

مدیریت از عقل تا اخلاق

اخلاقی را همان مفاهیم اساسی و بنیادین ارزشی نظیر صداقت و متانت، در مقابل حوزه‌های ضد ارزشی آنها، دروغ و کبر می‌دانند. در حالیکه هستند مدیرانی که بجای این مفاهیم رشته‌ای از اعمال اجرائی را مصداقی اخلاقی در محیط کار تلقی می‌کنند. مشکل این نوع از مصداقات عملی و اجرائی اخلاقی آنست که می‌توانند بجای آشکار کردن ظرفیت اخلاقی افراد اجراکننده آنها در محیط کار، موجب پوشاندگی ظرفیت‌های منفی اخلاقی همین افراد شوند.

این وضع سبب ظهور همان مفهومی می‌گردد که معمولاً "ریا" نامیده می‌شود. "ریا" عملی است که می‌تواند موجب پوشش مقولاتی خاص و آشکارسازی دروغین ظرفیت‌های که فرد فاقد آنست شود. از این منظر، طبیعی است که برتری دادن اخلاق و تعهد، نسبت به عقل و تخصص، به سرعت اعمالی را که بصورت نمادی اخلاقی و ارزشی تلقی می‌شوند، به اسبابی برای پوشش نقاط ضعف اخلاقی و حتی عقلانی کارکنان تبدیل می‌کند. این وضع برآستی مصیبت آفرین است، چرا که بتدریج همان اعمال در نزد کارکنان پیش از آنکه موجب تداعی مقولاتی معنوی شوند، بصورت نمادهای ضد معنوی و اسباب‌های کسب قدرت مادی در می‌آیند. این همان روندی است که "تقدس زدائی از اعمال معنوی" نامیده می‌شود.

ملاحظه می‌فرمائید که کوشش برای گسترش یک حوزه ارزشی، از طریق روشهای نادرست، می‌تواند به نتیجه‌ای که ضد این هدف است تبدیل شود. بهمین دلیل است که معمولاً در حوزه کار هیچ‌گاه تعهد را مقدم بر تخصص تلقی نمی‌کنند بلکه کوشش می‌نمایند بجای این روند بی‌حاصل، که در بسیاری موارد به نتیجه‌ای بشدت ضد فرهنگی فرجام می‌یابد، جایگاه هر یک از دو مقوله تخصص و تعهد را یافته و آنها را بدون تخریب حوزه‌های ارزشی معنوی و اخلاقی بکار گیرند.

از نقطه نظر اجرایی نیز برتری تعهد بر تخصص، مدیران را لاجرم

یکی از مباحث مهم در مدیریت موضوع کاربرد عقل و اخلاق در آن است. در فرهنگ ما معمولاً کاربرد عقل در محیط کار را با اصطلاح تخصص و کاربرد اخلاق را با اصطلاح تعهد بیان می‌کنند.

پرسش مهم آنست که چگونه می‌توان این دو مقوله مهم را در مدیریت مورد تحلیل قرار داد؟ در نگاه اول، موضوع شناسائی ظرفیت و توان نیروهای انسانی از این دو مقوله مطرح می‌شود.

ردیابی توان و ظرفیت عقلانی یا همان تخصص افراد در محیط کار چندان مشکل نیست، تنها چند آزمون می‌تواند مدیران را نسبت به ظرفیت تخصص کارکنان خود آگاه سازد. برای مثال اگر بخواهید ماشین نويس یا یک تعمیر کار را استخدام کنید، تنها کافیست با آزمون‌هایی ساده و نه چندان زمان‌گیر، ظرفیت آنها را مورد شناسائی قرار دهید. در مقابل، تعیین شاخص برای شناخت ظرفیت اخلاقی کارکنان، و در عین حال پیگیری این روند، به هیچ عنوان کار ساده‌ای نیست. شما نمی‌توانید با تنها یکی دو آزمون متوجه شوید که مثلاً فلان متقاضی به کار، آدمی راستگو و یا دروغ‌گوست. علت روشن است مفاهیم اخلاقی در قلمرو کاربرد خود، مفاهیمی نسبی و تابع شرایط اند. یک سرباز در جبهه جنگ برای دفاع از وطن خود دشمن را تارومار کرده و هرچه بیشتر آنها را نابود سازد، دارای ارزش و اعتبار بیشتری می‌شود. اما همین سرباز در زمان صلح، حتی حق بیان یک کلام تند نسبت به همان دشمن قبلی خود را ندارد. بنابراین نمی‌توان معیاری مطلق برای سنجش مفاهیم اخلاقی در محیط کار پیدا کرد. درحالی که برای مفاهیم عقلانی، تنها از طریق توجه به چند تجربه، زمینه برای قضاوت آماده می‌شود. بهمین دلیل ورود به عرصه سنجش مفاهیم اخلاقی در محیط کار، مدیران را دستخوش سردرگمی و اشتباهات نفس‌گیر می‌کند.

معضل دیگر در قلمرو مفاهیم اخلاقی موضوع مهم روشن کردن حیطه‌های ظهور و اثر آنهاست. امروزه برخی از مدیران مفاهیم

سلاق



بسوی روندی کشاند که برای جبران ضعف در شناسائی ظرفیت اخلاقی افراد، بسوی آشنایان و دوستان خود روی آورند. آنها بقولی ناچار شدند در هر جریان نقل و انتقال شغلی خود، این آشنایان و دوستان را با خود حمل کنند. بهمین دلیل آنها را مدیران اتوبوسی یا مینی بوسی نام نهادند. بدی این روش آنست که زمینه را برای ظهور رانت و تشکل‌های غیر قابل کنترل فراهم می‌آورد و بجای ظهور رفتارهای منطقی بر درجه تملق در محیط کار می‌افزاید، که بسیار خطرناک و ضد معنوی است.

پیوند هر فعل با ارزش در قلمرو اخلاق اصولاً از طریق نیت درونی فرد امکان پذیر می‌شود. اما از آنجائیکه هیچ کس جز خداوند نمی‌تواند به نیت واقعی یک فرد دست یابد، بهمین دلیل ارزش‌گذاری واقعی اخلاقی یک فعل توسط بشری دیگر امکان پذیر نیست، شما همیشه می‌توانید یک فعل را با عقل محک زیند البته به شرح آنکه خود صاحب عقل باشید، اما اگر بخواهید همان فعل را با اخلاق محک زیند بویژه در سازمان‌های کار بسرعت در هزار تویی از بحران گرفتار خواهید شد.

آن کدام مدیر است که خود را در دام چنین بحران‌هایی اندازد؟ ■

سردبیر