

اخلاق و تعهد کاری

یافته های طرحهای پژوهشی ، "اخلاق و تعهد کاری در ایران" ، "WORK COMMITMENT" و "فرهنگ و رهبری سازمانی" "یافته های پروژه بین المللی GLOBE در نشست در سازمان مدیریت صنعتی معرفی و به معرض پرسش و پاسخ گذارده شد. در این نشست که با سخنرانی آقای "محمد حبیبی" ، سرپرست گروه توسعه منابع انسانی سازمان مدیریت صنعتی ، همراه بود، ویژگی های عمومی طرحهای مذکور نیز برخی از یافته های مرتبط با طرح بین المللی GLOBE معرفی و مورد بحث قرار گرفت . آقای حبیبی ، هدف از اجرای طرح اخلاق و تعهد کاری را در ایران ، که به سفارش وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی و با همکاری آقای دکتر چلبی انجام شد، بررسی عوامل موثر بر کارکرد موثر و مفید نیروی انسانی در سازمانها و میزان تعهد آنها نسبت به کارمحوه ذکر کرد و اثرات مثبت و منفی این عوامل را مورد بررسی قرار داد. وی درباره تعریف کار چنین گفت ، از نظر فلسفی ، هر فعلی که در جهان صورت می گیرد، کار است و از نظر اقتصادی هر فعالیتی که به تولید یا عرضه کالا و خدمات منجر شود و منافع مالی را به دنبال داشته باشد، کار محسوب می شود. به لحاظ جنبه ارزش کار، پیامبر اکرم "ص" در حدیثی از نهج الفصاحه می فرماید، خداوند کسی را که کاری را آغاز کرده است و آن را کامل می کند، دوست دارد. اما چه تفاوتی میان اخلاق کار "WORK ETHIC" و تعهد کاری "WORK COMMITMENT" وجود دارد. این پرسشی است که در میان متخصصان نیروی انسانی مطرح است . قبل از بررسی این دو، بهتر است تعریفی خاص از اخلاق ارائه شود. اخلاق را می توان گفت ، معیارها و الگوهای سنجیده و پسندیده حاکم بر رفتار انسانی که موجبات همکاری صلح و تداوم حیات جمعی را فراهم می آورد. اخلاق عموماً جنبه تکلیفی دارد و به ارزشها مرتبط است . به عبارت دیگر باید ها و نبایدهای حیات جمعی را تعریف می کند. اگر بپذیریم که تعهد، بعد عملی و اجتماعی اخلاق است پس می توان تعهد کاری را اینگونه بیان کرد که نوعی تمایل عاطفی مثبت نسبت به رعایت حقوق دیگران در قالب قواعد اخلاقی پذیرفته شده نسبت به کار است .

انواع تعهد کاری

آقای حبیبی ، تعهد کاری را به چهاربخش تقسیم و از هر کدام تعریفی جداگانه ارائه کرد. وی افزود:

تعهد کاری به انواع تعهد عمومی کار، تعهد حرفه ای ، تعهد سازمانی و تعهد رابطه ای "گروهی" تقسیم می شود. تعهد عمومی کار، همان تمایل عاطفی مثبت نسبت به رعایت حقوق دیگران در زمینه کار است . بنابراین پیش نیاز تعهد عمومی کار، وجود نوعی دلبستگی و تعلق خاطر به جامعه کل است . که این خود مستلزم انسجام اجتماعی و وفاق تعمیم یافته فعال است تعهد حرفه ای ، احساس مسئولیت و علاقه نسبت به حرفه ای خاص و اجتماع حرفه ای است . که میزان این تعهد تابعی از وجود اجتماعات حرفه ای و میزان زندگی آنهاست . تعهد سازمانی ، تطابق با همذات پنداری با سازمان کار و وفاداری به ارزشها، انتظارات و اهداف آن است . تعهد رابطه ای "گروهی" ، احساس مسئولیت کاری شخصی در رابطه اجتماعی مستمر اوبا اعضای تیم یا گروه کاری است . شبکه رابطه دوستی بر کیفیت کار، رضایت از کار و تعهد فرد، موثر است . سخنران برخی از آثار تعهد

کاری را از دیدگاه ، "بلانچارت و هرسی "، دو اندیشمند علم مدیریت ، اینگونه بیان کرد: از نظر "بلانچارت و هرسی "، ثمرات یا پیامد تعهد کاری شامل تقید به رعایت شرایط کمی و کیفی کار، تقید به رعایت بقا و توسعه سازمانی ، تقید به تکامل خودسازمانی ، تقید به افراد و گروههای کاری دیگر سازمانی و بالاخره تقید نسبت به جلب رضایت مشتریان است .وی ادامه داد، نتایجی که از مطالعات نظری و فعالیتهای مرحله مدل سازی به دست آمده است نشان می دهد که پایگاه واقعی تعهد کاری در نظام شخصیت افراد نهفته است .اما آنچه که بر این نظام شکل و محتوا می دهد، نظام اجتماعی و نظام فرهنگی جامعه و شرایط سازمانی است .در این مطالعه ، در بخش نظام فرهنگی و نقش آن در تعهد کاری بر موضوعاتی چون انسجام فرهنگی ، معنی کار و ارزش کار تاکید شده است . در بعد معنی کار، دید انسانها نسبت به کار مورد بررسی قرار می گیرد و در بعد ارزش کار این مقوله که انسانها چقدر کار کردن را ارزشمند می دانند، موضوع و مورد فکر و بررسی قرار می گیرد.

آقای حبیبی افزود، پس از بررسی و تعریف عناصر نظام اجتماعی و نظام فرهنگی در الگوی علی تعهد کار، نظام سازمانی کار و شاخصهای مهم آن یعنی وفاق سازمانی ، مشارکت سازمانی ، عدالت سازمانی و شبکه روابط کاری بین افراد در سازمان بایستی مورد نظر قرار گیرند. در نظام سازمانی کار این موضوع بررسی می شود که میزان همبستگی و همکاری افراد در نظام سازمانی ، ارزشهای سازمانی و... چگونه است . در ضمن بررسی می کند که شبکه روابط کاری بین افراد به چه نحو اداره می شود. اما آنچه که در این الگو اهمیت بیشتری دارد، بررسی نظام شخصیت شاغلان در سازمانهاست که در این طرح به اجزایی شامل رضایت شغلی "به چه میزان فرد از کار و شغل خود احساس رضایت دارد" ، احساس عدالت اجتماعی ، احساس عدالت سازمانی ، هویت فردی کار، هویت گروه کاری "فرد به چه میزان با همکاران یا گروه کاری خود احساس یکی بودن می کند" ، هویت حرفه ای ، هویت سازمانی و بالاخره در نظام شخصیت فرد، هویت جامعه ای بسیار با اهمیت است . بدین معنا که فرد چقدر با جامعه کل احساس همذات پنداری "یکی بودن " می کند. مفروض آن است که با تغییر در رضایت شغلی ، احساس عدالت اجتماعی و سازمانی و یا میزان هویت فردی و گروهی کار، همچنین هویت حرفه ای و سازمانی افراد، بویژه هویت جامعه ای آنها، نوعی وفاداری عمیق میان همکاران و وفاداری به سازمان ، حرفه و جامعه بوجود می آید که در مجموع نیروی انسانی را به تعهد بیشتر در کار، سوق می دهد.

آقای حبیبی در ادامه نتایج تحقیق میدانی ، مربوطه پیرامون اصول وضعیت تعهد کاری در سه استان تهران ، یزد و کرمانشاه را به ترتیب شاخص های منتخب ارائه کرد و در ادامه سخنان خود، پیشنهادهایی مبتنی بر یافته های پژوهشی برای افزایش تعهد کاری در سطوح کلان اجتماعی ، فرهنگی ، شخصیتی ، سازمانی و فردی ارائه و آنها را اینگونه دسته بندی کرد، در سطح کلان / اجتماعی ؛ پیشنهاد می شود، هویت ملی با تاکید بر بسیج عاطفی مثبت حول سمبل ها و نمادهای مشترک ملی و دینی نظیر زبان فارسی ، دین اسلام و ملیت ایرانی تقویت شود. در سطح فرهنگی ؛ طرز تلقی مثبت از کار و تاکید بر ارزشهای درونی کار و ارزشهای ابزاری کار مانند ارزش اقتصادی کار "دستمزد" ، ارزش اجتماعی کار "کسب احترام اجتماعی " و امنیت شغلی ،

افزایش یابد. در سطح شخصیتی؛ از آنجا که رضایت شغلی تاثیر شدیدی بر تعهد کاری دارد، لذا کار در سازمان، نباید ملال آور باشد. بلکه باید به گونه ای، رضایت کارکنان از شغلشان افزایش یابد. در سطح سازمان؛ چون هویت سازمانی تاثیر بسزایی بر تعهد کاری دارد، پس برای تقویت و هویت و یا تعلق سازمانی باید، وفاق سازمانی افزایش یابد و اهداف سازمان، هم جهت با اهداف فردی گردد. از سوی دیگر در حیطه اجتماع سازمانی "ORGANIZATIONAL COMMUNITY"، کوشش شود تا افراد در سطوح مختلف سازمانی به صورت رسمی و غیر رسمی در تعامل باشند.

به طور کلی در سطح سازمان و فرد، باید فرصتهای برابر در ارتقاء و تحرک شغلی ایجاد و حقوق و مزایا و اطلاعات به طور عادلانه توزیع گردد و نباید از افزایش مهارت کاری و خودپنداری از استعداد کاری غافل بود.

معرفی طرح فرهنگ و رهبری سازمانی

آقای حبیبی در بخش پایانی سخنان خود به معرفی ویژگی ها و یافته های طرح فرهنگ و رهبری سازمانی "GLOBAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR EFFECTIVENESS" که با هدف دستیابی به اطلاعات پژوهشی و طراحی تئوری در مورد رابطه ویژگی های رهبران سازمانی و فرهنگ اجتماعی و سازمانی جوامع مختلف انجام شده است اشاره کرد و افزود؛ این پروژه در سطح ۶۲ کشور از جمله ایران و توسط چندین تیم با مسئولیت پروفسور "رابرت هاوس"، از دانشگاه پنسیلوانیا در سالهای ۷۵ تا ۷۷ انجام شد و نتایج اولیه آن در مورد ایران توسط آقای حبیبی و دکتر دستمالچیان در بیست و هفتمین کنگره بین المللی روانشناسی ICP در خرداد ماه سال جاری مطرح شد. در کنگره مذکور، که از سوی اتحادیه بین المللی علوم روانشناسی برگزار شد، تعداد ۷۰۰۰ نفر از سراسر جهان "۱۵ نفر از ایران"، حضور داشتند و سخنرانیهایی در سطح کارگاه و پانل تخصصی نیز در آن ارائه شد. گفتنی است در بخش پانل "GLOBE"، تعداد ۵ نفر از کشورهای ایران، کانادا و هلند حضور داشتند. در این پروژه، گروهبندی هفتگانه خصایص رهبران در سازمانها مورد بررسی قرار گرفت و مدیران و رهبران سازمانها از نظر انواع و شاخص هایی چون، حمایت گری، دیکتاتورماب، برنامه ریز و آینده نگر، خانواده محور، گروه گرا، متواضع، باوردار، مذهبی و متمرکز مورد مطالعه قرار گرفتند. به عنوان مثال، یک مدیر یا رهبر حمایت گر، مدیری است تشویق کننده، صمیمی و متوجه احساسات دیگران، یا یک مدیر برنامه ریز و آینده نگر به مسایلی چون آینده، نظم و ترتیب، پیش بینی مسایل و اطلاعات توجه دارد و یک مدیر متمرکز بسیار صریح و درک شونده است. او خیرخواه، ماهر در امور مدیریتی و اداری است. و بسیار باذوق و زیبایی شناس است. اینگونه رهبران سازمانی معمولاً برای آینده نقشه های خوبی در ذهن دارند. در بخش دیگری از این پروژه "GLOBE"، وضعیت برخی شاخص های فرهنگی - اجتماعی از نظر مدیران ایرانی مورد مطالعه قرار گرفت و نتایج قابل توجهی بدست آمد. در این تحقیق و در شاخص احساس، فاصله قدرت، مشخص شد که این فاصله در ایران نسبتاً زیاد است و به نظر پاسخگویان به تحقیق باید کاهش یابد و یا از نظر جمع گرایی در بعد جامعه و جمع گرایی گروهی یا خانوادگی تفاوت وجود دارد. به گونه ای که امتیاز جمع گرایی در وضعیت موجود جامعه ۳،۸۸ از

حداکثر ۷ و به نظر پاسخگویان بایستی به عدد ۵,۴۵ افزایش یابد. اما در بعد جمع گرایی در گروه و خانواده امتیاز محاسبه شده برای آنچه که هست ۶,۰۳ از حداکثر عدد ۷ و آنچه که باید باشد عدد ۵,۸۶ است. در بررسی شاخص های فرهنگی - اجتماعی مدیران ایرانی ، در بخش پرهیز از عدم قطعیت ، نتیجه گرفته شد که مدیران ایرانی تا آنجا که امکان پذیر است ، از ابهامات و ریسک دوری می کنند. در حالی که به نظر پاسخگویان برای آنکه پیش رفته و به اهداف دست یابیم ، باید ریسک بیشتری را تحمل کنیم این در حالی است که میل به پیشرفت و جمع گرایی در جامعه ایرانی بسیار زیاد است. به طور کلی باید گفت که جامعه ما آماده تحولات فرهنگی است و این عموماً ناشی از تحولاتی است که در ساختار نگرشی و ارزشی بعد از انقلاب رخ داده است .