



دکتر غلامحسین خدایی
مدیرمسئول

درباب شرافتِ کاری

در آن جا و انجام کارهای درست لذت خواهند برد. ما به دوره‌ای از زندگی بشر پا گذاشته‌ایم که فناوری و اتوماسیون ماهیت «کار» را تغییر داده است؛ در این دوره مفاهیمی مثل ضریب شرافت اهمیت بیشتری پیدا می‌کنند چون لازم است ما، به جای این که اجازه دهیم فناوری، اتوماسیون و تغییرات ناشی از آن‌ها ما را شکست دهند، با بهره‌گیری از شرافت کاری، راه‌های رشد و حرکت روبه‌جلو را طی کنیم بدون این که چیز ارزشمندی را از دست بدهیم.

مدیران اگر با نگاه به اصل «شرافت» مدیریت کنند، فقط به آن چه که ممکن است به دست بیاورند توجه نمی‌کنند بلکه حواسشان به چیزهایی که ممکن است در فرآیند حرکت به سمت موفقیت نابود کرده یا از دست بدهند هم دقت خواهند کرد. اگر «کار» با شرافت توأم باشد به نیروی شفافبخشی تبدیل می‌شود که جهان امروز بشدت نیازمند به آن است. اهمیت دادن به ضریب شرافت می‌تواند باعث بازسازی اعتمادی شود که سازمان‌ها و کارکنان و مشتریان آن را از دست داده‌اند. می‌تواند محور اساسی برای کار کردن آدم‌های مختلف با رویکردهای متفاوت در کنار هم و برای رسیدن به هدف مشترک باشد. می‌تواند با متحد کردن مردم برای یافتن راه چاره به حل برخی از سخت‌ترین مشکلات جهان کمک کند. کارشناسان بر این نکته تأکید دارند که برای رسیدن به این مهم، باید «شرافت» را به عنوان یک ویژگی اساسی در محیط کار بشناسیم. عقل و هوش هیجانی حیاتی هستند، اما این «شرافت» است که تضمین می‌کند بهره هوشی و هوش هیجانی به «نفع جامعه» باشد، نه این که آن را از بین ببرد. دوازدهم شهریور ماه، روز ملی بهروز فرصتی است تا به تمامی بهروزان شریف ایران زمین تبریک گوئیم و پیمان ببندیم چه به عنوان رهبر و مدیر و چه کارمند، به سهم خودمان در اشاعه فرهنگ شرافت تلاش کنیم و شرافتمدانه ایرانمان را بسازیم.

شاید پیشرفت‌های فناورانه در عصر حاضر، بحران‌های اقتصادی یا اجتماعی که بشر پشت سرگذاشته و نو شدن تئوری‌های رفتارشناسی، توانسته باشند نحوه زیست انسان معاصر و همچنین روابط کاری و اداری او را تغییردهند اما فراموش نکنیم چه در زندگی شخصی و چه در روابط اجتماعی و شغلی همواره اصولی حیاتی و ارزشمند وجود دارند که اگرچه مصداق‌هایشان ممکن است تحت تأثیر چالش‌های مختلف موجود در جوامع، تغییر کنند اما خود این اصول همواره مهم و ارزشمند باقی می‌مانند. کارشناسان رفتار سازمانی معتقدند امروزه بیش از هر زمان دیگری نحوه رفتار، درستی عملکرد و حمایت‌مان از یکدیگر می‌تواند بر رکود یا رشد در شغل‌هایمان و همچنین بر پیشرفت یا عدم پیشرفت سازمان و جوامعی که در آن‌ها کار یا زندگی می‌کنیم تأثیرگذار باشد. رفتارشناسان در بحث از تفاوت رفتارها از مفهومی به نام «ضریب شرافت» یا «هوش شرافت» حرف می‌زنند. هوش شرافت یا DQ در سطحی بالاتر از هوش هیجانی قرار می‌گیرد و نشان می‌دهد که فرد نه تنها کارمندان و همکاران را درک می‌کند بلکه واقعاً به آن‌ها اهمیت می‌دهد. فردی که هوش شرافت دارد، می‌خواهد برای همه افراد حاضر در محل کار اتفاقات مثبت بیفتد و همه احساس ارزشمندی و احترام کنند. یعنی حالتی که ما در فرهنگ و تربیت اجتماعی خودمان از آن با عناوینی مانند فرهنگ نجابت، شایستگی و شرافت کاری یاد می‌کنیم.

ضریب شرافت به معنای تمرکز بر تحقق درستکاری توسط دیگران نیز هست. برخی از متخصصان رفتارشناسی می‌گویند اگر شما بتوانید هر روز ضریب شرافت خود را به همراه بیاورید، محیط کار را برای دیگران بسیار سرگرم‌کننده خواهید کرد و آن‌ها از حضور