কৌশলগত মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনায় নৈতিকতার বিষয়সমূহ
Ethical Issues in SHRM

৯

নৈতিকতার ইংরেজি শব্দ `Ethics' যা গ্রিক শব্দ 'ইথস' (Ethos) হতে এসেছে যার অর্থ হলো 'চরিত্র' বা রীতিনীতি (Character or Custom) । বর্তমানকালে এ 'ইথস' শব্দটি বিশেষ প্রবণতা, বিশেষ লোকের মনোভাব, চরিত্র, সংস্কৃতি প্রভৃতি প্রকাশ করতে ব্যবহার করা হয়। নৈতিকতা এমন কিছু জিনিস চিহ্নিত করে যা মানুষের আচরণকে এমন ভাবে চালিত করে যা সমাজের প্রত্যাশিত। সুতরাং কৌশলগত মানব সম্পদ ব্যবস্থাপকদেরকে সঠিকভাবে মানব সম্পদকে পরিচালনার জন্য নৈতিকতার বিভিন্ন বিষয় সম্পর্কে সম্যক জ্ঞান অর্জন করতে হবে। কারণ প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন পর্যায়ে বিভিন্ন কার্যক্রম চলতে থাকে এবং প্রতিটি পর্যায়েই শ্রমিক-কর্মীগণ কাজ করে। তাঁরা যাতে সুন্দর পরিবেশে নিরাপদে চিন্তামুক্ত হয়ে কাজ করতে পারে, সে ব্যবস্থা করে দেয়া ব্যবস্থাপকদের নৈতিক দায়িত্ব। মহিলা কর্মীরা যাতে নিরাপত্তাহীনতায় না ভোগে সে দিকে দৃষ্টি রাখতে হবে। প্রতিষ্ঠানের সাথে সংশ্লিষ্ট সকলের স্বার্থ সংরক্ষণ করা কৌশলগত মানব সম্পদ ব্যবস্থাপকের অন্যতম নৈতিক দায়িত্ব। আর তাই নৈতিকতার কতিপয় বিষয়ের অবতারণা করা হলো যা অবশ্যই মালিক, ব্যবস্থাপক, শ্রমিক-কর্মী, তৃতীয় পক্ষসহ সংশ্লিষ্ট সকলকে জানতে হবে।

ইউনিট সমাপ্তির সময়	ইউনিট সমাপ্তির সর্বোচ্চ সময় ২ সপ্তাহ

এ ইউনিটের পাঠসমূহ

পাঠ-৯.১: নৈতিকতা ও ব্যবসায় নৈতিকতার সংজ্ঞা, ব্যবসায় নৈতিকতা অধ্যয়নের গুরুত্ব, ব্যবসায় নৈতিকতার পরিধি।

পাঠ-৯.২: ব্যবসায় নৈতিকতার তত্ত্ব ও কৌশল, নৈতিকতার হাতিয়ার।

পাঠ-৯.৩: নৈতিকতা প্রাতিষ্ঠানিকিকরণ, ব্যবস্থাপকদের জন্য নৈতিকতার দিকনির্দেশনা, নৈতিক আচরণে প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ।

পাঠ-৯.৪: নৈতিকতা ব্যবস্থাপনার উপায় বা কৌশল, নৈতিকতার সংকটসমূহ, কর্পোরেট সংস্কৃতি ও নৈতিকতার পরিবেশ, কর্মীদের অধিকার, কর্পোরেট অপরাধ।

পাঠ-৯.১ নৈতিকতা ও ব্যবসায় নৈতিকতা কী, ব্যবসায় নৈতিকতা অধ্যয়নের গুরুত্ব ও পরিধি

What is Ethics?What is Business Ethics? Use of Studying Business Ethics, Scope of studying Business Ethics

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি

- নৈতিকতা ও ব্যবসায় নৈতিকতা সম্পর্কে জানতে পারবেন।
- ব্যবসায় নৈতিকতা অধ্যয়নের গুরুত্ব ও পরিধি সম্পর্কে বর্ণনা করতে পারবেন।

নৈতিকতা কী?

What is Ethics?

নৈতিকতার ইংরেজি শব্দ `Ethics' যা গ্রিক শব্দ 'ইথস' (Ethos) হতে এসেছে যার অর্থ হলো 'চরিত্র' বা রীতিনীতি (Character or Custom) । বর্তমানকালে এ 'ইথস' শব্দটি বিশেষ প্রবণতা, বিশেষ লোকের বা মনোভাব, চরিত্র, সংস্কৃতি প্রভৃতি প্রকাশ করতে ব্যবহার করা হয়। নৈতিকতা এমন কিছু জিনিস চিহ্নিত করে যা মানুষের আচরণকে এমনভাবে চালিত করে যা সমাজের প্রত্যাশিত।

প্রতিটি মানুষই নৈতিকতার সাথে সংশ্লিষ্ট। নৈতিকতা হলো আচরণগত মান এবং নৈতিক বিচার যা সঠিক ও ভুলের মধ্যে পার্থক্য নির্ণয় করে। ওয়েবস্টার ডিকশনারিতে বলা হয়েছে, "নৈতিকতা হলো শৃংখলা বা নৈতিক কর্তব্য ও জবাবদিহিতার সাথে কী ভাল ও কি মন্দ তার মাত্রা নির্ধারণ করে।" (The discipine dealing with what is good or bad with moral duty and obligation.) । Godiwalla & Faramarz - এর মতে, " নৈতিকতা হলো ভুল ও খারাপ থেকে সঠিক ও ভাল এর পার্থক্য নির্ণয় করার প্রক্রিয়া এবং এগুলো ভাল ও সঠিক কাজটি করার জন্য নৈতিকভাবে প্রয়োগ করা যায়।" (As the process of distinguishing the right and good from the wrong and bad, and they imply a moral duty to persue the good and the right.)

বৃহদার্থে বলা যায় যে, নৈতিকতা এমন কিছু মৌলিক রীতি-নীতি বা মাপকাঠি নির্ধারণ করে দেয়, যাতে প্রতিটি কাজ গ্রহণযোগ্য পদ্ধতিতে পরিচালিত হয়।

Kreitner/Eliason foundations of Management- এর মতে ভুল বনাম সঠিক এর সংশ্লিষ্টতার সাথে নৈতিক দায়বদ্ধতা নিয়ে পর্যালোচনা করাই হলো নৈতিকতা। (Ethics is defined as the study of moral obligation.)

উপরিউক্ত আলোচনা থেকে নৈতিকতার কতিপয় বৈশিষ্ট্য পরিলক্ষিত হয়, যেমন-

(i) নৈতিকতা হলো ভুল ও সঠিক এর মধ্যে তুলনাকরণ;
(ii) এটি নৈতিক দায়বদ্ধতা সৃষ্টি করে;
(iii) এটি প্রতিষ্ঠান ও সমাজের প্রতি জবাবদিহিতা নিশ্চিত করে;
(iv) এটি ভাল ও মন্দের মধ্যে পার্থক্য নির্ণয় করে।

সুতরাং বলা যায় যে, নৈতিকতা হলো এমন একটি প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে ভাল ও মন্দের মধ্যে পার্থক্য নির্ণয় করত: সমাজ ও প্রতিষ্ঠানের প্রতি নৈতিক জবাবদিহিতা নিশ্চিত করা হয়।

ব্যবসায় নৈতিকতা কী?

What is Business Ethics?

ব্যবসায় নৈতিকতা ব্যবসায়ের ক্ষেত্রে সত্য ও বিচার-বিবেচনার সাথে সংশ্লিষ্ট। ব্যবসায় নৈতিকতার বিভিন্ন দিক রয়েছে, যেমন- সমাজের প্রত্যাশা, স্বচ্ছ প্রতিযোগিতা, বিজ্ঞাপন, জনসংহতি, সামাজিক দায়-দায়িত্ব, ক্রেতার স্বাধীনতা এবং দেশে-বিদেশে ব্যবসায়িক আচরণ ইত্যাদি। কখনো কখনো ব্যবসায় নৈতিকতাকে ব্যবস্থাপনা নৈতিকতা, সাংগঠনিক নৈতিকতা বলেও আখ্যায়িত করা হয়।

ব্যবসায় নৈতিকতা সাধারণ নৈতিকতার বিশেষায়িত শাখা যা ব্যবসায়ের ক্ষেত্রে সমস্যা সমাধানে নৈতিকতার বিষয়গুলো বিবেচনা করতে সতর্ক করে দেয়। নৈতিকতা মানুষের চরিত্র নিয়ে গবেষণা করে। সাধারণভাবে নৈতিকতা বলতে বুঝায় ব্যক্তিকে সতর্ক করার, সামাজিক ও অভিজ্ঞতা অর্জনের পদ্ধতিগত প্রচেষ্টা এবং এটি এমনভাবে করা হয় যাতে মানুষের আচরণকে ভাল কাজের দিকে পরিচালিত করা যায়। এক্ষেত্রে ব্যবসায়ের কার্যক্রম পরিচালনার জন্য নৈতিকতার ব্যবহারকে ব্যবসায় নৈতিকতা বলে। ব্যবসায় নৈতিকতাকে ব্যবস্থাপনা বা ব্যবস্থাপকীয় নৈতিকতাও বলে। বিভিন্ন লেখক বিভিন্নভাবে এটিকে সংজ্ঞায়িত করেছেন:

১। T. M. Garrett - এর মতে, "ব্যবসায় নৈতিকতা প্রাথমিকভাবে ব্যবসায় লক্ষ্য ও কৌশলের সাথে বিশেষত: মানুষের প্রত্যাশা পূরণের সাথে সম্পর্কিত। অর্থাৎ ব্যবসায় নৈতিকতা বিশেষ দায়-দায়িত্ব নিয়ে গবেষণা করে যা একজন ব্যক্তি বা নাগরিক গ্রহণ করে যখন সে ব্যবসায় জগতের অংশীদার হয়। (Business ethics is concerened primarily with the relationship of business goods and techniques to specifically human ends. This means that business ethics studies the special obliagtioons with a man and a citizen acceppts when he becomes a part of the world of commerce.)

২। Weihrich & Koontz - বলেন, "ব্যবসায় নৈতিকতা সত্য ও ন্যায় বিবেকের সাথে সংশ্লিষ্ট এবং এর বিভিন্ন দিক রয়েছে। যেমন- সমাজের প্রত্যাশা, সুষ্ঠু প্রতিযোগিতা, বিজ্ঞাপন, গণসম্পর্ক, সামাজিক দায়িত্ব, ক্রেতা স্বাধীনতা এবং দেশে-বিদেশে প্রাতিষ্ঠানিক আচরণ।" (Business ethics is concerned with truth and justice and has a variety of aspects such as the expectation of society, fair competition, advertising public relations social responsibilities, consumer autonomy and corporate behavior in the home country as well as abroad.)

৩। SJ Skinner and JM Ivacevich - এর মতে, "ব্যবসায় নৈতিকতা হলো ব্যবসায় কার্যক্রম ও আচরণের ভুল ও শুদ্ধাশুদ্ধি মূল্যায়ন করা। (Business ethics is the evaluation of business acivities and behavior as right or wrong.)

উপরিউক্ত আলোচনা হতে ব্যবসায় নৈতিকতার কতিপয় বৈশিষ্ট্য পরিলক্ষিত হয়, যেমন-

(i) ব্যবসায় নৈতিকতা হলো ব্যবসায়ের ক্ষেত্রে মানুষের সততা ও নৈতিকতাকে প্রয়োগ করা;
(ii) এটি কতগুলি নীতির সমষ্টি যা ব্যবসায় পরিচালনায় সাহায্য করে;
(iii) এটি ব্যবসায়ের ক্ষেত্রে কার্যক্রমের ভুল-শুদ্ধ মূল্যায়ন করে;
(iv) এটি ব্যবসায়ের ক্ষেত্রে ভাল আচরণের সাথে সংশ্লিষ্ট।

সুতরাং বলা যায় যে, ব্যবসায় নৈতিকতা হলো একটি সিস্টেম যাতে ব্যবসায়ের কার্যক্রমে নৈতিক জ্ঞান ও নীতি প্রয়োগ করত: ভাল-মন্দ ও শুদ্ধাশুদ্ধি যাচাই করা যায়। এতে ব্যবসায় ও সমাজ উভয়ে উপকৃত হয়।

ব্যবসায় নৈতিকতা অধ্যয়নের গুরুত্ব

Use of Studying Business Ethics

নৈতিকতা হলো এমন বিষয় যা মানুষকে যৌক্তিক আচরণ করতে শেখায়। অর্থাৎ কোনো ক্ষেত্রে কর্তব্য পালনে কোনটি ভাল, কোনটি মন্দ, কোনটি যৌক্তিক বা অযৌক্তিক তা বিচার বিশ্লেষণ করতে শিক্ষা দেয়। ব্যবসায় নৈতিকতা পাঠ করে মানুষ জানতে পারে যে, ব্যবসায়ে বিদ্যমান বিভিন্ন পক্ষের সাথে কিভাবে যৌক্তিক আচরণ প্রদর্শন করা যায়। ব্যবসায়ে নৈতিকতা বিষয়টি গত কয়েক দশক ধরে উন্নয়ন লাভ করেছে। এর মূল উদ্দেশ্য হলো ব্যবসায়ের সাথে সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন পক্ষের এমন আচরণ করা যাতে সরকারসহ জাতীয় ও আন্তর্জাতিক অন্যান্য সকল পক্ষ উপকৃত হয়। তাছাড়া ব্যবসায় নৈতিকতা অধ্যয়নের মাধ্যমে ব্যক্তি নৈতিকভাবে সচেতন হয়, মূল্যবোধ জাগ্রত হয় এবং দায়িত্ব ও কর্তব্য পালনে বিচার ও যৌক্তিকতা প্রকাশ পায়। সুতরাং ব্যবসায় নৈতিকতা অধ্যয়নের গুরুত্ব অপরিসীম। নিচে এর গুরুত্ব সম্পর্কে আলোকপাত করা হলো:

১. নৈতিকতা, সামাজিক মূল্যবোধ, বিচার ও সচেতনতা ব্যতীত মানুষ জন্তুর সমান। ব্যবসায় নৈতিকতা মানুষের আচরণকে সংযত করে।

২. ছাত্রদের মধ্যে যারা উদ্যোক্তা, ব্যবসায়ী বা শিল্পপতি হয়, তারা এ বিষয় অধ্যয়ন করে বিধায় সহজে অন্যকে কষ্ট দেয় না বরং তারা ন্যূনতম হলেও দায়িত্ব সম্পর্কে সচেতন থেকে সেবা প্রদান করে থাকে। তারা নৈতিকতার শক্তিকে বড় শক্তি মনে করে।

৩. অত্র বিষয় অধ্যয়নের ফলে উভয়পক্ষ লেনদেনে উভয়পক্ষের স্বার্থের প্রতি খেয়াল রাখে।

৪. সরকার ও নিয়ন্ত্রনকারী কর্তৃপক্ষ (Regulatory Authority) তাদের দায়িত্ব পালনে সচেতন থাকে।

৫. ব্যবসায় নৈতিকতা অধ্যয়ন করলে এমন সমাজ গঠন করা সম্ভব যেখানে সকলেই ব্যবসায়ের সাথে সম্পৃক্ত থাকে এবং কেউ কারো উন্নয়নে প্রতিবন্ধক হিসেবে কাজ করেনা।

পরিশেষে বলা যায় যে, ব্যবসায় নৈতিকতা পাঠের গুরুত্ব অপরিসীম। কারণ এর জ্ঞান মানুষকে যৌক্তিক আচরণ শেখায় এবং মানুষের মধ্যে মূল্যবোধ ও নৈতিকতা জাগ্রত করতে পারে।

ব্যবসায় নৈতিকতার পরিধি

Scope of studying Business Ethics

বলা হয় ব্যবসায়ই নৈতিকতা, নৈতিকতা ব্যবসায় নয়। ব্যবসায়ে নৈতিকতার সমস্যা প্রাচীনকাল থেকেই চলে এসেছে। বিভিন্ন সময়ে শাসকবর্গ এটিকে নানাভাবে নিয়ন্ত্রণের চেষ্টা করেছেন। যাই হোক, ব্যবসায় নৈতিকতার বিষয়বস্তু নিম্নরূপ:

১. ব্যবসায়ের উদ্দেশ্য ও ধারণা যেন ক্ষতিকর না হয়।
২. যাদের জন্য পণ্য ও সেবা তৈরি করা হয়, উহা যেন প্রত্যক্ষ ও পরোক্ষভাবে তাদের জন্য ক্ষতিকর না হয়।
৩. ব্যবসায়ের অবস্থান যেন প্রতিবেশীদের জন্য কষ্টকর না হয়। উদাহরণস্বরূপ- শব্দ দূষণ, দুর্গন্ধময়তা, বর্জ্য নিস্কাশন প্রভৃতি কারণে ব্যবসায় বা শিল্প প্রতিষ্ঠানের আশেপাশে বসবাসকারী লোকদের সমস্যা না হয়।
৪. তেল বা জ্বালানীর ব্যবহার, উপ-পণ্য (by product) বর্জ্য যেন প্রতিবেশীদের দুর্ঘটনার কারণ বা কষ্টদায়ক না হয়। আর্থিক ও পরিবেশের দূষণ যেন না হয়, সেদিকে খেয়াল রাখতে হবে।
৫. পণ্য সম্পর্কে ক্রেতাদেরকে যেন সঠিক তথ্য প্রদান করা হয়। বিজ্ঞাপন, সঠিক মোড়কীকরণ প্রভৃতি ক্ষেত্রে সঠিক প্র্যাকটিস নিশ্চিত করতে হবে।
৬. কোন বৈষম্য ব্যতিরেকে কর্মী নিয়োগ করতে হবে। তাদেরকে পর্যাপ্ত মজুরি ও বেতন দিতে হবে, কার্য নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্যকর কার্য পরিবেশ নিশ্চিত করতে হবে। পদোন্নতির সুযোগ থাকতে হবে, অবসর সুবিধা প্রদান করতে হবে প্রভৃতি।
৭. সমাজের কোন ক্ষতির কারণ হওয়া যাবে না। নগরায়নের ক্ষেত্রে জনগণের যেন কোনো সমস্যা না হয়, নৈসর্গিক সৌন্দর্য্য, রাস্তা, সামাজিক বনায়ন প্রভৃতি ক্ষেত্রে সহায়তা করতে হবে।
৮. যথারীতি কর পরিশোধ, বিশ্বাসের সাথে জাতীয় অর্থনৈতিক, ব্যবসায় ও শিল্পসংক্রান্ত নীতিমালা মেনে চলতে হবে।
৯. আন্তর্জাতিক ব্যবসায়কে অবশ্যই স্থানীয় দেশের আইন-কানুন, অভ্যন্তরীণ বিষয়াবলি অবহেলা করা কিংবা এসব বিষয়ে নাক গলানো উচিত নয়।
১০. শেয়ারহোল্ডারদেরকে নিয়মিত মুনাফার অংশ দিতে হবে।
১১. সমাজের বিভিন্ন বিষয়ে অবদান রাখতে হবে যাতে সমাজ ব্যবসায়ীকে দায়ী করতে না পারে।

পরিশেষে বলা যায় যে, নৈতিকতা একটি বিশাল ব্যাপার। তাই ব্যবসায়ের ক্ষেত্রেও এর পরিধি অত্যন্ত ব্যাপক। তথাপি উপরিউক্ত ক্ষেত্রসমূহে নৈতিকতার বিষয়টি অবশ্যই মনে রাখতে হবে।

শিক্ষার্থীর কাজ :	নৈতিকতা ও ব্যবসায় নৈতিকতার সংজ্ঞা খাতায় লিখবেন। ব্যবসায় নৈতিকতা অধ্যয়নের গুরুত্ব সম্পর্কে আলোকপাত করবেন।

সারসংক্ষেপ:

নৈতিকতা মানুষকে যৌক্তিক আচরণ শেখায়। কর্তব্য পালনের ক্ষেত্রে কোনটি ভাল, কোনটি মন্দ বা কোনটি যৌক্তিক বা অযৌক্তিক তা বিচার বিশ্লেষণের কৌশল আমরা জানতে পারি নৈতিকতা অধ্যয়ন করে। সুতরাং নৈতিকতা অবশ্যই অধ্যয়ন করতে হবে। আমরা জানি যে, ব্যবসায়ের ক্ষেত্রে নৈতিকতার সমস্যা প্রাচীনকাল থেকেই চলে এসেছে। তাই এ ক্ষেত্রে সমস্যা কীভাবে দূর করা যায়, কতটুকু পর্যন্ত নৈতিকতার বিষয়গুলো ব্যবসায়ের ক্ষেত্রে প্রয়োগ করা যায় সে সম্পর্কে কৌশলগত মানব সম্পদ ব্যবস্থাপকদেরকে জানতে হবে। মনে রাখতে হবে যে, ব্যবসায়ের উদ্দেশ্য ও ধারণা যেন ক্ষতিগ্রস্থ না হয়। যাদের জন্য পণ্য বা সেবা তৈরি করা হয়েছে, তাঁরা যেন কোনোভাবেই ক্ষতিগ্রস্থ না হয়। আবার, প্রতিষ্ঠানের মালিক, শেয়ারহোল্ডার, ভেন্ডারগণ, ব্যাংক, বিমা, প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা - কেউই যেন, নৈতিকতার ফাঁদে না পড়ে, সে দিকে লক্ষ্য রেখে ব্যবসায়ে নৈতিকতার প্রয়োগ করতে হবে।

পাঠ-৯.২ ব্যবসায় নৈতিকতার তত্ত্ব ও কৌশল, নৈতিকতার হাতিয়ার
Theories and Tools of Business Ethics, Tools of Ethics

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি

- ব্যবসায় নৈতিকতার তত্ত্ব ও কৌশল সম্পর্কে জানতে পারবেন।
- নৈতিকতার হাতিয়ার সম্পর্কে লিখতে পারবেন।

ব্যবসায় নৈতিকতার তত্ত্ব ও কৌশল
Theories and Tools of Business Ethics

বিভিন্ন সময়ে বিভিন্ন বিশেষজ্ঞ কর্তৃক কয়েক ধরনের ব্যবসায় নৈতিকতার তত্ত্ব উদ্ভাবন করা হয়েছে। এগুলো নিম্নরূপ:
১। নৈতিক অহংবাদ (Ethical Egoism)
২। উপযোগবাদ (Utilitarianism)
৩। সর্বজনীনতা (Universalism)
৪। ন্যায় বিচার তত্ত্ব (Theory of Justice)

নিচে এগুলো সম্পর্কে আলোকপাত করা হলো:

১। নৈতিক অহংবাদ (Ethical Egoism) : এ তত্ত্বে বলা হয়েছে যে, মানুষকে নিজের স্বার্থে কাজ করা উচিত। তবে এটিকে স্বার্থপরতার সাথে সমান করে দেখা যাবে না। এটি যতক্ষণ না অন্যের স্বার্থ নিজের উপকারে আসে, ততক্ষণ মানুষকে নিজের স্বার্থেই কাজ করা উচিত। মানুষ যখন ক্ষুদ্র পরিসরে কাজ করে, একে অন্যের থেকে বিচ্ছিন্ন, এরূপ ক্ষেত্রে এ তত্ত্বটি ভাল কাজ করে। তবে নিজ স্বার্থের মধ্যে দ্বন্দ্ব নিরসনের কোন পন্থা এ ক্ষেত্রে বলা হয়নি।

এ ক্ষেত্রে অহংবাদের সাথে পরার্থবাদের তুলনা করা যায়। অহংবাদে ব্যক্তির নিজ-স্বার্থে কাজ করতে বলা হয়েছে। অপরদিকে, পরার্থবাদে সামাজিক স্বার্থকে সর্বোচ্চকরণ করতে বলা হয়েছে। ক্ষুদ্র ব্যবসায়ের ক্ষেত্রে নিজস্বার্থে বেশি কাজ করে দেখা হয়, বড় ব্যবসায়ের পক্ষে তা সম্ভব নয়। এ ক্ষেত্রে সামাজিক স্বার্থকে গুরুত্ব দেয়া হয়েছে। অহংবাদে বিশ্বাসী ব্যবস্থাপকগণ মনে করেন ব্যক্তিগত কল্যাণ সাধন করাই মুখ্য, অন্য ক্ষেত্রে যাই হোক না কেন। বেতন, সম্মান, ক্ষমতা প্রভৃতি যে কোনো দিকই হোকনা কেন, ব্যক্তিক সর্বোচ্চ স্বার্থ হাসিল করাই এ তত্ত্বে বিশ্বাসীদের মূলকথা। অপরদিক, পরার্থবাদে বিশ্বাসীদের ধ্যান-ধারণা সম্পূর্ণ ভিন্ন প্রকৃতির। এ ক্ষেত্রে ব্যবস্থাপকগণ ভাল-মন্দ বিচার-পূর্বক স্বার্থ হাসিল করেন। তবে এ পথ একটু জটিল ও কঠিন।

২। উপযোগবাদ (Utilitarianism) : উপযোগবাদ তত্ত্বটির প্রস্তাবক হলেন - ডেভিড হিউম (David Hume) । কিন্তু এটি সংজ্ঞার আকারে প্রকাশ করেন জেরিমি বেনথাম (Jeremy Bentham) ও জন স্টোয়ার্টমিল (John Stuartmill)। বেনথাম যুক্তি দেন যে, "উপযোগনীতি" (The principle of Utility) মূলতঃ একটি নৈতিক নীতি। এ নীতির মূলকথা হলো- যখন অনেকগুলো বিকল্প কার্য বা সামাজিক পলিসি থাকে, তখন এমনটি বেছে নিতে হবে যা সর্বদা সর্বাধিক সাধারণের উপকারে আসে। বেনথামের একজন শিষ্য ছিলেন যার নাম জেমস্ মিল (James Mill) যার পুত্র জন স্টোয়ার্টমিল (John Stuartmill) পরিবর্তিত "উপযোগনীতি" (The principle of Utility) তত্ত্বের অগ্রদূত হয়ে আবির্ভূত হন। তাঁর উপযোগবাদ তত্ত্বটি এরূপ: "কী করতে হবে তা সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে আমাদের প্রশ্ন করা উচিত যে কী ধরনের আচরণ ক্ষতিগ্রস্থ সকল লোকদের সবচেয়ে বেশি আনন্দ দিতে পারে। এদিক থেকে বিবেচনা করলে নৈতিকতা হলো- কোন্‌টি সবচেয়ে ভাল এবং পরিচালনা ও কার্যক্রম যেন সবচেয়ে বেশিসংখ্যক জনগণের কল্যাণ বয়ে আনে।"

নৈতিক তত্ত্বে বলা হয় যে, কোন কার্য তখনই সঠিক হবে যখন এটি দ্বারা অধিকসংখ্যক লোক উপকৃত হবে, অন্যথায় এটি ভুল কার্য হিসেবে গণ্য হবে। ব্যবসায়ের ক্ষেত্রে দেখা যায় যে, যে কার্যের ফলে অধিক পরিমাণ মুনাফা লাভ করা যায় বা অর্থের পরিমাণ বাড়ে তা-ই সঠিক বা ভাল কাজ বলে বিবেচিত হয়। আর যে কার্যের ফলে অর্থের পরিমাণ বাড়েনা, বরং কমে বা লোকসান হয়, সেই কর্ম ভুল বা খারাপ। সুতরাং ব্যবসায়ের ক্ষেত্রে ভাল-মন্দ বিচার হয় অর্থ দিয়ে। সুতরাং কোন কোম্পানি যৌক্তিকভাবে ভালকে সর্বাধিকরণ করে ও মন্দকে সর্বনিম্ন করার প্রয়াস পায়। এভাবে আয় ও ব্যয়ের তুলনা করে মুনাফা নির্ধারণ করে। ব্যবসায়ের ক্ষেত্রে উপযোগ বা উপযোগবাদ নির্ধারিত হয় আয়-ব্যয় বিশ্লেষণ ও অর্থের মাপকাঠিতে। অন্যদিকে, নৈতিক দিক থেকে উপযোগবাদ ও ভাল-মন্দ নির্ধারিত হয় সেই কাজ দিয়ে, যা অধিক সংখ্যক লোকের কল্যাণ বয়ে আনে।

৩। সর্বজনীনতা (Universalism) : ইমানুয়েল ক্যান্ট (Immnuel Kant) সর্বজনীনবাদের একজন অগ্রদূত। তিনি বলেন, যিনি কর্তব্যবোধ থেকে দায়িত্ব পালন করেন, তার সে-ই নীতিই মানব জীবনের জন্য সম্পদ হতে পারে। কারণ সার্বজনীনবাদ তত্ত্বের মূল কথা হলো নিজের স্বার্থ থেকে শুরু করে পরিবারের সকল সদস্যের, নিজ সম্প্রদায়, সমাজ ও সারা দেশের মানুষের কল্যাণের দিকে নজর রেখে কর্তব্য পালন করতে হয়। সুতরাং এ তত্ত্ব মতে- কর্তব্যের সীমা অনেক বিস্তৃত। এ ক্ষেত্রে নৈতিক নীতিগুলো সর্বক্ষেত্রে সমভাবে প্রযোজ্য। সম্পূর্ণরূপে কর্তব্য পালনের মধ্যে সকলের কল্যাণ নিহিত। উদাহরণস্বরূপ- মিথ্যা আশ্বাস দেয়া থেকে বিরত থাকা, বলপূর্বক কিছু করা ও সন্ত্রাসী কার্যক্রম থেকে বিরত থাকা পরিপূর্ণ কর্তব্য পালনের মধ্যে পড়ে।

ক্যান্ট (Kant) সর্বাজনীন আইনের সূত্রের কথা বলেছেন (The formula of Universal Law-) । এতে বলা হয়েছে যে, আমাদেরকে এমন কিছু কাজ করতে হবে যাতে অন্যরা তাদের অধিকার ভোগ করতে পারে; আবার, অন্যদেরও এমন কিছু কাজ করা উচিত যাতে আমরা আমাদের অধিকার ভোগ করতে পারি। এটিই হলো সার্বজনীন আইনের সূত্র। এ ক্ষেত্রে কেউ আমাদেরকে যৌক্তিক হওয়ার জন্য চাপ দিবে না, স্বাভাবিক হতেও বলবে না। এ দৃষ্টিকোণ থেকে আমরা সাধারণত: নৈতিক ভাবেই কাজ করে থাকি, যখন জানি যে যৌক্তিকভাবে কাজ করা সময়ের দাবী। কার্যসম্প্রদানের ক্ষেত্রে যে যুক্তি প্রয়োগ করা হয়, তা বিশ্লেষণ করলেই নৈতিকতার সমাধান পাওয়া যায়। অবলম্বন ভাবা ঠিক নয় বরং প্রতিটি মানুষের মধ্যেই স্বয়ং প্রত্যাশা পূরণের সুন্দর অবস্থা রয়েছে।

৪। ন্যায় বিচার তত্ত্ব (Theory of Justice) : ন্যায় বিচার তত্ত্বের প্রতিপাদ্য বিষয় হলো- সিদ্ধান্ত গ্রহণকারীকে বিচার-বিশ্লেষণ করে নিরপেক্ষভাবে সঠিক সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে হবে। এক্ষেত্রে নিরপেক্ষতা ও সাম্যতা গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। সিদ্ধান্ত গ্রহণে পক্ষ-পাতিত্বের অর্থই হলো- অনৈতিকতা। ন্যায় বিচার তত্ত্বকে বণ্টনমূলক ধারণা হিসেবে গণ্য করা হয়। কারণ এটি সমাজের যাবতীয় সম্পদ সুষম বণ্টনের ওপর গুরুত্বারোপ করে।

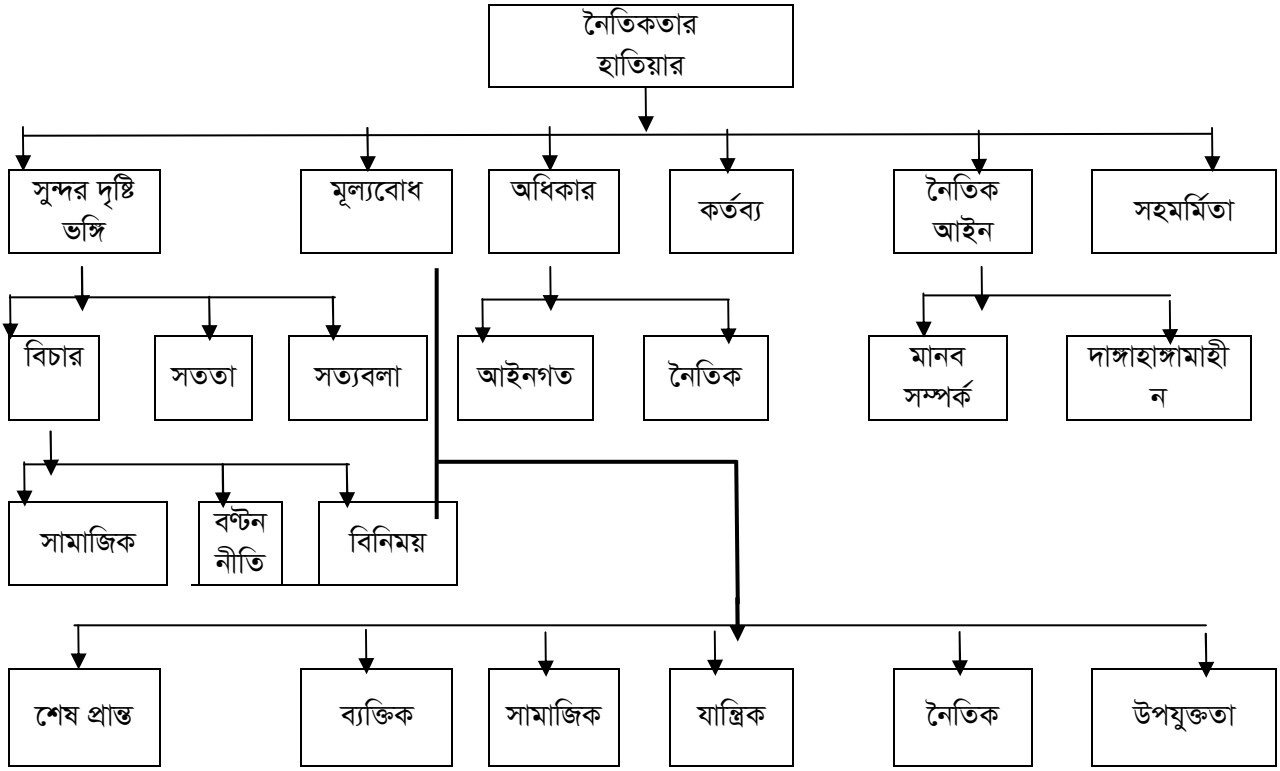
এ তত্ত্বটির সাথে উপযোগবাদ তত্ত্বের মিল রয়েছে। উপযোগবাদ তত্ত্বে বলা হয়েছে যে, ব্যক্তিকে সামাজিক কল্যাণের উপায় হিসেবে বিবেচনা করা যুক্তিযুক্ত। আবার ন্যায়বিচার তত্ত্বে বলা হয়েছে যে, কোনো ব্যক্তিকে উপায় হিসাবে ধরে যদি সুদূরপ্রসারী কল্যাণ অর্জন করা যায়, তা-ই ন্যায্য হয়ে পড়ে। একটি বণ্টন ব্যবস্থা সঠিক ও উপযোগী বলে গণ্য হবে যদি তা শুধু স্বাধীন ব্যক্তি দ্বারা প্রণীত হয়। ন্যায়বিচার তত্ত্বের নীতিই বলে দেয় যে, বিভিন্ন শ্রেণির মানষের জন্য নির্ধারিত নিয়ম-নীতি কি ঠিক হবে। ন্যায়বিচার তত্ত্বটির নীতিগুলো সকলের নিকট সমভাবে গ্রহণযোগ্য হওয়া উচিত।

উপরে উল্লিখিত নৈতিকতার বিভিন্ন তত্ত্বের আলোচনা ও পর্যালোচনার প্রেক্ষিতে বলা যায় যে, ব্যবস্থাপনা ছাত্রদের বা ব্যবস্থাপনা বিষয়ের সাথে সংশ্লিষ্ট সকলের নৈতিকতার তত্ত্বসমূহ অধ্যয়নের উদ্দেশ্য একটাই হতে পারে, আর তা হলো- ব্যবসায় প্রতিষ্ঠান কিংবা শিল্প প্রতিষ্ঠান পরিচালনায় যেন নৈতিক মূল্যবোধকে বিবেচনা করা হয়, শতভাগ সততার সাথে যেন প্রতিষ্ঠানকে সেবা দেয়া হয় যাতে প্রতিষ্ঠানের সকল কর্মকর্তা-কমচারি ও সাধারণ জনগণ উপকৃত হয়; সমাজের প্রতি যথাযথ দায়িত্ব পালন নিশ্চিত করা হয়। অর্থাৎ সর্বাধিক মানুষের সর্বাধিক কল্যাণ নিশ্চিত করাই ব্যবসায় নৈতিকতার বিভিন্ন তত্ত্ব অধ্যয়নের মূল উদ্দেশ্য।

নৈতিকতার হাতিয়ার

Tools of Ethics

সাধারণভাবে হাতিয়ার বলতে বুঝায় যন্ত্রপাতি যা দ্বারা কোনো পণ্য বা বস্তু তৈরি করা যায়। নৈতিক হাতিয়ার বলতে বুঝায় আচরণগত যন্ত্রপাতি বা হাতিয়ার যার সাহায্যে মানুষের আচরণ কাঙ্ক্ষিত মাত্রায় আনা যায়। এমন কিছু হাতিয়ার রয়েছে যা দ্বারা মানুষের আচরণকে নৈতিকতার দিকে প্রভাবিত করা যায়। উদাহরণস্বরূপ- সুন্দর দৃষ্টিভঙ্গি, মূল্যবোধ, অধিকার, কর্তব্য, নৈতিক নিয়ম-কানুন, সহযোগীদের প্রতি অনুভূতি প্রভৃতি নৈতিক হাতিয়ারগুলোর মধ্যে অন্যতম। নিচে বিভিন্ন ধরনের নৈতিকতার হাতিয়ার সমূহ আলোচনা করা হলো:



চিত্র: নৈতিকতার হাতিয়ারসমূহ

(ক) সুন্দর দৃষ্টিভঙ্গি (Fairness in outlook) : মানুষের দৃষ্টিভঙ্গি সুন্দর হওয়ার জন্য ন্যায় বিচার, সততা, সত্যবাদিতা ইত্যাদি প্রয়োজন। বিশেষ করে ব্যবসায়ের ক্ষেত্রে এগুলো অধিক প্রয়োজন। এগুলো মানুষের আচরণকে নৈতিক হওয়ার ক্ষেত্রে প্রভাবিত করতে সাহায্য করে। সেগুলো হলো:

১। বিচার (Justice) : বিচার বলতে ন্যায় বিচারকে বুঝানো হয়েছে। মানুষ যে কোনো ক্ষেত্রে যেন ন্যায় বিচার পায় সে দিকে খেয়াল রাখতে বলা হয়েছে।

(i) বিনিময় ন্যায়বিচার (Exchange Justice) : এটি দ্বারা বুঝায় যে, কোন পণ্য বা সেবা উৎপন্ন বা বিক্রির অর্থ ও পণ্য বিনিময় করা । অর্থাৎ কাজের বিনিময়ে সঠিকভাবে বেতন বা মজুরি প্রদান, নির্দিষ্ট অর্থের বিনিময়ে পণ্য বিক্রয় ইত্যাদি।

(ii) বন্টণগত ন্যায়বিচার (Distributive Justice) : এটি মালিক, ব্যবস্থাপক, কর্মচারি ও শেয়ারহোল্ডারদের মধ্যে মুনাফা বন্টনের সাথে সংশ্লিষ্ট। এতে বলা হয়েছে প্রতিষ্ঠানের সাথে সংশ্লিষ্ট সকলকে মুনাফার অংশ ন্যায্যভাবে বণ্টন করে

দিতে হবে। শ্রমিকদেরসহ কর্মচারী ও ব্যবস্থাপকদেরকে উচ্চহারে মজুরি ও বোনাস, অন্যান্য সুবিধা, শেয়ারহোল্ডারদের লভ্যাংশ এবং মালিকদের মুনাফার অংশ দিতে হবে। এটিই ন্যায় বিচার।

(iii) সামাজিক ন্যায়বিচার (Social Justice) : এর অর্থ হলো ব্যবসায়ীরা ভোক্তা ও সমাজের মানুষদেরকে কিভাবে বা কোন দৃষ্টিভঙ্গিতে দেখেন।

২। সত্য বলা (Truth Telling) : এটি ব্যবসায়ে চারটি উপায়ে প্রয়োগ করা হয়, যেমন-

(i) ব্যবসায়ীকে অবশ্যই সত্য বলতে হবে যে, তিনি পণ্য ও সেবা প্রদান করবেন।

(ii) তারা অবশ্যই কর্মী-মালিক সম্পর্ককে লুকাবে না।

(iii) তারা ব্যবসায়ের অবস্থা সম্পর্কে অবশ্যই শেয়ারহোল্ডারদেরকে মিথ্যা বলবে না এবং

(iv) তারা বিজ্ঞাপনে অবশ্যই সত্য বলবে।

৩। সততা (Honesty) : ব্যবসায়ে সততা প্রয়োগ করা হয় নিম্নলিখিত উপায়ে:

(i) ব্যবসায়ীদেরকে অবশ্যই লিখিত অথবা মৌখিকভাবে চুক্তিবদ্ধ হতে হবে।

(ii) পণ্য তৈরির ক্ষেত্রে ভুল হলে তা অবশ্যই স্বীকার করতে হবে এবং যখনই সম্ভব শুধরাতে হবে।

(iii) সততার সাথে কাজ করার জন্য বেতন বা মজুরি দেয়া উচিত, যা সততার পুরস্কার হিসেবে গণ্য হবে।

(iv) কার্য সম্পাদনের জন্য শ্রমিকদেরকে কার্যশর্তানুযায়ী পর্যাপ্ত বেতন, মজুরি দেয়া হবে।

(v) তাদেরকে অবশ্যই সততার সাথে মূল্য নির্ধারণ করতে হবে যা যৌক্তিক হবে কিন্তু মুদ্রাস্ফিতি জনিত মুনাফা করবে না।

(vi) তাদেরকে অবশ্যই ভাল মানের পণ্য দিতে হবে।

(vii) তাদেরকে অবশ্যই ব্যবসায় প্রতিষ্ঠান মাঝে মধ্যে পরিদর্শন করতে হবে যাতে অসততা ও দুর্নীতি ধরা পড়ে ও দূর করা যায়।

(খ) মূল্যবোধ (Values) :মানুষের মধ্যে কিছু স্থায়ী প্রত্যাশা থাকে যা ভাল বলে প্রতীয়মান হয়, তা-ই মূল্যবোধ। এগুলো মানুষের নৈতিক মান গঠনের ভিত্তি হিসেবে কাজ করে। মূল্যবোধকে "অন্তর্নিহিত বিশ্বাস" বলে আখ্যায়িত করা যায় যা মানুষের মনোভাব ও কার্যকে প্রভাবিত করে। নিচে বিভিন্ন ধরনের মূল্যবোধ সম্পর্কে আলোকপাত করা হলো:

১। শেষপ্রান্ত মূল্যবোধ (Terminal Values) : শেষপ্রান্ত মূল্যবোধ বলতে এমন কতগুলো প্রত্যাশাকে বুঝায় যা মানুষ সারাজীবনে অর্জন করতে চায়। অর্থাৎ জীবনের শেষ প্রান্তে এসেও মানুষ সে-ই সকল প্রত্যাশা পূরণ করতে চায়। যা জীবনের শুরুতেই প্রত্যাশা করা হয়েছিল।

২। ব্যক্তিক মূল্যবোধ (Personal Values) : প্রতিটি মানুষের কিছু একান্ত প্রত্যাশা থাকে যা নিজের জীবনের জন্য অর্জন করতে চায়, তা-ই ব্যক্তিক মূল্যবোধ। যেমন- আরাম-আয়েশপূর্ণ জীবন, স্বাধীনতা, সুখ প্রভৃতি।

৩। যান্ত্রিক মূল্যবোধ (Instrumental Values) : এটি এমন মূল্যবোধ যা ব্যবহার করে মানুষ তার জীবনের শেষ প্রান্তের মূল্যবোধকে অর্জন করতে চায়। যেমন- আচরণের ধরন, কাজের ধরন প্রভৃতি।

৪। নৈতিক মূল্যবোধ (Moral Values) : নৈতিক মূল্যবোধ হলো মানুষের আন্তঃব্যক্তিক গুণাবলি, যা তাদের আচরণকে প্রভাবিত করে। যেমন- সততা, উৎফুল্লতা, সাহসিকতা, অন্যকে সাহায্য করার মানসিকতা প্রভৃতি। এ সকল নৈতিক গুণাবলিসম্পন্ন মানুষ কোনো খারাপ কাজে ব্যথিত হয়।

৫। উপযুক্ততা মূল্যবোধ (Competence Values) : এটি এমন কতগুলো উপাদানের সমাহারকে বুঝায় যা মানুষকে সুন্দরভাবে গড়ে তোলে। যেমন- উচ্চাভিলাষী, সক্ষমতা, মেধা, দায়-দায়িত্ব প্রভৃতি। এ সকল গুণ যাদের মধ্যে বিদ্যমান তারা খারাপ কাজে লজ্জিত হয়।

৬। সামাজিক মূল্যবোধ (Social Values) : মানুষ সামাজিক জীব। তাই তারা সমাজে বসবাস করে। তাই সমাজকে বসবাসযোগ্য রাখতে হবে। এ জন্য কতিপয় মূল্যবোধ জাগিয়ে রাখতে হবে। যেমন- সাম্যতা, জাতীয় নিরাপত্তা, বিশ্ব শান্তি প্রভৃতি।

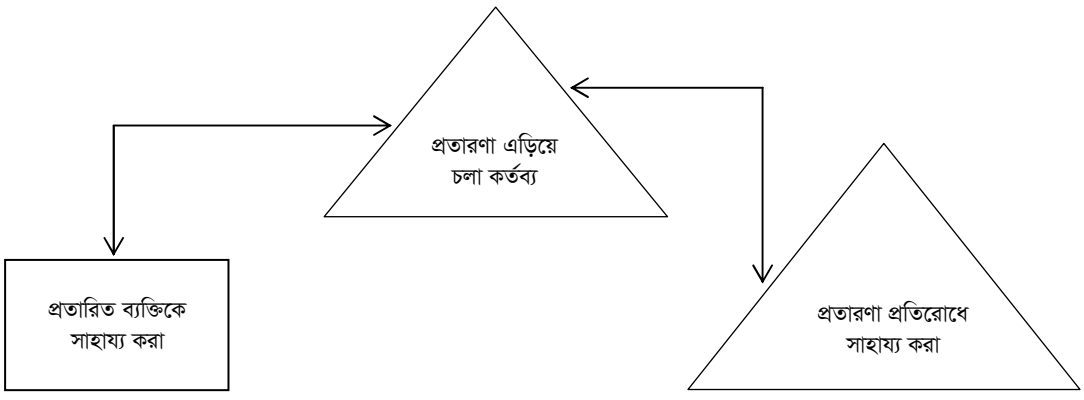
(গ) অধিকার (Rights) :অধিকার বলতে কোনো কিছু থেকে সুবিধা পাওয়ার ও মন্দ কাজে বাধা দেয়ার অবস্থাকে বুঝায়। অধিকার হলো এক ধরনের দাবী যা একজন ব্যক্তিকে কোনো নির্দিষ্ট কাজ করার ক্ষমতা দেয়। আর অধিকারভিত্তিক নৈতিকতা হলো- এ ক্ষেত্রে সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়া থেকে বিচ্যুত হতে পারবে না। সুতরাং বিস্তৃতভাবে আমরা বলতে পারি যে, কোনো ব্যক্তি কর্তৃক কোন কাজ করার স্বাধীনতা বা ক্ষমতা অর্জন করাকেই অধিকার বলে। অধিকার তিন ধরনের হয়। যেমন-

১। আইনগত অধিকার (Legal Rights) : যে সকল অধিকার আইনী পদ্ধতিতে লাভ করা হয়, তা-ই আইনগত অধিকার।

২। নৈতিক (Moral Rights) : সততা ও ন্যায়ের সাথে কোন কাজ করার অধিকারকে নৈতিক অধিকার বলে যেমন- সত্য বলা, ক্ষুধার্তকে খাওয়ানো, স্বাধীনভাবে কথা বলা ইত্যাদি।

৩। সামাজিক অধিকার (Social Rights) : সমাজের অন্তর্ভুক্ত মানুষের জীবন-মান উন্নত করাই হলো সামাজিক অধিকার। যেমন- সকলের জন্য সমান অধিকার নিশ্চিত করা, ন্যায় বিচার নিশ্চিত করা, স্বাধীনভাবে চলা-ফেরা করার অধিকার, রাজনৈতিক অংশগ্রহণ, ভাল স্বাস্থ্যের অধিকারী হওয়ার অধিকার ইত্যাদি।

(ঘ) কর্তব্য (Duties) : অনুমোদনযোগ্য অধিকার ভোগ করার সময় কিছু যৌক্তিক কাজ করার প্রয়োজন হয়। ঐ যৌক্তিক কাজকেই কর্তব্য বলা হয়। মনে রাখতে হবে যে, সুবিধা ভোগ থেকে দায়িত্বের (burden) সৃষ্টি হয়, আর দায়িত্ব থেকে কর্তব্যের সৃষ্টি হয়। কিন্তু দায়-দায়িত্ব ও কর্তব্য একে অপরের বিপরীতমুখী কাজ নয়। কর্তব্য নৈতিক আইন মেনে চলে। নৈতিক আইনানুযায়ী আমাদের কর্তব্য ও ব্যয় হলো নৈতিক আইন অনুযায়ী দায়িত্ব পালন করা। কেন্ট (Kant) মনে করেন, "Ought implies can" অর্থাৎ "বিবেক সায় দিলে যে কোনো কাজ পারা যায়।" অধিকার ও কর্তব্য পরস্পর সম্পর্কিত। যখন কারো কিছু করার অধিকার থাকবে, তখন ঐ কাজটি সঠিকভাবে করা তার কর্তব্য। যাই হোক, নিচে পারস্পরিক সম্পর্কিত কর্তব্য দেখানো হলো-



চিত্র: পরস্পর সম্পর্কিত কর্তব্য

(ঙ) নৈতিক আইন (Moral Rules) : নৈতিক আইন হলো এক ধরনের পথ নির্দেশিকা যা অনুসরণের মাধ্যমে কাজের প্রতি অনুকূল মনোভাব সৃষ্টি করা যায়। নৈতিক আইন মানুষের আচরণকে প্রভাবিত করে এবং অনেকটা মূল্যবোধের মত কাজ করে। এটি কয়েক ধরনের হয়। যেমন-

১। মানব সম্পর্ক (Human Relationship) : প্রতিটি মানুষ যে কোনো সম্পর্কের কারণে অন্যের সাথে সম্পর্কিত / সম্পর্ক প্রয়োজন। কারণ কার্য সম্পাদনে প্রত্যেকে প্রত্যেকের কাজে সমর্থন প্রয়োজন। একজন শিশুর যেমন পিতার সাথে সম্পর্ক গড়ে উঠে, তেমনি একজন ম্যানেজারের সাথে কর্মীদের সম্পর্ক গড়ে উঠে। সুতরাং সম্পর্ক গড়ে উঠা একটি নৈতিক জীবনের প্রাপ্তি।

২। দাঙ্গা-হাঙ্গামাহীন (Non-violence) : দাঙ্গা-হাঙ্গামা থেকে বিদ্বেষের সৃষ্টি হয়। অধিকার ও কর্তব্য তা রোধ করতে সহযোগিতা করে। আমরা যদি সর্বদা নিজেদের শারীরিক নিরাপত্তা নিয়ে চিন্তিত থাকি, তা হলে অন্যকে বিশ্বাস করা যায় না। ফলে তাদের সাথে বিরোধ বেড়ে যাবে। সুতরাং নৈতিকতত্ত্ব বেশি করে প্রয়োজন যাতে কেউ কারো ক্ষতির কারণ না হয় এবং সকলের সাথে পরস্পর সম্পর্ক গড়ে উঠে।

(চ) সহমর্মিতা (Fellow-Feeling) :এর অর্থ হলো প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মীদের মধ্যে পারস্পরিক সম্পর্ক গড়ে উঠা। সহকর্মীদের সাথে সদ্ভাব বজায় রাখাও নৈতিক নীতির আওতার অন্তর্ভূক্ত।

শিক্ষার্থীর কাজ :	ব্যবসায় নৈতিকতার বিভিন্ন তত্ত্ব সম্পর্কে খাতায় লিখবে। নৈতিকতার হাতিয়ারসমূহ ভালভাবে অধ্যয়ন করবেন ও খাতায় লিখবেন।

সারসংক্ষেপ:

ব্যবসায় নৈতিকতা ব্যবসায়ের ক্ষেত্রে সত্য ও বিচার-বিবেচনার সাথে সংশ্লিষ্ট। ব্যবসায় নৈতিকতার বিভিন্ন দিক রয়েছে, যেমন- সমাজের প্রত্যাশা, স্বচ্ছ প্রতিযোগিতা, বিজ্ঞাপন, জনসংহতি, সামাজিক দায়-দায়িত্ব, ক্রেতার স্বাধীনতা এবং দেশে-বিদেশে ব্যবসায়িক আচরণ ইত্যাদি। কখনো কখনো ব্যবসায় নৈতিকতাকে ব্যবস্থাপনা নৈতিকতা, সাংগঠনিক নৈতিকতা বলেও আখ্যায়িত করা হয়। বিভিন্ন সময়ে বিভিন্ন বিশেষজ্ঞ ব্যবসায় নৈতিকতা সম্পর্কে বিভিন্ন তত্ত্ব উদ্ভাবন করেছেন। কৌশলগত মানব সম্পদ ব্যবস্থাপকদেরকে এ সম্পর্কে জানতে ও বিশ্লেষণ করতে হবে। তত্ত্বগুলো হলো (i) নৈতিক অহংবাদ, (ii) উপযোগবাদ (iii) সর্বজনীনতা (iv) ন্যায় বিচার। এগুলো থেকে ভাল বিষয়গুলো ব্যবসায়ে প্রয়োগ করতে হবে। নৈতিকতার অনেকগুলো হাতিয়ার রয়েছে। হাতিয়ার হলো যন্ত্রপাতি যা দিয়ে কোনো পণ্য বা বস্তু তৈরি করা যায়।সাধারণভাবে হাতিয়ার বলতে বুঝায় যন্ত্রপাতি বা হাতিয়ারসমূহ যা দ্বারা কোন পণ্য বা বস্তু তৈরি করা যায়। নৈতিক হাতিয়ার বলতে বুঝায় আচরণগত যন্ত্রপাতি বা হাতিয়ার যার সাহায্যে মানুষের আচরণ কাঙ্ক্ষিত মাত্রায় আনা যায়। এমন কিছু হাতিয়ার রয়েছে যা দ্বারা মানুষের আচরণকে নৈতিকতার দিকে প্রভাবিত করা যায়। উদাহরণস্বরূপ- সুন্দর দৃষ্টিভঙ্গি, মূল্যবোধ, অধিকার, কর্তব্য, নৈতিক নিয়ম-কানুন, সহযোগীদের প্রতি অনুভূতি প্রভৃতি নৈতিক হাতিয়ারগুলোর মধ্যে অন্যতম।

পাঠ-৯.৩ নৈতিকতা প্রাতিষ্ঠানিকিকরণ, ব্যবস্থাপকদের জন্য নৈতিকতার দিকনির্দেশনা, নৈতিক আচরণে প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ

Institutionalizing of Ethics, Ethical Guidelines for Manager, Factors Influencing Ethical Behavior

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি

- নৈতিকতা প্রাতিষ্ঠানিকিকরণ সম্পর্কে জানতে পারবেন।
- ব্যবস্থাপকদের জন্য নৈতিকতার দিকনির্দেশনা সম্পর্কে বর্ণনা করতে পারবেন।
- নৈতিক আচরণে প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ বিষয়ে ব্যাখ্যা করতে পারবেন।

নৈতিকতা প্রাতিষ্ঠানিকিকরণ

Institutionalizing of Ethics

বর্তমানকালে সর্বত্রই ব্যবসায় নৈতিকতা সম্পর্কে আলোকপাত করা হচ্ছে। বিশেষ করে প্রতিষ্ঠানের উচ্চ পর্যায়ের ব্যবস্থাপকদের নিকট এটি অত্যন্ত আলোচিত বিষয়। কারণ তাদের দায়িত্ব হলো- এমন ধরনের প্রাতিষ্ঠানিক পরিবেশ সৃষ্টি করা যেখানে প্রাতিষ্ঠানিক সিদ্ধান্ত গ্রহণে নৈতিকতার বিষয়টি চিন্তা করা হয়। সুতরাং নৈতিকতার প্রাতিষ্ঠানিকিকরণ বলতে এমন পরিস্থিতিকে বুঝায় যাতে প্রতিষ্ঠানের দৈনন্দিন কার্য সম্পাদনে নৈতিকতার ধারণা ব্যবহার করা হয়। প্রতিষ্ঠানের নিচের স্তর হতে শুরু করে উচ্চ স্তর পর্যন্ত সকলেই যখন স্ব-স্ব কার্যে নৈতিকতার ধারণাটি মনে রেখে কার্য সম্পাদন করে, তখন তাকে নৈতিকতা প্রাতিষ্ঠানিকিকরণ বলে। বিশেষ করে সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে উচ্চ ব্যবস্থাপনা কর্তৃক নৈতিকতাকে বিবেচনা করা হলে, তা-ই নৈতিকতার প্রাতিষ্ঠানিকিকরণ।

ব্যবস্থাপকদের জন্য নৈতিকতার দিকনির্দেশনাসমূহ

Ethical Guidelines for Manager

ব্যবস্থাপকগণ হলেন প্রতিষ্ঠানের কান্ডারি। তারা শক্ত করে হাল ধরে কর্মীদেরকে যে দিকে চালিত করবেন প্রতিষ্ঠান সেদিকে চালিত হবে। তাই ব্যবস্থাপকদেরকে খুব ধীর-স্থিরভাবে ও সাবধানে পথ চলতে হবে যেন তাদের কোনো কৃতকর্মের ফলে প্রতিষ্ঠান ও কর্মকর্তা ও কর্মীগণ ক্ষতিগ্রস্থ না হয়। তাই তাদের কী করা সমীচীন আর কী করা সমীচীন নয়, সে সম্পর্কে সঠিক দিক-নির্দেশনা থাকা আবশ্যক। বিশেষ করে নৈতিকতা বিষয়ে ব্যবস্থাপকদের কতিপয় দিক-নির্দেশনা মানতেই হবে। নীতি নৈতিকতার কতিপয় দিক নির্দেশনা দেয়া হলো:

১. আইন মেনে চলা ব্যবস্থাপকদের অন্যতম দায়িত্ব।
২. বিভিন্ন পক্ষের সাথে সু-সম্পর্ক গড়ে তুলতে সত্য কথা বলতে হবে। অর্থাৎ সর্বক্ষেত্রে সততার নীতি অনুসরণ করতে হবে।
৩. সম্মানের সাথে জনগণের সাথে কাজ করতে হবে। অর্থাৎ সংশ্লিষ্ট সকলকে প্রাপ্য সম্মান প্রদর্শন করতে হবে।
৪. স্বর্ণনীতি অনুসরণ করতে হবে যে, অন্যের নিকট যে আচরণ প্রত্যাশা করা হয় অন্যের সাথেও যেন সেরকম আচরণ প্রদর্শন করা হয়।
৫. অন্যের উপর কোনো কিছু চাপিয়ে দেয়া যাবে না যাতে সে কষ্ট পায়।
৬. পিতৃত্বমূলক আচরণ না করে অংশগ্রহণমূলক আচরণ করতে হবে।
৭. যথাযথভাবে দায়িত্ব পালন করতে হবে।

ব্যবস্থাপকদেরকে নৈতিকতার উপরিউক্ত দিক-নির্দেশনা ছাড়াও আরো খেয়াল রাখতে হবে যে, তাঁদের প্রতিষ্ঠান কর্তৃক কেউ যেন ক্ষতিগ্রস্ত না হয় বরং প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তা-কর্মচারীসহ সাধারণ জনগণ যাতে উপকৃত হয়।

নৈতিক আচরণে প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ
Factors Influencing Ethical Behavior

বিভিন্ন গবেষণায় দেখা গেছে যে, পরিবেশের কিছু উপাদান ব্যবস্থাপকদেরকে নৈতিক হতে প্ররোচিত করে। নিচে এ সকল উপাদানসমূহ তুলে ধরা হলো:

(ক) বাহ্যিক উপাদান External Factors	(খ) অভ্যন্তরীণ উপাদান Internal Factors
১। পরিবেশগত প্রতিযোগিতা ২। পরিবেশগত উদারতা ৩। অতিশয় নির্ভরতা	১। উচ্চ কার্য সম্পাদনের চাপ ২। শ্রমিক অসন্তুষ্টি ৩। হস্তান্তর ৪। উদ্ভাবনে উৎসাহিতকরণ

সারণী: নৈতিক আচরণে প্রভাবিতকরণের উপকরণমূহ

বাহ্যিক উপাদানসমূহ (External Factors) :

১। পরিবেশগত প্রতিযোগিতা (Environmental Competiveness) : বাজারে অসম প্রতিযোগিতা বিদ্যমান থাকলে তা নিজেদেরকে প্রভাবিত করে। উদাহরণস্বরূপ বলা যায়- পণ্যের মূল্য নির্ধারণের ক্ষেত্রে অনৈতিক হওয়ার সুযোগ থেকে যায়। বিশেষ করে যে সকল পণ্যের মধ্যে যথেষ্ট মিল রয়েছে এবং মূল্য পরিবর্তনের সুযোগ রয়েছে, সে সকল ক্ষেত্রে প্রতিযোগিতা অনৈতিক হতে প্ররোচিত করে।

২। পরিবেশগত উদারতা (Environmental Munificence) : পরিবেশগত উদারতা বলতে পরিবেশের অনুকূল ও প্রতিকূল উভয় অবস্থাকে বুঝানো হয়। অধিক বেশি ও কম উদারতা উভয় অবস্থাই ব্যবস্থাপকদেরকে অনৈতিক হতে প্ররোচিত করে। প্রতিকূল পরিবেশে কাজ করে মুনাফা অর্জন করা কষ্টসাধ্য। তাই সে সকল প্রতিষ্ঠান অনৈতিকতার আশ্রয় নেয়। আবার খুব বেশি অনুকূল অবস্থায় প্রতিষ্ঠান এত বেশি সুযোগ লাভ করে যে, তারা আরো বেশি সুযোগলাভের জন্য অনৈতিক কাজ করে।

৩। অতিশয় নির্ভরতা (Extreme Dependency) : এক প্রতিষ্ঠান হতে অন্য প্রতিষ্ঠানের উপর বেশি নির্ভরশীল হলে নির্ভরশীল প্রতিষ্ঠানটি ঘুষ প্রদান কিংবা অন্য কোনভাবে অতিরিক্ত অর্থ প্রদান করতে বাধ্য হয়। এভাবে তারা অনৈতিক কাজে জড়িয়ে পড়ে।

অভ্যন্তরীণ উপাদানসমূহ (Internal Factors) :

১। অতিরিক্ত কার্য সম্পাদনের চাপ (Presure for tight performance) : অল্প সময়ের মধ্যে অধিক পরিমাণ কার্যসম্পাদনের চাপ প্রয়োগ করলে শ্রমিক-কর্মীগণ কাজে ফাঁকি দিতে পারে। অর্থাৎ তারা অনৈতিক কার্যে আগ্রহী হয়ে ওঠে। যেমন- তারা সংক্ষিপ্ত উপায়ে কাজ করতে পারে। অনিরাপদ পণ্য উৎপাদন করতে পারে।

২। শ্রমিক অসন্তুষ্টি (Labour Dissatisfaction) : শ্রমিক অসন্তোষ কখনোই প্রতিষ্ঠানের জন্য মঙ্গলজনক হতে পারেনা। এক্ষেত্রে অনৈতিক কাজ হতেই পারে।

৩। কর্তৃত্ব হস্তান্তর (Delegation of Authority) : নিম্নপদস্থ কর্মকর্তা কাজের অধিকার লাভ করলে ক্ষমতার অপব্যবহার হতে পারে। এমতাবস্থায় অনৈতিক কাজ হতে পারে।

৪। উদ্ভাবনে উৎসাহিতকরণ (Encouragement of Innovation) : নতুন কিছু উদ্ভাবনের জন্য অতিরিক্ত চাপ প্রয়োগ করা হলে উদ্ভাবক অনৈতিকতার আশ্রয় নিতে পারে।

সুতরাং এটি স্পষ্টতই প্রতীয়মান হয় যে, পরিবেশের উপরিউক্ত বাহ্যিক ও অভ্যন্তরীণ উপাদানসমূহ ব্যবস্থাপক, কর্মকর্তা ও কর্মীদের নৈতিক আচরণে প্রভাব বিস্তার করে থাকে।

শিক্ষার্থীর কাজ :	ব্যবস্থাপকদেরকে নৈতিকতা সম্পর্কে কি কি দিক নির্দেশনা দেয়া যায় তা বাস্তবতার সাথে মিল রেখে খাতায় লিখবেন।

সারসংক্ষেপ:

বর্তমানকালে সর্বত্রই ব্যবসায় নৈতিকতা সম্পর্কে আলোকপাত করা হচ্ছে। বিশেষ করে প্রতিষ্ঠানের উচ্চ পর্যায়ের ব্যবস্থাপকদের নিকট এটি অত্যন্ত আলোচিত বিষয়। কারণ তাদের দায়িত্ব হলো- এমন ধরনের প্রাতিষ্ঠানিক পরিবেশ সৃষ্টি করা যেখানে প্রাতিষ্ঠানিক সিদ্ধান্ত গ্রহণে নৈতিকতার বিষয়টি চিন্তা করা হয়। সুতরাং নৈতিকতা প্রাতিষ্ঠানিকিকরণ বলতে এমন পরিস্থিতিকে বুঝায় যাতে প্রতিষ্ঠানের দৈনন্দিন কার্য সম্পাদনে নৈতিকতার ধারা ব্যবহার করা হয়। ব্যবস্থাপকগণ হলেন প্রতিষ্ঠানের কান্ডারি। তারা শক্ত করে হাল ধরে কর্মীদেরকে যে দিকে চালিত করবেন প্রতিষ্ঠান সেদিকে চালিত হবে। তাই ব্যবস্থাপকদেরকে খুব ধীর-স্থিরভাবে ও সাবধানে পথ চলতে হবে যেন তাদের কোনো কৃতকর্মের ফলে প্রতিষ্ঠান ও কর্মকর্তা ও কর্মীগণ ক্ষতিগ্রস্থ না হয়। তাই তাদের কী করা সমীচীন আর কি করা সমীচীন নয়, সে সম্পর্কে সঠিক দিক নির্দেশনা থাকা আবশ্যক। বিভিন্ন গবেষণায় দেখা গেছে যে, পরিবেশের কিছু উপাদান ব্যবস্থাপকদেরকে নৈতিক হতে প্ররোচিত করে। নিচে এ সকল উপাদানসমূহ তুলে ধরা হলো:

(ক) বাহ্যিক উপাদান **External Factors**	**(খ) অভ্যন্তরীণ উপাদান** **Internal Factors**
১। পরিবেশগত প্রতিযোগিতা ২। পরিবেশগত উদারতা ৩। অতিশয় নির্ভরতা	১। উচ্চ কার্য সম্পাদনের চাপ ২। শ্রমিক অসন্তুষ্টি ৩। হস্তান্তর ৪। উদ্ভাবনে উৎসাহিতকরণ

পাঠ-৯.৪ নৈতিকতা ব্যবস্থাপনার উপায় বা কৌশল, নৈতিকতার সংকটসমূহ, কর্পোরেট সংস্কৃতি ও নৈতিকতার পরিবেশ, কর্মীদের অধিকার, কর্পোরেট অপরাধ

Way or Mechanism of Ehical Management, Ehical Dilemmas, Corporate Culture & Ehical Climate, Rights of Employee, Corporate Crime

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি

- নৈতিকতা ব্যবস্থাপনার উপায় বা কৌশল সম্পর্কে জানতে পারবেন।
- নৈতিকতার সংকটসমূহ সম্পর্কে লিখতে পারবেন।
- কর্পোরেট সংস্কৃতি ও নৈতিকতার পরিবেশ সম্পর্কে বর্ণনা করতে পারবেন।
- কর্মীদের অধিকার সম্পর্কে ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- কর্পোরেট অপরাধ সম্পর্কে বিবরণ দিতে পারবেন।

নৈতিক ব্যবস্থাপনার উপায় বা কৌশল

Way or Mechanism of Ehical Management

বিশ্বব্যাপী সর্বক্ষেত্রে নৈতিকতার বিষয়টি ব্যাপকভাবে আলোচিত। যে কোনো প্রতিষ্ঠানের জন্য মানব সম্পদ বা কর্মী হচ্ছে প্রাণশক্তি। তাই তাদের মধ্যে নৈতিকতা জাগ্রত করতে পারলে প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা তথা সমগ্র প্রতিষ্ঠান সহজেই সফলতা অর্জন করতে পারবে। সুতরাং প্রতিষ্ঠানে নৈতিকতার পরিবেশ সৃষ্টি করা প্রয়োজন। এ জন্য কতিপয় উপায় অনুসরণ করা যেতে পারে। সেগুলো নিম্নরূপ:

১। উচ্চ ব্যবস্থাপনার প্রতিশ্রুতি (Top Management Commitment) : প্রতিষ্ঠানে নৈতিকতার প্রয়োগ ও পরিবেশ সৃষ্টি করতে হলে উচ্চ ব্যবস্থাপকদের প্রতিশ্রুতিশীল হতে হবে। তাদেরকে নিজেদের আচরণ দিয়ে বিভিন্ন ঘটনা বুঝিয়ে দিতে হবে। তাই নিম্নপদস্থ কর্মকর্তা ও কর্মচারিগণ উক্ত কাজে উদ্বুদ্ধ হবে। এক্ষেত্রে কথার চেয়ে কাজে তাদেরকে অভ্যস্ত করে তুলতে হবে।

২। নৈতিকতার নিয়ম প্রতিষ্ঠা (Establishment of Codes of Ethics) : প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা কর্মকর্তা-কর্মীদের জন্য নৈতিকতার কিছু নিয়ম-কানুন প্রতিষ্ঠা করেও নৈতিকতার পরিবেশ সৃষ্টি করতে পারে। এটি হলো এমন কতগুলো আচরণের সমষ্টি যা প্রতিষ্ঠানের সংশ্লিষ্ট সকলে অনুসরণ করতে বাধ্য থাকে। এ প্রসঙ্গে Bartol and Martin বলেন, "নৈতিকতার নিয়ম হলো এক ধরনের দলিল যা প্রতিষ্ঠানের সদস্যদেরকে দিক-নির্দেশনার জন্য তৈরি করা হয় যখন তারা নৈতিকতা সম্পর্কে কোন বিতর্কে জড়িয়ে পড়ে। ("A code of ethics is document prepared for the purpose of guiding organizaion members when they encounter an ethical dilemma.") । প্রতিষ্ঠানে এধরনের নীতিমালা থাকলে সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা-কর্মচারি তা মেনে চলতে বাধ্য হবে। ফলশ্রুতিতে প্রতিষ্ঠানে একটি সুন্দর কার্যপরিবেশ বিরাজ করবে। এ সকল নিয়ম-নীতি এক দেশ থেকে অন্য দেশে রাজনৈতিক, আইনগত ও সামাজিক- সাংস্কৃতিক পরিবেশের ভিন্নতার কারণে ভিন্নতর হয়ে থাকে।

৩। নৈতিকতাবিষয়ক কমিটি (Ethics Committees) : বড় বড় প্রতিষ্ঠানে বিভিন্ন কাজের জন্য কমিটি থাকে। এ ক্ষেত্রে উচ্চপদস্থ কর্মকর্তাদের নিয়ে নৈতিকতা বিষয়ক একটি কমিটি গঠিত হতে পারে যা প্রতিষ্ঠানে বিভিন্ন বিষয়ে প্রণীত পলিসির জন্য নৈতিকতা বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত করে। Bartol and Martin বলেন, "নৈতিকতা বিষয়ক কমিটি হলো একদল দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি যারা প্রতিষ্ঠানের সদস্যগণ কর্তৃক কার্যপরিচালনার সময়ে নৈতিকতা বিষয়কে বিভিন্ন বিষয়ে বিরোধে জড়ালে তা নিষ্পত্তি করে নীতি নির্ধারণে সহায়তা করে।" (Ethics Committee is a group charged with helping to establish policies and resolve major questions involving ethical issues confronting organization members in the course of their work.) । এ কমিটি নৈতিকতা বিষয়ক প্রশিক্ষণ কর্মসূচিও দেখাশুনা করতে পারে। আমেরিকায় Ehics

Resource Center কর্তৃক পরিচালিত ১০০০ কোম্পানির উপর এক জরিপে দেখা যায় যে, এক তৃতীয়াংশ কোম্পানিতে এরূপ কমিটি রয়েছে।

৪। **নৈতিকতা নিরীক্ষা (Ethical Audit) :** প্রতিষ্ঠানে প্রতিষ্ঠিত নৈতিকতা নিয়ম-নীতি (ethical code) বিভিন্ন কার্যক্ষেত্রে যথারীতি মানা হচ্ছে কি না তা পরীক্ষা-নিরীক্ষা করাই হলো নৈতিকতা নিরীক্ষা। Bartol and Martin এর মতে, "নৈতিকতা নিরীক্ষা হলো একটি পদ্ধতিগত প্রচেষ্টা যা প্রাতিষ্ঠানিক কার্যে নৈতিকতা নীতি পরিমাপ করে, সে-ই সকল নীতি বুঝতে সাহায্য করে এবং এ সকল নীতি পালনে কোনো ত্রুটি থাকলে তা চিহ্নিতকরণপূর্বক সংশোধনের ব্যবস্থা করে।" (Ethical audits is a systematic efforts to asses conformance to organizational ethical policies and understanding of those policies, and identify serious breaches requring remedial action.)

৫। **নৈতিকতা প্রশিক্ষণ (Ethics Training) :** অনেক প্রতিষ্ঠান নৈতিকতা বিষয়ক প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করে থাকে। এতে শুধু প্রাতিষ্ঠানিক বিভিন্ন বিষয়ের অবতারণা করা হয় যাতে কর্মীগণ কাজে-কর্মে নৈতিকতার প্রতিফলন ঘটাতে পারে। এ ব্যাপারে প্রশিক্ষণের মাধ্যমে তাদেরকে উৎসাহিত করা হয়। প্রাতিষ্ঠানিক লক্ষ্যের সাথে নৈতিকতা সম্পর্কে বিভিন্ন বিষয়ের সংযোগ ঘটানোই এ প্রশিক্ষণের মূল উদ্দেশ্য।

৬। **নৈতিকতা বিষয়ক সংযোগ (Ethical Hotlines) :** নৈতিকতা বিষয়ক সংযোগ হলো এক বিশেষ টেলিফোন লাইন স্থাপন যাতে কর্মীরা উচ্চপদস্থ নির্বাহীর নিকট তাদের অভিযোগসমূহ ও নৈতিকতা বিষয়ক সমস্যাদি দ্রুত জানতে সক্ষম হয়। এ ধরনের টেলিফোন সাধারণতঃ পদস্থ নির্বাহী পরিচালনা করেন যাতে প্রাপ্ত তথ্যাদি পরীক্ষা-নিরীক্ষা করে সমস্যার সমাধান করা যায়। অনেক সময় নৈতিকতা বিষয়ে সঠিক তথ্য পাওয়ার জন্য নিচের স্তরের কর্মীকে দায়িত্ব দেয়া হয় সময়মত বিভিন্ন তথ্য সরবরাহের জন্য। এ ধরনের দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মীকে হোইসাল ব্লোয়ার (Whistle Blower) বলা হয়। অর্থাৎ হোইসাল ব্লোয়ার হলেন, একজন কর্মী যিনি তাঁর বসের নিকট নৈতিকতার খেলাপ সম্পর্কে তথ্য সরবরাহ করেন যাতে এ ব্যাপারে সঠিক পদক্ষেপ গ্রহণ করা যায়।

পরিশেষে বলা যায় যে, উপরিউক্ত উপায়ে নৈতিকতা সম্পর্কিত আচরণকে ব্যবস্থাপনায় প্রতিফলিত করা যায়। এ বিষয়ে ব্যবস্থাপনাকে সতর্ক থাকতে হবে।

নৈতিকতার সংকটসমূহ
Ehical Dilemmas

নৈতিকতার বিভিন্ন সংকট কৌশলগত মানব সম্পদ ব্যবস্থাপকদেরকে সংকটে ফেলে দেয়। তিনটি উৎস হতে নৈতিকতার সংকট দেখা দেয়। সেগুলো নিম্নরূপ:

১। **মুখোমুখি নৈতিকতা (Fact – to – Fact Ethics) :** প্রতিটি ব্যবসায়িক লেন-দেনে মানব সম্পদ জড়িত থাকে। তাঁরা বড় ধরনের কোনো কাজে বা লেন-দেনে ছোট-খাট ত্রুটি মেনে নেয়। কারণ ক্রেতা-বিক্রেতা উভয়ের মধ্যে ভাল সম্পর্ক বিদ্যমান থাকে। এ সম্পর্কের কারণেই সুপারভাইজার অনেক সময় কর্মীর ছোট খাট ভুল-ত্রুটি মেনে নেয়-কিছু বলে না। এটিই হলো মুখোমুখি নৈতিকতা।

২। **কর্পোরেট পলিসি নৈতিকতা (Corporate Policy Ethics) :** কোম্পানি বিভিন্ন ধরনের নৈতিকতার সংকট মোকাবিলা করে থাকে। উদাহরণস্বরূপ- কোম্পানির কোনো পণ্য আধুনিকায়ন করা হলো। এটি নতুন পণ্য নয়। কিন্তু বিজ্ঞাপনে নতুন পণ্য বলে প্রচার করা হলো যা হয়তো পণ্যের বিক্রি বাড়াবে কিন্তু এতে নৈতিকতা সংকটে পড়ে।

৩। **কার্যক্ষেত্রে নৈতিকতা (Functional Ethics) :** ব্যবসায়ের সকল কার্যক্ষেত্রেই নৈতিকতার বিষয় উত্থাপিত হয়। প্রতিষ্ঠানের আর্থিক বিবরণীতে সঠিক চিত্র তুলে ধরার কথা থাকলেও বাস্তবে তা করা হয় না। বাজারজাতকরণের কার্যাবলিতে নৈতিকতার অনেক বিষয় আছে যা, বিবেচনা করা হয় না। মূল্য নির্ধারণ, উন্নয়ন, বিজ্ঞাপন, পণ্য সম্পর্কে তথ্য, বিজ্ঞাপন এজেন্সির সাথে তাদের ক্লায়েন্টদের সম্পর্ক, বাজারজাতকরণ গবেষণা প্রভৃতি ক্ষেত্রগুলোতে গুরুত্বপূর্ণ নৈতিকতার প্রশ্ন দেখা দেয়।

পরিশেষে বলা যায় যে, উপরিউক্ত ক্ষেত্রসমূহে কোম্পানির ব্যবস্থাপকগণ নৈতিকতার বিষয়ে সংকটে পড়ে এবং দ্বিধান্বিত হয়েই কাজ করতে হয়।

কর্পোরেট সংস্কৃতি ও নৈতিকতার পরিবেশ
Corporate Culture & Ehical Climate

কর্পোরেট সংস্কৃতি হলো- ধারণা, রীতি-নীতি, পুরাতন কার্যক্রম, কোম্পানির মূল্যবোধ, পারস্পরিক সহমর্মিতা ইত্যাদির সংমিশ্রণ যা প্রতিষ্ঠানে কর্মরত প্রত্যেকের আচরণ কী হবে তা বলে দেয়। প্রতিটি প্রতিষ্ঠানেরই সংস্কৃতি রয়েছে যা কর্মীদের আচরণকে প্রভাবিত করে। কোনো কোনো কোম্পানিতে একজন প্রবেশ করে সহজেই বুঝতে পারে যে, সেখানে নৈতিকতার বাতাস বইছে। কর্মরত কর্মীগণই তাকে বলে দেবে যে, সেখানে কী ধরনের আচরণ গ্রহণযোগ্য আর কোনটি অগ্রহণযোগ্য। কর্মীদের মধ্যে এ ধরনের অকৃত্রিম বোঝাপড়া-কেই বলা হয় নৈতিকতার পরিবেশ। এ পরিবেশই কোম্পানির নৈতিকতার স্বর প্রকাশ করে।

কর্মীদের অধিকার
Rights of Employee

প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মীদের অধিকার সংরক্ষণ করা ব্যবস্থাপনা মালিকদের নৈতিক দায়িত্ব। আমাদের সংবিধানে ও কোম্পানি আইনে এ ধরনের নৈতিক দায়িত্বের কথা বলা হয়েছে। কর্মীরা যে সকল ক্ষেত্রে অধিকার ভোগ করার অধিকার রাখে সেগুলো নিম্নরূপ:

১. **ব্যক্তি স্বাধীনতা:** প্রতিটি কর্মীই কর্মক্ষেত্রে ব্যক্তি স্বাধীনতা ভোগ করার অধিকার রাখে। তার কাজে হস্তক্ষেপ করা যাবে না। তার কাজ মনিটর করতে হলে তাকে বিরক্ত না করে তা করতে দিতে হবে। তবেই তা নৈতিকতার মধ্যে পড়ে।

২. **ন্যায় আচরণ:** কেউ যেন পক্ষপাতমূলক আচরণের শিকার না হয়, সেদিকে খেয়াল রাখতে হবে। সকলের প্রতি সমান আচরণ করা নৈতিকতার মধ্যে পড়ে।

৩. **নিরাপদ ও স্বাস্থ্যকর কার্যপরিবেশ:** প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেক কর্মী যাতে নিরাপদে আসা-যাওয়া করতে পারে এবং কর্মস্থলে নিরাপদে কাজ করতে পারে, তার ব্যবস্থা করতে হবে। বিশেষ করে মহিলা কর্মীগণ যাতে কোন রকম যৌন হয়রানির মধ্যে না পড়ে, সেদিকে দৃষ্টি রাখা ব্যবস্থাপকদের নৈতিক দায়িত্ব।

৪. **বৈরি পরিবেশ:** কর্মীগণ যাতে কার্যক্ষেত্রে কোন রকম বৈরি পরিস্থিতির মধ্যে না পড়ে সে দিকটা নিশ্চিত করতে হবে।

৫. **দর কষাকষি:** শ্রমিক সংঘ গঠন করা শ্রমিকদেরর সাংবিধানিক অধিকার। এর মাধ্যমে তারা তাদের বিভিন্ন দাবি-দাওয়া মালিক পক্ষের নিকট তুলে ধরে ও দর-কষাকষির মাধ্যমে তা আদায় করে। সুতরাং তাদেরকে এ অধিকার দিতে হবে।

৬. **যোগাযোগ ও অংশগ্রহণ:** প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন গুরুত্বপূর্ণ ঘটনা, সিদ্ধান্ত সম্পর্কে বিশেষ করে তাদের চাকরি সংক্রান্ত কোন বিষয়ে জানার অধিকার রাখে। আবার, প্রতিষ্ঠানের গুরুত্বপূর্ণ কোনো বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করার সময় তাদের মতামত গ্রহণ করা যেতে পারে। এতে তাঁরা সন্তুষ্ট হয় এবং প্রতিষ্ঠানকে নিজের মনে করে কাজ করে।

৭. **কারখানা বন্ধ ও শাস্তিমূলক ব্যবস্থার নোটিশ প্রদান:** কোনো কারণে কারখানা বা কারখানার কোন অংশ বন্ধ করতে হলে তা কর্মীদেরকে যথাযথভাবে জানাতে হবে। আবার, কারো বিরুদ্ধে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণের পূর্বে সংশ্লিষ্ট কর্মীকে নিয়মানুযায়ী অবহিত করা ব্যবস্থাপকদের নৈতিক দায়িত্ব।

৮. **যথাযথ প্রক্রিয়া:** কর্মসংক্রান্ত যে কোনো কাজ করতে বা সিদ্ধান্ত গ্রহণে যথাযথ প্রক্রিয়ায় অনুসরণ করতে হবে। কর্মীদের কোনো ব্যাপারে অভিযোগ থাকলে তা শুনতে হবে। অতঃপর ন্যায়ানুগ ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।

পরিশেষে বলা যায় যে, কর্মীদের উপরিউক্ত অধিকারসমূহ সংরক্ষণ করা মালিক ও ব্যবস্থাপকদের নৈতিক দায়িত্ব। তাই অন্ততঃ নৈতিকতার স্বার্থে এ সংক্রান্ত বিধি-বিধান মেনে চলতে হবে।

প্রাতিষ্ঠানিক অপরাধ

Corporate Crime

অনৈতিক কার্যক্রম থেকে অপরাধের জন্ম। অনৈতিক কাজ অপরাধকে উৎসাহিত করে বিভিন্ন ক্ষেত্রে ও পর্যায়ে। প্রাতিষ্ঠানিক পর্যায়ে ও অপরাধ সংগঠিত হয়। অর্থাৎ প্রতিষ্ঠানের কার্যক্ষেত্রে অনৈতিক কর্মীদেরকে ব্যবহার করলে বা তাদেরকে কোন বিষয়ে ঠকালে তাকে প্রাতিষ্ঠানিক অপরাধ বলে। প্রাতিষ্ঠানিক অপরাধকে তিনভাগে ভাগ করা যায়। যেমন-

১। কর্মীসংক্রান্ত অপরাধ;
২। প্রতিষ্ঠানের মধ্যকার অপরাধ;
৩। সমাজের বিরুদ্ধে অপরাধ।

১। কর্মীসংক্রান্ত অপরাধ:
(i) স্বার্থের দ্বন্দ্ব বা বিরোধ
(ii) অর্থ আত্মসাৎ
(iii) কার্য নিরাপত্তা বিঘ্নিত করা
(iv) ব্যক্তি স্বাধীনতায় হস্তক্ষেপ করা ইত্যাদি।

২। প্রতিষ্ঠানের মধ্যকার অপরাধ:
(i) কম দামে পণ্য বিক্রি করা
(ii) মূল্য নির্ধারণে অসততা অবলম্বন
(iii) নিলাম ডাকা

৩। সমাজের বিরুদ্ধে অপরাধ:
(i) পরিবেশগত বিপর্যয় ঘটানো
(ii) অর্থ পাচার করা
(ii) চাকরিতে বৈষম্য করা
(iv) অনিরাপদ পণ্য

উপরিউক্ত অপরাধমূলক কার্যক্রম থেকে বিরত থেকে প্রতিষ্ঠান পরিচালনা করতে হবে।

শিক্ষার্থীর কাজ :	কীভাবে নৈতিকতা ব্যবস্থাপনা প্রতিষ্ঠানে প্রয়োগ করা যায় - তা খাতায় লিখবেন। কর্পোরেট অপরাধ বলতে কী বুঝায়? ব্যাখ্যা করবেন।

সারসংক্ষেপ:

বিশ্বব্যাপী সর্বত্র নৈতিকতার বিষয়টি ব্যাপকভাবে আলোচনা করা হচ্ছে। যে কোনো প্রতিষ্ঠানের জন্য মানব সম্পদ বা কর্মী হচ্ছে প্রাণশক্তি। তাই তাদের মধ্যে নৈতিকতা জাগ্রত করতে হবে। নৈতিকতা জাগ্রত করার উপায়গুলো হলো- উচ্চ ব্যবস্থাপনার প্রতিশ্রুতি, নৈতিকতার নিয়ম প্রতিষ্ঠা, নৈতিকতা বিষয়ক কমিটি, নৈতিকতা নিরীক্ষা ইত্যাদি। তিন ধরনের নৈতিক সংকট ব্যবস্থাপকগণ মোকাবিলা করে থাকেন, যেমন- মুখোমুখি নৈতিকতা, কর্পোরেট পলিসি নৈতিকতা, কার্যক্ষেত্রে নৈতিকতা। দীর্ঘদিন ধরে যে কার্যক্রম যে উপায়ে প্রতিষ্ঠানে চলে এসেছে, তা-ই কর্পোরেট সংস্কৃতি। কৌশলগত ব্যবস্থাপকদেরকে কর্মীদের অধিকার সম্পর্কে জানতে হবে। অধিকারগুলো হলো- ব্যক্তি স্বাধীনতা, ন্যায়-আচরণ, নিরাপদ ও স্বাস্থ্যকর পরিবেশ, দর কষাকষি, যোগাযোগ ও সিদ্ধান্তে অংশগ্রহণ, শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণের পূর্বে নোটিশ প্রাপ্যতা প্রভৃতি। প্রতিষ্ঠানে যদি কোনো অনৈতিক কাজ হয়,তা-ই প্রাতিষ্ঠানিক অপরাধ। ব্যবস্থাপকদেরকে এ ব্যাপারে সতর্ক থাকতে হবে।

তথ্যসূত্র:

- Michael Armstrong. Strategic Human Resource Management, A Guide to Action, 4th Edtition, Kogan Roge Limited, 2008, USA.
- Robert L. Mathis, et.al, Human Resource Management, 15th Edition, Cengage Learning, USA, 2017.

ইউনিট উত্তর মূল্যায়ন

১. নৈতিকতা ও ব্যবসায় নৈতিকতা বলতে কী বুঝায়?
২. ব্যবসায় নৈতিকতা অধ্যয়নের গুরুত্ব আলোচনা করুন।
৩. ব্যবসায় নৈতিকতার তত্ত্ব ও কৌশলসমূহ ব্যাখ্যা করুন।
৪. নৈতিকতার সর্বজনীনতা ও ন্যায় বিচার তত্ত্ব আলোচনা করুন।
৫. নৈতিকতার হাতিয়ার সমূহ বর্ণনা করুন।
৬. নৈতিকতার প্রাতিষ্ঠানিকরণ বলতে কি বুঝায়?
৭. ব্যবস্থাপকদের জন্য নৈতিকতার দিকনির্দেশনাসমূহ কী?
৮. নৈতিক আচরণে প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ আলোচনা করুন।
৯. নৈতিকতা ব্যবস্থাপনার কৌশলসমূহ ব্যাখ্যা করুন।
১০. নৈতিকতার সংকটসমূহ কী হতে পারে?
১১. কর্পোরেট সংস্কৃতি ও নৈতিকতার পরিবেশ বলতে কী বুঝায়?
১২. কর্মীদের অধিকারসমূহ বর্ণনা করুন।
১৩. প্রাতিষ্ঠানিক অপরাধ কী?