



مسئولیت پذیری و اخلاق حرفه ای

اخلاق حرفه‌ای (Professional ethics)، یکی از زمینه‌های دانش مدیریت به شمار می‌رود اما همه نظریه‌های مدیریت نسبت به اخلاق سازمانی موضع‌گیری یکسانی ندارند. اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهاست که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در واقع، اخلاق حرفه‌ای، یکسری فرایندهای مبتنی بر فکر و جهت یابی دارد و یک فرایندهایی نیز برای تحقق این اندیشه‌ها. به عبارتی اخلاق حرفه‌ای، سبک چگونه زیستن و چگونه رفتار کردن در یک تخصص و در یک محیط تخصصی اعم از فردی و سازمانی را تعیین می‌کند.

اخلاق حرفه‌ای، سلسله واکنش‌ها و رفتارهای مقبول و پذیرفته شده است که بخش‌های مهمی از آن‌ها در تخصص‌های مختلف از سوی سازمان‌ها و مجامع تخصصی، صنفی و حرفه‌ای برای مطلوب بخشی به روابط اجتماعی، به صورت آیین‌نامه و قانون می‌آید لکن بنده معتقدم اولاً همه اخلاق حرفه‌ای را نمی‌توان در قالب‌های رسمی تعریف کرد و ثانیاً نمی‌توان همه ابعاد اخلاق سازمانی و یا حرفه‌ای را از اخلاق فردی، شغلی و یا کار تفکیک نمود.

به طور عام، مبانی اخلاق حرفه‌ای و انتظارات اجتماعی برخاسته از آن عبارتند از: صداقت، عدالت، امانت داری و وفاداری در جریان کسب و کار. مثلاً کسی که امانت داری ندارد، دغدغه حفظ اموال عمومی و استفاده بهینه و بهره‌وری از امکانات و اختیارات را ندارد.

به طور دقیق و خاص نیز می‌توان اخلاق حرفه‌ای را علاوه بر رعایت این موارد، در آئینه مسئولیت اجتماعی، تعهد اجتماعی و انطباق اجتماعی به تفسیر نشست. با این توضیح معلوم می‌شود: در ورود به این بحث‌ها، معلوم می‌شود: اخلاقی بودن در حرفه و یا شغل و یک فعالیت، صرفاً دانستن نیست، بلکه خواستن نیز هست، مهارت یابی و یافتن بینش هم می‌باشد. خلاقیت و ابتکار عمل را هم شامل می‌شود. بنابر این برای نیل به اخلاق حرفه‌ای هم ژرفاندیشی لازم است و هم این مفهوم دامنه وسیعی را در بر می‌گیرد.

ساده ترین وجه این تمایز این است که گفته شود: اخلاق فردی، مسئولیت‌پذیری شخصی است در برابر رفتار فردی که یک انسان از خود نشان می‌دهد، ولی اخلاق کار (Work ethics) مسئولیت‌پذیری یک فرد است در برابر رفتار حرفه‌ای و شغلی خود به عنوان صاحب یک حرفه، شغل و یا پست سازمانی.

برخی دانشمندان علوم مدیریت، مسیرهای طی شده اخلاق حرفه‌ای برای رسیدن به مرحله عملیات فردی و سازمانی را اینگونه ذکر کرده اند که باورها و اعتقادات فرد، سازمان و قوانین حاکم بر آن را می‌سازند و مسئولیت به دنبال آن شکل می‌گیرد و یا به عبارتی دقیق‌تر استمرار عمل به قانون، به مسئولیت‌پذیری عمق می‌بخشد و





همین زمینه‌ها، پیش بینی رفتار را موجب می‌شود .

با طی چنین مراحل، اعتماد، اطمینان و امید در سازمان و در تعامل با عناصر ذی نفع آن تجلی می‌یابد و ثمره آن اخلاق حرفه‌ای است و این همان چیزی است که باید رفتارهای افراد، گروه‌ها و سازمان‌های تخصصی را شکل دهد. در واقع ریشه اخلاق حرفه‌ای، باورها و اعتقادات فردی و سازمانی است .

با آموزش تا حدودی می‌توان به مفاهیم اخلاق حرفه‌ای در کاربرد رسید. زیرا اخلاق حرفه‌ای فقط انتقال اطلاعات و یافته‌های علمی نیست. بلکه باید در متن عمل به آن تخصص و شغل و مراحل مختلف تصمیم‌گیری در آن شغل هم دیده شود و این بدان معنی است که صرف آموزش کافی نیست. باید آموزش‌ها به یادگیری تبدیل شود. یادگیری از نظر روان شناسان یعنی تغییر در رفتار. پس باید انگیزه‌ها تصحیح و تقویت شود، انگیزش و اخلاق با هم همبستگی دارند .

فقدان انگیزش مانع ترویج اخلاق در سازمان است. باید تکنیک‌ها و مهارت‌ها افزایش یابد، باید توان فکری ارتقاء یابد و نگرش‌ها متحول شود و در کل شکلی از معرفت و بصیرت ایجاد شود و گرنه با یک بخشنامه و یا چند توصیه و یا چند ماده قانونی که نمی‌شود مثلاً پدیده‌های خلاف اخلاق حرفه‌ای مانند زیرمیزی و یا تقاضاهای القایی را به طور کامل در حوزه نظام سلامت برچید. باید کار علمی، فرهنگی، مهارتی و حقوقی توأمان انجام پذیرد .

مباحث اخلاقی در سازمان به عنوان نظام ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که براساس آن خوب و بدهای سازمان مشخص و اقدام سره از ناسره متمایز می‌شود. به طور کلی انسان‌ها هریک دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که فکر، گفتار و رفتار آنها را شکل می‌دهد .

این افراد وقتی در یک پست سازمانی و یا مدیریتی قرار می‌گیرند، تحت تاثیر عواملی، ویژگی‌هایی پیدا می‌کنند، حتی بعضا متفاوت. این ویژگی‌ها به هر حال بر روی میزان کارایی و اثر بخشی سازمان در هر شرایطی تاثیر می‌گذارند. عرضم این است که در هر صورت اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد افراد و مدیران، می‌تواند پیامدها و آثار مثبت یا منفی را در سطح سازمان رقم زند .

مسئولیت‌پذیری اول فردی است و بعد نهادی و یا دولتی. چرا این حرف را می‌زنم؛ برای اینکه اولی رفتار را شکل می‌دهد و مقدمه اصلاح فرایندها می‌شود و دومی سیاست را قوام می‌بخشد و زمینه تجدید ساختار را در صورت لزوم پدید می‌آورد. خوانندگان عزیز مستحضر هستند که ریشه اغلب مشکلات آنجا که حد متوسطی از مسئولیت‌پذیری فردی وجود دارد، سیستم‌ها هستند و اینجاست که، اگر این زمینه‌ها به خوبی فراهم شود، بستر





مناسبی برای مسوولیت پذیری سازمانی ایجاد می‌شود. همه این انواع مسوولیت‌پذیری‌ها، در قالب مسوولیت‌پذیری اجتماعی تقسیم بندی می‌شوند .

مسوولیت‌پذیری یعنی پاسخگویی در قبال وظیفه و تکلیف، بنابراین مسئول در قبال رفتار خود و عوارض ناشی از آن، مورد سوال و بازخواست قرار می‌گیرد و تشویق و یا تنبیه می‌گردد. البته پاداش و یا توبیخ فرع بر مسوولیت است و مسوولیت فرع بر تکلیف و تکلیف فرع بر اختیار و اختیار یا حق تصمیم‌گیری، نیز از جمله خصوصیات منحصر به انسان است .

مسوولیت هم مربوط به تک‌تک افراد و شهروندان است که برابر ارزش‌های مورد قبول خود در این رابطه پاسخگو هستند و هم مربوط به گروه‌ها، سازمان‌ها و شرکت‌هاست که براساس تکلیف و متناسب با اختیار و با ساختار معلومی که دارند در قبال فرد و جامعه، دارای مسوولیتند. مثلاً، وقتی گفته می‌شود: نظام آموزشی کشور مسئول پرورش نیروی انسانی متعهد و متخصص است یا فلان سازمان مسئول واردات داروهای خاص است یا وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مسئول تامین، حفظ و ارتقاء سلامت است، در همه این موارد، مسوولیت کلی و علاوه بر لزوم رعایت مبانی علوم پزشکی، پاسخگویی در عرصه‌های اجتماعی نیز مطرح است . با این توصیف، مثلاً منصبی مانند ریاست جمهوری یک مسوولیت اجتماعی کلان، نهادی و دولتی است و به همین دلیل افراد ذی‌صلاح که ویژگی‌ها و توانایی‌های خود را در موقعیت‌های قبلی به خوبی نشان داده اند، نمی‌توانند از زیر بار آن شانه خالی کنند، فلذا در قبال مردم و کشور به لحاظ همان توانایی‌ها و مهارت‌هایی که در خود سراغ دارند، احساس مسوولیت می‌کنند و برای گرفتن زمام تدبیر و سیاست جامعه، خود را در معرض انتخاب قرار می‌دهند. بنابراین اینکه گفته شود، اخلاق حرفه‌ای یعنی تنها مسوولیت‌پذیری، این ساده‌ترین تلقی از این مفهوم پیچیده و چند بعدی است .

در هر نوع مدیریتی، توجه به سه مفهوم «مسوولیت اجتماعی»، «تعهد اجتماعی» و «انطباق‌پذیری اجتماعی» که به رغم درصدی تشابه معنایی، مرزبندی مشخصی با هم دارند، حائز اهمیت است. یک مدیر از یک طرف در فعالیت‌ها، باید برابر با قانون، آیین نامه‌ها و دستورالعمل‌ها، استانداردهای حقوقی و اقتصادی و ... عمل کند، تا «تعهد اجتماعی» خود را به جا آورده باشد، یعنی هنگامی که یک سازمان مسوولیت‌های قانونی خود را در فعالیت‌ها لحاظ می‌کند، به تعهد اجتماعی (Social obligation) خود عمل کرده است .

از طرف دیگر باید فراتر از قانون و علم اقتصاد به دنبال اهداف بلند مدتی باشد که برای جامعه مفید است و این بستگی به مهارت‌های ادراکی بالایی نیز دارد که مدیران سطوح بالا باید واجد آن باشند، تا به مسوولیت‌های اجتماعی خود عمل کرده باشند. این حوزه مسوولیتی، ملاحظات اخلاقی را نیز در بر می‌گیرد. مثلاً انجام





کارهایی که باعث بهبود وضع جامعه می‌شوند و اجتناب از کارهایی که وضع جامعه را بدتر می‌کنند، در این حیطه قرار می‌گیرند. به عنوان مثال رواج سزارین‌های انتخابی (بدون وجوب درمانی) و سقط‌های غیر درمانی، بار بیماری‌ها را در حال و آینده بیشتر می‌کند و وضع سلامت مادر و کودک را مختل می‌کند، بنابر این پزشکان و یا مدیرانی که نه تنها مبادرت به این امور نمی‌کنند، بلکه به دنبال راه‌هایی برای کاهش چنین اقداماتی در جامعه می‌باشند، در راستای مجموعه‌ای از فرایندهای مربوط به اخلاق حرفه‌ای عمل می‌کنند.

در کنار این دو مفهوم، انطباق پذیری اجتماعی (Social adaptability) نیز مطرح است و آن به توانایی‌های انطباق و پذیرش شرایط اجتماعی در حال تغییر اشاره دارد. این موضوع هم در فرهنگ‌های مختلف به صور گوناگونی اعمال می‌شود. مثلاً در کشور ما که به دنبال استقرار گفتمان مسلط انقلاب اسلامی در عرصه‌های مختلف اداره جامعه هست، همراهی با موج‌ها تا جایی مجاز است که به اصول و ارزش‌های دینی و ملی، خللی وارد نشود.

البته در این راستا، از موج‌ها به عنوان یک فرصت، برای ترویج اصول تا حد امکان باید بهره جست. به همین دلیل است که می‌گوئیم اصل مذاکره، بلکه ولی در اصول، نمی‌توان به دنبال معادله برد - برد رفت. انطباق پذیری اجتماعی، عمل گراتر از بقیه است و به همین جهت تمرکز بر ابزارهاست و تاکیدش بر واکنش‌ها و رخدادهاست و با الگوهای اجتماعی هدایت می‌شود و به دنبال آن است که در کوتاه‌مدت و میان مدت تصمیم گیری صورت گیرد.

مذاکرات ژنو و بسیاری از توافقات در این حیطه نیز قرار می‌گیرند. پس می‌بینید که اخلاق حرفه‌ای مختص حرفه خاصی نیست، بلکه در هر زمینه و تخصصی، کاربردهای خاص خود را دارد و مسئله مهمی است. یک مدیر وقتی می‌تواند به مسئولیت اجتماعی خود عمل نماید که سازمان او در انجام وظایف قانونی و اهداف اقتصادی خود سرآمد باشد، در غیر اینصورت مدیر نمی‌تواند به مسئولیت اجتماعی خود عمل نماید. در واقع با ورود به حوزه مسئولیت اجتماعی، یک چارچوب اخلاقی به آن اضافه می‌شود. مسئولیت اجتماعی جنبه‌های عملی، اخلاقی، محیط کار، رفتاری، به روز کردن سیاست‌ها و خط مشی‌ها و روبه‌ها و راهکارهای حل مشکلات و ... را پوشش می‌دهد.

البته مسئولیت اجتماعی، به علت همین مسئله اخلاق و ارزش‌ها، در جوامع و فرهنگ‌های گوناگون در برخی ابعاد، تعاریف و تفاسیر متفاوت و متمایزی دارد.

اخلاقیات را نمی‌توان مستقیم مدیریت کرد، مثلاً رفتار مدیر سازمان بر کارکنان و محیط کار به شدت تأثیر





می‌گذارد، اولویت‌های اهداف استراتژیک مانند حداکثر کردن سود، افزایش سهم بازار، کاهش هزینه‌ها و ... خود تأثیر زیادی در اخلاق کارکنان دارد، حال باید توجه داشت که قوانین و مقررات مستقیماً بر رفتارهای افراد در جهت اخلاقی‌تر شدن به گونه‌ای که ضرر و زیان ناشی از رفتارهای بد اجتماع به حداقل برسد، مؤثر است. با توجه به آنچه که گفته شد، ضرورت نهادینه شدن مسئولیت اجتماعی، به صحنه مشارکت آوردن مردم با کار تیمی و بهبود و تداوم کیفیت زندگی و محصولات و بهره‌گیری از فناوری پیشرفته و به روز است. اما یک اصل مهم دیگر اینکه؛ همچون سایر فرایندهای مبتنی بر فعالیتهای اجتماعی بشری، هیچ چیز نمی‌تواند برای همه مناسب باشد.

بنابر این در کشورهای مختلف، ارزش‌ها و اولویت‌های متفاوتی وجود خواهند داشت که چگونگی عمل به مسئولیت‌پذیری را شکل خواهند داد. نگاه و جهت‌گیری مدیریت قرن بیست و یکم به سمت تحقق مسئولیت‌پذیری اجتماعی و به بیانی دیگر به سوی ارزش‌هاست. در این نوع مدل مدیریتی، سازمان‌ها هم به سود و بازدهی خود فکر می‌کنند و هم در پی خیر و صلاح مردم هستند.

استاندارد (Standard) به معنای نظم، قاعده و قانون است و چنین تعریف می‌شود: تعیین و تدوین ویژگی‌های لازم در تولید یک محصول (کالا) و یا انجام یک خدمت. استاندارد، مثلاً استاندارد زمانی یک معاینه پزشکی عمومی، 10 دقیقه است. در واقع حد یا حدود قابل قبول از شاخص و به عبارت دیگر استاندارد، خط قرمز شاخص می‌باشد.

شاخص (Index) نشان می‌دهد که وضعیت چیست؟ استاندارد نشان می‌دهد که آیا وضعیت مطلوب است یا نه؟ و آیا اهداف و سیاست‌های تحقق یافته اند یا نه؟ معیار (Metric)، نکات قابل اندازه‌گیری برای تشخیص درجه نزدیکی به اهداف است و با واژه ارزش تفاوت دارد. مقادیر قابل اندازه‌گیری، مجموعه مقادیر به دست آمده طی یک بررسی مانند اعداد و ارقام، نسبت‌ها و درصد‌های مربوط به یک سازمان است. در تعیین معیارها، رکوردها و شاخص‌هایی که دیگر سازمان‌ها به آنها رسیده اند، مورد استفاده قرار می‌گیرند. سه مفهوم شاخص، استاندارد و معیار نیز، اگر چه با هم متفاوتند لکن سنجش هر یک برای پیشرفت و سنجش موفقیت کارها ضروری می‌باشند.

اخلاق حرفه‌ای می‌گوید: استانداردها و معیارهای هر تخصصی، در همه فرایندهای کاری آن باید رعایت شود. با تبیین این مفاهیم باید عرض شود که ما باید عملکرد واقعی را با ملاک‌ها و معیارهای درست، به سوی تحقق اهداف مسئولیت اجتماعی سوق دهیم تا استانداردها تحقق پیدا کنند.

در این ارتباط باید شاخص‌های اقتصادی مانند مشارکت عادلانه خانوارها، شاخص‌های قانونی مانند میزان برابری





افراد در برابر دستورالعمل‌ها و شاخص‌های اخلاقی و رفتاری در حوزه‌های مختلف مانند میزان انتفاع و یا خسارتی که جامعه و یا سازمان از نحوه و سبک مدیریت مدیران می‌برد، مورد سنجش قرار گیرد. البته در این ارتباط ده‌ها شاخص دیگر وجود دارند که میزان آن‌ها باید اندازه‌گیری شود. آنچه مسلم است، ارتقاء مسئولیت‌پذیری اجتماعی، بدون سنجش این موارد، بی معنی است.

همانطور که عرض شد، مسئولیت‌پذیری اجتماعی هم مانند انطباق‌پذیری اجتماعی، فراتر از پاسخگویی به نیازهای جامعه است. این گفته به این معناست که مثلاً یک بیمارستان آموزشی علاوه بر درمان بیماران، باید با مردم تحت پوشش خود در تماس باشد و با جلب مشارکت جامعه، انتظارات و نیازهای آنها را شناسایی و اولویت‌بندی کند و براساس نیازها و مشکلات جامعه، خدمات خود را عرضه کند.

مدیریت بیمارستان باید در هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی، به نیازها و انتظارات جامعه، با نگاه به منافع کوتاه مدت و بلند مدت بهداشتی و درمانی و سیاست‌های ملی و منطقه‌ای توجه کند. یعنی تحلیل محیطی مستمر و کارآمدی بهتر و اثربخشی بیشتر، در هر سازمانی و تخصصی، بخشی از اخلاق حرفه‌ای است.

یکی از علما که نماینده دوره اول و دوم مجلس شورای اسلامی بود، نقل می‌کرد: روزی بیمار بودم، در حد گلودرد و سرماخوردگی و از آقای دکتر عباس شیبانی که او هم آن زمان نماینده مجلس بود، در مجلس خواستم نسخه‌ای برایم بنویسد، قبول نکرد. گفت: مدت‌ها طبابت نکرده‌ام و درست نیست، در این کار دخالت کنم. این هم نمونه‌ای از رعایت اخلاق حرفه‌ای است.

با توجه به این که آموزش نیروهای انسانی گروه پزشکی در بیمارستان‌های آموزشی صورت می‌گیرد، مسئولیت‌پذیری اجتماعی برای این بیمارستان‌ها ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. به همین جهت مؤسسات آموزشی پزشکی باید مرتباً به بازنگری وظایف خود، ارزیابی از سلامت جامعه و سیستم بهداشتی بپردازند. مسئولیت‌پذیری اجتماعی چهار پایه اساسی دارد شامل کیفیت، عدالت اجتماعی، کارآیی مناسبت و اثربخشی هزینه‌ها.

این چهارپایه در سه حیطه اساسی از مسئولیت‌های بیمارستانی آموزشی قرار می‌گیرد. این سه حیطه عبارتند از : آموزش، پژوهش و عرضه خدمات.

پزشکی که فقط بیماری را تشخیص می‌دهد و برابر ضوابط نسخه می‌نویسد، تعهد اجتماعی خود را تا حدودی انجام می‌دهد ولی اگر سوالات او را پاسخ گفت و آموزش‌های لازم را در جهت بهبود زندگی بیمار و پیشگیری از شدت بیماری او داد و در کل انتظارات او را برآورد کرد، به مسئولیت اجتماعی خود نیز عمل کرده است و اگر به





موازات همه اینها، به دنبال الگوها، مدلها و ابزارهایی رفت برای برون رفت در حداقل زمان ممکن از مشکلی که می تواند گریبانگیر او در طولانی مدت باشد، و یا مثلا به خاطر رفع مشکلی حاد، شبانه به بالین بیمار در منزل او هم می رود، در جهت انطباق اجتماعی عمل کرده است، مثل پزشکی که در واکنش به درد شدید ناشی از عمل جراحی بیمارش و انتظارات او برای کاهش فوری از شدت درد، که وظایف قانونی و حرفه ای و اخلاقی خود را در ارتباط با او به درستی انجام داده، برای اقدام متفاوت دیگری نیز در فکر و اندیشه و مطالعه است . اکثر رفتارها و اقدامات ما اعم از مدیران و کارکنان، ریشه در اخلاق دارد. عدم توجه به اخلاق کار در مدیریت سازمانها، در کشور ما که از یک سو باید بر پایه ارزشهای اخلاقی متعالی باشد و از سوی دیگر با کشورهای پیشرفته جهان فاصله قابل ملاحظه دارد، در شرایطی که انتظارات اجتماعی از سازمانها در باره مسائلی مانند محیط زیست، حقوق زنان، کودکان، معلولان، عدالت در استخدام و کاهش نیروی انسانی، نیز افزایش یافته، می تواند معضلات جدی را برای سازمان ایجاد کرده و مقبولیت و مشروعیت اقدامات آن را مورد سوال قرار دهد و در نتیجه توان و بازدهی و جو سازمانی را تحت تأثیر و تنش قرار دهد .

همانطور که گفته شد، ضعف در اخلاق حرفه ای، بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران موثر بوده، و از این طریق نه تنها عملکرد فردی، گروهی و سازمانی را مختل می کند، بلکه سازمان را می تواند به بیراهه کشانده و سمت و سوی اهداف آن را گم کند .

برگردیم به سوالی که فرمودید. واقع قضیه این است که مسئولیت پذیری قاعدتا باید در ایران بیش از جوامع غربی باشد، اما آیا واقعا این طور است؟ آیا از نظر شاخصهای عملکرد اقتصادی، قانونی و اخلاقی، ما وضع رو به رشدی نسبت به آنها داریم؟ آیا محصولات ما کیفیت بهتری در مقایسه با کالاهای آنها دارد؟ آیا قیمت تمام شده محصولات ما، قابل رقابت با آنها است؟ آیا نهادهای تربیتی ما در درونی سازی ارزشها و روشها ساز و کارهای درست و جذابی دارند؟ آیا ما در تربیت انسان برای ساختن آینده با ایمان و باورمندی بیشتری نسبت به آنها عمل می کنیم؟ آیا دغدغه آب و نان و مسکن و سایر گرفتاریها، به مسئله اخلاق در سازمانها و جامعه آسیب نزده است؟ آیا ساختار جامعه ما در توزیع قدرت، ثروت و منزلت عادلانه عمل می نماید؟ آیا روشها و رفتارهای ما برای رسیدن به آنچه در قانون اساسی و سایر قوانین موضوعه آمده، کفایت می کند؟ آیا سیاستهای کلی نظام و نیازهایی که مقام معظم رهبری تشخیص می دهند و بر روی آنها تاکید دارند، را با دل و جان ساری و جاری می کنیم؟ آیا شعارهای ما با عملکرد ما انطباق دارد؟

قطعا در پاسخگویی به این سوالات و صدها سوال دیگر که عملکردهای مسئولیت پذیری را سنجش می کنند، با استانداردهای ملی، حقوقی، اقتصادی و فرهنگی خود فاصله داریم و همینطور در مواردی با استانداردهای جهانی.





ولی واقعیت آن است که در همه این بخش‌ها، حرکت به سمت کیفیت و پاسخگویی به نیازها و انتظارات مشتری و اصلاح فرایندها و ارتقاء مستمر وضعیت کم و بیش وجود دارد که باید سرعت گیرد و عمق پیدا کند و تبدیل به فرهنگ شود.

بپردازیم به شاخص‌های اخلاقی و ارزشی در حیطه مسئولیت‌پذیری. اخلاقیات (Ethics)، به طور عام اصول و قوانینی هستند که باید‌ها و نبایدها را تعریف می‌کنند. در ارتباط با مسئولیت اجتماعی هم اخلاق حرفه‌ای مطرح است و هم اخلاق عمومی (Common morality). اخلاق عمومی، شامل مقرراتی است که ما باید در سراسر عمر آن‌ها را رعایت کنیم.

ارزشها (Value)، خواست و تمایل دایمی به سمت چیزهایی است که به خودی خود، خوب هستند و در واقع پاسخی است که ما به چراهایمان می‌دهیم. ببینید نظام حقوقی اسلام یک نظام تکلیف گراست، یعنی انسان مسئول است و پاسخگو. به عنوان مثال ما وقتی صحبت از حق انسان می‌کنیم، در حقیقت بحث از حقوقی است که انسان‌های دیگر بر ما دارند. حق (Right) ادعایی است که فرد را مستحق شرایط و یا موقعیتی می‌کند که می‌تواند او را در آن وضع وادار به اقدامی نماید. البته این حقوق دو سویه است یعنی دیگران نیز این حقوق را بر عهده ما دارند.

اینها کلی تکلیف و وظیفه و مسئولیت، ایجاد می‌کند. وظیفه (Duty)، نوعی تعهد نسبت به انجام کار خاص است. حق و وظیفه وابستگی متقابل به هم دارند. متأسفانه در میدان عمل، با وجود اینکه مدیران و افراد کشورمان متعهد و مسلمان هستند ولی با استانداردهای دینی و اخلاقی در پاسخگویی اجتماعی به عملکردشان، فاصله دارند. بعضاً حتی دیده شده که غیر مسلمان‌ها و مدیران برخی جوامع پیشرفته، در رعایت ارزش‌ها بر ما پیشی گرفته اند.

امام سجّاد (ع) می‌فرماید؛ حقوقی شما را در بر گرفته؛ یعنی حقوقی که دیگران بر گردن شما دارند و شما باید از عهده آنها برآیید، نمی‌فرماید شما بر گردن دیگران حقی دارید که آنها باید در مورد شما رعایت کنند. نگاه مدیریت در کشور ما باید رعایت کننده همه این حقوق در رابطه با آحاد ذی نفع‌ها چه داخلی و چه خارجی و در هر حوزه ای باشد.

تکلیف‌گرا بودن یعنی مسئولیت‌پذیری و تعهد و بدون اینها، واقعا معنایی ندارد. خداوند در قران می‌فرماید: هیچکس بار گناه دیگری را به دوش نمی‌کشد و ابعاد این پاسخگویی فوق‌العاده وسیع است، طوری که بالاتر از فرد، حتی اعضا و جوارح انسان را نیز در بر می‌گیرد. مفهوم این مطلب، از نظر مدیریتی این است که باید تک





مرکز جامع سلولهای بنیادی و پزشکی بازساختی کرمان

تک افراد و فرایندها درست شوند و پاسخگو باشند تا کل سیستم به طور مطلوب قادر به مسئولیت پذیری تمام عیار در قبال وظایفش باشد .

منبع: <https://www.irna.ir>

روزنامه مردم سالاری

فکس: ۰۳۴-۳۱۲۱۵۶۸۲ 

تلفن مرکز: ۰۳۴-۳۱۲۱۵۶۸۳ 

پست الکترونیک: info.CRCC@kmu.ac.ir 

کدپستی: ۷۶۱۸۷۴۷۶۵۳ 

آدرس: کرمان، بلوار جمهوری اسلامی، چهارراه شفا، جنب معاونت درمان، مرکز جامع سلولهای بنیادی و پزشکی بازساختی (CRCC) 