UOT 101.01 **Səh. (50-58)**
DOİ: https://doi.org/10.59849/2219-7370.2024.30.50

SUNİ İNTELLEKT, İŞ ETİKASI VƏ ETİK MÜHİT

Fəxriyyə Məmmədzadə
AMEA Fəlsəfə və Sosiologiya İnstitutunun
Etika şöbəsinin elmi işçisi
E-mail: fakhriya.mamedzade@gmail.com

Xülasə

Məqalədə qeyd olunur ki, informasiya etikasının, yəni suni intellektin iş etikası ilə sıx bağlılığının fəlsəfi araşdırılması olduqca aktuallaşmışdır. Müəllif tədqiqat işində yeni informasiya texnologiyalarının (suni intellektin) geniş tətbiq edilməsi ilə iş mühiti keyfiyyətcə yeniləşməsini, kollektiv daxilində fərqli kommunikasiya və təşkilati şəraitin formalaşmasını vurğulamışdır. Bu da təbii olaraq öncəki dövrlərdən fərqli mənəvi-etik mühitin yaranmasına səbəb olur. Bununla iş etikasının daha obyektiv analizi üçün fərqli yanaşmalar, şərtlər və parametrlərdən istifadə etməyə ehtiyac meydana gəlir. Bu səbəbdəndir ki, XXI əsrdə insan-texnika və texnologiya münasibətlərinin ziddiyyətsiz və etik qaydalar çərçivəsində qurulması və s. kimi yeni məzmunlu məsələlər daha da aktuallaşmaqdadır.

Açar sözlər: suni intellekt, iş etikası, etik mühit, sosial məsuliyyət, şərəf və ləyaqət kateqoriyaları, təşkilatlatarası kommunikasiya

ARTIFICIAL INTELLIGENCE, BUSINESS ETHICS AND THE ETHICAL ENVIRONMENT

Fakhriya Mammadzada
ANAS Institute of Philosophy and Sociology
Researcher of the Department of Ethics
E-mail: fakhriya.mamedzade@gmail.com

Summary

It is noted in the article that the philosophical investigation of information ethics, that is the close connection of artificial intelligence with business ethics has become very relevant. In his research work, the author emphasized the qualitative renewal of the work environment with the wide application of new information technologies (artificial intelligence), the formation of different communication and organizational conditions within the team. This naturally leads to the creation of a moral and ethical environment different from previous times. There is a need to use different approaches, conditions and parameters for a more objective analysis of work ethics. It is for this reason that the establishment of human-technical and technology relations within the framework of non-contradictory and ethical rules, etc. issues with new content are becoming more relevant in the 21st century.

Keywords: artificial intelligence, business ethics, ethical environment, social responsibility, categories of honor and dignity, inter-organizational communication

ИССКУСТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ, ДЕЛОВАЯ ЭТИКА И ЭТИЧЕСКАЯ СРЕДА

Фахрия Мамедзаде
Научный сотрудник,
Института Философии и Социологии, НАНА
E-mail: fakhriya.mamedzade@gmail.com

Аннотация

В статье отмечается, что философское исследование информационной этики, то есть тесной связи искусственного интеллекта с этикой бизнеса, стало весьма актуальным. В своей исследовательской работе автор акцентировал внимание на качественном обновлении рабочей среды с широким применением новых информационных технологий (искусственного интеллекта), формировании различных коммуникативных и организационных условий внутри коллектива. Это, естественно, приводит к созданию морально-этической среды, отличной от прежних времен. При этом возникает необходимость использования разных подходов, условий и параметров для более объективного анализа трудовой этики. Именно по этой причине в XXI веке налаживание человеко-технических и технологических отношений в рамках непротиворечивых и этических правил и т.д., вопросы с новым контентом становятся все более актуальными.

Ключевые слова: искусственный интеллект, деловая этика, этическая среда, социальная ответственность, категории чести и достоинства, межорганизационные коммуникации

Giriş

Xüsusilə, yeni informasiya texnologiyalarının, yani süni intellektin geniş tətbiq edilməsi ilə iş mühiti keyfiyyətcə yeniləşir, kollektiv daxilində fərqli kommunikasiya və təşkilati şərait formalaşır. Bu da təbii olaraq öncəki dövrlərdən fərqli mənəvi-etik mühitin yaranmasına səbəb olur. Burada etik mühitin yaranmasında xarici təsirləri ayrıca vurğulamaq lazımdır. İstənilən təşkilat həm başqa təşkilatlarla əhatə olunur, həm onlarla qarşılıqlı əlaqədə olur, həm də onlara özü təsir edir. Bu cür mürəkkəb kommunikativ mühit son halında etik mühitin məzmununu müəyyən edir. Belə çıxır ki, istənilən təşkilatın daxili etik mühitini onun struktur-funksional, substantiv-koomunikativ özəllikləri formalaşdırır. Bununla yanaşı, iş etikasına onu əhatə edən digər təşkilatların etik mühiti də təsir göstərir. Bu iki fərqli kommunikativ kanallar sintez halında təşkilatın etikasını və onun vasitəsi ilə iş etikası mühitini əmələ gətirirlər. Həmin prosesdə təşkilati psixologiyanın əhəmiyyətini dərk etmək gərəkdir. Məsələnin bu tərəfi kifayət qədər mürəkkəb xarakter daşıyır. Əsas məqam ondan ibarətdir ki, hər bir təşkilatda fərqli psixologiyaya malik fərdlər çalışır. Eyni zamanda, kollektiv səviyyədə psixoloji mühitin formalaşmasının qanunauyğunluqlarını müəyyən etmək də çətindir. Bir sıra filosofların fikrinə görə, burada təhtəlşüur faktoru həlledici rol oynayır. O halda hansı məntiqlə kollektiv səviyyədə psixoloji ahənglik yaratmaq mümkündür? Bunun fəlsəfi-etik kriteriyalarını müəyyən etmək mümkündürmü?

Digər tərəfdən, fəlsəfə və elm üçün ənənəvi olaraq əhəmiyyəti yüksək olan rasionallığın burada yeri və rolu nədən ibarətdir? Bu suallara iş etikası çərçivəsində cavab axtarmaq vacibdir. Bununla yanaşı, təşkilati etikanın iş etikası kontekstində səmərəliliyi baxımından təşkilati davranışla təşkilati psixologiyanın ziddiyyət təşkil etməməsi vacibdir. Görünür,

bu baxımdan təşkilatda psixoloqların daim araşdırma aparması zəruridir. Dinamik sosial-psixoloji "ölçmə" ilə təşkilatda psixoloji əhval-ruhiyyəni istiqamətləndirmək mümkündür. Xüsusilə müasir mərhələdə yeni informasiya texnologiyalarının geniş tətbiq edilməsi problemin bu tərəfini daha da aktuallaşdırır.

İş etikası və müasir yanaşmalar

P.Druker XXI əsrdə menecmentliyin təkamül dinamikasını araşdırarkən bu kimi məsələlərə aydınlıq gətirməyə çalışıb. O yazırdı ki, hər bir təşkilatın hansısa qurulma və fəaliyyət göstərmə prinsipləri olur. Onların üçünü göstərirdi. Birinci, "təşkilat şəffaf olmalıdır". İkinci, təşkilatda elə bir kadr olmalıdır ki, son qərarı verə bilsin. Üçüncü, işçilərə ancaq biri rəhbərlik etməlidir. Çox rəhbərlər kollektivdə intriqalara və idarəetmədə qarışıqlığa səbəb olur. Sonuncu prinsipi P.Druker bir informasiya qanunu ilə əsaslandırır: "hər bir əlavə həlqə yayınmanı ikiqat artırır və informasiyanın qiymətini ikiqat azaldır" [1, s. 8].

Bu cür yanaşma müasir mərhələdə təşkilatlarda idarəetmə ilə təşkilatdaxili sosial-pzixoloji mühiti arasında sıx bağlılığı görməyə imkan verir. P.Drukerin 3 təşkilatlanma prinsipi faktiki olaraq məhz həmin tezisin təsdiqidir. Birinci prinsip təşkilatdaxili mühitin şəffaf yardılmasını göstərirsə, ikinci prinsip onu uğurlu idarə etmənin başlıca qaydasına aiddir və nəhayət, üçüncü prinsip təşkilatda psixoloji mühitin formalaşdırılmasını əks etdirir. Onlar kompleks halında isə müasir təşkilatlarda işin təşkili və daxili etik mühitin yaradılmasının ümumi qaydalarını müəyyən edirlər.

Digər Qərb tədqiqatçıları da P.Drukerin toxunduğu məsələlərə yaradıcılıqlarında böyük yer ayırmışlar. Həmin sırada C.Hibson, D.İvançeviç və C.Donellinin (kiçik) fikirləri maraqlıdır. Məsələn, bu üç müəllifin xeyli əvvəl bir yerdə yazdıqları "Təşkilatlar: davranış, struktur, proseslər" adlı monoqrafiyada P.Drukerin də ciddi fikir verdiyi təşkilatların öyrənilməsi, kollektiv davranış və qruplararası davranış və münaqişələrin idarəedilməsi kimi məsələləri analiz etmişlər [bax: 2, s. 2-19, s. 278-303 və s. 303-336]. Müəlliflər fərdi, qrupvari və təşkilati fəaliyyətin daha effektiv olmasının elmi analizini əhatə edən geniş məsələlərə diqqət göstərmişlər. Fərd və qrup halında təşkilatda davranışın sosiologiyası, qruplararası davranışın təşkilatın maraqları baxımından özəllikləri, münaqişələrin idarəedilməsi, təşkilatda liderliyin təmin edilməsi, kommunikasiya və qərarların qəbuledilməsi prosesləri və başqa məqamlar analiz edilmişdir. Maraqlıdır ki, həmin müəlliflərin təşkilatın etik aspektinə olan baxışları ilə P.Drukerin yanaşması arasında müəyyən oxşarlıq mövcuddur. Bir sıra məqamlardakı fərqləri nəzərə almasaq, onların təşkilatda münaqişələrin idarəedilməsində qərarın bir nəfər tərəfindən son söz olaraq verməsinin ciddi əhəmiyyətini vurğulayırlar [2, s. 310-330].

Ümumiyyətlə götürdükdə iş etikasında təşkilatda çoxlu sayda davranış növünün olduğu tezis kimi qəbul edilir. Müxtəlif təşkilati mühitdə müxtəlif insanlar qarşılıqlı əlaqədə olurlar. Bu da uyğun şəraitdə onların əhəmiyyətli dərəcədə fərqli davranış variantlarına gətirib çıxarır. Deməli, iş etikası üçün əhəmiyyətli məqamlardan biri əm əkdaşların şəxsi psixoloji, fiziki, emosional, motivasiya keyfiyyətlərinə malik olduqlarını anlatmaq və onların təşkilatda öz funksiyalarını səmərəli yerinə yetirmələri üçün mexanizmlər işə salmaq vacibdir. Bundan başqa da məqamlar mövcuddur. Başqa sözlə, müasir təşkilatların əməkdaşları və xüsusilə rəhbərlər yüksək sosial-psixoloji mədəniyyətə m alik olmalıdırlar.

Fəlsəfi-etik kontekstdə burada üç əhəmiyyətli məqamı vurğulamaq lazımdır. Onlardan birincisi hər bir kollektiv üzvünün özünü dərk etməsidir, ikincisi, başqa insanları və onların birləşməsini dərk etməsi və üçüncüsü, insanlarla ünsiyyət qurmaq bacarığı və birgə fəaliyyətdə öz davranışını tənzimləmək qabiliyyətidir [3]. Bu üç faktorun birgə təsiri ona görə önəmlidir ki, istənilən təşkilatda fərdi davranış həm çoxlu sayda faktorun təsiri ilə formalaşır, həm də fərdin davranışı digər üzvlərə ciddi təsir edir.

Sosial psixoloqların apardıqları eksperimental araşdırmalara görə, təşkilatın üzvlərinin davranışları, aldıqları qərarlar o dərəcədə sistemli və ardıcıl olur ki, az sayda insanın hərəkətini və aldıqları qərarları başqaları qeyri-şüuri təkrar edirlər. Futbol oyunlarında minlər-

lə insanın kütləvi davranışı bununla izah olunur. Ayrıca psixoloqlar eksperiment olaraq öncədən informasiya verilmiş insanların digərlərinə təsiri nəticəsində kollektiv olaraq sifarişli rəy almağın mümkünlüyünü sübut etmişlər.

Buradan belə nəticə çıxarmaq olar ki, təşkilatda fərdin özünüdərki çox vacibdir. Əgər bu özünüdərk fərdin özünün gəldiyi qənaətlər əsasında olursa, onun kollektivdə fəaliyyəti bir cür, kənar təsirlər nəticəsində olursa, tamam başqa cür ola bilər. İkinci faktor da çox əhəmiyyətlidir. Belə ki, kollektivdə fərdin başqa insanların birliyinə münasibəti ilə bağlıdır. Əgər bu münasibətdə xoş niyyət və məsuliyyət üstünlük təşkil edirsə, fərdin kollektivdən təcrid olunması ehtimalı minimum olur. Əks halda, fərd özünü kollektivdən kənarlaşmış hiss edə bilər və bu da onun davranışlarına kollektivin maraqları baxımından mənfi təsir edər. Bu cür üzvün iş etikasında məsuliyyəti laqeydlik, ünsiyyətcilliyi özünə qapanma, kollektivçiliyi fərdiyyətçilik əvəz edə bilər. Təbii ki, bu da təşkilat etikasının düzgün qurulmadığının əlamətlərindən biridir.

Nəhayət, üçüncü faktor birinci və ikinci faktorların yekun nəticəsi kimi dərk edilə bilər. Burada həm fərdin özünün davranışını tənzimləməsini, həm də insanlarla ünsiyyət qurmaq bacarığını inkişaf etdirməsini nəzərə almaq lazımdır. Bu iki faktor kollektiv miqyasda bir-biri ilə sıx bağlıdır. Onun həm sosial-etik, həm də psixoloji aspekti vardır.

Bizi maraqlandıran problem baxımından burada bir suala cavab axtarmağa ehtiyac yaranır. İş etikasının formalaşması kontekstində insanın özünü dərkinin, başqalarını dərk etməsinin və birgə fəaliyyətdə davranışı tənzimləməsinin vəhdətinin etik interpretasiyası necə ola bilər? İş etikası hər şeydən öncə mənəvi tələblərin cəmidir. O, dürüstlüyə, açıqlığa və sədaqətə əsaslanır ki, “fəaliyyətdə olan qanunvericiliyə, qoyulan qaydalara və ənənələrə uyğun olaraq effektiv funksionallaşmaq qabiliyyətidir” [4, s. 70].

Bu tərifdən çıxış edərək tədqiqatçılar vurğulayırlar ki, həmin tələblərə əməl edilməsi, dürüstlük və tərəfdaşa hörmət iki mühüm nəticə verə bilir. Onlardan biri iş adamının nüfuzunu yüksəldir və möhkəmləndirir, digəri isə onun fəaliyyət imkanlarını genişləndirir. Belə ki, iş etikasında etibarlı tərəfdaş imicini qazanmışlar hətta şifahi razılaşmalardan istifadə edə bilirlər. Deməli, iş adamının etibarı, inamı, dürüstlüyü birbaşa onun fəaliyyətinin səmərəliliyinə təsir edir. İş etikası isə özəlliyinin xüsusiyyətləri ilə müəyyən olunur. Burada əldə edilən razılaşmaların sirrini saxlamaq ciddi yer tutur. Bu şərti pozanların iş etikasına əməl etmədiyi birmənalı qəbul olunur. Məhz buna görədir ki, iş etikasında fərdin özünüdərki, onu əhatə edən insanlarla kommunikasiya qurmaq qabiliyyəti və onların əsasında davranışlarını tənzimləməsi prinsipial əhəmiyyət daşıyır. Bütün bunlar iş etikasında ləyaqəti, ədaləti, dürüstlüyü və mənəvi dəyərləri gözləməyin böyük əhəmiyyət kəsb etdiyini göstərir.

Müasir mərhələdə iş etikasının başqa bir aspekti təşkilatın sosial məsuliyyəti ilə əlaqədir. Sosial məsuliyyəti iş etikası kontekstində belə tərif edirlər: “təşkilatın məsuliyyəti qəbul etdiyi qərarların və fəaliyyətin şəffaf və etik davranışlar vasitəsi ilə cəmiyyətə və ətraf mühitə etdiyi təsirlərə görə daşıdığı məsuliyyətdir” [5, s. 4]. Tədqiqatçılar vurğulayırlar ki, əslində cəmiyyət iş kollektivlərindən sosial aktivlik və məsuliyyət gözləyirlər. Bu səbəbdən sahibkarlıq fəaliyyəti etik ilə yanaşı hüquqi meyarlar və normalar, davranış qaydaları prizmasında araşdırılır. Göstərirlər ki, bu şərtlərə əməl etməyən təşkilatları mənfi nəticələr gözləyə bilər [bax: məs., 6, s.1].

İş etikasının yuxarıda vurğulanan bir sıra özəllikləri fəlsəfi ümumiləşdirmələr aparmağa imkan verir. Aydın görünür ki, müasir mərhələdə iş etikası kifayət qədər mürəkkəb və ierarxik mənəvi-əxlaqi, hüquqi, təşkilati və kommunikativ özəlliklərə malikdir. Burada bütövlükdə müasir etika üçün aktual sayılan elementlər yer almışdır. Eyni zamanda, kollektivdə (təşkilatda) fərdi ilə kollektivin etik davranışının qarşılıqlı əlaqəsinin harmoniya şəklində özünü təsdiq etməsi əhəmiyyətlidir.

İş etikasının müasir mərhələdə informasiya etikası və təşkilat etikası ilə ortaq tədqiqat sahəsində “ədalət”, “şərəf və ləyaqət” və “qarşılıqlı etimad” kimi etik kateqoriyalar üzrə analizlərin aktuallığının çoxaldığı yuxarıdakı analizdən aydın görünür.

Ədalət anlayışı iş etikası çərçivəsində üç səviyyədə - təşkilatdaxili, təşkilatlararası və qlobal miqyasda əhəmiyyət kəsb edir. Təşkilatdaxili mühitdə ədalətli olmaq həm idarəetmədə əməkdaşların hüquqlarını təmin etmək, onları gözləmək, həm də əməkdaşların bir-birinə münasibətdə konkret normalara əməl etmək aspektlərində özünü təsdiq edir.

Təşkilatlararası səviyyədə konkret kommunikasiya mühitində hər bir təşkilatın digərlərinin hüquqlarını gözləməsi, bərabərlik prinsipinə əməl etməsi ədalət anlayışı ilə sıx bağlıdır. Burada çox müxtəlif situasiyalar meydana gələ bilər. Adətən ziddiyyət yaradan və ədalətsiz görünən situasiyalarda münasibətləri hüquqi normalarla tənzimləyirlər. Bununla yanaşı, təşkilatlararası kommunikasiyada tərəflərin ədalətli davranması bir çox ziddiyyətin qarşısını alır. Məhz buna görədir ki, hətta informasiya texnologiyalarının sürətlə inkişaf etdiyi bir dönəmdə ədalətli davranmaq prinsipial əhəmiyyət daşıyır.

Burada başqa etik anlayışların – şərəf və ləyaqətin rolunu unutmaq olmaz. Fəlsəfi-etik aspektdə iş prosesində kollektiv və fərdi səviyyələrdə şərəf və ləyaqət vacib faktorlardan hesab olunur. Şərəf mənəvi-əxlaqi şüura aid olan anlayışdır. Geniş anlamda o, fərdin öz ictimai qiymətini bilməsini və cəmiyyət tərəfindən bunun etiraf edilməsini dərk etməsi məqamını ifadə edir. Yəni fərdin özünün ictimai yerini, rolunu bilməsi ilə yanaşı, cəmiyyətin də bunu etiraf etməsi şərtdir. Şərəf bu mənada sosial-ictimai faktordur. Söhbət konkret kollektivdən (təşkilatdan, şirkətdən və s.) gedirsə, prinsipial olaraq şərəfin anlamında bir keyfiyyət dəyişikliyi olmur. Belə ki, təşkilatda da şərəf fərdin özünün təşkilatdakı yeri və rolunu bilməsi ilə yanaşı, bunun kollektiv tərəfindən etiraf olunması da şərtdir.

Deməli, şərəf fərdin kollektivə, kollektivin də fərdə olan münasibətlərinin konkret mənada ölçüsüdür. Fərd özü ilə onu əhatə edən mühit arasında bir uyğunluq yarada bilirsə, onu şərəfli sayırlar. Həmin sırada peşə şərəfi önəmli yer tutur. Məsələn, jurnalistin peşə şərəfi müasir mərhələdə KİV-in qiymətləndirilməsində ciddi rol oynayır. Və yaxud kəşfiyyatçı şərəfi təhlükəsizlik sistemində böyük əhəmiyyət daşıyır.

Buradan aydın olur ki, şərəf kateqoriyası iş etikasında əhəmiyyəti böyük olan etik faktordur. Onu dürüstlüyün, vicdanlılığın və xeyirxahlığın yüksək dərəcəsi kimi də xarakterizə edirlər. Şərəf təşkilatın nüfuzu və reputasiyasıdır. Həmin aspektdə şərəflə ləyaqətin sıx qarışılqlı əlaqəsini tədqiqatçılar vurğulayırlar.

Ləyaqəti etikada insana anadan olandan məxsus olan qeyri-maddi keyfiyyət kimi tərif edirlər. Ləyaqət nə alınır, nə də təcrid olunur. Müsbət mənəvi dəyərlərə sahib olan insan öz gözündə və başqalarının gözündə dəyərli olur. Bu əsasda insanın özünüdərki baş verir və o, identiklik modelini müəyyən edir. Mənəvi dəyərlər insanın daxili aləminə nə qədər nüfuz edirsə, o, bir o qədər ləyaqətli olur.

Hər bir insan mənəvi nüfuza malik olmağı arzulayır. Onunla hesablaşılmasını arzulayır, fikrinə diqqət yetirilməsini istəyir. Ancaq hər bir adam buna nail ola bilmir. Mənəvi nüfuz ruhani hakimiyyətdir. O, insanın onu əhatə edənlərə təsirinə, onların təqdir etmə və etibar etmə dərəcəsinə aiddir. Ləyaqət insanın statusundan, xidmətlərindən, maddi imkanlarından asılı deyil. Ləyaqət insanın ayrılmaz keyfiyyətidir. Ləyaqətin alçaldılması hüquqi cəhətdən cəzalandırılır. Təsadüfi deyil ki, bir sıra Şərq ölkələrində mənəvi simanı itirmək ölümə bərabər sayılır.

Aydindir ki, iş etikasında şərəf və ləyaqət çox əhəmiyyətli mənəvi keyfiyyətlər kimi qəbul edilir. Həm bir kollektiv tərkibində fəaliyyət zamanı, həm də digər təşkilatlarla kommunikativ təmaslar vaxtı şərəf və ləyaqətin gözlənilməsi mütləqdir. Buradan o da aydın olur ki, şərəf və ləyaqət bir çox mənalarda sosial məsuliyyətlə sıx bağlıdır. İş etikasında sosial məsuliyyət fərdi və kollektiv miqyasda şərəf və ləyaqətdən birbaşa asılıdır. Təşkilatlararası kommunikativ münasibətlərdə də eyni vəziyyətdir. Bəs təşkilatdaxili və təşkilatlararası miqyaslarda sosial məsuliyyət, şərəf və ləyaqət arasıdna qarşılıqlı bağlılığı təmin edən mənəvi-əxlaqi mexanizm mövcuddurmu?

Mövcuddur və o, qarşılıqlı etimaddır. Bütövlükdə qarşılıqlı etimad iş etikasında ciddi rol oynayır. Qarşılıqlı etimad təşkilatlararası münasibətlərin formalaşmasında bağlıca təkanverici və müəyyən mərhələdən sonra təminedici rol oynayır. Təşkilatlar ortaq iş prosesi-

nə daxil olanda qarşılıqlı etimad təkanverici rol oynayır, prosesin reallaşma mərhələsində isə təminedici funksiya önə çıxır. Həmin səbəbdən, istənilən situasiyada qarşılıqlı etimad iş etikasında mühüm yer tutur.

İş etikası və etik mühit

Tədqiqatçılar məsələnin başqa bir maraqlı tərəfinə diqqət yetirirlər. Onlar ətraf mühitdə xüsusi vəziyyətin yaranması zamanı qarşılıqlı etimadın gözlənilməsi zərurətini vurğulayırlar. Məsələn, pandemiya dövründə alimlər cəmiyyət, təşkilat daxilində və təşkilatlararası münasibətlərdə qarşılıqlı etimadın itirilməsini aörılı bir proses kimi qiymətləndirdilər. Bununla bağlı aparılan araşdırmalar göstərdi ki, qarşılıqlı etimadın azalması iş prosesinin səmərəliliyinə mənfi cəhətdən böyük təsir edir. Məsələn, yardımlaşmaq, paylaşmaq və humanitarlaşmaq kimi vacib faktorların təsiri azalır.

Elmi araşdırmalar göstərmişdir ki, bu kimi kəskinləşmiş vəziyyətlərdə təşkilatlararası kommunikasiyanı təmin edən qruplararası ünsiyyət mexanizminin yaradılması səmərə verir. Məsələn, F.Antoldi və D.Serrato yazırlar ki, formal və qeyri-formal qrupvari mexanizmlər qarşılıqlı əlaqədə olan trərəfdaşların azad informasiya mübadiləsi aparmaları prosesində onlar arasında etibarlılıq dərəcəsini yüksəldir. Bu cür mexanizmlər həm təşkilatlar arasında fikir ayrılığını azaldır, həm də hər birinin iş keyfiyyətini artırır [7, s. 18-73].

Bir sıra araşdırmaçı isə təşkilatlararası qruplar mexanizmini fəaliyyətin sinxronlaşdırılması vasitəsi kimi təqdim edir. Həmin bağlılıqda S.Kozlowski və B.Bell vurğulayırlar ki, bu zaman problemlər qarşılıqlı surətdə anlaşılır və təşkilatın konkret sərmayələrə sadiq olduğu təşviq edilir. Bu da öz növbəsində ümumi məqsədə çatmaq üçün informasiya mübadiləsindən səmərəli istifadəyə geniş imkanlar yaradır [8, s. 320-370].

Pandemiya kimi mürəkkəb bir mərhələdə iş etikası baxımından təşkilatlararası əlaqələrdə əhəmiyyəti olan başqa bir məqam birgə planlaşdırma və problemlərin birgə həllidir. Həmin məqamı G.Kumar, R.Banerjee, P.Meena və K. Ganguly birgə yazdıqları məqalədə ifadə etmişlər [bax:9, s.46-55]. Məlumdur ki, birgə planlaşdırma və problemləri birgə həll etmə təşkilatlar arasında iş mühitinin daha etibarlı səviyyəyə yüksəlməsinə, qarşılıqlı etimadın artmasına təkan verir. Bu tezisə əsaslanaraq V.Hagemann və A.Kluge belə bir qənaətə gəlirlər: qarşılıqlı əlaqədə olan təşkilatlar arasında qrupvari mexanizmlərin mövcudluğu sabit və etibarlı münasibətlər yaradır ki, bu da həmin mexanizmin təşkilatlararası kommunikasiyanın əsası olduğunu göstərir [10, s. 19-29].

Alimlər bu istiqamətdə məsələyə daha geniş aspektdən yanaşaraq, problemin iş etikası kontekstində fərqli parametrlərindən bəhs edirlər. Birincisi, belə qənaətə gəlirlər ki, tışkilatlararası əlaqələrdə iş etikası informasiyanın səmərəli mübüadiləsi və alınması zamanı daha yüksək səviyyədə məzmunlaşır. O cümlədən, Fu, Zanini və Migueles qarşılıqlı əlaqələrin keyfiyyəti ilə qrupvari münasibətlər mexanizmi arasında müsbət qarşılıqlı əlaqə görürlər [bax: 11, s. 67-69 və 12, s. 77-87].

Bütün bunların fonunda J.Turner, R.Baker və M.Morrisin çıxardıqları bir nəticə iş etikası baxımından son dərəcə əhəmiyyətlidir. Onlar yazırlar ki, qrupvari mexanizmlər qarşılıqlı əlaqədə olan təşkilatlar etibarlı və ədalətli olanda, bir-birindən öz məqsədləri üçün süni istifadə etməyəndə, qarşılıqlı öhdəliklərə sadiq qalanda inkişaf edirlər [13].

Nəhayət, bir sıra tədqiqatçılar təşkilatlararası qruplar mexanizmlərini və onların üstün cəhətlərini iş etikası kontekstində nəzəri ilə yanaşı, praktiki aspektdə də müəyyən etməyin mümkünlüyünü vurğulayırlar [bax: 14, s. 692-701].

İş etikası ilə bağlı olan bu son araşdırmaların başlıca məqamları işığında təşkilatlararası kommunikasiyada etik aspekt müasir mərhələdə çox ciddi yer tutur. Buradan yardımlaşma, paylaşma, qarşılıqlı fayda verən əlaqələr yaratmaqda, kollektiv ədalət, dürüstlük, sadiqlik, informasiya mübadiləsinin səmərəli təşkili arasında böyük və dərin əlaqələrin olduğu qənaətini ala bilərik.

Bu prosesin fəlsəfi-etik aspekti olduqca əhəmiyyətlidir. Araşdırmalardan belə nəticə çıxır ki, indiki mərhələdə təşkilatlararası münasibətlərdə etik aspekti də əhatə edən mexanizmlərin hazırlanmasına ciddi maraq göstəri-

lir. Xüsusilə, yeni sosial-mədəni şəraitdə təşkilatlararası kommunikasiyanın səmərəli təşkili modelləri yenilənir. Həmin sırada kommunikasiyada qrupvari mexanizmlər önəmli yer tutmağa başlayır. İndi belə demək mümkündür ki, bu cür qarşılıqlı əlaqə mexanizmi təşkilatlararası kommunikasiyanın aparıcı tərəfini təşkil edir. Çünki müasir mərhələdə sabit və etibarlı münasibətləri kollektiv miqyasda səmərəli qarşılıqlı əlaqələr mexanizmi vasitəsi ilə təmin etmək mümkündür (V.Hagemann və A.Kluge).

Burada fəlsəfi-etik baxımdan Y.Fu, M.Zanini və C.Miguelesin qrupvari münasibətlər mexanizminin qarşılıqlı əlaqələrin keyfiyyətinə müsbət təsir etməsi haqqındakı tezisi maraq doğurur. Çünki məhz qrupvari münasibətlər mexanizminə (fərdi münasibətlər mexanizminə deyil) üstünlük verilməsi diqqəti çəkir. Məsələ ondan ibarətdir ki, qrupvari münasibətlər mexanizmi qloballaşma dövrünün özəlliklərinə uyğundur. Təşkilatların qrupvari mübadilə və münasibətlər sistemin vasitəsi ilə daha geniş fəaliyyət imkanı və qarşılıqlı etimad mühiti yarada bilirlər. Bu mexanizm yardımlaşma, pylaşma və humanitarlaşma kimi əhəmiyyəti olan fəaliyyət növünü yeni səviyyəyə yüksəltməyə imkan verir.

Buradan qlobal miqyasda iş etikasının indiki mərhələdə daha aktual məzmun kəsb etməsi nəticəsini çıxara bilərik. Qlobal miqyas yalnız əhatə dairəsində regional, yerli və təşkilatlararası münasibətlər miqyasından fərqlənmir. Burada qarşılqılı təsirlərin keyfiyyəti də önəm daşıyır. Qarşılıqlı əlaqələrdə keyfiyyət məsələsi isə birbaşa əlaqələrin məzmunu ilə bağlıdır.

Məsələn, pandemiya mərhələsində iş etikasında yardımlaşma, paylaşılma və humanitarlaşma daha çox aktuallıq kəsb etmişdir. Bu üç faktorun etik aspekti bütün dünya üçün xeyli önəmli olmuşdur. Xüsusilə, COVİD-19 peyvəndlərinin paylaşılması, güclü ölkələrin yardımlar göstərməsi və bütövlükdə dünyada mühitin humanitarlaşması çox aktual hala gəlmişdir.

Bu məsələləri araşdıran tədqiqatçılar belə qənaətə gəlmişlər ki, pandemiya dövründə hər üçün faktor üzrə böyük qüsurlar özünü göstərmişdir. Peyvəndlərin paylanmasında ədalətsizliklər meydana gəlmişdir. Bir sıra güclü dövlətlər ehtiyaclarından bir neçə dəfə çox miqdarda peyvənd əldə etmişlər. Lakin Afrikada və Asiyada elə ölkələr olmuşdur ki, peyvəndə olan ehtiyaclarının heç yarısını belə ödəyə bilməmişlər. Ümumdünya Səhiyyə Təşkilatı bu vəziyyəti son dərəcə ədalətsiz adlandırmışdır. Avrop İttifaqına dfaxil olan ölkələrin də bir qismi öz etriazlarını bildirmişlər.

Yardımlaşma və humanitarlaşmada olan bu cür qüsurların aradan qaldırılmasında məhz qrupvari münasibətlər mexanimzinin faydalı olduğu təsdiqini tapmışdır. Bunun üçün bütövlükdə əlaqələrdə humanitarlaşmaya daha çox diqqət yetirmək zərurəti dərk edilmişdir. Bu tezisi beynəlxalq təşkilatlar çərçivəsində humanitarlaşma prosesinin gedişinə nəzər salmaqla təsdiq etmək mümkündür.

Öncə onu vurğulayaq ki, biz yardımlaşma, paylaşma və humanitarlaşma məsələsinə sırf müasir mərhələdə BMT-nin 2030-cu il əsas hədəfləri və iş etikasının özəllikləri çərçivəsində baxırıq. Öncə, siyasətdə və biznesdə humanitarlaşma prosesinin məzmunu üzərində qısa dayanaq.

Dünya siyasətinin humanitarlaşması keçən əsrin ikinci yarısından başlamışdır və XXI əsrdə sürətlə inkişaf etdirilir. Tədqiqatçılar onun mahiyyətini dövlətlərin xarici siyasətində və dövlətlərarası münasibətlərdə sosial və humanitar sferaların intensiv inkişaf etdirilməsi ilə ilə izah edirlər. Sosial-humanitar element dünya siyasətinin bütün sahələrinə daxil olur. O cümlədən, onun daha çox təsiri şirkətlərarası və dövlətlərarası iqtisadi, biznes v başqa istiqamətlərdə getdikcə aparıcı faktora çevrilir. Tədqiqatçılar bunun başlıca səbəbinin insan faktoru olduğunu vurğulayırlar. Bu zaman iki tendensiya özünü göstərir. Birincisi, XXI əsrdə sırf iqtisadi komponent arxa plana keçir – iqtisadi fəaliyyətin ekoloji, etik, sosial-mədəni aspekti önə çıxır. İkincisi, cəmiyyətin fəaliyyət sahələrinin bütün istiqamətləri bir-biri ilə daha sıx əlaqədə olurlar. Bu da bütövlükdə cəmiyyət üçün, xüsusilə iş sahəsində etik faktorun aparıcı rol oynamasını şərtləndirir. Çünki müxtəlif sahələr üçün ortaq müsbət nəticənin alınması birbaşa işin məqsədi, onun cəmiyyətə ola biləcək faydası məsələsi daha aktual hala gəlir [14, s. 77-85].

Bu prosesdə "korporativ sosial məsuliyyət" adlanan bir faktorun rolu daha da aktual-

laşır. Lakin bu anlayışın klassik mənada işləndiyi məzmunu müasir iş etikası prizmasında yeni məzmun çalarları kəsb edir. Məsələnin də məhz bu tərəfi bizim üçün maraqlıdır. Məlumdur ki, həmin anlayışı keçən əsrin 50-ci illərində amerikan alim Hovard Bouen daxil etmişdir. Onun verdiyi tərifə görə, korporativ sosial məsuliyyət cəmiyyətin məqsədi və dyərləri üçün arzu edilən xəttin yeridilməsi ilə bağlıdır [15]. XXI əsrdə isə konkret bir cəmiyyətin maraqları sərhədini aşan və dünya miqyasında etik mənası olan xəttin yeridilməsi aktuallaşmışdır. O cümlədən, beynəlxalq miqyasda biznesin müxtəlif sahələri üzrə əməkdaşlığın etik tərəfi son dərəcə əhəmiyyətli olmuşdur. Bununla bağlı fəlsəfi-elmi tədiqatlar da çoxalmışdır [bax: məs.,16, s. 17-34].

Nəticə

Qeyd edilən fikirlərdən bir daha aydın olur ki, hansı səbəblərdən bütün dünya pandemiyanın ən çox şokunu məhz biznes və bütövlükdə iş sahəsində hiss etdi. Məsələnin bu tərəfi də birbaşa etik aspektə bağlı olaraq izah edildi.Tədqiqatçılar pandemiyada biznes sahəsindəki şoku birbaşa fəaliyyətin etik aspekti ilə əlaqələndirdilər. Bir sıra araşdırmalarda pandemiyanın insanların sosial-psixoloji vəziyyətlərinə ciddi təsiri əsasında hətta beynəlxalq miqyasda özünü göstərən ədalətsizlik, humanitarlaşmada, yardımlaşmada və paylaşmada yaşanan sıxıntılar izah edilir [bax:məs.,17, s. 5-16].

Buradan bizim mövzu baxımından əhəmiyyətli olan bir nəticə çıxır: müasir mərhələdə iş etikası bir dövlətin və cəmiyyətin maraqları sərhədini aşaraq dünya miqyasında məzmun kəsb etməyə başlamışdır. Bu o demək deyil ki, XXI əsrə qədər iş etikası dünya üçün bütövlükdə əhəmiyyəti olmayan fenomen omuşdur. XXI əsri öncəki mərhələlərdən fərqləndirən cəhət iş fəaliyyətində etik aspektin yerli-regional-qlobal səviyyələr zəncirində eyni dərəcədə əhəmiyyət daşımasından ibarətdir.

İstifadə olunmuş ədəbiyyat

1. Друкер, П. Задачи менеджмента в XXI веке / Пер. с англ. — М.: Изд. дом «Вильямс», 2004. — 272 с.
2. Гибсон, Дж., Иванцевич, Д., Донелли, Дж. Х.-мл. Организации: поведение, структура, процессы. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 662 с.
3. Теория организации и организационное поведение/под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — 471 с.
4. Иванов, А.С. Этика бизнеса // Российский внешнеэкономический бизнес. 2008, №7, с. 70-73.
5. ISO 26000:2010. Руководство по социальной ответственности. Пер. с англ. М.: Стандартинформ, - 2014, - XI+125 с.
6. Горшенина Е.В., Вицелярова К.Н. Социальная ответственность и культура предпринимательства // Экономические исследования, 2017, s.1-7.
7. Антольди, Ф., Серрато, Д. Доверие, контроль и создание ценности в стратегических сетях МСП. Устойчивость. – 2020, Т.12 (5), - с. 18-73.
8. Kozlowski, SW.J, Bell, B.S Work groups and teams in organizations. In W.C. Borman, D.R. Ilgen, & R.J. Klimoski (Eds.) // Handbook of psychology: - 2003, Wiley, London, vol. 12. Ind Organ Psychol, -2003, pp. 333–375.
9. Kumar, G., Banerjee, R.N., Meena, P.L, Ganguly, K.K. Joint planning and problem solving roles in supply chain collaboration. IIMB Manag Rev, -2017, v. 29(1), - pp.45–57.
10. Hagemann, V, Kluge, A. Complex problem-solving in teams: the impact of collective orientation on team process demands // Front Psychol, -2017, v.8, - pp. 17-30.
11. Fu, Y., Ye, G, Tang, X, Liu, Q. Theoretical framework for informal groups of construction workers: a grounded theory study // Sustainability. – 2019, v. 11(23), - pp.67-69.

12. Zanini, M, Migueles, C. Trust as an element of informal coordination and its relationship with organizational performance. EconomiA, - 2013, v.14(2), - pp. 77–87.
13. Turner, J., Baker, R, Morris, M. Complex adaptive systems: adapting and managing teams and team conflict: [Electronic resource] // Organ Conflict. -2018. URhttps://doi.org/10.5772 /intechopen.72344. Müraciət tarixi 23.08. 2022.
14. Лебедева, М.М. Гуманитаризация мировой политики // Полис. Политические исследования – 2021, № 4, с. 76-87.
15. Bowen, H. R. Social Responsibilities of the Businessman. Harper & Row: N. Y., -1953, xii+276 pp.
16. Благов, Ю.Е. Концепция корпоративной социальной ответственности и стратегическое управление // Российский журнал менеджмента. – 2004, № 3, – с.17–34.
17. Дынкин, А.А., Телегина, Е.А. Шок пандемии и посткризисный мир // Журнал *«Мировая экономика и международные отношения»,* - 2020, т. 64, № 8, - с. 5-16.

Rəyçi: **Fəlsəfə elmləri doktoru Füzuli Qurbanov**

Göndərilib: 02.04.2024 **Qəbul edilib: 08.04.2024**