.» (الوانی، ۱۳۸۴: ۳۱۵)

توجه سازمان‌ها به مسئولیت اجتماعی باعث تضمین منافع بلندمدت آن‌ها می‌شود. حتی وقتی هزینه‌های کوتاه‌مدت مسئولیت اجتماعی بالاست، نتایج بلندمدت آن مطلوب خواهد بود. منافع بلندمدت، نتیجه طبیعی سازمانی با چهره مطلوب



آیا دوست دارید در رشد مدیریت مدرسه دیده شوید؟

مجله رشد مدیریت مدرسه در نظر دارد در شماره‌های دوره بعدی خود، صفحاتی را در قالب تصویر به طرح‌ها و برنامه‌های مدارس اختصاص دهد. در واقع، این صفحات به گزارش‌های تصویری چند صفحه‌ای از مدارس اختصاص خواهد داشت. به همین دلیل، بهتر است متن نوشتاری آن‌ها تا حد ممکن کوتاه باشد و تصاویر، گویای همه آنچه در مدارس می‌گذرد، باشند. از این رو از مدیران محترم مدرسی که طرح‌های قابل توجه مدیریتی، آموزشی، پرورشی، اداری و خدماتی دارند و ارائه این طرح‌ها از طریق تصویر برایشان میسر است، درخواست می‌شود. ضمن تماس با دفتر مجله رشد مدیریت مدرسه و ارسال رایانامه‌ای که حاوی شرح مختصری از طرح‌های مذکور باشد، آمادگی خود را برای پذیرش عکاسان و گزارشگران مجله به مدرسه‌شان اعلام کنند. گفتنی است گزارش طرح‌هایی که برجستگی ویژه‌ای داشته باشند، در قالب تصویری و با قید نام و مشخصات مدیر و مدرسه و شرح مختصری از هر طرح، در مجله به چاپ خواهد رسید. همچنین، ضمن هماهنگی با مدیران مدارس که طرح‌های آن‌ها برای چاپ در مجله واجد شرایط شناخته نشود و یا به دلیل شمار متقاضیان، درج گزارش‌های تصویری‌شان میسر نباشد، از عکس‌های مربوطه، به‌عنوان تصاویر تزئینی و مرتبط با مطالب مجله استفاده خواهد شد. منتظران هستیم؛ از طریق رشد مدیریت مدرسه دیده شوید و قابلیت‌هایتان را به تصویر بکشید.

اجتماعی از راه افزایش مشروعیت اقدامات سازمان، استفاده از مزایای ناشی از افزایش چندگانگی و افزایش درآمد، سودآوری و بهبود مزیت رقابتی موفقیت سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. پایبندی رهبران و مدیران سازمان‌ها به اصول اخلاقی، توجه به میزان مشروعیت اقدامات سازمان از نظر کارکنان، توجه به اصول اخلاقی جهان‌شمول و تأکید بر آن، تدوین منشور اخلاقی سازمان، اقدامات متناسب و سازگار با خواست و حساسیت‌های جامعه، برنامه‌های آموزشی اخلاقیات برای مدیران و کارکنان، از جمله اقداماتی است که مدیران می‌توانند در این زمینه انجام دهند.

پی‌نوشت‌ها

1. Eternal Law
2. Utilitarianism
3. Dontology
4. Dubrin and Ireland

منابع

۱. قرآن کریم
۲. آمدی، عبدالواحد ابن‌محمد، غررالحکم و دررالکلم، دفتر تبلیغات اسلامی، قم، ۱۳۶۶.
۳. ابن‌منظور، محمدبن مکرم؛ لسان‌العرب، ۱۴۰۵ ق، نشرالادب الحوزه، قم، ۱۴۰۵ ق.
۴. الوانی، سیدمهدی، مدیریت عمومی، چاپ بیست‌وچهارم، نشر نی، تهران، ۱۳۸۴.
۵. الوانی، سیدمهدی و سیداحمدرضا قاسمی؛ مدیریت و مسئولیت‌های اجتماعی سازمان، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول، تهران، ۱۳۷۷.
۶. بارنارد، چستر؛ وظیفه‌های مدیران، ترجمه محمدعلی طوسی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، ۱۳۶۸.
۷. دسلر، گری؛ مبانی مدیریت منابع انسانی، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران، ۱۳۷۸.
۸. دفت، ریچارد آل؛ تئوری سازمان و طراحی ساختار، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، تهران، ۱۳۷۴.
۹. رضاییان، علی؛ اصول مدیریت، سمت، تهران، ۱۳۶۹.
۱۰. سیدرضی؛ نهج‌البلاغه، ترجمه محمد دشتی، پارسایان، قم، ۱۳۸۰.
۱۱. صالحی، محمد؛ «اخلاق حرفه‌ای در مدیریت» مجموعه مقالات همایش حسابداری و مدیریت، دبیرخانه همایش، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نکا، ۱۳۸۹.
۱۲. عمید زنجانی، عباسعلی؛ ۱۳۸۹. فقه سیاسی، امیرکبیر، تهران، ۱۳۷۷.
۱۳. فرامرز قراملمکی، احد؛ اخلاق حرفه‌ای، مجنون، چ سوم، تهران، ۱۳۸۵.
۱۴. کلینی، محمودبن یعقوب؛ اصول الکافی، اسلامی، تهران، ۱۳۶۲.
۱۵. کواکبیان، مصطفی؛ مبانی مشروعیت در نظام ولایت فقیه، عروج، تهران، ۱۳۷۸.
۱۶. لائوسن، آلن؛ مدیریت اخلاقی در خدمات دولتی، ترجمه محمدرضا ربیعی مندیج و حسن کیوریان، یکان، بیروت، ۱۳۸۱.
۱۷. مجلسی، محمدباقر؛ بحارالانوار، دارالرضا، بیروت، ۱۴۰۲ ق.
۱۸. میرکمالی، سیدمحمد؛ رهبری و مدیریت آموزشی، یسطرون، تهران، ۱۳۹۲.
۱۹. میرکمالی، سیدمحمد؛ فلسفه مدیریت، یسطرون، تهران، ۱۳۹۲.
۲۰. تراقی، محمدمهدی؛ جامع السعادات، مطبعة النجف، نجف، ۱۳۸۳.
۲۱. هس، مر، ال‌تی؛ اخلاق در مدیریت، ترجمه سیدمحمد اعرابی و داوود ایزدی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران، ۱۳۸۲.
22. Jay B.Barney & Ricky W.Griffin, "The Management of Organizations", (N. J: Houghton Mifflin Co. 1992) p724.
23. Donaldson, T&K.Davis (1990), "Business Ethics", Management Decision, V. 28, Lau h.c & m.a. Idris, (2005), "Soft foundations of the critical success factors on TQM implementation in Malaysia", TQM Magazine, vol.13,no.4.pp515-52.
24. Ronald J. Ebert & Ricky W. Griffin, "Business", (N.J:Prentice-Hall Inc, 1993)p81 Keith Davis, Wiliam C. Fredrick, "Business and Society", (New York: McGraw Hill 1984)pp4-13.