



# ۱۰ توصیه برای ارتقای

# اخلاق حرفه ای در سازمان

تهیه، تنظیم، گردآوری و انتخاب مطالب: **مهندس نیر مسافر** کارشناس مسئول آموزش، کارشناس برنامه عملیاتی و بخش فرهنگی دانشکده شیمی



# ۱. اهداف را شفاف و دقیق کنید

کارکنانی که ندانند دقیقاً چه هدفی را دنبال می‌کنند، اغلب نه عملکرد شغلی مطلوبی خواهند داشت و نه به اخلاق حرفه ای سازمان اهمیت چندانی خواهند داد. وقتی کارکنان بدانند که دقیقاً چه هدفی را دنبال می‌کنند، بیشتر به رعایت اصول و ارزش‌های کاری اهمیت می‌دهند.

مدیران و رهبران سازمان‌ها باید **اهداف کوچک و بزرگ** را دقیق برای همه اعضا، صرف نظر از سابقه یا مهارت آنها، روشن کنند. پیشنهادهای زیر می‌توانند برای این امر مفید باشند:

- اهداف باید قابل اندازه‌گیری باشند و مهلتشان دقیقاً مشخص باشد.
- اهداف باید مهارت‌های کارکنان را به چالش بکشند و در عین حال اهدافی دست‌یافتنی باشند.
- کارکنان باید آن را پذیرفته و به آن متعهد باشند. هدفی که دیگران دوستش نداشته باشند، دنبال نخواهد شد.



## ۲. آموزش و راهنمایی کارکنان را فراموش نکنید

حال که اهداف شفاف و دقیقی تعیین کرده‌اید، وقتش رسیده که گروه خود را به سمت هدف هدایت کنید. ایجاد محیطی مناسب برای یادگیری و افزایش مهارت‌ها و ارائه بازخورد از جمله کارهایی است که باید در جایگاه رهبر انجام دهید. از شیوه‌های ارائه جذاب مانند اسلاید، ویدئوکلیپ و اینوگرافیک برای تشریح اهداف سازمان و ارائه محتوای آموزشی استفاده کنید. سعی کنید با تک تک اعضا، جلسه برگزار کنید تا ارتباطتان قطع نشود. اگر امکانش نیست، به طور منظم جلسات دوره‌ای برگزار کنید.

## ۳. الگوی مناسبی برای همه باشید

اگر می‌خواهید اخلاق حرفه‌ای در تاروپود سازمانتان تنیده شود، شما و گروه مدیریتی‌تان عتماً باید برای اجرای قوانین و قواعد اخلاقی سازمان پیشقدم باشید. تا زمانی که شما و رهبران سازمان برای اجرای اصول و ارزش‌های اخلاقی پیشقدم نشوید، نمی‌توانید از دیگر اعضای سازمان انتظار داشته باشید که رعایتشان کنند.

## ۴. محیط کاری امن و مناسب طراحی کنید

اثبات شده است که **محیط مناسب کار** و زندگی با سلامت ذهنی ما ارتباط دارد. اگر محیط کاری متناسب با نیازهای کارکنان و فعالیت‌ها نباشد، نمی‌توانید از آنها انتظار مسئولیت‌پذیری و عملکرد بهینه داشته باشید.

در محیط کاری که اعضا برای استفاده از پریز برق مشکل پیدا می‌کنند یا میز نامناسب آنها حریم خصوصی‌شان را نقض می‌کند، نمی‌توان انتظار رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان را داشت.

## ۵. حرفه ای باشید

فردی حرفه‌ای، در محیط کار به رفتار و نگرش و طرز صحبت کردنش شناخته می‌شود. سایرین از کارکردن کنار فرد حرفه‌ای لذت می‌برند و از او می‌آموزند. حرفه‌ای‌گری با اعتماد، عمل‌گرایی، وفاداری، نظم و تلاش برای پیشرفت شغلی و بهبود عملکرد گره خورده است. کارکنان حرفه‌ای در هر جایگاهی که باشند با تمام وجود برای انجام وظایفشان تلاش می‌کنند.

## در جایگاه مدیر برای تحریک کارکنان

به حرفه‌ای بودن، می‌توانید این کارها را انجام دهید:

❖ به صرف کارکنان خود اعتماد کنید؛

❖ تشنه ارتقا و پیشرفت باشید؛

❖ صادق و شفاف باشید؛

❖ روحیه یادگیری داشته باشید؛

❖ یکپارچه عمل کنید.



## ۶. منظم باشید

نظم یکی از مهم‌ترین عناصر اخلاق حرفه‌ای در سازمان است. مدیران باید درباره نظم حساسیت زیادی داشته باشند. وقتی **نظم** به یکی از عناصر فرهنگ سازمانی تبدیل شود، کل سازمان از فوایدش بهره‌مند می‌شوند. فب چگونه می‌توان نظم را به تمام ارکان سازمان تسری داد؟

**وقت‌شناسی** اولین گام برای برقراری نظم در سازمان است. مدیران می‌توانند به الگوی وقت‌شناسی در سازمان تبدیل شوند تا اهمیت آن را به دیگران نشان دهند. کارکنان وقت‌شناس کمتر دچار بی‌نظمی می‌شوند و کارها را بهتر سامان می‌دهند.

به‌طور کلی نظم به فعالیت‌های سازمان‌ها سروشکل می‌دهد. شما از کارکردن در محیطی که دچار بی‌نظمی است و کارها مدام به تأخیر می‌افتند لذت می‌برید؟ پس ایجاد نظم در سازمان هم بهره‌وری را افزایش می‌دهد و هم شرایط لازم برای کار گروهی به‌منظور رسیدن به اهداف را فراهم می‌کند.

## ۷. نیازهای کارکنان را درک کنید

اگر دنبال ایجاد محیط کاری انگیزه‌بخش هستید، باید نیازهای کارکنان را درک و تأمین کنید. **کارکنانی که نیازهایشان برآورده شود، انگیزه بیشتری دارند** و بیشتر تلاش می‌کنند. همچنین این کارکنان به سازمان و اهدافش تعهد بیشتری نشان می‌دهند.

دنیل پینک در کتاب «**حقیقت غافلگیرکننده درباره آنچه به ما انگیزه**

**می‌دهد»** می‌گوید که مدیران باید **۳** نیاز اساسی هر کارمندی را فراهم کنند:

❖ خودمختاری؛

❖ اعتماد به مهارت‌ها؛

❖ هدف.

**خودمقتاری** یعنی به کارمندان خود اجازه دهید آنها کار را انجام دهند نه اینکه مدام بخواهید در کار ایشان دخالت کنید. از آنها فقط نتیجه بخواهید و اجازه بدهید خودشان کارشان را انجام دهند. به مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان خود احترام بگذارید و آنها را دست‌کم نگیرید. به کارکنان خود هدفی بدهید تا به فعالیت‌هایشان معنا ببخشید.

امروزه نیازهای کارکنان با هم فرق دارد و شاید شیوه یکسان برنورد با همه آنها بی‌فایده باشد. مثلاً کارکنانی که والد هستند شاید انتظار داشته باشند برنامه کاری آنها را منعطف‌تر کنید یا جوانانی که به‌تازگی استخدام شده‌اند شاید انتظار برگزاری دوره‌های آموزشی را داشته باشند. بنابراین درک نیازها و ارائه راهکار مناسب برای رفع آنها یکی از وظایف شما در جایگاه مدیر یا رهبر سازمان است.

## ۸. بازخورد مستمر را به فرهنگ سازمانی تبدیل کنید

**بازخورد مستمر** بخش مهمی از ارتباطات اعضای سازمان است و نقش حیاتی در پیشبرد اهداف سازمان و گسترش افلاق حرفه ای در سازمان ایفا می‌کند. برای پیشرفت عملکرد شغلی، بازخورد سازنده و صادقانه ضروری است.

چطور می‌توان چنین بازخوردی را در سازمان ایجاد کرد؟ شرایط گفت‌وگوی آزاد را فراهم کنید. **شفافیت** را به بخشی از فرهنگ سازمانی تبدیل کنید، جایی که هرکس بتواند عملکرد خود و دیگران را نظاره و نظرش را آزادانه ابراز کند.

## ۹. روحیه بخش باشید

مدیران و رهبران سازمان نقش مهمی در ارتقای اخلاق حرفه ای در سازمان دارند. یکی از روش‌های این کار، **تشویق و قدردانی** از کسانی است که در این مسیر کام برداشته‌اند.



انسان‌ها ذاتاً از تعریف و تمجید لذت می‌برند. هرکسی دوست دارد که کارش ارزشمند انگاشته شود. **پاداش و تشویق** افرادی که کارشان را به بهترین شکل انجام می‌دهند صرفاً سپاسگزاری از آنها نیست، بلکه **الکوهای مناسب** را به دیگران نیز معرفی می‌کند. بنابراین شما در جایگاه مدیر سازمان با قدردانی از کارکنان نه تنها روحیه و انگیزه آنها را برای تلاش بیشتر زیاد می‌کنید، بلکه **گام عملی مهمی** برای گسترش اخلاق حرفه ای در سازمان برمی‌دارید.

## ۱۰. موانع را از سر راه بردارید

برای گسترش افلاق صرفه ای در سازمان، باید موانع شکل‌گیری این افلاق در کارکنان را از سر راه بردارید. این موانع عبارت‌اند از:

- کمبود قدردانی از کارکنان؛
- تأمین‌نشدن منافع کارکنان؛
- سافت‌خشک و انعطاف‌ناپذیر سازمانی؛
- سیاست‌های نامناسب اداری.

در جایگاه مدیر یا رهبر، وظیفه دارید با عواملی مقابله کنید که به صرفه‌ای‌گری در سازمان لطمه می‌زنند. مثلاً ممکن است اعضای سازمان شما حس کنند که کار آنها به اندازه کافی جدی گرفته نمی‌شود. این یعنی انگیزه آنها در حال تحلیل‌رقتن است. باید برای ایجاد انگیزه کافی در کارکنان تلاش کنید. همچنین احتمال دارد به خاطر ضعیف‌بودن ارتباطات سازمان، اعضا به یکدیگر بی‌اعتماد شده باشند. پس شما باید اقدامات لازم برای تقویت ارتباطات سازمانی را انجام دهید. دلایل هرچه باشند، این وظیفه شماست که مشکلات را به درستی شناسایی کنید و برای رفع آنها بکوشید.

## جمع بندی

سازمان‌ها یک‌شبه به موفقیت نمی‌رسند. دستیابی به موفقیت فرایندی است، پس باید آهسته و پیوسته حرکت کرد. اخلاق حرفه‌ای در سازمان هم از ارکان موفقیت است، بنابراین نمی‌توان انتظار داشت با نوشتن منشور اخلاق حرفه‌ای روی در و دیوار سازمان آن را گسترش داد. برای تحقق حرفه‌ای‌گری، باید کارکنان از درون به ارزش‌ها و اصول سازمان مقید شوند. این درونی‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان ممکن نیست مگر با ایجاد محیط کاری پویا و انعطاف‌پذیر که برطرف‌کننده نیازهای کارکنان باشد.

## منبع

۱- جاوید فرجام نیا

۲- chetor.com