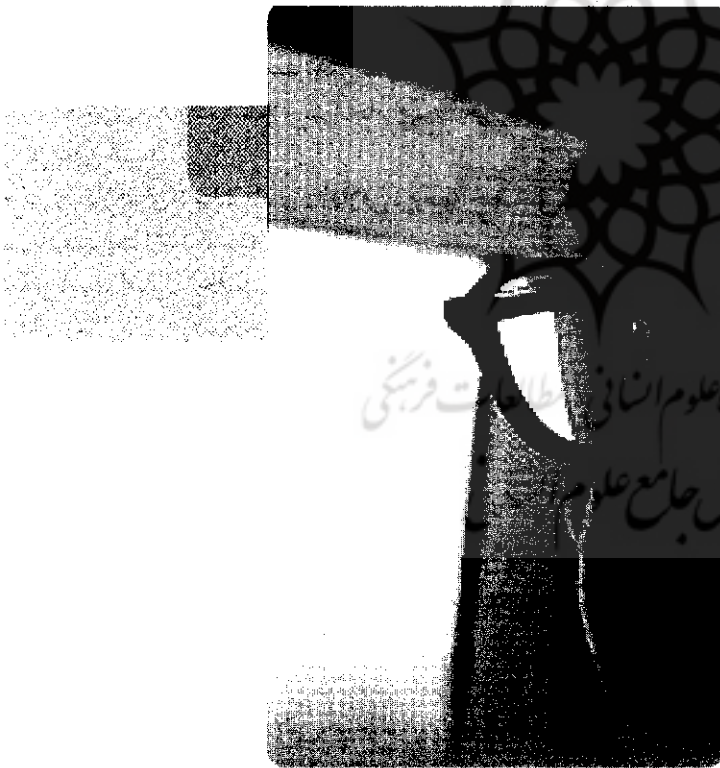


گروه مترجمان میثاق مدیران  
info@MisaqModiran.com

# اصول اخلاقی



اصول اخلاقی، راهکارهایی در قبال ارزش‌ها یا پایه‌های اخلاقی مورد استفاده سازمان‌ها برای هدایت خود سازمان‌ها و کارکنانشان هستند که می‌توان از آنها در تمامی فعالیت‌های داخلی و خارجی استفاده کرد.

## مزایا

## اصول اخلاقی:

- ▣ راهکاری روشن برای مدیران و کارکنان ترسیم می‌کنند تا آنها بدانند، بر اساس اصول اخلاقی، چه انتظاراتی از آنان می‌رود؛
- ▣ کارمندان جدید را با راهنمایی‌های اخلاقی آشنا کرده و نوعی حس هویتی مشترک در آنها پدید می‌آورند؛
- ▣ اعتبار سازمان را بالا برده و اعتماد عمومی را موجب می‌شود؛
- ▣ توقعات سازمان را به عرضه‌کنندگان و مشتریان نشان می‌دهد؛
- ▣ با اثبات تعهد سازمان به رفتارهای اخلاقی، فرهنگی عالی را تقویت می‌نماید.

## معایب

- ▣ اصول اخلاقی سازمان اگر صرفاً یک تمرین بر روی کاغذ تلقی شوند، می‌توانند باعث بدبینی کارکنان شود؛
- ▣ بدون هدایت روشن، ممکن است بخش‌های مختلف سازمان تفاسیر و تعبیری متفاوت داشته و سرانجام اصول اخلاقی را بی‌ارزش تلقی کنند؛
- ▣ معرفی و بکارگیری اثربخش اصول اخلاقی نیازمند اختصاص زمان زیاد مدیریت ارشد است؛
- ▣ ممکن است اصول اخلاقی، توقعات عمومی و توقعات کارمندان از سازمان را به سطحی برسانند که برآورده کردن آنها خارج از توان سازمان باشد.

## فهرست اقدام عملی

۱. تعهد مدیریت ارشد را تضمین نمایید  
بدون تعهد مطلق و روشن مدیریت ارشد، کارمندان اصول اخلاقی را جدی نخواهند گرفت. تعهد باید دیده شده و احساس گردد.

۲. در مورد اهداف اولیه اصول اخلاقی، موافقت سازمان را جلب کنید.

آیا اصول اخلاقی فقط به نفع کارمندان است یا تمامی طرف‌های سازمان از جمله اعضای هیات مدیره، سهامداران و حتی مشتریان هم باید آنها را رعایت کنند؟ از اهداف اصلی خود و از تغییراتی که ممکن است این اصول به دنبال داشته باشند، آگاه باشید.

۳. منابع ارزشی موجود در سازمان را مشخص سازید

در مورد اصول اخلاقی موجود، راهکارهای قانونی و خط مشی‌ها با بانیان سازمان مشورت کنید و تمامی مدیران و کارمندان را در ارزیابی‌های خود مشارکت دهید. اصول اخلاقی استاندارد و سازمان‌های شبیه خودتان که آن را اجرا می‌کنند، بررسی نمایید. در مورد قواعد سازمان خود و قواعد نانوشته به اجماع نظر برسید.

۴. کارمندان را مشارکت دهید

این امر به بهترین شکل در یک گروه کوچک تحقق می‌یابد. اما تدوین اصول اخلاقی باید فرآیندی پویا باشد لذا در هر سطحی، اظهارنظرهای کارمندان را مستثنی نکنید.

۵. پیش‌نویس اصول اخلاقی را تهیه کنید

اصول اخلاقی باید شامل این موارد باشند:

- ▣ تعریفی روشن از اهداف سازمان؛
- ▣ تشریح اهداف (نیاز به چنین اصولی و انتظارات استفاده از آنها)؛
- ▣ راهنمایی در مورد نحوه استفاده طرف‌های سازمان شامل

**در مورد اصول اخلاقی موجود، راهکارهای قانونی و خط مشی‌ها با بانیان سازمان مشورت کنید و تمامی مدیران و کارمندان را در ارزیابی‌های خود مشارکت دهید. اصول اخلاقی استاندارد و سازمان‌های شبیه خودتان که آن را اجرا می‌کنند، بررسی نمایید.**

سهامداران، کارمندان، مشتریان، عرضه‌کنندگان؛

▣ توجه به انتظارات قابل قبول؛

▣ اجرای اصولی (استفاده از نمونه‌های واقعی)؛

▣ ترسیم ساز و کاری رسمی برای پاسخ دادن به پرسش‌های کارکنان.

۶. پیش‌نویس اصول اخلاقی را منتشر کنید

دست به مشاوره گسترده در سازمان زده و به دنبال بازخورد و اظهارنظرهای دیگران باشید. این بازخوردها را جدی بگیرید. این فرآیند آگاهی کارکنان از اصول اخلاقی را بالا می‌برد. اگر تجدید نظر لازم است، پیش‌نویس دوم را منتشر کنید.

۷. استراتژی اجرایی تدوین کنید

وقتی پیش‌نویس نهایی شد، اجرای آن را برنامه ریزی کنید. استراتژی اجرا باید پویا و مستمر باشد. اصول اخلاقی را با مسیر سازمان، آموزش کارکنان و برنامه‌های توسعه مدیریت تلفیق کنید. به خاطر داشته باشید که اجرا همانند فرآیندهای پیش از آن، باید دارای یک مدیر پروژه باشد که بتواند اصول اخلاقی را

طبق اهداف تعیین شده و با حساسیت کامل اجرا کند.

۸. اصول اخلاقی را در سطح مشترک با مدیران و کارکنان سازمان  
اصول اخلاقی باید همراه با نامه ای از جانب رییس سازمان  
که شامل اهداف این اصول و انتظارات ناشی از آن، برای تمامی  
کارکنان فرستاده شوند.

۹. رویکردهای راهبردی برای مقابله با شکایات تدوین  
کنند.

چه کسی مسئول پاسخگویی است؟ مدیران صف، مدیران  
منابع انسانی یا یک خط تلفنی مخصوص اصول اخلاقی؟ تضمین  
نمایید که این فرآیند به روشنی اعمال شده باشد.

#### ۱۰. بر اصول اخلاقی نظارت کنید

ساز و کاری را برای نظارت و ارزیابی اثربخشی اصول اخلاقی  
تدوین کنید. هیچ فرمول یا چارچوب زمانی مدونی وجود ندارد  
اما بین ۹ ماه تا ۱ سال پس از اجرا، می تواند زمان مناسبی برای  
کسب بازخورد و ارزیابی اثرات این اصول اخلاقی باشد. مشاوره  
بیشتر و جلسات رو در رو، ابزاری مفید برای این فرآیند است.  
پس اجرا اصول اخلاقی باید به طور منظم ارزیابی و بر اساس  
شرایط موجود، اصلاح شوند.

#### بایدها و نبایدهای اصول اخلاقی

##### بایدها

- مطمئن شوید که اصول اخلاقی منعکس کننده ارزش ها و سنن  
سازمان بوده و به موازات جزوات راهنمای کارکنان و  
دستورالعمل های عملیاتی هستند.
- در تمامی مراحل کارکنان را مطلع سازید. فضایی را ایجاد  
نمایید که مباحثه در مورد چالشها و اصول اخلاقی بدون تضعیف  
آنها، ترغیب می شود.
- از زبانی ساده برای نگارش اصول اخلاقی استفاده کنید، از به  
کار بردن اصطلاحات دشوار، تخصصی، حقوقی، فنی یا عبارات  
نامفهوم اجتناب نمایید. سعی کنید برای راهنمایی افراد، از  
مثال های واقعی بهره بگیرید.

##### نبایدها

- اصول اخلاقی را بیش از حد مبهم یا محدود نسازید.
- از این اصول برای تحمیل ارزش های جدید یا نامناسب بر

سازمان استفاده نکنید.

❑ شکافی از توقعات را میان اصول اخلاقی و رفتار سازمانی  
ایجاد نکنید.

❑ پوشش اخلاقی را بر سطحی نامناسب نکشید: اصول اخلاقی  
باید واقع بینانه باشند نه این که چیزی را بپوشانند.

#### پرسشها

❑ آیا واقعاً به مدیریت ارشد تعهد دارید یا با برنامه ها و اقدامات  
دیگر آنها را کنار می گذارید؟

❑ آیا اصول اخلاقی باعث می شوند، کارمندان قبل از عمل  
کردن، این پرسش ها را از خودشان بپرسند؟ آیا تمایل دارم در  
این خصوص چیزی به خانواده ام بگویم؟ آیا مهم است،  
مطبوعات واقعیت را بفهمند؟

#### برای اطلاعات بیشتر

کتاب:

"مقدمه ای بر اصول اخلاقی کسب و کار"، جرج کریسایدز  
و جان کالر، ۱۹۹۳

"رهبری اخلاقی"، استفن کوناک و تد جانز، ۲۰۰۰  
مقالات مجلات:

"اصول اخلاقی جهان در عصر جهانی شدن"، نوشته  
هانس کینگ، فصلنامه اصول اخلاقی کسب و کار، پاییز  
۱۹۹۷

"۱۲ گام برای ایجاد بهترین برنامه اخلاقی"، نوشته فرانک  
ناوران، نشریه نیروی کار، سپتامبر ۱۹۹۷  
وب سایت:

www.business-ethics.org: انستیتو بین المللی اصول  
اخلاقی کسب و کار

1. George Chryssides and John Kaler

2. Stephen Connock and Ted Johns

3. Hans King

4. Frank Navran

5. Logan Pearsall Smith

6. Guy de Rothschild

"بسیاری از افراد روحشان را می فروشند و فکر می کنند با درآمد آن می توانند با وجدانی راحت  
زندگی کنند."

لوگان پیرسال اسمیت<sup>۵</sup>

"پول درآوردن نباید مردم را وادار کند تا وجدان و شخصیت خود را فنا کنند." گای دی راثچاید<sup>۶</sup>

# بهترین روش

هدف اصلی این بخش ارائه نوشته‌هایی درباره مسائل کلیدی کسب و کار و همچنین در اختیار گذاشتن دیدگاه‌های کارشناسی بهترین صاحب نظران کسب و کار دنیا برای خوانندگان است. در هر شماره مقالاتی در باره موضوعات مختلف مانند: منابع انسانی/ فرهنگ، مدیریت بازار، استراتژی، مالی، فن آوری اطلاعات (IT)، سیستمها، ساختار، رهبری، نو سازی، تولید و اثربخشی کارکنان و ... تقدیم خواهد شد.

پژوهشگاه علوم انسانی  
پرتال جامع علوم انسانی

مقاله این بخش:

عوامل کلیدی که تیم‌ها را ساخته یا آنها را متلاطم می‌کنند

غلبه بر مشکلات مدیریت یک سازمان بحران

سازماندهی مجدد یک شرکت بدون نابود کردن آن

مدیریت مافوق: تبدیل مدیران قوی‌ترین شرکت‌ها