

اخلاق حرفه ای در قوانین کسب و کار با دیدگاه اسلام

(تاریخ دریافت ۱۴۰۲/۰۴/۱۵ تاریخ تصویب ۱۴۰۲/۰۵/۱۲)

دکتر میلاد خلیلی

دارنده تندیس پژوهشگر برتر از موسسه قانون یار

دکتر زهرا ستایش^۱

دکتری برنامه ریزی شهری دانشگاه آزاد اسلامی نجف آباد

چکیده

در حال حاضر آموزش حسابداری با چالش‌های جدی رو به رو است و در شکل سنتی خود، تنها بر آموزش دروس تخصصی و آماده‌سازی دانشجویان برای پیاده‌سازی فنون و گذراندن امتحان‌ها تمرکز دارد و در آن کمتر به مسائلی مانند اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود، اما به تازگی آموزش اخلاق حرفه‌ای حسابداری، با توجه به رسوایی‌های مالی صورت گرفته، در سطح بین‌المللی مانند انرون و ورلداکام و ارتباط آن با مسئولیت‌پذیری حسابداران، به شدت مورد توجه قرار گرفته و موجب شده است توجه به تدوین مقررات و موارد اخلاقی مناسب حرفه حسابداری، بیش از پیش افزایش یابد. در نتیجه، ارائه خدمات حسابداری بدون پذیرش و جلب اعتماد عمومی به گونه‌ای کامل، بدون آموزش اخلاق حرفه‌ای میسر نیست. در این میان، مفهومی که می‌تواند در گسترش اخلاق حرفه‌ای حسابداری نقش مؤثری داشته باشد و کمتر مورد توجه واقع شده، «خود کارآمدی» است. در تقسیمات علم حقوق، «حقوق تجارت» یا «حقوق بازرگانی» از شاخه‌های حقوق خصوصی به شمار می‌رود. به طور کلی علم حقوق به دو بخش «حقوق عمومی» و «حقوق خصوصی» تقسیم می‌شود. به همین منظور در مقاله حاضر قصد داریم به موضوع اخلاق حرفه ای در قوانین کسب و کار با دیدگاه اسلام بپردازیم.

واژگان کلیدی: کسب و کار، اخلاق حرفه ای، حسابداری، حقوق بازرگانی و تجارت



بخش اول: کلیات

نگرش، شامل نحوه و زاویه نگرستن افراد به موضوع ها و شرایط مختلف است. همچنین، تمایلی روان شناختی است که با ارزیابی یک مؤلفه مشخص و با توجه یا بی توجهی نسبت به آن ابراز می شود. از دیدگاه هاینز، هونگرفورد و تومرا، نگرش، احساس های مخالف یا موافق با محیط است. به عقیده باندورا حالت های عاطفی یا فیزیولوژیک فرد (نگرش) بر خود کارآمدی تأثیر می گذارد. هر چه دیدگاه های فرد خوش بینانه تر باشد، حس خود کارآمدی فرد بیشتر می شود و در نهایت، بر اهداف و خواسته های شخصی، انگیزه و پشتکار و استقامت در مواجهه با مشکلات تأثیر می گذارد. بنابراین، براساس دیدگاه وی می توان بیان داشت که هرچه نگرش جامعه علمی حسابداری در ابعاد ذکر شده مثبت تر باشد، تمایل آنها به باور توانایی ها و تعهدها به گسترش اخلاق حرفه ای حسابداری، بیشتر می شود. برای نمونه، هر چه جامعه علمی، آموزش اخلاق حرفه ای حسابداری را برای این حرفه مفیدتر و به نفع مصلحت عمومی بدانند، این باور عمیق تر می شود و فرد مایل است اهمیت ارزش های اخلاقی در گروه های اجتماعی فعال در آن را انتقال دهد. همچنین، افرادی که دیدگاهی منفی نسبت به آموزش اخلاق حرفه ای حسابداری دارند، نسبت به توانایی خود در انتقال اهمیت و آموزش اخلاق حرفه ای چندان مطمئن نیستند، لذا، نگرش جامعه علمی حسابداری، تأثیر مثبت و معناداری بر خود کارآمدی دارد. در نتیجه، همان گونه که شکل ۱ نشان می دهد، خود کارآمدی می تواند رابطه بین نگرش و گسترش اخلاق حرفه ای حسابداری را تقویت کند. شکل ۱ نشان می دهد که رابطه مستقیمی بین نگرش جامعه علمی حسابداری و گسترش اخلاق حرفه ای حسابداری نیز وجود دارد. بر اساس نظریه شناختی-اجتماعی باندورا، کنش های انسان تابعی از ادراک ها و نگرش های افراد است. بنابراین، براساس پژوهش های قبلی صورت گرفته (مانند گیونز و مک کوچون مادیسون و اسپمیدت) هر چه دیدگاه های مربوط به اهمیت اخلاق در دروس حسابداری مثبت تر باشد، تمایل بیشتری در جامعه علمی حسابداری برای یادگیری و هدایت نوآوری های آموزشی اخلاق و تغییر در برنامه های درسی و گسترش اخلاق حرفه ای مشاهده می شود. در این مطالعه، از الگوی نمازی و همکاران (۱۳۹۶) و نمازی و رجبری (۲۰۲۰) برای بررسی اجزای نگرش حسابداران (فردی، اجتماعی، اقتصادی-سازمانی و زیست

محیطی) و تأثیر آنها بر خودکارآمدی استفاده شده است. آنها ابتدا با استفاده از «روش آرشیوی»، کل مقاله‌های منتشر شده در زمینه اخلاق حرفه‌ای در بازه زمانی ۱۳۸۴-۱۳۹۴ را در نشریه‌های ایرانی و پایان‌نامه‌های مرتبط با اخلاق حسابداری به عنوان جامعه آماری، جمع‌آوری کردند و برای افزایش دقت، نمونه‌گیری به عمل نیاوردند. سپس با استفاده از «تحلیل محتوا»، الگوی نوینی تحت عنوان الگوی توسعه پایدار اخلاق حرفه‌ای حسابداری را تدوین نمودند. این الگو دارای چهار بعد است:

- سازه فردی (نگرش فردی) مواردی است که با شخص و شخصیت حسابداران مرتبط است.
- سازه اجتماعی (نگرش اجتماعی)، عواملی است که در رابطه با محیط اجتماعی و پیرامونی باشد.
- سازه اقتصادی-سازمانی (نگرش اقتصادی-سازمانی) به سازمان و فعالیت‌های اقتصادی سازمان مرتبط است.
- سازه زیست محیطی (نگرش زیست محیطی) به اهمیت، حفاظت، نگهداری و اخلاق محیط زیست اشاره دارد.

برای تشخیص تاجر و اعمال تجارتي از دیرباز دو نظریه مختلف وجود داشته است: «نظریه شخصی» و «نظریه موضوعی». طبق نظریه شخصی، حقوق تجارت حقوق «تجار» است؛ یعنی حقوقی است که بر روابط بین تجار حاکم است و بیشتر جنبه حقوق صنفی داشته و لذا هیچ معامله-ای تجارتي محسوب نمی‌شود، مگر آنکه به وسیله تجار صورت گیرد. در حالی که بنا به نظریه موضوعی، حقوق تجارت، حقوق «معاملات تجارتي» است؛ یعنی اساس حقوق تجارت بر روی معاملات تجارتي استوار است و هر شخصی که معاملات تجارتي انجام می‌دهد، باید تابع مقررات و اصول حقوق تجارت باشد. از آنجا که هیچکدام از این دو نظریه جامع و کامل نیست، قانون تجارت ایران این دو ضابطه را با هم تلفیق کرده است. به موجب ماده اول قانون تجارت ایران: «تاجر کسی است که شغل معمولی خود را معاملات تجارتي قرار بدهد» (نظریه موضوعی). اما همین که معلوم شد تاجر چه کسی است، برابر ماده ۳ همان قانون تقریباً کلیه معاملاتش تجارتي



است (نظریه شخصی). بنابراین برای شناخت تاجر در حقوق ایران، ابتدا باید اعمال تجارتي ذاتي را شناخته و سپس به معرفي اعمالی که به اعتبار و به تبع تاجر بودن او تجارتي تلقی می شود پردازیم.

بند اول: حمایت همکاران از نظر اخلاق حرفه‌ای

حمایت همکاران، به کمک و تشویق اشتراک گذاشته شده توسط افرادی که جایگاه یکسانی در سازمان دارند، تعبیر می شود. همچنین، حمایت همکاران شامل سامانه‌ای از کمک کردن و کمک گرفتن است که بر اساس اصول کلیدی و محوری احترام، مسئولیت مشترک و توافق فرهنگی بنیان گذاشته می شود. در این پژوهش، حمایت همکاران به میزانی که جامعه علمی حسابداری روابط متقابل اجتماعی را شکل می دهد و موجب درک اخلاق حرفه‌ای مرتبط با وظایف آموزشی حسابداری می گردد، اطلاق می شود. باندورا بیان می کند که خودکارآمدی، از تجارب جانشینی و نیابتی شکل می گیرد که به معنای یادگیری به واسطه مشاهده دیگران و از روی ترغیب اجتماعی و تشویق کلامی از سوی سایر افراد است. برای نمونه، مطالعات قبلی صورت گرفته در محیط‌های آموزشی نشان می دهد که رابطه مثبتی بین حمایت همکاران و خودکارآمدی وجود دارد و زمانی که مدرسان با همکاری یکدیگر به مسئله آموزش، انگیزه و رفتار دانشجویان می پردازند، خودکارآمدی آنان تقویت می شود. افزون بر این، پژوهش‌های میلر و هوی، روزن هالتر و اسمیلی نیز بر فرایندهای اجتماعی مانند بازخورد کلامی، تعامل، تشویق و تحسین به عنوان عوامل اصلی محیط کاری حمایتی تأکید دارند. مطالعات مربوطه در این زمینه نشان می دهد که حمایت همکاران نیز تأثیر مستقیمی روی کنش و رفتار مدرسان بر جای می گذارد. برای نمونه، ساپویتز، سیرینیدس و مای مدارک تجربی مبنی بر وجود تأثیر مثبت و معنادار نقش همکاران بر روش‌های آموزشی مدرسان ارائه می کنند. آنها دریافتند که هر چه میزان گفتگوی آموزشی و تعلیمی همکاران و مدرسان بیشتر باشد، تعامل پیرامون آموزش و یادگیری در میان مدرسان و همکاران با تغییرهای آموزشی مثبت بیشتری همراه است. بنابراین، پیش‌بینی می شود که حمایت همکاران تأثیر مستقیمی بر گسترش اخلاق حرفه‌ای حسابداری داشته باشد. در نتیجه، در این پژوهش، فرضیه اساسی دوم این است که حمایت بیشتر همکاران، مانند دریافت بازخورد مثبت و راهنمایی نسبت به آموزش اخلاق حرفه‌ای حسابداری، موجب خودکارآمدی بیشتر می شود و اعتماد و خودباوری در



توانایی تدریس اخلاق حرفه‌ای حسابداری در مدرسان را نیز تقویت می‌کند و در نتیجه، موجب گسترش اخلاق حرفه‌ای حسابداری می‌شود.

بند دوم: حمایت مدیران

باید توجه داشت حمایت مدیران نیز بر خودکارآمدی و گسترش اخلاق حرفه‌ای تأثیر دارد. بر اساس نظریه شناختی اجتماعی باندورا، عوامل محیطی، توانایی تأثیرگذاری بر ادراک و رفتار فرد را دارند. مدیریت، عامل مهمی است که در تعیین هدف کارکنان، رضایت شغلی و هویت اجتماعی آنها تأثیر دارد. مدیران به وسیله روش‌های مختلفی مانند تخصیص منابع، ساختارهای پاداشی و تأیید رفتارها، حمایت خود را از کارکنان نشان می‌دهند. ادبیات خودکارآمدی عنوان می‌کند که مدیران می‌توانند به سه شکل بر رابطه بین مدیران و خودکارآمدی مدرسان تأثیر بگذارند:

نخست، مدیران می‌توانند هدف مشترکی را میان مدرسان ایجاد نموده و محیطی را خلق نمایند که مدرسان در آن حس کارایی و کارآمدی بیشتری داشته باشند.

دوم، مدیرانی که منابع مالی و آموزشی را در اختیار مدرسان گذاشته و از آنها در مقابل عوامل مخرب حمایت کرده و نسبت به مسائل تدریس انعطاف‌پذیر هستند، محیط و فضایی را ایجاد می‌کنند که امکان توسعه و رشد بالایی خودکارآمدی در آن فراهم شود.

سوم، مدیرانی که رفتار مناسب را الگو قرار داده و در ازای عملکرد مثبت مدرسان به آنها پاداش می‌دهند تا بیشتر اطمینان و خودکارآمدی مدرسان را افزایش دهند. در نتیجه، لازم است مدیران از جامعه علمی حسابداری پشتیبانی کنند و محیطی را فراهم نمایند که در آن با اطمینان و آرامش، آموزش اخلاق حرفه‌ای حسابداری میسر شود. برخی کارکردهای اصلی حمایت مدیران شامل حضور فعال همراه با پیشبرد و گسترش اهداف سازمان، تشویق محیط مشارکتی و پشتیبانی از ارتقای آموزشی از طریق تخصیص منابع است که بر خودکارآمدی آموزش اخلاق حرفه‌ای حسابداری تأثیر می‌گذارد و می‌تواند رابطه حمایت مدیر و گسترش اخلاق حرفه‌ای حسابداری را



تقویت کند. همچنین، حمایت مدیران موضوع مهمی است که می تواند انگیزه ها و سازه هایی را جهت تشویق و گسترش اخلاق حرفه ای حسابداری به روشی مستقیم هدایت کند.

بند سوم: خود کارآمدی

چارچوب مفهومی پژوهش حاضر براساس نظریه خود کارآمدی باندورا و نظریه شناختی-اجتماعی باندورا است. خود کارآمدی، به صورت باور فرد از قابلیت های خود برای موفقیت در یک شرایط خاص تعریف می شود. براساس نظریه شناختی اجتماعی، افراد با مشاهده دیگران در یک محیط اجتماعی به الگوهای رفتاری خاصی دست یافته و آنها را حفظ می کنند. به گونه ای که این موضوع، مرتبط با ظرفیت ادراک شده آنها در شکل گیری رویدادها است. نمونه این موضوع الگوی تقابل سه عاملی باندورا است که بر اساس آن، به کارکرد انسان به عنوان نتیجه تعامل میان عوامل فردی، رفتارهای اجتماعی و تأثیرهای محیطی نگریسته می شود. از این رو، عوامل محیطی بر شناخت شخصی تأثیر می گذارند، شناخت شخصی، رفتار فرد را شکل می دهد و کنش های رفتاری بر فضای محیطی تأثیر می گذارند. خود کارآمدی در این چهارچوب خصیصه شاخص افرادی است که تأثیر بسزایی بر الگوهای فکری، یادگیری و عواطف خود باقی گذاشته و کنش ها و رفتار متعاقب خود را شکل می دهند. باندورا معتقد است که خود کارآمدی فردی از چهار منبع تأمل، مشاهده، ترغیب اجتماعی و انگیزش ساخته شده است. اولین منبع خود کارآمدی، دستاورد عملکرد یا تسلط است که به ارزیابی فرد از نتیجه عمل خود از لحاظ موفقیت ها یا شکست های گذشته در انجام کاری مشابه، مربوط می شود. دومین منبع خود کارآمدی، با تجربه های نیابتی و خود را به جای دیگری گذاشتن یا الگو سازی مرتبط بوده که به واسطه مشاهده دیگر افراد با قابلیت های مشابه، با یادگیری رابطه برقرار می کند. حالات فیزیولوژیکی و انفعالی سومین منبع شکل دهنده خود کارآمدی بوده که در آن ادراک های فردی و گرایش های عاطفی نسبت به یک موضوع یا فضای معین وارد عمل می شوند. آخرین منبع اطلاعاتی تأثیرگذار بر خود کارآمدی، انگیزش است که گاهی از آن با عنوان «ترغیب کلامی» نیز یاد می شود.

مفهوم خودکارآمدی در رشته های مختلفی مورد استفاده قرار گرفته است. خودکارآمدی در آموزش، عبارت از باور مدرسان به توانایی هدایت دانشجویان در سازمان دهی و اجرای دوره های عملی مورد نیاز جهت انجام موفقیت آمیز یک تکلیف آموزشی در یک محیط مشخص است. شواهد تجربی مانند مور و اسلمان، رز و تسچنموران و هوی بیانگر تأثیر خودکارآمدی مدرسان در افزایش عملکرد دانشجویان است که عواملی مانند رفتار مثبت مدرسان، رشد روش های آموزشی و تعهد و اشتیاق مدرسان در افزایش آن مؤثر است همچنین، گوسکی در پژوهش خود دریافت، مدرسانی که سطح خودکارآمدی بیشتری دارند، نسبت به ایده های جدید مشتاق تر بوده و تمایل بیشتری به تجربه روش های نوین برای افزایش سطح تأثیر بر دانشجویان دارند. افزون بر آن، خودکارآمدی مدرسان با کمک به دانشجویان در افزایش سطح یادگیری و گسترش روابط مثبت نیز مرتبط است.

بند چهارم: خودکارآمدی و گسترش اخلاق حرفه ای حسابداری

بررسی رفتار مدرسان نشان می دهد که برداشت بهتر از خودکارآمدی، موجب تقویت برنامه ریزی، سازمان دهی، ترغیب و اشتیاق به تخصیص زمان بیشتری به آموزش در حوزه هایی که حس کارآمدی فرد در آنها بیشتر است، می شود. در نتیجه، مدرسانی که خودکارآمدی بالاتری دارند، تمایل بیشتری به تقویت و گسترش اخلاق حسابداری خواهند داشت. همچنین، در صورتی که جامعه علمی حسابداری سطح خودکارآمدی بالاتری داشته باشد، می تواند در تلاش برای رسیدن به اهداف، کوشا تر بوده و به موجب آن سبب گسترش اخلاق حرفه ای حسابداری و مسائل مرتبط با آموزش آن شود.

بند پنجم: توسعه ی منابع انسانی

استفاده و توانایی و به کارگیری پتانسیل های موجود در کارکنان باعث رشد سازمان می شود. بنابراین ایجاد توسعه ی فضای کار می تواند باعث رشد اخلاقی نیز شود.



بندششم: نشاط سازمانی

اهداف جسورانه‌ی سازمان مستلزم این است که توسعه‌ی یک سیستم نیاز به تشویق و بهبود سازمانی دارد و اشتباهات در سازمان ملزم مجازات است زیرا عرف شدن اشتباه متضرر سازمان می‌شود. سیستم جبران خدمات باید جهت گیری موفقیت را مد نظر قرار دهد و باعث تقویت مسائل سازمان شود.

بند هفتم: مدیریت اموال عمومی در سازمان

اموال عمومی بخش عظیمی از سرمایه سازمان است که طی سالیان متمادی توسط وزارتخانه یا نهاد عمومی تصاحب شده است. حفظ و نگهداری این اموال به منزله‌ی نگهداری منابع سازمان است، لذا می‌تواند نقش افراد ذیل بیشتر از بقیه‌ی کارکنان سازمان باشد:

- مدیران دستگاه‌های اجرایی
- ذی حسابان
- امین اموال (انباردار)
- کارمندان مرجع ذی صلاح

از بین کارکنان نقش افراد فوق مهمتر است زیرا بدون وجود اموال و تجهیزات وظایف سازمانی غیر ممکن می‌شود و کارکنان باید کوشش کنند اموال منقول یا غیرمنقول از میان نرود.

بخش دوم: جهان بینی در اخلاق حرفه‌ای و اسلام

یکی از اساسی‌ترین مبانی هر مکتب فکری جهان بینی و نگرش است که به صورت کلی محیط پیرامون را در شان کارکنان ایجاد می‌کند. در نظر اسلام جهان خلقت بر پایه‌ی حق و عدالت استوار است و سیر تکاملی را نیز ایجاد می‌کند. برای روشن شدن بحث جهان بینی باید این طور گفت: که قرآن کریم نیز در سوره‌ی انبیاء به این موضوع پرداخته است آیاتی که با همین مضمون



در قرآن کریم ذکر شده پرتکرار است و به عدالت ختم می شود. هم اکنون نیز دانش و تمدن در جامعه‌ی بشری و حقوق بشر در حقوق بین الملل بیان شده است.

بند اول: جایگاه مال و ثروت در مالکیت اسلام

انسان مالک همه‌ی اموالی است که به دست آورده و این تصرف یکی از مهمترین مسائل حقوق اسلام و فلسفه است که در توحید ربوبیت هم ذکر شده است. ربوبیت به معنای تدبیر و سازمان دهی در مشاغل است، بنابراین با توجه به فلسفه‌ی اسلامی مالک حقیقی در جهان اسلام پروردگار است. بر پایه‌ی چنین تفکری نظام اقتصادی اسلامی شده و امانت و مسئولیت را ایجاب می کند. به این دلیل که در مالکیت اجازه تصرف افراد دیگر قطع شده و عدالت حقوقی نیز باید رعایت شود. فلسفه اخلاق شاخه‌ای است از استدلال فلسفه و پرسش های بنیادی که درستی و نادرستی را در شناخت مشخص می کند. یکی از رویکردهای علم اخلاق نقش و اهمیت حوزه‌ی فلسفه‌ی اخلاق حرفه‌ای است. به این معنا ساختار شکل گیری پیرامون اندیشه در محیط اخلاقی کمک به تصمیم گیری می کند. هنگامی که به بررسی خوب و بد در اخلاق حرفه‌ای می پردازیم تلاش می کنیم از طریق عقلانیت معیار اخلاق حرفه‌ای را مشخص کنیم.

بند دوم: فراز اخلاق

اخلاق علمی است که تحلیل و ویژگی آن بنابر دستور و واژه انجام می شود. در نظریه‌ی طبیعت گرایی اخلاقی می توان اثبات کرد رفتار شخصیت یک تحقق و گذرواژه‌ی اصلی محسوب می شود. از این نظریه نتیجه حاصل می شود که احکام اخلاقی مقدم بر تجربه است و از جانب ذهن و عناصر عقلی ایجاد خواهد شد. یکی از حوزه‌های فکری در اخلاق حرفه‌ای شاخه‌ی مهم اندیشمندان تفکر است که جایگاه فلسفه را در اخلاق حرفه‌ای مشخص می کند و نظریه را مطلوب می سازد. یکی از نظریه‌های مهم اندیشمندان بررسی نظریه‌ی حکمت علمی در بیان شهید مطهری است که عبارت است از:

شهید مطهری می فرماید: در حوزه‌ی اخلاق حرفه‌ای انسان فقط مفهوم خوب و بد را اثبات می کند



شهید مطهری می فرماید: فلسفه ی اخلاق حرفه ای مربوط به افعال اختیاری است و در قلمرو ذهن انسان از نظر روانشناسی بررسی می شود.

بایدهای افعال اختیاری مربوط به اعمالی است که در ماهیت اختیار تعریف شده باشد.

اخلاق اختیاری از نظر چارچوب قوانین تایید شده باشد.

بند سوم: نظریه ی غایب گرایانه

پیرامون این نظریه باید گفت درستی یا نادرستی، یک عمل است و همیشه اعمال مشخص کننده باب نتیجه می شود. اپیکور در این نظریه می گوید: نتیجه در اعمال و رفتار لذتبخش است. راجع به نقد و بررسی این نظریه باید گفت اشکال این نظریه به آسانی قابل تشخیص است زیرا در هر کار به سرعت نتیجه حاصل نمی شود. برخی دیگر معتقدند جرمی که در عمل ایجاد شود باید جرم اثبات شده و مجازات نیز اعمال شود.

بند چهارم: اخلاق حرفه ای و اثبات آن در مسائل حقوقی

با توجه به اصول حقوقی از اخلاق حرفه ای انتظار می رود که کاملاً با توجه به مدیریت رفتار سازمانی پیش رود. از دیدگاه فلسفی اخلاق بر اساس معیار اصل و فرع نوشته می شود که قوانین اصل و عرف فرع آن است.

هدف از آموزش اخلاق حرفه ای عبارت است از:

- محقق نمودن امر مدیریت سازمان
- تقویت و انگیزش
- ارتقای مهارت ها
- افزایش توان و تحول نگرش



در رابطه با رعایت حقوق دیگران در بطن حقوق شهروندی نیز بقیه زیر شاخه‌های حقوقی باید رعایت شود، که یکی از آن عوامل خود فهمی است.

خود فهمی را می‌توان این گونه تعریف کرد: افراد تنها با فهم از کار می‌توانند درک مناسبی از فعالیت حرفه‌ای داشته باشند.

بخش سوم: پیامد اخلاق حرفه‌ای با توجه به گروه‌های اجتماعی

با توجه به تعریف حقوق از این که افراد عامل و بالغ اهلیت قرارداد دارند پیامدها را به سه دسته می‌توان تقسیم کرد:

- موفقیت
- اعتماد
- ایجاد رفتار مطلوب

بند اول: ضرورت اخلاق حرفه‌ای در سازمان

با توجه به تعریف اخلاق حرفه‌ای افرادی که زیر نظر سازمان فعالیت می‌کنند باید اخلاق حرفه‌ای را رعایت کنند زیرا اثر بخشی اخلاق حرفه‌ای در سازمان متمرکز ارباب رجوع می‌باشد و اگر رعایت نشود ارباب رجوع متضرر خواهد شد.

بند دوم: وظایف مدیر در ترویج اخلاق حرفه‌ای سازمان

ارزشیابی عملکرد سازمان

اشاعه‌ی ارزش

توجه به اخلاق حرفه‌ای کارمند

تدوین منشور اخلاقی در سازمان



بند سوم: ضمانت اجرایی رعایت قواعد اخلاق در مؤسسات تجاری و اداری

اخلاق حرفه‌ای از مهمترین ابزارهای گسترش و فعالیت تجاری و اداری است. اخلاق حرفه‌ای ایجاب می‌کند که بعضی افراد با استفاده از شیوه‌های غیرقابل قبول و زیر پا گذاشتن شرایط رقابت سالم امتیازهای خاصی از دست بدهند یا از نظر حقوقی متضرر شوند. از لحاظ حقوقی هر قاعده‌ی اخلاقی که فاقد ضمانت اجرا باشد صرفاً جنبه توصیه خواهد داشت. طبیعی است که توصیه در جامعه مؤثر نخواهد بود. بنابراین لازم است قواعد اخلاق حرفه‌ای به تصویب اعضای آن حرفه برسد و همچنین سازمان نیز برای عدم رعایت اخلاق حرفه‌ای مجازات تعیین نماید، به همین دلیل توصیه می‌شود قواعد اخلاق حرفه‌ای در ارگان‌های دولتی و غیردولتی با توجه به شرایط رعایت شود. بدیهی است که مهمترین قاعده‌ی اخلاق حرفه‌ای ضرورت اجرای قوانین است به ویژه قوانین مربوط به مبارزه با فساد اقتصادی. در چنین مواردی سازمان‌های انضباطی اقدام به عدم سوء استفاده و پیگیری قانونی خواهند کرد.

بخش چهارم: مسئولیت‌های سازمان در قبال جامعه

افراد سازمان‌های دولتی یا سازمان‌هایی که هدف آن‌ها خدمت عمومی است مسئولیت‌های متقابلی دارند؛ یکی از این مسئولیت‌ها عبارتند از توسعه‌ی تسلط تخصصی در کار، رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان امری ضروری است که با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه تضمین می‌شود. جامعه نیز نیازمند ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای بوده و تدوین استراتژیک را باور دارد، لذا با توجه به تحقیقات به عمل آمده اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای را دریافت می‌کند.

بند اول: نظارت بر مؤسسات عمومی یا خصوصی یا مؤسسات عمومی غیردولتی

نظارت از نظر لغوی از کلمه‌ی عربی نظر گرفته شده است و به این معناست که نظارت باید از شفافیت حقوقی برخوردار باشد.

- انواع نظارت در حقوق عبارتند از:

نظارت عمومی، نظارت قضایی و نظارت بر اساس حکمرانی مطلوب و

با توجه به این که شرکت‌ها در حقوق تجارت به شرکت‌های عمومی، خصوصی، تعاونی، مسئولیت محدود و تضامنی تقسیم می‌شود. باید گفت هر شرکت شرایط ثبت خود را دارد و پس از ثبت شرکت سود سهام حاصل با توجه به شرکت معلوم خواهد شد. مؤسسات عمومی غیردولتی مؤسساتی هستند که نظارت آن‌ها بر اساس قانون دولت است و باید از قوانین نظارت اطاعت کنند.

مؤسساتی که کاملاً عمومی هستند سود حاصل را به دولت بر می‌گردانند، اما مؤسسات عمومی غیردولتی ۵۰٪ از سود حاصل را باید به دولت برگردانند.

- مؤسسات عمومی غیردولتی عبارتند از: هلال احمر، خیریه، خانه بهداشت و

امروزه با ظهور تفکرات جهانی دولت‌ها تصمیم گرفتند از گسترش ارتباطات اجتماعی، سیاسی و فرهنگی استفاده کنند و امور عمومی متنوعی را ایجاد نمایند. نظارت‌ها و کنترل‌ها در مالکیت امور عمومی تأثیر به سزایی دارد. در واقع نظارت بر مؤسسات عمومی، چه عمومی دولتی چه عمومی غیردولتی از حقوق عمومی استفاده می‌کند و صلاحیت‌های سازمان نظارت و توسعه‌ی آن‌ها ایجاد می‌شود. در قانون موجود، وزارت‌خانه‌ها ناظر متمرکز دارند و این ناظران وظیفه‌ی نظارت شفاف را برعهده می‌گیرند.

بند دوم: استقلال مالی نظارت بر مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی

این مؤسسات براساس نظام مالی وابسته به بودجه‌ی دولت در سه دسته جای می‌گیرند:

- مؤسساتی که درآمد از فعالیتشان در هزینه‌های خود سازمان می‌ماند.
- مؤسساتی که دارای درآمد هستند اما نیازمند کمک بودجه‌ی دولت
- مؤسساتی که فاقد درآمد می‌باشند و تأمین مالی از دولت نخواهند داشت.



بند سوم: بررسی ماهیت حقوقی مؤسسات عمومی غیردولتی

مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی از جمله نهادهایی هستند که در قانون محاسبات عمومی کشور رسماً مورد شناسایی قرار می گیرند. تشخیص ماهیت مؤسسات غیردولتی به تبع نظام حقوقی کشور است.

نتیجه گیری

به جز کسانی که به عنوان طلبکاران با وثیقه و با حق رجحان شناخته می شوند، سایر طلبکاران، طلبکار عادی تلقی خواهند شد. همچنین طلبکارانی که دارای وثیقه اند، ولی حاصل فروش مال مورد وثیقه برای ادای طلب آنان کافی نیست، به نسبت آنچه از طلب آنان باقی مانده است، جزو طلبکاران عادی قرار می گیرند. به منظور تقسیم وجوه حاصل از فروش اموال، ماده ۴۶ ق.ت.ا مقرر می دارد: «وقتی که پول حاصله از فروش در دسترس اداره قرار گرفت و صورت بستانکاران قطعی گردید، اداره صورتی از حاصل دارایی و و حساب نهایی آن تنظیم خواهد نمود. هزینه توقف که به موجب آیین نامه تعیین می شود و هزینه تصفیه قبلاً موضوع می شود. صورت تقسیم و حساب نهایی در مدت ده روز در دسترس بستانکاران قرار گرفته و مراتب به اطلاع آن ها خواهد رسید. به علاوه خلاصه ای از صورت مربوط به سهم هر یک برای آن ها فرستاده خواهد شد» و ماده ۴۷ ق.ت.ا می افزاید: «پس از انقضای مدت نامبرده (۱۰ روز مقرر در ماده قبل) اداره مبادرت به پرداخت سهام هر یک می نماید. بستانکاری که کاملاً به حق خود می رسد باید سند مربوطه را به اداره تسلیم کند. در موردی که قسمتی از طلب پرداخته می شود، مراتب در سند قید می گردد. در مورد فروش غیر منقول، اقداماتی که در دفتر املاک لازم است از طرف اداره به عمل می آید. اگر طلبی معلق باشد و یا به اقساط می بایست تأدیه گردد، سهمیه مربوط به آن در صندوق دادگستری گذاشته خواهد شد. پس از پرداخت سهمیه، اداره به هر یک از بستانکارانی که حقوق آن ها کاملاً تأدیه نشده است، سند عدم کفایت دارایی می دهد. بستانکار فقط در مورد ملات و ورشکسته می تواند به موجب سند بقیه طلب خود را ادعا نماید». پس از تقسیم اموال میان طلبکاران، خاتمه ورشکستگی از سوی اداره تصفیه اعلام خواهد شد (ماده ۴۹ ق.ت.ا).



منابع و مآخذ

الف) قوانین

- قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور مدنی - مصوب ۱۳۷۹
- قانون اداره تصفیة امور ورشکستگی - مصوب ۱۳۱۸
- قانون اعسار - مصوب ۱۳۱۳
- قانون بخش تعاون اقتصاد جمهوری اسلامی ایران - مصوب ۱۳۷۰
- قانون بیمه - مصوب ۱۳۱۶
- قانون تجارت - مصوب ۱۳۱۱
- قانون چک‌های تضمین شده - مصوب ۱۳۳۷
- قانون دریایی - مصوب ۱۳۴۳
- قانون راجع به ثبت شرکت‌ها - مصوب ۱۳۱۰
- قانون شرکت‌های تعاونی - مصوب ۱۳۵۰
- قانون صدور چک - مصوب ۱۳۵۵
- قانون مدنی - مصوب ۱۳۱۴
- قانون مجازات اسلامی - مصوب ۱۳۷۵
- قانون نحوه اجرای محکومیت‌های مالی - مصوب ۱۳۷۷
- تصویب‌نامه قانونی تأسیس انبارهای عمومی - مصوب ۱۳۴۰
- آیین‌نامه اجرایی نحوه انتشار اوراق مشارکت - مصوب ۱۳۷۷

ب) کتاب‌ها و جروات

- قرآن کریم و نهج البلاغه
- ارسطو، اخلاق نیکوماخس، ترجمه سید ابوالقاسم پور حسینی، تهران: دانشگاه تهران ۱۳۸۶
- اسکینی، ربیعا، حقوق تجارت، ج ۱ تا ۵، تهران: انتشارات سمت.



- باختر، سید احمد، مجموعه کامل آرای وحدت رویه (امور حقوقی)، تهران: انتشارات جنگل.
- بکر، لارنس سی، تاریخ فلسفه اخلاق غرب، ترجمه گروهی از مترجمان: قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، ۱۳۸۷
- بهادری نژاد، مهدی، اخلاق مهندسی و مهندسی اخلاق، انتشارات یزدا، چاپ اول، ۱۳۸۸
- تریسی، برایان، بهانه بی بهانه، ترجمه آزاده مبشر، راشین، چاپ اول، ۱۳۸۹
- تمیمی آوری، عبدالواحد، غررالحکم و درر الکلم: بیروت: موسسه الاعلمی للمطبوعات، ۱۴۰۷ ق
- جعفری، محمد تقی، فلسفه و هدف زندگی، تهران: قدیانی، ۱۳۷۵
- حر عاملی، محمد بن حسن، وسائل الشیعه الی تحصیل مسائل الشریعه، قم: مؤسسه آل البیت الاحیا التراث، ۱۴۰۹ ق
- حکیمی، محمدرضا، محمد و علی، الحیاه، بی جا: دفتر نشر فرهنگ اسلامی، ۱۳۶۸
- حسنی، حسن، حقوق تجارت، تهران: نشر میزان.
- حسینی بهشتی، سید محمد، بانکداری، ربا و قوانین مالی اسلام، تهران: بقیه، ۱۳۸۶
- خاکی، غلام رضا، آشنایی با مدیریت بهره وری، تهران: کانون فرهنگی - انتشاراتی سایه نما، ۱۳۷۶
- خمینی، سید روح الله، صحیفه نور، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره)، ۱۳۷۸
- دلشاد تهرانی، مصطفی، رایت درایت، تهران: دریا، ۱۳۹۰
- دلشاد تهرانی، مصطفی، ارباب امانت، تهران: دریا، ۱۳۸۹
- دمرچیلی و...، محمد، قانون تجارت در نظم حقوقی کنونی، تهران: میثاق عدالت.
- رضایی، مجید، کار و دین، کانون اندیشه جوان، چاپ دوم، ۱۳۸۷
- رشیدیان، غلامرضا، کاوشی در ارتباط با فرهنگ کار، وزارت کار و امور اجتماعی، ۱۳۸۰
- ری شهری، محمد، میزان الحکم، بی جا: دارالحديث، ۱۴۱۶ ق



- روستا، احمد، اخلاق حرفه‌ای: ویژگی‌های حرفه‌ای‌ها، تبلیغات، نشریه انجمن صنفی شرکت‌های تبلیغات، پیش شماره اسفند ۱۳۸۵
- ستوده تهرانی، حسن، حقوق تجارت، ج ۱ تا ۴، تهران: نشر دادگستر.
- سعیدی کیا، مهدی، اصول و مبنای کارآفرینی، چاپ بیست و سوم، ۱۳۹۱
- شریفی، احمدحسین، آیین زندگی، قم: دفتر نشر معارف، ۱۳۸۹
- صدر، سید موسی، رهیافت‌های اقتصادی اسلام، به اهتمام و ترجمه مهدی فرهنگیان، تهران: امام موسی صدر، ۱۳۸۶
- صدر، سید موسی، ادیان در خدمت انسان، به اهتمام و ترجمه مؤسسه فرهنگی - تحقیقاتی امام موسی صدر، تهران: امام موسی صدر، ۱۳۸۴
- صدر، سید موسی، نای ونی، به اهتمام و ترجمه علی حجتی کرمانی، تهران: امام موسی صدر، ۱۳۹۱
- صدر، سید موسی، حدیث سحرگاهان، ترجمه علیرضا محمودی و مهدی موسوی نژاد، تهران: امام موسی صدر، ۱۳۹۰
- صفایی و...، سید حسین، حقوق مدنی (اشخاص و محجورین)، تهران: انتشارات سمت.
- طبرسی، ابوعلی فضل بن الحسن، مجمع البیان فی تفسیر القرآن، قم: مکتبه المرعشی النجفی، ۶۴۰۳
- عباسیان، حقوق تجارت، جزوه آموزشی فنی و حرفه‌ای شماره ۲ اصفهان (سروش).
- عرفانی، محمود، حقوق تجارت به زبان ساده، تهران: نشر میزان.
- فیض کاشانی، محسن، المحججه البیضاء فی تهذیب الاحیاء، تصحیح علی اکبر غفاری، قم: النشر الاسلامی.

ج) پایگاه‌های اینترنتی

- پایگاه دانشنامه رشد به نشانی: <<http://daneshnameh.roshd.ir>>
- سایت اتاق بازرگانی استان اصفهان به نشانی: <<http://www.eccim.com>>