



اخلاق حرفه‌ای

۱۴ رکن اخلاق مداری در مدیریت سازمان‌ها و شرکت‌ها



دکتر وحید محمودی
اقتصاددان و مدرس دانشگاه تهران

- سازمان باید در همه شئون حرفه‌ای به گونه‌ای باشد که کارکنان و سهامداران آن احساس

ارزشمند بودن داشته باشند.

(۲) شایسته‌سالاری در واگذاری مسوولیت‌ها

(۳) نقدپذیری، ایجاد سیستمی برای اخذ دیدگاه‌ها، تحلیل آنها و ارائه پاسخ و اقدام

مقتضی نسبت به انتقادات و پیشنهادات

(۴) پیش‌بینی‌پذیری:

یعنی سازمان به لحاظ سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی رفتار آن به گونه‌ای باشد که ذی‌نفعان

بتوانند بر مبنای استحکام و ثبات سیاست‌ها و رویه‌ها سازمان، قدرت پیش‌بینی و برنامه‌ریزی داشته باشند.

(۵) تأمین امنیت شغلی:

تعریف سنتی امنیت شغلی، یک تعریف حقوقی و قانونی است یعنی تداوم شغل در چارچوب قرارداد یا قانون مگر به ادله محکمه‌پسند. در حالی که تعریف جدید امنیت شغلی چنین است: تواناسازی منابع انسانی یک سازمان به گونه‌ای که در این حرفه یا حرفه‌های مشابه همیشه به این فرد نیاز باشد.

(۶) حمایت از جایگاه حرفه‌ای و ایجاد زمینه و ابزار برای ارتقای توانایی حرفه‌ای

(۷) جبران خدمت مکفی و عادلانه و تلاش برای ارتقای امنیت معیشتی و رفاه همکاران

(۸) پایبندی به راهبردهای توسعه حرفه‌ای و ایجاد زمینه و ابزار برای ایفای کیفی وظایف و ارتقای مهارت‌ها و توان حرفه‌ای

(۹) تقویت ارتباط آسان و صمیمی کارکنان با مدیران سازمان و تقویت مدیریت مشارکتی

(۱۰) وفاداری و تعهد به اهداف و رسالت سازمان

(۱۱) تقویت چابکی سازمانی و ایجاد زمینه برای افزایش چابکی کارکنان:

چابکی به معنای تغییر جهت در حین سرعت است. سازمان چابک سازمانی است سریع، دقیق، به‌رهور، منعطف و به روز در تصمیم‌گیری و اجرا.

(۱۲) حمایت و حراست از جایگاه، منزلت و حقوق کارکنان سازمان:

کارکنان ما حق خطا دارند و باید حق خطا به رسمیت شناخته شود و اگر کارکنان در راستای ایفای وظیفه شغلی و حفظ منافع سازمان خود هم پای آنها به محاکم قضایی کشیده شد، سازمان او باید تمام قد پشت او باشد و از او حمایت کند.

(۱۳) توجه به بهداشت روانی کارکنان سازمان

(۱۴) امانتداری:

امانتداری رفتار ارتباطی با امری است مبتنی بر استفاده بهینه از آن امر. استفاده بهینه به مفهوم اقتصادی با کارایی و اثر بخشی ارتباط پیدا می‌کند. جمع کارایی و اثربخشی هم یعنی بهره‌وری. بنابراین مفهوم امانتداری در اخلاق حرفه‌ای به بهره‌وری مربوط می‌شود. مواجهه حقوق با امانتداری یک مواجهه حداقلی است اما مواجهه اخلاقی با امانتداری یک مواجهه حداکثری است. به این ترتیب، تلاش برای ارتقای ویژگی‌های فوق در هر سازمان یا شرکت، تلاش در جهت بهبود بنیه اخلاق حرفه‌ای در آن سازمان یا شرکت خواهد بود؛ فرآیندی که باعث افزایش بهره‌وری، تقویت بنیه رقابتی، تبدیل تهدیدها به فرصت‌ها، مدیریت تعارض‌ها، هم‌افزایی سازمانی، اعتمادآفرینی و بهبود مناسبات در ارتباطات انسانی و تعالی و سرآمدی سازمانی خواهد شد.

خوشبختانه ظرف یک دهه گذشته، در کشور به لحاظ نظری به مقوله اخلاق حرفه‌ای و علم اخلاق به رهبری استاد فرزانه دکتر احد قراملکی استاد دانشگاه تهران توجه خوبی شده است. این راستا، اهتمام اخیر روزنامه وزین دنیای اقتصاد نیز در پرداختن به مقوله اخلاق ستودنی است. علی‌الخصوص که روزنامه دنیای اقتصاد به‌عنوان تریبون طرفداران و صاحب‌نظران جریان متعارف یا اقتصادنئوکلاسیک شناخته می‌شود. اصولاً یکی از نقدهای دگراندیشان یا دیدگاه‌های هتروдокس به دیدگاه‌های متعارف، فاصله گرفتن از مقوله اخلاق است؛ موضوعی که پدر علم اقتصاد یعنی آدام اسمیت، به عنوان استاد اخلاق و اقتصاد، به اهمیت آن واقف بود و در تحلیل‌های خود به آن توجه ویژه‌ای داشت و اولین کتاب خود را نیز تحت عنوان «عواطف اخلاقی» در سال ۱۹۵۹ در این باب نگاشت. اخلاق، ملات و قوام نظام سیاسی، اقتصادی و اجتماعی یک جامعه است. به قول هگل، اخلاق جمعی همه چیز یک ملت است و دولت مهم‌ترین نمود اخلاق جمعی است. اگر این دولت آزاد باشد، یعنی برآیند خواست یک ملت باشد، اخلاق جمعی در جامعه حاکم می‌شود. اما در این یادداشت کوتاه، مایلیم به مقوله اخلاق حرفه‌ای بپردازیم. امروزه نقش اخلاق در سازمان‌ها و اخلاقی شدن سازمان‌ها، بحث روز دنیا است و یکی از نمادهایش این است که در دو دهه اخیر، در دانشکده‌های مدیریت مشهور دنیا و در حوزه مدیریت استراتژیک شرکت‌ها، بحث مسوولیت اجتماعی شرکتی (corporate social responsibility) یا CSR، به طور گسترده‌ای مطرح شده است. یعنی هم به لحاظ مسوولیت شرکت‌ها و هم به لحاظ مسوولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاقی، نیاز به یک درهم‌تندگی احساس می‌شود. از جمله یکی از مهم‌ترین شاخه‌های اخلاق حرفه‌ای، مقوله اخلاق در کسب و کار است که جا برای کار روی این مقوله در ایران بسیار زیاد است.

اخلاق، به مثابه مسوولیت‌پذیری بیشتر

به طور ساده، اخلاق یعنی مسوولیت‌پذیری در قبال حقوق افراد، یا به بیان اقتصادی، اخلاق یعنی مسوولیت‌پذیری در قبال حقوق ذی‌نفعان. ما سه نوع مسوولیت‌پذیری داریم: یکی مسوولیت‌پذیری حرفه‌ای یعنی مسوولیت ما در قبال شرح شغلی‌مان، یکی مسوولیت‌پذیری قانونی (حقوقی و کیفری) و یکی هم مسوولیت‌پذیری اخلاقی در قبال حقوق افراد. جانسون در کتاب مشهور خود (کتاب ساختن برای ماندن، که توسط انتشارات فرا به زبان فارسی ترجمه شده) می‌گوید: شرکت‌ها و بنگاه‌های اقتصادی که توانسته‌اند اخلاقی شوند، سودآورتر بوده‌اند! بنابراین اخلاقی شدن یک سازمان به معنی حاکم شدن اخلاق حرفه‌ای بر آن سازمان، هم پیامد انسانی و هم نفع اقتصادی بلندمدت به همراه دارد. امام علی (ع) نیز در این راستا می‌فرماید: «خداوند سبحان حق بندگان خودش را بر حق خودش مقدم می‌دارد، هر کسی بتواند حق الناس را رعایت بکند، حق خدا را هم رعایت کرده است.»

۱۴ ویژگی یک سازمان اخلاق‌مدار

ضروری است برای روشن شدن بحث به چند ویژگی اصلی یک سازمان اخلاقی اشاره کنیم:

(۱) مواجهه عادلانه در توزیع فرصت‌ها و امکانات:

در سازمان نه تنها تبعیض نباشد، بلکه احساس تبعیض (چه واقعی و چه واقعی) نیز نباشد.