

اجرای سلامت اداری در سازمانها منجر به تصمیمات درست و اتخاذ سیاستهای مناسب می شود و ارائه کارآمد و اثربخش خدمات عمومی را به دنبال دارد. یکی از عوامل اصلی موثر بر سلامت نظام اداری، اخلاق حرفه ای کارکنان هر سازمان است. اخلاق کارکنان اگر هدایت شود می تواند فرصتهای مهمی را برای تحقق سلامت اداری هر سازمانی را داشته باشد.

تعریف سلامت اداری: سلامت اداری، وضعیتی است که کلیه عوامل یک سازمان قابلیت تأمین اهداف سازمان را به طور مطلوب داشته و میتوانند انحراف از هنجارهای اداری و قانونی و موانع اهداف سازمانی را در اسرع وقت شناسایی و تدابیر لازم را برای رفع آنها لحاظ نمایند.

عوامل موثر در سلامت اداری:



۱. کنترل و نظارت کارآمد
۲. فرهنگ سازمانی
۳. عوامل درون سازمانی
۴. ساختار دولت

کنترل و نظارت



دستگاههای نظارتی از دو طریق رویکرد برخوردی و روانشناختی می توانند به حفظ و ارتقای سلامت اداری کمک نمایند. رویکرد برخوردی شامل تحقیقات اداری و جزایی و پیگرد کارکنان متخلف در دستگاه دولتی است از این لحاظ، این سازمانها میتوانند به طور فعال و متمرکز در پی یافتن کسانی باشند که امانت عمومی رانادیده گرفته اند. رویکرد روانشناختی به عنوان رویکردی پیشگیرانه، شامل ایجاد و توسعه محیط

مساعد برای افزایش درستکاری در جامعه است و باعث افزایش و رشد اخلاقیات در بین مردم میشود.

فرهنگ سازمانی



فرهنگ سازمانی همان آداب و رسوم و اخلاقیات و ارزشهایی است که بصورت علنی اعلام شده اند. واقعیت این است که در برخی کشورهای کنونی، انتخاب و اختصاص پست های سازمانی برمبنای رفیق بازی و یا رشوه به صورت امری عادی در آمده است و تباری بین افراد متمول و سیاستمداران برای عبور از فیلتر های نظام اداری، یک جریان پذیرفته شده است که نتیجه آن بروز فساد به ویژه در سطح کلان جامعه است.

برخورد شدید علی(ع) با دختر خود که گردنبندی را از خزانه بیت المال عاریه گرفته بود، بیانگر اهتمام آن حضرت به حفظ سلامت دستگاه اداری و باز داشتن آن از تخلفات است.

عوامل درون سازمانی



عوامل درون سازمانی شامل عوامل ساختاری که بیان کننده ویژگیهای درونی یک سازمان هستند و مبنایی به دست میدهند که میتواند بدان وسیله سازمانها را اندازه گیری و آنها را با هم مقایسه کرد و عوامل رفتاری که حاکی از نوع تعامل میان مدیران سازمان و کارکنان می باشد.

عوامل ساختاری

برخی از عوامل ساختاری عبارتند از:

- تصمیم گیری مشورتی

منطق قرآن این است که اگر رهبری جامعه برعهده بالاترین انسان، یعنی

وجود شریف پیامبر اکرم (ص) باشد، باز جامعه اسلامی نباید قائم به شخص او باشد. به گونه ای که با فقدان آن حضرت، شالوده جامعه بهم ریزد. (علی آقا پیروز و دیگران، مدیریت در اسلام، ص ۱۱۶) تصمیم گیریهای فردی غالباً به استبداد رای منتهی شده و ناکارآمدی سازمان را به دنبال دارد به همین دلیل به منظور اداره امور به شیوه ای صحیح در اسلام بر مشورت با دیگران در انجام امور تاکید شده است و این مهم را عامل اساسی جهت حفظ سلامت سازمان معرفی نموده است. در این شیوه از نظر متخصصان استفاده می شود اما تصمیم گیری نهایی با یک نفر است. ویژگی این نوع تصمیم گیری آن است که از مزیت تصمیم گیری گروهی که تنوع دیدگاه هاست استفاده و از معایب آن که اجتناب از مسئولیت گریزی افراد و وقت گیر بودن آن، دوری می شود.

• قانون گرایی

مهم ترین اصل در اداره امور، پایبندی همگان به قانون است. رعایت قانون از جانب همگان در هر مرتبه ای که باشند و نبودن تبعیض و عمل به مساوات در اجرای قانون، برترین چیزی است که سلامت سازمانها را حفظ می کند و پشتوانه آنها را از جانب منابع انسانی تضمین می کند.

• شفافیت در امور

شفاف بودن امور و مسائل در و مدیریت از جمله کلیدی ترین سیاستهاست، زیرا به طور عمده تباهی و خرافکاری آنجا پیدا می شود و رشد می کند که امور و موضوعات از دید مردم و اداره شوندهگان پنهان بماند. اگر همه چیز شفاف صورت بگیرد، اقدامات خلاف قانون، روابط پنهان قدرت طلبانه، معاملات سایه ای که قابل حسابرسی و پیگرد قانونی نیست، معنی نمی یابد و یا به شدت کم می شود. از رانت خواری ها جلوگیری شده و اعتماد



دانشگاه علوم پزشکی شاهرود

معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی

(۶)



سلامت اداری در سایه اخلاق حرفه ای

ساختار دولت



امروزه دولت در کشورهای در حال توسعه با

تمام ابعاد زندگی مردم نه تنها به عنوان کار فرما، بلکه به عنوان

تنظیم کننده امور، تولید کننده و توزیع کننده ارتباط دارد و

دامنه فعالیت های دولت در این کشورها روز به روز افزایش می

یابد. این امر به اضافه محدودیت هایی که در زمینه های مختلف

در جهت تنظیم امور اقتصادی و اجتماعی توسط دولت برقرار

می شود زمینه ساز فساد است.

در انتها، نظام اداری سالم نظامی است که:

در ماهیت ← اسلامی

در نگرش ← مردمی

در رفتار ← مشارکت جو

در ساختار ← علمی

در عملکرد ← پاسخگو

و در نتیجه ← بهره مند باشد.

منابع

۱- تقی زاده، مهران، ۱۳۹۴، اخلاق حرفه ای؛ سلامت اداری نیاز میرم سازمان

ها، اولین کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین و برنامه ریزی فرهنگی

اجتماعی ایران، تهران،

۲- شیخی، محمد حسین، اسلام و پژوهش های مدیریتی، سال اول،

شماره دوم، پاییز ۱۳۹۰، صفحه ۱۲۶-۹۹

۳- تولایی، روح ا...، عوامل تاثیر گذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان

، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۵، مهر و آبان

۱۳۸۸

کارکنان به مدیران افزایش می یابد..

عوامل رفتاری

برخی از عوامل رفتاری عبارتند از:

• عدالت در برخورد با کارکنان

انسانها بیشتر عمر خود را در نهادهای اجتماعی به سر می برند و در ازای

آن، نهادهای اجتماعی به افراد مزایای گوناگون ارائه می دهند که شامل

مزایای اقتصادی و مزایای احساسی - اجتماعی می باشد. مزایای اقتصادی

با رفاه مادی و آسایش زندگی فرد ارتباط دارد و مزایای احساسی -

اجتماعی به جایگاه فرد و هویت وی در گروه بر می گردد. چگونگی توزیع

این مزایا اهمیت به سزایی در سلامت اداری دارد. هنگامی که رخدادهای

ناعادلانه دیده شود، افراد ممکن است به دزدی، تهاجم و شورش دست

بزنند. زمانی که افراد رویه های جاری در تصمیم گیری در زمینه توزیع

درآمدها را عادلانه بدانند انگیزه بیشتری برای عملکرد بهتر خواهند داشت

زیرا می دانند عملکردشان به دقت ارزیابی می شود.

• رعایت شایسته سالاری

برای تحقق اهداف سازمان باید مدیران و کارکنان از توانایی و شرایط

لازم برای انجام امور برخوردار باشند. این شرایط شامل مهارتها،

دانش، اعتقادات و باورهای کارکنان است. اگر افراد نالایق اداره امور

را به دست بگیرند، اهداف سازمان محقق نمی شود و سلامت و

کارایی سازمان تهدید خواهد شد.