



دیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی

تدوین منشور ملی اخلاق حرفه‌ای

مجری: مرکز تحقیقات میان رشته‌ای علوم انسانی اسلامی

دانشگاه امام صادق (علیه السلام)

کاربر: دبیر شورای عالی انقلاب فرهنگی

واحد علمی: کمیسیون تعلیم و تربیت

پاییز ۱۳۹۳

SCCcr:ir

SCCrir



SCCcr:ir



دیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی

تدوین منشور ملی اخلاق حرفه‌ای

مجری: مرکز تحقیقات میان رشته‌ای علوم انسانی اسلامی

دانشگاه امام صادق (علیه السلام)

کاربر: دبیر شورای عالی انقلاب فرهنگی

واحد علمی: کمیسیون تعلیم و تربیت

پاییز ۱۳۹۳

Author: Imam Sadiq University Research Center

مجری: مرکز تحقیقات دانشگاه امام صادق (علیه السلام)

Subject: Drafting National Charter of Professional Ethics

عنوان طرح: تدوین منشور ملی اخلاق حرفه‌ای

صفحه / جدول / نمودار

پیوست دارد.

ناظر: دکتر حسن دانایی‌فرد / **کارفرما:** دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی / **مشاور:** دکتر مصباح‌الهدی باقری

پاییز ۱۳۹۳



دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی

مشخصات مجری طرح پژوهشی

آدرس پستی: تهران، بزرگراه شهید چمران، پل مدیریت

آدرس پایگاه الکترونیکی: <http://rcu.isu.ac.ir>

آدرس پست الکترونیکی: rcu@isu.ac.ir

نمابر: ۸۸۵۷۵۰۲۴

تلفن: ۸۸۰۸۳۷۹۴-۸۸۵۷۵۰۲۶-۸۸۵۷۵۰۲۷

مشخصات کاربر

آدرس پستی: تهران، خ انقلاب، خ فلسطین شمالی، پلاک ۱۰۱، دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی

آدرس پایگاه الکترونیکی: www.iranculture.org

آدرس پست الکترونیکی: info@iranculture.org

نمابر: ۶۶۹۷۴۵۳۷

تلفن: ۶۶۴۶۸۲۷۱ - ۶۶۴۱۹۶۴۱

کلیه حقوق این طرح برای دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی محفوظ می‌باشد.

همکاران طرح

ناظر طرح:

دکتر حسن دانایی فرد

مشاور عالی طرح:

دکتر مصباح الہدی باقری کنی

پژوهشگران طرح:

ابوالقاسم توحیدی نیا، ہادی خان محمدی، محمد مہدی کشاورزیان، محسن فرجی،

عاطفہ نوروزی

اعضای کمیٹہ مشاوران:

دکتر میثم لطیفی، دکتر وحید یآوری، حسین عرب اسدی، سید مجید امامی

تشکر و قدردانی

اینک که به حول و قوه الهی فاز اول و دوم پروژه تحقیقاتی «تدوین سند ملی منشور اخلاق حرفه‌ای» به انجام رسیده و آماده ارائه به کارفرما می‌باشد، لازم می‌دانیم با تأسی به حدیث شریف «من لم یشکر المخلوق لم یشکر الخالق» از همه دست‌اندرکاران تهیه این مکتوبه تشکر و قدردانی نماییم. در این بین سهم جناب آقای دکتر مصباح الهدی باقری بیش از سایر اساتید بوده چرا که با راهنمایی‌های بدون چشم‌داشت خود ما را به غایت مقصود رسانیدند. همچنین تشکر ویژه داریم از جناب آقای خان‌محمدی که در تدوین و تصویب طرح‌نامه این تحقیق تلاش وافر نمودند و از آقایان دکتر لطیفی، عرب‌اسدی، امامی، یآوری و کشاورزبان که در کمیته مشاوران اجرای پروژه عضویت داشته و ما را از راهنمایی‌های خود بهره‌مند نمودند. همچنین لازم می‌دانیم از سرکار خانم نروزی که در تدوین بخش «اخلاق از منظر شهید مطهری (ره) و خواجه نصیر الدین طوسی» با مسئولین طرح همکاری نموده و نیز آقای فرجی که در تدوین بخش «اخلاق از منظر متفکرین غربی» ما را یاری رساندند، صمیمانه تشکر نماییم.

و من الله التوفیق

ابوالقاسم توحیدی‌نیا

تدوین منشور ملی اخلاق حرفه‌ای

پروژه‌ی تحقیقاتی تدوین «منشور ملی اخلاق حرفه‌ای» تلاشی است در جهت فرهنگ‌سازی و نهادینه کردن اصول و ارزش‌های مرتبط با اخلاق کسب و کار و لذا نوعی تلاش جهت مدیریت کردن اخلاق در جامعه حرفه‌ای محسوب می‌شود.

در این پروژه، سعی شده مبتنی بر مدیریت اخلاق کسب و کار و با رویکرد پائین به بالا، ارزش‌ها و اصول اخلاق حرفه‌ای را در سطح سازمان و در نتیجه در سطح جامعه، نهادینه سازی نماید. در این خصوص ضمن بررسی ابعاد و جنبه‌های مختلف اخلاق از منظر اندیش‌مندان غربی، جنبه‌های مختلف اخلاق از منظر شهید مطهری (ره) و خواجه‌نصیرالدین طوسی، به موضوع «انسان‌شناسی» در مکتب اسلام از منظر شهید مطهری (ره) پرداخته شده است. توجه به جنبه‌های مختلف اخلاق حرفه‌ای بخش دیگر این تحقیق بوده که طی آن علاوه بر تعریف اخلاق حرفه‌ای، مروری تاریخی بر تحولات این حوزه شده و ضمن تبیین مبانی اخلاق حرفه‌ای و به ویژه مهمترین مبانی فلسفی آن، اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلامی نیز بررسی شده است. در بخش دیگر، به ابعاد و جنبه‌های مختلف منشور اخلاقی از جمله مفهوم، تاریخچه، انواع، کارکرد، محتوا و نحوه تدوین و اجرای منشور اخلاقی اشاره شده و در پایان به آسیب‌شناسی منشورهای اخلاقی پرداخته است.

در نهایت، این پروژه تلاش نموده در درجه‌ی اول اصول و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای را در دو سطح بنیادین و کاربردی از منابع دینی منتخب یعنی رساله حقوق امام سجاد(ع)، بیانات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) و منشورهای اخلاقی موجود احصاء کرده و در مرحله بعد، شیوه‌نامه‌ای را ارائه دهد تا هر سازمان بتواند با استفاده از آن، منشور اخلاقی بومی و متناسب با مسؤولیت‌های حرفه‌ای خود را تدوین نماید. بنابراین، این پژوهش در هسته‌ی نرم اخلاق حرفه‌ای که همان فرهنگ‌سازی است، گام نهاده است.

کلید واژه‌ها: منشور اخلاق - اخلاق حرفه‌ای - اخلاق سازمانی -

«فهرست مطالب»

۱	فصل اول کلیات طرح.....
۲	مقدمه.....
۸	کلیات طرح.....
۹	ضرورت انجام پژوهش.....
۱۱	اهداف پژوهش.....
۱۴	روش پژوهش.....
۱۵	فصل دوم ادبیات نظری.....
۱۶	گفتار اول: ابعاد و جنبه‌های مختلف اخلاق از منظر اندیشمندان غربی.....
۱۶	۱-۱- مفهوم اخلاق.....
۱۷	۱-۱-۱- به چه فعلی «اخلاقی» می‌گویند؟.....
۱۹	۲-۱- علم اخلاق.....
۲۰	۱-۲-۱- اهمیت علم اخلاق.....
۲۰	۳-۱- فلسفه‌ی اخلاق.....
۲۲	۱-۳-۱- اخلاق هنجاری یا توصیه‌ای.....
۳۰	۴-۱- منشاء ارزش‌های اخلاقی.....
۳۱	۵-۱- حوزه‌های مطالعات اخلاق.....
۳۵	۶-۱- گستره اخلاق.....

- ۷-۱- مکاتب اخلاقی..... ۳۶
- ۱-۷-۱- اخلاق مبتنی بر لذت و سعادت..... ۳۶
- ۲-۷-۱- اخلاق مبتنی بر اصالت فایده یا نفع..... ۳۸
- ۳-۷-۱- اخلاق مبتنی بر کمال..... ۳۹
- ۴-۷-۱- اخلاق‌های مبتنی بر احساس..... ۳۹
- ۵-۷-۱- اخلاق مبتنی بر تکلیف..... ۴۰
- ۶-۷-۱- اخلاق مبتنی بر اصالت حیات..... ۴۱
- ۷-۷-۱- اخلاق مبتنی بر علم‌الاجتماع..... ۴۲
- گفتار دوم: جنبه‌های مختلف اخلاق از منظر شهید مطهری (ره) و خواجه نصیرالدین طوسی..... ۴۳
- ۱-۲- مفهوم اخلاق..... ۴۳
- ۲-۲- واژه‌شناسی اخلاق..... ۴۴
- ۳-۲- علم اخلاق..... ۴۵
- ۱-۳-۲- موضوع علم اخلاق..... ۴۷
- ۴-۲- بررسی و تعریف «فعل اخلاقی»..... ۴۸
- ۱-۴-۲- معیار فعل اخلاقی..... ۴۹
- ۲-۴-۲- نقد و بررسی معیارهای فوق..... ۵۰
- ۵-۲- زیربنای اخلاق..... ۷۷
- ۱-۵-۲- مبنای صحیح اخلاق..... ۸۲
- ۲-۵-۲- دین، تنها ضامن اجرای اخلاق..... ۸۵
- ۶-۲- محور اخلاق اسلامی..... ۸۶
- گفتار سوم: «انسان‌شناسی» در مکتب اسلام از منظر شهید مطهری (ره)..... ۹۷
- ۱-۳- مقدمه..... ۹۷
- ۲-۳- «انسان» از منظر دین اسلام..... ۱۰۵
- ۱-۲-۳- تکلیف‌مداری..... ۱۰۵

- ۱۰۸..... ۳-۲-۲- معنویت گرایی
- ۱۰۹..... ۳-۳- انسان کامل از منظر مکاتب مختلف و نقد آنها
- ۱۰۹..... ۳-۳-۱- مکتب عقل
- ۱۱۲..... ۳-۳-۲- مکتب عشق
- ۱۱۴..... ۳-۳-۳- مکتب قدرت
- ۱۱۶..... ۳-۳-۴- مکتب محبت (مکتب معرفت)
- ۱۱۹..... ۳-۳-۵- جمع بندی و نتیجه گیری
- ۱۲۵..... گفتار چهارم: اخلاق حرفه‌ای
- ۱۲۵..... ۴-۱- مقدمه
- ۱۲۶..... ۴-۲- تعریف «اخلاق» و «حرفه» یا «کار»
- ۱۲۷..... ۴-۲-۱- تعریف حرفه یا کار
- ۱۲۸..... ۴-۲-۲- تعریف اخلاق حرفه‌ای
- ۱۳۳..... ۴-۳- مروری تاریخی بر تحولات حوزه اخلاق حرفه‌ای
- ۱۳۸..... ۴-۴- مبانی اخلاق حرفه‌ای
- ۱۴۰..... ۴-۵- مهم‌ترین مبانی فلسفی اخلاق حرفه‌ای
- ۱۴۴..... ۴-۶- اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلامی
- ۱۴۶..... ۴-۷- نتیجه‌گیری راجع به اخلاق حرفه‌ای
- ۱۴۹..... گفتار پنجم: منشور اخلاقی
- ۱۴۹..... ۵-۱- مقدمه
- ۱۵۱..... ۵-۲- مفهوم منشور
- ۱۵۵..... ۵-۳- تاریخچه منشور
- ۱۵۷..... ۵-۴- انواع منشور
- ۱۵۸..... ۵-۵- کارکرد منشور
- ۱۶۷..... ۵-۶- محتوای منشور

- ۱۷۵-۷-۵ سایر ویژگی‌های منشور.....
- ۱۷۹-۸-۵ تدوین منشور.....
- ۱۸۹-۹-۵ اجرا و پیاده‌سازی منشور.....
- ۱۹۱-۱۰-۵ آسیب‌شناسی منشورها.....
- ۱۹۲-۱۱-۵ جمع‌بندی.....

فصل سوم آسیب‌شناسی منشورهای اخلاق..... ۱۹۵

- ۱۹۵-۱-۳ مقدمه.....
- ۱۹۶-۲-۳ روش‌شناسی تحقیق.....
- ۱۹۹-۳-۳ آسیب‌شناسی منشورهای اخلاق حرفه‌ای.....
- ۱۹۹-۱-۳-۳ آسیب‌های مربوط به هدفگذاری.....
- ۱۹۹-۱-۳-۳ آرمانی بودن منشورهای اخلاقی.....
- ۱۹۹-۲-۱-۳-۳ تمرکز بر مشکلات جاری بجای موضوعات اخلاقی در تدوین منشور.....
- ۲۰۰-۳-۱-۳-۳ تدوین منشور به دلیل کسب تصویر اجتماعی خوب (موضوعیت داشتن منشور اخلاقی نه توجه ویژه به ارزش‌های اخلاقی).....
- ۲۰۰-۴-۱-۳-۳ نگاه عقلانیت‌ابزاری به منشورهای اخلاقی.....
- ۲۰۱-۲-۳-۳ آسیب‌های مربوط به حوزه تدوین منشور.....
- ۲۰۱-۱-۲-۳-۳ آسیب‌های مربوط به محتوای منشورها.....
- ۲۰۵-۲-۲-۳-۳ آسیب‌های مربوط به تیم تدوین منشور.....
- ۲۰۶-۳-۲-۳-۳ آسیب‌های مربوط به روش‌شناسی تدوین منشور.....
- ۲۰۷-۳-۳-۳ آسیب‌های مربوط به اجرای منشور.....
- ۲۰۷-۱-۳-۳-۳ عدم اهتمام و عزم جدی متولیان امر در کشور و یا متولیان سازمانی در پیاده‌سازی منشور.....
- ۲۰۷-۲-۳-۳-۳ عدم پایداری مدیران به مفاد منشور اخلاقی.....
- ۲۰۸-۳-۳-۳-۳ عدم حمایت آشکار مقام مسئول از پیاده‌سازی منشور.....

- ۲۰۸-۳-۳-۴-۳-۴ عدم اطلاع رسانی منشورها.....
- ۲۰۸-۳-۳-۳-۵-۳-۳-۳ عدم برگزاری کلاسهای توجیهی و آموزشی.....
- ۲۰۸-۳-۳-۳-۶-۳-۳-۳ عدم اتصال پایبندی ارزشها به سیستم انگیزشی و جبران خدمات و ارتقاء شغلی.....
- ۲۰۹-۳-۳-۳-۷-۳-۳-۳ عدم توجه مسئولین به سطح خود کنترلی کارکنان.....
- ۲۰۹-۳-۳-۳-۹-۳-۳-۳ نبود توجه کافی به مدل‌های پیاده سازی منشور و انتخاب رویکرد متناسب.....
- ۲۰۹-۳-۳-۳-۱۰-۳-۳-۳ عدم بکارگیری نیروی متخصص در نهادینه سازی ارزشها.....
- ۲۱۰-۳-۳-۳-۱۱-۳-۳-۳ استفاده از تعهدنامه در منشور اخلاقی.....
- ۲۱۰-۳-۳-۳-۱۲-۳-۳-۳ عدم توجه به عوامل دخیل در نهادینه شدن اخلاق.....
- ۲۱۱-۳-۳-۳-۱۳-۳-۳-۳ حمایت فرهنگ فعلی جامعه و نهادهای رسانهای از ارزشهای اخلاقی.....
- ۲۱۲-۳-۳-۳-۱۴-۳-۳-۳ عمل گرا بودن مدیران.....
- ۲۱۲-۳-۳-۳-۱۵-۳-۳-۳ منشورهای اخلاقی به جای آنکه در اختیار کارکنان و مدیران باشد در جلوی چشم مشتریان نصب می شود (الوانی، ۱۳۸۹).....
- ۲۱۲-۳-۳-۳-۱۶-۳-۳-۳ عدم ارزیابی سالیانه و دوره‌های میزان پایبندی کارکنان به ارزشهای اخلاقی.....
- ۲۱۲-۳-۳-۳-۱۷-۳-۳-۳ عدم ارزیابی سالیانه و دوره‌های ارزشهای اخلاقی.....
- ۲۱۳-۳-۳-۳-۱۸-۳-۳-۳ استفاده از ملاک های شخصی در ارزیابی.....
- ۲۱۵-۳-۳-۳-۴-۳ آسیب شناسی نمونه منشورهای اخلاق حرفه‌ای.....
- فصل چهارم استراتژی نظریه پردازی داده بنیاد..... ۲۱۹**
- ۲۲۰-۴-۱-۴ مقدمه.....
- ۲۲۲-۴-۲-۴ مهارت های ضروری در تحقیق کیفی.....
- ۲۲۳-۴-۳-۴ استراتژی پژوهش.....
- ۲۲۳-۴-۴-۴ نظریه پردازی داده بنیاد.....
- ۲۲۴-۴-۵-۴ سیر تطور نظریه پردازی داده بنیاد.....
- ۲۲۵-۴-۶-۴ معنای اصطلاح نظریه پردازی داده بنیاد.....
- ۲۲۶-۴-۷-۴ تعریف نظریه پردازی داده بنیاد و جایگاه آن.....

- ۸-۴- رویکردهای نظریه پردازی داده بنیاد..... ۲۲۷
- ۹-۴- انتخاب نظریه پردازی داده بنیاد به عنوان استراتژی پژوهش..... ۲۲۹
- ۱۰-۴- تفاوت نظریه و توصیف..... ۲۳۰
- ۱۱-۴- حساسیت نظری..... ۲۳۰
- ۱-۱۱-۴- تعریف..... ۲۳۰
- ۲-۱۱-۴- منشأ حساسیت نظری..... ۲۳۱
- الف- متون عام..... ۲۳۱
- ب- متون تخصصی..... ۲۳۱
- ج- تجارب حرفه‌ای..... ۲۳۱
- د- تجارب شخصی..... ۲۳۲
- ح- روند تحلیل..... ۲۳۲
- ۱۲-۴- فرآیند تدوین نظریه‌ی داده بنیاد..... ۲۳۳
- ۱۳-۴- شرح مراحل نظریه پردازی داده بنیاد..... ۲۳۶
- ۱-۱۳-۴- طرح پژوهش..... ۲۳۶
- ۲-۱۳-۴- جمع‌آوری داده‌ها..... ۲۳۶
- ۱-۲-۱۳-۴- نمونه برداری نظری..... ۲۳۷
- ۲-۲-۱۳-۴- کفایت نظری..... ۲۳۸
- ۳-۱۳-۴- تنظیم داده‌ها..... ۲۴۰
- ۴-۱۳-۴- تحلیل داده‌ها..... ۲۴۰
- ۵-۱۳-۴- مقایسه با متون..... ۲۴۱
- ۱۴-۱۳- عناصر اصلی نظریه پردازی داده بنیاد..... ۲۴۲
- ۱-۱۴-۴- مفهوم..... ۲۴۲
- ۲-۱۴-۴- مقوله..... ۲۴۲
- ۳-۱۴-۴- قضیه..... ۲۴۳

۲۴۴	۱۵-۴- فرآیند تحلیل در نظریه پردازي داده بنیاد.....
۲۴۴	۱-۱۵-۴- کد گذاری.....
۲۴۵	۲-۱۵-۴- کد گذاری باز.....
۲۴۶	۳-۱۵-۴- کد گذاری محوری.....
۲۵۱	۵-۱۵-۴- یادداشت نظری.....
۲۵۱	۱۶-۴- ارائه نظریه ی داده بنیاد.....
۲۵۲	۱۷-۴- ارزیابی و اعتبارسنجی نظریه ی داده بنیاد.....
۲۵۲	۱-۱۷-۴- قواعد علمی و تحقیق کیفی.....
۲۵۳	۲-۱۷-۴- معیارهای اعتبارسنجی نظریه داده بنیاد.....
۲۵۴	۳-۱۷-۴- اعتبارسنجی روند تحقیق.....
۲۵۵	۴-۱۷-۴- اعتبارسنجی یافته های تحقیق.....
۲۵۹	۵-۱۷-۴- دو نکته درباره ی معیارهای ارزیابی و اعتبارسنجی.....
۲۶۱	فصل پنجم یافته های تحقیقی
۲۶۲	گفتار اول: درآمدی بر اخلاق کار در رساله حقوق امام سجاده (ع).....
۲۶۲	۱-۱- مقدمه.....
۲۶۴	۲-۱- تجزیه و تحلیل رساله حقوق.....
۲۸۶	۳-۱- یافته های تحقیق.....
۲۸۷	۴-۱- نتیجه گیری.....
۲۸۸	گفتار دوم: درآمدی بر اخلاق کار در نگاه مقام معظم رهبری مدظله العالی.....
۲۸۸	۱-۲- مقدمه.....
۲۹۱	۲-۲- نمونه گیری و تعریف عملیاتی اخلاق کار.....
۲۹۳	۳-۲- تجزیه تحلیل داده ها (کد گذاری باز).....
۲۹۳	۱-۳-۲- نمونه نظری اول: بیانات مقام معظم رهبری با دولت و مجلس.....
۳۱۶	۲-۳-۲- نمونه نظری دوم: بیانات مقام معظم رهبری با قوه قضائیه.....

- ۲-۳-۳- نمونه نظری سوم: بیانات مقام معظم رهبری با حرفه ها (اصناف و کارگران، مهندسين، ورزشکاران، پرستاران، کشاورزان و جهادگران)..... ۳۲۴
- ۲-۳-۴- نمونه نظری چهارم: بیانات مقام معظم رهبری با اصحاب فرهنگ و صدا و سیما..... ۳۲۹
- ۲-۳-۵- نمونه نظری پنجم: بررسی اسناد بالادستی..... ۳۳۴
- ۲-۳-۶- نمونه نظری ششم: بیانات مقام معظم رهبری با اهل علم (اساتید و معلمان، دانشجویان)..... ۳۳۵
- ۲-۳-۷- نمونه نظری هفتم: بیانات مقام معظم رهبری با نیروهای مسلح..... ۳۳۵
- ۲-۳-۸- نمونه نظری هشتم: بررسی مقالات، پایان نامه ها و طرح های مرتبط با اندیشه مقام معظم رهبری مد ظله العالی..... ۳۳۶
- ۲-۴-۴- یافته های پژوهش..... ۳۳۹
- ۲-۵-۵- خلاصه و نتیجه گیری..... ۳۴۶
- گفتار سوم: گزارش تحلیلی انجام روش نظریه پردازی داده بنیاد در منشور نهادها و سازمانها..... ۳۴۷
- ۳-۱-۱- مقدمه..... ۳۴۷
- ۳-۲-۲- مراحل اجرایی روش نظریه پردازی داده بنیاد پس از نمونه گیری نظری..... ۳۴۷
- ۳-۲-۱- گام اول: کدگذاری باز..... ۳۴۷
- ۳-۲-۲- گام دوم: کدگذاری جزئی منشورها..... ۳۴۸
- ۳-۲-۳- گام سوم: استخراج مضامین و مفاهیم از اولین منشور..... ۳۴۹
- ۳-۲-۴- گام چهارم: مقوله بندی مفاهیم..... ۳۵۳
- فصل ششم سیاست نامه ملی اخلاق حرفه ای..... ۳۷۹**
- ۶-۱-۱- مقدمه..... ۳۸۰
- ۶-۱-۱-۱- گام های تدوین سیاست نامه ملی اخلاق حرفه ای..... ۳۸۱
- ۶-۱-۱-۱-۱- گام نخست: تجزیه و تحلیل انفرادی سه منبع..... ۳۸۱
- ۶-۱-۱-۲- گام دوم: یکپارچه سازی نتایج پژوهش های انفرادی و تهیه پیش نویس اولیه..... ۳۸۱
- ۶-۱-۱-۳- گام سوم: تشکیل کارگروه خبرگان..... ۳۸۴

- ۳۸۴.....۶-۱-۱-۴ گام چهارم: تشکیل جلسات کارگروه و بازنگری
- ۳۸۵.....۶-۱-۱-۵ گام پنجم: اعتبارسنجی از خبرگان علمی و اجرایی
- ۴۰۳.....۶-۲- سیاست نامه
- ۴۰۳.....۶-۲-۱- مقدمه
- ۴۰۴.....۶-۲-۲- ماده ۱: اهداف و فلسفه وجودی
- ۴۰۴.....۶-۲-۳- ماده ۲: نسبت آن با اسناد بالادستی
- ۴۰۴.....۶-۲-۴- ماده ۳: دایره شمول
- ۴۰۵.....۶-۲-۵- ماده ۴: ارکان
- ۴۰۵.....۶-۲-۶- ماده ۵: تعاریف
- ۴۰۷.....۵-۲-۷- ماده ۶: مأخذ و نحوه احصاء ارزش ها
- ۴۰۸.....۶-۲-۹- ماده ۸: ارزش های اخلاق حرفه ای
- ۴۲۵.....۶-۲-۱۰- ماده ۹: طبقه بندی مشاغل
- ۴۲۵.....۶-۲-۱۱- ماده ۱۰: راهبردهای نهادینه سازی
- ۴۲۷.....۶-۲-۱۲- ماده ۱۱: اسناد پائین دستی سیاست نامه

فصل هفتم اصول راهنمای تدوین منشور اخلاقی پائین دست..... ۴۲۹

- ۴۳۰..... مقدمه
- ۴۳۱..... گفتار اول: اصول راهنما و شیوه نامه تدوین منشورهای اخلاقی پائین دستی
- ۴۳۱..... ۱-۱-۱- مدل های تدوین منشور
- ۴۳۳..... ۱-۱-۱- بررسی مدل فدراسیون بین المللی حسابداری
- ۴۳۳..... ۱-۱-۲- بررسی مدل مرکز منبع اخلاقیات
- ۴۳۴..... ۱-۱-۳- بررسی مدل دکتر قراملکی
- ۴۳۵..... ۱-۱-۴- بررسی مدل دکتر الوانی و رحمتی
- ۴۳۵..... ۱-۱-۵- بررسی مدل آقایان مجیدپور و دهبزرگی
- ۴۳۵..... ۱-۲- فرایند پیشنهادی تدوین منشورهای اخلاقی پائین دستی

- ۴۳۶.....۱-۲-۱ فرایند تدوین منشور اخلاقی برای سازمان‌ها (دولتی، عمومی و خصوصی)
- ۴۴۴.....۲-۲-۱ فرایند تدوین منشور اخلاقی برای اصناف
- ۴۴۶.....۳-۱ ساختار منشورهای اخلاقی پایین دستی
- ۴۵۱.....گفتار دوم: اصول راهنمای پیاده سازی منشور اخلاقی
- ۴۵۱.....۱-۲ راهبردهای پیاده سازی منشورهای اخلاق حرفه‌ای
- ۴۵۴.....۱-۱-۲ ترویج و فرهنگسازی
- ۴۵۶.....۲-۱-۲ طراحی و پیاده سازی یک سیستم یادآوری مستمر
- ۴۵۷.....۳-۱-۲ طراحی و پیاده‌سازی یک سیستم رصد اخلاقی در سازمان
- ۴۵۷.....۴-۱-۲ طراحی و پیاده‌سازی یک سیستم ارتقاء و پاداش مبتنی بر عمل به منشور یا اتصال سیستم موجود به میزان پایبندی پرسنل به منشور
- ۴۵۷.....۵-۱-۲ ارزیابی مستمر میزان اثرگذاری منشور و میزان اثربخشی گامهای فوق و بازخورد آن
- ۴۵۸.....
- ۴۵۹.....۶-۱-۲ مدیریت دانش منشور اخلاق حرفه‌ای در سازمان
- ۴۶۱.....۲-۲ ساختار مدیریت منشور اخلاقی
- ۴۶۱.....۱-۲-۲ کمیته عالی اخلاق
- ۴۶۲.....۲-۲-۲ دبیرخانه اخلاق
- ۴۶۳.....۳-۲ چک لیست پیاده سازی منشور اخلاق حرفه‌ای

پیوست ۴۶۶

- ۴۶۷.....پیوست ۱: متن مصاحبه‌های صورت گرفته با خبرگان
- ۴۶۷.....۱-۱ مصاحبه حضوری با آقای دکتر رضایی منش
- ۴۷۱.....۲-۱ مصاحبه حضوری با آقای دکتر سید مهدی الوانی
- ۴۸۱.....۳-۱ مصاحبه حضوری با آقای اعتمادیان
- ۴۸۴.....۴-۱ مصاحبه حضوری با آقای قنبری
- ۴۹۷.....۵-۱ مصاحبه حضوری با آقای دکتر بهمن حاجی پور

- ۶-۱- مصاحبه حضوری با آقای دکتر محمدهادی همایون ۵۰۴
- ۷-۱- مصاحبه تلفنی با یکی از پرسنل شرکت نفت ۵۱۴
- ۸-۱- مصاحبه تلفنی با یکی از پرسنل بانک صنعت و معدن ۵۲۰
- پیوست ۲: منشورهای اخلاقی مورد استناد ۵۲۶
- ۱-۲- منشور اخلاق حرفه‌ای صنعت بیمه ۵۲۶
- ۲-۲- منشور اخلاق حرفه‌ای کتابداران نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور ۵۲۸
- ۳-۲- منشور اخلاقی و اداری کارمندان دولت ۵۲۸
- ۴-۲- منشور اخلاقی اعضای سازمان نظام صنفی رایانه‌ای استان تهران ۵۳۳
- ۵-۲- منشور اخلاقی بانک ملت ۵۴۲
- ۶-۲- منشور اخلاقی و تعهدنامه حساب‌برسان شرکت برق منطقه‌ای فارس ۵۴۲
- ۷-۲- منشور اخلاقی سازمان انتقال خون استان مرکزی ۵۴۵
- ۸-۲- منشور اخلاقی شرکت توسعه منابع آب و نیروی ایران ۵۴۷
- ۹-۲- منشور اخلاقی وزارت بازرگانی ۵۴۸
- پیوست ۳: جدول رابطه بین ارزش بنیادین، ارزش‌های اساسی و ارزش‌های کارکردی ۵۵۷
- پیوست ۴: گزارش اعتبارسنجی از خبرگان ۵۶۰
- پیوست ۵: متن نامه اولیه به خبرگان جهت اعتبارسنجی و پیوست آن ۵۶۵
- منابع و مأخذ** ۵۶۹
- الف- فارسی ۵۷۰
- ب- انگلیسی ۵۷۳
- مصاحبه‌ها ۵۷۴

«فهرست جداول»

- جدول ۱. فراوانی انواع سازه‌های اخلاقی در تحقیق تاکر و همکارانش ۱۶۸
- جدول ۲. فهرست ارزش‌های مشترک و غیر مشترک در منشورهای اخلاقی ۱۷۴
- جدول ۳. جدول آسیب‌های اخلاقی مورد مطالعه ۲۱۶
- جدول ۴. مقایسه مشخصه‌های اصلی روش‌های کیفی و کمی تحقیق ۲۲۱
- جدول ۵. مقایسه روش‌های نظریه‌سازی و تحلیل محتوا ۲۲۲
- جدول ۶. فرآیند استراتژی نظریه‌پردازی داده بنیاد ۲۳۴
- جدول ۷. اقدامات اصلی کدگذاری محوری ۲۴۷
- جدول ۸. شاخصه‌های انتخاب یک مقوله محوری ۲۴۹
- جدول ۹. کدگذاری باز رساله حقوق ۲۶۴
- جدول ۱۰. مقولات مستخرج از رساله حقوق ۲۸۴
- جدول ۱۱. طبقه بندی اقشار و نمونه‌های نظری ۲۹۲
- جدول ۱۲. نشانه گذاری سال‌ها ۲۹۳
- جدول ۱۳. کدگذاری باز نمونه نظری اول و استخراج مفاهیم ۲۹۴
- جدول ۱۴. ظهور مقوله‌ها از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری نخست ۳۱۱
- جدول ۱۵. ظهور مقوله‌ها از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری نخست ۳۱۱
- جدول ۱۶. ظهور مقوله‌ها از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری نخست ۳۱۲
- جدول ۱۷. ظهور مقوله‌ها از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری نخست ۳۱۲
- جدول ۱۸. ظهور مقوله‌ها از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری نخست ۳۱۳
- جدول ۱۹. ظهور مقوله‌ها از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری نخست ۳۱۳
- جدول ۲۰. ظهور مقوله‌ها از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری نخست ۳۱۳

- جدول ۲۱. ظهور مقوله‌ها از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری نخست..... ۳۱۴
- جدول ۲۲. ظهور مقوله‌ها از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری نخست..... ۳۱۴
- جدول ۲۳. ظهور مقوله‌ها از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری نخست..... ۳۱۴
- جدول ۲۴. ظهور مقوله‌ها از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری نخست..... ۳۱۴
- جدول ۲۵. ظهور مقوله‌ها از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری نخست..... ۳۱۵
- جدول ۲۶. ظهور مقوله‌ها از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری نخست..... ۳۱۵
- جدول ۲۷. ظهور مقوله‌ها از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری نخست..... ۳۱۵
- جدول ۲۸. کدگذاری باز، استخراج مفاهیم و مقوله نمونه نظری دوم..... ۳۱۶
- جدول ۲۹. مقوله جدید از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری دوم..... ۳۲۳
- جدول ۳۰. مقوله جدید از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری دوم..... ۳۲۳
- جدول ۳۱. کدگذاری باز، استخراج مفاهیم و مقوله نمونه نظری سوم..... ۳۲۴
- جدول ۳۲. ظهور مقوله جدید از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری سوم..... ۳۲۹
- جدول ۳۳. ظهور مقوله جدید از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری سوم..... ۳۲۹
- جدول ۳۴. ظهور مقوله جدید از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری سوم..... ۳۲۹
- جدول ۳۵. کدگذاری باز، استخراج مفاهیم و مقوله نمونه نظری چهارم..... ۳۳۰
- جدول ۳۶. تجمیع مقولات و مفاهیم استخراج شده در مرحله کفایت نظری..... ۳۳۶
- جدول ۳۷. کدگذاری منشورها..... ۳۴۸
- جدول ۳۸. کدگذاری جزئی مضامین..... ۳۴۸
- جدول ۳۹. مضامین اخذ شده از منشور اخلاقی کارکنان دولت..... ۳۴۹
- جدول ۴۰. مقولات انتخاب شده از منشور اخلاقی کارکنان دولت..... ۳۵۳
- جدول ۴۱. مضامین اخذ شده از منشور اخلاقی بیمارستان زینیه..... ۳۵۵
- جدول ۴۲. مقولات انتخاب شده از منشور اخلاقی بیمارستان زینیه..... ۳۵۸
- جدول ۴۳. مضامین اخذ شده از منشور اخلاقی حسابرسان شرکت برق منطقه‌ای فارس..... ۳۶۰
- جدول ۴۴. مقولات انتخاب شده از منشور اخلاقی شرکت برق منطقه‌ای فارس..... ۳۶۳

- جدول ۴۵. مضامین اخذ شده از منشور اخلاقی بانک ملت..... ۳۶۵
- جدول ۴۶. مقولات انتخاب شده از منشور اخلاقی بانک ملت..... ۳۶۵
- جدول ۴۷. مضامین مستخرج از منشور اخلاقی نهاد کتابداران کتابخانه‌های عمومی..... ۳۶۶
- جدول ۴۸. مقولات انتخاب شده از منشور اخلاقی نهاد کتابداران کتابخانه‌های عمومی..... ۳۶۸
- جدول ۴۹. مضامین اخذ شده از منشور اخلاقی شرکت توسعه منابع آب و نیروی ایران..... ۳۶۹
- جدول ۵۰. مقولات انتخاب شده از منشور اخلاقی شرکت توسعه آب و منابع نیروی ایران..... ۳۷۱
- جدول ۵۱. مضامین اخذ شده از منشور اخلاقی سازمان نظام صنفی یارانه‌ای تهران..... ۳۷۳
- جدول ۵۲. مقولات انتخاب شده از منشور اخلاقی سازمان نظام صنفی یارانه‌ای تهران..... ۳۷۴
- جدول ۵۳. جدول کلی مقولات و مفاهیم مستخرج از منشورها..... ۳۷۵
- جدول ۵۴. ارزش‌های اساسی و کارکردی منشور ملی اخلاق حرفه‌ای..... ۳۸۳
- جدول ۵۵. مقایسه مدل‌های تدوین منشور..... ۴۳۱
- جدول ۵۶. جدول تعاملی ارزش‌ها و ذیحقان..... ۴۴۰
- جدول ۵۷. نمونه‌ای از ترجمان ارزش‌های کارکردی..... ۴۴۱
- جدول ۵۸. چک لیست طرح مدیریت پروژه..... ۴۶۳
- جدول ۵۹. چک لیست تدوین و اجرای منشور اخلاقی..... ۴۶۴
- جدول ۶۰. رابطه بین ارزش بنیادین، ارزش‌های اساسی و ارزش‌های کارکردی..... ۵۵۷

«فهرست نمودارها»

- نمودار ۱. تقسیم بندی حوزه‌های مطالعاتی اخلاق ۱۳
- نمودار ۲. الگوی رفتار ارتباطی ۱۲۷
- نمودار ۳. سطوح اخلاق حرفه‌ای ۱۳۱
- نمودار ۴. مراحل آگاهی اخلاقی در تجارت ۱۳۷
- نمودار ۵. تأثیرپذیری تجارت از ساختار و اخلاق ۱۳۸
- نمودار ۶. رابطه میان تجارت و اخلاق با دیدگاه موحدانه ۱۳۹
- نمودار ۷. رابطه میان تجارت و اخلاق با دیدگاه انفکاک‌ی ۱۳۹
- نمودار ۸. رابطه میان تجارت و اخلاق با دیدگاه پیوندی ۱۴۰
- نمودار ۹. فرآیند اثربخشی منشور اخلاقی ۱۶۰
- نمودار ۱۰. ماهیت ارتباط میان منشور اخلاقی شرکت و رفتار ۱۶۳
- نمودار ۱۱. الزامات رفتار اخلاقی در سطح سازمانی ۱۶۵
- نمودار ۱۲. مراحل تدوین منشور اخلاقی **Error! Bookmark not defined.**
- نمودار ۱۳. عناصر سیستم (مدل سیستمی) ۱۹۷
- نمودار ۱۴. چارچوب نظری مدیریت منشورهای اخلاق حرفه‌ای ۱۹۸
- نمودار ۱۵. منطق تحلیل روش نظریه پردازی داده بنیاد ۲۲۷
- نمودار ۱۶. کدگذاریه‌های باز و محوری در نظریه داده بنیاد ۲۲۸
- نمودار ۱۷. حرکت رفت و برگشتی جمع آوری و تحلیل داده ها برای دستیابی به کفایت مقوله ها ۲۴۰
- نمودار ۱۸. فرآیندهای به هم وابسته جمع آوری، تنظیم و تحلیل داده ها در تدوین نظریه داده بنیاد ۲۴۱
- نمودار ۱۹. کدگذاری نظریه پردازی داده بنیاد؛ از کدگذاری باز تا الگوی کدگذاری محوری ۲۴۹
- نمودار ۲۰. گونه شناسی حقوق از منظر رساله حقوق امام سجاد علیه السلام ۲۶۲
- نمودار ۲۱. مفاهیم اضافه شده مقوله قانون گرایی ۳۲۰
- نمودار ۲۲. کدهای اضافه شده مقوله کارآمدی ۳۲۱

- نمودار ۲۳. مفهوم و کد اضافه شده مقوله عدالت..... ۳۲۲
- نمودار ۲۴. تبیین انتقادپذیری ذیل مفهوم صبر..... ۳۲۲
- نمودار ۲۵. کدهای اضافه شده مفاهیم مقوله شهروندیآوری..... ۳۲۳
- نمودار ۲۶. تغییر عنوان مقوله نظم به انضباط اجتماعی و قرار گرفتن مقوله قانون گرایی ذیل آن..... ۳۳۴
- نمودار ۲۷. اضافه شدن مفهوم ایثار ذیل مقوله جهاد کاری..... ۳۳۴
- نمودار ۲۸. گامهای تدوین سیاستنامه ملی اخلاق حرفهای..... ۳۸۰
- نمودار ۲۹. ارتباط سیاستنامه ملی اخلاق حرفه‌ای با اسناد بالادستی نظام..... ۴۰۴
- نمودار ۳۰. فرایند تدوین منشورهای پائین دستی اخلاق حرفهای برای سازمانها (دولتی، عمومی و خصوصی)..... ۴۳۷
- نمودار ۳۱. فرایند تدوین منشورهای پائین دستی اخلاق حرفهای برای اصناف..... ۴۴۴
- نمودار ۳۲. شماتیک پیشنهادی منشور اخلاقی..... ۴۴۷
- نمودار ۳۳. گامهای پیاده‌سازی منشور اخلاقی..... ۴۵۲
- نمودار ۳۴. راهبردهای پیاده‌سازی منشورهای اخلاق حرفه‌ای..... ۴۵۴
- نمودار ۳۵. نمونه‌ای از نظام پاداش..... ۴۵۸
- نمودار ۳۶. ساختار مدیریت منشور اخلاقی..... ۴۶۱

SCCcr:ir

SCCr.ir

فصل اول
کلیات طرح

مقدمه

پروژه تحقیقاتی تدوین «منشور ملی اخلاق حرفه‌ای» تلاشی است در جهت فرهنگ‌سازی و نهادینه کردن اصول و ارزش‌های مرتبط با اخلاق کسب و کار و لذا نوعی تلاش جهت مدیریت کردن اخلاق در جامعه حرفه‌ای محسوب می‌شود. به‌طور کلی مدیریت ارزشها^۱ و اصول اخلاقی به سه طریق امکان‌پذیر است:

۱- از طریق کانال‌های بیرونی، رسمی و قانونی: در این روش از ابزار کنترل بیرونی برای نهادینه سازی ارزشها در جامعه استفاده می‌شود. کنترل بیرونی اشاره به نوعی نظارت و کنترل مستقیم دارد که افراد از فرایند آن آگاه بوده و انگیزه آنها از انجام صحیح امور، نوعی ترس از مجازات یا علاقمندی به پاداش و تشویق می‌باشد. شیوه‌های مدیریتی بسیاری از این نوع کنترل استفاده می‌کنند.

۲- از طریق کانال‌های درونی، غیررسمی و تربیتی: در این روش از ابزار کنترل درونی برای نهادینه سازی ارزش‌ها در جامعه استفاده می‌شود. کنترل درونی یا خودکنترلی نوعی کنترل است که امروزه در نظریه‌های مدیریتی نهادها و سازمان‌های کلان نیز تأکید بسیاری بر آن می‌شود. در این نوع کنترل، تأکید کلیدی بر تربیت افراد از طریق سازوکارهای مختلف فرهنگی-آموزشی است. خودکنترلی در فرهنگ دینی ما از ارج و منزلت بالایی برخوردار است. حضرت علی (ع) در این باره فرموده‌اند: آگاه باشید آن کس که به خویش کمک نکند تا واعظ و مانعی از درون جانش برای او فراهم گردد، از سوی دیگران برای او واعظ و مانعی نخواهد بود (نهج البلاغه، خطبه ۹۰). لذاست که ما معتقدیم که مکانیزم درونی باید نقش بیشتری نسبت به مکانیزم بیرونی ایفا کند.

۱. علامه جعفری (ره) ارزش را یک معنای انتزاعی از مفید بودن یک حقیقت می‌داند، بنابراین مطلوبیت ارزش برای انسان‌ها از آن جهت است که به نحوی مفید برای زندگی مادی یا معنوی آنان باشد و به دو دسته کلی ارزش‌های مستند به قراردادهای ارزش‌های مستند به واقعیات تقسیم می‌شوند. (جعفری، ۱۳۸۷) ارزش‌ها در جوامع و فرهنگ‌های مختلف به انحاء مختلف تعریف می‌شوند و بر اساس جهت مفید بودنشان به ارزش‌های اقتصادی، اخلاقی، حرفه‌ای، سیاسی و ... منشعب می‌شوند.

اما در این تحقیق، طبق تعریف کارگروه مهندسی فرهنگی شواری تخصصی حوزوی، ارزش‌ها مطلوب‌های برگرفته از مبانی دینی هستند که بستر تقرب، رشد، و تربیت اشخاص را فراهم می‌آورند.

کلیات

۳- ترکیب کانال‌های تربیتی و قانونی: به رغم آن‌که بکارگیری روش‌های نرم تربیتی و فرهنگی برای نهادینه کردن اخلاق و ارزش‌های اخلاقی مرجح است اما با توجه به اینکه در هر جامعه افرادی وجود دارند که هنجارشکن می‌باشند لذا توسل به ابزارهای قانونی جهت حمایت از سازوکارهای فرهنگی- تربیتی نرم ضروری به نظر می‌رسد.

البته فرامرز قراملکی (۱۳۸۸ الف) به این مسأله با دید جامع‌تری نگریسته است. از نظر او برای این

منظر ۴ الگوی ذیل وجود دارد:

- ۱- الگوی از بالا به پایین^۱: بر نقش اقتدار مدیران در ترویج اخلاق تأکید می‌کند.
 - ۲- الگوی از پایین به بالا^۲: به اهمیت ترویج اخلاق در لایه‌های زیرین سازمان و انتشار آن در لایه‌های زیرین توجه می‌کند.
 - ۳- الگوی موازی^۳: به جمع دو رویکرد فوق به‌طور موازی و پیوسته گویند.
 - ۴- الگوی تعاملی^۴: در این الگو، با تأکید بر آموزش و مشاوره مدیران به تعامل اخلاقی در فرهنگ سازمانی تأکید می‌شود. در این الگو بر نقش اسوه‌ای مدیران عالی و نقش ترویجی سایر سطوح مدیران و کارکنان به‌طور همزمان و در تعامل لایه‌های زیرین و زبرین تأکید می‌شود.
- بر همین اساس است که وی (۱۳۸۱) پیرامون اتخاذ رویکرد قانونی یا اخلاقی، سازمانهای یک جامعه را به پنج دسته تقسیم می‌نماید:

الف) سازمان غیر معطوف به قانون و اخلاق

ب) سازمان قانون‌گرا و غیر معطوف به اخلاق

ج) سازمان اخلاقی ابزارانگار

د) سازمان اخلاقی فردگرا و پویا

۱. Up to bottom

۲. Bottom to up

۳. Parallel

۴. Interactive

ه) سازمان هویتاً اخلاقی

بنابراین، با یک برداشت جزءنگر از این تحقیق و نتایج حاصل از آن به نظر می‌رسد که این تحقیق با هدف مدیریت اخلاق کسب و کار، رویکرد دوم (الگوی از پائین به بالا) را در نهادینه سازی ارزشها و اصول اخلاق حرفه‌ای در سطح سازمان و در نتیجه در سطح جامعه اتخاذ کرده است زیرا این تحقیق بنا دارد در درجه اول اصول و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای را در دو سطح بنیادین و کاربردی از منابع دینی منتخب یعنی رساله حقوق امام سجاده (ع) و بیانات مقام معظم رهبری و همچنین از منشورهای اخلاقی موجود احصاء نماید و در مرحله بعد، نقشه راهی را ارائه دهد تا هر سازمان بتواند با استفاده از آن، منشور اخلاقی بومی و متناسب با مسؤولیت‌های حرفه‌ای خود را تدوین نماید. بنابراین، این پژوهش پا را از هسته نرم فرهنگ‌سازی اخلاق حرفه‌ای فراتر نخواهد گذاشت.

البته قابل ذکر است که در این گزارش که تحت عنوان «ادبیات نظری» ارائه می‌شود، سعی شده بستر لازم جهت انجام محورهای اصلی تحقیق که در بالا ذکر گردیده، فراهم گردد و بدین منظور در قسمت‌های بعدی این گزارش سرفصل‌های ذیل ارائه می‌گردد:

اول، ابعاد و جنبه‌های مختلف اخلاق از منظر اندیشمندان غربی:

تبیین ابعاد و جنبه‌های مختلف اخلاق از منظر اندیشمندان غربی در ابتدای این گزارش حایز اهمیت است زیرا از خلال آن، مجالی فراهم می‌شود تا مخاطب امکان آشنایی با این ابعاد و جنبه‌ها که در سرفصل‌های بعدی مورد استفاده قرار خواهند گرفت را بیابد. برای مثال، در ادامه این گزارش موضوع اخلاق حرفه‌ای مطرح می‌گردد که مبتنی بر شناخت کافی ابعاد و جنبه‌های مختلف اخلاق می‌باشد. در این سرفصل مباحث ذیل پوشش داده خواهد شد:

- مفهوم اخلاق
- علم اخلاق
- فلسفه اخلاق
- منشاء ارزش‌های اخلاقی

- حوزه‌های مطالعات اخلاق
- گستره اخلاق
- مکاتب اخلاقی

دوم، جنبه‌های مختلف اخلاق از منظر شهید مطهری (ره) و خواجه نصیرالدین طوسی:

این سرفصل از آن جهت ضروری است که در تبیین اخلاق حرفه‌ای و تدوین منشور ملی آن، لازم است مبانی اخلاقی که مد نظر اسلام است، مبنای کار قرار بگیرد. بنابراین، در این تحقیق_همان طور که در طرح آن مشخص گردیده است- نظر شهید مطهری (ره) بیشتر و نظر خواجه نصیرالدین طوسی با تمرکز کمتری، به عنوان نظرات دو کارشناس برجسته اسلامی مبنای تحلیل و تدوین سرفصل‌های بعدی است. از این رو، ابتدا جنبه‌های مختلف اخلاق از منظر اندیشمندان غربی مورد نقد و بررسی شهید مطهری قرار گرفته و سپس نظر اسلام در این زمینه‌ها بیان گشته است. بنابراین اولاً مقایسه نظرات اندیشمندان غربی و نظرات اندیشمندان مسلمان فراهم گردیده و ثانیاً نظر اسلامی مورد نیاز برای مباحث آتی استخراج می‌گردد. در این سرفصل موضوعات ذیل بررسی می‌گردد:

- مفهوم اخلاق
- علم اخلاق
- موضوع علم اخلاق
- بررسی و تعریف «فعل اخلاقی»
- معیارهای فعل اخلاقی
- نقد و بررسی این معیارها
- زیر بنای اخلاق

سوم، «انسان‌شناسی» در مکتب اسلام از منظر شهید مطهری (ره):

شهید مطهری معتقد است که در اسلام خودشناسی، مقدمه خداشناسی و اخلاق دانسته شده است

چون اگر انسان خودش را نشناسد، نخواهد دانست که رفتار و اخلاقش در جهان چگونه باید باشد، چون

اخلاق از آن نظر که یک سلسله ملکات است بر می‌گردد به چگونگی بودن و این که خودت چگونه باشی و چگونه رفتار کنی. پس برای پی بردن به بزرگتری نرازهای جهان و مهم‌ترین مسئله‌ای که در فکر بشر مطرح است (یعنی خدا) و برای مهم‌ترین مسئله از نظر ابتلای عملی بشر که من چگونه باید باشم و چگونه باید رفتار کنم (یعنی اخلاق) انسان باید خود را بشناسد (مطهری، ۱۳۷۷، ج ۲۲). بنابراین، به نظر رسید که لازم است به بحث انسان‌شناسی اسلامی هم سرفصلی اختصاص پیدا کند. لذا با توجه به بررسی اخلاق از منظر شهید مطهری، موضوع انسان‌شناسی هم از دیدگاه معلم شهید بررسی گردیده است که مطالب ذیل را در بر می‌گیرد:

- مشخصه‌های «انسان» از منظر دین اسلام
- انسان کامل از منظر مکاتب مختلف و نقد آنها
- انسان کامل از منظر اسلام

چهارم، جنبه‌های مختلف اخلاق حرفه‌ای:

این سرفصل یکی از دو سرفصل کلیدی این گزارش است چرا که ابعاد و جنبه‌های مختلف اخلاق حرفه‌ای را تبیین نموده و سعی کرده معرفی مفیدی را از «اخلاق حرفه‌ای» ارائه دهد تا زمینه لازم جهت تدوین منشور ملی اخلاق حرفه‌ای فراهم گردد. قابل ذکر است که در این سرفصل بیشتر به موضوعاتی پرداخته شده است که برای ادامه کار پژوهش ضروری به نظر می‌رسیده و به مباحثی که کمتر از این ویژگی برخوردار هستند، پرداخته نشده است. در این سرفصل، موضوعات ذیل بررسی شده است:

- تعریف اخلاق حرفه‌ای
- مروری تاریخی بر تحولات حوزه اخلاق حرفه‌ای
- مبانی اخلاق حرفه‌ای
- مهم‌ترین مبانی فلسفی اخلاق حرفه‌ای
- اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلامی

پنجم، ابعاد و جنبه‌های مختلف منشور اخلاقی:

کلیات

در این سرفصل که مهمترین سرفصل این گزارش می باشد، سعی شده است تبیین گردد که منشور اخلاقی و منشور اخلاق حرفه ای اصلاً چه هستند که این پژوهش در نهایت می خواهد در سطح ملی و برای کشور ایران آن را تهیه و ارائه نماید. با این هدف، در این سرفصل به موضوعات ذیل پرداخته شده است:

- مفهوم منشور اخلاقی
- تاریخچه منشور اخلاقی
- انواع منشور اخلاقی
- کارکرد منشور اخلاقی
- محتوای منشور اخلاقی
- نحوه تدوین و اجرای منشور اخلاقی

سرانجام، خلاصه و جمع بندی:

در این سرفصل که آخرین بخش گزارش فاز ۱ می باشد، سعی شده است با مرور بسیار اجمالی مباحث قبل، رویکرد مختار دست اندرکاران انجام این پژوهش در اتخاذ مفاهیم کلیدی مطرح شود. به عبارت دیگر در این سرفصل تلاش شده است بیان شود که مفاهیم کلیدی مطرح در این پژوهش از نظر مجریان طرح، دارای چه معنایی می باشند و این معانی چگونه با یکدیگر مرتبط بوده و مخاطب را به نتایج تحقیق رهنمون می نمایند.

کلیات طرح

مسئله از اینجا آغاز می‌شود که علم مدیریت و کسب و کار بدون اخلاق نمی‌تواند به اهداف خود دست یابد. پیتردراکر - پدر مدیریت نوین - که بسیاری از کشورهای صنعتی، پیشرفت‌های خود را مدیون دیدگاه‌های وی هستند، معتقد است که مدیریت تنها فرماندهی و نظارت نیست؛ یک مدیر بنگاه علاوه بر این که به مباحث تولید و کیفیت و بازار می‌اندیشد، باید به مسائل انسانی بنگاه تحت مدیریت خویش نیز توجه کند. او باید به اخلاق و ارزش‌های جامعه و تأثیرش بر بنگاه خود دقت داشته باشد و رضایت جامعه را در نظر آورد (قراملکی، ۱۳۸۸). با توجه به اهمیت این موضوع، کتابهای مختلفی در حوزه اخلاق در کسب و کار به نگارش درآمد تا این موضوع را تبیین نمایند. اصولاً رعایت اصول اخلاقی منجر به پیشرفت معنوی و مادی هر کسب و کاری می‌گردد. بدین منظور بایستی انتظارات اخلاقی هر کسب و کاری دقیقاً برای مخاطبین تبیین گردد. بنابراین اخلاقیات به عنوان مجموعه‌ای از اصول، اغلب به عنوان منشوری که برای راهنمایی و هدایت استفاده می‌شود، تعریف شده است. این مجموعه اصول، چارچوبی برای اقدام ارائه می‌کند.

اخلاق حرفه‌ای، مانند شمشیر دولبه‌ای است که یک لبه آن تهدید است. ضعف در سیستم اخلاقیات، منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان می‌گردد و مدیریت، بیشتر بر روی کنترل گذشته نگر تکیه خواهد کرد؛ زیرا افراد به مدیریت، اطلاعات را نمی‌رسانند و در این صورت، انرژی سازمان به منفی تبدیل می‌شود و به عبارت دیگر، توان سازمان به جای آن که صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم کاری و... خواهد شد. لبه دیگر این شمشیر، فرصت است. اخلاق حرفه‌ای، تأثیر چشم‌گیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد. اخلاق حرفه‌ای، بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه ریسک را کاهش می‌دهد؛ زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان اطلاعات تسهیل می‌گردد و مدیر قبل از ایجاد حادثه، از آن مطلع می‌گردد.

بنابراین با توجه به اهمیت موضوع در این پژوهش قصد داریم منشور ملی اخلاق حرفه‌ای را به عنوان یک سند بالادستی برای حرفه‌های مختلف تدوین نماییم تا با رعایت آن شاهد حداکثر بهره‌وری بخش دولتی در پرتو عقلانیت اسلامی باشیم.

ضرورت انجام پژوهش

مسلم است هر جامعه‌ای که می‌خواهد به پیشرفت و تعالی برسد، مبتنی بر عقلانیت خاصی الگوی پیشرفت خود را تعیین و طراحی می‌نماید. در جوامع غربی به دلیل آن که مبتنی بر عقلانیت اقتصادی عمل می‌کنند، رسیدن به حداکثر کارایی (*efficiency*) اقتصادی، به عنوان چشم‌انداز الگوی پیشرفت قلمداد می‌شود. در این عقلانیت بدلیل آنکه منابع و امکانات دولت‌ها برای تحقق همه‌ی خواسته‌ها و تقاضاهای شهروندان یک نظام سیاسی محدود است، روی مسئله‌ی کارایی تکیه دارند (دانایی فرد، ۱۳۸۷). البته آنها به این مطلب پی برده‌اند که رسیدن به حداکثر بهره‌وری از طریق اخلاق میسر است. لذا مقالات و کتب زیادی را در خصوص اخلاق در کسب و کار منتشر کرده‌اند. نکته اینجاست که آن‌ها اخلاق را یک امر درجه‌ی دوم (*second order affair*) در نظر می‌گیرند؛ بدین معنا که عقلانیت اقتصادی حاکم بر امور اخلاقی است. به عبارت دیگر هدف اصلی (*master goal*)، کارایی است و اخلاق در خدمت کارایی به کار می‌آید.

این مسئله در جوامع اسلامی به گونه‌ای معکوس تصویرسازی شده است. در جوامع اسلامی عقلانیت دینی مقدم بر عقلانیت اقتصادی صرف است. در واقع دین به مثابه‌ی راهنمای عمل انسان، در خود عقلانیتی دارد که به نظر می‌رسد تحقق آن عقلانیت در زندگی بشر، سایر عقلانیت‌ها را به شدت تحت تأثیر قرار می‌هد. برای مثال، جامعه‌ی اسلامی ایران (اکثریت غالب) پایبند به دینی به نام دین اسلام هستند. این دین مدعی است که انسان با رعایت اصول و قواعد خاصی در ابعاد گوناگون زندگی به رستگاری دنیوی و اخروی دست پیدا می‌کند. به عبارت دیگر ادعا دارد که تعهد به مبانی و اصول نظری و عملی دین اسلام سعادت بشر را میسر می‌سازد (دانایی فرد، ۱۳۸۷). در نتیجه در عقلانیت دینی (اسلام)، اخلاق، انسانیت، معنویت و کمال انسانی بر عقلانیت اقتصادی تقدم دارد. البته این به معنای نفی کارایی

اقتصادی نیست. بلکه بدان معناست که اگر یک موازنه بین انسانیت یا اخلاق و اقتصاد بوجود آید، عقلانیت دینی، انسانیت و اخلاق مقدم است و در ورای آن، عقلانیت اقتصادی پذیرفته می‌شود. طبق برنامه‌ی پژوهشی لاکاتوش که مشتمل بر هسته‌ی سخت (hard core) یا هسته‌ی مرکزی -شامل نظریه یا فرضیه اصلی- و یک «کمر بند حفاظتی (protective belt)»-شامل فرضیه یا فرضیات کمکی (auxiliary hypothesis)- است و همواره کمر بند حفاظتی از هسته سخت محافظت می‌نماید و آن را از موضع ابطال خارج می‌کند. هسته سخت در جوامع اسلامی نیز، اخلاق و انسانیت است که بدون هیچ قید و بندی همواره حاکم است. بنابراین در عقلانیت دینی، جوامع انسانی زمانی به سمت پیشرفت و تعالی حرکت می‌کنند که نه تنها زیرساخت و هسته‌ی اصلی مذکور یعنی اخلاقیات را نفی و یا سرکوب نکرده باشند، بلکه آن هسته را تقویت و گسترش دهند، به طوری که مردم آن جامعه در درجه اول به مردمی اخلاقی و انسانی تبدیل شوند.

بنابراین جایگاه اخلاق در آموزه‌های اسلام آنقدر اهمیت دارد که اسلام بدون اخلاق به عنوان بستر پیشرفت معنا ندارد. بخاطر همین امر است که پیامبر در تبیین هدف خود می‌فرماید: «انی بعثت لاتمم مکارم الاخلاق». دین در واقع همه دستوراتش اخلاقی است و تمام شئون اسلام از عبادات، داد و ستدها، تا حدود احکام همگی بر پایه‌های بلند اخلاق و فضیلت استوار است. مقام معظم رهبری (مدظله العالی) نیز نیاز به اخلاق و تزکیه را به عنوان نیاز و احتیاج ضروری بشریت نام برده و فرموده‌اند:

«امروز هم به نظر ما بشریت در نهایت نیاز و احتیاج است به پیام بعثت و به پیروی

از تعالیم انبیاء عظام الهی، که همه‌ی آنها به نحو کامل در تعالیم اسلام و قرآن جمع

شده است. در رأس برنامه‌های دعوت اسلامی، سه چیز از همه مهمتر است که در

آیات کریمه‌ی قرآن به آنها تصریح شده است: علم و حکمت، تزکیه و اخلاق، و

عدالت و انصاف». (بیانات رهبر معظم انقلاب در دیدار مسئولان نظام و قشرهای

مختلف مردم در سالروز مبعث پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله و سلم)، ۱۳۸۶/۲۰/۵)

ایشان در جای دیگر از اخلاق و معنویت به عنوان یکی از ابعاد اصلی پیشرفت یاد کرده و می‌فرمایند:

«پیشرفت در یک جهت محض نیست. مقصود از پیشرفت، پیشرفت همه جانبه است. از همه ی ابعاد در کشور، این ملت، شایسته و سزاوار پیشرفت است: پیشرفت در تولید ثروت ملی، پیشرفت در دانش و فناوری، پیشرفت در اقتدار ملی و عزت بین المللی، پیشرفت در اخلاق و در معنویت، پیشرفت در امنیت کشور - هم امنیت اجتماعی، هم امنیت اخلاقی برای مردم - پیشرفت در ارتقای بهره وری... همچنین پیشرفت در قانون گرائی و انضباط اجتماعی؛... پیشرفت در وحدت و انسجام ملی؛... پیشرفت در رفاه عمومی؛... پیشرفت در رشد سیاسی؛ که درک سیاسی، رشد سیاسی، قدرت تحلیل سیاسی برای جمعیت عظیمی مانند جمعیت ملت ما، مثل یک حصار پولادین در مقابل بدخواهی های دشمنان است؛... مسئولیت پذیری، عزم و اراده ی ملی؛ در همه ی این زمینه ها باید پیشرفت بشود.» (بیانات رهبر انقلاب در حرم مطهر رضوی، ۸۸/۱/۱)

اهداف پژوهش

در حال حاضر هدف اصلی این پژوهش شناسایی مولفه ها یا اصول کلی حاکم اخلاق حرفه ای در بخش دولتی می باشد بطوریکه سایر حرفه ها مبتنی بر آن اخلاق حرفه ای خود را اصلاح، بازنگری یا تنظیم نمایند.

سؤالات پژوهش (سئالات اصلی و فرعی):

سوال اصلی پژوهش عبارتند از:

۱- عوامل مؤثر در عدم اثر بخشی منشورهای موجود به هنگام پیاده سازی کدام اند؟ یا پیرامون

منشورهای اخلاقی موجود در بخش عمومی چه آسیبها و کاستی هایی وجود دارد؟

۲- منشور ملی اخلاق حرفه ای در بخش دولتی مشتمل بر چه مؤلفه هایی است؟

الف: بیانیه ماموریت منشور اخلاق حرفه ای چیست؟

ب: اصول و ارزش های بنیادین اخلاق حرفه ای در بخش دولتی کدامند؟

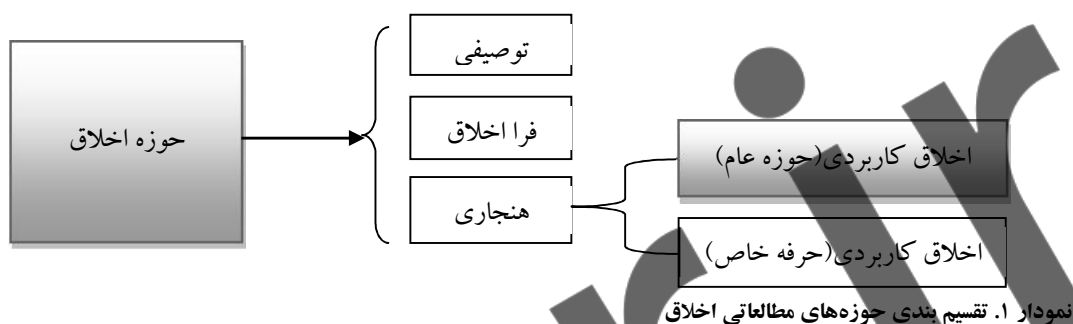
۳- اصول راهنما و سیاستهای منشور ملی اخلاق حرفه ای کدامند؟

چهارچوب نظری موضوع

به طور کلی مطالعات اخلاقی در سه حوزه اخلاق توصیفی، اخلاق هنجاری و اخلاق تحلیلی صورت می‌گیرد. (نمودار زیر را ملاحظه فرمایید) اخلاق توصیفی به این معنا است که صرفاً اخلاقیات جوامع و گروه‌های مختلف و ادیان با مذاهب خاصی توصیف می‌شود. مثلاً می‌گوییم اخلاق پیامبر اسلام (ص) به این شکل بود؛ یا اخلاق مسیحیان یا اخلاق جامعه اسکیموها به این صورت است. صرفاً توصیف می‌کنیم و خبر می‌دهیم ولی هیچ ارزش‌گذاری نمی‌شود. حوزه دیگری به نام اخلاق تحلیلی یا مطالعات تحلیلی و فلسفی هم در اخلاق هست. در باب اخلاق تحلیلی قابل ذکر است که اصطلاح فلسفه اخلاق، ناظر به این نوع مطالعات می‌باشد و ابعاد و حوزه‌های مختلف اخلاق در این باب مورد مطالعه قرار می‌گیرند. مثلاً این جمله که «راست‌گویی خوب است» مورد بررسی قرار می‌گیرد. خوبی یعنی چه؟ راست‌گویی یعنی چه؟ معیار و تعریف خوب بودن چیست؟ یعنی مفاهیمی که در ناحیه موضوع جملات اخلاقی و همچنین مفاهیمی که در ناحیه محمولات جملات اخلاقی قرار می‌گیرند بررسی می‌شوند. بحث دیگری در اخلاق تحلیلی تحت عنوان وجودشناسی گزاره‌های اخلاقی وجود دارد. آیا گزاره‌های اخلاقی گزاره‌های واقعی هستند یا غیرواقعی؟ باز نوع نگاه دیگری که در این بحث هست معرفت‌شناسی گزاره‌های اخلاقی و همچنین روابط منطقی گزاره‌های اخلاقی با سایر گزاره‌ها می‌باشد. این نوع مطالعات در حوزه مطالعات تحلیلی در اخلاق یا فلسفه اخلاق و یا به اصطلاح دیگری فرا اخلاق بحث می‌شود. یک نوع پژوهش دیگری در اخلاق وجود دارد به نام اخلاق هنجاری یا دستوری که خیلی به علم اخلاق اصطلاحی نزدیک است. به طور کلی می‌توان گفت که اخلاق هنجاری آن نوع مطالعاتی است که به بررسی باید‌ها و نیاید‌ها یا شایستگی‌ها و ناشایستگی‌ها در باب افعال اختیاری انسان و صفات و ملکات انسانی می‌پردازد. اخلاق هنجاری را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد. یکی بررسی فضایل و رذایل اخلاقی؛ یا بررسی باید‌ها و نیاید‌ها و شایستگی‌ها و ناشایستگی‌ها در باب افعال اختیاری و صفات و ملکات درونی است با صرف نظر از حوزه خاص؛ اصطلاح اخلاق هنجاری به همین جهت منصرف است. یک نوع مطالعات دیگر در حوزه اخلاق هنجاری هست که باید‌ها و نیاید‌ها را در حوزه‌های خاصی مورد بررسی قرار می‌دهد مثلاً در حوزه

کلیات

معیشت، معیشت انسانی را مورد بررسی قرار می‌دهد. یا در بحث تحصیل علم که به آن اخلاق دانشجویی می‌گوییم بایدها و نبایدهای اخلاقی را مورد بررسی قرار می‌دهد. یا الزامات اخلاقی را در حوزه پژوهش مورد بررسی قرار می‌دهد. پس شقّ دوم اخلاق هنجاری، اخلاق کاربردی است. به طور خلاصه، اخلاق کاربردی زیر مجموعه اخلاق هنجاری می‌شود با این قید که در قلمرو خاصی بحث می‌کند و معیارها و بایدها و نبایدها را در حوزه خاصی مورد بررسی قرار می‌دهد.



بنابراین همان‌طور که ملاحظه می‌فرمایید، پژوهش حاضر با تمرکز بر منابع دینی و استفاده از رهنمودهای بزرگان به دنبال تدوین منشور اخلاق کاربردی در حوزه عمومی حرفه‌ها است (که به تسامح منشور ملی اخلاق حرفه‌ای نام‌گذاری شده است). به عبارت دیگر محصول این طرح نه یک منشور اخلاقی از نوع منشورهای اخلاقی سازمان‌هاست چون مقید به سازمانی نیست بلکه کلیه سازمان‌های بخش عمومی را در دایره شمول خود دارد و بالتبع منحصر در حرفه‌ای خاص هم نخواهد بود و می‌توان گفت فرا حرفه‌ای است. از سوی دیگر «منشور» اخلاقی به معنای متداول هم نخواهد بود چون چنین منشورهایی تنها شامل ارزش‌های اخلاقی مورد تاکید در آن محیط هستند ولی این سند به صورت جامعی علاوه بر بررسی‌های مبنایی و ارائه الگو و چارچوب نظری برای منشورهای اخلاقی سازمان‌ها و نهادها، اصول راهنمایی را نیز به متصدیان این امور در بخش عمومی ارائه می‌دهد.

فرضیه پژوهش

از آنجا که این پژوهش کیفی و اکتشافی است، لذا فرضیه‌ای آماری همانند پژوهش‌های کمی برای آن قابل تصور نیست.

روش پژوهش

نظر به اینکه این پژوهش چندین فاز دارد لذا در هر فاز از روش‌های مختلف استفاده می‌شود. روش فاز اول که مرور ادبیات نظری است، روش یکپارچه سازی و مطالعات کتابخانه‌ای است. این روش بدان معناست که نظرات مختلف احصاء و جمع‌بندی خواهد شد و به مثابه مبنای نظری اخلاق اتخاذ می‌گردد. در فاز دوم که راجع به بررسی عوامل عدم اثربخشی منشورهای اخلاقی است از روش مصاحبه کیفی با خبرگان سازمانی و دانشگاهی استفاده می‌شود. استراتژی پژوهشی در فاز سوم یعنی تدوین منشور ملی اخلاق حرفه‌ای، تئوری مفهوم سازی بنیادی یا روش رویش نظریه‌آست. انتخاب این روش برای تدوین منشور بدلیل منطق تحلیلی و نتایجی است که از این روش حاصل می‌شود. با استفاده از این روش ما مولفه‌های کلیدی منشور اخلاق حرفه‌ای را شناسایی کرده و نهایتاً آنها را در قالب گزاره‌های ارزشی تبیین می‌نماییم. تئوری در اینجا یک تئوری توصیفی است نه هنجاری. یک تئوری توصیفی در واقع گزاره‌ای است که به تبیین پدیده می‌پردازد. در اینجا نیز منشور اخلاقی حکم یک تئوری توصیفی را دارد که به ما شناختی در مورد پدیده اخلاق در کار ارائه می‌کن

بروندهای مورد انتظار پژوهش

- بررسی عوامل عدم اثربخشی منشورهای اخلاقی موجود
- منشور ملی اخلاق حرفه‌ای
 - بیانیه ماموریت منشور (هدف و فلسفه وجودی)
 - بیانیه ارزشها
- اصول راهنمای تدوین و پیاده‌سازی منشورهای اخلاقی در سازمان‌های مختلف

۶. تا به حال برای اصطلاح «Grounded Theory»، معادل‌های فارسی زیادی پیشنهاد شده است؛ از جمله: تئوری بنیادی، تئوری مبتنی بر داده‌ها،

تئوری مفهوم‌سازی بنیادی (دانایی فرد و دیگران، ۱۳۸۳: ۱۳۰) و نظریه مبنایی (بیوک محمدی در ترجمه کتاب استراس و کوربین ۱۳۸۴)

SCCr.ir

فصل دوم

ادبیات نظری

گفتار اول: ابعاد و جنبه‌های مختلف اخلاق از منظر اندیشمندان غربی

تیین ابعاد و جنبه‌های مختلف اخلاق از منظر اندیشمندان غربی در ابتدای این گزارش حایز اهمیت است زیرا از خلال آن، مجالی فراهم می‌شود تا مخاطب امکان آشنایی با این ابعاد و جنبه‌ها را - که در سرفصل‌های بعدی مورد استفاده قرار خواهند گرفت - بیاید. برای مثال، در ادامه این گزارش موضوع اخلاق حرفه‌ای مطرح می‌گردد که مبتنی بر شناخت کافی از ابعاد و جنبه‌های مختلف اخلاق می‌باشد.

۱-۱- مفهوم اخلاق

در این زمینه چند نکته ابتدایی قابل طرح است: نخست آن که، نظام‌هایی از ارزش‌ها و عادات که در زندگی گروه‌های خاصی از انسان‌ها تحقق یافته‌اند، به عنوان اخلاق این گروه‌ها، توصیف می‌گردند. ممکن است فلاسفه به تنظیم و تدوین این نظام‌ها پردازند، ولی معمولاً این کار، مردم‌شناسی به شمار می‌آید. دوم آن که، این واژه برای اشاره به یک نظام خاص از این نظام‌ها، یعنی morality [اخلاقیات] به کار می‌رود که مفاهیمی نظیر درستی و نادرستی، گناه کاری و شرمساری و مانند اینها را در بر می‌گیرد. سوم آن که ethics در محدوده خود این نظام اخلاقی، می‌تواند اشاره‌ای باشد به اصول اخلاقی بالفعل. برای مثال در پاسخ به این سؤال که چرا شما این کتاب را بازگردانید، گفته شود چون تنها کار اخلاقی‌ای که می‌شد در آن شرایط انجام داد، همین بود. سرانجام آن که ethics حوزه‌ای از فلسفه است که به پژوهش پیرامون ethics به معانی مذکور آن می‌پردازد.^۱

واژه ethics که در بالا آمده دارای معانی و اطلاق‌های گوناگونی می‌باشد که عبارتند از:

۱- به معنای نوعی تحقیق تجربی، توصیفی، تاریخی یا علمی که از این لحاظ شبیه انسان‌شناسی، تاریخ، روان‌شناسی و جامعه‌شناسی است. در اینجا هدف این است که پدیده اخلاق، توصیف یا تبیین شود یا

نظریه‌ای درباره طبیعت بشری به دست آید که دربردارنده مسائل اخلاقی باشد.

۲- به معنای تفکر هنجاری که مفاهیمی نظیر درستی و نادرستی و باید و نباید را در بر می‌گیرد.

۱. سایت www.imamjawad.net، تاریخ مراجعه: ۸۹/۱۰/۰۴

۳- به معنای نوعی تفکر تحلیلی، انتقادی یا فرا اخلاقی که مشتمل بر تحقیقات تجربی یا تاریخی نیست. همچنین دفاع از هیچ حکم هنجاری یا ارزشی ای را نیز به عهده نمی گیرد، بلکه به سؤالات منطقی، معرفت شناختی یا معناشناختی می پردازد. سؤالاتی مانند: معنای تعبیری نظیر «درست» یا «خوب» در اخلاق چیست؟ ماهیت اخلاق چیست؟ چگونه می توان احکام ارزشی و اخلاقی را اثبات یا توجیه نمود؟ تفاوت اخلاقی و غیر اخلاقی چیست؟ بسیاری از فلاسفه اخلاق متأخر، فلسفه اخلاق را به تفکر نوع سوم محدود می کنند. برخی از فیلسوفان نیز، فلسفه اخلاق را شامل فرا اخلاق می دانند. البته این صاحب نظران در جایی که فلسفه اخلاق به مسائل کلی در باب آنچه خوب یا درست است می پردازد، آن را در بردارنده اخلاق هنجاری یا تفکر نوع دوم نیز می دانند.

۴- به معنای اصول اخلاقی بالفعل در محدوده خود نظام اخلاقی.

۵- گاهی نیز واژه ethics را به کار می بریم تا به چیزی هم عرض هنر، علم، حقوق یا دین، اما متفاوت از آن‌ها، اشاره کنیم (فرانکنا، ۱۳۷۶).

۱-۱-۱- به چه فعلی «اخلاقی» می گویند؟

وقتی فلاسفه از اصول اخلاقی، حکم اخلاقی و به طور کلی گفتار اخلاقی صحبت به میان می آورند، درباره چه بحث می کنند؟ مراد از «اخلاقی» چیست؟ آن چه که دید اخلاقی را از دیگر دیدها جدا می سازد، چیست؟ پاسخ دادن به این مسائل آسان نیست و با این حال ظاهراً تا زمانی که به این مسائل پاسخ داده نشود، فلاسفه اخلاق نمی توانند بدانند که واقعاً درباره چه چیزی بحث می کنند. **کانت**^۱ مسلم می گیرد که «قانون اخلاقی» بر همه موجودات عاقل، تکالیفی قطعی و بدون قید و شرط در مورد انجام دادن فعلی یا ترک آن، تحمیل می کند؛ تکالیفی که بدون توجه به خواست‌ها، اغراض، تمایلات یا منافع انسان، الزام آورند و اصلاً کاری به سعادت انسان ندارند و فقط طالب مراعات بدون قید و شرط «نیت خیر» می باشند (وارنوک، ۱۳۶۸). مسأله‌ای که برای **کانت** مطرح است این است که نشان دهد چگونه این چنین

۱. Kant

تکالیفی ممکن است وجود داشته باشد. لکن برای کسانی مثل هیوم^۱ این مسأله اصلاً مطرح نشده است. زیرا اصلاً به ذهن وی خطور نکرده است که این چنین تکالیفی وجود دارد. برعکس برای وی مسلم است که نظرات اخلاقی، مستقیماً مبین تمایلات و سلیق بشرند و فلسفه وجودی نظام اخلاقی این است که منافع، هماهنگی عمومی و سعادت جوامع بشری را ارتقاء دهد. بنابراین می‌بایست تحلیل‌های آن دو از «گفتار اخلاقی» بسیار متفاوت باشد زیرا آن‌چه آن دو در جستجوی یافتن تحلیلی برای آن هستند، اصلاً یک مطلب واحد نیست (همان).

با توجه به آن‌چه گفته شد، می‌توان چهار عامل را بازشناخت که هر یک به تنهایی یا با یک یا چند عامل دیگر، از خصوصیات برجسته «اخلاقی بودن» پنداشته شده‌اند:

اول: برخی گفته‌اند که با مسامحه می‌توان گفت که آن‌چه صفت متمیزه یک نظر اخلاقی است، در احساسی نهفته است که شخص نسبت به نظر اتخاذ شده خود دارد. بر طبق این نظر، انسان به نوعی ملزم است که در جهت خاصی عمل کند. این الزام ناشی از فشار یا مجازات خارجی نیست بلکه ناشی از احساس خطاکاری، گناه و نیز ملامت خویشتن است که در نتیجه انجام ندادن آن فعل، به وجود می‌آید. یکی از اشکالات عمده‌ای که بر این نظر وارد است، این است که ممکن است شخص دریابد که احساس گناه یا ملامت خویشتن، احساسی نامعقول و بیجا بوده است و در این صورت علی‌رغم وجود احساسات بسیار شدید، این شدت را دلیلی برای اخلاقی دانستن عمل خویش نخواهد دانست و از لحاظ عقلانی به این باور می‌رسد که رفتار وی از لحاظ اخلاقی هیچ اشکالی ندارد. لذا واضح است که نمی‌توان وقوع یا عدم وقوع و حضور یا عدم حضور احساس گناه را معیاری کافی برای دید اخلاقی دانست.

دوم: اصول و معیارهای اخلاقی هر فرد، در حقیقت همان‌هایی هستند که بر اعمال وی در طول زندگی حاکم هستند. این نظری است که در «هدایت‌گرایی» هیوم نیز به نحو مضموم وجود دارد: «اصول اخلاقی هر فرد، همان‌هایی هستند که شخص بالاخره قبول می‌کند که زندگی خویش را تحت هدایت آن‌ها بگذارد». این نظر خالی از اشکال نیست. مطابق این نظر، همه افراد دارای اصول اخلاقی می‌باشند در

۱. Hume

حالی که اینگونه نیست. بدون تردید افراد و یا حتی جوامعی وجود داشته‌اند که اصول اخلاقی هیچ نقشی در زندگی‌شان نداشته است.

سوم: اصول اخلاقی یک فرد صرفنظر از کیفیت‌شان، آن‌هایی هستند که **هیچ** برای همگان به صورت یکسان «تجویز» می‌کند. این نظر نیز با استناد به دلایل قبلی نادرست است.

چهارم: بنابراین نظر، آن‌چه که یک دیدگاه را دیدگاه اخلاقی می‌سازد، آن هاله‌ی روانی محیط بر آن و یا آن اهمیت چشمگیری که در زندگی پیرو خود دارد، نیست بلکه محتوای آن، دیدگاه و موضوعی است که آن دیدگاه به آن مربوط می‌شود و نوع ملاحظاتی که آن دیدگاه بر آن مبتنی می‌باشد. بر اساس «مکتب اصالت نفع»، قوانین اخلاقی، آن دسته از قوانینی هستند که رعایت آن‌ها موجب ایجاد «بیشترین لذت» و زیر پا نهادن آن‌ها منتهی به افزایش بدبختی‌های بشر می‌شود. عده‌ای بر این باورند که ماهیت اخلاق را نباید در مفهوم افزایش لذت جست بلکه باید در ارضای نیازهای انسان یا گسترش منافع و مصالح میان این منافع جستجو کرد. هر کس که اصلی اخلاقی را ابراز می‌کند، مسلم می‌گیرد که رعایت آن اصل، گونه‌ای از خوبی را در پی دارد و زیر پا نهادن آن گونه‌ای از زیان را. اگر از کسی پرسیم چرا به آن اصول اخلاقی که ابراز می‌کند معتقد است، آیا وی نباید برای توجیه اصول خویش سعی کند نشان دهد که اموری که آن‌ها را توصیه می‌کند، به نحوی مفید هستند و اموری که آن‌ها را محکوم می‌کند به نحوی مضر. اگر او سعی در بیان موضع فکری خویش نکند، چه دلیلی برای این فرض یا قبول آن وجود دارد که این نظرات مورد بحث، نظراتی اخلاقی هستند؟

۱-۲- علم اخلاق

علم اخلاق عبارت است از علم مطالعه رفتار آدمی بدان گونه که باید باشد. علم اخلاق را نباید با علم مطالعه اخلاقیات و آداب اشتباه کرد زیرا علم اخلاقیات به مطالعه رفتار آدمی چنانکه هست می‌پردازد و همچنانکه عالم طبیعی، رفتار حیوانات را بررسی می‌کند، علم اخلاقیات نیز رفتارهای رایج مردمان را در

مکان‌ها و زمان‌های مختلف دقیقاً مورد مشاهده قرار می‌دهد و قوانین حاکم بر آن‌ها را به دست می‌آورد. لذا، علم اخلاقیات شعبه‌ای از جامعه‌شناسی است و موضوع آن رفتار آدمی است در صورتی که علم اخلاق به این امر توجه دارد که عمل آدمی برای آن که کامل باشد و خیر را تحقق بخشد، چگونه باید باشد (ژکس، ۱۳۶۲).

۱-۲-۱- اهمیت علم اخلاق

از آن‌جا که انسان همواره با امور و مسائل مربوط به عمل مواجه می‌شود، لذا هیچ‌گونه گریزی از اخلاق نیست. وجود انسان و حیات وی ملازم با عمل و رفتار است. انسان در هر زمان، با شرایطی روبه‌رو است که می‌بایست متناسب با آن شرایط تصمیم‌گیری کند و عمل و رفتاری، خاص آن شرایط را اختیار کند. بنابراین ادامه حیات، مستلزم «انتخاب کردن» است و ما در هر لحظه از زندگی ناگزیریم که به انتخاب بپردازیم. انسان نمی‌تواند بین خیر و شر تفاوت نگذارد ولو این که ضوابط و معیارهای افراد با یکدیگر تفاوت داشته باشد؛ به این معنی که ممکن است خیر و شر در نظر فرد «الف»، با خیر و شر در نظر فرد «ب» متفاوت باشد ولی به طور کلی برای این دو، خیر و شر دارای مفهوم است اما موارد انطباق و اطلاق آن متفاوت است. نتیجه اینکه بشر ناگزیر از داشتن اخلاق است ولی ممکن است ضابطه و معیارهای خیر و شر در بین افراد مختلف، متفاوت باشد (همان).

۱-۳- فلسفه‌ی اخلاق

فلسفه اخلاق^۱، همان‌طور که از اسمش پیداست، پژوهشی فلسفی در علم اخلاق است. از آن‌جا که مفهوم «فلسفه» طی قرون متمادی، تغییر کرده است، لذا نمی‌توان منظور مشخصی را از پژوهش فلسفی ارائه کرد. در گذشته معنای «فلسفه» به «علم» نزدیک‌تر بود اما امروزه از یک طرف علوم طبیعی و اجتماعی را داریم و از طرف دیگر فلسفه، به معنای خاص خود مطرح است. این در حالی است که در گذشته، «فلسفه» به

۱. Moral Philosophy

همه اینها اطلاق می‌گردید و اصطلاح «فلسفه طبیعی»^۱ به معنای متافیزیک، یادآور کاربرد قدیمی همین واژه است. در قرن هیجدهم، فلسفه طبیعی و فلسفه اخلاق (یا علم اخلاق)، دو مفهوم متمایز بودند و این تمایز کاملاً مشهود و متعارف بود. برای مثال دیوید هیوم آرزو داشت که نیوتن علم اخلاق باشد (اتکینسون، ۱۳۶۹).

حقیقت این است که قلمرو فلسفه با گذشت زمان، تنگ‌تر شده است. اقتصاد، روانشناسی و جامعه‌شناسی که روزی بخشی از فلسفه به حساب می‌آمدند، امروزه جدا شده و در آرزوی استقلال کامل‌اند. در عصر کنونی، کسانی که در این رشته‌ها فعالیت می‌کنند، فیلسوف نامیده نمی‌شوند. فلسفه یا تحقیق و تعمق در مفاهیم، می‌تواند بدون توجه به سودمندی اجتماعی آن یا هر نوع غرض دیگری، صرفاً برای خودش مورد مطالعه قرار گیرد و اغلب نیز چنین بوده است. این موضوع درباره همه شاخه‌های فلسفه از جمله فلسفه اخلاق صدق می‌کند (همان).

همان‌طور که گفته شد فلسفه اخلاق چیزی نیست جز بررسی اخلاقیات. با این حال رویکردهای متفاوت فراوانی به اخلاق وجود دارد؛ رویکردهایی که بازتاب فرض‌های متفاوت درباره ماهیت اخلاق و بهترین طریقه فهم آن است. فلسفه اخلاق یکی از این رویکردهاست و از حیث دامنه و عمق سؤالاتی که مطرح می‌کند و نیز به لحاظ طریقه‌اش در جواب دادن به این سؤالات، رویکردی در نوع خود بی‌مانند است. در واقع بدون طرح انواع سؤالاتی که فلسفه اخلاق به آن‌ها می‌پردازد، نمی‌توان به فهم تام و تمام اخلاق دست پیدا کرد (هولمز، ۱۳۸۲).

قدما میان معرفت^۲ و حکمت^۳ فرق می‌نهادند. آن‌ها معرفت را چیزی می‌دانستند که قابل تعلیم است. اگر انسان، مطلبی را به دقت گوش دهد یا مطالعه کند، صاحب معرفتی - یعنی حقایق و اطلاعاتی - می‌شود که پیش‌تر، از آن مطلع نبوده است. این معرفت قابل انتقال و تعلیم است. معرفت، یکی از ارکان

۱. Natural Philosophy

۲. Knowledge

۳. Wisdom

اساسی حکمت است ولی به خودی خود، حکمت به بار نمی‌آورد. حکمت میوه‌ای است که عناصر تشکیل‌دهنده آن عبارتند از فهم، بصیرت، رأی صائب و قابلیت خوب‌زیستن و هدایت نیکوی کردار. بسیاری از افراد، معرفت دارند ولی از حکمت بی‌نصیب‌اند. فلسفه اخلاق به حکمت بیش از هر چیز دیگری علاقه‌مند است. فلسفه اخلاق عبارت است از دوستداری و پیگیری حکمت در مسائل اخلاقی. پس، فلسفه اخلاق را نمی‌توان تعلیم داد زیرا دوستداری حکمت را نمی‌توان همانند حقایق ناظر بر عالم خارج، انتقال داد اما می‌توان آن را در جمهور مردم برانگیخت و در کسانی که با جدیت و پشتکار می‌کوشند اخلاق و جایگاه آن را در حیات آدمی دریابند، پرورش داد (هولمز، ۱۳۸۲).

فلسفه اخلاق، دو شاخه عمده دارد که عبارت‌اند از: اخلاق هنجاری یا توصیه‌ای و فرا اخلاق یا اخلاق تحلیلی که در ادامه به دلیل ارتباط با موضوع بحث تنها به مورد اول پرداخته می‌شود:

۱-۳-۱- اخلاق هنجاری یا توصیه‌ای

این نوع اخلاق، دیدگاهی را تبیین می‌کند که این دیدگاه شامل معیارهایی برای تعیین درست و نادرست است و هدف اصلی آن، این است که با استفاده از ابزار عقلانی، معیارهای صحیح را برای تعیین درست و نادرست اخلاقی تبیین کند. این رویکرد به این مسأله نمی‌پردازد که مردم چه چیزی را درست یا چه چیزی را نادرست می‌انگارند بلکه می‌گوید چه چیز درست و چه چیز نادرست است. یکی از شاخه‌های اخلاق هنجاری، اخلاق کاربردی^۱ است که در آن فیلسوف به جای آنکه تعیین کند چه چیزی در حالت کلی درست یا نادرست است، در صدد بر می‌آید که مشخص کند چه چیز در موارد خاص مانند سقط جنین، نژادپرستی، تبعیض جنسی و... درست یا نادرست است (همان).

یکی از مسائل اساسی که در اخلاق هنجاری مطرح می‌شود این است که مفاهیم ناظر به ارزش و مفاهیم ناظر به تکلیف، چه نسبتی با یکدیگر دارند؟ یا به بیان ساده‌تر چه نسبتی بین «خوب» و «درست» برقرار است. حکم کردن به این که چیزی خوب است، به خودی خود به انسان نمی‌گوید که چه باید انجام

۱. Applied ethics

دهد بلکه تنها آن چیز را حائز ارزش به شمار می آورد. برای مثال ممکن است باور داشته باشید که مطالعه فلان کتاب بسیار سودمند است ولی به دلایل مختلف، نتوانید آن کتاب را تهیه کرده و آن را مطالعه نمایید. به تعبیر دیگر، بدون در نظر گرفتن سایر مفروضات نمی توانید توضیح دهید که چگونه ارزش گذاری، کردار را هدایت می کند. برای تبیین این نکته که چگونه احکام ارزشی می توانند کردار اخلاقی را هدایت کنند، باید اثبات کرد که میان ارزش گذاری و تجویز، رابطه وجود دارد. این رابطه ممکن است به یکی از سه صورت زیر باشد:

۱- ممکن است رابطه‌ای علی میان ارزش گذاری و تجویز وجود داشته باشد. در اینجا اعتقاد انسان به این که فلان چیز خود است، ممکن است او را به این نتیجه برساند، که می بایست آن را انجام دهد. اگر این سخن افلاطون را که می گوید انسان بیش از هر چیز به دنبال خیر است، بپذیریم، با اثبات خیر بودن چیزی، می توان تمایل انسان به آن را توجیه کرد. همچنین می توان دریافت که تنها علت ناکامی انسان در دنبال کردن خیر، جهل او نسبت به خیر یا آن چیزی است که موجد خیر است.

۲- ممکن است قاعده یا اصلی، انسان را به انجام کاری که خیر است ملزم کند. در این حالت علی رغم آنکه ممکن است عده‌ای خواهان خیر نباشند، ولی به سوی آن سوق می یابند. از این منظر، نسبت ارزش گذاری و تجویز، هنجاری است.

۳- ممکن است میان ارزش گذاری و تجویز یک رابطه مفهومی برقرار باشد و آن، زمانی است که بتوان «درست» را با ارجاع به «خیر» تعریف کرد. برای مثال «درست» را به معنای «آن چیزی که خیر اعلی را سبب می شود»، تعریف کنیم. در این حالت، هر چیزی که درست باشد، بدون شک مسبب خیر نیز خواهد بود. مثلاً در تعریف مثلث گفته می شود که مثلث، یک شکل سه ضلعی است. این بدین معناست که اگر شکلی مثلث باشد، ناگزیر سه ضلع دارد. بنابراین در اینجا داوری تجویزی، داوری ارزشی نیز خواهد بود (همان).

امکان چهارمی هم وجود دارد که ارتباط معناداری میان خیر و درستی اخلاقی وجود نداشته باشد. در این صورت، آن دسته از احکام اخلاقی که ناظر به درستی هستند، نسبتی با خیر اخلاقی ندارند (همان).

عموماً دو نظریه در حوزه اخلاق هنجاری مطرح است:

الف) نظریه‌های غایت‌گرایانه

هولمز (۱۳۸۲، ص ۵۳) نظریه مذکور را از منظر سی. دی. براد فیلسوف، به این صورت تعریف کرده است: نظریه‌های وظیفه‌گرایانه بر آنند که قضایای اخلاقی به این صورت‌اند که: «همواره فلان کار در فلان اوضاع و احوال درست (یا نادرست) است، صرف نظر از این که چه پیامدهایی دارد...».

یک دسته از این نظرات نتایج اعمال را تنها عامل تعیین‌کننده حسن و قبح آن‌ها می‌دانند و به نظریه‌های نتیجه‌گرا^۱ معروفند. نظریه‌هایی هم که معتقدند خیر بودن نتایج اعمال، همواره تعیین‌کننده درستی یا حسن است، هم ارزش‌نگرند و هم نتیجه‌نگر که به آن‌ها نظریه‌های غایت‌نگر می‌گویند. نظریه‌های غایت‌گرایانه بر این باورند که احکام اخلاقی کاملاً مبتنی بر نتایجی هستند که یک فعل به بار می‌آورد و یک فعل را با توجه به نتایجش درست یا نادرست می‌دانند (همان).

ب) نظریه‌های وظیفه‌گرایانه

هولمز (۱۳۸۲، ص ۵۳) نظریه مذکور را از منظر سی. دی. براد فیلسوف، به این صورت تعریف کرده است: «نظریه‌های وظیفه‌گرایانه بر آنند که درستی یا نادرستی یک فعل همواره از طریق گرایش آن به ایجاد نتایج خاصی تعیین می‌شود که فی‌نفسه یا خوب‌اند یا بد.»

یکی از این نظریات که درستی اخلاق را تبیین می‌کند، نظریه اخلاقی ارزش‌نگر^۲ می‌باشد. این نظریه می‌گوید ارزش‌گذاری مقدم است و داوری‌های اخلاقی به داوری‌های ارزشی وابسته‌اند. برای مثال نظریه‌ای که می‌گوید «درست» یعنی «آن‌چه که بزرگترین خیر را برای جامعه من به بار می‌آورد»، نظریه‌ای است ارزش‌نگر زیرا درست را بر حسب خیر تعریف می‌کند (همان).

۱. Consequentialist

۲. Axiological

از طرف دیگر مصباح یزدی (۱۳۸۴) نیز معتقد است که نظریه‌های وظیفه‌گرایانه، همان‌طور که از عنوانشان پیداست، معیار فعل اخلاقی و معیار حسن و قبح افعال اختیاری انسان را در هماهنگی و عدم هماهنگی آن‌ها با وظیفه جستجو می‌کنند. برای مثال صلح‌طلبان معتقدند که تهاجمی نظامی، صرف‌نظر از این‌که چه نتایجی به بار می‌آورد، نادرست است و همواره نیز نادرست خواهد بود. برخی دیگر نیز بر این باورند که می‌بایست «انگیزه‌ای» را که وراء یک فعل قرار دارد، در نظر گرفت. اگر نیت شخصی که این عمل را انجام می‌دهد، ضرر رساندن باشد، در آن صورت آن عمل، فارغ از نتایجی که به بار خواهد آورد، کاری نادرست است.

خود نظریه‌های غایت‌گرایانه هم مشتمل بر دو دسته نظریه هستند که عبارتند از: نظریه خود‌گرایی و نظریه سود‌گرایی که در ادامه تبیین می‌گردند.

نظریه خود‌گرایی^۱

نظریه خود‌گرایی می‌گوید: هر کس باید به گونه‌ای عمل کند که خیر یا رفاه بلندمدت خود را به حداکثر برساند. به تعبیر دیگر، خود‌گرا کسی است که معتقد است انسان‌ها فقط نسبت به خودشان مکلف‌اند و تنها وظیفه آن‌ها این است که در خدمت نفع شخصی خود باشند (پالمر، ۱۳۸۵) البته انسان‌های مختلف درباره این‌که چه چیزی به نفع آن‌هاست یا نیست، نظرهای متفاوتی دارند. برای مثال از نظر یک دزد، نفع شخصی در فرار از دستگیری و از نظر یک دریانورد، نفع شخصی در توانایی بر شنا است (همان).

از نظر خود‌گرایان، این واقعیت که انسان‌ها، خواسته‌های متفاوتی دارند، ارتباطی با موضوع بحث نداشته و به هیچ‌وجه تأثیری در نظریه عام بیان‌شده توسط آن‌ها ندارد. آن‌ها نمی‌گویند که همه باید اهداف یکسانی داشته باشند بلکه تمام مدعایشان این است که هر کس می‌بایست تنها در صورتی عملی را انجام دهد که آن عمل در راستای منافع بلندمدت او باشد. اگر عملی برای فرد منفعت داشته باشد، باید آن را انجام دهد و اگر منفعت نداشته باشد در آن صورت، اخلاقاً برای او قابل قبول است که آن عمل را

۱. Egoism

انجام ندهد. آوردن حساب‌شده قید «بلندمدت» بیانگر آن است که یک فرد خودگرا ضرورتاً شخصی نیست که بدون آینده‌نگری، همواره در پی لذت و هیجان است. خودگرایان لزوماً کوتاه‌نظر نیستند، زیرا به خوبی می‌دانند که نفع شخصی آن‌ها صرفاً بر اهداف و لذات زودگذر مبتنی نیست، بلکه بر آثار بلندمدت نیز ابنا دارد (همان).

شاید **اپیکور**^۱ بانفوذترین طرفدار خودگرایی در اواخر دوره باستان باشد و واژه «epicure» را از نام او گرفته‌اند که به معنای عاشق غذا و نوشیدنی خوب است. **اپیکور**، لذت‌گرا نیز بود؛ یعنی او بر این باور بود که لذت به تنهایی خوب است و ارزش طلب کردن را دارد (همان).

باید توجه داشت که **اپیکور** میان خوب ذاتی^۲ و خوب ابزاری^۳ تفاوت قائل شده است. یک عمل در صورتی ذاتاً خوب است که فی‌نفسه ارزش‌مند باشد و در صورتی از لحاظ ابزاری خوب است که به خوبی بینجامد اگرچه لزوماً فی‌نفسه خوب نباشد. از نظر اپیکور، لذت یگانه خوب ذاتی است و هر چیز دیگری می‌تواند خوب ابزاری باشد یا نباشد. البته این بدان معنا نیست که خود لذت، همیشه از لحاظ ابزاری خوب است زیرا مواردی می‌توان یافت که در آن‌ها یک لذت زودگذر به لذتی طولانی نمی‌انجامد؛ برای مثال الکل موجب پیدایش خوب ذاتی است، اما به دلیل عواقب نهایی‌اش دارای خوب ابزاری نیست. از سوی دیگر قطع عضو فی‌نفسه هیچ خوبی ذاتی ایجاد نمی‌کند ولی ممکن است با به ارمغان آوردن لذت سلامت و تندرستی، به خوبی ذاتی بینجامد (همان).

خودگرایی دارای انواعی است که در ذیل می‌آید:

۱. Epicurus

۲. Intrinsic good

۳. Instrumental good

الف) خودگرایی روان‌شناختی^۱

«بسیاری از انسان‌ها خودگرا هستند، زیرا معتقدند که خودگرایی تنها نظریه اخلاقی است که تبیینی درست در خصوص این که انسان‌ها چگونه موجوداتی‌اند، ارائه می‌دهد. آن‌ها اعتقاد دارند که خودگرایی بر بیش‌بنیادی درباره طبیعت انسان یا به نحو خاص‌تر، بر نظریه‌ای روان‌شناختی در باب رفتار انسان مبتنی است. این نظریه، به نظریه خودگرایی روان‌شناختی معروف است که معتقد است: انسان از لحاظ روانی قادر نیست کاری انجام دهد که به نفع شخص خودش نباشد. خودگرایی روان‌شناختی نمی‌گوید که انسان‌ها خودخواهانه رفتار می‌کنند؛ یعنی این نظریه می‌پذیرد که مثلاً برخی انسان‌ها زندگی‌شان را وقف کمک به دیگران می‌کنند، بلکه معتقد است انگیزه نهفته در ورای چنین اعمالی، انگیزه‌ای خودخواهانه است. به تعبیر دیگر، گرچه انسان‌ها اعمال خیرخواهانه، یعنی اعمالی که به سود دیگران است، انجام می‌دهند ولی نمی‌توانند خیرخواهانه عمل کنند؛ یعنی انگیزه و قصد آن‌ها از کمک کردن به دیگران، خیر نیست. بنابراین انسان‌ها به گونه‌ای ساخته شده‌اند که حتی زمانی که به دیگران کمک می‌کنند، از منافع خودشان غافل نیستند. بنابراین، خودگرایی روان‌شناختی منکر اعمال فداکارانه نیست، بلکه صرفاً امیال فداکارانه را انکار می‌کند» (همان، صص ۷۷-۷۵).

ب) خودگرایی اخلاقی^۲:

«خودگرایان بسیاری هستند که به خودگرایی روان‌شناختی اعتقاد دارند ولی مدعای آن را مبنی بر ارائه تحلیلی درست از انسان انکار می‌کنند. بنابراین کاملاً می‌پذیرند که انسان‌ها غالباً بر خلاف نفع شخصی خود عمل می‌کنند. در واقع آن‌ها معتقدند که اگر خودگرایی به درستی فهمیده شود، مشخص خواهد شد که ارتباطی با انگیزه‌های بالفعل انسان‌ها ندارد بلکه سروکارش با انگیزه‌هایی است که انسان می‌بایست داشته باشد. به تعبیر دیگر، نقطه قوت نظریه خودگرایی در شکل اخلاقی آن نهفته است نه در شکل روان‌شناختی‌اش که به آن خودگرایی اخلاقی می‌گویند. خودگرایی اخلاقی می‌گوید که هر کس باید

۱. Psychological egoism

۲. Ethical egoism

به گونه‌ای عمل کند که نفع شخصی خود را تأمین کند. مشهورترین طرفدار این نظریه در فلسفه جدید، توماس هابز^۱ (۱۵۸۸-۱۶۷۹ م.) است. هابز در کتابش *لویاتان*^۲ (۱۶۵۱ م.) می‌نویسد: «خیر و شر عناوینی هستند که بر خواهش‌ها و امور تنفرانگیز ما دلالت می‌کنند»؛ یعنی آن‌چه را دوست داریم یا بدان میل داریم، خیر است و آن‌چه را از آن تنفر داریم و می‌خواهیم از آن دوری کنیم، شر است» (همان، ص ۸۲ تا ص ۸۳).

نظریه سودگرایی^۳

خودگرایی، افعال را بر اساس نتایج آن‌ها مورد بررسی قرار می‌دهد لذا نظریه غایت‌گرایانه قابل فهمی در باب رفتار اخلاقی است. نقطه ضعف نظریه خودگرایی آن است که به تأثیرات چنین عملی روی دیگران هیچ اهمیتی نمی‌دهد. این نقطه ضعف در نظریه اخلاقی غایت‌گرایانه دیگری که به سودگرایی معروف است، رفع شده است. نظریه سودگرایی می‌گوید مجموع نتایج یک عمل است که درستی یا نادرستی آن عمل را تعیین می‌کند. به عبارت دیگر، تنها سعادت و نفع شخصی من نیست که حائز ارزش است بلکه سعادت یا نفع شخصی هر کسی که نسبتی با عمل من دارد نیز مهم است. سودگرایی می‌گوید: یک عمل در صورتی درست است که بیشترین خیر را برای بیشترین افراد ایجاد کند.

جرمی بنتام^۴ (۱۷۴۸-۱۸۳۲) و شاگردش جان استوارت میل^۵ (۱۸۰۶-۱۸۷۳) دو تن از بزرگترین مدافعان سودگرایی هستند. بنابر نظر **بنتام**، معیار اخلاقی درست، اصل سود است. واژه «سود» به گرایش چیزی برای ایجاد سعادت اشاره دارد نه به سودمندی‌اش. اصل سود اصلی است که با هر نوع عملی - هر چه باشد - بر اساس قابلیتش در افزایش یا کاهش سعادت آن گروهی که سودشان مورد بحث است، موافقت یا مخالفت می‌کند یا به عبارت دیگر، آن عمل را بر اساس قابلیتی که برای ایجاد سعادت یا مقابله

۱. Thomas Hobbes

۲. Leviathan

۳. Utilitarianism

۴. Jeremy Bentham

۵. John Stuart Mill

با آن دارد، تأیید یا رد می‌کند. بنابراین، اصل سود می‌گوید فقط زمانی می‌بایست فعلی را انجام داد که حداکثر سعادت ممکن را برای آن گروه‌هایی که متأثر از آن عمل هستند، ایجاد کند. این اصل تنها به اعمال فردی افراد اشاره دارد و پیام ساده آن این است، که هرچه سعادت ایجاد شده توسط این اعمال، بیشتر باشد، جهان بهتر خواهد شد. البته باید توجه داشت که این اعمال می‌بایست اختیاری باشند زیرا مسئولیت اخلاقی زمانی معنا پیدا می‌کند که شخص، اختیار واقعی درباره انجام یا عدم انجام آن عمل را داشته باشد.

بنتام یک لذت‌گرا بود و لذا مانند اپیکور که قبل از او می‌زیست، معتقد بود که لذت تنها خیر و درد تنها شر است. به تعبیر دقیق‌تر، تجربه‌های توأمان لذت و الم هستند که تعیین می‌کنند چه باید کرد و چه نباید کرد. برای مثال پذیرش اموری مانند صداقت، محبت و عفو که از ویژگی‌های یک زندگی اخلاقی‌اند، به دلیل ارزش ذاتی^۱ آن‌ها نیست بلکه به این خاطر است که این امور، ارزش ابزاری^۲ دارند. به عبارت دیگر این امور فی‌نفسه لذت‌بخش نیستند بلکه به لذت می‌انجامند. از سوی دیگر، اگر این امور، موجبات لذت و سعادت ما را فراهم نیاورند، دارای ارزش اخلاقی نیستند. از نظر بنتام یک فعل، تنها در صورتی صواب است که از لحاظ ابزاری خوب باشد و خوبی آن بستگی به لذت ایجاد شده دارد. بنابراین، ارزش اخلاقی یک عمل در برابر عمل دیگر، مستقیماً متناسب با میزان لذت یا المی است که آن دو عمل ایجاد می‌کنند. اگر بخواهیم توصیف دقیق‌تری از اصل سود داشته باشیم، باید بگوییم که: یک فعل تنها در صورتی برای همه کسانی که از آن متأثرند، صواب است که لذت ایجاد کند و یا مانع الم شود و در صورتی خطا است که الم ایجاد کند و یا مانع لذت شود (همان).

نظریه جان استوارت میل

بنابر نظر بنتام، هیچ قاعده اخلاقی جز قواعدی که اصل سود تعیین می‌کند، نمی‌تواند وجود داشته باشد. به عبارت دیگر پیامدهای فعل به اصطلاح «غیر اخلاقی» مانند دزدی کردن، دروغ گفتن، وفا نکردن به

۱. Intrinsic value

۲. Instrumental value

عهد و کشتن، بر پیامدهای فعل به اصطلاح «اخلاقی» بدیل آن ترجیح دارند البته این بدان معنا نیست که بنام همه قواعد اخلاقی متعارف را رد می‌کند، بلکه او کاملاً می‌پذیرد که در بیشتر موارد، این قواعد در خدمت بالابردن سعادت جامعه بشری اند ولی معتقد است که هرگز نباید کورکورانه از این قواعد پیروی کرد بلکه می‌بایست هنگام اتخاذ تصمیم‌های اخلاقی، به جای قواعد مربوط به عرف یا قراردادهای اجتماعی، اصل سود را راهنما قرار داد. اشکالی که بر نظریه **بنام** وارد است، این است که این نظریه اعمالی را می‌پذیرد که اگرچه میزان لذت را در کل افزایش می‌دهند، به لحاظ اخلاقی غیرموجه به حساب می‌آیند. برای مثال فرض کنید که گروهی از زندان‌بانان شکنجه‌گر، زندانی‌ای را آزار می‌دهند.

بنام می‌گوید اگر لذت زندان‌بانان بر الم زندانی بچربد، در آن صورت، بنابر محاسبه لذت، عمل آنان موجه است. جان استوارت میل، آشکارا می‌خواهد اشکالی را که بر نظریه بنام وارد شد، برطرف سازد. در نگاه نخست، نظریه میل ظاهراً تفاوت چندانی با نظریه بنام ندارد. میل مانند سلف خود یک لذت‌گرا است و معتقد است که لذت، یگانه خیر ذاتی است و ایجاد لذت و ممانعت از وقوع الم، عنصر تعیین‌کننده در اتخاذ تصمیم‌های اخلاقی است. تفاوت میان نظریه میل با نظریه بنام زمانی آشکار می‌شود که میل ارزیابی کاملاً کمی بنام از لذت را رد می‌کند و ارزیابی کیفی را جایگزین آن می‌سازد. میل بر تنوع لذت‌ها تأکید دارد و می‌گوید: لذت‌های مربوط به روح، برتر و گرمی‌تر از لذت‌های مربوط به جسم هستند. میل با توجه به این تقریر جدید از سودگرایی، معتقد است که می‌تواند از این نظریه در مقابل آن انتقاد شدیدی که متوجه بنام بود، دفاع کند. بنابر نظریه میل می‌توان گفت که لذتی که زندان‌بانان آزارگر می‌برند، اعمال آنان را توجیه نمی‌کند، زیرا ارزش این نوع خاص از لذت، آنقدر اندک است که بر الم شدیدی که زندانی می‌کشد، نمی‌چربد. (همان).

۱-۴- منشاء ارزش‌های اخلاقی

برای ارزش‌های اخلاقی، دو منشاء وجود دارد که این دو منشاء با یکدیگر ارتباط نزدیکی دارند. با کمی دقت می‌توان دریافت که این دو منشأ هم در مقابل یکدیگر قرار دارند و هم حمایت‌کننده یکدیگرند. اخلاق اجتماعی احتمالاً محافظه‌کارانه‌تر است در حالی که اخلاق فردی اغلب در تضاد با هنجارهای

اجتماعی است. البته این تضاد خود از لوازم پیشرفت است. همان گونه که علم اخلاق، بدون وجود انسانی که دارای آرمانهای مغایر و متضاد با زندگی کنونی اش است، نمی تواند وجود داشته باشد، بدون وجود تضاد میان آرزوها و هدف های فردی و تمایلات و هنجارهای گروه ها نیز اخلاق «اجتماعی» معتبر و ماندنی، نمی تواند پدید آید. وجود تضادها در میان افراد و نیز در معیارهای گروه هایی که بدان متعلق هستند، فراهم کننده مواد خام و نیروی محرکه برای ساختن «حیوان اخلاقی» از موجود بشری است (سلزام، ۱۳۷۵). اگر کسی تنها به بررسی قوانین اخلاقی در یک جامعه معین و در یک زمان معین پردازد، موفق به یافتن منشأ و سرچشمه معیارهای اخلاقی و فراگرد تحولات و دگرگونی های آنها نخواهد شد. مکتب مردم شناسی بواس، یکی از مکاتبی است که در این زمینه شکست خورده است. روث بندیکت در اثر خود به نام «نگاره های فرهنگی با وجود آنکه با بلاغت قابل احترامی، قوانین اخلاقی و آداب و رسوم سه جامعه را نشان می دهد ولی کاملاً فراموش می کند که بگوید چگونه این قوانین پدید آمدند و دگرگون شدند. خود فرانتس بواس هم منکر هرگونه تحول اخلاقی است. او در سال ۱۹۳۲ نوشت: «هیچ تحولی در مفاهیم اخلاقی نیست». او هرگز موفق نگردید که از جامعه های کوچک و بسته ای که خود و شاگردانش درباره آنها مطالعه می کردند، فراتر رفته و به مفهومی از بالندگی یک اخلاق جهان شمول انسانی برسد. ولی وی به درستی تشخیص داد که آن رذیلت هایی که ما می شناسیم، از جمله دروغ گویی، سرقت، جنایت و تجاوز به عنف، مورد تصدیق و تأیید جامعه های بسته نیست (پالمر، ۱۳۸۵).

۱-۵- حوزه های مطالعات اخلاق

از آنجا که بحث «اخلاق حرفه ای» و «منشور اخلاق حرفه ای» کلیدی ترین مباحث مطرح در فاز یک تحقیق می باشند، به نظر می رسد که لازم است به طور مختصر به این موضوع پرداخته شود که «اخلاق» دارای چه حوزه های مطالعاتی می باشد تا برای مخاطب معلوم گردد که بحث اخلاق حرفه ای در کدام حوزه جای می گیرد لذا در ادامه به این موضوع پرداخته خواهد شد اگرچه که در مباحث قبلی ممکن است با منطقی دیگری به این موضوعات پرداخته شده باشد.

از منظر داروال (۱۳۸۱) مهم‌ترین مباحث نظری و فلسفی در اخلاق و درباره اخلاق به چهار گروه عمده تقسیم پذیرند:

۱- اخلاق تحلیلی یا فرا اخلاق^۱: یعنی مجموعه‌ای از مباحث درباره اخلاق که جنبه مفهومی دارند. اهم این مباحث عبارتند از:

الف) معناشناسی الفاظ و مفاهیم اخلاقی که مهم‌ترین آن‌ها بدین قرارند: خوب و بد، مطلوب و نامطلوب، ارزشمند (الفاظ و مفاهیم ارزشی)، صواب (یا درست) و خطا (یا نادرست)، باید و نباید، وظیفه، تکلیف و مسئولیت (الفاظ و مفاهیم الزامی). واژه‌های مذکور اگرچه کاربردشان منحصر به قلمرو اخلاق نیست، در این قلمرو نیز به کار می‌روند و در این مبحث مسأله این است که معنای هر یک از این واژه‌ها چه ربط و نسبتی با معنای غیر اخلاقی آن واژه دارد؟ معنای اخلاقی هر یک از این واژه‌ها چه ربط و نسبتی با معنای سایر واژه‌ها دارد؟ و ملاک و ملاک‌های اطلاق و کاربرد این واژه‌ها چیست؟

ب) تحلیل گزاره‌های اخلاقی: یعنی گزاره‌های حاوی الفاظ و مفاهیم اخلاقی آیا همه تقدیری یا توصیه‌ای اند^۲ یا همه تقریری یا توصیفی اند^۳ یا بعضی توصیه‌ای و بعضی دیگر توصیفی اند؟ یا شق چهارمی در کار است؟ و آیا گزاره‌های اخلاقی، در تحلیل نهایی، بیانگر امور واقع هستند یا بیانگر ارزش‌ها یا بیانگر تکالیف یا این که همه از یک سنخ نیستند؟

ج) معرفت‌شناسی اخلاقی: آیا حقیقت اخلاقی عینی یا آفاقی‌ای وجود دارد یا نه؟ آیا گزاره‌های اخلاقی را می‌توان به صدق و کذب یا لاقبل به عینی و غیر عینی متصف کرد؟ آیا گزاره‌های اخلاقی را می‌توان موجه یا مستدل کرد یا نه؟ اگر می‌توان، روش توجیه یا استدلال در اخلاق چگونه است؟

۱. Meta-Ethics

۲. Prescriptive

۳. Descriptive

در توجیه یا استدلال اخلاقی، عقل چه نقشی ایفا می‌کند؟ و هر یک از شهود، درون‌نگری، احساس، عاطفه و وجدان چه نقشی؟ آیا حکم اخلاقی وقتی پذیرفتنی است که قابل تعمیم باشد یا تعمیم‌پذیری^۱ در حکم اخلاقی شرط نیست؟ آیا می‌توان از گزاره‌های حاکی از ساختار جسمانی یا ذهنی یا روانی آدمی یا توانایی‌های بشر یا واقعیت‌های زندگی اجتماعی یا آثار و نتایج مترتب بر افعال انسانی، یک سلسله احکام اخلاقی استنتاج کرد یا نه؟

حل مسائل اخلاق تحلیلی متوقف است بر ورود به پاره‌ای از شاخه‌های دیگر فلسفه، مانند منطق، فلسفه منطق، فلسفه زبان، معرفت‌شناسی، فلسفه ذهن و فلسفه کنش.

۶- اخلاق دستوری یا هنجاری^۲ یا توصیه‌ای: یعنی مجموعه‌ای از مباحث در اخلاق که جنبهٔ مصداقی دارند. اهم این مباحث عبارتند از:

الف) چه اموری خوب یا بد، مطلوب یا نامطلوب و ارزشمند هستند؟ و کدامیک از افعال (انسانی اختیاری) صواب یا خطا، وظیفه و تکلیف هستند و باید و یا نباید انجام گیرند؟ به تعبیر دیگر، مصادیق مفاهیم اخلاقی‌ای که در بند الف در شمارهٔ قبلی، ایضاح شده‌اند، چیست؟

ب) آیا وظیفه مقدم بر ارزش است یا مطابق آن چه وظیفه‌گرایان می‌گویند لااقل بعضی از وظایف ما مستقل از هر ارزشی برقرارند؟ یا آنچنان که پیامدگرایان و غایت‌گرایان می‌گویند ارزش مقدم بر وظیفه است و وظایف فقط کارهایی‌اند که غایات خاصی را حاصل می‌کنند و ارزشی پدید می‌آورند یا احیاناً ارزشی را به شیوه‌های خاصی توزیع می‌کنند؟ یا آنچنان که طرفداران اخلاق حق‌محور می‌گویند، حق مقدم بر وظیفه است یعنی وظایف بر حسب حقوق تعریف می‌شوند یا آن چنانکه طرفداران اخلاق فضیلت‌محور می‌گویند، فضیلت مقدم بر همه است؛ یعنی ارتقاء فضائل و افعال ناشی از فضائل هدف اصلی است؟

۱. Universalizability

۲. Normative Ethics

ج) معنای زندگی چیست یا چه باید باشد؟ یعنی اولاً نقش و کارکرد زندگی چیست و ثانیاً هدف زندگی چه باید باشد؟

د) آیا حقوق طبیعی‌ای (در برابر حقوق وضعی و قراردادی) وجود دارند؟ آیا حیوانات نیز حقوقی دارند؟ و در نتیجه در برابر آنها تکالیفی داریم؟ گیاهان چه؟

ه) در اوضاع و احوال خاص چه باید کرد یا نباید کرد؟ به عبارت دیگر، چگونه اصول اخلاقی را بر موارد خاص تطبیق و اطلاق و اعمال کنیم؟ اینجاست که انواع اخلاق‌های هنجاری خاص، از جمله اخلاق تجارت، اخلاق پزشکی، اخلاق تعلیم و تعلم، اخلاق محیط زیست، اخلاق قضایی، اخلاق سیاسی و اخلاق روابط بین‌الملل پدید می‌آیند و اجزاء یک کل را تشکیل می‌دهند که «فلسفه کاربرسته یا کاربرستی یا عملی» یا «اخلاق کاربردی یا عملی» خوانده می‌شود.

۷- اخلاق توصیفی^۱: یعنی مجموعه‌ای از مباحث در این باب که چه نظرات، قواعد و یا افعال اخلاقی، در یک جامعه خاص یا در میان همه انسان‌ها رایج و مشترک می‌باشند؟ و این نظرات، قواعد و یا افعال اخلاقی چه آثار و نتایجی را به بار می‌آورند؟ پاسخ به این سؤالات مستلزم مطالعات و تحقیقات تجربی و تاریخی است و نه نظری و فلسفی اما از آنجا که معمولاً اندیشمندان پس از این گونه تحقیقات و مطالعات تجربی و تاریخی، به تحلیل و تفسیر نیز می‌پردازند و خصوصاً می‌کوشند تا از این طریق به نظریه‌ای در باب طبیعت و سرشت اخلاقی انسان دست یابند، می‌توان گفت که اخلاق توصیفی نیز صبغه نظری و فلسفی دارد.

۸- علم‌النفس اخلاقی^۲: یعنی مجموعه‌ای از مباحث فلسفی و احیاناً تجربی، ناظر به امور نفسانی و روانی که انسان در مقام فاعل و عامل اخلاقی یا در مقام ناظر و داور اخلاقی با آنها سروکار دارد. عمده‌ترین این مباحث عبارتند از: مسأله جبر و اختیار، حب ذات و خوددوستی انسان، خودگرایی روان‌شناختی،

۱. Descriptive Ethics

۲. Moral Psychology

لذت‌گرایی روان‌شناختی^۱، مصلحت‌اندیشی، ضعف اراده، عدم خویش‌داری و نیز تحلیل مفاهیمی مانند نیت، انگیزه، انگیزش، هدف، خواهش، علم، اراده، عمد، سهو، خطا، نسیان، فعل، سعی، گزینش، نتیجه فعل، ترک فعل، بی‌عملی، انفعال، استحقاق، لذت، الم، سعادت، نفع، علقه و عشق و همچنین تحلیل بعضی از فضائل و رذائل مانند عدالت، ظلم، خدمت و خیانت.

۱-۶- گستره اخلاق

اخلاق، علم و تکنولوژی آنچنان به یکدیگر وابسته‌اند که نمی‌توان آن‌ها را از یکدیگر جدا کرد. قلمروی اخلاق به موازات پیشرفت علم و تکنولوژی که امکانات جدیدی را برای چیرگی انسان بر محیط خویش فراهم می‌آورد، توسعه می‌یابد. به عبارت دیگر، گستره اخلاق از طریق توانایی روزافزون انسان در کنترل و تسلط بر ارتباطش با طبیعت و اداره نهادهای اجتماعی، وسیع‌تر می‌گردد (سلزام، ۱۳۷۵). در زمینه تعیین گستره اخلاق سلزام معتقد است که در اینجا با دو اصل روبه‌رو می‌شویم: نخست این که داورهای اخلاقی محدود به آن وجوه و جنبه‌هایی از زندگی می‌شود که در ارتباط با کیفیت آن است؛ برای مثال آن چیزهایی که روی نحوه زندگی ما و این که چگونه مردمی باشیم، اثر می‌گذارند. ولی آن وجوه از زندگی که نسبت به هدف و خواسته‌ها و تکمیل و اجرای امکانات فطری ما نسبتاً بی‌تفاوتند، در حوزه اخلاق قرار نمی‌گیرند. اصل دوم این است که آن وجوه از زندگی ما که خارج از حیطه کنترل و نظارت بالفعل و ممکن ما است و پدیده‌های طبیعی به شمار می‌روند، یعنی «افعال خدا»، مشمول داورهای اخلاقی نیستند. تنها آن چیزهایی که انسان توانایی کنترل آن‌ها را دارد می‌توانند داور شده اخلاقی یا غیر اخلاقی به حساب آیند. از آن‌جا که آداب و رسوم جامعه‌های مختلف، متفاوت است، لذا اصل اول، نسبی است. اصل دوم نیز هنگامی که با دانش و تکنولوژی پیوند برقرار می‌کند، نسبی می‌شود. به عبارت دیگر چیزی که زمانی اساساً شرط طبیعی به حساب می‌آمد، پس از آنکه انسان توانست با کوشش و فعالیت، آن را در جهت مقاصد و اهداف خود تغییر دهد، تبدیل به مسأله اخلاقی می‌گردد. بنابراین، قلمرو

۱. Psychological Hedonism

اخلاق به موازات رشد توانمندی انسان در کنترل همه‌جانبه محیط اجتماعی و طبیعی خود گسترش یافته و وسیع می‌شود (همان).

۱-۷- مکاتب اخلاقی

در پایان بحث «نگاه اجمالی به ابعاد و جنبه‌های مختلف اخلاق از منظر اندیشمندان غربی» مناسب است که مجدداً و این مرتبه منسجم‌تر، کامل‌تر و در غالب یک بخش مجزا به موضوع «انواع مکاتب اخلاقی مطرح در غرب» پردازیم چراکه این موضوع از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و در اتخاذ اصول و ارزش‌های بنیادی در حوزه اخلاق حرفه‌ای - که در ادامه به آنها خواهیم پرداخت - نقش کلیدی ایفا می‌نماید. ژکس (۱۳۶۲، صص ۱۴۱-۱۲۳) انواع مکاتب اخلاقی را به ترتیب ذیل تبیین می‌نماید:

۱-۷-۱- اخلاق مبتنی بر لذت و سعادت

الف) اخلاق مبتنی بر لذت

اخلاق مبتنی بر لذت محض یا هلدونیسیم^۱ را آریستپ^۲ مطرح کرد. او معتقد بود که آنچه که برای انسان خیر محسوب می‌شود، لذت است و تنها لذت است که انسان را به ادامه حیات و می‌دارد. به عقیده آریستپ، آدمی مانند سایر حیوانات در جستجوی لذت است. وی می‌گوید از آن‌جا که آینده، مبهم و غیر مسلم و تاریک است، باید به هرگونه لذت آنی و زودگذر چنگ زد و بدون توجه به این که در آینده چه پیش خواهد آمد، می‌بایست لذت حال و حظ آنی را به دست آورد.

۱. Hedonism

۲. Aristip

ب) اخلاق مبتنی بر سعادت

اخلاق مبتنی بر سعادت یا اودمنیسم^۱، توسط اپیکور^۲ مطرح شد. یکی از اشکالاتی که بر نظریه اخلاق مبتنی بر لذت وارد است این است که اولاً، چه بسا لذت آنی و زودگذر فعلی، سرچشمه بلایا و آلام متعدد آتی گردد. برای مثال افراط در شرب خمر، موجب انواع بیماری‌های جسمانی و روانی می‌شود. ثانیاً، چه بسا آلام و رنج‌های موقتی فعلی، سبب آسایش و راحتی آینده شوند. به عنوان مثال عمل جراحی امروز، که به همراه درد است، موجب راحتی و سعادت فرد در آینده می‌شود.

اپیکور ابتدا همانند آریستپ، بنای اخلاق را بر پایه لذت نهاد و گفت که خیر در لذت است ولی مراد او از لذت، معنا و مفهومی وسیع‌تر از نظر آریستپ داشت. اپیکور می‌گوید: «در التذاذ باید رفاه و سعادت همیشگی را در نظر داشت، نه اینکه مانند آریستپ برای کسب یک لذت آنی، عمر پایدار را از دست داد و به خاطر لذت امروز، به فردا و آینده بی‌اعتنا ماند.» در نظریه اخلاقی اپیکور، تعقل و تفکر به منظور انتخاب لذات و نیز هماهنگی و موزون ساختن حیات، جایگاه ویژه‌ای دارد (سلزام، ۱۳۷۵). از نظر مصباح یزدی (۱۳۸۴) مکتب اخلاق مبتنی بر سعادت یکی از مکاتب و دیدگاه‌های واقع‌گرایانه در اخلاق است که سابقه‌ای به درازای پیدایش نظریات اخلاقی دارد. مدافعان این مکتب اختلافات فراوانی با یکدیگر دارند اما وجه مشترک همه آنان این است که همگی وصول به «سعادت و کمال» را به عنوان غایت‌الغایات اخلاق و احکام اخلاقی معرفی کرده‌اند. از نظر سعادت‌گرایان منشاء ارزش‌های اخلاقی و ریشه همه فضایل و رذائل اخلاقی در سعادت و کمال نهفته است هر چند در این که مصداق سعادت و کمال انسان چیست، با یکدیگر اختلافات فراوانی دارند. برخی از آنان روی «کمال» تکیه کرده و «سعادت» را لازمه کمال دانسته‌اند اما برخی دیگر «سعادت» را مورد توجه قرار داده و البته آن را ملازم با کمال دانسته‌اند.

۱. Eudemonism

۲. Epicure

یکی از اندیشمندانی که از این مکتب دفاع کرده است، ارسطو می‌باشد. ارسطو ملاک خیر را سعادت می‌داند و سعادت را نیز به عنوان خواست فطری همه انسان‌ها قلمداد می‌کند. در نتیجه او معتقد بود که سعادت طلبی امری اجتناب‌ناپذیر است. بنابر نظر ارسطو فضیلت اخلاقی چیزی است که انسان را در وصول به این هدف فطری یاری می‌دهد. ارسطو به منظور ارائه تعریفی از سعادت و مقومات آن، به تحلیل مفهوم سعادت و برداشتی که مردم از این کلمه دارند، پرداخت. از خصوصیات نظریه ارسطو آن است که سعادت را چیزی می‌داند که در رفتار انسان و فعالیت‌هایش در طول زندگی پدید می‌آید و به عبارت دیگر توأم با زندگی است. او معیار و ضابطه کلی تمییز فضیلت و رذیلت را رعایت حد وسط و اعتدال می‌داند. البته خود ارسطو به این مسأله توجه داشت که این معیار در همه جا کارایی ندارد و ممکن است مورد سوء برداشت قرار بگیرد. برای همین منظور تذکر می‌دهد که منظور از حد وسط، حد وسط ریاضی نیست و به این ترتیب پاره‌ای از سوء برداشت‌های احتمالی را دفع می‌کند (همان).

۱-۷-۲- اخلاق مبتنی بر اصالت فایده یا نفع

نظریه اخلاقی اپیکور به وسیله فیلسوفی به نام **جرمی بنتام**، تجدید و تکمیل شد و تحت عنوان اصالت فایده یا نفع یا **رادیکالیسم فلسفی**، مطرح گردید. **بنتام** همانند اپیکور و آریستپ، جستجوی لذت و پرهیز از الم را، رکن اساسی اخلاق می‌داند با این تفاوت که اپیکور قائل به اصالت فرد بود و لذت را برای فرد در نظر می‌گرفت در حالی که بنتام نفع و سود عمومی را مد نظر داشت و معتقد بود از آنجا که وابستگی و ارتباط شدیدی میان انسان‌ها حکمفرما است، لذا سعادت هر یک از افراد، به سعادت و خوشبختی جامعه بستگی دارد. بر اساس نظر **بنتام**، بهترین راه برای خوشبخت شدن و سعادت هر فرد، عبارت است از «تأمین بهترین و بزرگترین خوشبختی‌ها برای بیش‌ترین افراد». یکی دیگر از نظریه‌پردازان این مکتب، **استوارت میل** است. او به نظر منفعت‌طلبانه بنتام، جنبه عالی تری داد که کمتر جنبه کمی و تجاری و حسابگری داشت. استوارت میل معتقد بود که «در کسب لذت باید کیفیت را در نظر داشت نه

۱. «آزادی در تمتع از لذت»

اینکه مانند بنام تنها به کمیت اکتفا کرد. اگر ما کیفیت را در نظر بگیریم، شأن و جایگاه انسان را فزونی داده‌ایم.» او می‌گوید: «اگر انسان، ناکام و بینوا باشد بهتر است از آنکه خوکی خوش خوراک و کامروا باشد.»

۱-۷-۳- اخلاق مبتنی بر کمال

فلاسفه طرفدار اصالت عقل^۱، کمال را به عنوان خیر مطلق در نظر گرفته‌اند. افلاطون، ارسطو، مالبرانش و لایب‌نیتس که از پیروان دکارت به حساب می‌آیند، دو نوع رابطه را در میان موجودات، احصا کردند: یکی روابطی که در بین مقادیر برقرار می‌شود و مطالعه آن‌ها موضوع علوم ریاضیات، مکانیک و فیزیک است و دیگری روابطی که از سنخ کمال است و در علم اخلاق به مطالعه آن می‌پردازند. از نظر لایب‌نیتس، همانند نظر مالبرانش، موضوع علم اخلاق، کمال است. لایب‌نیتس در تعریف کمال می‌گوید: «کمال عبارت است از این که حداکثر کثرت در حداکثر وحدت مندرج باشد». به عقیده وی کثرت محض و وحدت محض، ارزشی ندارند. آن‌چه که دارای ارزش است و اعلی مرتبه کمال محسوب می‌شود، این است که واقعیت‌ها چنان با یکدیگر درآمیزند که همانند شخصیت انسانی که هم واحد است و هم کثیر درآیند.

۱-۷-۴- اخلاق‌های مبتنی بر احساس

هر یک از فلاسفه و صاحب‌نظران این مکتب، یکی از مسائل: همدردی، دیگرخواهی، شرف، افتخار و رحم را به عنوان مبنای اخلاق در نظر گرفته‌اند. به نظر آدام اسمیت، همدردی یا همان نیرویی که انسان بوسیله آن در شادی و غم دیگران شرکت می‌کند، اساس و مبنای اخلاق است. همدردی منجر به همکاری و تعاون می‌گردد. احساسات و رفتار فرد هنگامی خوب است که بنا بر اصل همدردی مورد تأیید و قبول دیگری قرار گیرد. مقصود از دیگری شخص معهود یا فلان دوست نیست زیرا ممکن است که او جانب فرد را بگیرد. تأیید و قبول می‌بایست تا حد امکان عمومی و کلی باشد تا بتوان آن را دارای

۱. Rationalism

ارزش دانست. آگوست کنت، معتقد است که اخلاق می‌بایست مبتنی بر حس دیگرخواهی باشد و شعار او زیستن برای دیگران است. در درون انسان حس خودخواهی با حس دیگرخواهی در کشاکش است و باید موجبات تفوق حس دیگرخواهی و نیک‌خواهی و همدردی را بر سایر احساسات آدمی فراهم آورد. آلفرد دووینی از اخلاق مبتنی بر شرف و افتخار طرفداری کرده است. شرف و افتخار همان وجدان است، منتها وجدانی که با اشتیاق و اشتغال همراه است.

یکی از معروف‌ترین اخلاق‌های مبتنی بر احساس، اخلاق مبتنی بر رحم و شفقت شوپنهاور است. نظریه شوپنهاور درباره معرفت با نظریه کانت مرتبط است. شوپنهاور معتقد است که تمایزی که میان تمام موجودات و اشیاء در طبیعت وجود دارد، ناشی از آن است که ما آن‌ها را بواسطه حواس خود ادراک می‌کنیم و در قالب صور عقلی خود می‌ریزیم والا خود این اشیاء در واقع کثرت ندارند بلکه همه آن‌ها وجوه مختلفی از یک واقعیت واحد هستند و این واقعیت همان اراده است. احساس رحم، حدود ظاهری موجودات را درهم می‌شکند و وحدت اصلی و ذاتی آن‌ها را نمایان می‌سازد.

مبنای نظریه شوپنهاور، میل به زیستن است که این میل عاملی است که تمام موجودات را بر آن می‌دارد که پیوسته از دیگران بکاهند و بر خود بیفزایند و همدیگر را از میان ببرند و بدین ترتیب درد و رنج را در جهان افزون‌تر سازند. در فلسفه شوپنهاور، رنج امری ایجابی و اصیل است و خوشی، فقدان رنج است.

۱-۷-۵- اخلاق مبتنی بر تکلیف

اخلاق مبتنی بر تکلیف کانت^۱، بر پایه اصالت عقل استوار است. مکاتب اخلاقی که توسط اپیکور، مالبرانش، لایب‌نیتس و شوپنهاور مطرح شدند، ناشی از دستگاه مابعدالطبیعه (متافیزیکی) است. کانت، مکتب اخلاقی را بنا نهاد که مستقل از متافیزیک است. در فلسفه کانت بر خلاف سایر دستگاه‌های فلسفی، متافیزیک بر پایه اخلاق قرار گرفته در حالی که در سایر دستگاه‌های فلسفی، اخلاق بر پایه متافیزیک قرار

۱. Kant

گرفته است. از نظر کانت، نمی‌توان یک عمل اخلاقی را از طریق روابط عاطفی یا احساسی مانند همدردی، رحم و شفقت و تلاش برای کسب لذت تبیین کرد، بلکه می‌بایست عمل اخلاقی را به عنوان یک تکلیف و به منظور تبعیت از قانون اخلاقی انجام داد. پدیده‌هایی مانند لذت، همدردی، رحم و شفقت از معطیات تجربی هستند. قانون اخلاقی مبنای تجربی ندارد بلکه این قانون ناشی از عقل است که در انطباقش با عمل، عقل عملی خوانده می‌شود و در تمام افراد، یکسان است و مقدم بر هر گونه تجربه است.

۱-۷-۶- اخلاق مبتنی بر اصالت حیات^۱

گویو^۲، بنیان‌مکتب فلسفی و به خصوص اخلاقی خود را بر پایه مفهوم «حیات» قرار داد. «حیات» یعنی نیاز به رشد، تکامل و ارتقاء احساس. گویو معتقد است که علم اخلاق نباید قواعدی را برای حسن رفتار انسان‌ها منقح کند بلکه می‌بایست به هر کسی دستور دهد که حیات خود را در تمام جهات، رشد داده و از این طریق خلق و خوی دیگرخواهی، بزرگ‌منشی و کرامت را در خود پرورش دهد. اخلاق مبتنی بر اصل «حیات» این احساس لذت‌بخش را به انسان می‌دهد که خود را برای دیگران به خطر بیندازد و فداکاری کند. یکی دیگر از نظریه‌پردازان این مکتب، نیچه^۳ است. بنا بر نظر نیچه، همانند نظر گویو، مبداء و نقطه شروع حرکت اخلاق، مفهوم «حیات» است ولی روشی را که او برگزید، برخلاف روش گویو بود. نیچه اخلاق مسیحی را که بر دو اصل محبت و عفو و بخشایش استوار بود، اخلاقی منحط و زن‌صفت دانست و در مقابل اخلاق اشرافی و مردانه خود را عرضه کرد. این اخلاق عبارت است از «قلب و تغییر دادن ماهیت تمام ارزش‌ها». نیچه اساس نظریه اخلاقی خود را از علم زیست‌شناسی اخذ کرده و می‌گوید: «ارزش عالی حیات عبارت است از زندگی با قدرت و ظفرمند و مسرت‌انگیز». لذا کسانی که واجد نیرو و قدرت بیشترند، صاحب حق‌اند و به سبب شجاعت و جسارت و قدرتی که دارند، اجازه دارند که بر دیگران مسلط شوند.

۱. Vitalism

۲. Guyau

۳. Nietzsche

۱-۷-۷- اخلاق مبتنی بر علم‌الاجتماع

بسیاری از صاحب‌نظران به پیروی از دورکیم^۱ معتقدند که اساس و معیار تعیین وظیفه و تکلیف، جامعه است که بر فرد برتری دارد. آن‌ها بر این باورند که اخلاق، مربوط به اجتماع است نه فرد. جامعه دارای قدرتی است مافوق اراده فرد و این قدرت را از طریق وضع احکام و اوامر اجتماعی و اخلاقی بر فرد تحمیل می‌کند و فرد نیز ناگزیر از قبول و انجام احکام و اوامر جامعه است. مفاهیمی چون ایثار و فداکاری در اجتماع معنا پیدا می‌کنند لذا منبع الزام و اجبار اخلاقی جامعه است. الزام اجتماعی همان الزام اخلاقی است که انسان را به ترک مناهی و انجام اوامر و می‌دارد.

برگسون^۲ یکی دیگر از نظریه‌پردازان علم‌الاجتماع است. وی دو نوع اخلاق را از یکدیگر متمایز می‌کند. یکی اخلاق در جوامع بسته و دیگری اخلاق در جوامع باز. در جوامع بسته الزام حکمفرماست و اخلاق، بدون اجبار و الزام انتشار نمی‌یابد. اما در جوامع باز، اخلاق دارای آنچنان کششی است که برای انتشار آن، نیازی به اجبار و الزام وجود ندارد و با میل و رغبت در جامعه منتشر می‌شود. برگسون نظر علمای علم‌الاجتماع را درباره اخلاق در جوامع بسته، می‌پذیرد. او معتقد است که علمای علم‌الاجتماع، انسانیت و کمال را که در جوامع باز مدنظر است، به دست فراموشی سپرده‌اند. اخلاق در جوامع بسته، معطوف به عدالت است ولی در جوامع باز، اخلاق معطوف به عطف و مهر و عشق است و این اخلاق، محبت و انسان‌دوستی را تعلیم می‌دهد. بنابر عقیده برگسون، اخلاق مسیحیت، در حکم اخلاق جوامع باز است.

اینک، پس از تبیین اجمالی ابعاد و جنبه‌های مختلف اخلاق از منظر متفکرین و اندیشمندان غربی، در ادامه به بررسی این ابعاد و جنبه‌ها از منظر استاد شهید مطهری (ره) و خواجه نصیرالدین طوسی پرداخته خواهد شد.

۱. Durkheim

۲. Bergson

گفتار دوم: جنبه‌های مختلف اخلاق از منظر شهید مطهری (ره) و خواجه نصیرالدین طوسی

بررسی جنبه‌های مختلف اخلاق از منظر شهید مطهری (ره) و خواجه نصیرالدین طوسی از آن جهت ضروری است که در تبیین اخلاق حرفه‌ای و تدوین منشور ملی آن، لازم است مبانی اخلاقی که مد نظر اسلام است، مبانی کار قرار بگیرد. بنابراین، در این تحقیق_همان طور که در طرح آن مشخص گردیده است- نظر شهید مطهری (ره) بیشتر و نظر خواجه نصیرالدین طوسی با تمرکز کمتری، به عنوان نظرات دو کارشناس برجسته اسلامی مبانی تحلیل و تدوین سرفصل‌های بعدی است. از این رو، ابتدا جنبه‌های مختلف اخلاق از منظر اندیشمندان غربی مورد نقد و بررسی شهید مطهری قرار گرفته و سپس نظر اسلام در این زمینه‌ها بیان گشته است. بنابراین اولاً مقایسه نظرات اندیشمندان غربی و نظرات اندیشمندان مسلمان فراهم گردیده و ثانیاً نظر اسلامی مورد نیاز برای مباحث آتی استخراج می‌گردد.

۲-۱- مفهوم اخلاق

شهید مطهری معتقد است: «اخلاق» لغتی است که در زبان همه مردم شایع است و در هر زبانی لغتی معادل این کلمه وجود دارد. اما با اینکه به نظر می‌رسد همه، اخلاق و ضد اخلاق را می‌شناسند، و این واژه احتیاجی به تعریف ندارد، باید گفت که «اخلاق» واژه ایست مانند بسیاری از واژه‌های دیگر مشابه با آن که از مشکل‌ترین لغات در تعریف کردن است؛ چرا که با وجود کثرت علماء، فیلسوفان و دانشمندانی که در جهان پیدا شده‌اند و تمام کشفیات علمی و موشکافی‌های فلسفی که در مسائل شده است و در بسیاری از آن‌ها توافق نظر حاصل شده و مسئله و مشکل حل شده است، ولی همین لغت معمولی هنوز حل نشده، به این معنا که توافق نظر درباره آن وجود ندارد. به طور مثال اگر از افلاطون و سقراط پرسیم که فعل اخلاقی چیست، یک جور برایمان تعریف می‌کنند، و اگر از ارسطو که شاگرد افلاطون است پرسیم جور دیگر تعریف می‌کند و تعریف افلاطون را صحیح نمی‌داند. اگر از اپیکور پرسیم به نحو دیگر تعریف می‌نماید و عرفای اسلامی اخلاق را به نحو دیگری تعریف می‌کنند و.... در دنیای جدید، هر فیلسوفی یک نوع سیستم اخلاقی پیشنهاد می‌کند و اخلاق در مکتب او با اخلاق در مکتبهای دیگر متفاوت است. مثلاً

اخلاق نیچه‌ای اساساً ضد اکثر اخلاقهای دیگر، اخلاق ماکیاوولی یک اخلاق مخصوص و اخلاق مارکسیستی نوعی اخلاق مخصوص دیگر در دنیاست. (مطهری، ۱۳۷۷، ج ۲۲، ص ۲۸۸).

اختلاف نظرها در تعریف اخلاق، تا اندازه‌ای از جهان بینی‌های مختلف سرچشمه می‌گیرد؛ یعنی بینش هر مکتبی درباره جهان یک نوع سیستم اخلاقی در آن مکتب پیشنهاد می‌کند. مکتب مادی قهراً نوعی اخلاق پیشنهاد می‌کند، و مکتب الهی اخلاق را به گونه دیگری ارائه می‌دهد؛ آن که جهان را ناشی از یک اراده حکیمانه ازلی و انسان را نفخه‌ای الهی می‌داند و آن که در جهان جز ظلمت و تاریکی و تصادف و حرکت‌های کور کورانه و بی‌منتهایی، بی‌مقصدی و بی‌هدفی چیز دیگری نمی‌بیند خواه ناخواه بینش‌شان در اخلاق نیز با هم متفاوت است و اساساً بعضی از مکتبها در مسئله اخلاق به بن بست می‌رسند (همان).

۲-۲- واژه‌شناسی اخلاق

اخلاق جمع خلق است و خلق عبارت است از ملکه‌ای که در نتیجه تکرار اعمال صادر از انسان در نفس او راسخ می‌گردد به طوری که فعل به سهولت از انسان صادر می‌گردد! ملکه عبارت است از یک کیفیت نفسانی که بطیء الزوال می‌باشد، و این ماهیت خلق است، و سبب ایجاد چنین ملکه‌ای در نفس یا طبیعت است و یا عادت^۱. افعال انسان گاهی حسن و گاهی قبیح است و لذا ملکه‌ای در نتیجه تکرار عمل نیک در نفس انسان حاصل می‌گردد را خلق نیکو (یا اخلاق حسنه) و ملکه‌ای که در اثر تکرار عمل سوء در نفس انسان ایجاد می‌شود را خلق قبیح (یا اخلاق مذموم) می‌نامند. اما معمولاً واژه اخلاق هنگامی که به طور مطلق استعمال می‌شود منصرف است به اخلاق حسنه و نیکو؛ مثلاً وقتی گفته می‌شود «فعل اخلاقی» منظور فعل پسندیده و نیکو است.

۱. العلامة المظفر، الشیخ محمد رضا؛ المنطق، دار التعارف، بیروت-لبنان، ۱۴۰۰هـ، ص ۲۹۶. طوسی، خواجه نصیر الدین، اخلاق ناصری، تصحیح

و تنقیح: مجتبی مینوی و علیرضا حیدری، ج ۱ شرکت سهامی انتشارات خوارزمی، ص ۱۰۱.

۲. طوسی؛ اخلاق ناصری، ص ۱۰۱.

«اخلاق، به اصطلاح «علم دستوری» است؛ یعنی راجع به آن چیزی است که انسان باید انجام دهد، نه راجع به آن چیزی که هست. در انسان فطرتاً و مستقل از هر تعلیم و تربیتی، یک سلسله دستوره‌های اخلاقی اینچنینی وجود دارد که می‌گوید خوب است انسان این طور عمل کند و بد است آن طور عمل کند، باید چنین بود، باید چنان بود، و این همان چیزی است که ما اسمش را «انسانیت» می‌گذاریم. مثلاً قرآن به صورت سؤال می‌گوید: «هَلْ جَزَاءُ الْإِحْسَانِ إِلَّا الْإِحْسَانُ» آیا پاداش نیکی کردن جز نیکی کردن چیز دیگری است؟ یعنی هر کسی به فطرت خودش می‌فهمد که پاداش نیکی نیکی است» (مطهری، ۱۳۷۷، ج ۴، ص ۱۳۴).

قدمای حکمت عملی را که یک قسم آن اخلاق هست این گونه تعریف می‌کردند: علم به افعال اختیاری انسان از حیث این که چگونه باید باشد. علمای جدید گاهی این طور تعبیر می‌کنند و می‌گویند: اخلاق علم چگونه زیستن است؛ نه این که چگونه انسان زیست می‌کند، بلکه چگونه باید زیست بکند. این هم تقریباً همان مفهوم را می‌رساند ولی با چند قیدی که باید به آن اضافه شود؛ یکی این که «چگونه باید زیست کند» کلی است، همچنان که قدمای می‌گفتند «علم به این که افعال اختیاری انسان چگونه باید باشد» مقصودشان چگونگی کلی بود، یعنی یک دستورالعمل کلی برای همه انسان‌ها، نه این که من بالخصوص چگونه باید رفتار بکنم و آن دیگری چگونه. پس کلیتی باید داشته باشد که برای همه اینها محفوظ است. یک قید دیگری هم باید به این تعریف اضافه کرد. گاهی خود اینها هم یک قیدی به آن اضافه می‌کنند که با نظر قدما نزدیکتر می‌شود و آن این که می‌گویند چگونه انسان زیست کند که زیستش دارای قداست و تعالی باشد. در مفهوم «اخلاق» یک نوع تقدس و تعالی و به اصطلاح «ارزش داشتن» خوابیده است؛ چگونه انسان با ارزش زیست کند.

یک امر دیگری هم اگر در اینجا استطراداً ذکر شود بی‌فایده نیست و آن این که معمولاً می‌گویند «اخلاق علم چگونه زیستن است». این چگونگی، هم شامل چگونگی رفتار می‌شود و هم شامل چگونگی ملکات؛ یعنی چگونه باید رفتار کند و چگونه ملکاتی باید داشته باشد تا با ارزش باشد. اما امروزه یک

حرفی بالاتر از این گفته می‌شود که در فلسفه ما هم هست و آن این که بنا بر تعریفی که در بالا ذکر شد اخلاق فقط به کیفیت و چگونگی زیستن کار دارد؛ یعنی ماهیت انسان مشخص است، و معلوم است که چیست، ولی همین انسانی که ماهیتش مشخص است، چگونه باید زیست کند و چه کیفیاتی باید داشته باشد که آن کیفیات متعالی و مقدس باشد، و چه کیفیاتی اگر داشته باشد آن‌ها رذیلت و پستی است. اما می‌دانیم که امروز مطلبی به نام «اصالت وجود» مطرح است که از طرف اگزیستانسیالیست‌ها عنوان شده و در کلمات مرحوم آخوند هم آمده است، منتها اصالت وجودی که مرحوم صدر المتألهین مطرح کرده است اصالت وجود به معنای عام است و اصالت وجودی که اگزیستانسیالیست‌ها مطرح کرده‌اند به معنی بالقوه بودن انسان و نامتعیین بودن وجود انسان است که از نظر تعیین وجودی نامتعیین‌ترین موجودات است. بنابر این نظریه، افعال انسان ملکات انسان را می‌سازد و ملکات انسان از نوع چگونگی و کیفیت نیست؛ یعنی این جور نیست که انسان یک هویتی قطع نظر از ملکات دارد و ملکات عارض بر هویت انسان می‌شوند، بلکه این ملکات سازنده هویت انسان حتی ماهیت انسان می‌شوند. اینها همان فعلیت جوهری وجود او هستند؛ یعنی انسان با خلق‌ها و خوی‌هایی که پیدا می‌کند حتی «چه بودنش» تغییر می‌کند، و به یک تعبیر دقیقتر اخلاق تنها علم چگونه بودن نیست، علم «چه بودن» هم هست. «چگونه بودن» وقتی گفته می‌شود، به این معنی است که ماهیت انسان معلوم است و این مسأله مطرح می‌شود که این چیستی مشخص و ثابت و این وجود و ماهیت مشخص و محرز در همه انسان‌ها، چگونه باید باشد. اما طبق این نظریه واقعیت انسان با خلق و خوی خودش ساخته می‌شود و ماهیتش تغییر می‌کند و صورتش صورت دیگری می‌شود. پس اخلاق یک مقام عمیق‌تری پیدا می‌کند: صورت همه انسان‌ها یکی است و صورت انسانی است، ولی واقعیت انسان‌ها از نظر روحی تابع اخلاق و ملکاتی است که دارند، و ممکن است افرادی به حسب صورت حدّ انسان بر آن‌ها منطبق بشود ولی به حسب معنی حدّ یک حیوان (خرسی و یا خوکی، سگی، پلنگی) بر آن‌ها صادق باشد و اگر کسی به چشم حقیقت‌بین بخواهد آن انسان را ببیند، واقعیتش واقعیت انسان نباشد و به صورت دیگری درآمده باشد (همان، ج ۱۳).

همان‌طور که فلاسفه معتقدند علم اخلاق شاخه‌ای از حکمت عملی است. از نظر خواجه نصیر حکمت در عرف اهل معرفت عبارت است از دانستن چیزها آنچنان که هستند و انجام کارها آنچنان که باید، در حد توانایی انسان تا نفس انسانی به کمالی که برای آن آفریده شده است برسد. لذا حکمت دارای دو قسم است: علم و عمل. علم عبارت است از تصور حقایق موجودات و تصدیق احکام و لواحق آنها آنچنان که در نفس الامر است، به قدر قوت انسانی، و عمل ممارست حرکات و کوشش جهت رساندن آن‌چه که در قوه انسان است به فعلیت، به شرط آن که منجر به حرکت از نقصان به سوی کمال شود. پس چون حکمت عبارت است از دانستن چیزها آنچنان که هست، لذا به اعتبار انقسام موجودات، و به حسب اقسام آن منقسم می‌شود و از آن‌جا که موجودات دو قسم هستند پس علم به موجودات نیز دو قسم می‌باشد: یکی علم به قسم اول که آن را حکمت نظری گویند، و دیگری علم به قسم دوم که آن را حکمت عملی خوانند. حکمت عملی عبارت است از دانستن مصالح حرکات ارادی و افعال صناعی نوع انسان، به طوری که منجر شود به نظام احوال معاد و معاش ایشان و مقتضی رسیدن به کمالی که انسان متوجه آن است و برای آن آفریده شده است، باشد. حکمت عملی خود دارای سه قسم است که قسم اول آن تهذیب اخلاق، قسم دوم آن تدبیر منازل و قسم سوم آن سیاست مدن می‌باشد... (طوسی، بی‌تا).

۲-۳-۱- موضوع علم اخلاق

هر علمی دارای موضوعی است که در آن علم حول آن موضوع بحث می‌شود، چنان که موضوع علم طب بدن انسان است از جهت بیماری و تندرستی، و موضوع علم هندسه مقدار می‌باشد و... همچنین هر علم دارای مبادی خاصی است که حتی اگر در خود آن علم واضح و مشخص نباشد، در علم دیگری به طور واضح از آن سخن به میان رفته است و آن مبادی را باید در آن علم مسلم دانست همان‌طور که از مبادی علم طب این است که عناصر تنها چهار تا هستند و این مسأله در علوم تجربی و علوم طبیعی بیان شده است (همان).

بر اساس نظر شیخ طوسی «موضوع علم اخلاق نفس انسانی است، از آن جهت که از او افعالی جمیل و محمود یا قبیح و مذموم بر حسب اراده انسان می‌تواند صادر گردد. لذا باید دید که نفس انسانی چیست و غایت و کمال او در چه می‌باشد» (طوسی، بی‌تا، ص ۴۸).

نفس انسانی

نفس انسانی جوهری بسیط است که نه جسم است و نه جسمانی و نه محسوس به یکی از حواس. لذا در این مقام شش چیز اثبات می‌شود. اول: وجود نفس، دوم: جوهریت آن، سوم: بساطت آن، چهارم: اینکه نفس انسانی جسم و جسمانی نیست، پنجم: اینکه نفس انسانی مدرک به ذات و متصرف به آلات است و ششم: اینکه نفس انسانی محسوس به یکی از حواس نمی‌باشد (همان).

برای اثبات وجود نفس احتیاج به هیچ دلیلی نمی‌باشد، چه اینکه ظاهرترین و واضح‌ترین چیزها نزد عاقل ذات و حقیقت خود اوست تا جایی که حتی خفته در خواب و بیدار در بیداری و مست در مستی و هوشیار در وهشیاری از هر چیز که غافل باشد، از خودی خود و از وجود خود نمی‌تواند غافل باشد. لذا دلیل آوردن بر هستی خود محال و باطل است زیرا خاصیت دلیل آن است که واسطه شود تا مستدل را به مدلول برساند در حالی که دلیل آوردن بر هستی خود، در واقع واسطه قراردادن دلیل میان یک چیز است و خود را به خود رساندن می‌باشد.

۲-۴- بررسی و تعریف «فعل اخلاقی»

اولین مشخصه فعل اخلاقی این است که تقاضای ستایش و سپاس و آفرین و تقاضای تعظیم و تجلیل دارد. هر کس که می‌بیند یا می‌شنود، به این کار و به آن صفتی که مبدأ این کار است و به آن اندیشه‌ای که مربوط به این کار است احترام می‌گذارد و آن را مورد ستایش و تعظیم و احترام قرار می‌دهد (مطهری، ۱۳۷۷، ج ۲۲).

در میان کارهای انسان اغلب کارها را کار طبیعی و فعل طبیعی می‌نامند نه فعل اخلاقی؛ زیرا در این کارها اخلاق صدق نمی‌کند. مثلاً انسان احساس گرسنگی می‌کند غذا می‌خورد، احساس خستگی می‌کند

به بستر می‌رود و می‌خواهد، احساس تشنگی می‌کند آب می‌نوشد و... این افعال را افعال طبیعی می‌گویند، زیرا طبیعت انسان چنین چیزی را اقتضا کرده است. لذا کار عادی و معمولی کاری است که از انگیزه‌های خودخواهانه و میل‌های طبیعی انسان سرچشمه بگیرد و هدف از آن کار هم سود رساندن به خود می‌باشد. هر کار که از چنین میل‌هایی سرچشمه بگیرد و برای چنین هدفهایی باشد کار عادی و معمولی است و اخلاقی نیست. تمام فعالیت‌های که انسان برای تأمین معاش خود می‌کند کارهای طبیعی است. این چنین کارها مادامی که با انگیزه‌های طبیعی صورت گیرد و امر دیگری ضمیمه نشود نه قابل ستایش و آفرین است و نه قابل نکوهش و نفرین. این دسته از افعال بین انسان و حیوان مشترک است. اما یک دسته از افعال تنها مخصوص انسان است و در غیر انسان دیده نمی‌شود و لذا اگر در تعریف انسان گفته شود: انسان حیوانی است اخلاقی، این تعریف تعریف غلطی نیست؛ یعنی فعل اخلاقی یک فعل انسانی است کما این که فعل ضد اخلاقی هم مربوط به انسان است و حیوان نه می‌تواند فعل اخلاقی انجام دهد و نه می‌تواند فعل ضد اخلاقی انجام بدهد. او همیشه در همان سطح عادی قرار گرفته است (همان).

۲-۴-۱- معیار فعل اخلاقی

شناختن این که اخلاق از چه مقوله‌ای است و این که از یک مقوله است یا از چند مقوله، تأثیر فراوانی در نحوه تکمیل و متمم اخلاق جامعه دارد. افرادی که طرز تفکرشان همان طرز تفکر هندی و مسیحی است می‌گویند اخلاق یعنی محبت داشتن، دشمنی نداشتن، کدورت نداشتن؛ لذا از نظر آن‌ها اگر می‌خواهید اخلاق را در جامعه بیاورید، حس محبت را در جامعه زیاد کنید و کاری کنید که کدورتها، نفرتها و دشمنی‌ها از میان برود. ولی آن کسی که اخلاق را از مقوله علم می‌داند مانند سقراط، می‌گوید مردم را بیاموزانید، تعلیم کنید، وقتی مردم دانا شدند، همان دانش برای آن‌ها اخلاق است. طبق این عقیده، هر آدم فاسد الاخلاقی به آن دلیل فاسد الاخلاق است که نادان است. منشأ فساد اخلاق، نادانی است. پس برقراری علم برای اخلاقی شدن جامعه کافی است. تعلیم از تربیت، و تربیت از تعلیم جدا نیست. پس از نظر او لازم نیست کدورتها را از میان برد و محبتها را زیاد نمود بلکه باید دانشها را زیاد کرد. پس ما

باید بدانیم که برای تربیت جامعه، آیا باید دانش جامعه را افزایش بدهیم یا کوشش کنیم دشمنی‌ها را از میان ببریم. (همان).

در میان علمای امروز مسئله‌ای مطرح است و آن این است که معیار فعل اخلاقی چیست؟ یعنی ملاک اخلاقی نامیدن یک عمل چیست؟ به عبارت دیگر عمل انسان چه خصوصیتی باید داشته باشد که به موجب آن خصوصیت بتوان آن را اخلاقی نامید؟ و طبعاً از همین جا می‌توان فهمید که اخلاق چیست.

در بیان معیار فعل اخلاقی چندین دیدگاه مطرح شده است که عبارتند از:

- معیار فعل اخلاقی این است که غیر، هدف باشد.
- معیار فعل اخلاقی نوع دوستی است و فعلی اخلاقی است که ناشی از احساسات نوع دوستانه باشد.
- معیار فعل اخلاقی دگر دوستی اکتسابی است؛ به این معنا که غایت فعل انسان، غیر باشد و یا فعل انسان ناشی از احساسات غیردوستانه باشد ولی به شرط این که این حالت اکتسابی باشد نه طبیعی.
- معیار فعل اخلاقی احساس تکلیف وجدانی است که این نظر کانت، فیلسوف معروف آلمانی است.
- به عقیده افلاطون اخلاق از مقوله زیبایی است. لذا از نظر او معیار اخلاقی بودن یک فعل زیبا بودن آن است و فعل از آن جهت زیبا می‌شود که از روان زیبا حاصل شود و از آن جهت نازیبا می‌شود که از روان نازیبا حاصل گردد.
- فلاسفه اسلامی ملاک اخلاقی بودن فعل انسان را عقل، ولی عقل آزاد یا آزادی عقلی می‌دانند. این نظریه مبتنی بر همان اصل روح مجرد است.
- به عقیده راسل اخلاق ترکیبی است از هوشیاری و دوراندیشی همراه با نفع طلبی.
- اخلاق کمونیستی یا مارکسیستی معیار فعل اخلاقی را تکامل اجتماعی می‌داند، آن هم تکاملی که بر اساس تکامل ابزار تولید توجیه می‌شود (همان).

۲-۴-۲- نقد و بررسی معیارهای فوق

بنا بر دیدگاه اول هر فعلی که هدف از آن، خود انسان باشد غیر اخلاقی است و هر فعلی که هدف از آن، خود انسان نباشد بلکه دیگری باشد، فعل اخلاقی است. دیدگاه حاضر اخلاق را با توجه به غایت عمل

انسان تعریف می‌نماید به طوری که معتقد است فعل اخلاقی یعنی فعلی که غایت آن، غیر خود باشد. اما این تعریف، تعریف کاملی نیست، زیرا غیرخواهی و دگرخواهی در موارد غریزی و طبیعی و به حکم و فرمان طبیعت هم وجود دارد و این نمی‌تواند عنوان اخلاقی به خود بگیرد، مثل محبت مادر- اعم از انسان و غیر انسان- نسبت به فرزند خودش زیرا هر حیوانی به حکم غریزه، فرزند خود را دوست دارد. اما آیا می‌توان محبت‌های مادر نسبت به فرزند را که تحت تأثیر طبیعت انجام می‌دهند کار اخلاقی نامید؟ یا این کار، فعل طبیعی است و به حکم غریزه صورت می‌پذیرد؟ مادر به لحاظ غریزه، بچه‌اش را در نهایت درجه دوست دارد و به حکم این دوستی طبیعی به بچه‌اش ایصال نفع می‌نماید و حتی ایثار می‌کند، یعنی از خودش کم می‌گذارد و به او می‌دهد، و لذا محبت مادرانه اختصاص به انسان ندارد، در حیوانات هم هست.

ممکن است بگوییم که معیار فعل اخلاقی، ایثار است. ولی باید دید ایثار به چه انگیزه‌ای صورت می‌گیرد. گاهی انسان ایثار می‌کند و غیر را بر خود مقدم می‌دارد به خاطر حبّ شهرت و خوش نامی یا به خاطر تعصبات قومی و قبیله‌ای و... و خیلی اوقات اتفاق می‌افتد که افرادی تحت تأثیر احساسات خاص میهنی یا غیرمیهنی یا خودخواهی و یا برای این که نامشان در تاریخ بماند، حتی خود را فدا هم می‌کنند. پس صرف ایثار را نمی‌توان معیار فعل اخلاقی نامید، زیرا انگیزه انسان از ایثار می‌تواند خودخواهی باشد و تعبیر اول که «هر فعلی که انگیزه‌اش دگرخواهی باشد نه خودخواهی، فعل اخلاقی است» از این تعبیر کامل تر است، اما چنان که گفتیم آن هم کافی نیست (همان).

دیدگاه دوم با دیدگاه اول در نتیجه مشترک است، اما تفاوت آن در این است که فعل اخلاقی را با توجه به فاعل آن تعریف می‌نماید. به عقیده صاحبان این نظریه فعل اخلاقی فعلی است که ناشی از احساسات نوع دوستانه باشد. به عبارت دیگر کار اخلاقی کاری است که از عاطفه‌ای عالی تر از تمایلات فردی، یعنی عاطفه غیردوستی، سرچشمه می‌گیرد؛ چه اینکه در انسان یک سلسله عواطف وجود دارد، اگر منشأ یک فعل عاطفه نوع دوستی بود، آن فعل اخلاقی است. اما از آن جا که قهرأ هدف از فعلی که

ناشی از احساسات غیردوستانه است، غیر می‌باشد، پس تعریف حاضر با تعریف اول در نتیجه یکسان است.

در میان قدما، ارسطو انسان را به حکم طبیعت اجتماعی او، مدنیّ بالطبع می‌دانست و معتقد به وجود دو نوع غریزه در بشر بود که عبارتند از غریزه فردی و غریزه نوعی. به عقیده او انسان به حکم غرایز نوعی خود می‌خواهد خودش را با جامعه تطبیق دهد و همان طور که علاقه خاص نسبت به خودش دارد، به سرنوشت جامعه‌اش نیز علاقه‌مند است. در میان حکمای جدید، بیکن به نظریه‌ای که تقریباً همان نظریه ارسطویی است معروف است و از نظر او در انسان چنین غرایزی یافت می‌شود. ولی این مطلب از نظر علمی ثابت نشده است (همان).

شهید مطهری معتقد است که هر دو تعریف فوق خالی از اشکال نیست چرا که: «تعاریف مزبور طارد اغیار نیستند و در هر دو، مواردی از افعال انسان را می‌توان بر شمرد که غایت آن‌ها خود انسان نیست، بلکه آن‌ها از احساسات غیردوستانه ناشی می‌شوند اما با این وجود نمی‌توان گفت که آن‌ها فعل اخلاقی هستند. مثلاً با توجه به احساسات مادرانه که اختصاص به انسان ندارد و در حیوانات هم وجود دارد و این که قطعاً هدف و غایت فداکاری‌های مادرانه خود مادر نیست بلکه فرزند است، و کار مادر هم ناشی از غرایز فردی خودش نیست بلکه ناشی از احساسات غیردوستی است که آن غیر هم فرزند اوست، ولی با وجود این که کار مادران از نظر عاطفی کار بسیار باشکوه و با ارزشی است، اما نمی‌شود گفت که مادرها متخلّق به اخلاق عالی هستند، چون مادر به حکم فطرت و به حکم خلقت و آفرینشش این احساسات را دارد؛ یعنی مادر این حالت را برای خودش مانند یک خلُق کسب نکرده است، بلکه با این خوی فطری به دنیا آمده است و لذا نام افعال او را خلُق نباید گذاشت زیرا همان طور که هر فردی غریزه جنسی دارد و میل به جنس مخالف به طور غریزی و خوی طبیعی در او هست، میل به صیانت فرزند هم به طور طبیعی در مادر وجود دارد. اما همان طور که در تعریف خلُق گفته شد خلُق ملکه‌ای است که در اثر تکرار عمل در انسان به وجود می‌آید لذا خلُق یک امر اکتسابی است» (همان، ص ۴۷۲).

از نظر وی: «برخی برای احتراز از اشکال فوق بر آن شده‌اند تا تعریف را با یک قید اضافی اصلاح کنند. از نظر ایشان کار اخلاقی آن است که غایت از انجام آن غیر باشد و یا ناشی از احساسات غیردوستانه باشد ولی به شرط این که این حالت اکتسابی باشد نه طبیعی زیرا فعل اخلاقی عملی است که انسان آن را اختیاراً و اکتساباً انجام دهد و لذا در مقابل فعل طبیعی قرار دارد. در عین حال ایراد این تعریف این است که تعریف جامعی نیست و مصادیقی از فعل اخلاقی را می‌توان بر شمرد که از دایره شمول تعریف خارجند و تعریف فوق آن‌ها را در بر نمی‌گیرد، اما شکی نیست که آن‌ها از مصادیق فعل اخلاقی می‌باشند. به عنوان مثال بعضی از کارها را انسان انجام می‌دهد که نه طبیعی است و نه ناشی از احساسات غیردوستانه، مثلاً در کتب اخلاقی قدیم و جدید، استقامت و صبر را جزء اخلاق فاضله می‌شمارند در حالی که در اینها پای غیر در میان نیست. این که انسان روح با استقامتی داشته باشد، اراده محکم و قوی داشته باشد، عزمش در مقابل شداید منفسخ نشود، یک خُلق عالی است ولی اصلاً هدف از آن‌ها غیر نیست. پس با این وجود این مصادیق از تعریف فوق خارج هستند» (همان، ص ۴۷۳).

بنا بر سه نظریه اول، اخلاق از مقوله محبت است و در این سه مکتب، محبت به عنوان پایه اخلاق معرفی شده است. معلم اخلاقی که اخلاقش بر این پایه است، خودش را پیام‌آور محبت می‌داند. بخشی از این نظریه، نظریه مشترکی است لاقلاً میان همه ادیان و بیشتر مکاتب فلسفی عالم. شاید در دنیا دینی وجود نداشته باشد که توصیه به محبت نکرده باشد. جمله‌ای هست در اخبار و احادیث ما و آن این است: *اَحِبِّ لِعَیْرِكَ مَا تُحِبُّ لِنَفْسِكَ وَ اَكْرَهُ لَهٗ مَا تَكْرَهُ لَهَا* (با این مضمون زیاد دیده شده) برای دیگران آن را دوست بدار که برای خود دوست می‌داری، و برای دیگران آن را مپسند که برای خود نمی‌پسندی. در تمام ادیان بزرگ عالم این توصیه وجود دارد، و باید هم وجود داشته باشد. اما بعضی از مسلک‌ها یا دین‌ها روی محبت، بیشتر تکیه کرده‌اند، یعنی اصلاً محور اخلاقشان را فقط و فقط محبت تشکیل می‌دهد و بس، ولی در بعضی دیگر محبت، عنصری از عناصر اخلاقی آن‌هاست، و آن‌ها عناصر دیگر را هم در اخلاق شرکت می‌دهند (همان).

این معیار از چند جهت قابل خدشه است:

۱- اینکه هر محبتی اخلاق نیست؛ چرا که در اخلاق عنصر اختیار و اکتساب یعنی غیر غریزی بودن نهفته است و اگر انجام کاری برای انسان به حکم غریزه باشد، و انسان آن را تحصیل نکرده باشد و به اختیار خودش به دست نیاورده باشد، آن کار گرچه باشکوه و با عظمت و قابل مدح و ستایش است ولی در عین حال نمی‌توان آن را اخلاق نامید.

۲- اخلاق محدود به غیردوستی نیست و دایره اخلاق از محدوده غیردوستی وسیع‌تر است. زیرا همه کارهای مقدس و باشکوه انسان از نوع غیردوستی نیست. بلکه یک سلسله کارهای با عظمت و باشکوه و قابل تقدیر و تقدیس و حمد و ستایش در انسان هست بدون این که ربطی به غیردوستی داشته باشد و همان‌طور که انسان ایثار یا احسان را تقدیس می‌نماید آن کار را هم تقدیس می‌کند، مثل آن چیزی که عرب از آن به «اباء الضییم» تعبیر می‌کند یعنی تن به ذلت ندادن.

۳- اینکه محبت به غیراحتیاج به تفسیر دارد؛ غالباً آن را غیردوستی معنا کرده‌اند، و آنها که کمی بالاتر رفته‌اند گفته‌اند «انسان دوستی» اما ایراد عمده این تعبیر این است که چرا بگوییم انسان دوستی؟ منظور از انسان چیست؟ اگر انسان نسبت به یک حیوان عاطفه به خرج بدهد آیا این کار را از جهت آن که انسان دوستی نیست نمی‌توان اخلاق نامید؟ آیا انسان فقط باید انسان‌ها را دوست داشته باشد و جاندارهای دیگر را دوست نداشته باشد؟ و بالاتر از آن اینکه آیا مقصود از انسان انسان بالقوه، یا همان حیوان ناطق است، یا مراد، انسان دارای انسانیت است و انسان دوستی به خاطر انسانیت اوست و هر انسانی به هر اندازه که واجد ارزش‌های انسانی است لایق دوستی و محبت است؟ گاندی می‌گوید: در جهان فقط یک نیکی وجود دارد و آن دوست داشتن دیگران است. در حالی که این سخن صحیح نیست و در جهان غیر از دوست داشتن دیگران نیکی‌های دیگر هم وجود دارد (همان).

تعریف چهارم مربوط به کانت است. کانت در مورد انسان اعتقاد راسخی به وجدان اخلاقی دارد. او برای وجدان انسان ارزش فوق‌العاده‌ای قائل است و معتقد است که انسان یک وجدان بسیار اصیل اخلاقی دارد. او درباره اطاعت از وجدان همان حرفی را می‌زند که اهل ایمان در مسئله اخلاص نسبت به باری تعالی می‌زنند که بنده مخلص آن است که امر خدا را اطاعت کند نه از برای وصول به بهشت و نه برای

ترس از عقاب خدا، بلکه فقط به خاطر اینکه او امر کرده اطاعت کند ولو این که بداند اگر انجام دهد بهشتی در کار نیست و اگر انجام ندهد نیز جهنمی در کار نخواهد بود. او حتی معتقد است خدا را از راه برهان عقلی نمی‌توان اثبات کرد ولی از راه وجدان اخلاقی می‌توان اثبات نمود. خود او به خدا از راه وجدان اخلاقی اعتقاد دارد.

ما این وجدان را نفی نمی‌کنیم اما معتقدیم که این وجدان در این حد امر صدرصد تأیید شده‌ای از نظر علمی نیست. البته در اسلام این امر تعریف شده که یک وجدان اخلاقی در انسان هست، ولی نه به عنوان یک اصل مسلم که نتوان در آن خدشه وارد کرد و نه با آن قوه و قدرتی که کانت می‌گوید که در روح و باطن هر کس چنین قوه و نیرویی با این صراحت وجود دارد. در قرآن از نفس لوّامه و مطالب دیگری از قبیل «وَنَفْسٍ وَّ مَا سَوَّيْهَا. فَالْهَمَّهَا فُجُورَهَا وَ تَقْوِيهَا» یاد شده است که نشان می‌دهد که از نظر قرآن نسبت به کار بد و خوب در انسان اصالتی وجود دارد یعنی وقتی انسان کار بدی انجام می‌دهد از درونش خودش را ملامت می‌کند، و معلوم می‌شود که چیزی هست که فرمان به خوبی و ترک بدی می‌دهد و به سبب انجام فعل بد، انسان را مورد ملامت قرار می‌دهد و در مقابل، وقتی که انسان کار خوب انجام می‌دهد راضی می‌شود و به نوعی او را تحسین می‌کند(همان).

شاید هیچ فیلسوفی در دنیا نیامده است که به اندازه کانت برای وجدان انسانی اصالت قائل باشد. او معتقد به الهام وجدانی است و می‌گوید بعضی چیزها را انسان در وجدان خودش به صورت یک تکلیف احساس می‌کند، این که ظلم نکن، در وجدان انسان به صورت یک امر فطری هست، این که دروغ نگو و راست بگو، این که نسبت به دیگران محبت بورز، این که خیانت نکن، اینها یک سلسله دستورها است که به حکم فطرت در وجدان انسان قرار داده شده، وجدان انسان خودش به انسان امر می‌کند، می‌گوید این جور بکن، آن جور نکن. او می‌گوید هر کاری را که انسان به حکم اطاعت بلاشرط وجدان انجام دهد یعنی فقط به این دلیل انجام بدهد که وجدانش به او دستور داده است، و هیچ غرض و غایتی نداشته باشد، چنین کاری یک کار اخلاقی است. برعکس نظر اول که می‌گفت غایت دیگری باشد و در واقع یک نظریه برون‌گرا بود، این نظر به اصطلاح درونگرایی می‌کند.

به عقیده کانت زمانی یک فعل، فعل اخلاقی است که شکل اطاعت محض از وجدان را داشته باشد بدون آنکه هیچ شرطی و هیچ غایتی در نظر گرفته شده باشد، به طوری که اگر از شخص پرسند چرا این کار را می‌کنی؟ بگویند چون وجدانم می‌گوید. اگر بگویی این کار را من برای فلان هدف دیگر انجام می‌دهم، می‌گویند دیگر اخلاقی نیست. پس این شخص معیار فعل اخلاقی را انجام تکلیف فطری وجدانی می‌داند به شرط این که این انجام تکلیف، بلاشرط صورت بگیرد. کانت اخلاق را فقط و فقط در وجدان می‌برد و قائل به وجدان و الهام فطری است. اما سؤالی که در اینجا مطرح می‌شود این است که آیا اساساً ممکن است انسان کاری را انجام دهد و از آن هیچ منظوری برای خود نداشته باشد؟ عده‌ای می‌گویند چنین چیزی ممکن نیست؛ محال است که بشر به سوی کاری برود که از آن به او چیزی نرسد. اصلاً امکان ندارد که انسان به سویی برود که در آن سو کمالش نباشد ولو کمال نسبی. حتی آن کسی که بر ضد یک کمالش رفتار می‌کند، باز کمال یک قوه دیگرش در آن رفتار هست، و این که آن را ضد کمال می‌گوییم به این دلیل است که ضد کمال اوست از جنبه دیگری، و الا این که انسان به سویی برود که در آن هیچ کمالی برایش نباشد محال است. پس این حرفهایی که می‌گویند فعل اخلاقی فعلی است که در آن هیچ هدفی برای «خود» نباشد و شخص هیچ نفعی برای «خود» نداشته باشد، درست نیست.

اما به نظر می‌رسد که در اینجا مغالطه‌ای صورت گرفته است و باید آن را رفع نمود به این صورت که گفته شود درست است که گاهی هدف انسان از هر کاری که انجام می‌دهد نفعی است که به خودش می‌رسد، اما این مسأله غیر ممکن نیست که انسان کاری را انجام دهد که نفعش به خودش نرسد و فقط قصد ایصال نفع به غیر را داشته باشد. ممکن است جواب داده شود که انسان وقتی کاری را انجام می‌دهد، یا از آن کار لذت می‌برد یا نمی‌برد و از این که آن کار انجام نشود یا رنج می‌برد یا نمی‌برد. اگر از انجام دادن آن لذت نبرد و از انجام ندادن آن نیز رنج نبرد، محال است به طرف آن برود. اگر علی بن ابی طالب هم در نهایت خلوص، ایصال نفع به غیر می‌کرد به این دلیل بود که در عمق وجدانش از این کار لذت می‌برد و اگر لذت نمی‌برد و از نکردنش هم رنج نمی‌برد، محال بود چنین کاری را انجام دهد.

مغالطه‌ای که صورت پذیرفته همین جاست چرا که لذت و رنج منحصر به این نیست که نفعی به انسان برسد یا ضرری از او دور شود. انسان موجودی است که از نفع رساندن به غیر هم لذت می‌برد و می‌تواند به مقامی برسد که از نفع رساندن به غیر بیش از آن لذت ببرد که از نفع رساندن به خود می‌برد، و از دفع ضرر از دیگران بیش از آن لذت ببرد که از دفع ضرر از خود می‌برد. پس باید این دو را از هم جدا کنیم. مادیون اغلب معتقدند که انسان هر کاری که می‌کند، برای نفع رساندن به خود است در حالی که این عقیده صحیح نمی‌باشد و ممکن است انسان به جایی برسد که برای نفع رساندن به دیگران کار کند. اما اگر بگویید که انسان از هر کاری بالاخره لذتی می‌برد، می‌گوییم درست است ولی لذت بردن انسان از یک کار منحصر به این نیست که ناشی از نفع رساندن به خود باشد. این عین کمال انسان است که از نفع رساندن به غیر، حتی بیش از نفع رساندن به خودش لذت ببرد و لذا آنچه که کانت می‌گوید که فعل انسان باید غیرمشروط باشد تا اخلاقی باشد، اگر مقصودش از غیرمشروط بودن این است که نفعی به خودش نرسد، قابل قبول است. اما اگر مقصودش این است که از نفع رساندن به غیر هم عاری باشد یعنی مشروط به نفع رساندن به غیر هم نباشد و انسان انجام تکلیف کند بدون آنکه از آن لذت ببرد، چنین چیزی محال است (همان).

بنا بر نظریه چهارم اخلاق از مقوله تکلیف است اما چنانکه گفته شد این نظریه در عین اینکه دارای نکات عالی بسیاری است از چند جهت قابل انتقاد به نظر می‌رسد:

۱- اولاً در این نظریه، محصول عقل نظری و به قول ما «فلسفه» بیش از حد تحقیر شده است. کانت معتقد است که با براهین فلسفه نمی‌شود بقا و خلود نفس را اثبات کرد ولی وجدان انسان می‌گوید نفس باقی و خالد است. همچنین از نظر کانت انسان به حکم وجدانش - نه به حکم دلایل فلسفی - یک موجود مختار و آزاد است. در بین علمای اسلامی از قدیم این مسأله مورد توافق بوده است که عقل انسان یا احکام عقل انسان دو بخش است: بخش نظری و بخش عملی، یک قسمت از کارهای عقل انسان درک چیزهایی است که هست. اینها را می‌گویند عقل نظری. قسمت دیگر درک چیزهایی است که باید انسان انجام دهد و در واقع درک «بایدها». اینها را می‌گویند عقل عملی. کانت تمام فلسفه‌اش نقد

عقل نظری و عقل عملی است. او در پایان به این نتیجه می‌رسد که از عقل نظری کار زیادی ساخته نیست، و عمده عقل عملی است و او در نهایت به همین مسئله وجدان می‌رسد. از نظر کانت وجدان یا عقل عملی یک سلسله احکام قبلی است؛ یعنی از راه حس و تجربه به دست بشر نرسیده، بلکه جزء سرشت و فطرت بشر است. مثلاً فرمان به راست گویی، و دروغ نگفتن، فرمانی است که قبل از این که انسان تجربه‌ای درباره راست و دروغ داشته باشد و نتیجه راستی و دروغ را ببیند، در سرشت انسان وجود دارد و به حس و تجربه انسان مربوط نیست. به همین دلیل، فرمان اخلاقی کاری به نتایج افعال انسان ندارد و خودش اساس است.

پس به عقیده کانت وجدان اخلاقی فرمانی است مطلق. به عبارت دیگر آن عقل است که با مصلحت سر و کار دارد و استدلال آوردن برای مسائل اخلاقی اشتباه است. مثلاً ما می‌گوییم راست بگو، بعد برایش استدلال می‌کنیم به اینکه اگر انسان راست بگوید مردم به او اعتماد می‌کنند، خودش شخصیت پیدا می‌کند و...؛ به این ترتیب نتایج راستی را ذکر می‌کنیم. همچنین می‌گوییم دروغ نگو و نتایج بد دروغ را ذکر می‌کنیم. کانت می‌گوید: وجدان اخلاقی به این نتایج کاری ندارد، بلکه عقل چون دنبال مصلحت می‌رود همواره احکامش مشروط است، یعنی عقل همیشه به چیزی فرمان می‌دهد به خاطر وجود مصلحتی در آن، لذا زمانی که ببیند آن مصلحت از بین رفته است، دست از حکم خودش برمی‌دارد. مثلاً عقل می‌گوید راست بگو به خاطر فلان مصلحت، پس اگر آن مصلحت از بین برود فرمان عقل این است که اینجا دیگر جای راست گفتن نیست و باید دروغ گفت؛ دقیقاً همان مسأله‌ای که علماء می‌گویند که دروغ مصلحت‌آمیز به از راست فتنه‌انگیز است. کانت می‌گوید این که اخلاقیون گاهی اجازه می‌دهند برخلاف اصول اخلاقی رفتار بشود علتش این است که اینها نخواسته‌اند از وجدان الهام بگیرند، بلکه از عقل دستور گرفته‌اند (همان).

اما این نظر اشتباه است و اتفاقاً از راه عقل نظری - بدون این که بخواهیم راه وجدان و عقل عملی را انکار کرده باشیم - هم آزادی و اختیار انسان را می‌توانیم اثبات کنیم، هم بقا و خلود نفس را، هم

وجود خدا را و هم خود دستورات اخلاقی را. همین فرمانهایی که انسان از وجدان الهام می‌گیرد، عقل هم لااقل به عنوان مؤیدی از وجدان، آن‌ها را تأیید می‌کند (همان).

۹- مشکل دیگر نظریه کانت تفکیک میان کمال و سعادت است. فلاسفه اسلامی معتقدند که سعادت و کمال را نمی‌توان از هم تفکیک نمود، بلکه هر کمالی خود نوعی سعادت است. ولی کانت اینها را از یکدیگر تفکیک می‌کند و بعد می‌گوید این کار، کار بسیار مشکلی است که ما تکلیف را از زیبایی جدا کنیم، اخلاق را از سعادت جدا کنیم و حال آنکه همه فلاسفه دنیا اخلاق را ملازم با سعادت می‌دانند. ولی از نظر کانت اخلاق، کاری با سعادت ندارد، بلکه سر و کار اخلاق با کمال است و بعد به خودش اعتراض می‌کند که اگر بنا شود اخلاق از سعادت جدا گردد، کار اخلاق خیلی دشوار می‌شود؛ یک آدم اخلاقی با اطمینان به این که دارد از سعادت دور می‌شود باید فرمان حس اخلاقی خودش را بپذیرد، و این، کار بسیار دشواری است. اما در عین حال تنها راه صعود به ملکوت همین است که انسان راه کمال را انتخاب کند نه راه سعادت را. ایراد عمده‌ای که به کانت وارد است این است که او سخن از انتهای به ملکوت آورده است و حال آن که آیا کمال که انسان را به ملکوت می‌رساند، به سعادت می‌رساند یا به شقاوت؟ به ناچار می‌گوید به سعادت. پس از اینجا معلوم می‌شود آن سعادت که او می‌گوید، سعادت حسی است یعنی خوشی مادی و دنیوی، و الا اساساً نمی‌شود سعادت را از کمال جدا کرد و همچنان که بوعلی و امثال او گفته‌اند سعادت و کمال غیر قابل انفکاک‌اند. کانت هم در آخر امر نتوانست این دو را از هم جدا کند. برای این که حرفش را توجیه کنیم، باید بگوییم مقصود او از سعادت آن چیزی است که قدمای ما آن را سعادت حسی می‌نامند. آن‌ها هم قائل به دو سعادت‌اند: سعادت حسی و سعادت غیرحسی. پس تفکیک کمال از سعادت اشتباه بزرگی است چرا که هر کمالی خود نوعی سعادت است، منتها سعادت منحصر به خوشیهای حسی نیست.

به آقای کانت باید گفت شما می‌گویید وقتی انسان با وجدانش مخالفت می‌کند، تلخی شدیدی در وجدان خود احساس می‌نماید اما چرا هنگامی که اطاعت می‌کند نوعی مسرت و لذت، منتها

مسرت و لذتی در سطحی خیلی بالاتر، عمیق‌تر، ریشه دارتر، لطیف‌تر، باقی‌تر و جاودان‌تر در درون خود احساس نمی‌کند؟! بنابراین به قول آقای کانت انسان اگر فرمان وجدان را اطاعت کند نیز احساس تلخی می‌کند، چون او آن را از سعادت جدا می‌کند، پس در مکتب او اطاعت از فرمان وجدان کار سخت و دشواری است چرا که در این صورت انسان احساس رنج می‌نماید، احساس تکلیف به معنای کلفت و مشقت می‌کند، و اگر مخالفت هم کند باز احساس رنج به او دست می‌دهد. پس چه اطاعت کند و چه نکند در هر دو حال احساس رنج می‌کند. ولی چنین چیزی محال است، به دلیل این که منحصر دانستن لذات به لذتهای حسی اشتباه محض می‌باشد. در روان‌شناسی امروز هم این یک موضوع خیلی مشخصی است که لذت برای انسان منحصر به لذت حسی نیست. لذت حسی لذتی است که مربوط به یک محرک خارجی است، مثلاً غذایی تماس پیدا می‌کند با سطح زبان انسان و اعصاب آن تأثیر پیدا می‌کنند و لذتی پیدا می‌شود، یا لذت‌های دیگری که شامه یا لامسه و یا سامعه درک می‌کنند.

ولی یک سلسله لذتها هست که مربوط به حواس نیست، مثل لذت قهرمانی. فرد قهرمان، هنگامی که احساس کرد قهرمان است و بالادست همه قرار گرفته، احساس لذت می‌کند ولی این لذت موجب حسی خارجی ندارد، یعنی از یک عامل خارجی نیست. انسان از این که محبوب مردم باشد احساس لذت می‌کند. آن کسی که احساس می‌کند جامعه او را دوست دارد و محبوب مردم است، احساس محبوبیت و احساس لذت می‌کند. همچنین یک عالم از کشف یک حقیقت علمی احساس لذت می‌کند. درباره خواجه نصیرالدین طوسی نوشته‌اند که وقتی مسائل برایش مشکل می‌شد، شروع می‌کرد به فکر کردن تا مسئله را حل می‌نمود. گاهی آن آخر شب، وقتی که مسئله برایش حل می‌شد، چنان حالت وجدی به او دست می‌داد که می‌گفت: *اِنَّ الْمُلُوكَ وَاَبْنَاءَ الْمُلُوكِ مِنْ هَذِهِ اللَّذَّةِ* پادشاهان و شاهزادگان کجایند که بیایند ببینند لذتی که الآن من احساس می‌کنم بیشتر است یا لذتهایی که آنها از امور حسی برده‌اند؟! در حالی که اینها لذت حسی نیست. بنابراین نمی‌شود مسئله لذت را از امور وجدانی جدا کرد. به هر حال وقتی انسان از چیزی لذت می‌برد دلیل بر این است که

درویش می‌خواسته به چیزی برسد و به آن رسیده. همیشه لذت، از رسیدن پیدا می‌شود و الم و درد، از نرسیدن به کمالی که انسان باید برسد.

بنابراین تفکیک کمال از لذت - که کم کم در فلسفه اروپا یک سخن رایجی شده که آیا انسان باید طالب کمال بود یا طالب سعادت و لذت - حرف درستی نیست. هر کمالی خواه ناخواه نوعی لذت به دنبال خود می‌آورد، ولو این که طالب کمال در وقتی که دنبال کمال می‌رود فکر نمی‌کند که دنبال لذت می‌رود، و دنبال لذت هم نمی‌رود. او کمال را برای خود کمال جستجو می‌کند ولی رسیدن به کمال، خود به خود برای انسان لذت می‌آفریند. این است که این قسمت نظریه کانت هم تا حد زیادی مخدوش است (همان).

۱۰- ایراد دیگر نظریه کانت این است که احکام وجدان، مطلق دانسته شده است در حالی که خود فرنگیها نیز به آن ایراد گرفته‌اند که احکام وجدان آنچنان که کانت معتقد است مطلق نیست. این بحث به بحثی که متکلمین و اصولیین ما در باب احکام عقل و حسن و قبح عقلی دارند، بسیار نزدیک است. آن‌ها معتقدند که بعضی از احکام مطلق است. مثلاً می‌گویند خوب بودن عدالت در روح انسان یک حکم مطلق است و همچنین بد بودن ظلم نیز در روح انسان یک حکم مطلق می‌باشد. اما راستی یک حکم مطلق نیست، بلکه تابع فلسفه خودش است و گاهی راستی فلسفه خودش را از دست می‌دهد. فرض کنیم یک دیوانه ظالمی کاردی به دست گرفته و سراغ بیچاره‌ای را می‌گیرد که شکمش را پاره کند، از شخصی می‌پرسد: آیا اطلاع داری او کجاست؟ در اینجا آن شخص باید جواب بدهد. چون اگر سکوت کند، ظالم شکم خودش را پاره می‌کند. پس چه جوابی باید بدهد؟ نشان دهد کجاست یا نه؟ اگر نشان دهد، او می‌رود و به ناحق شکم او را پاره می‌کند. آیا واقعاً وجدان انسان این قدر مطلق است و می‌گوید تو باید راست بگویی مطلقاً و به نتیجه کار نداشته باشی؟ (همان).

تعریف پنجم از تعاریف چهارگانه قبل جامع تر است. ولی اگر ملاک را زیبایی بدانیم، بحث حسن و قبح عقلی پیش می‌آید و البته کمی خالی از دشواری هم نخواهد بود. بر حسب این نظریه که در میان مسلمین

زیاد مورد بحث بوده است، اخلاق هم از مقوله جمال و زیبایی است و هم از مقوله عقل؛ و در واقع از مقوله زیبایی معقول است (همان).

به عقیده افلاطون همان‌طور که اگر اعضاء انسان از ناحیه بدن متناسب باشد زیباست، از نظر روح و روان نیز اگر انسان قوا و استعدادهای خود را طوری تربیت کند که متوازن باشد و هر قوه‌ای از قوا را در حد معینی اشباع کند و جلو افراط و تفریط را بگیرد زیباست. این مسئله در کتب اخلاق ما هم مورد بحث قرار گرفته است به طوری که علمای اخلاق روی افراط و تفریط بحثهای بسیاری نموده‌اند و از نظر ایشان اخلاق خوب اخلاق حد وسط است. افلاطون هم قائل به اخلاق حد وسط می‌باشد ولی نظرش بیشتر به زیبایی است. او می‌گوید انسان متعادل الاخلاق و متعادل القوا و متناسب القوا انسانی که همه چیز را - از نظر روحی - در حد خودش دارد نه بیشتر و نه کمتر، از نظر روحی زیباست. اخلاقی شدن یعنی زیبایی روحی و معنوی کسب کردن. و نیز می‌گوید اندام ظاهری و جسمانی در اختیار ما نیست بلکه در رحم مادر تکمیل شده است. آنچه که در اختیار ما هست اندام روحی است (همان).

در این مکتب ریشه همه اخلاق‌ها عدالت دانسته شده است، و صاحبان این مکتب عدالت را به موزون بودن تفسیر می‌کنند و آنگاه اخلاق فاضله را حد وسط قرار می‌دهند. پس از نظر ایشان اخلاق فاضله یعنی اخلاق موزون. به عبارت دیگر همان‌طور که اگر انسانی از دو چشمش یکی درشت و یکی ریز باشد طبعاً بدگل است ولی اگر هر دو مثل هم باشند البته زیباتر است، و به طور کلی در زیبایی بدن انسان در هر عضو یک نسبت و فرمول مخصوص هست که اگرچه قابل تعریف نیست ولی قدر مسلم این است که این نسبت به کار رفته است، در خصایص روحی و معنوی انسان هم اگر این تناسب به کار برود یک نوع زیبایی به وجود می‌آید. مثلاً اینکه در انسان کدام یک فضیلت است درشت خوب بودن یا نرم خوب بودن؟

شهید مطهری در پاسخ می‌گوید: «میان درشتی و نرمی حالت حد وسطی وجود دارد به طوری که انسان باید نه آنچنان درشت‌خو باشد که دیگران از او رنج ببرند و نه آنچنان نرم‌خو که او را به تمسخر گیرند. وقتی کسی این حالت را پیدا می‌کند، افراد دیگر او را دوست دارند. ما، افراد خوب و اخلاقی و عادل و مسلط بر شکم و غضب و شهوات خود را که هر کدام از این قوا و استعدادهای خویش را در جای

خود به کار می‌برند دوست داریم و شیفته آن‌ها می‌شویم و به آنان ارادت پیدا می‌کنیم. به عقیده این دسته، این ارادت پیدا کردن به افراد خوب یک نوع جمال پرستی است. در نظر اینها ریشه خُلق خوب یا فعل اخلاقی، زیبایی است و پایه زیبایی تناسب است. این است که وقتی می‌خواهند تعریفی از اخلاق خوب را به دست دهند می‌گویند آنگاه که قوا و غرایز در حد افراط یا تفریط نباشند اخلاق عالی به وجود می‌آید. این نظریه مبتنی بر این اصل فلسفی و روانی است که زیبایی منحصر به زیبایی حسی نیست بلکه زیبایی معنوی هم وجود دارد، و دلیلش این است که افراد بشر وقتی فرد دیگری را که به اخلاق خوب آراسته است می‌بینند همان عکس العمل در آن‌ها پیدا می‌شود که در مقابل جمال‌ها پدید می‌آید، یعنی شیفته و فریفته می‌شوند، همان‌طور که مردم به اولیاء اللہ عشق می‌ورزند و آنها را دوست دارند» (همان، ص ۵۹۱).

کسانی که اخلاق را از مقوله زیبایی می‌دانند معتقدند که زیبایی منحصر به زیبایی حسی نیست. آن زیبایی که حواس انسان مجذوب آن می‌شود مثل زیبایی‌های بصری و یا زیبایی‌های سمعی و... و آن چیزهایی که حواس انسان را به سوی خود می‌کشاند، زیبایی حسی است. آن‌ها معتقدند که در عالم یک سری زیبایی‌های عقلی و معنوی وجود دارد که در عین آن که واقعاً از نوع زیبایی و جمال است ولی محسوس نیست و معقول است. این افراد دو دسته هستند اما با وجود این که هر دو گروه در این اصل شریکند که زیبایی منحصر به زیبایی‌های محسوس نیست بلکه شامل زیبایی‌های معقول هم می‌شود، یک گروه تکیه‌شان روی فعل است؛ یعنی زیبایی را عبارت از صفتی که در فعل انسان است می‌دانند و می‌گویند بعضی از کارها ذاتاً زیبا هستند، مثلاً راستی خودش یک زیبایی و کشش خاصی دارد، چه برای کسی که گوینده راست است و چه برای شنونده آن؛ همچنین صبر، استقامت و علو نفس و شکر و سپاسگزاری و عدالت، اینها یک زیبایی و شکوه معنوی دارند که هر انسانی را به سوی خود می‌کشاند و هر انسانی که این صفات در او باشد دیگران به سوی او کشیده می‌شوند و لذا مردم افرادی را که متصف به این صفاتند، دوست می‌دارند، و به آن‌ها علاقه‌مند می‌شوند، زیرا یک جاذبه‌ای در آن‌ها حس می‌کنند

که به حکم آن جاذبه به سوی آن‌ها کشیده می‌شوند. طبعاً انسانی که دارای چنین فعلی است خود، زیبا می‌شود.

گروه دیگر باز اخلاق را از مقوله زیبایی می‌دانند ولی آن‌ها زیبایی را اولاً و بالذات در خود روح انسان وارد می‌کنند و می‌گویند به طور کلی هر جا که تناسب وجود داشته باشد زیبایی هم هست و وحدت هم پیدا می‌شود، یعنی جزء با کل خود رابطه متناسب دارد. همین طور که اجزاء بدن انسان اگر در وضع خاصی قرار بگیرد ایجاد حسن ترکیب و لطف و زیبایی می‌کند به طوری که حس انسان مجذوب آن می‌شود و زیبایی در جسم جز تناسب اندام چیز دیگری نیست، مجموع قوا و استعدادهای روحی که در انسان هست نیز اگر هر کدام در آن حد و اندازه معینی که برای آن مقرر است قرار گیرد، تناسب و زیبایی پیدا می‌شود و خود روح زیبا و مطلوب می‌گردد برای خودش و برای کسی که آن روح را مشاهده می‌کند. لذا می‌گویند که هر قوه و استعدادی در انسان یک حد مشخص دارد؛ اگر از آن بیشتر باشد افراط است، و اگر از آن کمتر باشد تفریط است، مثل این که چشم انسان یک اندازه معین دارد، از آن بزرگتر باشد زشت است، کوچکتر هم باشد نازیباست. مثلاً در انسان قوه خشم قرار داده شده است اما این قوه حد معینی دارد که اگر از آن کمتر باشد نازیبا و نامتناسب است، و اگر از آن بیشتر باشد نیز همین طور. منتها بحث در این است که این معیار از کجا به دست آمده و حد وسط چگونه باید تعیین شود؟ مثلاً حد وسط خشم انسان چقدر است؟

به این سؤال دو گونه ممکن است جواب داده شود:

۱- این که زیبایی، مطلقاً قابل تعریف نیست. کسی که جمالی را با زیبایی‌اش درک می‌کند آیا قبلاً چنین جمالی برای او تعریف شده است؟ آیا به عنوان مثال برای انسان تعریف کرده‌اند که جمال زیبا آن است که چشم این جور باشد، ابرو این جور باشد و...؟ یا اینکه این یک چیزی است که ذوق او باید آن را درک کند و قبل از آنکه بتواند آن را تعریف کند به سوی آن کشیده شود. این امر برای او یک امر عقلی است. در زیبایی عقلی هم همین طور است.

۱۱- پاسخ دیگر این است که بنا بر اصل غایت که یک اصل قطعی است، چون هر قوه و استعدادی برای هدف و غایتی ساخته شده و مجموع هم غایتی کلی دارد، لذا اگر بخواهیم بفهمیم که یک قوه در حد وسط است یا در افراط و یا در تفریط، باید این جهت را کشف کنیم که این قوه اصلاً برای چه آفریده شده؟ آن چه که برای آن آفریده شده حد وسط است، و بیشتر از آن افراط، و کمتر از آن تفریط می باشد. مثلاً قوه خشم، بدیهی است که در انسان لغو آفریده نشده. اگر این قوه در انسان نبود انسان هرگز از خود دفاع نمی کرد و اگر دفاع نمی کرد، در مقابل طبیعت و حیوانات و در مقابل انسانها محکوم به فنا بود. برای انسان لازم بود که این قوه به او داده شود و حتی مدعی هستند که انسان که به زیر آب می رود، با یکی از قوای شهوانی و میل های مثبت به زیر آب می رود و با قوه غضب بیرون می آید. به زیر آب می رود تا از آب لذت ببرد. ولی مدتی که ماند، نفسش بند می آید. اینجا است که دفاع لازم است و قوه خشم فرمان می دهد که بیرون بیا. اگر این قوه نبود وقتی که انسان به زیر آب می رفت و مورد تهاجم آب قرار می گرفت نمی توانست از خود دفاع کند، یعنی انگیزه ای در او نبود که از خودش دفاع کند. سایر دفاع ها هم همین طور است. قوه خشم در حدی که انسان از خود دفاع کند، حد وسط آن است و اگر کمتر از آن باشد که انسان به صورت آدم ضعیف و آسیب پذیر در آید، حد نقص و تفریط آن است، و اگر بیشتر از آن باشد که انسان به صورت فرد مهاجمی در آید که می خواهد توی سر دیگران بزند، حد افراط آن است. این قوه نه برای این است که انسان توی سر دیگران بزند، و نه برای این است که معطل بماند و از خود دفاع نکند. همچنین غریزه جنسی برای غرضی در انسان قرار داده شده که طبق تحقیقاتی که به عمل آمده تنها بقای نسل نیست. در حیوانات این طور است، ولی در انسان زوجی که با یکدیگر زندگی می کنند به تعبیر قرآن باید ودادی بین آنها باشد، مودت و رحمتی باشد، در حدی که به اصطلاح اساس یک خانواده به آن پایدار بماند و خانواده منشأ تولید نسل بشود و فرزندان در آن کانون بزرگ شوند. این یکی از غایات خلقت است. حال اگر غریزه جنسی برای این منظور به کار رود حد وسط آن است، و اگر زیادتر از آن به کار رود و مسئله

تنوع طلبی و به تعبیر احادیث «ذَوَاقِیت» در کار باشد حد افراطش است، و کمتر از این حد متعارف نیز نقص آن است و همین‌طور سایر قوای انسان.

این نظریه می‌گوید اگر این قوا- که حد آن‌ها را با معیار غائیّت می‌توان شناخت- هر کدام در آن حدی که باید، باشند، در مجموع روح انسان زیبا می‌شود و اگر غیر از این باشد انسان روحی زشت پیدا می‌کند. فرق این نظریه با آن نظریه‌ای که زیبایی را صفت فعل می‌دانست این است که آن نظر می‌گفت که به حکم سنخیتی که میان طالب و مطلوب هست، طالب زیبا هم زیباست ولی بر طبق این نظر خود روح زیباست، و از روح زیبا فعلی صادر می‌شود که به ناچار زیباست. پس بر طبق پاسخ اول، انسان از فعلش زیبایی را کسب می‌کند، و بر طبق پاسخ دوم فعل از انسان زیبایی را کسب می‌نماید. به هر صورت در این دو نظریه روی زیبایی تکیه شده و اخلاق از مقوله زیبایی دانسته شده است؛ از آن جهت فعل اخلاقی خوب است که زیباست و انسان دارای غریزه زیبایی است، غریزه زیبایی هم محدود به زیبایی حسی نیست، شامل زیبایی عقلی نیز می‌شود (همان).

نظریه ششم مربوط است به فلاسفه اسلامی. ایشان معتقدند که گوهر انسان قوه عاقله انسان است و کمال و سعادت نهایی و واقعی انسان سعادت عقلی است. آن‌ها وقتی که حکمت را از نظر غایت تعریف می‌کنند، می‌گویند: صَيْرُورَةُ الْإِنْسَانِ عَالِمًا عَقْلِيًّا مُضَاهِيًّا لِلْعَالَمِ الْعَيْنِيِّ؛ این که انسان بشود جهانی عقلی شبیه جهان عینی. سعادت عقلی یعنی انسان در آن آخرین حدی که برای او ممکن است، به معارف الهی آشنا شود و عالم وجود را آنچنان که هست دریافت کند و به هر نسبت که معارف انسان نسبت به خدا و صفات و افعال خداوند بیشتر باشد، انسان کامل‌تر است و از سعادت واقعی که سعادت عقلی است بهره‌مندتر می‌باشد (همان).

از نظر فلاسفه اسلامی اخلاق یعنی تعادل میان قوا و حد وسط اما نه برای زیبایی بلکه حد وسط برای این که استیلا و تسلط عقل و روح- که جوهر روح همان عقل است- بر بدن در حد اعلی باشد، برخلاف آن جایی که یک قوه طغیان می‌کند. مثلاً آدم شکم پرست یکی از غرایزش که غریزه سیری باشد در او طغیان می‌کند و اختیار را از دست عقلش بیرون می‌برد. پس اخلاق یعنی تعادل میان قوا و عدم طغیان آن‌ها

بر یکدیگر تا عقل آزادانه بتواند به بدن و قوا فرمان بدهد و مثلاً بگوید اینجا برو، آنجا برو، این مقدار استفاده کن، آن مقدار استفاده نکن و خلاصه اینکه عقل در بدن حاکم مطلق باشد. از نظر اینها ریشه اخلاق برمی گردد به عدالت و توازن، اما توازن برای آزادی عقل و در واقع اخلاق از نظر حکمای اسلامی به یک معنا از مقوله آزادی عقلی است به یک معنای دیگر از مقوله حاکمیت عقل است (همان).

به بیان دیگر حکمای اسلامی معیار اخلاق را اراده انسان معرفی می نمایند. معروف است که هر حیوانی متحرک بالاراده است؛ انسان هم مثل سایر حیوانات متحرک بالاراده می باشد. ولی این اشتباه است زیرا آنچه در حیوانات وجود دارد میل و شوق است و اراده هم دوش عقل می باشد. در انسان هم یک سلسله میل ها و شوق ها وجود دارد، ولی در انسان چیزی به نام «اراده» وجود دارد که در حیوان وجود ندارد. هر جا که عقل هست اراده هم هست، آنجا که عقل نیست اراده هم وجود ندارد. انسان می تواند متحرک بالاراده باشد ولی گاهی هم متحرک بالاراده نیست، متحرک بالشوق و الميل است. ولی حیوان همیشه متحرک بالشوق و الميل است. فرق میل و اراده این است که میل در انسان کششی است به سوی یک شیء خارجی. زمانی که انسان گرسنه است، در خودش احساس میل به غذا می کند؛ یعنی نیرویی در درون انسان وجود دارد که او را به سوی غذا می کشد. میل، جاذبه و کششی است میان انسان و یک عامل خارجی که انسان را به سوی آن شیء خارجی می کشاند.

انسان یا حیوان گرسنه و تشنه می شود، میل به مأكولات و مشروبات در او به وجود می آید. گزینه جنسی میل به جنس مخالف است. استراحت کردن نیز خود یک میل است. میل، کشش است؛ مثل یک نیروی جاذبه است؛ وقتی که پیدا می شود انسان را به سوی شیء خارجی می کشد. عاطفه مادری هم خودش یک میل است. حتی عواطف عالی انسانی هم نوعی میل می باشد. مثلاً این که انسان در برخورد با یک مستمند، در خودش احساسی می یابد که به او کمک کند، یعنی یک میل در او پیدا می شود که او را به سمت دستگیری از مستمند می کشاند. ولی اراده به درون مربوط است نه بیرون؛ یعنی یک رابطه میان انسان و عالم بیرون نیست، بلکه آنگاه که انسان به عاقبت امور می اندیشد و آن ها را محاسبه می کند، و با عقل خودش مصلحت ها و مفسده ها را با یکدیگر می سنجد و بعد تشخیص می دهد که اصلح و بهتر کدام

است، آن وقت اراده می‌کند آن‌چه را که عقل به او فرمان داده انجام دهد نه آن‌چه که میلش می‌کشد و بسیاری از اوقات آن‌چه که عقل مصلحت می‌داند و انسان اراده می‌کند بر حکم فتوای عقل انجام بدهد، بر ضد میلی است که در وجودش احساس می‌کند. فرض کنید شخصی رژیم غذایی دارد؛ سر سفره‌ای نشسته است و غذای مطبوعی وجود دارد. میل، او را می‌کشد که از آن غذای مطبوع بخورد. ولی در مجموع حساب می‌کند که خوردن آن غذا چه عوارضی خواهد داشت، لذا برخلاف میل خودش، تصمیم می‌گیرد که آن را نخورد. همچنین شخص بیمار هنگامی که طبع او میل به دارو ندارد بلکه حتی ضد میل در او وجود دارد، ولی در مجموع وقتی که حساب می‌کند می‌بیند مصلحت این است که دارو را بخورد، علی‌رغم تنفر و بی‌میلی خودش آن را می‌خورد. پس اراده یعنی تحت کنترل قراردادن همه میل‌ها و ضد میل‌های نفسانی - اعم از تنفرها، خوف‌ها و ترس‌ها - لذا نیرویی که در انسان همه میل‌ها و ضد میل‌ها را، همه کشش‌ها و تنفرها، خوف‌ها، بیم‌ها و ترس‌ها را تحت اختیار خود قرار می‌دهد و نمی‌گذارد که یک میل یا ضد میل، انسان را به یک طرف بکشد اراده نام دارد.

مطابق این نظریه، کار اخلاقی کاری است که ناشی از تسلط یک میل یا یک ضد میل نباشد ولو آن میل عاطفه محبت باشد. یعنی اگر انسان بی‌اختیار تحت تأثیر عاطفه محبت قرار بگیرد، و کاری را انجام دهد این اخلاقی نیست. اگر عاطفه محبت در اختیار عقل و اراده باشد، در یک جا عقل به اراده می‌گوید از این میل فردی پیروی کن و در جای دیگر می‌گوید پیروی نکن. همین‌طور است در مورد امیال دیگر. در عاطفه انسان دوستی هم همین‌طور است. چه بسا در مواردی عاطفه یک جور حکم می‌کند و عقل و اراده جور دیگری حکم می‌کند. عاطفه دلسوزی است، دل آدم می‌سوزد ولی اراده و عقل، دوراندیشی است. قرآن کریم در بیان حکم شخص زناکار می‌فرماید:

«الزَّانِيَةُ وَالزَّانِي فَاجْلِدُوا كُلَّ وَاحِدٍ مِّنْهُمَا مِائَةَ جَلْدَةٍ وَلَا تَأْخُذْكُمْ بِهِمَا رَأْفَةٌ فِي دِينِ اللَّهِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَلَيَشْهَدَ عَذَابُهُمَا طَائِفَةٌ مِّنَ الْمُؤْمِنِينَ»

می‌گوید: زن زناکار و مرد زناکار را مجازات کنید، تازیانه بزنید و گروهی از مؤمنین هم شاهد این

منظره باشند. ولی قرآن متوجه است که وقتی می‌خواهند یک انسان جانی را مجازات کنند خیلی افراد

دلشان می‌سوزد، می‌گویند خوب است که از مجازات صرف نظر بشود. این یک احساس آنی است. فکر نمی‌کند که اگر بنا باشد هر جانی از مجازات معاف بشود، پشت سرش جنایت بعد از جنایت است که صورت می‌گیرد. عاطفه می‌گوید مجازات نکن، عقل و مصلحت می‌گوید مجازات بکن، با این که اینجا عاطفه غیردوستی است و عاطفه خوددوستی نیست.

ترحم به یک پلنگ، قطع نظر از منطق، مصلحت و عقل و اراده، یک امر عاطفی است. اگر جز این پلنگ، موجود دیگری در عالم نبود، این عاطفه عاطفه درستی بود. اما اگر چشم را باز کنیم و آن طرف تر را نگاه کنیم، می‌بینیم ترحم ما به این پلنگ مساوی است با قساوت نسبت به صدها گوسفند.

نظیر این حرف، سخنی است که راجع به مجازات دزدی گفته می‌شود که بریدن دست دزد قساوت است و مخالف انسانیت و انسان دوستی و حقوق بشر است. اگر کسی دزدی کرد نباید دستش را برید، بلکه باید او را تربیت نمود! تربیتهایی که نتیجه‌اش را همیشه در دنیا دیده‌ایم. پس اگر قانون اجرا شود، دست یک دزد که بریده شود تخم دزدی برچیده خواهد شد، در صورتی که ما الآن می‌بینیم به خاطر دزدی چه جنایتها و آدمکشی‌ها می‌شود! یعنی خود دزدی مستلزم آدمکشی‌ها و جنایتهای فوق العاده می‌شود.

این مکتب می‌گوید ملاک و معیار اخلاقی بودن، عاطفه نیست بلکه عقل و اراده است. عاطفه هم باید تحت فرمان عقل و اراده کار خودش را انجام بدهد و الا اگر عاطفه را به نام کار اخلاقی آزاد بگذارید، کار ضد اخلاقی انجام می‌دهد. در اخلاقی که فلاسفه اسلامی روی آن زیاد تکیه می‌کنند، این مسئله هست که اخلاق کامل اخلاقی است که بر اساس نیرومندی عقل و نیرومندی اراده باشد و میل‌های فردی، میل‌های نوعی و اشتیاق‌ها همه تحت کنترل عقل و اراده باشند. طبق این نظریه، قهرمان حقیقی اخلاق آن کسی است که عقل و اراده بر وجودش حاکم است. البته در وجود انسان عواطف غیر فردی هم وجود دارد ولی آن‌ها چشمه‌هایی است در وجود او که با کنترل عقل و اراده در جای خودش باز می‌شود. لذا وقتی به زندگی انسان‌های کامل نظر می‌کنیم در می‌یابیم که گاهی کارهایی از آن‌ها صادر می‌شود که در نهایت رقت عاطفی است، ولی همان انسان را در جای دیگر با خشونت می‌بینیم که کوه به

آن خشونت نمی‌رسد. اگر انسانی صرفاً تحت تأثیر عاطفه خودش باشد، از آن‌جا که عاطفه منطبق ندارد، آن شخص باید در همه موارد همین‌گونه باشد. ولی وقتی که چشمه عاطفه در وجودش در اختیار عقل و اراده است، در یک‌جا روحش لطافت و رقت نشان می‌دهد و در جای دیگر نهایت خشونت.

طبق این نظریه، اخلاق یعنی حکومت عقل و اراده بر وجود انسان به طوری که تمام میل‌ها -اعم از میل‌های فردی و میل‌های اجتماعی- در اختیار عقل و اراده باشد. بنابراین «اخلاق» در این مکتب برمی‌گردد به حکومت عقل و حکومت اراده. و این‌که این سخن به فلاسفه اسلامی نسبت داده می‌شود نه به اسلام بدین جهت است که نظر اسلام یک مطلب است، نظر فلاسفه اسلامی مطلب دیگر و ضرورتی ندارد که همیشه فلاسفه اسلامی در سخنانشان توانسته باشند مسائل اسلامی را به طور کامل بیان کرده باشند (همان).

نظریه هفتم را امثال برتراند راسل از افراد مادی مسلک تعقیب می‌کنند. اینها چون مادی مسلک هستند و هم درباره جهان، مادی فکر می‌کنند و هم انسان را یک موجود مادی می‌دانند، می‌گویند این حرفها که غایت فعل غیر باشد، احساسات غیردوستانه، اینها دروغ و تعارف است. انسان هیچ‌گاه احساسات غیردوستانه ندارد، هرکسی فقط خودش را می‌خواهد. هیچ وقت نمی‌شود که غایت انسان از فعل، دیگری باشد و بخواهد هدف را خیر فرد دیگر قرار بدهد. از نظر اینها وجدان دروغ است و روح مجرد مفهومی ندارد. اینان زیبایی و نازیبایی اعمال را نمی‌پذیرند.

فلسفه راسل برخلاف شعارهایش است؛ او درعین‌اینکه شعار انسان‌دوستی می‌دهد در فلسفه خودش بر ضد انسان‌دوستی حرف می‌زند. اصلاً انسان‌دوستی در فلسفه راسل دروغ محض است. از نظر او اخلاق ترکیبی است از هوشیاری و دوران‌دیشی همراه با نفع طلبی. تمام مکتبهای اخلاقی، نفع طلبی را ضد اخلاق می‌دانند مگر مکتب اخلاقی راسل که می‌گوید اخلاق را باید از نفع طلبی ساخت، منتها نفع طلبی هوشیارانه و دوران‌دیشانه؛ این‌که انسان بخواهد منافع خودش را با دوران‌دیشی تأمین کند، می‌شود اخلاق زیرا شکی نیست که عقل در خدمت طبیعت انسان است، عقل یک چراغ است برای انسان که راهش را روشن می‌کند. انسان عقلش را در خدمت منفعت خودش قرار می‌دهد. ولی شعاع عقل انسان باید خیلی

وسیع باشد و ضعیف نباشد که فقط جلو پایش را ببیند. اگر بخواهد جلو پایش را ببیند منفعت پرست و خودپرست می شود. لزومی ندارد که ما با خودپرستی و منفعت پرستی مبارزه بکنیم.

ما می گوئیم منفعت پرست باش ولی دوراندیش هم باش، هوشیار باش، شعاع عقلت را طولانی تر کن، یعنی توجه به عکس العمل های کار خودت داشته باش. اگر شعاع دوراندیشی طویل باشد، آن وقت منفعت فردی با منفعت اجتماعی و مصلحت اجتماعی تطبیق پیدا می کند و هماهنگ می گردد، و این می شود اخلاق. به عنوان مثال شخصی می بیند که همسایه او گاو شیرده خوبی دارد. شکی نیست که در ابتدا منفعت جویی او حکم می کند که گاو همسایه را بدزد اما عقل و هوشیاری او سبب می شود که او بداند این کار او بدون عکس العمل نیست. عقل او می گوید تجاوز به منافع دیگران سبب می شود تا دیگران هم به منافع او تجاوز نمایند.

از نظر راسل مسئله اخلاق در میان بشر همین است و حرفهایی از قبیل احساسات نوع دوستانه، هدف انسان های دیگر باشند، روح مجرد، عقل مجرد و احساس تکلیف بی معنی است. انسان جز دنبال منفعت خودش نمی رود. فقط باید هوشیاری اش زیادتر باشد، و در این صورت می بیند که اگر بخواهد به حقوق دیگران تجاوز کند عکس العملش تجاوز دیگران به حقوق اوست. این است که او اخلاق را از مقوله هوشیاری می داند و لذا از نظر راسل، برای این که اخلاق خوب به جامعه بیاوریم پیوسته باید جامعه را داناتر و دانشمندتر کنیم و مردم را به عکس العمل ها و لوازم فعلها و کارهایشان آگاه تر نماییم. در این صورت اخلاق در میان مردم بهتر رواج پیدا می کند کما این که سقراط هم چنین نظریه ای داشت، و در کلمات حضرت امیر نیز این سخن را به شکل دیگری می بینیم: عَلِّمُوهُمْ وَ كَفَى. بنا بر نظریه راسل، تربیت بیشتر در مقوله تعلیم وارد می شود و پرورش وارد مقوله آموزش می گردد لذا به عقیده راسل اخلاق اساسی ندارد و آن نتیجه ای را که از اخلاق می توان گرفت از تعلیم هم می توان به دست آورد به این صورت که به مردم فهمانده شود که منافع همگانی چنین اقتضاء می کند (همان).

مشکل نظریه راسل این است که این نظریه ریشه اخلاق را زیرکانه زده است. بر طبق این نظریه

اخلاق فقط در جایی می تواند اخلاق باشد که انسان نگران عکس العمل سوء دیگران بر ضد منافع خودش

باشد؛ یعنی بنا بر این نظریه یک آدم ضعیف اگر هوشیار باشد، عمل ضد اخلاقی انجام نمی‌دهد چون می‌بیند در مقابل او دیگران چند برابر، منافع او را پایمال می‌کنند. کسی هم که نیروی دیگران را مساوی با نیروی خودش می‌بیند عمل ضد اخلاقی انجام نمی‌دهد، چون می‌بیند همان اندازه که او می‌تواند از دیگران ببرد دیگران می‌توانند از او ببرند. اما انسان قوی اگر مطمئن شد که ضعیف نمی‌تواند عکس العملی علیه او انجام بدهد، هر ظلمی که بکند عملش اخلاقی است و ضد اخلاقی نیست، چون یک منفعت جویی هوشیارانه و حساب شده است. بنابراین این که اسرائیل هواپیمای لیبی را می‌اندازد، اگر به نیروی خودش و نیروی آمریکا صددرصد اطمینان داشته باشد و بداند که طرف ضعیف است و نمی‌تواند تلافی کند، از نظر جناب راسل کار ضد اخلاقی انجام نداده است (همان).

نظریه هشتم معیار اخلاق را تکامل جامعه می‌داند؛ یعنی هر کاری که جامعه را به پیش ببرد، جامعه را به سوی تحول - که تحول هم جز در صورت انقلابی‌اش امکان پذیر نیست - ببرد، جامعه را به سوی کمال ببرد اخلاقی است، هر چه می‌خواهد باشد و به هر صورتی و به هر کیفیتی، و هر کاری که مانع تکامل جامعه باشد غیر اخلاقی است. البته اگر به این شکل کلی بخواهیم بگوییم، این چیزی است که شاید هیچ کس با آن مخالف نباشد؛ یعنی هر مکتب اخلاقی با این که معیاری غیر از تکامل بیان می‌کند ولی سخنش این است که تکامل جامعه بستگی به اخلاق دارد. لذا باید دید که این مکتب نظرش درباره تکامل چیست، تکامل را چه می‌داند و راه تکامل را چه راهی تشخیص می‌دهد؟ در این مکتب، منطق به طور کلی منطق دیالکتیک است و منطق دیالکتیک اصول ذیل را بر همه پدیده‌ها حاکم می‌داند: اصل تضاد؛ یعنی این اصل که هر چیزی نفی و ضد و انکار خود را در درون خودش دارد و به همین دلیل که در واقع جنگ خود با خود را در درون خود دارد پویاست. اصل دومش می‌شود اصل حرکت، که حرکت هم ناشی از تضاد است، آنهم تضادی که از درون خود پدیده سرچشمه می‌گیرد نه تضاد یک شیء خارج از پدیده. حرکت منجر به یک سلسله تغییرات تدریجی می‌شود، بلکه حرکت یعنی تغییر تدریجی. ولی هر تغییر تدریجی منتهی به یک تغییر دفعی می‌شود، به این معنا که هر تغییری در ابتدا جنبه کمی دارد، یعنی افزایش عددی و مقداری دارد، پس مدتی که این افزایش عددی و مقداری ادامه پیدا کند کم می‌رسد

به مرحله‌ای که تغییر کیفی حاصل می‌شود. به یک تعبیر، تغییر تدریجی منتهی به تغییر دفعی می‌شود و به تعبیر دیگر تغییر کمی همیشه منتهی به تغییر کیفی می‌شود. مثال معروفی را هگل ذکر کرده است: اگر ما به آب حرارت بدهیم تدریجاً گرم می‌شود. از صفر درجه می‌آید به یک درجه، پنج درجه، پنجاه درجه، نود درجه، همین‌طور تدریجاً تغییر می‌کند. ولی به صد درجه که می‌رسد ناگهان یک تغییر دفعی پیدا می‌شود و آن این است که آب بخار می‌شود و به تعبیر دیگر تغییر کمی تبدیل به تغییر کیفی می‌شود، یعنی از صد درجه به بالا اصلاً ماهیت آن عوض می‌شود، یعنی شیئی که قبلاً مایع بود حالا گاز می‌شود و تغییر ماهیت می‌دهد. این که تغییر کمی منجر به تغییر کیفی می‌شود در نتیجه همان تضاد است، این حالت انقلابی که به وجود می‌آید، در واقع حالت سوم به وجود آمده است.

حالت اول در واقع حالت تولد است: همان ابتدا که شیء به وجود می‌آید. حالت دوم حالت رشد شیء است، حالت برخورد شیء با ضد خودش. و حالت سوم آن حالت تغییر کیفی است، آن حالتی که این دو ضد بالاخره به شکل یک شیء سوم در می‌آیند که مرحله تکامل یافته آن است. پس همیشه جریان طبیعت چنین است که شیء به وجود می‌آید در حالی که ضد خودش را در درون خود دارد. کشمکش بین خودش و نفی خودش، خودش و انکار خودش به وجود می‌آید. این کشمکش منجر به حرکت می‌شود، و در نهایت امر این دو با یکدیگر به نوعی در سطح بالاتر ترکیب می‌شوند که این همان حالت تغییر کیفی است. وقتی که ترکیب می‌شوند، آن حالت بعدی تکامل یافته حالات قبلی است و به عبارت دیگر حالت تکامل یافته است. عین این جریان در جامعه هم هست. جامعه در هر مرحله‌ای که باشد ضد و نفی و انکار خودش را در درون خودش دارد و همان منجر به کشمکش و حرکت می‌شود و در نهایت امر منجر به تغییر کیفی جامعه یعنی منجر به انقلاب در جامعه و تبدیل شدن نظام اجتماعی جامعه به یک نظام اجتماعی دیگر می‌گردد، که جبراً نظام اجتماعی جدید کامل‌تر از نظام اجتماعی سابق است. باز آن به نوبه خود ضد خودش را در درون خود پرورش می‌دهد، و باز هم کشمکش پیدا می‌شود و در نهایت امر انقلاب کیفی پدید می‌آید و باز جامعه‌ای در سطحی بالاتر به وجود می‌آید. ریشه همه اینها هم در واقع ابزار تولید و روابط تولیدی است. جامعه در یک وضع خاص و با یک سری وسایل تولید ویژه به

وجود می‌آید، و بعد در درون همین جامعه تدریجاً یک نوع تضادی که در واقع تضاد میان زیربنا و روبناست به وجود می‌آید، و تضاد کم کم منجر به انقلاب می‌شود.

ما این حساب را باید همیشه در دست داشته باشیم که جامعه همواره تقسیم می‌شود به دو طبقه: طبقه وابسته به وضع سابق و طبقه وابسته به ابزار تولید جدید. طبقه وابسته به وضع سابق می‌خواهد روبنای سابق را که متناسب با ابزار تولید سابق بوده حفظ کند، و طبقه دیگر طبقه‌ای است که وابسته به ابزار تولید جدید است و می‌خواهد روبنای جدید برای جامعه بسازد. این کشمکش در می‌گیرد ولی جبراً منتهی به پیروزی طبقه وابسته به ابزار تولید جدید خواهد شد. حال هر کار که به سود طبقه وابسته به گذشته جامعه باشد، آن کار ضد اخلاق است. اگر گفته شود در این شهر مردمی هستند مستمند، فقیر، برهنه، گرسنه و احیاناً از گرسنگی می‌میرند، بیمار دارند و کاری نیک تر و اخلاقی‌تر از این پیدا نمی‌شود که افراد شکمهای یک عده مردم فقیر بیچاره گرسنه را سیر کنند، برهنه‌هایشان را پوشانند و بیمارهایشان را معالجه کنند، این مکتب می‌گوید: این کافی نیست، بلکه باید دید که این کار در چه جهتی انجام می‌گیرد؟ آیا این کار جامعه را زودتر به انقلاب و تکامل می‌کشاند یا انقلاب و تکامل را به تأخیر می‌اندازد؟ اگر این کار سبب تسریع انقلاب شود اخلاقی است، و اگر سبب تأخیر انقلاب شود ضد اخلاقی است. در مقابل، هر کاری که به نظر ضد اخلاقی است، در مورد آن هم همین‌طور است. مثلاً اگر انسان بتواند جلو ظلم مردم ظالم و ستمگری را بگیرد، این مکتب می‌گوید: این کافی نیست برای این که بگوییم کار تو خوب است، باید ببینیم در نهایت امر چه اثری به جامعه می‌بخشد. ای بسا کارهایی که شما آن‌ها را کار اخلاقی و خیر می‌دانید سبب بشود که انقلاب به تأخیر بیفتد، و انقلاب که به تأخیر بیفتد یعنی تکامل به تأخیر افتاده. مثلاً اگر بنا شود که سعی شما در سیر کردن شکمها و پوشاندن برهنه‌ها و دارو رساندن به بیمارانش باشد، این سبب تسکین خاطر مردم محروم می‌شود، خشمشان را نسبت به طبقه حاکم فرو می‌نشانند و آرامش پیدا می‌کنند، بنابراین کار بدی است (همان).

شهید مطهری اعتقاد دارد که: «ویژگی بارز این مکتب این است که تکامل برای او جز از طریق

انقلابی که ناشی از تضادهای درونی جامعه است، مفهوم ندارد. البته مکتب‌های دیگر نیز قائل به اصلاحات

تدریجی و تکامل تدریجی هستند. از نظر آن‌ها خدمت افراد به جامعه هرچند کم و ناچیز باشد، همان یک ذره گامی در راه تکامل است و هیچ مکتب اخلاقی لااقل به عقیده خودش معیار ضد تکاملی ندارد. اما در واقع چنین باید گفت که در این مکتب، معیار انقلاب است نه تکامل. اگر هم می‌گوییم تکامل، چون این مکتب تکامل را جز از طریق انقلاب، عملی نمی‌داند و قائل به تکاملی جز از این طریق نیست. اینجاست که معیارهای اخلاقی همه عوض می‌شود. بر طبق این مکتب در اخلاقی بودن راستی یا دروغ و امانت یا خیانت، باید دید که کدام یک انقلاب را تسریع می‌نماید، اگر دروغ انقلاب را تسریع می‌کند دروغ فعل اخلاقی است، و اگر راستی انقلاب را تسریع می‌کند راستی. از نظر این مکتب انسان یک ارزش بیشتر ندارد و ارزش انسان را انقلاب تعیین می‌کند، و اگر آن یک ارزش از دست برود، از بین بردن ده میلیون انسانی که این ارزش را ندارند یا از دست داده‌اند ضد اخلاق نیست، بلکه از بین بردن دو ثلث مردم کره زمین هم ضد اخلاق نیست، چون غیر از این دیگر معیاری وجود ندارد» (همان، صص ۴۹۵-۴۹۲).

از نظری دو ایراد عمده بر این مکتب وارد است: «یکی اینکه تمام اصالت‌ها به جامعه داده شده است و برای فرد هیچ اصالتی در نظر گرفته نشده است و لذا در صورت تراحم بین تکامل فرد و تکامل جامعه، از نظر این مکتب تکامل جامعه مقدم است و تکامل فرد ارزشی ندارد. ثانیاً این مکتب تکامل را منحصرأ در تغییرات کیفی و انقلاب قابل پیدایش می‌داند و به نظر آن جز از راه انقلاب، جامعه راه کمال را طی نخواهد کرد. در حالی که انقلاب حتماً راه رسیدن به کمال نیست. چه بسا انقلاب‌هایی رخ داده است بدون آنکه کمالی برای جامعه حاصل شود. همچنین ما قبول نداریم که تکامل جامعه یگانه معیار باشد، چون این امر مبتنی بر اصل اصالت اجتماع و اعتباریت فرد است که صحیح نیست. بنابراین اگر تکامل جامعه را هم معیار بدانیم، باید بگوییم که یگانه معیار نیست، بلکه معیارهای فردی هم وجود دارد. و نیز تکامل همیشه از راه انقلاب بدست نمی‌آید» (همان، صص ۴۹۹-۴۹۶).

حقیقت این است که غالب این نظریات را می‌توانیم از یک جهت درست و از یک جهت نادرست بدانیم. همه اینها آن وقت درستند که اعتقاد مذهبی پشت سر آن‌ها باشد. خدا سرسلسله معنویات است و هم پاداش‌دهنده کارهای خوب. به عنوان مثال احساسات نوع پرستانه که خود امری معنوی است، وقتی در

انسان ظهور و بروز می‌کند که انسان در جهان، معنویتی قائل باشد؛ یعنی وقتی که انسان به خدایی معتقد باشد می‌تواند انسان‌ها را دوست داشته باشد و این احساسات نوع دوستانه در او ظهور و بروز کند. اعتقاد مذهبی پشتوانه مبانی اخلاقی است و مکتبی که می‌گوید اخلاق از مقوله زیبایی است و زیبایی را هم زیبایی معقول و معنوی می‌داند باید توجه داشته باشد که اساساً تا انسان به یک حقیقت و زیبایی مطلق معقول و معنوی به نام خدا قائل نباشد، نمی‌تواند به هیچ زیبایی معنوی دیگری معتقد باشد چرا که زیبایی معنوی روح یا زیبایی معنوی فعل، آنگاه معنی پیدا می‌کند که انسان به خدایی اعتقاد داشته باشد. اگر خدایی نباشد این معنی ندارد که فعل فقط در دنیا خوب و زیبا باشد، و اساساً فعل زیبا یعنی فعل خدایی، فعلی که گویی پرتوی از نور خدا در آن هست. وجدان اخلاقی که کانت می‌گوید نیز تا اعتقاد به خدا وجود نداشته باشد برای انسان معنی پیدا نمی‌کند. همه این مسائل اشاره به آن دارد که حق و حقیقت کدام است در حالی که اگر غیر از ماده چیز دیگری نباشد، اصلاً حق و حقیقت معنی ندارد. همچنین اگر اعتقاد به معاد باشد، نظریه هوشیاری خوب کار می‌کند. انسان به قول او منفعت‌جو آفریده شده و جز منفعت خود را نمی‌خواهد، حساب می‌کند که در آخر کار سود در کدام طرف است. اگر اعتقاد به عدل نهایی باشد، این حس ضامن اجرای خوبی است ولی وقتی این اعتقاد نباشد و هرچه هست در همین دنیا باشد، انسان تحت شرایطی معتقد می‌شود که نفعش در این است که نفع دیگران را ضمیمه خود کند. پس این نظریه هم آن نتیجه نهایی را آن وقت می‌دهد که اعتقاد به خدا و عدل الهی در کار باشد (همان).

بنابراین تمام این نظریات در واقع پا در هواست، مگر آنکه بر مبنای اعتقاد مذهبی و اعتقاد به خدا قرار گیرد. اگر بر مبنای اعتقاد به خدا قرار گیرد، همه اینها را می‌توان قبول کرد و ضرورتی هم ندارد که ما فعل اخلاقی را محدود به یکی از اینها بدانیم؛ می‌گوییم فعل اخلاقی آن فعلی است که هدف از آن منافع مادی و فردی نباشد، خواه انسان آن را به خاطر احساسات نوع دوستی انجام دهد، خواه به خاطر زیبایی فعل، خواه به خاطر زیبایی روح خود، خواه به خاطر استقلال روح و عقل خویش و خواه به خاطر هوشیاری. همین قدر که «خودی» و منفعت فردی در کار نبود فعل، اخلاقی است. بنابراین ضرورتی ندارد که ما به یکی از آن مکتب‌ها بپیوندیم بلکه باید بگوییم فعل اخلاقی آن فعلی است که هدف از آن جلب

منافع مادی و دنیایی نباشد، خواه اثری که از آن در این دنیا ناشی می‌شود رسیدن نفع به غیر باشد و خواه هر چیز دیگری. بنابراین در اصول تربیتی، آن ریشه اصلی که باید آن را آبیاری کرد همان اعتقاد به خداست و در پرتو اعتقاد به خدا، هم باید احساسات نوع‌دوستانه را تقویت کرد، هم حس زیبایی را پرورش داد، هم اعتقاد به روح مجرد و عقل مجرد و عقل مستقل از بدن را تقویت کرد و هم حتی از حس منفعت‌جویی انسان استفاده کرد، همان‌طور که این کار را در ادیان کرده‌اند. در ادیان می‌بینید که از حس منفعت‌جویی بشر و نیز از حس فرار از ضرر او، به نفع اخلاق بشر استفاده شده است (همان).

۲-۵- زیربنای اخلاق

کسانی که پیشنهاد اخلاق می‌کنند دو دسته‌اند. یک دسته اساس اخلاقتان بر خودخواهی و خودپرستی و بر تقویت خود و بر تنازع بقاست. ایشان تنها یک رکن و یک اساس برای اخلاق قائلند و آن کوشش برای حفظ حیات شخصی است. لذا پایه اخلاق آن‌ها «خودی» است، مثل اخلاقی که نیچه پیشنهاد می‌کند و حتی اخلاق کمونیستی هم چنین اخلاقی است، چرا که اساس آن غیر از منافع شخصی چیز دیگری نیست؛ یعنی مبنای فلسفی کمونیسم این امکان را به آن نمی‌دهد که اخلاق خودش را توسعه بدهد و از مبنای خودی یک درجه بالاتر برود. مکتب اخلاقی دسته دیگر در واقع نوعی مبارزه با خودی است. وقتی که به بشر می‌گویند راستگو باش و دروغ نگو، یعنی حتی به خاطر منفعت شخصی راستی را از دست نده. راستی یک نوع پا گذاشتن روی «خود» است. همچنین وقتی به بشر می‌گویند نفاق نداشته باش، دزدی نکن، به عدالت پایبند باش، انصاف داشته باش، مساوات را رعایت کن، همه این فضایی که فضایل اخلاقی گفته می‌شود، یک نوع مبارزه کردن با خودی است؛ یعنی انسان تا در این مقام نباشد که از «خود» بگذرد و تا یک نوع گذشت و فداکاری در کار نباشد، امکان ندارد که بتواند خود را مقید به فضایل اخلاقی کند. این است که در اخلاق، مسئله «خودی» از مهم‌ترین مسائل است.

در بحث معیار فعل اخلاقی این مطلب مورد بررسی قرار گرفت که برخی، افعال اخلاقی را از نوع عاطفه و محبت می‌دانند و بعضی از نوع عقل و دانش و فهم و بعضی از نوع اراده قوی و بعضی ندای وجدان انسان و بعضی از مقوله زیبایی و... اما نظریه دیگری درباره طبیعت این گونه کارهای مقدس بشری

وجود دارد و آن این است که این کارها از مقوله پرستش و عبادت خداست ولی عبادتی ناآگاهانه؛ یعنی کسی که کار اخلاقی می‌کند، حتی آن کس که در شعور آگاه خودش خدا را نمی‌شناسد و به وجود خدا اعتراف ندارد و یا اعتراف دارد ولی در شعور آگاه خودش این کار را برای رضای خدا انجام نمی‌دهد و با این کار خداپرستی نمی‌کند، کار اخلاقی او یک نوع خداپرستی و پرستش ناآگاهانه است.

برای روشن شدن بحث باید دید مقصود از پرستش چیست؟ اگر مقصود از پرستش اعمال عبادی انسان باشد، توضیحش خیلی روشن است. مثلاً یک نوع عبادت نماز است، نماز هم عبارت است از یک سلسله کلام و اعمال و نیتها و غیره. ولی اگر پرستش، یک حقیقتی باشد و این اعمال که از طرف خدای متعال برای ما معین شده در واقع شکل دادن و قالب ساختن برای آن حقیقت باشد، حقیقتی که ما چه بفهمیم و چه نفهمیم، چه توجه داشته باشیم و چه توجه نداشته باشیم در عمق فطرت ما وجود دارد، تعریفش یک تعریف ساده‌ای نیست. عبادت عبارت است از خارج شدن از محدوده کوچک خودی، خارج شدن از محدوده آمال و تمنیات کوچک محدود و موقت. به عبارت دیگر در عبادت، انسان از دایره تمنیات و آمال کوچک خارج می‌شود. در عبادت، حمد و ستایش به کمالات هست، در عبادت التجاء و انقطاع هست. در عبادت استعانت و نیرو گرفتن و کمک خواستن هست. در عبادت واقعاً انسان از محدوده خودخواهی‌ها، خودپرستی‌ها، آرزوها، تمنیها و امور کوچک پرواز می‌کند و بیرون می‌رود. معنی تقرب هم همین است. وقتی می‌گوییم نماز می‌خوانیم قُرْبَةً إِلَى اللَّهِ، این لفظ یک تعارف نیست، بلکه یعنی واقعاً انسان در حال نماز از این محدوده کوچک پرواز می‌کند به سوی حق. پس ضرورتی ندارد که ما خودمان را خسته کنیم و بخواهیم عبادت، یعنی آن تجلّی خواست روحی بشر را تعریف کنیم، ولی همه اینها در عبادت وجود دارد. بزرگترین، شریفترین، باشکوه‌ترین و باعظمت‌ترین حالت انسان آن حالت پرستشانه‌ای است که به خود می‌گیرد.

مراد از اینکه کارهای اخلاقی از مقوله پرستش ناآگاهانه است، این است که قلب انسان به حسب فطرت و غریزه، خدای خودش را می‌شناسد و حس اخلاقی حسی جدای از حس خداشناسی نیست. برعکس آن‌چه که عده‌ای خیال کرده‌اند حس خداشناسی یک حس است و حس اخلاقی حسی دیگر،

حس اخلاقی همان حس خداشناسی و حس تکلیف خداشناسی است؛ یعنی حسی است که به موجب آن، انسان اسلام فطری را می‌شناسد، بالفطره می‌داند که عفو مورد رضای معبود است، بالفطره می‌داند که خدمت به خلق خدا و فداکاری برای خلق خدا مورد رضای معبود است، بالفطره می‌داند که انصاف مورد رضای معبود است، بالفطره می‌داند که تن به ذلت و خواری ندادن مورد رضای معبود است (همان).

به نظر می‌رسد پایه اخلاق خداشناسی است. اشتباهی که در اینجا ممکن است رخ دهد این است که برخی می‌گویند ادلّ الدلیل بر امکان شیء و وقوع آن است. چطور می‌توان گفت در جامعه‌ای که خداشناسی و دین نیست، انضباط و اخلاق نیست در حالی که ما می‌بینیم جامعه عالم امروز بسیار جامعه منضبط و منظمی است، و افراد آن مردمانی هستند با اخلاق که از حقوق و حدود خودشان تجاوز نمی‌کنند. الآن ملت‌هایی در دنیا وجود دارند که در عین این که به امور معنوی پایبند نیستند، هرگز دروغ نمی‌گویند. بسیاری از ملت‌های اروپایی و آمریکایی در عین اینکه مذهبی نیستند از دروغ و نفاق و تزویر و دزدی و خیانت پرهیز می‌کنند. پس معلوم می‌شود که می‌توان اخلاقی را به وجود آورد و «خودی» را از بین برد بدون این که متکی به ایمان و معرفت باشد (همان).

ایراد این سخن آن است، که کسانی که این بحث را مطرح نموده‌اند توجه نکرده‌اند که خود پرستی انواع مختلفی دارد. وقتی شخص تابع خود و خودپرست است، یک خود، خود شخصی اوست. بعضی اشخاص اصلاً تنهای تنها زندگی می‌کنند، خودپرستی و جمیع رذایلی که مربوط به خودپرستی است اعم از انواع تجاوزها، مظالم و سیئات اخلاقی در آنها وجود دارد، آنها فقط و فقط خودشان را می‌بینند و دایره‌ای ترسیم کرده‌اند که مرکزش فقط خودشان است و محیط آن از حول و حوش وجود شخصی و محیط شخصی خودشان تجاوز نمی‌کند و غیر خودشان همه بیرون از آن هستند. آنها همه چیز را برای خودشان می‌خواهند. این، نوع ضعیف خودپرستی است. ولی گاهی دایره خودپرستی وسیع‌تر می‌شود، به این معنی که همان شخص خودپرست چنانچه متأهل و صاحب فرزند شود، درون خانواده‌اش انسان عادل است، و گذشت و فداکاری هم دارد و هرگز به فرزندان خود خیانت نمی‌کند، و به آنها دروغ نمی‌گوید اما تمام صفات رذیله ناشی از خودپرستی در عین این که در خانواده نیست در بیرون از خانواده از او سر

می‌زند و چون واحد بزرگتر شده، حرص و طمع او هم بیشتر شده است. او دیگر همه چیز را برای خانواده خویش می‌خواهد. دروغ می‌گوید، تزویر می‌کند، نفاق می‌کند، مردم را اغوا می‌کند، قتل نفس می‌کند برای خانواده خود. در این صورت نیز او انسانی خود پرست است اما دایره آن «خود» بزرگتر شده است، و الا خودپرستی، خودپرستی است.

گاهی نیز «خود» توسعه پیدا می‌کند، و خود ملی می‌شود؛ یعنی آن واحد، واحد ملت می‌شود و افراد آن ملت در داخل خودشان مثل همان فرد در داخل خانواده‌اند که نسبت به افراد خانواده خودش راستگوست. در این صورت نیز «خود» شخص بزرگتر شده و تبدیل به خود ملت گشته است. این که ما می‌بینیم امروز فرد نسبت به فرد ظلم نمی‌کند ولی ملتها بدترین اقسام ظلم را نسبت به ملل دیگر می‌کنند و این را هم قبیح نمی‌دانند ناشی از همین فکر است. شما می‌بینید رجال درجه اول اروپا مظلومی را که نسبت به ملل استعمار زده مرتکب شده‌اند برای خودشان افتخار می‌دانند. همین فردی که در داخل ملت خودش اینقدر عادل و امین است و ممکن نیست که در شهر خودش، در ولایت خودش، در کشور خودش کوچکترین خیانت و عمل ضد اخلاقی انجام دهد، اما وقتی که پای ملتی دیگر به میان می‌آید معتقد است این مفاهیم معنا ندارد. لذا منطق آنان این است که همه حسنات و فضایل اخلاقی (درستی و درستکاری، صلح و صفا، عدالت، صمیمیت و حمایت از دول ضعیف) اگر به نفع آن ملت بود درست است، و اگر به نفع آن ملت نبود درست نیست (همان).

پس چگونه می‌توان اخلاقی بر پایه انسانیت و آدمیت ترسیم نمود، به طوری که واقعاً «خودی» از میان برود؟ البته در اسلام، از میان رفتن خودی به آن معنا وجود ندارد و اسلام قائل به توسعه خودی و توسعه شخصیت است به طوری که شخصیت انسانی با شخصیت همه عالم یکی می‌شود. لذا مبارزه با خودی در اسلام جنبه منفی ندارد. پس با خودی دو جور می‌توان مبارزه نمود: یکی این که خودی را ضعیف کنیم و از بین ببریم، همان کاری که هندیها و بوداییها می‌کردند و کم و بیش در بین بعضی از مسلمانها هم رایج بود که این از نظر اسلام غلط است. دیگر این که مرز خودی را توسعه بدهیم تا آنجا که شامل همه انسانها و شامل همه موجودات عالم شود. این روش از نظر اسلام مبارزه منفی نیست. همچنین در اسلام

در عین این که با خودی مبارزه شده است، حفظ حقوق و حدود خود و دفاع از خود واجب است اما حفظ خودی ای که رذایل اخلاقی از آن برنمی‌خیزد. مثلاً در حدیثی در نهج البلاغه است که می‌فرماید: «مَنْ كَرُمَتْ عَلَيْهِ نَفْسُهُ هَانَتْ عَلَيْهِ شَهْوَاتُهُ» آن که نفسش برایش عزت و شرف داشته باشد و احساس شرافت و کرامت برای نفس خود کند، شهوات در نظرش خوار است؛ یعنی اگر این احساس در انسان پیدا شود، شهوت پرستی را رها می‌کند. همان طور که از حدیث ظاهر است حضرت انسان را به خودی در درون خودش ارجاع می‌دهد که به «خود» ت توجه کن، «خود» تو یک مقام عالی دارد و برتر است از این که آلوده به رذائل اخلاقی گردد (همان).

حدیث دیگری از امام هادی (ع) نقل شده است: «مَنْ هَانَتْ عَلَيْهِ نَفْسُهُ فَلَا تَأْمَنْ شَرَّهُ» بترس از آدمی که خودش برای خودش قیمت ندارد؛ منظور آن کسی است که حس کرامت نفس را از دست داده و احساس شرافت و کرامت در خود نمی‌کند، و انسان باید از چنین آدمی بترسد؛ او آدمی است که انسان از شر او نباید ایمن باشد (همان). از همه اینها صریح‌تر جمله‌ای است در وصیت به امام حسن علیه السلام: «اَكْرِمْ نَفْسَكَ عَنْ كُلِّ دَيْيَةٍ، وَ اِنْ سَاقَتْكَ اِلَى الرَّغَائِبِ فَانْكُكْ لَنْ تَعْتَاضَ بِمَا تَبْدُلُ مِنْ نَفْسِكَ عِوَضًا وَ لَا تَكُنْ عَبْدًا غَيْرِكَ وَ قَدْ جَعَلَكَ اللهُ حُرًّا»؛ نفس خویش را از هر کار پستی برتر و بالاتر بدار؛ هر اندازه نفس، تو را به سوی شهوات و رغبت‌ها بکشاند، تو نفس را از این آلودگیها برتر بدان. تو هر چه را از دست بدهی می‌توانی عوضش را به دست آوری مگر آن مقدار که از خود و جانت از دست بدهی؛ اگر نفست را لکه‌دار کنی، آن دیگر عوض ندارد. هرگز بنده دیگری مباش زیرا خدا تو را آزاد آفریده است (همان).

در بسیاری از تعبیرات اسلامی این حالت غرور یا مناعت و احساس شرافت، تحت عنوان «عزت نفس» بیان شده است. در رأس اینها تعبیر خود قرآن کریم است که تعبیری حماسی است: «وَلِلَّهِ الْعِزَّةُ وَلِرَسُولِهِ وَ لِلْمُؤْمِنِينَ»، عزت اختصاصاً از آن مؤمنان است، یعنی مؤمن باید بداند عزت اختصاصاً در انحصار مؤمنان است و اوست که باید عزیز باشد؛ عزت شایسته اوست. این یک نوع توجه دادن به نفس است. در حدیث نبوی آمده است: «اطْلُبُوا الْحَوَائِجَ بِعِزَّةِ الْأَنْفُسِ» اگر حاجتی به دیگران دارید از آنها بخواهید، ولی با عزت نفس بخواهید؛ یعنی برای حاجتی که دارید، خودتان را نزد دیگران پست و ذلیل نکنید، عزتتان را

حفظ کنید و در حالی که آن را حفظ می‌کنید اگر حاجت و نیازی دارید آن را طرح کنید، و نیاز خودتان را به قیمت از دست رفتن عزتتان رفع نکنید. جمله معروفی است در نهج البلاغه که حضرت ضمن خطابه‌ای به اصحاب‌شان می‌فرماید: «فَالْمَوْتُ فِي حَيَاتِكُمْ مَقْهُورِينَ وَالْحَيَاةُ فِي مَوْتِكُمْ قَاهِرِينَ» مردن این است که بمانید ولی مغلوب و مقهور باشید، و زندگی این است که بمیرید ولی پیروز باشید. اینجا اساساً مسئله عزت و قاهریت و سیادت آنقدر ارزش والایی دارد که اصلاً زندگی بدون آن معنی ندارد؛ اگر باشد مهم نیست که تن انسان روی زمین حرکت کند یا نکند، و اگر نباشد حرکت کردن روی زمین حیات نیست. به همین تعبیر، شعار معروف حضرت سیدالشهداء است که در روز عاشورا فرمود: «الْمَوْتُ أَوْلَى مِنْ رُكُوبِ الْعَارِ» مرگ از متحمل شدن ننگ بالاتر است؛ یعنی من فقط عزت می‌خواهم. یا این جمله ایشان: «هَيْهَاتَ مَنَا الذَّلَّةُ» و نیز از کلماتی که از ایشان ذکر کرده‌اند این است: «مَوْتُ فِي عِزٍّ خَيْرٌ مِنْ حَيَاةٍ فِي ذُلٍّ» مردن با عزت از زندگی با ذلت بهتر است. در نهج البلاغه جمله دوم از حکم چنین است: از روی بِنَفْسِهِ مَنْ اسْتَشْعَرَ الطَّمَعِ، یعنی آن کسی که طمع را شعار خود قرار داده، حقارت به نفس خود وارد کرده است. اینجا طمع به این جهت محکوم شده است که انسان را خوار می‌کند. مبنای این خُلق پلید، حقارت نفس ذکر شده است (همان).

۲-۵-۱- مبنای صحیح اخلاق

همان طور که بررسی شد مکتبهای اخلاقی مختلف که ریشه اخلاق را گاه در وجدان انسان و زمانی در غیردوستی و گاهی در زیبایی و... می‌دانند، گرچه بخشی از سخنانشان درست است اما قابل خدشه و انتقاد به نظر می‌رسند به این معنی که در مکتب کانت اینکه بگوییم واقعاً قلب انسان اینها را به او الهام می‌کند، و وجدان حسی است مستقل از حس خداشناسی و کارش این است که برای ما تکلیف تعیین کند بدون این که مکلفی را به ما شناسانده باشد؛ و در واقع اعتقاد به اینکه مکلف خود وجدان است، صحیح نیست چراکه کانت وجدان را به عنوان یک «تکلیف معین کن» که از ضمیر انسان سرچشمه می‌گیرد و ماورای ضمیر انسان نیست، معرفی می‌کند. در حالی که ضمیر انسان تکلیف را درک می‌کند آنچنان که تکلیف کننده را درک می‌نماید. وجدان و الهامات وجدانی، همه ناشی از فطرت خداشناسی انسان است و منطبق

قرآن این است. قرآن می‌فرماید: «وَنَفْسٍ وَ مَا سَوَّيْهَا. فَالْهَمَّهَا فَجُورَهَا وَ تَقْوِيهَا»؛ تقوا همان تقوی الله است نه چیز دیگری. فجور، خروج عن حکم الله است نه چیز دیگری. پس وجدان انسان به ریشه و تمام عالم هستی اتصال دارد و به طور فطری تکلیف خدا را می‌شناسد، که ما این الهامات را «اسلام فطری» می‌نامیم. آنچه‌آن که قرآن می‌فرماید: «وَ اَوْحَيْنَا اِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ». همان طور که در تفسیر المیزان استنباط فرموده‌اند، نمی‌گوید: «وَ اَوْحَيْنَا اِلَيْهِمْ اِنْ اَفْعَلُوا الْخَيْرَاتِ» که بشود تکلیف تشریحی به اصطلاح، بلکه می‌گوید: وَ اَوْحَيْنَا اِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ، ما خود کار خیر را در قلب مردم الهام و وحی کردیم. قرآن می‌گوید: ما به هر بشری وحی فرستادیم. اتفاقاً یکی دیگر از اموری که عمومیت دارد وحی است. همان طور که زیبایی و پرستش عمومیت دارند، در منطق قرآن وحی هم عمومیت دارد و وحی منحصر به آن شکل خاصی که بر انبیاء عظام می‌شود نیست، بلکه آن، کاملترین درجه وحی است. قرآن می‌گوید ما به هر انسانی وحی فرستاده‌ایم اما در همین حدود: فَالْهَمَّهَا فَجُورَهَا وَ تَقْوِيهَا، اَوْحَيْنَا اِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ. نه تنها به هر انسانی، بلکه می‌گوید ما به زنبور عسل هم وحی فرستادیم: «وَ اَوْحِيَ رَبُّكَ اِلَى النَّحْلِ» و نه تنها به زنبور عسل و حیوانات، بلکه به نباتات و جمادات هم وحی فرستادیم: «وَ اَوْحِيَ فِي كُلِّ سَمَاءٍ اَمْرًا» منتها وحیی که به یک انسان عادی می‌شود دیگر توسط جبرئیل انجام نمی‌شود و شکل دیگری دارد؛ مثل نور است، نور پنج شمعی هم نور است، نور خورشید عالمتاب هم نور است، ولی نور بالاخره نور است. وحیی که بر پیغمبر اکرم نازل می‌شود مثل نور خورشید عالمتاب است و الهامی که به همه افراد انسان شده است مثل یک چراغ چند شمعی است.

اما نظریه‌ای که معتقد است اخلاق از مقوله زیبایی است همان طور که گفته شد از آن جهت نادرست است که خیال کرده زیبایی معنوی در همین جا خاتمه پیدا می‌کند؛ یعنی روح انسان ساخته شده که فقط زیبایی معنوی و یک سلسله کارها مثل راستی، امانت، ایثار، عفت، شجاعت، استقامت، انصاف و حلم را درک کند. در حالی که او ناآگاهانه منبع و اصل زیبایی را که ذات مقدس پروردگار است درک می‌کند و در نتیجه خواسته‌ها و طریق رضای او را که طریق سعادت ماست، چون او می‌خواهد و بالفطره از ناحیه او می‌بیند، زیبا می‌بیند. اصلاً زیبایی عقلی، حسن و قبح عقلی در واقع برمی‌گردد به حسن و قبح قلبی.

عقل از مقوله ادراک است نه از مقوله احساس. همه حسن و قبح‌هایی که حسن و قبح عقلی نامیده می‌شوند در واقع حسن و قبح قلبی است چون حسن، زیبایی است و قبح، زشتی و اینها از مقوله احساس است نه از مقوله ادراک که کار عقل باشد، و احساس در واقع کار قلب است. انسان در فطرت ناآگاه خودش زیبایی آن‌چه را که خدا از او خواسته است درک می‌کند، چون این تکلیف را در عمق باطنش از خدا می‌بیند و هرچه از خدا می‌بیند زیبا می‌بیند. مکتبی که اخلاق را از مقوله محبت می‌داند، نیز از این جهت قابل انتقاد است که چگونه ممکن است انسان شیء یا فرد دیگری را که به کلی با خودش مغایر است و هیچ ارتباط و اتصالی بین آن‌ها وجود ندارد دوست بدارد؟ این دوستی با هیچ منطقی جز منطق خداشناسی جور در نمی‌آید چرا که انسان با شامه قلب خود حس می‌کند که محبوب واقعی‌اش آن را از او می‌خواهد. از این جهت است که آن را دوست دارد.

بنابراین توجیه صحیح اخلاق همان نظریه پرستش است و اخلاق از مقوله عبادت و پرستش می‌باشد. انسان به همان میزان که خدا را ناآگاهانه پرستش می‌کند، ناآگاهانه هم یک سلسله دستورات الهی را پیروی می‌کند. وقتی که شعور ناآگاهش تبدیل به شعور آگاه بشود - که پیغمبران برای همین آمده‌اند - آنوقت دیگر تمام کارهای او اخلاقی می‌شود، و نه تنها همان سلسله کارهای معین، بلکه خوابیدن او، غذا خوردن او، راه رفتن او، حرف زدن او و تمام برنامه‌های زندگی او و خلاصه زندگی و مردن او یکپارچه می‌شود اخلاق: «انَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ» همه چیز می‌شود لله و همه چیز می‌شود اخلاق. پس اخلاق فقط در مکتب خداپرستی قابل توجیه است و تمام کسانی که منکر اخلاق به این معنی می‌شوند، در یک جا مجبورند قبول کنند. مثلاً همان برتراند راسل جای دیگر که می‌رسد دم از انسانیت و شرافت انسانی می‌زند. ولی فلسفه‌های آن‌ها به هیچ وجه نمی‌تواند شرافت انسانی را تأیید و توجیه کند. مسئله اخلاق و شرافتهای انسانی و اخلاقی جز در مکتب خداپرستی در هیچ مکتب دیگری قابل توجیه و تأیید نیست. تنها این مکتب است که می‌تواند آن را توجیه کند، و اساساً خود همین اخلاق و شرافت اخلاقی در وجود انسان یکی از دروازه‌های معنویت است، یعنی یکی از دروازه‌هایی است که انسان را با عالم معنا آشنا می‌کند و به عالم مذهب معتقد می‌نماید (همان).

۲-۵-۲- دین، تنها ضامن اجرای اخلاق

امروزه مسئله‌ای در میان فرنگی‌ها مطرح است تحت عنوان اینکه آیا اخلاق منهای دین می‌تواند وجود داشته باشد یا خیر؟ یعنی اگر انسان دارای دین و ایمان نباشد آیا تمام افعالش فعلهای طبیعی است و هیچ فعل او رنگ اخلاقی پیدا نمی‌کند؟ و یا این که می‌توان انسان را طوری تربیت نمود که بدون آنکه دین و ایمانی در کار باشد، بتواند کار اخلاقی انجام دهد؟ در پاسخ به مسئله اخیر، در واقع دو دیدگاه وجود دارد: دیدگاه اول این است که فعل اخلاقی فعلی است که مستقیماً دین دستور داده باشد. و دیدگاه دوم این است که می‌توان انسان را به گونه‌ای تربیت کرد تا دارای ملکاتی شود که به موجب آن فعل اخلاقی از او صادر شود. و بعد در اینجا این بحث پیش می‌آید که آیا وجود دین برای ساختن انسان به این گونه، ضروری است یا خیر؟ (همان).

در پاسخ به این مسأله قابل ذکر است که اگر هم اخلاق منهای دین بتواند وجود داشته باشد، دین مؤید و نیرو و پشتوانه‌ای برای اخلاق محسوب می‌شود به طوری که حتی خود فرنگیها چنین نظر داده‌اند که اخلاق منهای دین پایه‌ای ندارد. داستایوسکی نویسنده روسی می‌گوید: اگر خدا نباشد همه چیز مباح است. مقصود وی از این سخن این است که در این صورت هیچ چیز دیگری که واقعاً بتواند مانع از انجام اعمال ضد اخلاقی در انسان بشود وجود نخواهد داشت. او نظریه کانت و دیگران را در این زمینه قبول ندارد و منظورش از «اگر خدا نباشد» «اگر دین نباشد» است. تجربه نیز نشان داده است آن‌جا که دین از اخلاق جدا شده، اخلاق خیلی عقب مانده است همان طور که هیچ یک از مکاتب اخلاقی غیردینی در کار خود موفقیت نیافته‌اند. پس قدر مسلم این است که دین لااقل به عنوان یک پشتوانه برای اخلاق بشر ضروری است. لذا علت آن که بشر هراندازه از لحاظ صنعت و تمدن پیش رفته، از نظر اخلاق عقب مانده است، این است که مکاتب اخلاقی که از قدیم وجود داشته، بیشتر مذهبی بوده و بس، و به هر نسبت که دین و ایمان ضعیف گردیده عملاً دیده شده است که اخلاق بشر تنزل نموده است. این است که برای ایمان، لااقل به عنوان پشتوانه‌ای برای اخلاق- اگر نگوئیم تنها ضامن اجرای آن- باید ارزش فوق العاده قائل باشیم (همان).

۲-۶- محور اخلاق اسلامی

در اخلاق اسلامی، محور و آن چیزی که حجم اخلاقی به دور آن می‌گردد و آن نقطه‌ای از روح انسان که اسلام برای احیاء اخلاق انسانی و برای این که انسان را به سوی اخلاق سوق بدهد، روی آن دست گذاشته است، کرامت و عزت نفس است. خداوند متعال در قرآن کریم می‌فرماید: «وَلِلَّهِ الْعِزَّةُ وَلِرَسُولِهِ وَلِلْمُؤْمِنِينَ» عزت منحصرأ از آن خدا و پیامبر خدا و مؤمنین است. پس از نظر قرآن مؤمن باید همیشه عزیز باشد و عزیز است. پیغمبر اکرم صلی الله علیه و آله وسلم فرمود: «اطْلُبُوا الْحَوَائِجَ بِعِزَّةِ الْأَنْفُسِ» انسان به انسان‌های دیگر احتیاج پیدا می‌کند. اما آیا عرض احتیاج به انسان‌های دیگر خوب است یا بد؟ برخی مکتبها می‌گویند خوب است، مخصوصاً از این جهت که هرچه انسان بیشتر اظهار احتیاج و تذلل و خاکساری بکند نفس خودش را بیشتر خوار و ذلیل کرده، برای تهذیب نفس خوب است. در همین ارتباط، در یونان قدیم گروهی بوده‌اند که اینها را کلیون می‌خوانند. اینها در اخلاق توصیه می‌کردند به دنائت و پستی، و هرچه انسان خودش را بیشتر پست می‌کرد از نظر اینها اخلاقی‌تر بود و در غیر کلیون هم چنین افرادی در دنیا بوده‌اند. در اخلاق صوفیانه ما نیز چنین کلماتی به چشم می‌خورد، اما کمتر، چون اینها متأثر از اخلاق اسلامی هستند و از عزت و کرامت نفس هم زیاد گفته‌اند. اساساً گروهی از متصوفه پیدا شدند که اینها را ملامتیان یا ملامیه می‌گفتند. ملامیه روششان این بود که می‌گفتند برای این که نفس اماره را ذلیل کنیم باید هرچه می‌توانیم خودمان را در نظرها خاکسار نماییم، کسی برای ما ارزشی قائل نباشد و در واقع عزت نفس را از دست بدهیم (همان). اما در میان ائمه اطهار علیهم السلام با این که از امام حسین علیه السلام کلام زیادی نقل نشده، اما اگر به نسبت حساب کنیم، از ایشان بیش از همه در مسئله کرامت و عزت نفس مأثور است. از جمله کلمات قصار ایشان است که در بحار نقل می‌کند: «مَوْتُ فِي عِزٍّ خَيْرٌ مِنْ حَيَاةٍ فِي ذُلٍّ» مردن با عزت از زندگی در ذلت بهتر است و بر آن ترجیح دارد و جمله معروف ایشان: «هَيْهَاتَ مِنَّا الذُّلَّةُ» عجیب است و از آن جمله‌هایی است که تا دامنه قیامت از آن حرارت و نور می‌تابد، حماسه و کرامت و عزت و شرافت نفس می‌بارد: «الَا وَانَّ الدَّعِيَّ بْنَ الدَّعِيِّ قَدْ رَكَزَ بَيْنَ اثْنَيْنِ بَيْنَ السَّلَّةِ وَالذُّلَّةِ وَ هَيْهَاتَ مِنَّا الذُّلَّةُ! يَا بِي اللَّهُ ذَلِكَ لَنَا وَ رَسُولُهُ وَ الْمُؤْمِنُونَ وَ حُجُورٌ طَابَتْ وَ طَهَّرَتْ» «و انوف»

حَمِيَّةٌ وَنُفُوسٌ اٰبِيَّةٌ مِنْ اَنْ نُؤَثِّرَ طَاعَةَ اللّٰثَامِ عَلٰى مَصَارِعِ الْكِرَامِ...». همچنین از سخنان امام حسین علیه السلام در روز عاشورا است: «لَا وَاللّٰهِ لَا اَعْطِيهِمْ يَدِيْ اَعْطَاءَ الدّٰكِلِ وَلَا اِفْرُ فِرَارَ الْعَبِيْدِ» و «الصّدقُ عِزٌّ وَ الْكِذْبُ عِجْزٌ» (نظیر این جمله‌ها در کلمات ائمه زیاد داریم) راستی عزت است و دروغ از ناتوانی است. این گونه تعبیرات خیلی معنی دارد: به این دلیل باید دنبال راستی بود که راستی عزت است و یک انسان دنبال عزت و شرف است، و به این دلیل از دروغ باید پرهیز کرد که دروغ عجز و ناتوانی است. آدم دروغگو به دلیل احساس عجز و ناتوانی و زبونی‌ای که در روح خودش می‌کند دروغ می‌گوید؛ یعنی محال است یک انسان در روح خودش احساس عزت و نیرو و شرف کند و حاضر باشد یک کلمه دروغ به زبان بیاورد. از امام علی علیه السلام است: «الْغَيْبَةُ جُهْدُ الْعَاجِزِ» غیبت حداکثر کوشش انسان‌های ناتوان است؛ یعنی انسان شریف، قوی، و انسانی که در روح خودش احساس عزت و قدرت و قوت و شرف می‌کند، همان عزت و شرفش اجازه نمی‌دهد چنین کار پستی را انجام دهد. همچنین امام صادق فرمود: «وَلَا تَكُنْ فَظًّا غَلِيظًا يَكْرَهُ النَّاسُ قُرْبَكَ وَلَا تَكُنْ وَاهِنًا يَحْقَرُكَ مَنْ عَرَفَكَ» در معاشرت با مردم میانه رو باش؛ نه آن جور خشن و تندخو و بد اخلاق و بد برخورد باش که مردم از نزدیک شدن به تو خوششان نیاید، و نه آنقدر واهن یعنی ضعیف باش که هر کس با تو برخورد می‌کند تو را تحقیر کند. مؤمن نباید کاری بکند که در نظر دیگران تحقیر بشود. از امام علی علیه السلام نقل می‌کند: «لِيَجْتَمِعَ فِي قَلْبِكَ الْاُفْتِقَارُ اِلَى النَّاسِ وَالْاَسْتِغْنَاءُ عَنْهُمْ يَكُوْنُ اُفْتِقَارًا اِلَيْهِمْ فِي لِيْنِ كَلَامِكَ وَ حُسْنِ بَشْرِكَ، وَ يَكُوْنُ اسْتِغْنَاءُكَ عَنْهُمْ فِي نِزَاهَةِ عَرْضِكَ وَ بَقَاءِ عِزِّكَ»، در آن واحد در قلب خودت باید دو حس متضاد را داشته باشی: حس نیاز به مردم و حس بی‌نیازی از ایشان. آن وقت که با مردم برخورد می‌کنی، سخن می‌گویی، حرفهای تند و خشن و گوشه‌دار و زخم‌دار به آن‌ها نگو؛ سخنت نرم و ملایم باشد. (اینجا فرض کن به آن‌ها محتاجی) اما آن‌جا که پای عرض و حیثیت و آبرو و عزتت در میان است، آن‌جا که عزتت می‌خواهد خدشه‌دار بشود، باید فرضت بر این باشد که به آن‌ها احتیاجی نداری. همچنین از آن بزرگوار نقل شده است: «مَا احْسَنَ تَوَاضُعَ الْاَغْنِيَاءِ لِلْفُقَرَاءِ طَلَبًا لِمَا عِنْدَ اللّٰهِ، وَ احْسَنَ مِنْهُ تِيَةُ الْفُقَرَاءِ عَلٰى الْاَغْنِيَاءِ اِتِّكَالًا عَلٰى اللّٰهِ» چقدر زیباست تواضع و فروتنی ثروتمند در مقابل فقیر به خاطر رضای حق، و از آن زیباتر بی‌اعتنایی فقیر است نسبت به اغنیا به

خاطر اعتماد به حق (چقدر زیباست که غنی در مقابل فقیر متواضع باشد و چقدر زیباتر است که فقیر به غنی بی‌اعتنا، و توکلش به خدا باشد). در دعای ابو حمزه می‌خوانیم: «الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي وَكَلَّنِي إِلَيْهِ فَأَكْرَمَنِي وَكَمْ يَكَلِّنِي إِلَى النَّاسِ فَيُهِنُونِي» چقدر من باید خدا را شکر کنم که مرا به خودش واگذار کرد و خودش مرا محترم کرد و محتاج مردم نکرد که خوارج کنند. باز در نهج البلاغه از جمله‌های خیلی عجیب و پرمعناست که می‌فرماید: «قَدَرُ الرَّجُلِ عَلَى قَدْرِ هِمَّتِهِ شَجَاعَتُهُ عَلَى قَدْرِ انْفِتِهِ وَعِفَّتُهُ عَلَى قَدْرِ غَيْرَتِهِ» قدر و اندازه هر کسی همان قدر و اندازه همتش است، هر چه همت دارد اندازه‌اش همان و شجاعت هر کسی به اندازه حس مردانگی اوست شجاعت غیر از زور بازوست. شجاعت قوت قلب است نه زور بازو، نقطه مقابل جبن و تهوّر است، یعنی نترس بودن و در عین حال بی‌احتیاط نبودن. شجاعت هر کس به آن اندازه است که روح مردانگی در روحش باشد، پاکدامنی هر کس به اندازه غیرتش است؛ یعنی آدمهایی که عفت ندارند، مردانی که بی‌عفت‌اند، بی‌غیرت‌اند. آدم بی‌عفت که نسبت به ناموس دیگران عفت ندارد، اگر خودش نسبت به ناموس خودش غیرت می‌داشت محال بود که عفت نداشته باشد. هر جا که شما آدم ناپاک و بی‌عفتی پیدا کردید، بدانید که حس غیرت نسبت به ناموس خودش هم در او مرده است و لذا در جای دیگر می‌فرماید: «مَا زَنَى غَيُورٌ قَطُّ» هرگز یک آدم باغیرت زنا نمی‌کند. هر که زنا کرده بی‌غیرت بوده و در واقع خودش هم چندان اهمیتی نمی‌داده که دیگری با ناموسش زنا کند. باز کلام ایشان است در همان نامه‌ای که به امام حسن نوشته‌اند: «لَا تَكُنْ عَبْدًا غَيْرِكَ وَقَدْ جَعَلَكَ اللَّهُ حُرًّا» پسر! هرگز در دنیا بنده کسی مباش، زیرا خدا تو را آزاد آفریده است (همان).

پس این سؤال رخ می‌نماید که آیا انسان دارای دو نفس است؟ به طوری که در اسلام از یک طرف به جهاد و مبارزه با نفس، و از طرف دیگر به حفظ کرامت و عزت نفس توصیه شده است؟ اگر چنین باشد، پس باید آن‌چه را که روان‌شناسی می‌گوید «تعدد شخصیت» به معنی واقعی آن بپذیریم؛ یعنی قبول کنیم که هر کس در واقع دو «خود» و دو «شخص» است. اما قطعاً مقصود این نیست. در واقع در یک کالبد دو «من» مجزا یا دو شخص وجود ندارد. از نظر اسلام این مسئله حل شده است. در تعالیم اسلامی انسان در عین این که یک حیوان مانند سایر حیوانات است، در عین حال به تعبیر قرآن نفخه‌ای از روح الهی در

او دمیده شده، لمعه‌ای از ملکوت الهی و نوری ملکوتی در وجود انسان هست که «من» واقعی یک انسان آن است و «من» حیوانی هم در انسان هست، ولی من حیوانی در انسان «من» اصیل نیست، بلکه «من» طفیلی است. «من» اصیل در انسان همان «من» ملکوتی انسان است؛ یعنی آنچه در یک حیوان، «من» واقعی و حقیقی آن حیوان را تشکیل می‌دهد، در انسان «من» طفیلی اوست. اینکه انسان می‌خورد، می‌آشامد، می‌خوابد، راه می‌رود و... اینها همه به یک «من» وابسته است، اما اینها درجات پایین این «من» است؛ در عین حال انسان فکر می‌کند، خدا را یاد می‌نماید.

گاهی انسان دوست دارد که دیگران را بر خود مقدم بدارد؛ اینها همه درجه عالی آن «من» انسان است. از خصوصیات انسان این است که میان «من» های او گاهی جدال و کشمکش رخ می‌دهد که این جدال را گاهی به جدال عقل و نفس یا مثلاً جدال اراده اخلاقی و هوای نفسانی تعبیر می‌کنند. به هر حال چنین جدالی در انسان وجود دارد و در حیوان جدال درونی معنی ندارد. این آزمایش در هر کسی کم و بیش وجود دارد، در بعضی بیشتر و در بعضی کمتر: انسان تصمیم می‌گیرد برخلاف میل طبیعی خودش کاری را انجام بدهد؛ مثلاً طیب به انسان رژیم می‌دهد و او را از بعضی غذاها یا میوه‌ها منع می‌کند، یا خوردن از یک مقدار بیشتر را برای او مضر می‌داند. انسان تصمیم می‌گیرد این دستور را اجرا کند، ولی میل سر جای خودش هست. سر سفره، میل نفسانی شروع می‌کند به فعالیت کردن و می‌خواهد انسان از همین غذایی که ممنوع است بخورد. گاهی انسان عملاً بر ضد میل خودش قیام می‌کند، یعنی اراده اخلاقی‌اش و به تعبیر دیگر عقلش بر نفسش غالب می‌گردد. گاهی هم اتفاق می‌افتد که میلش بر اراده اخلاقی‌اش و به تعبیر دیگر نفسش بر عقلش فائق می‌آید. این دو حالت برای انسان پیش می‌آید. یا انسان تصمیم می‌گیرد سحرخیز باشد ولی یک شب بیدار می‌شود، می‌خواهد از رختخواب گرم بیرون بیاید، اراده اخلاقی می‌گوید حرکت کن، طبیعت و میل می‌گوید بیرون نیا. یک وقت انسان حرکت می‌کند و بر ضد طبیعت، کار را انجام می‌دهد. یک وقت هم با طبیعت موافقت می‌کند. این جدالها در حیوانات وجود ندارد. به هر نحو که میل حکم کرد، حیوان عمل می‌کند. در حیوان مبدأ دیگری غیر از مبدأ میل‌ها که فرمانی بر ضد میل‌ها بدهد وجود ندارد. اما در انسان این حالت وجود دارد.

بدیهی است این جدال درونی بین خود و خود است و در خارج از خود انسان نیست. انسان با یک بیگانه جدال ندارد، در درون انسان دو نیرو از خود انسان‌اند که با یکدیگر در جدال‌اند؛ یکی می‌گوید این غذا را نخور، یکی می‌خواهد بخورد؛ هنگام سحر یکی می‌گوید بلند شو، دیگری نمی‌خواهد بلند شود؛ یکی می‌گوید فلان حرف را نزن، دیگری می‌خواهد آن حرف را بزند. این جدال در درون انسان است، جدال خود انسان با خود انسان است. ولی مطلب این است که هنگامی که میل طبیعی انسان بر اراده اخلاقی او پیروز می‌شود و کاری که تصمیم گرفته بود نکند می‌کند حالت شرمندگی و حالت شکست به انسان دست می‌دهد. درست مثل قهرمانی که او را به میدان جنگ فرستاده‌اند و با قهرمان دیگری مبارزه کرده و از او شکست خورده است. واقعاً انسان احساس شکست می‌کند و برعکس، زمانی که اراده اخلاقی بر میل طبیعی پیروز می‌شود، آن زمان که از سر سفره بلند می‌شود و می‌بیند یک ذره رژیم را تخطی نکرده؛ آن روزی که صبح می‌کند و می‌بیند هنگام سحر علی‌رغم فرمان طبیعت که بستر گرم را رها نکن، بستر گرم را رها کرده و به برنامه عبادت خودش پرداخته، احساس مسرت و پیروزی می‌نماید. این در هر کسی هست. بعید است کسی باشد که چنین آزمایشی در خود نکرده باشد، و فرضاً هم چنین کسی باشد برایش قابل آزمایش است. در هر دو حالت انسان خودش از خودش شکست خورده و در هر دو حالت انسان خودش بر خودش پیروز شده. بنابراین او نه باید احساس شکست کند و نه باید احساس پیروزی کند یا لاقلاً باید در حالی که از یک جهت احساس شکست می‌کند، از جهت دیگر احساس پیروزی کند و حال آنکه این طور نیست؛ آنگاه که میل‌ها بر اراده اخلاقی غالب می‌شود انسان واقعاً احساس می‌کند که شکست خورده، خودش را ملامت می‌کند ولی وقتی که اراده اخلاقی بر میل طبیعی پیروز می‌شود، احساس موفقیت و پیروزی می‌کند و به خودش امیدوار می‌شود. این همان جاست که انسان درک می‌کند که خود اصلی، خود واقعی و «من» حقیقی او، آن اراده اخلاقی است که تحت فرمان عقل می‌باشد و «من» واقعی انسان این میل و این طبیعت نیست؛ طبیعت با همه میل‌ها، ابزارها و وسایلی است که به این «من» داده شده است که از این ابزارها و وسایل استفاده کند. «من» واقعی همان مقامی است

که تصمیم را می‌گیرد، همان عقل و درک است، آن مقامی است که اینها را می‌فهمد. اما آن مقامی که فرمان طبیعت را به من می‌دهد او بیگانه و غیر است و «من» واقعی انسان نیست.

حال با توجه به این مطلب، آن‌جا که باید با نفس مبارزه کرد، منظور خود حیوانی است که در واقع ناخود است نه خود؛ یعنی تمام جنگهای درون انسان و مبارزه‌هایی که انسان در درون روح خودش دارد از نظر اخلاقی و ضد اخلاقی، در واقع مبارزه «خود» با «ناخود» است نه مبارزه «خود» با «خود». آن‌جا که میل‌های حیوانی پیروزند و حکومت مطلقه با آنهاست، آن‌جا خود اصلی انسان مغلوب شده است. آن انسانی که در وجود او جز حیوانیات و اموری که مشترکات حیوانی است، چیزی حکومت ندارد، در واقع خود واقعی و من حقیقی را باخته است. او خودش را فراموش کرده. آن‌چه که همیشه در یاد دارد و در نظرش مجسم است پول، شهوات، مأكولات، مشروبات، ملبوسات و از این قبیل است؛ جز اینها چیز دیگری بر وجودش حکومت نمی‌کند. آن «خود» واقعی او فراموش شده است و او «ناخود» را «خود» می‌پندارد. خودش فکر نمی‌کند که خود را فراموش نموده است و آن‌چه به آن می‌پردازد طفیلی خود اوست، نه خود اصیل او. قرآن کریم می‌فرماید: «وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ نَسُوا اللَّهَ فَأَنْسَاهُمْ أَنْفُسَهُمْ» از آن کسانی مباشید که خدا را فراموش کردند و خدا به عکس العمل این فراموشی خود آن‌ها را از یادشان برده، خودشان را فراموش کرده‌اند. این است که در قرآن مسئله‌ای به نام «خود فراموشی»، آنهم خود فراموشی مذموم مطرح است. در مقابل، خودیادآوری است: ای انسان! خود را یاد بیاور. خودیادآوری هم جز با خدایادآوری امکان ندارد، یعنی در منطق قرآن این دو از یکدیگر جدا نیست؛ خدا را در یاد داشتن، خود را در یاد داشتن نیز هست.

این حقیقتی است که حقیقت عبادت، بازیافتن و پیدا کردن «خود» است اما نه این خود حیوانی بلکه آن خود حقیقی، خود ملکوتی. در عبادت و یاد خداست که انسان خود را پیدا می‌کند، خود را واقعاً باز می‌یابد. امیرالمؤمنین علی علیه السلام می‌فرماید: «عَجِبْتُ لِمَنْ يَنْشُدُ ضَالَّتَهُ وَقَدْ اضَلَّ نَفْسَهُ فَلَا يُطَلَّبُهَا»، من تعجب می‌کنم از مردمی که وقتی چیزی را گم می‌کنند دستپاچه دنبال گمشده‌شان هستند چطور اینها خودشان را گم کرده‌اند ولی دنبال این نیستند که خودشان را پیدا کنند. پس از نظر اسلامی، من واقعی

انسان همان نفخه الهی است که در هر کسی هست و احساس اخلاقی انسان از این «من» سرچشمه می‌گیرد. اگر چنین منی که روح الهی است و بالاتر از عالم طبیعت و ماده است، در انسان نبود، هیچ یک از این احساس‌های اخلاقی که با سودهای بدنی جور در نمی‌آید در انسان وجود نداشت (همان).

در این جا این سؤال مطرح می‌شود که این خود عالی تر و بزرگتر چیست؟ مکتبهای مختلف پاسخهای متفاوتی به این سؤال می‌دهند؛ به عنوان مثال یکی از این مکتبها قائل است در انسان دو «من» وجود دارد: یک من فردی و یک من کلی. من فردی این است که انسان خود را به صورت یک فرد احساس می‌کند، و من کلی همان کلی طبیعی اوست که در همه افراد وجود دارد، یعنی «انسان» از این جهت است که آدمی انسان دوست است؛ یعنی انسانها را به خاطر این دوست دارد که در او دو خود وجود دارد: یکی خود فرد که جزئی و محدود است و دیگر خود انسان که کلی است.

شهید مطهری این حرف را نادرست می‌داند چرا که: «آنها معنای کلی را نفهمیده‌اند. فلاسفه خیلی بزرگ، مخصوصاً فلاسفه اسلامی، در باب کلی و حقیقت کلی طبیعی تحقیقات بسیار گرانبهایی کرده‌اند، از بوعلی گرفته تا صدر المتألهین. اینها این جور خیال می‌کنند که آن منی که در انسان شریف است و احساس شرافت می‌کند من انسان‌های دیگر است که باز از طبیعت بیرون نیست؛ همین انسان‌های مادی. می‌گویند آنجا که من خودم را احساس می‌کنم، این همان خود پلید است که باید رهاش کرد، و آنجا که انسان را احساس می‌کنم باز خود را احساس می‌کنم اما خود را در ضمن انسان کلی احساس می‌کنم و او خود مقدس است. می‌گوییم آن انسان کلی هم عین همین انسان‌های دیگر است، چیزی غیر از آنها نیست و بعلاوه انسان کلی در فرد، عین فرد است نه چیزی جز فرد، که این داستان مفصل است» (همان، ص ۴۲۳).

وی اضافه می‌کند: «بعضی مثل ژان پل سارتر حرف دیگری گفته‌اند. می‌گویند خود انسان، خود نداشتن است. انسان یک خود حقیقی دارد و یک خود مجازی که ناخود است. خود حقیقی انسان این است که هیچ خود نداشته باشد. هر خودی که شما برای انسان فرض کنید، برای او طبیعت و ماهیت و سرشت فرض کرده‌اید. اصلاً انسان یعنی آن موجود بی سرشت و ماهیت، آن موجودی که فاقد خود و

آزاد مطلق است. جوهر انسان، آزادی مطلق از همه چیز حتی خود داشتن است. خود حقیقی انسان خود نداشتن است. همین قدر که یک خود پیدا کردی، خود حقیقی ات را از دست داده‌ای» (همان، ص ۴۲۴) و «عجیب این است که سارتر به جای این که از حریت و آزادی انسان نردبانی برای رسیدن به این که خدایی در عالم هست بسازد، معتقد است که به دلیل این که انسان آزاد است پس نباید خدایی وجود داشته باشد، چون اگر خدایی وجود داشته باشد انسان دیگر نمی‌تواند آزاد باشد زیرا اگر خدایی باشد معنایش این است که خدا یک ذهنی دارد و قبلاً طبیعت انسان را در ذهن خودش تصور کرده، و اگر انسان در ذهن خدا تصور شده باشد نمی‌تواند آزاد باشد بلکه باید مجبور باشد، همان جور باشد که در ذهن خدا بوده است. در حالی که تصور «ذهن» برای خدا اصلاً معنی ندارد و خدایی که دارای ذهن باشد خدا نیست، بلکه موجودی است مثل بقیه موجودات عالم که سارتر اسمش را خدا گذاشته» (همان، ص ۴۴۴).

یک نظریه دیگر هم نظریه مارکسیست‌ها است. اینها هم بالاخره چاره‌ای ندارند جز این که در انسان دو «خود» تشخیص بدهند، چون در انسان این دو گرایش را نمی‌توان انکار نمود. اینها مدعی هستند که خود پلید در انسان که باید با او مبارزه کرد یعنی خود اختصاصی، و خود شریف در انسان یعنی خود اشتراکی. آن‌ها چنین اظهار می‌دارند که دورانی بر بشر گذشته است که در آن دوران مالکیت نبوده است و به همین جهت من و مایی در کار نبوده، دیواری در بین نبوده، همه خودها یک خود بوده‌اند و آن، خود بشری بوده است، مثل افراد یک خانواده که یک «خود» همه آن‌ها را تشکیل می‌دهد و ما به آن «خود خانوادگی» می‌گوییم. این «من» که می‌گوییم مال من، لباس من، خانه من، سند مالکیت من و... یعنی دیوار کشیدن میان افراد. با همین مالکیتها افراد بشر از یکدیگر جدا می‌شوند. این افراد که قبلاً حکم آبی را داشتند که در یک دریا جمع بود و همه با همدیگر متحد بودند، در اثر مالکیتها به صورت آب‌های کوچک درآمدند. پس آن خودی که باید با او مبارزه کرد خود فردی و اختصاصی است. اگر شما با مالکیت مبارزه کنید، فساد اخلاق را ریشه کن کرده‌اید. ریشه تمام فسادهای اخلاقی مالکیت است. اشتراک را برقرار کنید، یک خود جمعی برقرار می‌شود و به دنبال آن تمام محاسن اخلاقی که مربوط به خود جمعی بوده است برقرار می‌شود.

شهید مطهری معتقد است: «این حرف به شعر شبیه‌تر است چون آن چیزی که میان افراد انسان دیوار می‌کشد و «من»ها را از یکدیگر جدا می‌کند، منحصر به مالکیت نیست. آیا تمام مواهب در زندگی منحصر به مواهبی است که از ثروت ناشی می‌شود؟ یا در زندگی بشر مواهب دیگری هم هست؟ آیا واقعاً افراد یک خانواده که با یکدیگر زندگی می‌کنند، اگر فرض کنیم از نظر مالکیت هم اشتراک داشته باشند، دیگر من و ما از میان برادرها و خواهرها به کلی از بین می‌رود؟ یا باز هم چیزهای دیگری هست که آن‌ها هم من و ما ایجاد می‌کند؟ آیا در یک جامعه، حتی جامعه اشتراکی، همان‌طور که مال و ثروت را با اشتراک و بالتساوی تقسیم می‌کنند، آیا اموری از قبیل جاه، مقام، پست، شهرت، محبوبیت و قدرت هم بالتساوی تقسیم می‌شود؟ آیا واقعاً فلان کارگری که در فلان کارخانه پولادسازی کار می‌کند و فقط یک نان بخور و نمیری به او می‌دهند، همان قدرت را دارد که مثلاً آقای برژنف دارد؟ و آیا برای بشر قدرت، اساس نیست؟ انسان ثروت را فدای قدرت می‌کند. زن چطور؟ آیا توانستند اشتراک در زن هم برقرار کنند؟ نه، می‌خواستند بکنند ولی دیدند چنین چیزی امکان ندارد. آیا او موهبت نیست؟ و هزاران موهبت دیگر. و به علاوه ارزش‌های اخلاقی انسان یک سلسله ارزش‌هاست که با اشتراک جمعی جور در نمی‌آید. اشتراک جمعی حداکثر این است که همه در ثروت با همدیگر برابر باشند. این چه ربطی دارد به این که انسانی مثلاً در جنگها خودش را فدای انسان‌های دیگر بکند، یا این که در مقابل حقیقت، نسبت به انسان‌های دیگر انصاف بدهد؟

پس، از نظر اسلامی ما، در همه احساس‌های اخلاقی انسان، احساس کرامت و شرف و عزت و قدرت و عظمت در درون خود و در خود واقعی خویش است، آن هم عزت و شرف و کرامت و قدرت و عظمت واقعی، و خود واقعی انسان همان نَفَعْتُ فِيهِ مِنْ رُوحِي است که خدای متعال در قرآن بیان کرده است. انسان‌های کامل اسلام از نظر اخلاق، یعنی انسان‌هایی که خود را بهتر از دیگران شناخته‌اند، شرف و کرامت را در ذات خودشان بیشتر از دیگران احساس کرده‌اند» (همان، صص ۴۲۴-۴۲۶) و به همین منظور است که در اسلام خودشناسی، مقدمه خداشناسی و اخلاق دانسته شده است چون اگر انسان خودش را نشناسد، نخواهد دانست که رفتار و اخلاقش در جهان چگونه باید باشد، چون اخلاق از آن نظر که یک

سلسله ملکات است بر می گردد به چگونه بودن و این که خودت چگونه باشی و چگونه رفتار کنی. پس برای پی بردن به بزرگترین رازهای جهان و مهم ترین مسئله ای که در فکر بشر مطرح است (یعنی خدا) و برای مهم ترین مسئله از نظر ابتلای عملی بشر که من چگونه باید باشم و چگونه باید رفتار کنم (یعنی اخلاق) انسان باید خود را بشناسد. قرآن هم برای خودشناسی حساب جداگانه ای باز کرده است، به این معنی که در قرآن- و فقط در قرآن- سراسر عالم خلقت، آیت و درس است برای خداشناسی؛ یعنی اختصاص به انسان ندارد که انسان فقط باید خودش را بشناسد تا خدا را بشناسد. از نظر قرآن تمام جریانات خلقت، تمام واحدهای آفرینش اعم از آسمانی و زمینی، هر چه که در عالم هست آیاتند، یعنی علامتها و نشانه های وجود مقدس پروردگارند. قرآن کریم می فرماید: «انَّ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَ الْاِخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ آيَاتٍ لِّأُولِي الْأَلْبَابِ»، این گونه آیات در قرآن زیاد است.

ولی قرآن در عین حال که سراسر عالم را کتاب حق تعالی می داند، برای نفس انسان حساب جداگانه ای باز کرده؛ مثلاً قرآن می فرماید: «وَفِي الْأَرْضِ آيَاتٌ لِّلْمُوقِنِينَ» در زمین نشانه هایی است برای اهل یقین؛ یعنی کسانی که بخواهند به مقام یقین برسند. بدیهی است انسان هم در زمین است و بیرون از زمین نیست، ولی راجع به انسان می فرماید: «وَفِي أَنْفُسِكُمْ» و در خود شما. یا در آیه دیگر می فرماید: «سُنِّيهِمْ آيَاتِنَا فِي الْأَفَاقِ وَ فِي أَنْفُسِهِمْ حَتَّىٰ يَتَبَيَّنَ لَهُمْ أَنَّهُ الْحَقُّ» حساب آفاق (عالم بیرون) را یک حساب جداگانه ذکر می کند؛ می توانست انسان را هم جزء آفاق ذکر کند ولی برای «خود» انسان، جدا حساب باز کرده است. پس از نظر اسلام شناخت «خود» به عنوان یک حقیقت ثابت، مقدمه شناخت خداست، اگر انسان «خود» ش را بشناسد، آن را به صورت یک حقیقت ثابت در این طبیعت سیال می بیند، و بعد می بیند عالم هم که یک جریان دائم است، یک حقیقت هست که وحدت آن را حفظ می نماید. خورشید، ماه، ستارگان و زمین، اگر به طبیعت خود اینها نگاه کنیم، دائماً در حال عوض شدن هستند. ولی یک حقیقت هست که حافظ عالم است. همین طور که این «من» حافظ بدن است و بدن وحدت خودش را به خاطر او حفظ کرده و شخصیت بدن به شخصیت واقعی روح و روان انسان است، شخصیت عالم هم به شخصیت آن حقیقت ماوراء الطبیعی تغیرناپذیر است (همان).

همچنین جهت دیگری که به موجب آن نفس انسان آیتی است برای خداشناسی، مسئله گرایشهای معنوی انسان است. انسان یک سلسله خواستها در این عالم دارد که با جنبه طبیعی و مادی وجود او سازگار نیست و اینها دلیل است بر این که عالمی دیگر وجود دارد و این احساسها ما را با عالم دیگر پیوند می‌دهد. الهام‌های معنوی و خدایی، خداجویی‌ها، نیکی‌جویی‌ها، خیرجویی‌ها و معنویت‌جویی‌ها همیشه در بشر وجود داشته و دارد و قابل مبارزه و جایگزینی نیست. حال در توجیه این گرایش‌ها دیدگاه‌های متفاوتی وجود دارد. بعضی گفته‌اند روح اجتماع به انسان الهام می‌کند که چنین کارهایی را انجام دهد. معنای این سخن این است که روح اجتماع می‌فریبد، و جز فریب معنی دیگری ندارد؛ زیرا جامعه مجموعه‌ای از افراد با ترکیب مخصوصی است و جامعه وجودی مستقل از افراد ندارد، بلکه وجود جامعه یک وجود اعتباری است و وجود اعتباری روح ندارد و بر فرض که روح داشته باشد، روح جامعه از کجا این را گرفته و الهام می‌کند؟ و چه کسی به روح جامعه الهام کرده است؟ علاوه بر این الهیون که می‌گویند خدای متعال به بشر الهام می‌کند، معتقدند خدای عادل هیچ عملی را بی‌پاداش نمی‌گذارد و محال است که خدا به بشر بگوید: ای بشر! تو سعادت خودت را، هستی خودت را فدا کن برای هیچ و پوچ؛ بلکه پشت سرش پاداش است. ولی وقتی بگوئیم ماورایی وجود ندارد، و این روح جامعه است که به بشر بدبخت الهام می‌کند که خودت را به آتش بینداز تا دیگران نجات پیدا کنند و بعد هم که خود را به آتش انداختی، تمام شد و دیگر ویرای آن چیزی وجود ندارد؛ این یعنی روح جامعه دارد می‌فریبد(همان).

با توجه به تأکید شهید مطهری(ره) بر نقش جهان‌بینی و بویژه دیدگاه انسان نسبت به «انسان» در قضاوت او راجع به اینکه چه عملی اخلاقی است و چه عملی غیر اخلاقی، شایسته است که در ادامه نظر استاد شهید راجع به «انسان» از منظر اسلام یا به عبارت دیگر «انسان‌شناسی» در مکتب اسلام مرور شود.

گفتار سوم: «انسان‌شناسی» در مکتب اسلام از منظر شهید مطهری (ره)

شهید مطهری معتقد است که در اسلام خودشناسی، مقدمه خداشناسی و اخلاق دانسته شده است چون اگر انسان خودش را نشناسد، نخواهد دانست که رفتار و اخلاقش در جهان چگونه باید باشد، چون اخلاق از آن نظر که یک سلسله ملکات است بر می‌گردد به چگونه بودن و این که خودت چگونه باشی و چگونه رفتار کنی. پس برای پی بردن به بزرگترین رازهای جهان و مهم‌ترین مسئله‌ای که در فکر بشر مطرح است (یعنی خدا) و برای مهم‌ترین مسئله از نظر ابتلای عملی بشر که من چگونه باید باشم و چگونه باید رفتار کنم (یعنی اخلاق) انسان باید خود را بشناسد (مطهری، ۱۳۷۷، ج ۲۲). بنابراین، به نظر رسید که لازم است به بحث انسان‌شناسی اسلامی هم سرفصلی اختصاص پیدا کند. لذا با توجه به بررسی اخلاق از منظر شهید مطهری، موضوع انسان‌شناسی هم از دیدگاه معلم شهید بررسی گردیده است.

۳-۱- مقدمه

«قرآن انسان را هم مدح‌ها و ستایش‌ها کرده و هم مذمت‌ها و نکوهش‌ها نموده است. عالی‌ترین مدح‌ها و بزرگ‌ترین مذمت‌های قرآن درباره انسان است، او را از آسمان و زمین و از فرشته برتر و در همان حال از دیو و چارپایان پست‌تر شمرده است. از نظر قرآن انسان موجودی است که توانایی دارد جهان را مسخر خویش سازد و فرشتگان را به خدمت خویش بگمارد، و هم می‌تواند به «اسفل سافلین» سقوط کند» (مطهری، ۱۳۷۳ الف، ص ۷) بنابراین لازم است ابعاد وجودی چنین انسانی به دقت شناسایی شود تا مناسباتی که در تعامل با چنین انسانی تعریف می‌شود واقع‌گرایانه و کارآمد باشد.

اسلام انسان را حایز ویژگی‌هایی می‌داند که به ارزشمندی او صحنه می‌گذارد:

۱- انسان خلیفه خدا در زمین است (مطهری، ۱۳۷۳) پس لازم است مطابق شأن خلیفه الهی‌اش با او رفتار شود.

۲- ظرفیت علمی انسان بزرگترین ظرفیت‌هایی است که یک مخلوق ممکن است داشته باشد (همان).

۳- او فطرتی خدا آشنا دارد، به خدای خویش در عمق وجدان خویش آگاهی دارد. همه انکارها و تردیدها، بیماریها و انحراف‌هایی است از سرشت اصلی انسان (همان) بنابراین ایجاد مناسبات خدایی بین افراد مورد مقاومت فطری انسان قرار نخواهد گرفت.

۴- در سرشت انسان علاوه بر عناصر مادی که در جماد و گیاه و حیوان وجود دارد، عنصری ملکوتی و الهی وجود دارد. انسان ترکیبی است از طبیعت و ماوراء طبیعت، از ماده و معنی، از جسم و جان (همان).

۵- آفرینش انسان، آفرینشی حساب شده است، تصادفی نیست. انسان موجودی انتخاب شده و برگزیده است (همان).

۶- او شخصیتی مستقل و آزاد دارد، امانت‌دار خداست، رسالت و مسؤولیت دارد، از او خواسته شده است با کار و ابتکار خود زمین را آباد سازد و با انتخاب خود یکی از دو راه سعادت و شقاوت را اختیار کند (همان) لذا استقلال و آزادی در چارچوب تعیینی شرع مقدس حق او است.

۷- او از یک کرامت ذاتی و شرافت ذاتی برخوردار است، خدا او را پر بسیاری از مخلوقات خویش برتری داده است. او آنگاه خویشتن واقعی خود را درک و احساس می‌کند که این کرامت و شرافت را در خود درک کند و خود را برتر از پستی‌ها و دنائت‌ها و اسارت‌ها و شهوت‌رانی‌ها بشمارد (همان). پس کرامت و شرافت همه انسان‌ها باید به رسمیت شناخته شده و مورد احترام باشد.

۸- او از وجدانی اخلاقی برخوردار است، به حکم الهامی فطری زشت و زیبا را درک می‌کند (همان). بنابراین او فطرتاً به امور اخلاقی به دیده احترام و تحسین نگریده و دوست دارد اخلاقی رفتار نموده و با او اخلاقی رفتار شود.

۹- او جز با یاد خدا با چیز دیگر آرام نمی‌گیرد. خواست‌های او بی‌نهایت است، به هر چه برسد از آن سیر و دلزده می‌شود مگر آنکه به ذات بی‌حد و نهایت (خدا) بیوندد (همان). لذا مقصد نهایی ترسیم شده برای انسان باید کمال مطلق یعنی خداوند باشد.

۱۰- نعمت‌های زمین برای انسان آفریده شده است(همان). پس محروم نمودن انسان از نعمتها اخلاقی نیست.

۱۱- او را برای این آفرید که تنها خدای خویش را پرستش کند و فرمان او را بپذیرد. پس او وظیفه اش اطاعت امر خداست لذا وظیفه اخلاقی او هم در راستای حصول به کمال پرستش است.

۱۲- او جز در راه پرستش خدای خویش و جز با یاد او خود را نمی یابد، و اگر خدای خویش را فراموش کند خود را فراموش می کند و نمی داند که کیست و برای چیست و چه باید کند و کجا باید برود(مطهری، ۱۳۷۳) لذا اخلاق باید به یاد خدا منتهی شود.

۱۳- او همین که از این جهان برود و پرده تن که حجاب چهره جان است دور افکنده شود، بسی حقایق پوشیده که امروز بر او نهان است بر وی آشکار گردد.

۱۴- او تنها برای مسائل مادی کار نمی کند، یگانه محرک او حوایج مادی زندگی نیست. او احیاناً برای هدفها و آرمانهایی بس عالی می جنبد و می جوشد. او ممکن است که از حرکت و تلاش خود جز رضای آفریننده، مطلوبی دیگر نداشته باشد. پس رفتار اخلاقی ریشه در رضای پروردگار دارد. همین انسان ممدوح پروردگار، مورد نکوهش جدی خالق خویش است:

۱- او بسیار ستمگر و بسیار نادان است.

۲- او نسبت به پروردگارش بسیار ناسپاس است.

۳- او آنگاه که خود را مستغنی می بیند طغیان می کند.

۴- او عجول و شتابگر است.

۵- او هرگاه به سختی بیفتد و خود را گرفتار ببیند، خدا را در هر حال،(به یک پهلو افتاده و یا نشسته

و یا ایستاده) می خواند. همین که گرفتاری را از او بر طرف کنیم گویی چنین حادثه ای پیش

نیامده است.

۶- او تنگ چشم و ممسک است.

۷- او مجادله گرترین مخلوق است.

۸- او حریص آفریده شده است.

۹- اگر بدی به او رسد، جزع کننده است و اگر نعمت به او رسد بخل کننده است (همان).

شهید مطهری معتقد است: «البته انسان قابلیت تربیت شدن داشته و می‌تواند از رذایل اخلاقی فوق فاصله گرفته و حایز فضایل اخلاقی گردد. این رسالت بر عهده کیست؟ اخلاق در کجای زندگی انسان جای می‌گیرد؟ اخلاق مطلوب چه اخلاقی است؟»

حقیقت این است که این مدح و ذم، از آن نیست که انسان یک موجود دوسرشتی است: نیمی از سرشتش ستودنی است و نیم دیگر نکوهیدنی؛ نظر قرآنی این است که انسان همه کمالات را بالقوه دارد و باید آن‌ها را به فعلیت برساند، و این خود اوست که باید سازنده و معمار خویشتن باشد. شرط اصلی وصول انسان به کمالاتی که بالقوه دارد «ایمان» است. از ایمان، تقوا و عمل صالح و کوشش در راه خدا بر می‌خیزد؛ به وسیله ایمان است که علم از صورت یک ابزار ناروا در دست نفس اماره خارج می‌شود و به صورت یک ابزار مفید درمی‌آید. پس انسان حقیقی که خلیفه الله است، مسجود ملائکه است، همه چیز برای اوست و بالاخره دارنده همه کمالات انسانی است، انسان بعلاوه ایمان است، نه انسان منهای ایمان. انسان منهای ایمان، کاستی گرفته و ناقص است. چنین انسانی حریص است، خون‌ریز است، بخیل و ممسک است، کافر است، از حیوان پست تر است» (همان، ص ۱۵-۱۴).

وی اضافه می‌کند: «انسان با همه وجوه مشترکی که با سایر جاندارها دارد، فاصله عظیمی با آن‌ها پیدا کرده است. انسان موجودی مادی - معنوی است. انسان با همه وجوه مشترکی که با جاندارهای دیگر دارد، یک سلسله تفاوت‌های اصیل و عمیق با آن‌ها دارد که هر یک از آن‌ها بعدی جداگانه به او می‌بخشد و رشته‌ای جداگانه در بافت هستی او به شمار می‌رود. این تفاوتها در سه ناحیه است:

۱- ناحیه ادراک و کشف خود و جهان:

اما در ناحیه ادراک و کشف جهان، حواس حیوان راهی و وسیله‌ای است برای آگاهی حیوان به جهان. انسان در این جهت با حیوانات دیگر شریک است و احیاناً برخی حیوانات از انسان در این ناحیه قوی‌ترند. آگاهی و شناختی که حواس به حیوان و یا انسان می‌دهد سطحی و ظاهری است، به عمق ماهیت و ذات

اشیاء و روابط منطقی آنها نفوذ ندارد. ولی در انسان نیروی دیگری برای درک و کشف خود و جهان وجود دارد که در جانداران دیگر وجود ندارد و آن نیروی مرموز تعقل است. انسان با نیروی تعقل، قوانین کلی جهان را کشف می‌کند و براساس شناخت کلی جهان و کشف قوانین کلی طبیعت، طبیعت را عملاً استخدام می‌کند و در اختیار خویش قرار می‌دهد.

۲- ناحیهٔ جاذبه‌هایی که بر انسان احاطه دارد:

اما در ناحیهٔ جاذبه‌ها، انسان مانند جانداران دیگر تحت تأثیر جاذبه‌ها و کشش‌های مادی و طبیعی است، میل به غذا، میل به خواب، میل به امور جنسی، میل به استراحت و آسایش و امثال اینها او را به سوی ماده و طبیعت می‌کشد. اما جاذبه‌هایی که انسان را به خود می‌کشد منحصر به اینها نیست، جاذبه‌ها و کشش‌های دیگر انسان را به سوی کانونهای غیر مادی، یعنی اموری که نه حجم دارد و نه سنگینی، و نمیتوان آنها را با امور مادی سنجید، می‌کشاند. گرایشهای معنوی و والای بشر، زاده ایمان و اعتقاد و دل‌بستگیهای او به برخی حقایق در این جهان است که آن حقایق، هم ماوراء فردی است، عام و شامل است، و هم ماوراء مادی است، یعنی از نوع نفع و سود نیست، اینگونه ایمان‌ها و دل‌بستگی‌ها، به نوبه خود، مولود برخی جهان بینی‌ها و جهان‌شناسی‌ها است که یا از طرف پیامبران الهی به بشر عرضه شده است و یا برخی فلاسفه خواسته‌اند نوعی تفکر عرضه نمایند که ایمان‌زا و آرمان‌خیز بوده باشد. بر این اساس، اصول جاذبه‌های معنوی که تا امروز شناخته شده و مورد قبول اسلام است امور ذیل می‌باشد:

الف) علم و دانایی: انسان، دانش و آگاهی را تنها از آن جهت که او را بر طبیعت مسلط می‌کند و به سود زندگی مادی اوست، نمی‌خواهد. در انسان غریزهٔ حقیقت‌جویی و تحقیق وجود دارد، نفس دانایی و آگاهی برای انسان مطلوب و لذت بخش است. علم گذشته از این که وسیله‌ای است برای بهتر زیستن و برای خوب از عهدهٔ مسؤولیت برآمدن، فی حد نفسه نیز مطلوب بشر است.

ب) خیر اخلاقی: معیار بسیاری از کارهای انسان «خیر اخلاقی» است، و به عبارت دیگر، بسیاری از کارها را انسان به جهت «ارزش اخلاقی» انجام می‌دهد نه به جهت امور مادی. این نیز از مختصات انسان

است و مربوط است بهجنبه معنوی انسان و یک بعد از ابعاد معنویت اوست. سایر جانداران هرگز چنین معیاری ندارند؛ برای حیوان، خیر اخلاقی مفهوم ندارد و ارزش اخلاقی بی معنی است.

ج) جمال و زیبایی: یک بعد دیگر از ابعاد معنوی انسان علاقه به جمال و زیبایی است. قسمت مهمی از زندگی انسان را جمال و زیبایی تشکیل می‌دهد. انسان جمال و زیبایی را در همه شئون زندگی دخالت می‌دهد... انسان دوست دارد قیافه‌اش زیبا باشد، نامش زیبا باشد، جامه‌اش زیبا باشد، خطش زیبا باشد، خیابانش و شهرش زیبا باشد، مناظر جلوی چشمش زیبا باشد و خلاصه می‌خواهد هاله‌ای از زیبایی تمام زندگی‌اش را فرا گیرد. برای حیوان مسأله زیبایی مطرح نیست. برای حیوان آنچه مطرح است محتوای آخور است، اما این که آخور زیبا باشد یا نازیبا، دیگر مطرح نیست. برای حیوان پالان زیبا، منظره زیبا، مسکن زیبا و غیره مطرح نیست.

د) تقدیس و پرستش: یکی از پایدارترین و قدیمی‌ترین تجلیات روح آدمی و یکی از اصیل‌ترین ابعاد وجود آدمی، حس نیایش و پرستش است. مطالعه آثار زندگی بشر نشان می‌دهد هر زمان و هر جا که بشر وجود داشته است، نیایش و پرستش هم وجود داشته است، چیزی که هست شکل کار و شخص معبود متفاوت شده است... از نظر مسلمات دینی و همچنین از نظر برخی علماء دین‌شناسی، بشر ابتدا موحد و یگانه پرست بوده است و خدای واقعی خویش را می‌پرستیده است. پرستش بت یا ماه و یا ستاره و یا انسان از نوع انحرافی است که بعداً رخ داده است. یعنی چنین نبوده که بشر پرستش را از بت یا انسان یا مخلوقی دیگر آغاز کرده باشد و تدریجاً با تکامل تمدن به پرستش خدای یگانه رسیده باشد» (همان، ص ۲۱).

بنابراین، اخلاقی مورد تأیید است که در نهایت به علم و دانایی، خیر اخلاقی، جمال و زیبایی و یا تقدیس و پرستش رهنمون نماید.

۳- ناحیه کیفیت قرار گرفتن تحت تأثیر جاذبه‌ها و انتخاب آن‌ها:

در انسان نیز مانند حیوان پاره‌ای قوه‌ها و نیروها وجود دارد که تابع خواست انسان است، با این تفاوت که خواست حیوان میل طبیعی و غریزی حیوان است و حیوان در مقابل میل خود قدرت و نیرویی ندارد.

حیوان همین که میلش به سویی تحریک شد، خود به خود به آن سو کشیده می‌شود. در حیوان قدرت مقاومت و ایستادگی در مقابل میل درونی خود و همچنین قدرت محاسبه و اندیشه در ترجیح جانب میل‌ها و یا جانب امری که بالفعل میلی به سوی او نیست بلکه صرفاً دوران‌دیشی اقتضا می‌کند، وجود ندارد اما انسان چنین نیست. انسان قادر است و توانایی دارد که در برابر میل‌های درونی خود ایستادگی کند و فرمان آن‌ها را اجرا نکند. این توانایی را انسان به حکم یک نیروی دیگر دارد که از آن به «اراده» تعبیر می‌شود. اراده به نوبه خود تحت فرمان عقل است، یعنی عقل تشخیص می‌دهد و اراده انجام می‌دهد.

سیر تکاملی انسان از حیوانیت آغاز می‌شود و به سوی انسانیت کمال می‌یابد. این اصل، هم درباره فرد صدق می‌کند و هم درباره جامعه. انسان در آغاز وجود خویش جسمی مادی است، با حرکت تکاملی جوهری تبدیل به روح یا جوهر روحانی می‌شود. «روح انسان» در دامن جسم او زائیده می‌شود و تکامل می‌یابد و به استقلال می‌رسد. حیوانیت انسان نیز به منزله لانه و آشیانه‌ای است که انسانیت او در او «رشد» می‌یابد و متکامل می‌شود. همان‌طور که خاصیت تکامل است که موجود متکامل به هر نسبت که تکامل پیدا می‌کند مستقل و قائم به ذات و حاکم و مؤثر بر محیط خود می‌شود، انسانیت انسان چه در فرد و چه در جامعه، نیز به هر نسبت تکامل پیدا کند، به سوی استقلال و حاکمیت بر سایر جنبه‌ها گام بر می‌دارد. یک فرد انسان تکامل یافته فردی است که واقعیت انسانی، هر چند همراه و در دامن تکامل حیوانی و مادی او رخ می‌نماید، به هیچ وجه سایه و انعکاس و تابعی از تکامل مادی او نیست بلکه خود واقعیتی است مستقل و تکامل یافته؛ همان‌طور که از جنبه‌های مادی اثر می‌پذیرد، در آن‌ها تأثیر می‌کند. این واقعیت اصیل انسانیت انسان است که به حرکت خود ادامه می‌دهد و ابزار تولید را همراه سایر شؤنون دیگر زندگی متکامل می‌کند، نه این که ابزار تولید خود به خود متکامل می‌شود. انسانیت انسان به مانند ابزاری توجیه کننده نظام تولیدی، تحول و تغییر می‌پذیرد؛ از این رو نام تکامل را دارد که توجیه کننده نظام تولیدی متکامل تری است. رفتار اخلاقی از نظر اسلام رفتاری است که این سیر را محقق و تسهیل می‌کند.

از سوی دیگر، انسان از دو جهت، یک سلسله توانایی‌ها دارد که سایر جانداران ندارند: یکی از جهت این که در انسان یک سلسله میل‌ها و جاذبه‌های معنوی وجود دارد که در سایر جاندارها وجود ندارد. این جاذبه‌ها به انسان امکان می‌دهد که دایره فعالیتش را از حدود مادیات توسعه دهد و تافق عالی معنویات بکشد، ولی سایر جاندارها از زندان مادیات نمی‌توانند خارج شوند. دیگر، از آن جهت که به نیروی «عقل» و «اراده» مجهز است، قادر است در مقابل میل‌ها مقاومت و ایستادگی نماید و خود را از تحت تأثیر نفوذ جبری آن‌ها آزاد نماید و بر همه میل‌ها «حکومت» کند. انسان می‌تواند همه میل‌ها را تحت فرمان عقل قرار دهد و برای آن‌ها جیره‌بندی کند و به این وسیله آزادی «معنوی» که با ارزش‌ترین نوع آزادی است را کسب نماید. این توانایی بزرگ از مختصات انسان است و در هیچ حیوانی وجود ندارد و همین است که انسان را شایسته «تکلیف» کرده است و همین است که به انسان حق «انتخاب» می‌دهد و همین است که انسان را به صورت یک موجود واقعاً آزاد و «انتخاب‌گر» و «صاحب اختیار» در می‌آورد (همان). لذا رفتارها باید به گونه‌ای باشد که حق اختیار و انتخاب آزادانه فرد را از او نگیرد. البته این آزادی و انتخاب به چند طریق محدود گشته است:

۱- وراثت

۲- محیط طبیعی و جغرافیایی

۳- محیط اجتماعی: محیط اجتماعی انسان عامل مهمی است در تکوین خصوصیات روحی و اخلاقی انسان. زبان انسان، آداب عرفی و اجتماعی، دین و مذهب، غالباً همان چیزی است که محیط اجتماعی بر انسان تحمیل می‌کند.

۴- تاریخ و عوامل زمانی

اما انسان در عین این که نمی‌تواند رابطه‌اش را با وراثت، محیط طبیعی، محیط اجتماعی و تاریخ و زمان به کلی قطع کند، می‌تواند تا حدود زیادی علیه این محدودیت‌ها طغیان نموده، خود را از قید حکومت این عوامل آزاد سازد. انسان به حکم نیروی عقل و علم از یک طرف، و نیروی اراده و ایمان از طرف دیگر تغییراتی در این عوامل ایجاد می‌کند و آن‌ها را با خواسته‌های خود همراه می‌سازد (همان).

با این اوصاف، برخی از مشخصه‌های «انسان» از منظر دین اسلام به شرح ذیل تبیین می‌گردد.

۳-۲- «انسان» از منظر دین اسلام

۳-۲-۱- تکلیف‌مداری

در بحث شناخت انسان، موضوع بسیار مهم تکلیف‌پذیری انسان مطرح می‌شود. انسان یگانه موجود ممتازی است که این «امکان» و «توانایی» شگفت را دارد که در چارچوب یک سلسله قوانین قراردادی رفتار نماید. این قوانین قراردادی از آن نظر که از طرف یک مقام صلاحیت‌دار وضع می‌شود و به انسان تحمیل می‌شود و تحمل قانون از نوعی زحمت و مشقت خالی نیست، به نام «تکلیف» خوانده می‌شود (همان). اما یکی از شرایط مهم تکلیف اطلاع و آگاهی است. بدیهی است که انسان آنگاه قادر است تکلیفی را انجام دهد که از وجود آن تکلیف آگاه باشد و به عبارت دیگر به او ابلاغ شده باشد. آگاهی انسان بر دو قسم است: انسان هم خود آگاه است و هم جهان آگاه و دوست می‌دارد از خود و از جهان آگاه‌تر گردد. تکامل و پیشرفت و سعادت او در گرو این دو آگاهی است. از این دو آگاهی کدام از نظر اهمیت در درجه اول است و کدام در درجه دوم؟

داوری در این موضوع چندان ساده نیست. برخی بیشتر به خود آگاهی بها می‌دهند و برخی به جهان آگاهی. احتمالاً یکی از وجوه اختلاف طرز تفکر شرقی و طرز تفکر غربی در نوع پاسخی است که به این پرسش می‌دهند، همچنان که یکی از وجوه تفاوت‌های علم و ایمان در این است که علم وسیله جهان آگاهی و ایمان سرمایه خود آگاهی است. البته علم سعی دارد انسان را همان گونه که به جهان آگاهی می‌رساند به خود آگاهی نیز برساند؛ علم النفس‌ها چنین وظیفه‌ای بر عهده دارند. اما خود آگاهی‌هایی که علم می‌دهد مرده و بیجان است، شوری در دلها نمی‌افکند و نیروهای خفته انسان را بیدار نمی‌کند، بر خلاف خود آگاهی‌هایی که از ناحیه دین و مذهب پیدا می‌شود که با یک ایمان پی‌ریزی می‌شود. خود آگاهی ایمانی، سراسر وجود انسان را مشتعل می‌سازد. آن خود آگاهی که خود واقعی انسان را به یادش می‌آورد، غفلت را از او می‌زداید، آتش به جانش می‌افکند، او را دردمند و درد آشنا می‌سازد. کار

علوم و فلسفه‌ها نیست. این علوم و فلسفه‌ها احياناً غفلت زا هستند و انسان را از یاد خودش می‌برند، از این رو بسا دانشمندان و فیلسوفان بی‌درد و سر در آخور و خود ناآگاه و بسا تحصیل‌ناکرده‌های خودآگاه. دعوت به خودآگاهی و این که «خود را بشناس تا خدای خویش را بشناسی»، «خدای خویش را فراموش مکن که خودت را فراموش می‌کنی»، سرلوحه تعلیمات مذهب است. قرآن کریم می‌فرماید:

«و لا تکنوا کالذین نسوا الله فأنسیهم أنفسهم اولئک هم الفاسقون» از آنان مباشید که خدا را فراموش

کردند پس خدا آن‌ها را از خودشان فراموشانید. آنان همان فاسقان‌اند (از خود به در رفتگان‌اند)

رسول اکرم صلی الله علیه و آله فرمود:

«من عرف نفسه عرف ربه» هر که خود را بشناسد خدای خویش را می‌شناسد.

علی علیه‌السلام فرمود: «معرفة النفس أنفع المعارف» خودشناسی سودمندترین شناسایی‌هاست. (همان).

در این بین، خودآگاهی انسان نیز به نوبه خود دارای ابعاد متعددی است که به شرح ذیل می‌باشد:

۱- خودآگاهی فطری: انسان بالذات خودآگاه است، یعنی جوهر ذات انسان، آگاهی است. اینچنین نیست که اول «من» انسان تکون می‌یابد و در مرحله بعد، انسان به این «من» آگاهی می‌یابد. پیدایش «من» انسان عین پیدایش آگاهی به خود است. در آن مرحله «آگاه»، «آگاهی» و «به آگاهی در آمده» یکی است. «من»، واقعیتی است که عین آگاهی به خودش است.

۲- خودآگاهی فلسفی: فیلسوف کوشش دارد حقیقت «من» خودآگاه را بشناسد که چیست؟ آیا جوهر است یا عرض؟ مجرد است یا مادی؟ چه رابطه‌ای با بدن دارد؟ آیا پیش از بدن موجود بوده یا با بدن موجود شده یا از بدن سر برآورده است؟ آیا پس از بدن باقی است یا نه و امثال اینها. در این درجه از خودآگاهی، آن چه مطرح است، ماهیت و حقیقت خود است که چیست و از چه جنس است؟ اگر فیلسوف مدعی خودآگاهی است به معنی این است که می‌داند ماهیت و جنس و جوهر من چیست؟

۳- خودآگاهی جهانی: خودآگاهی جهانی یعنی آگاهی به خود در رابطه‌اش با جهان که: از کجا آمده‌ام؟ در کجا هستم؟ به کجا می‌روم؟ در این خودآگاهی، انسان کشف می‌کند که جزئی از یک «کل» است به نام جهان، می‌داند یک جزیره مستقل نیست، وابسته است، به خود نیامده و به خود زیست

نمی‌کند و به خود نمی‌رود. می‌خواهد وضع خود را در این کل مشخص کند. سخن پر مغز علی علیه‌السلام ناظر به این نوع از خودآگاهی است که می‌گوید: رحم الله امرء علم من أين؟ و فی أين؟ و الی أين؟ خدای رحمت کند آنکه را که بداند از کجا آمده؟ در کجاست؟ به کجا می‌رود؟

۴- خودآگاهی طبقاتی: خودآگاهی طبقاتی یک شکل از اشکال مختلف خودآگاهی اجتماعی است. خودآگاهی طبقاتی، یعنی آگاهی به خود در رابطه‌اش با طبقه اجتماعی که با آن‌ها زیست می‌کند. در جامعه‌های طبقاتی، خواه ناخواه هر فرد در یک قشر خاص و یک طبقه خاص از نظر زندگی و برخورداری‌ها و محرومیت‌ها قرار دارد. درک موضع طبقاتی و مسئولیت طبقاتی، خودآگاهی طبقاتی است.

۵- خودآگاهی ملی: خودآگاهی ملی یعنی خودآگاهی به خود در رابطه‌اش با مردمی که با آن‌ها پیوند قومی و نژادی دارد. انسان در اثر زندگی مشترک با گروهی از مردم با قانون مشترک، آداب و رسوم مشترک، تاریخ مشترک، پیروزی‌ها و شکست‌های تاریخی مشترک، زبان مشترک، ادبیات مشترک، و بالاخره فرهنگ مشترک، نوعی یگانگی با آن‌ها پیدا می‌کند، بلکه همان‌طور که یک فرد دارای یک «خود» است، یک قوم و یک ملت به علت داشتن فرهنگ، یک «خود» ملی پیدا می‌کند، هم‌فرهنگی از هم‌نژادی شباهت و وحدت بیشتری میان افراد انسان‌ها ایجاد می‌کند، ملیت که پشتوانه فرهنگی داشته باشد، از «من» ها یک «ما» می‌سازد، احیاناً برای این «ما» فداکاری می‌کند، از پیروزی «ما» احساس غرور و از شکست آن احساس سرافکنندگی می‌کند.

۶- خودآگاهی انسانی: خودآگاهی انسانی یعنی آگاهی به خود در رابطه با همه انسان‌ها. خودآگاهی انسانی بر این اصل و فلسفه استوار است که انسان‌ها مجموعاً یک واحد واقعی به شمار می‌روند و از یک «وجدان مشترک انسانی» بهره‌مندند؛ احساس انسان‌دوستی و انسان‌گرایی در همه افراد انسان موجود است.

۷- خودآگاهی عرفانی یا عارفانه: خودآگاهی عارفانه آگاهی به خود است در رابطه‌اش با ذات حق. این رابطه از نظر اهل عرفان از نوع رابطه دو موجود که در عرض یکدیگر قرار گرفته‌اند، مثل رابطه انسان

با افراد اجتماع، نیست بلکه از نوع رابطه فرعی با اصل، مجاز با حقیقت، و به اصطلاح خود آن‌ها از نوع رابطه مقید با مطلق است.

۸- خود آگاهی پیامبرانه: خود آگاهی پیامبرانه با همه آن‌ها متفاوت است. پیامبر هم خود آگاهی خدایی دارد و هم خلقی، هم درد خدا دارد و هم درد خلق خدا که به آن خود آگاهی پیامبرانه گویند البته این خود آگاهی در شکل ثنویت و دوگانگی و دوگونگی و دو قطبی و دو قبله‌ای و به این صورت که نیمی از قلب پیامبر به سوی خداست و نیمی به سوی خلق باشد، نیست (همان).

بنابراین، با توجه به آن که حق و تکلیف دو روی یک سکه هستند، و با مد نظر قرار دادن این نکته که علم و آگاهی از شروط تکلیف می‌باشد، و با توجه به مطالب پیشین که دلالت داشت بر اینکه گرایش به علم و آگاهی از جمله گرایش‌های معنوی به حساب می‌آید، به نظر می‌رسد که تلاش جهت آگاهی بخشی به انسان از جمله وظایفی است که با نوع خلقت این موجود ارتباط تنگاتنگی داشته و لذا نوع رفتار بشر را تحت تأثیر شدید خود قرار می‌دهد به گونه‌ای که میزان آگاهی بخشی یک رفتار می‌تواند از منظر اسلامی، معیاری برای اخلاقی بودن آن رفتار محسوب گردد که این معیار از عمق شناخت انسان اخذ گردیده است.

۳-۲-۲- معنویت‌گرایی

یک سلسله امور وجود دارند که در عین این که از جنس ماده و مادیات نیستند و می‌شود نام آن‌ها را معنویات گذاشت، به انسان، ارزش و شخصیت می‌دهند. انسان بودن انسان به این امور است، یعنی اگر این معانی را از انسان بگیرند، با حیوان هیچ فرقی نمی‌کند. به عبارت دیگر انسانیت انسان به ساختمان جسمانی او نیست که هر کسی که یک سر و دو گوش داشت و پهن ناخن و مستوی القامه بود و حرف زد، انسان است، حال هر که و هر چه می‌خواهد باشد؛ نه، اینطور نیست (همان، ص ۶۹). ما نمی‌توانیم اسبی پیدا کنیم که «اسبی» نداشته باشد، سگی پیدا کنیم که «سگی» نداشته باشد، پلنگی پیدا کنیم که «پلنگی» نداشته باشد، ولی ممکن است انسانی منهای انسانیت موجود باشد، زیرا آن چیزهایی که آن‌ها را انسانیت انسان می‌دانیم و آن چیزهایی که به انسان شخصیت می‌دهد، نه آن چیزهایی که ملاک شخص انسان است، اولاً

یک سلسله چیزهائی است که با این که بشری است و تعلق به همین عالم دارد ولی با ساختمان مادی انسان درست نمی شود، غیرمادی است، محسوس و ملموس نیست و به عبارت دیگر از سنخ معنویات است، نه مادیات، و ثانیاً این چیزهائی که ملاک انسانیت انسان است و ملاک شخصیت و فضیلت انسانی انسان است، به دست طبیعت ساخته نمی شود؛ فقط و فقط به دست خود انسان ساخته می شود. غرض ما این کلمه است که انسان، خودش دروازه معنویت است و از دروازه وجود خود، به عالم معنا پی برده است، [چنانکه] امام هشتم حضرت علی بن موسی الرضا(ع) می فرماید: «لا یعرف هنالک الا بما هی هنا» آنچه در [عالم معنا] هست از راه آن چه در [درون انسان] است، شناخته می شود، که این خودش یک مسئله ای است. (همان). بنابراین، اینکه انسان معنای انسانیت را بفهمد و ویژگی های آن را بشناسد و متوجه گردد که چگونه می توان حایز ملاک انسانیت شد، شاید مهم ترین بحث انسان شناسی باشد که البته با بحث اخلاق نیز ارتباط تنگاتنگی پیدا می کند چرا که بر طبق مطالب گذشته مشخص گشت که از نظر اسلام هدف غایی خلقت قرب الی الله است و لذا رفتاری اخلاقی محسوب می شود که انسان را به این هدف نزدیک گرداند. از سوی دیگر، شناخت انسان به شناخت خداوند رهنمون می کند که آن، لازمه قرب الهی است. لذا شناخت صحیح انسان مقدمه رفتار اخلاقی به حساب می آید. از این رو در ادامه، نظرات صاحبان مهم ترین مکاتب راجع به اینکه انسان کامل چه انسانی است، تبیین می گردد.

۳-۳- انسان کامل از منظر مکاتب مختلف و نقد آن ها

۳-۳-۱- مکتب عقل

یک نظر، نظر عقلیون یا اصحاب عقل است، یعنی نظر کسانی که به انسان بیشتر از زاویه عقل می نگریسته اند و گوهر انسان را همان عقل او می دانسته اند و نه چیز دیگر. عقل هم یعنی قوه تفکر و قوه اندیشیدن. فلاسفه قدیم و از آن جمله برخی فلاسفه قدیم خودمان نظیر بوعلی سینا اینطور فکر می کرده اند. آن ها مدعی بوده اند که انسان کامل یعنی «انسان حکیم»، و کمال انسان در حکمت انسان است. انسان کامل به عقیده فلاسفه، انسانی است که عقلش به کمال رسیده است، به این معنا که نقش اندام هستی در

ذهنش پیدا شده است. ولی با چه وسیله به اینجا رسیده است؟ با قدم فکر، با قدم استدلال و برهان و با قدم منطق حرکت کرده تا به اینجا رسیده است. ولی فلاسفه تنها به این قناعت نمی‌کردند، می‌گفتند دو حکمت وجود دارد:

حکمت نظری یعنی شناخت عالم به این صورتی که عرض کردم و حکمت عملی یعنی تسلط کامل عقل انسان بر همه غرائز و همه قوا و نیروهای وجود خود. آن وقت می‌گویند اگر شما در حکمت نظری، عالم را با فکر و استدلال آن طور که گفتیم درک کنید و در حکمت عملی، عقل خودتان را بر نفستان مسلط کنید بطوری که نفس و قوای نفسانی تابع عقل باشند، شما یک انسان کامل هستید. این مکتب همان طور که عرض کردم مکتب عقل و مکتب حکمت است (همان).

در مکتب عقلی این مطلب مطرح است که هر یک از اینها را باید بینیم با نظر اسلام انطباق دارد یا نه. اولین بحث عقلی عقلیون، مسئله اعتبار و اصالت معرفت عقلی است. این یعنی چه؟ یعنی عقل انسان قادر است حقایق این عالم را کشف کند و «معرفت عقلی» معرفتی اصیل و قابل اعتماد و استناد است و بی‌اعتبار نیست. خیلی از مکتب‌ها چنین اعتباری را برای عقل، قائل نیستند. حال بینیم آیا ما از مدارک اسلامی اینقدر می‌توانیم برای عقل اعتبار و حیثیت قائل باشیم که لاف‌ل معرفت عقلی قابل اعتماد است؟ اتفاقاً یک حمایت فوق‌العاده‌ای از عقل را در متون اسلامی می‌بینیم و در هیچ دینی از ادیان دنیا به اندازه اسلام از عقل یعنی از حجیت عقل و از سندیت و اعتبار عقل حمایت نشده است... گذشته از این، در اخبار و احادیث ما آنقدر برای عقل، اصالت و اهمیت قائل شده‌اند که وقتی شما کتابهای حدیث را باز کنید اولین بابی که می‌بینید، «کتاب العقل» است. مثلاً اگر سراغ «اصول کافی» بروید، اصول کافی تمام ابواب حدیثی ما را دارد، اولین بابی که با باز کردن این کتاب می‌بینید، کتاب العقل است. در این «کتاب العقل»، احادیث شیعه از اول تا به آخر به حمایت از عقل برخاسته است. موسی بن جعفر سلام الله علیه تعبیری فوق‌العاده عجیب دارد، می‌فرماید:

خدا دو حجت دارد، دو پیغمبر دارد: یک پیغمبر درونی که عقل انسان است و یک پیغمبر بیرونی که همان پیغمبرانی هستند که انسانند و مردم را دعوت کرده‌اند. خدا دارای دو حجت است و این دو حجت

مکمل یکدیگر هستند، یعنی اگر عقل باشد و انبیاء نباشند، بشر به تنهایی راه سعادت خود را نمی‌تواند طی کند و اگر انبیاء باشند و عقل نباشد، باز انسان راه سعادت خود را نمی‌پیماید. «عقل» و «نبی» هر دو با یکدیگر یک کار را انجام می‌دهند. دیگر از این بالاتر در حمایت عقل نمی‌شود گفت.

اما در نقد این مکتب قابل ذکر است که:

از نظر فلاسفه، جوهر انسان فقط عقل اوست، باقی همه طفیلی‌اند، همه ابزار و وسیله هستند.... آیا ما می‌توانیم تأییدی برای این مطلب از اسلام پیدا کنیم؟ نه. ما برای این مطلب که انسان جوهرش فقط عقل باشد و بس، نمی‌توانیم از اسلام تأییدی بیاوریم. اسلام آن نظریه‌های دیگر را تأیید می‌کند که عقل را یک شاخه از وجود انسان می‌داند، نه تمام وجود و هستی انسان. معمولاً کتب فلسفی ما ایمان اسلامی را فقط به شناخت تفسیر می‌کنند. می‌گویند: ایمان در اسلام یعنی شناخت و بس، ایمان به خدا یعنی شناخت خدا، ایمان به پیغمبر یعنی شناخت پیغمبر، ایمان به ملائک یعنی شناخت ملائک، ایمان به «یوم‌الآخر» (معاد) یعنی شناخت معاد، و هر کجا که در قرآن [کلمه] «ایمان» آمده است معنایش معرفت و شناخت است و غیر از این چیزی نیست. این مطلب به هیچ وجه با آنچه که اسلام می‌گوید قابل انطباق نیست.

در اسلام، «ایمان» حقیقتی است بیش از شناخت.... ایمان به خدا یعنی فقط خدا را درک کردن؟ نه، درست است که شناخت، رکن ایمان است، جزء ایمان است و ایمان بدون شناخت، ایمان نیست ولی شناخت تنها هم ایمان نیست. ایمان گرایش است، تسلیم است. در ایمان عنصر گرایش، عنصر تسلیم، عنصر خضوع و عنصر علاقه و محبت هم خوابیده است ولی در شناخت، دیگر مسئله گرایش [مطرح] نیست.... مجموعاً «انسان کامل» فلاسفه انسان کامل نیست، انسان ناقص است. منظور از انسان ناقص چیست؟ یعنی قسمتی از کمال را دارد. این که برای کمال عقلی، اصالت قائل شده‌اند، درست است ولی انسان کامل فلاسفه، از این جهت که سایر جنبه‌های کمالات انسانی را نادیده گرفته‌اند و همه کمالات انسان را در کمال عقلی او جستجو کرده‌اند، انسان نیمه کامل است، انسان ناقص است. انسان کامل فلاسفه، فقط مجسمه‌ای است از دانایی، فقط می‌داند، یعنی انسان کاملی که آن‌ها فرض کرده‌اند، موجودی است که خوب می‌داند. چنین انسانی، خوب می‌داند ولی موجودی است خالی از شوق، خالی از

حرکت، خالی از حرارت، خالی از زیبایی، خالی از همه چیز، فقط می‌داند. آن موجودی که تمام هنرش این است که خوب می‌داند و دانستنش هم تمام هستی را می‌گیرد و «جهانی است بنشسته در گوشه‌ای» می‌باشد، انسان کامل اسلام نیست، انسان نیمه کامل اسلام است.

۳-۳-۲- مکتب عشق

مکتب دیگر در باب انسان کامل، مکتب عشق است. مکتب عشق که همان مکتب عرفان است، کمال انسان را در عشق که مقصود، عشق به ذات حق است و در آن چه که عشق، انسان را به آن می‌رساند، می‌داند. برخلاف مکتب عقل که مکتب حرکت نیست و مکتب فکر است و حکیم سخن از حرکت ندارد و به عقیده او همه حرکتها، حرکت ذهن است، این مکتب، مکتب حرکت است، اما حرکتی صعودی و عمودی، نه حرکت افقی. اینها معتقدند که سخن، سخن فکر نیست، سخن عقل نیست، سخن استدلال نیست؛ سخن، سخن روح انسان است. به عقیده اینها روح انسان واقعاً به حرکت معنوی حرکت می‌کند تا آن جا که به خدا می‌رسد. همین جاست که جنجال به پا شده است که «انسان به خدا می‌رسد» یعنی چه؟ [ولی] آن‌ها حرف خودشان را در جای خود، خوب گفته‌اند.

اسلام، علمی را که به آن «علم افاضی» می‌گویند یعنی علمی که از درون می‌جوشد قبول دارد. ضمن این که علم عقلی را هم قبول دارد و به سوی آن دعوت می‌کند، این علم را هم قبول دارد. به موسی (ع) می‌فرماید: ما یک بنده ای داریم، نزد او می‌روی و از او علم می‌آموزی: «علمناه من لدنا علما» ما به آن بنده، از نزد خودمان علم دادیم یعنی او علمش را از یک بشر نیاموخته از درون و باطنش، علمی جوشانده ایم. بنابراین، برای انسان کامل تا این حدود که انسان کامل، انسان سالک است و انسان کامل باید انسانی باشد که تهذیب و تزکیه نفس کرده باشد، اسلام می‌گوید بله، همینطور است. مسأله بالاتر این که آیا انسان کامل اسلام، انسان سالک است؟ انسانی است که مرحله به مرحله پیش رفته و قدم به قدم جلو رفته؟ انسانی است که سیر و سلوک کرده و منزل به منزل پیش رفته؟ بله، (چون) علی (ع) می‌گوید: «و تدافعته الابواب الی باب السلام» از این در به آن در، می‌رود و در دیگری به روی او باز می‌شود و منزل دیگری را پشت سر می‌گذارد، تا به دری می‌رسد که به آن «باب السلام» می‌گویند. به آن جا که

برسد، به نهایت راه رسیده است. آیا «قرب به حق» درست است؟ بدون شک. مسلم است که انسان اگر به آن جا برسد، بین او و خدا حجابی نیست و خدا را با دیده دل می بیند. او دیگر مثل ما نیست [که لازم باشد برایش اینطور استدلال کنند]: به آسمان نگاه کنید تا خدا را کشف کنید، به زمین نگاه کنید تا خدا را کشف کنید، به برگ درخت نگاه کنید تا خدا را کشف کنید. نه، دیگر این حرف ها نیست. خدا برای او از این برگ درخت و این زمین و آسمان روشن تر است.

اما برخی اشکالات به این مکتب وارد است:

- تحقیر عقل: تا این مقدار می شود برای «انسان کامل عرفا» از اسلام تأیید آورد اما در مکتب عرفان یک چیزهایی تحقیر شده است که اسلام با آن تحقیرها موافق نیست و به همین دلیل، انسان کامل عرفان، انسان نیمه کامل است. در عرفان، خیلی علم و عقل تحقیر شده است. در حالی که اسلام، در عین این که دل را قبول دارد، عقل را هم تحقیر نمی کند، در عین این که دل را قبول دارد، عشق و سیر و سلوک را قبول دارد، هرگز حاضر نیست عقل و فکر و استدلال و منطق را تحقیر کند؛ برای عقل و فکر و استدلال و تعقل، نهایت احترام را قائل است.
- درون گرایی مطلق: مسئله دیگری که در انسان کامل عرفان وجود دارد و اسلام آن را تأیید نمی کند، این است که در عرفان، فقط درون گرایی [مطرح] است، یعنی برون گرایی خیلی تحت الشعاع قرار گرفته است؛ جنبه فردی در آن زیاد است و جنبه اجتماعی محو شده یا بگوئیم کم رنگ شده است. انسان کامل عرفان، انسان اجتماعی نیست، انسانی است که فقط سر در گریبان خودش دارد و بس. ولی اسلام ضمن تأیید همه آنچه که در مورد دل و عشق و سیر و سلوک و علم افاضلی و علم معنوی و تهذیب نفس گفته می شود، انسان کاملش، انسان جامع است؛ برون گرا هم هست، جامعه گرا هم هست، همیشه سر در گریبان خودش فرو نبرده است. اگر شب سر در گریبان خود فرو می برد و دنیا و مافی ها را فراموش می کند، روز در متن جامعه قرار گرفته است... این یک نقطه ضعف دیگری است که در انسان کامل تصوف دیده می شود. البته بسیاری از پیشروان عرفان چون شدیداً تحت تأثیر تعلیمات اسلامی بوده اند، متوجه این نکته بوده اند و در کلمات خود به این نکته اشاره کرده اند اما به

هر حال گاهی کم و بیش این افراط پیدا شده است، یعنی درون‌گرایی به حدی رسیده که دیگر برون‌گرایی نفی شده است. اسلام این جهت را تأیید نمی‌کند.

- نفس‌کشی: در تعبیرات شعرا مسئله «نفس‌کشی» و «نفس‌کشتن» زیاد آمده است. ما با تعبیر، چندان مخالفتی نداریم ولی درباره مسئله نفس‌کشی و به عبارت دیگر خود را در هم شکستن، خود را کوبیدن، یعنی خودبین نبودن و خودپسند و خودخواه نبودن، در عرفان ما طوری سخن گفته شده است که غالباً یک نکته بسیار بسیار اساسی که در اسلام از آن به «کرامت نفس» تعبیر می‌کنیم، مورد غفلت واقع شده است.

۳-۳-۳- مکتب قدرت

مکتب دیگری در باب انسان کامل وجود دارد که نه بر «عقل» تکیه دارد و نه بر «عشق»، فقط بر «قدرت» تکیه دارد. انسان کامل یعنی انسان مقتدر، و کمال یعنی قدرت به هر معنی‌ای که قدرت را در نظر بگیرید: یعنی اقتدار، زور. در یونان قدیم گروهی بودند که اینها را «سوفسطائیان» می‌گویند. اینها در کمال صراحت این مطلب را بیان کرده‌اند که اصلاً «حق» یعنی «زور»، هر جا که زور هست حق هم هست و هر جا که قدرت هست، حق، همان قدرت است و ضعف مساوی است با بی‌حقی و ناحقی. برای آن‌ها اساساً عدالت و ظلم معنی و مفهوم ندارد و لهذا به «حق» می‌گویند: «حق زور»، یعنی حق ناشی از زور، به این معنا که هر حقی ناشی از زور است. اینها معتقدند که انسان تمام تلاشش باید برای کسب زور و کسب قوت و قدرت باشد و بس، و انسان هیچ قید و حدی هم نباید برای قدرت خود قائل شود. منطق اسلام در اینجا چیست؟ آیا اسلام قدرت را تبلیغ کرده است یا ضعف را، و یا نه قدرت و نه ضعف را به این معنا تبلیغ نکرده است؟

جواب این است که اسلام به یک معنا قدرت را تبلیغ کرده است ولی قدرتی که نه تنها قدرت نیچه‌ای [نیست] بلکه قدرتی است که از آن قدرت، همه صفات عالی انسانیت برمی‌خیزد، و قدرتی که از آن، مهربانی و رحم و شفقت و احسان و دیگر صفات عالی انسانیت برمی‌خیزد. در اسلام بدون شک دعوت به قدرت و توانائی شده است و نص قرآن و احادیث ما است. دیگران هم که در موضوع اسلام

مطالعه کرده‌اند، اسلام را در میان ادیان به این مشخصه شناخته‌اند که هیچ دینی به اندازه اسلام پیروان خود را به قوت و قدرت دعوت نکرده است. ویل دورانت در جلد یازدهم کتاب تاریخ تمدن که اختصاص به تاریخ تمدن اسلام دارد، این جمله را می‌گوید: «هیچ دینی به اندازه اسلام، مردم را به قدرت و قوت دعوت نکرده است».... در اما اسلام چگونه جبن و ضعف و ترس را محکوم، و قوت و قدرت را ستایش کرده است که هرگز سر از فلسفه نیچه در نمی‌آورد؟ پیغمبر اکرم (ص) فرمود: «لاینبغی للمؤمن ان یکون بخيلاً ولا جباناً» «دو چیز برای مؤمن سزاوار نیست: یکی بخل این که پول به جانش بسته باشد و دیگری ترس (ترسو بودن) مؤمن ترسو نیست، شجاع و قوی است. پیغمبر اکرم (ص) در دعای خودش می‌فرمود: «اللهم انی اعوذ بک من البخل و اعوذ بک من الجبن» خدایا از دو چیز به تو پناه می‌برم: از بخل و امساک، و از جبن و ترس. علی (ع) درباره مؤمن می‌فرماید: «المؤمن نفسه اصلب من الصلبد، مؤمن روحش از سنگ خارا سخت تر و محکم تر است». امام صادق (ع) فرمود: «ان الله عزوجل فوض الیال مؤمن اموره کلها و لم يفوض الیه ان یکون ذلیلاً» خدا اختیار مؤمن را در هر چیز به خود او داده است الا در یک چیز، و آن این که خوار و ذلیل و توسری خور باشد.

اما در این مکتب دو اشتباه وجود دارد: یکی این که تمام ارزش‌های انسانی جز یک ارزش که همان قدرت است در این مکتب نادیده گرفته شده است. در این که قدرت، خود یک ارزش انسانی و در اصطلاح امروزی‌ها یک value است و به اصطلاح فلاسفه خودمان یک کمال است، تردیدی نیست. قدرت بدون شک مساوی با کمال است اما نه این که کمال مساوی با قدرت است، و لهذا حکما و فلاسفه ما، بعد از آن که در مورد ذات واجب الوجود ثابت می‌کنند که او وجود محض است و وجود محض مساوی با کمال است، هر چیزی را که مساوی با کمال باشد، برای ذات خدا با برهان اثبات می‌کنند، می‌گویند یکی از آن کمال‌ها قدرت است. قدرت، فی حد ذاته کمال است، بما هو هو کمال است، همچنان که علم و اراده و اختیار کمال است و همچنان که حیات، کمال است.

بنابراین، در این که قدرت خود یک کمال برای بشر است نباید تردید کرد. مکتبهای ضعف‌گرا که از ضعف تبلیغ کرده‌اند قطعاً اشتباه می‌کنند. ولی مسأله این است که قدرت، تنها کمال نیست، همچنان که در

ذات حق تعالی هم قدرت تنها صفت کمالیه نیست. ذات حق صفات کمالیه و اسماء حسناى زیادى دارد. یکی از آن صفات کمالیه، قدرت و یکی از آن اسماء حسنی قادر است نه این که صفات کمالیه حق تعالی منحصر در قدرت باشد.

اشتباه دوم این مکتب که از اشتباه اول اگر بزرگتر نباشد، کوچکتر نیست، اشتباه در خود مفهوم قدرت است. نه تنها کمالها و ارزش‌های دیگر در این مکتب نادیده گرفته شده است، بلکه این مکتب علی‌رغم ادعائی که می‌کند که طرفدار قدرت است، خود قدرت را هم خوب نشناخته است. این مکتب، قدرت را در یک درجه دانسته است و یک درجه از درجات قدرت را شناخته است که همان قدرت حیوانی می‌باشد. قدرت حیوانی عبارت است از همان زوری که در عضلات حیوان است. همه قدرتهای حیوان [منحصر در] قدرت عضلانی است، قدرت‌هائی که در عضلات حیوان وجود دارد، و همه خواسته‌های حیوان خواسته‌های نفسانی است. اهمیت بشر در این است که در انسان مبدأ قدرتی غیر از قدرت عضلانی وجود دارد، یعنی فرضاً اگر مکتب ما مکتب قدرت باشد نتیجه، آن نیست که آقای نیچه نتیجه گرفته است که: انسان باید تابع قدرت باشد، کوشش کند قدرت بدست بیاورد، وقتی که قدرت بدست آورد بر سر هر کسی که ضعیف است بزند، نفس را بپرورد و مخالفت با نفس نکند و هر چه می‌تواند از تمتعات مادی دنیا بهره‌مند شود، نه، نتیجه خود قدرت هم اینها نیست.

۳-۳-۴- مکتب محبت (مکتب معرفت)

مکتب دیگری در مورد انسان کامل وجود دارد که آن را هم می‌توان مکتب محبت نامید و هم مکتب معرفت به معنای معرفه‌النفس. از چند هزار سال پیش در شرق آسیا افکار و اندیشه‌های بسیار بلندی وجود داشته که الان هم در کتابهای بسیار قدیمی هندی که به فارسی هم ترجمه شده وجود دارد، مثل «اوپانیساده‌ها» که [کتابی] فوق‌العاده عالی است. در این مکتب، محور همه کمالات انسان، خودشناسی است. این مکتب می‌گوید: «خودت را بشناس» البته «خودت را بشناس» را سقراط هم گفته است و همه پیغمبران هم گفته‌اند، پیغمبر اسلام هم فرموده است که: «من عرف نفسه عرف ربه»، ولی در این مکتب فقط روی همین نکته تکیه شده است که خودت را بشناس... اینها مقصودشان از معرفت همان

معرفة النفس (شناختن خود) است. می دانید در فلسفه هندی، مسأله «مراقبه» مطرح است، مسأله در خود فرو رفتن مطرح است. (البته حالا به صورت ریاضتهای شاقه و کارهای جوکی ها درآمده و چیزهای دیگری در آن پیدا شده است، من اینها را نمی گویم). اساس فلسفه هندی بر شناختن نفس و مراقبه و طرد خاطرات و کشف حقیقت «خود» است و از شناختن خود، محبت پیدا می شود. پس انسان کامل در این مکتب، یعنی انسانی که خود را بشناسد که اگر خود را شناخت، بر خود مسلط می شود و بعد که بر خود مسلط شد، نسبت به دیگران محبت پیدا می کند. حال می خواهید اسم این مکتب را «مکتب معرفت» بگذارید و یا «مکتب محبت»، اسمش را هر چه می خواهید بگذارید. این مکتب را هم باید بسنجیم.

در این که از نظر اسلام خدمت کردن به خلق و احسان به مردم، خودش یک ارزشی از ارزش های انسانی و الهی است، هیچ شکی نیست. محبت و خدمت به مردم، و درد مردم را داشتن، از نظر اسلام خود یک کمال و یک ارزش و یک نیکی است و مقامش هم بسیار عالی است، ولی اسلام با انحصارش مخالف است (همان). مکتب محبت و مکتب خدمت که البته خدمت ناشی از محبت، مورد نظر ما است، دو ایراد دارد. بدون شک خدمت و محبت، ارزشی انسانی است ولی یکی از ارزش های انسانی است. عین دو ایرادی که بر مکتب قدرت وارد بود، بر این مکتب هم وارد است. یک ایراد این است که این مکتب هم تک ارزشی است، یعنی ارزش های دیگر را فراموش کرده و فقط به یک ارزش چسبیده، که عبارت از خدمت و محبت است. محبت برای انسان کمال است، فیاضیت برای انسان کمال است و همان طور که فلاسفه ثابت کرده اند فیاضیت، جود و بخشش یکی از صفات کمالیه است که حتی صفت ذات واجب تعالی هم هست و لهذا ذات واجب خودش «فیاض علی الاطلاق» است. بنابراین در این جهت شکی نیست. اشتباه اینها در این است که ارزش های دیگر را فراموش کرده و گفته اند غیر از خدمت به خلق چیز دیگری وجود ندارد و انسانیت منحصر به این ارزش است. همان طور که مکتب قدرت اشتباه مهم ترش این بود که قدرت را درست تشخیص نداده بود و خیال می کرد که همه قدرت یعنی فقط زور، و قدرت های روانی و روحی را فراموش کرده بود، در خدمت به خلق هم یک اشتباه بسیار بسیار بزرگی وجود دارد که من در اینجا توضیح می دهم:

خدمت به خلق یعنی چه؟ خدمت به چه چیز خلق؟ حال یک کسی سؤال می‌کند: شما می‌گوئید انسانیت به این است که انسان به خلق خدا خدمت کند، می‌گویم بسیار خوب، ولی یک توضیحی به من بدهید، به چه چیز خلق خدا خدمت کنیم؟ ممکن است بگوئید به شکم خلق خدا، یعنی خلق خدا گرسنه هستند و به شکم‌های آنان باید خدمت کرد. بله، شک ندارد که انسان‌های گرسنه باید سیر شوند. به تن خلق خدا هم باید خدمت کرد، اگر عریانند باید پوشانده شوند و از سرما و گرما محفوظ بمانند و مسکن داشته باشند، اگر آزادی ندارند، آزادی داشته باشند. همه اینها درست است و خدمت به خلق خداست. ولی یک سؤال در اینجا مطرح است: نتیجه نهائی چیست؟ آیا همین قدر که ما احتیاجی از احتیاجات خلق خدا را برآورده‌ایم، این عمل ما احسان و خیر است؟ اگر خود خلق خدا در شرایطی قرار دارند که خودشان به خودشان خدمت نمی‌کنند و خودشان دشمن خودشان هستند، یعنی از روی نادانی و جهالت جوری عمل می‌کنند که خودشان دشمن درجه اول خودشان هستند و در مسیری قرار گرفته‌اند که نه تنها مسیر سعادتشان نیست، بلکه مسیر شقاوت آنها و شقاوت بشریت است، در اینجا باز، همینطور چشم‌هایمان را ببندیم و بگوئیم: به خلق خدا باید خدمت کرد، ما چه کار داریم، ما باید شکم‌ها را سیر کنیم. آیا صحیح است که بگوئیم حال چه کار داریم آن که شکمش سیر می‌شود در چه مسیر و هدفی قرار می‌گیرد و یا الان در چه مسیری قرار دارد؟ من به مسیر و هدفش چه کار دارم؟ شکم باید سیر باشد و تن باید پوشیده باشد. یا نه، خدمت به انسان‌ها به شرط این که خدمت به انسانیت باشد یعنی خدمت به ارزش‌های انسانی باشد؟

مطلب این است، خدمت به خلق خدا آنجا ارزش انسانی دارد که در مسیر ارزش‌های دیگر انسانی قرار گیرد. اگر خدمت به خلق در مسیر سایر ارزش‌های انسانی قرار نگیرد، به اندازه یک پول هم ارزش ندارد.

بنابراین، مشخص می‌شود که مکاتب فوق نه به طور کامل قابل رد کردن هستند و نه به طور کلی می‌توان همه آن‌ها را که بیان می‌کنند، پذیرفت. از این رو، معارف انسان‌شناختی مرتبط با اخلاق از نظر اسلام در ذیل برشمرده شده است:

۱- معرفت عقلی دارای اعتبار، حجیت و اصالت است. پس معرفت عقلی می تواند معیار اخلاق قرار بگیرد.

۲- جوهر انسان فقط عقل نیست و عقل تنها یک شاخه از وجود انسان است.

۳- شناخت همان دانستن است و ایمان چیزی بیش از شناخت است. لذا ایمان نیز مبنای اخلاق می باشد.

۴- در اسلام معرفت و ایمان خودش اصالت دارد یعنی هدف محسوب می شود پس اخلاق در راستای معرفت و ایمان است.

۵- در اسلام تصفیه و تزکیه نفس راهی به سوی معرفت و ایمان و کمال محسوب می شود پس رفتاری که به تزکیه نفس می انجامد، اخلاقی است.

۶- انسان کامل یک انسان اجتماعی و نه درون گرا است لذا اجتماعی شدن و بودن انسان اخلاقی است.

۷- کرامت نفس و نه نفس کشی مورد نظر اسلام است پس اخلاقی است.

۸- قدرت یک کمال است و نه تنها کمال.

۹- قدرتی مورد تأیید اسلام است که از آن قدرت، همه صفات عالی انسانیت برمی خیزد، و قدرتی که از آن، مهربانی و رحم و شفقت و احسان و دیگر صفات عالی انسانیت برمی خیزد. پس چنین قدرتی اخلاق مدارانه است.

۱۰- از نظر اسلام خدمت کردن به خلق و احسان به مردم، خودش یک ارزشی از ارزش های انسانی و الهی است و نه تنها ارزش. بنابراین، هر اقدامی در این زمینه اخلاقی است.

۳-۳-۵- جمع بندی و نتیجه گیری

از مباحث پیش روشن شد که انسان نمی تواند بدون داشتن ایده و آرمان و ایمان، زندگی سالم داشته باشد و یا کاری مفید و ثمربخش برای بشریت و تمدن بشری انجام دهد. انسان فاقد هر گونه ایده و ایمان، یا به صورت موجودی غرق در خودخواهی در می آید که هیچ وقت از لاک منافع فردی خارج نمی شود، و یا به صورت موجودی مردد و سرگردان که تکلیف خویش را در زندگی در مسائل اخلاقی و اجتماعی نمی داند، در می آید. انسان دائماً با مسائل اخلاقی و اجتماعی برخورد می نماید و ناچار باید عکس العمل

خاصی در برابر اینگونه مسائل نشان بدهد. انسان اگر به مکتب و عقیده و ایمانی پیوسته باشد تکلیفش روشن است، و اما اگر مکتب و آئینی تکلیفش را روشن نکرده باشد همواره مردد است؛ گاهی به این سو کشیده می‌شود و گاهی به آن سو، موجودی می‌گردد ناهماهنگ. آری، در اصل ضرورت پیوستن به یک مکتب و یک ایده تردیدی نیست. آن چیزی که لازم است مورد توجه واقع شود این است که تنها ایمان مذهبی قادر است که انسان را به صورت یک «مؤمن» واقعی در آورد، هم خودخواهی و خودپرستی را تحت الشعاع ایمان و عقیده و مسلک قرار دهد، و هم نوعی «تعبد» و «تسلیم» در فرد ایجاد کند به طوری که انسان در کوچکترین مسئله‌ای که مکتب عرضه می‌دارد به خود تردید راه ندهد، و همان را به صورت یک شیء عزیز و محبوب و گران‌بها در آورد در حدی که زندگی بدون آن برایش هیچ و پوچ و بی‌معنی باشد، و با نوعی غیرت و تعصب از آن حمایت کند. گرایش‌های ایمانی مذهبی موجب آن است که انسان تلاش‌هایی را علی‌رغم گرایش‌های طبیعی فردی، انجام دهد و احیاناً هستی و حیثیت خود را در راه ایمان خویش فدا سازد. این در صورتی میسر است که ایده انسان جنبه تقدس پیدا کند و حاکمیت مطلق بر وجود انسان بیابد. تنها نیروی مذهبی است که قادر است به ایده‌ها تقدس ببخشد و حکم آن‌ها را در کمال قدرت بر انسان جاری سازد. گاهی افرادی نه از راه ایده و عقیده مذهبی بلکه تحت فشار عقده‌ها، کینه‌توزی‌ها، انتقام‌گیری‌ها و بالاخره به صورت عکس‌العمل شدید در برابر احساس فشارها و ستمها، دست به فداکاری می‌زنند و از جان و مال و همه حیثیات خود می‌گذرند، همچنان که نظایرش را در گوشه و کنار جهان می‌بینیم. ولی تفاوت یک ایده مذهبی و غیر مذهبی این است که آن‌جا که پای عقیده مذهبی به میان آید و به ایده قداست ببخشد، فداکاری‌ها از روی کمال رضایت و به طور طبیعی صورت می‌گیرد. فرق است میان کاری که از روی رضا و ایمان صورت گیرد که نوعی انتخاب است، با کاری که تحت تأثیر عقده‌ها و فشارهای ناراحت‌کننده درونی صورت می‌گیرد که نوعی انفجار است. ثانیاً اگر جهان‌بینی انسان، صرفاً جهان‌بینی مادی و بر اساس انحصار واقعیت در محسوسات باشد، هر گونه ایده‌پرستی و آرمان‌خواهی اجتماعی و انسانی بر خلاف واقعیات محسوسی است که انسان در آن هنگام در روابط خود با جهان احساس می‌کند. آن‌چه نتیجه جهان‌بینی حسی است خودپرستی است نه ایده‌پرستی،

ایده پرستی اگر بر اساس یک جهان بینی که نتیجه منطقی اش آن ایده است، نباشد از حدود خیال پرستی تجاوز نمی کند؛ یعنی انسان باید جهانی مجزا از واقعیتهای موجود در درون خود و از خیال خود بسازد و با همان خوش باشد ولی اگر ایده پرستی ناشی از دین و مذهب باشد، متکی به نوعی جهان بینی است که نتیجه منطقی آن جهان بینی، پیروی از ایده ها و آرمان های اجتماعی است. ایمان مذهبی پیوندی است دوستانه میان انسان و جهان، و به عبارت دیگر نوعی هماهنگی است میان انسان و آرمانهای کلی جهان، اما ایمان و آرمانهای غیر مذهبی، نوعی «بریدگی» از جهان و ساختن جهانی خیالی برای خود است که به هیچ وجه از جهان بیرون حمایت نمی شود. ایمان مذهبی تنها یک سلسله تکالیف برای انسان علی رغم تمایلات طبیعی تعیین نمی کند، بلکه قیافه جهان را در نظر انسان تغییر می دهد و عناصری علاوه بر عناصر محسوس در ساختمان جهان، ارائه می دهد، جهان خشک و سرد مکانیکی و مادی را به جهانی جاندار و ذی شعور و آگاه تبدیل می کند. ایمان مذهبی تلقی انسان را نسبت به جهان و خلقت دگرگون می سازد.

ایمان مذهبی آثار نیک فراوان دارد که یکی از مهم ترین آنها در نقش ایمان در رفتار اجتماعی

می باشد:

انسان مانند برخی از جانداران دیگر، اجتماعی آفریده شده است. فرد به تنهایی قادر نیست نیازهای خویش را برطرف سازد. زندگی باید به صورت یک «شرکت» در آید که همه در وظایف و بهره ها سهیم باشند و یک نوع «تقسیم کار» میان افراد برقرار شود، با این تفاوت میان انسان و سایر جاندارهای اجتماعی مانند زنبور عسل که در آنها تقسیم کار و وظیفه به حکم غریزه و به فرمان طبیعت صورت گرفته است، و امکان هر نوع تخلف و سرپیچی از آنها گرفته شده است، برخلاف انسان که موجودی آزاد و مختار است و کار خویش را آزادانه و به عنوان «وظیفه» و «تکلیف» باید انجام دهد به عبارت دیگر آن جاندارها همان طور که نیازهاشان اجتماعی است، غرایز اجتماعی نیز به صورت جبری حاکم بر آنهاست اما انسان نیازهای اجتماعی است بدون آنکه چنان غرایزی بر او حکومت کند. غرایز اجتماعی انسان به صورت یک سلسله «تقاضا» در باطن انسان وجود دارد که در سایه تعلیم و تربیت باید پرورش یابد. زندگی سالم اجتماعی آن است که افراد قوانین و حدود و حقوق یکدیگر را محترم شمارند، عدالت را امری مقدس به

حساب آورند، به یکدیگر مهر بورزند، هر یک برای دیگری آن را دوست بدارد که برای خود دوست می‌دارد و آن را نپسندد که برای خویش نمی‌پسندد، به یکدیگر اعتماد و اطمینان داشته باشند، ضامن اعتماد متقابل آن‌ها کیفیات روحی آن‌ها باشد، هر فردی خود را متعهد و مسؤول اجتماع خویش بشمارد، در سری‌ترین نهانخانه‌ها همان تقوا و عفاف از آن‌ها بروز کند که در ملاء عام در نهایت بی‌طمعی به یکدیگر نیکی کنند، در مقابل ظلم و ستم بپا خیزند و به ستمگر و فسادگر مجال ستمگری و افساد ندهند، ارزش‌های اخلاقی را محترم بشمارند، با یکدیگر مانند اعضاء یک پیکر، متحد و متفق بوده باشند. آن چیزی که بیش از هر چیز حق را محترم، عدالت را مقدس، دل‌ها را به یکدیگر مهربان، و اعتماد متقابل را میان افراد برقرار می‌سازد، تقوا و عفاف را تا عمق وجدان آدمی نفوذ می‌دهد، به ارزش‌های اخلاقی اعتبار می‌بخشد، شجاعت مقابله با ستم ایجاد می‌کند و همه افراد را مانند اعضاء یک پیکر به هم پیوند می‌دهد و متحد می‌کند، ایمان مذهبی است. تجلیات انسانی انسان‌ها که مانند ستارگان در آسمان تاریخ پرحادثه انسانی می‌درخشد، همان‌هایی است که از احساس‌های مذهبی سرچشمه گرفته است.

با بیان فوق همچنان که ضرورت وجود یک مکتب و ایدئولوژی نمایان می‌شود، ضرورت پیوستن فرد به یک مکتب و ایدئولوژی نیز روشن می‌گردد. اما پیوستن یک فرد به یک ایدئولوژی آنگاه صورت واقعی به خود می‌گیرد که شکل «ایمان» به خود بگیرد، و ایمان حقیقتی است که با زور و به خاطر مصلحت صورت پذیر نیست. با زور می‌توان به مطلبی تسلیم شد و گردن نهاد، ولی ایدئولوژی گردن نهادنی نیست، ایدئولوژی پذیرفتنی و جذب شدنی است، ایدئولوژی ایمان می‌طلبد. یک ایدئولوژی کارآمد، از طرفی باید بر نوعی جهان بینی تکیه داشته باشد که بتواند عقل را اقناع و اندیشه را تغذیه نماید، و از طرف دیگر بتواند منطقاً از جهان بینی خودش هدفی استنتاج کند که کشش و جذبه داشته باشند. در این هنگام عشق و اقناع که دو عنصر اساسی ایمانند دست به دست یکدیگر داده جهان را می‌سازند. قابل ذکر است که ایدئولوژی‌ها دو گونه‌اند: انسانی و گروهی. ایدئولوژی‌های انسانی یعنی ایدئولوژی‌هایی که مخاطب آن‌ها نوع انسان است نه قوم یا نژاد یا طبقه خاص، و داعیه نجات نوع انسان را دارد نه نجات و رهائی گروه یا طبقه معین و طرحی را که ارائه می‌دهد شامل همه انسان‌هاست نه دسته مخصوصی؛

پشتیبانان و حامیانی که جلب می کند از میان همه قشرها، گروهها، ملتها و طبقات است نه یک قشر یا گروه معین. ایدئولوژی گروهی، برعکس، مخاطبش گروه یا طبقه یا قشر خاص است و داعیه رهایی و نجات یا سیادت و برتری همان گروه را دارد و مخاطبش هم تنها همان گروه است و طرحی هم که ارائه می دهد ویژه همان گروه است و تنها از میان همان گروه هم پشتیبان و حامی جذب می کند و سرباز می گیرد. هر یک از این دو نوع ایدئولوژی، مبنی بر نوعی دید درباره انسان است. ایدئولوژی عام و انسانی مانند ایدئولوژی اسلامی نوعی شناخت از انسان دارد که از آن به فطرت تعبیر می شود. از نظر اسلام، انسان در جریان خلقت، مقدم بر تأثیر عوامل تاریخی و عوامل اجتماعی، دارای بعد وجودی خاص شده و استعدادهایی والا که او را از حیوان متمایز می کند و به او هویت می بخشد به او داده شده است.

بدون شک ایدئولوژی اسلامی از نوع اول و خاستگاه آن فطرت انسان است لهذا مخاطب اسلام «الناس یعنی عموم مردم» است نه طبقه یا گروه خاص. اسلام عملاً توانسته از میان همه گروهها حامی و پشتیبان جلب کند حتی از میان طبقه ای که با آنها به نبرد برخاسته است یعنی طبقه ملاء و مترف به اصطلاح قرآن. سربازگیری از طبقه ای علیه خود آن طبقه و از گروهی علیه منافع خود آن گروه، بلکه شورانیدن یک فرد علیه تبهکاری شخص خودش، کاری است که اسلام فراوان در طول تاریخ کرده و می کند. اسلام به حکم آنکه دین است و در درونی ترین لایه های وجود انسان نفوذ می کند، و از طرف دیگر بر فطرت انسانی انسان تکیه دارد، قادر است فرد را علیه تبهکاری خودش بر آشوباند و بشوراند و انقلاب خود علیه خود به وجود آورد که نامش «توبه» است. ایدئولوژی های گروهی و طبقاتی تنها قدرت انقلابی شان شورانیدن فرد علیه فرد دیگر، یا طبقه علیه طبقه دیگر است ولی هرگز قادر نیستند انقلاب فرد علیه خود بر پا کنند، همچنانکه قادر نیستند فرد را در درون خود از ناحیه خود تحت مراقبت و کنترل قرار دهند. اسلام به حکم این که مذهب است - و به حکم این که دین خاتم است - بیش از هر مذهب آسمانی دیگر برای بر پا داشتن عدالت اجتماعی آمده است و قهراً هدفش نجات محرومان و مستضعفان، و نبرد و ستیز با ستم پیشگان است اما مخاطب اسلام تنها محرومان و مستضعفان نیستند، همچنان که حامیان خود را تنها از این طبقه جلب نکرده است. اسلام حتی از میان طبقاتی که به نبرد با آنها برخاسته است، با تکیه به

نیروی مذهب از یک طرف و انسانی انسان از طرف دیگر، به گواهی تاریخ سرباز گرفته است. اسلام تئوری پیروزی انسانیت بر حیوانیت، علم بر جهل، عدالت بر ظلم، مساوات بر تبعیض، فضیلت بر رذیلت، تقوا بر بی‌بند و باری، توحید بر شرک است. پیروزی مستضعفان بر جباران و مستکبران یکی از مظاهر و مصادیق این پیروزی‌هاست.

به دنبال بحث فوق، این مسأله نیز باید طرح شود که آیا فرهنگ اصیل انسانی ماهیت یگانه دارد؟ یا فرهنگ یگانه در کار نیست و فرهنگ، ماهیت قومی، ملی یا طبقاتی دارد؛ آنچه وجود دارد و یا در آینده وجود خواهد یافت فرهنگ‌ها است نه فرهنگ؟ این مسأله نیز وابسته به این است که آیا نوعیت انسان از فطرتی یگانه و اصیل برخوردار است و همان فطرت اصیل و یگانه به فرهنگ انسان یگانگی می‌دهد؟ و یا چنین فطرت یگانگی در کار نیست، فرهنگ‌ها ساخته عوامل تاریخی، قومی و جغرافیایی و یا ساخته گرایش‌های منفعت طلبانه طبقاتی است؟ اسلام به حکم این که در جهان بینی اش قائل به فطرت یگانه است، هم طرفدار ایدئولوژی یگانه است و هم طرفدار فرهنگ یگانه. بدیهی است که تنها یک ایدئولوژی انسانی نه گروهی، و یک ایدئولوژی یگانه نه ایدئولوژی مبنی بر تقسیم و تجزیه انسان، یک ایدئولوژی فطری نه یک ایدئولوژی سودگرایانه می‌تواند بر ارزشهای انسانی متکی باشد و ماهیت انسانی داشته باشد.

اینک که بحث عمومی اخلاق به طور مختصر تبیین گشته، نوبت آن است که موضوع اصلی پروژه یعنی «اخلاق حرفه‌ای» بررسی شود و ابعاد مهم تر آن به جهت انجام پروژه مورد تجزیه و تحلیل قرار بگیرد که این مهم در ذیل انجام خواهد شد.

گفتار چهارم: اخلاق حرفه‌ای

موضوع «اخلاق حرفه‌ای» یکی از دو سرفصل کلیدی این گزارش است چراکه ابعاد و جنبه‌های مختلف اخلاق حرفه‌ای را تبیین نموده و سعی کرده معرفی مفیدی را از «اخلاق حرفه‌ای» ارائه دهد تا زمینه لازم جهت تدوین منشور ملی اخلاق حرفه‌ای فراهم گردد. قابل ذکر است که در این سرفصل بیشتر به موضوعاتی پرداخته شده است که برای ادامه کار پژوهش ضروری به نظر می‌رسیده و به مباحثی که کمتر از این ویژگی برخوردار هستند، پرداخته نشده است.

۴-۱- مقدمه

امروزه در همه عرصه‌های اجتماعی لزوم توجه به اخلاق به اثبات رسیده و کارشناسان سعی در تعریف تخصصی از اخلاق در حیطه تخصصی خود دارند. در دهه‌های اخیر این الزام، سبب پیگیری موضوع اخلاق به طریقی عملی و جدی شده است.

در انجمن‌های اقتصادی امروز ارتقاء اخلاق و فرهنگ حرفه‌ای جزء اهداف اساسی می‌باشد و ضوابط و مقرراتی تحت عنوان اخلاق حرفه‌ای مورد تدوین و انتشار قرار گرفته است و بر رعایت آن تاکید شده است. در برخی موارد نیز قوانینی جهت حفظ حقوق مصرف کنندگان، سلامت افراد جامعه یا ممانعت از وارد شدن خدشه به اعتبار بین المللی کشور وضع شده است که از اصول اخلاقی نشأت گرفته است. لازم به توضیح است که عدم توجه به اخلاق حرفه‌ای، خسارات زیانباری را به بخش اقتصاد کشورها نیز تحمیل خواهد کرد.

در اخلاق حرفه‌ای - در ادامه به طور مفصل به سرفصل‌های آن خواهیم پرداخت - موضوعات متنوعی

مورد بحث قرار می‌گیرد که در اینجا به برخی از آنها اشاره می‌شود:

- مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها.
- مسائل مربوط به کارگر و کارفرما از قبیل:
 - تبعیض‌های نژادی، جنسی، سنی، معلولیتی و جذابیت ظاهری
 - عدم رعایت عدالت در پرداخت حقوق کارکنان و...

- مسائل اخلاقی در رابطه با آزمایش داروها یا فرآورده‌ها بر روی حیوانات (و حتی انسان‌ها بدون اطلاع آنها)

- استفاده از کودکان و مهاجران غیر قانونی در کار.

- مسائل مرتبط با حقوق مالکیت معنوی.

- مسائل اخلاقی ناشی از فناوری‌های جدید.

- فعالیت در بازار سیاه یا به عبارت دیگر اقتصاد زیرزمینی.

- استفاده بدون اجازه از علائم تجاری دیگران.

- عدم توجه به مسائل زیست‌محیطی در فعالیت‌های تولیدی.

- تبعیض در قیمت گذاری کالاهای یکسان.

- تولید کالاهای نامرغوب و معیوب و اعتیاد آور.

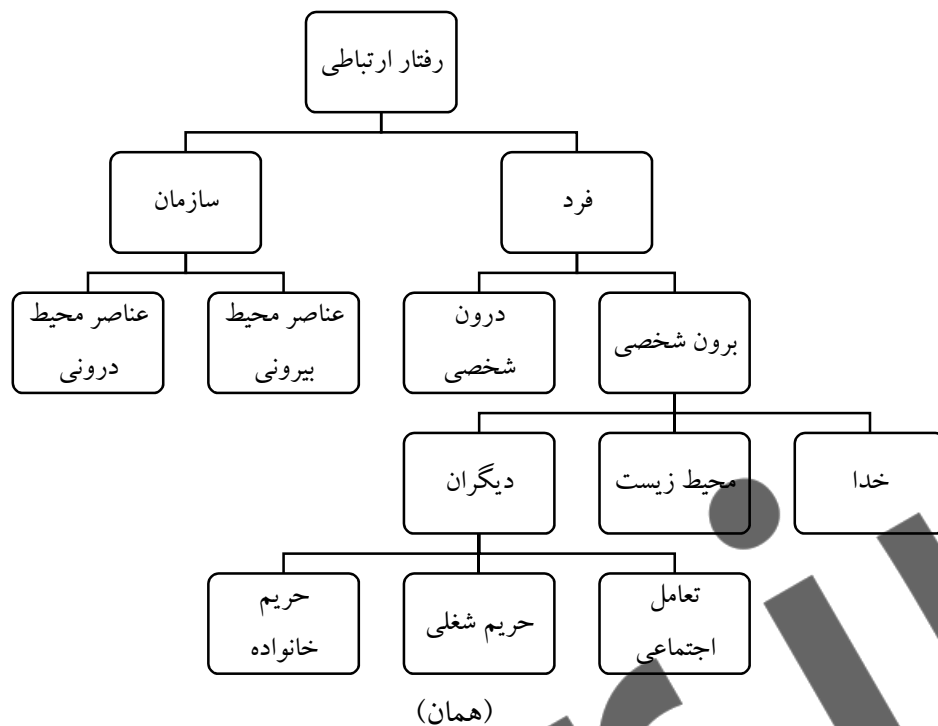
- بازار یابی کالاهای مضر در سلامت جامعه.

- تولید کالاهای غیر اخلاقی و مضر.

در ادامه این تحقیق برخی از مهم‌ترین سرفصل‌های موضوع اخلاق حرفه‌ای شامل مفهوم اخلاق حرفه‌ای، پیشینه آن و مبانی‌اش مورد بحث قرار می‌گیرد.

۴-۲- تعریف «اخلاق» و «حرفه» یا «کار»

«تحلیل اخلاق حرفه‌ای محتاج تحلیل اخلاق و حرفه است» (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۸ ب، ص ۱۶۶). اخلاق به الگوی رفتار ارتباطی درون شخصی و برون شخصی مبتنی بر رعایت حقوق فرد و دیگران تعریف می‌شود که الگوی رفتار ارتباطی درون شخصی و برون شخصی (اعم از ارتباط بین شخصی (ارتباط آدمیان با یکدیگر) و ارتباط بین شخص و سایر امور و نهادها (مانند محیط زیست)) مبتنی بر رعایت حقوق طرف ارتباط می‌باشد:



نمودار ۲. الگوی رفتار ارتباطی

۴-۲-۱- تعریف حرفه یا کار

حرفه نوع خاصی از فعالیت است که فرد به وسیله آن از منزلت و اعتبار خاصی برخوردار می‌شود و به آداب و اخلاق خاصی متعلق می‌گردد. بر این مبنا کارگر و کارمند نیز حرفه‌ای می‌شوند اگر کار خود را به نحو خاصی انجام دهند (فرامرز قراملکی و همکاران، ۱۳۸۶).

همچنین فرامرز قراملکی در جای دیگری بیان می‌کنند که واژه حرفه^۱ کاربردهای فراوان دارد و مفهوم آن نیز از تطور تاریخی فراوانی برخوردار است. عام‌ترین کاربرد حرفه به معنای پیشه، شغل، کار و کسب است. مفهوم اصطلاحی حرفه از دیرباز متفاوت با کار^۲ و حتی شغل^۳ به کار می‌رود. توجه به تمایز این دو واژه رهگشا است. بردگی به عنوان مثال حرفه نیست اما بردگان کار می‌کنند. راهزنی را نیز حرفه

۱. Profession

۲. Work

۳. Job

نمی‌دانیم هرچند که آنان نیز به کار مشغول هستند. کسب و کار معطوف به سود را حرفه نمی‌دانند. پزشکان فعالیت خود را نه کسب و کار بلکه حرفه می‌دانند (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۸ ب).

رویکرد تحلیل مفهومی به حرفه:

اشتغال^۱ یکی از مؤلفه‌های حرفه است. مؤلفه دیگر روزی بدست آوردن از طریق اشتغال است. مؤلفه سوم اختیار در کار و اشتغال است. حرفه یک کار اختیاری است. مؤلفه مهم خدمت محوری^۲، متمرکز بودن، مفید بودن یا مطلوبیت اجتماعی^۳ حرفه است. مؤلفه پنجم، برخورداری از دانش، مهارت و توانایی است. قدما از این مؤلفه سه وجهی (دانش، مهارت و توانایی) به صناعت تعبیر می‌کنند. تمایز صناعت از صرف کار در سه عنصر دانش، مهارت و توانایی است (همان).

۴-۲-۲- تعریف اخلاق حرفه‌ای

مطالعه و کنکاش پیرامون مفهوم اصطلاحاتی مانند «اخلاق حرفه‌ای»، «اخلاق سازمانی»، «اخلاق اداری»، «اخلاق تجاری»، «اخلاق کار» و موارد مشابه دیگر منتج شد به مواجهه با تعاریف فراوانی از اندیشمندان و صاحب‌نظران این حوزه که نقاط اشتراک و افتراق متعددی با یکدیگر داشته و لذا با یک نگاه گذرا و اجمالی و بدون تحلیل این تعاریف امکان دستیابی به یک تعریف جامع و مانع وجود نداشت. بنابراین در ادامه، ابتدا برخی تعاریف مطرح در این حوزه تبیین و تحلیل می‌گردد تا امکان استخراج یک تعریف مناسب فراهم شود. دادگر (۱۳۸۶، صص ۹۱-۹۲) در تبیین اخلاق کسب و کار بیان می‌کند: «اخلاق کسب و کار به دنبال پاسخ به این سؤال کلی است که آیا عملیات بازار و کسب و کار (علاوه بر رعایت ملاحظات قانونی) از لحاظ اخلاقی نیز مورد قبول است یا خیر؟ خوب تلقی می‌شود یا بد؟ پس می‌توان اخلاق بازار یا اخلاق بازرگانی و کسب و کار را مجموعه معیارها، استانداردها، سنتها و قواعدی دانست که هدایت کسب و کار را بر عهده دارند.»

۱. Occupation

۲. Service Oriented

۳. Value-based service ideal

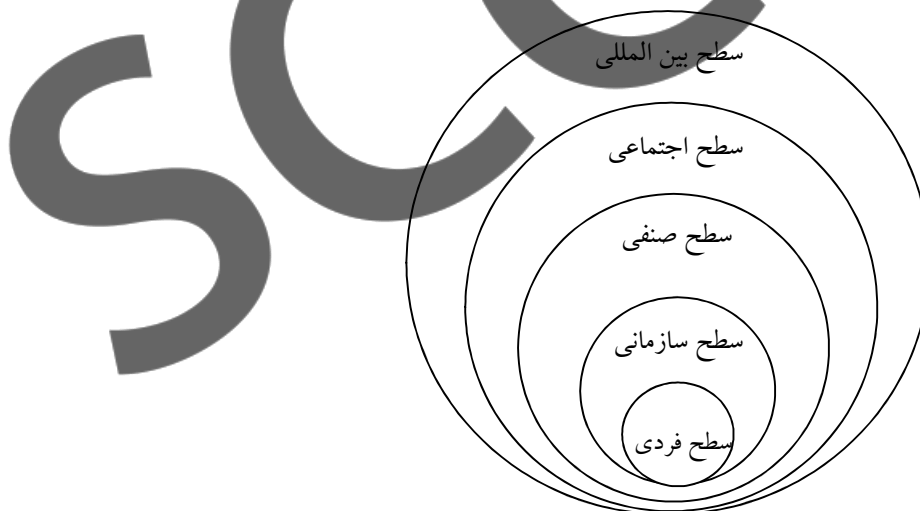
باتوجه به بیان فوق اینطور به نظر می‌رسد که اولاً فارغ از اینکه منظور دادگر از اخلاق کسب و کار چه می‌باشد، حوزه آن، کل بازار است و لذا فعالیت تجاری افراد، سازمان‌ها و سایر نهادهای مرتبط با بازار را شامل می‌شود.

در ثانی، وی اخلاق کسب و کار را قضاوت پیرامون مقبولیت یا عدم مقبولیت و خوب یا بد بودن یک عملیات تجاری از یکسو و عمل بر طبق یکسری معیارها و استانداردها از سوی دیگر تعریف می‌نماید.

فرامرز قراملکی (۱۳۸۶، صص ۱۱-۱۲) نیز معتقد است: «اخلاق حرفه‌ای شاخه‌ای از اخلاق کاربردی است که به مباحث اخلاقی در حرفه می‌پردازد. صاحبان حرفه، از دانش اخلاق دو توقع دارند: بیان نظام‌مند مسئولیت‌های اخلاقی در حرفه و تشخیص دقیق و حل اثربخش مسایل اخلاقی حرفه. در اخلاق حرفه‌ای دو رهیافت سنتی و جدید وجود دارد. رهیافت سنتی روی آوردن مدیریت منابع انسانی به اخلاق حرفه‌ای است که تنها بر مسئولیت اخلاقی افراد در مشاغل و حرفه توجه دارد و رهیافت جدید که در دهه‌های اخیر رواج یافته است، رویکرد مدیریت استراتژیک به اخلاق حرفه‌ای است. در این رهیافت، بر مسئولیت‌پذیری سازمان با نگرش سیستمی عطف توجه می‌شود. اخلاق حرفه‌ای بر حسب تنوع حرف، دامنه بسیار وسیعی دارد: اخلاق پزشکی، اخلاق آموزش و پرورش، اخلاق پژوهش و... وی در جای دیگری بیان می‌دارد: «کسانی که اخلاق حرفه‌ای را در اخلاقی بودن صاحبان مشاغل منحصر می‌کنند، در ترویج اخلاق به ترغیب منابع انسانی (مدیران، کارمندان، کارشناسان، پزشکان و...) به تخلق همت می‌گمارند اما کسانی که اخلاقی بودن سازمان‌ها را نیز بخشی از اخلاق حرفه‌ای می‌دانند بر اخلاقی‌سازی سازمان‌ها و مؤسسه تأکید می‌کنند. ترویج اخلاق در سازمان به معنای دوم در گرو تصور روشن و رسا از سازمان اخلاقی است. بسیاری از کسانی که مسئولیت ترویج اخلاق در سازمان را به روابط عمومی، معاونت منابع انسانی و یا آموزش سازمان محول می‌کنند، در واقع تصور کاملی از سازمان اخلاقی ندارند؛ تصویری که بر مبنای آن مسئولیت اخلاقی‌سازی سازمان بر دوش مدیران استراتژیک سازمان قرار می‌گیرد» (۱۳۸۸، ص ۶۰).

وی در جای دیگری در این زمینه اینطور بیان می‌کند: «مراد از اخلاق کار^۱ یا اخلاق شغلی مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل است. اخلاق حرفه‌ای^۲ در مفهوم سازی‌های اولیه بر مبنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به کار می‌رفت و امروز نیز برخی از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای را به معنای نخستین آن تعریف می‌کنند. در همه تعاریف این نگرش دارای نگاه اصالت فردی یا فردگرایی دارند و اخلاق حرفه‌ای به مسئولیت‌ها و الزامات اخلاقی فرد در شغل محدود شده است. به همین دلیل تعریف اخلاق حرفه‌ای به اخلاق کار یا مشاغل نوعی تحویلی‌نگری و تقلیل دادن اخلاق حرفه‌ای است زیرا هویت جمعی و سازمانی در نهادهای شاغل در کسب و کار بسی فراتر و پیچیده‌تر از شغل فردی اشخاص است. لذا اخلاق حرفه‌ای را می‌توان و بلکه باید در مفهومی وسیع‌تر از اخلاق کار تعریف کرد» (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۸، صص ۱۷۵-۱۷۲).

از نظر باگال^۳ اخلاق حرفه‌ای هنر یا علم حفظ کردن ارتباط هماهنگ بین اجتماع، گروه‌های مختلف آن و نهادهایش و سازماندهی مجدد مسئولیت اخلاقی درستی یا نادرستی رفتار تجاری می‌باشد. وی همچنین سطوح اخلاق حرفه‌ای را به صورت ذیل ترسیم می‌نماید:



۱. Work Ethics

۲. Professional Ethics

۳. Bagale (۲۰۰۴)

بنابراین، از نظر باگال اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی سطوح مختلف کسب و کار و تجارت ارتباط داشته و از این جهت می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای، هم به شغل و حرفه افراد و هم به حوزه کسب و کار سازمان‌ها و صنوف مختلف ارتباط پیدا کرده و هم در سطح ملی و بین‌المللی مطرح است. موریارتی^۱ در ارتباط با درک خود از اخلاق حرفه‌ای بیان می‌کند که اگر تجارت مبادله هدفمند کالاها و خدمات باشد، اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به عنوان مطالبه جنبه‌های اخلاقی فعالیت‌های مشمول و مرتبط با مبادله هدفمند کالاها و خدمات که شامل تولید، توزیع، بازاریابی، فروش و مصرف می‌شود، در نظر گرفته شود. وی در ادامه، یکی از مهم‌ترین سؤالات مطرح در حوزه اخلاق حرفه‌ای را ماهیت مسئولیت‌های فراقانونی شرکت‌ها در قبال ذینفعان آن‌ها می‌داند. بنابراین از منظر موریارتی حوزه و سطح غالب در اخلاق حرفه‌ای حوزه و سطح سازمانی است اما با اتکا به این بیان، راجع به ماهیت این اخلاق قضاوتی نمی‌توان داشت. فرامرز قراملکی (۱۳۸۸ الف، ص ۶۰) اخلاق حرفه‌ای را مشکل از اخلاق فردی و اخلاق سازمانی می‌داند:

«غالباً در جامعه، مفهوم سازی افراد از اخلاق حرفه‌ای اخلاقی بودن صاحبان مشاغل و حرف است... اما اخلاقی بودن سازمان کمتر مورد توجه قرار می‌گیرد... کسانی که اخلاق حرفه‌ای را در اخلاقی بودن صاحبان مشاغل منحصر می‌کنند، در ترویج اخلاق به ترغیب منابع انسانی... به تخلق همت می‌گمارند اما کسانی که اخلاقی بودن سازمان‌ها را نیز بخشی از اخلاق حرفه‌ای می‌دانند، بر اخلاقی سازی سازمان‌ها و مؤسسه تأکید می‌کنند.»

از سوی دیگر، در دایره المعارف علم، تکنولوژی و اخلاق آمده است:

« اخلاق حرفه‌ای به عنوان شاخه‌ای از علم اخلاق (یا فلسفه اخلاقی) توجه دارد به اینکه قضاوت راجع به صحیح و غلط، خوب و بد تعهد اخلاقی، حقوق و وظایف و... چگونه صورت می‌پذیرد و چگونه

۱. Moriarty (۲۰۰۸)

توجیه می‌شود. آن به عنوان یک شعبه از اخلاق کاربردی بررسی می‌کند که این قضاوتها در قلمرو کاری، تجاری و فعالیت اقتصادی چگونه صورت می‌گیرند.» (Gill, ۲۰۰۵, p. ۲۷۲).

در این اظهار نظر مشاهده می‌شود که اخلاق حرفه‌ای از یکسو به عنوان شاخه‌ای از علم اخلاق و از سوی دیگر به عنوان حوزه‌ای از اخلاق کاربردی دارای سطوح کاری، تجاری و شامل کلیه فعالیت‌های اقتصادی است؛ یعنی سطوح فردی، سازمانی و ملی را شامل می‌شود. گواه این مطلب آن است که در ادامه اینطور آمده است:

«اخلاق حرفه‌ای یک اقدام تحلیلی است در جهت درک و توضیح اینکه مردم و سازمان‌ها چگونه قضاوتها و تصمیمات اخلاقی خود را انجام داده و اتخاذ می‌کنند.» (همان).

این دایره المعارف در تبیین اخلاق حرفه‌ای بیان می‌کند:

«اخلاق حرفه‌ای تلاش می‌کند به قضاوت‌های قابل دفاع هنجاری اخلاقی پیرامون موضوعات تجاری برسد طوری که در انجام واقعی تجارت نقش کمک‌کننده‌ای داشته باشد» (همان).

البته برخی اظهار نظرها نیز دیده می‌شود که این حوزه وسیع و جامع را برای اخلاق حرفه‌ای در نظر نمی‌گیرند. برای مثال لشکر بلوکی (۱۳۸۷) بیان می‌کند که مراد از اخلاق حرفه‌ای مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل است. یعنی از دید وی آنچه راجع به اخلاق کسب و کار صحبت می‌کند، اخلاق حرفه‌ای نام داشته و محدود به اخلاق شغلی فردی است.

از طرف دیگر، دایره المعارف بین‌المللی علوم اطلاعات و کتابداری اخلاق حرفه‌ای را اینگونه تعریف می‌کند: «مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده که از سوی سازمان‌ها یا مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را در اجرای وظایف حرفه‌ای برای اعضاء خود فراهم آورد.» (ریسمان باف، ۱۳۸۸، ص ۵۷ به نقل از: نشاط، ۱۳۸۱).

لذا این تعریف، اخلاق حرفه‌ای را محدود به سازمان‌ها و مجامع کاری می‌نماید، اما با توجه به ارتباط مسلم سازمان‌ها و مجامع حرفه‌ای با بازار و کسب و کار در واقع این تعریف همان تعریف اخلاق حرفه‌ای

است. خانیکی (۱۳۸۸، ص ۸۳) نیز در ارتباط با اخلاق حرفه‌ای نظرات (Shocmaker & Rease ۱۹۹۶) را اینطور منعکس می‌کند:

«اخلاق حرفه‌ای در مفهوم سازی‌های اولیه به معنی اخلاق کار و اخلاق مشاغل بکار می‌رفت ولی در مفهوم نوین آن، مسئولیت‌های اخلاقی بنگاه یا نهاد در قبال محیط را شامل می‌شود که در بر گیرنده مسئولیت‌های فرد در شغل نیز هست». بر این اساس نیز اخلاق حرفه‌ای شامل اخلاق فردی و اخلاق سازمانی است.»

توسلی و نجار (۱۳۸۷) هم از قول هیل (۱۹۹۹) و یانکلوویچ (۱۹۸۱) اخلاق کار را یک هنجار فرهنگی معرفی می‌کنند که یک ارزش اخلاقی مثبت را برای انجام یک شغل مناسب وضع کرده است. بدین ترتیب، این اظهار نظر نیز سطح فردی را برای اخلاق حرفه‌ای متصور می‌دانند.

بنابراین، در جمع‌بندی نظرات مختلف راجع به «اخلاق حرفه‌ای» و سایر واژگان مرتبط قابل ذکر است که آنچه که در این نظرات تقریباً مشابه بوده و با کلمات متنوع تکرار می‌شود، خود تعریف «اخلاق حرفه‌ای» و واژگان مشابه است که بررسی آن‌ها دلالت دارد بر اینکه به‌طور کلی منظور از این واژگان، حضور تأثیر گذار و جهت دهنده اخلاق در فعالیت‌های تجاری و حوزه‌های مرتبط با کسب و کار است که اکثراً در قالب گزاره‌های هنجاری مطرح می‌شود.

از سوی دیگر آنچه که محل اختلاف نظرات می‌باشد عبارت است از سطح ورود اخلاق به عرصه کسب و کار و همچنین نامی که بر این حوزه از اخلاق اطلاق می‌شود. با بررسی این نظرات مشخص گردید که در پارادایم غالب اولاً به این حوزه از اخلاق، «اخلاق حرفه‌ای» یا همان «Business Ethics» گفته می‌شود. در ثانی، اخلاق حرفه‌ای حوزه عامی است که دارای سطوح فردی، سازمانی، صنفی، ملی و بین‌المللی می‌باشد و در مطالعات مختلف به فراخور بحث، یک یا چند حوزه از آن‌ها مدنظر قرار دارد.

۳-۴- مروری تاریخی بر تحولات حوزه اخلاق حرفه‌ای

اگرچه ظهور اخلاق تجاری به عنوان یک حوزه علمی به اواخر دهه ۱۹۶۰ و اوایل دهه ۱۹۷۰ میلادی بر می‌گردد (Atkinson, ۲۰۰۴)، اما تاریخ اخلاق در تجارت یک تاریخ طولانی مدت دارد که به آغاز

تجارت برمی‌گردد (Schwartz, ۲۰۰۷). برخی نیز معتقدند ابعاد تاریخی این موضوع در قرون وسطی و حتی در تمدن‌های یونان و روم و بلکه در تمدن مشرق زمین قبل از آن ریشه داشته است (دادگر، ۱۳۸۶). برای مثال در سال ۱۷۵۰ قبل از میلاد مسیح همورابی حاکم بابل قوانین اخلاقی را بر روی سنگی حک کرده بود که در آن مفادی پیش‌بینی شده بود تا از روش‌های غیر عادلانه حرفه‌ای جلوگیری نماید (مولانا، ۱۳۸۷).

دادگر (۱۳۸۶، ص ۹۳-۹۲) هم در این ارتباط بیان می‌کند:

«بابلیان قدیم اصولاً تجارت غیر مولد را شغلی دون مرتبه می‌دانستند. یهودیان در زمان حضرت موسی اخذ رشوه را موجب بی‌برکت شدن کسب و کار می‌دانستند. آن‌ها به دیگران وام می‌دادند ولی از دیگران وام نمی‌گرفتند. آن‌ها همچنین اخذ بهره از پول قرض را حرام می‌دانستند. پارسیان قدیم بازارهای واسطه‌گری و غیر مولد را مرکز حيله و فریب می‌دانستند. اعتماد متقابل در بازار هند قدیم مشهور است (و توجه به دستورات کنفیسوس در اخلاق بازار در چین قدیم معروف می‌باشد. چینی‌های قدیم کسب درآمد ناشی از دلالی و صرافانی را که به عقیده آن‌ها بدون کار مولد بدست می‌آمد، دزدی می‌دانستند. به گفته سقراط و افلاطون سعادت حقیقی در کسب پول خلاصه نمی‌شود و حتی اقتصاد در نظر آن‌ها جزئی از اخلاق) در واقع ابزاری برای تحقق ارزش‌های انسانی و اخلاقی محسوب می‌شده است. ارسطو پول را عنصری عقیم دانسته است لذا بهره مربوط به پول قرضی را ممنوع می‌دانست. آگوستین دانشمند مسیحی رعایت عدالت و رضایت طرفین را شرط صحت معامله دانسته و تصریح می‌کرد که در معاملات نباید تقلب صورت گیرد. به نظر وی حرص، به کسب و کار خدشه وارد می‌کند. تعیین قیمت عادلانه و تأکید بر سود متعادل از اصول اخلاقی کسب و کار در قرون وسطی بود. در قرون ۱۶ و ۱۷ میلادی نوعی اخلاق سوداگرایی حاکم گردید که بر اساس آن، پول و طلا معیار ارزش و ثروت و قدرت ملت‌ها گردیده بود. در اوایل قرن ۱۸ اخلاق سودمحوری تا حدودی تعدیل گردید ولی این اخلاق در قرن ۱۹ و هنگام تثبیت اندیشه نئوکلاسیک‌های ارتدوکس مجدداً احیا گردید. در قرن ۲۰ و به خصوص پس از ظهور اندیشه لیونل رابینز امور اخلاقی به عنوان عناصری مستقل از امور اقتصادی (و بی‌ارتباط با آن) تلقی می‌گردید. با ورود

نهادگرایان جدید و کنیزی‌های جدید و نقد نئو کلاسیک‌های ارتدوکس، نگاه جدیدی به اخلاق کسب و کار صورت گرفت. در هر حال، تا دهه ۱۹۶۰ هنوز آموزه‌های دینی نقش اساسی در ترسیم پیوند اخلاق (و) کسب و کار داشتند. پس از دهه ۱۹۶۰ بروز بحث حقوق مصرف‌کننده در اروپا و آمریکا زمینه توجه بیشتر به اخلاق کسب و کار گردید.»

در ارتباط با اخلاق حرفه‌ای در ایران باستان، فریور (۱۳۸۶) بیان می‌دارد:

«اخلاق حرفه‌ای از تأثیر زرتشتیگری بر فرهنگ مردم ایران باستان به دور نمانده است. طبقه زارعان و صنعتگران با وجود آن که برای تأمین هزینه‌های کشور، تحت فشار دولت بودند اما به دلیل استقلال از دستگاه دولتی و مذهبی و برخورداری از آزادی گسترده‌ای که خصلت تولیدگری است، بانی و حافظ اخلاق حرفه‌ای گردیدند. نخستین اتحادیه حرفه‌مندان جهان در قالب اتحادیه بنایان آزاد در مصر باستان تشکیل شد و با الحاق مصر به امپراتوری هخامنشی، قواعد تشکیلاتی و آموزشی این اتحادیه‌ها در سراسر ایران بزرگ رواج یافت و الگوی اتحادیه‌های حرفه‌ای شد. در ایران باستان شغل و حرفه برای هر کس خویش کاری او تلقی می‌شد که باید در راه مبارزه با اهریمن بکار رود و لذا آموزش آن ضرورت داشت. در اندرنامه‌های گوناگون و فتوت‌نامه‌های حرفه‌مندان می‌توان دید که مبانی آموزش حرفه‌ای همواره با تعلیمات اخلاقی همراه بوده و از دو محور حفظ و حراست از زندگی و مبارزه با شر و بدی برخوردار بوده است. از آنجا که در فرهنگ ایرانی ذات انسان نیکو است و آمادگی دارد با بدی ستیز کند تا زندگی را دوام بخشد لذا پیشه‌ور راستین باید کار خود را هم راستا با ذات و وظیفه‌اش انجام دهد. چنین پیشه‌وری را جوانمرد می‌گفتند. جوانمرد، خردمند و راستکار و مردمی است» (فریور، ۱۳۸۶، صص ۲۸-۲۷).

همچنین فتح‌الله‌زاده راجع به اخلاق مشاغل نزد پیشدادیان و کیانیان معتقد است:

«حرفه‌ها و مشاغل فراوانی در تاریخ اساطیر ایران بوده است و در موارد زیادی، منابع قابل وثوقی در دسترس نیست. در چنین مواردی برای آگاهی از مسئولیت‌های اخلاقی در قبال جامعه و منافع ملی و عمومی در این دوره، یکی از منابع موجود شاهنامه است. در شاهنامه به اساطیر ایرانی پیشدادیان و کیانیان اشاره شده است. پرداختن به سجایای اخلاقی و کمالات معنوی حرفه‌ها به صورت استنباطی از شاهنامه

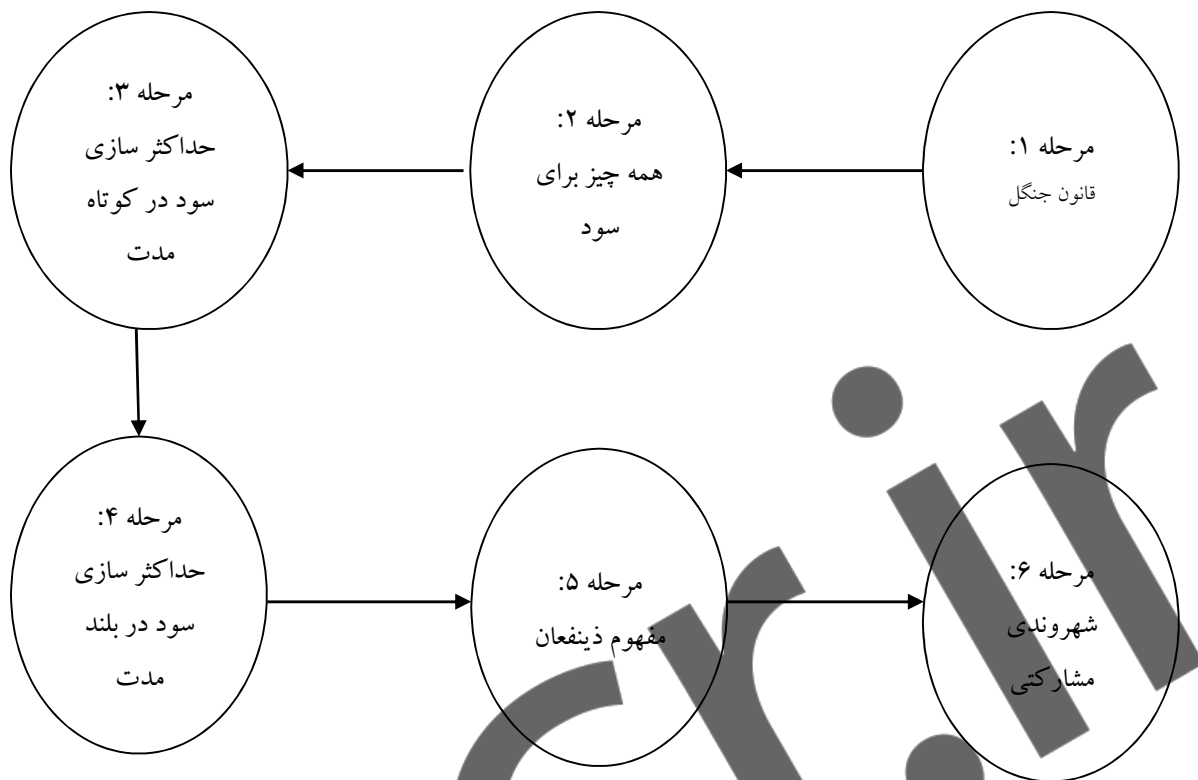
است. بر مبنای شاهنامه در مشاغل دولتی، حرفه‌های شهرنشینی و روستانشینی شایسته‌سالاری حاکم بوده است و شایسته‌سالاری بر مبنای اخلاق شایسته حرفه تعریف می‌شد» (فتح الله زاده، ۱۳۸۶، ص ۹۷).

کاظم بیگی نیز در مقاله «اخلاق حرفه‌ای و باورهای دین در بازارهای ایرانی» این‌طور بیان می‌کند: «از دوران ایلخانیان نفوذ فتوت غیرسیاسی در میان اقشار شهری این فرصت را برای اهل فتوت فراهم آورد که با مشارکت در تعریف مبانی نظری تشکیلات دنیوی اهل حرفه (اصناف)، تقدس بخشیدن به کار و نیز به سلسله مراتب صنفی، اخلاق حرفه‌ای آن‌ها را بر اساس باورهای دینی - فتوتی تدوین کنند که رستگاری اخروی را معرف داشت. فقدان معیار سنجش کیفیت برای تولیدات و خدمات دنیوی و همچنین موکول کردن قضاوت نهایی در مورد زندگی شغلی به روز رستاخیز و ویژگی اخلاق حرفه‌ای پیشنهادی اهل فتوت بود. این اخلاق در نتیجه سیاست مداخله حکومت صفویان در امور داخلی اصناف و تضعیف نقش نظارتی تشکل‌های صنفی بر عملکرد حرفه‌ای اعضاء جایگاه خود را در بازارها از دست داد» (کاظم بیگی، ۱۳۸۶، ص ۴۹۱).

ماهینی نیز پیرامون اخلاق حرفه‌ای از منظر نهج‌البلاغه این‌طور بیان می‌دارد: «تأثیر نهج‌البلاغه در تکوین و تکامل تمدن و فرهنگ اسلامی و همچنین اهمیت آن در ترویج اخلاق حرفه‌ای بر مبنای اسلام، بررسی مبانی اخلاق حرفه‌ای و الگوی رفتار ارتباطی معرفی شده در نهج‌البلاغه را ضروری می‌نماید. ملاک نهایی اخلاق در نهج‌البلاغه رضایت الهی است و رعایت حقوق افراد مبنای عملیاتی اخلاق حرفه‌ای در آن است. تبیین حقوق و اجرای آن از وظایف حکومت در زمامداری حضرت علی (ع) محسوب می‌شود که به آن اقدام توصیه نموده‌اند. با بررسی مؤلفه‌های الگوی رفتار قاطعانه که پنج اصل پرهیز از برخورد هیجانی، صداقت، صراحت، احترام و آزادی می‌باشند، الگوی رفتاری سازنده و اثربخش در سیره عملی و نظری آن حضرت در نهج‌البلاغه را الگوی رفتاری قاطعیت می‌یابیم» (ماهینی، ۱۳۸۶، ص ۱۷۷).

در همین ارتباط، (Bagale (۲۰۰۴, p. ۶۱) مراحل آگاهی اخلاقی در تجارت را به صورت ذیل تبیین

می‌نماید:



نمودار ۴. مراحل آگاهی اخلاقی در تجارت

Arnold, Audi & Zwolinski (۲۰۱۰, p. ۵۵۹) نیز پیرامون تحولات اخلاق حرفه‌ای در نیمه دوم قرن

بیستم میلادی چنین می‌گویند:

«اولین کنفرانس علمی پیرامون اخلاق حرفه‌ای در سال ۱۹۷۴ برگزار گردید که به چاپ اولین کتاب علمی در این زمینه در سال ۱۹۷۸ منتج شد. با حمایت مالی سازمان «سرمایه ملی ایالات متحده» دوره‌هایی در اخلاق حرفه‌ای شروع گردید تا این حوزه به صورت فراگیر توسعه یابد و اولین متون درسی راجع به این حوزه در سال ۱۹۷۹ تدوین گشت. گرایش اخلاق حرفه‌ای به عنوان نوعی از اخلاق کاربردی و وابسته بر اخلاق زیستی (که خودش در دهه ۱۹۶۰ ایجاد شده بود) با هدف روشن بکارگیری استدلال فلسفی و تئوری اخلاقی جهت فراهم نمودن رهنمود هنجاری برای سیاست تجاری و سیاست عمومی مربوط به تجارت ظهور کرد.»

همچنین قابل ذکر است که امروزه ۹۰ درصد مدارس و دانشکده‌های بازرگانی آموزش‌هایی در زمینه اخلاق کار به دانشجویان خود ارائه می‌دهند (سلطانی، ۱۳۸۷).

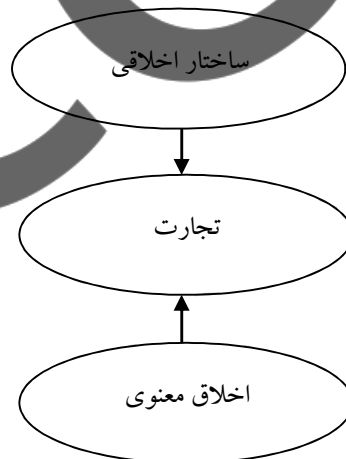
۴-۴- مبانی اخلاق حرفه‌ای

امینی فسخودی (۱۳۸۷) معتقد است که اخلاق حرفه‌ای ریشه در مفاهیم و ادراکات فلسفی علم اخلاق دارد و تأکید این شاخه از اخلاق نیز بر همان مسایل فلسفی است با این تفاوت که در اینجا فعالیتهای تجاری واسطه تعامل اخلاق و جامعه هستند. بررسی آثاری که راجع به اخلاق حرفه‌ای بحث کرده‌اند نیز حاکی از آن است که این حوزه کاربردی اخلاق، بیشتر از سبقه و مبادی فلسفی برخوردار بوده و نظر فلاسفه اجتماعی را به خود جلب نموده است، اگرچه صاحب‌نظران چندی هم یافت می‌شوند که از جنبه‌های دیگری همچون جامعه‌شناسی (معدفر، ۱۳۸۶) به آن پرداخته‌اند.

پیرامون رابطه میان تجارت و اخلاق سه دیدگاه وجود دارد (Bagale , ۲۰۰۴):

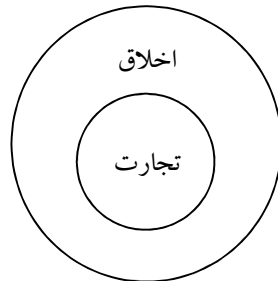
الف) دیدگاه موحدانانه به اخلاق: در این دیدگاه رابطه بین تجارت و اخلاق به صورت ذیل نشان داده

می‌شود:



نمودار ۵. تأثیرپذیری تجارت از ساختار و اخلاق

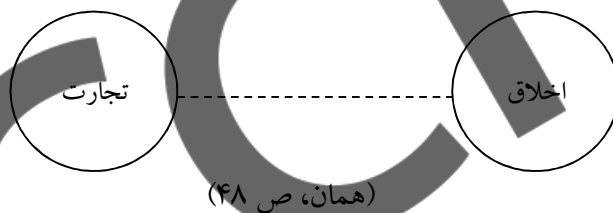
بر این اساس اصولاً اخلاق زیر بنای تجارت است و تجارت از اخلاق سرچشمه می‌گیرد طوری که رابطه بین آنها عموم و خصوص مطلق است:



نمودار ۶. رابطه میان تجارت و اخلاق با دیدگاه موحداً

(ب) دیدگاه انفکاک‌ی به اخلاق:

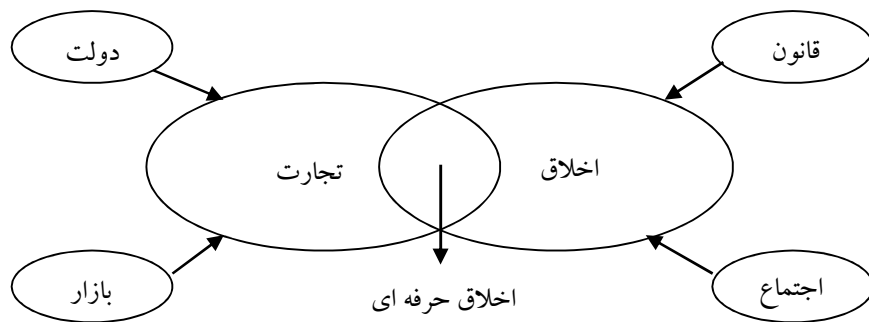
مدل مربوط به این دیدگاه عبارت است از:



نمودار ۷. رابطه میان تجارت و اخلاق با دیدگاه انفکاک‌ی

بر این اساس، هیچ ارتباطی بین اخلاق و تجارت وجود ندارد و اخلاق و تجارت دو حوزه منفک از هم تلقی می‌شوند طوری که رابطه آنها تباین است.

(ج) دیدگاه پیوندی به اخلاق:



(همان، ص ۴۹)

نمودار ۸. رابطه میان تجارت و اخلاق با دیدگاه پیوندی

براساس این دیدگاه، حوزه‌های اخلاق و تجارت دو حوزه مجزا از یکدیگر هستند که در قسمتهایی با یکدیگر اشتراک پیدا می‌کنند که این قسمتها یا به عبارت دیگر فصل مشترک آنها همان اخلاق حرفه‌ای است.

۴-۵- مهم‌ترین مبانی فلسفی اخلاق حرفه‌ای

مهم‌ترین مبانی فلسفی اخلاق حرفه‌ای عبارتند از:

الف) وظیفه‌گرایی^۱ یا تئوری وظیفه‌گرا^۲

این مبنا در دنیا با کانت^۳ شناخته می‌شود. کانت در سال ۱۷۲۴ میلادی متولد شد و مهم‌ترین تألیفاتش پیرامون تئوری اخلاقی و در خلال سالهای ۱۷۸۵ تا ۱۷۹۷ بوده است. براساس نظر کانت، آنچه که یک عمل را خوب می‌گرداند نیت پشت آن است و نه پیامدهای آن. تأکید بر وظیفه در انجام عمل یا عدم انجام آن و توجه نکردن به پیامدها از کانت یک نظریه پرداز بالفطره علم الاخلاق ساخته است (Bowie, ۱۹۹۹). (Wagner-Tsukamoto (۲۰۰۷) به نقل از Moore (۲۰۰۲), Siu et al. (۲۰۰۰).

۱. Deontology

۲. Deontological Theory

۳. Immanuel Kant

(۲۰۰۰) Bartlett & Preston, Izzo (۲۰۰۰) نقل می‌کند که رهیافت مسلط بسیاری از تئوری‌های اخلاق حرفه‌ای حال حاضر یک رهیافت کانتی است. این رهیافت آنقدر معروف است که (Bowie, ۱۹۹۹) مدعی است یک بررسی سطحی در اخلاق حرفه‌ای، ما را با مکتب کانتی^۱ روبرو می‌کند. تئوری کانت بیان می‌کند که عمل اخلاقی از تعهد اخلاقی نشأت می‌گیرد و مردم اساساً تفاوت بین درست و غلط را می‌شناسند و لذا اخلاق امری مطلق است که از آن به قوانین جهانی تعبیر می‌شود. استراتژی کانت این بود که نشان دهد پذیرش انواع خاصی از اعمال نقض غرض است زیرا مشارکت جهانی در چنین رفتاری ریشه آن عمل را می‌زند. بر طبق نظر کانت اگر تضادی بین تعهد و سایر انگیزه‌های یک فرد پیش آید، انگیزه تعهد باید همواره مقدم شود (Smith, Jr. ۲۰۰۸).

ب) نتیجه‌گرایی^۲ یا تئوری نتیجه‌گرای^۳:

بر اساس این مبنا، نتایج یک عمل تنها پارامترهایی هستند که تعیین می‌کنند آیا آن عمل صحیح است یا اشتباه (Hoffman & Mills Moore, ۱۹۸۴). دو تئوری نتیجه‌گرای مهم عبارتند از:^۴

۱- خودخواهی یا خودپرستی:

بر این اساس، انسان باید همواره اقداماتی را انجام دهد که به نفعش است و یک عمل که به نفعش نیست غیر اخلاقی محسوب می‌شود (همان).

۱. Kantianism

۲. Consequentialism

۳. Consequentialist Theory

۴. Egoism

۲- فایده گرایی یا اصالت فایده‌ا:

این تئوری که به بن‌تھام نسبت داده می‌شود بیان می‌کند که مردم باید طوری عمل نمایند که خیر عمومی را ارتقا بخشند یا به عبارتی دیگر طوری عمل نمایند که بزرگترین خیر برای بیشترین تعداد به ارمغان آید (همان). بر اساس این تئوری هدف وسیله را توجیه می‌کند (Smith, ۲۰۰۸).

ج) اخلاق فضیلت محور^۲ یا اخلاق ارسطویی^۳ (همان، ص ۲۶-۲۵):

اخلاق فضیلت محور به تئوری اخلاقی اطلاق می‌شود که بیان می‌کند: «فضیلت اخلاقیات را در بر می‌گیرد» (Beauchamp & Bowie, ۲۰۰۴). بر اساس نظر (Dobson, ۱۹۹۳, p. ۱۶) «اخلاق فضیلت محور ارتباط پیدا می‌کند با دنبال کردن یک نوع خاصی از رجحان فراگیر اخلاقی» (Mintz, ۱۹۹۵) نیز مدعی است در تئوری فضیلت گرا ملاحظات فضیلت گرایانه مجموعه‌ای از استانداردها را که بر اخلاقیات حکومت می‌کنند، تشکیل می‌دهند.

تئوری اخلاقی فضیلت گرا با فلاسفه یونانی افلاطون و ارسطو آغاز شد. این فیلسوفان تلاش کردند به این سؤال که «بهترین نوع زندگی برای بشر چگونه است؟» پاسخ دهند. (Mintz, ۱۹۹۵, p. ۲۵۲).

وجه تمایز اخلاق فضیلت گرا از تئوری کانتی، تأکید اخلاق فضیلت گرا بر اخلاق شخص (عامل) است در حالی که در اخلاق کانتی بر عمل عامل تأکید می‌شود (Soloman, ۱۹۹۳).

فضایل، از این منظر که به فرد اجازه می‌دهند با توجه به ارزش‌هایی که دارد زندگی نماید، انزاری هستند (Whetstone, ۲۰۰۵).

قابل ذکر است که فضایل اخلاقی مد نظر ارسطو فضایل خاصی است که عبارتند از:

• ملاحظه و پروا^۴

۱. Utilitarianism

۲. Virtue Ethics

۳. Aristotle Ethics

۴. Prudence

- عدالت^۱
- شجاعت^۲
- اعتدال^۳
- نجابت^۴
- سخاوت^۵

• جوانمردی^۶ (Calkins , ۱۹۹۸)

هابز^۷ (۱۶۷۹-۱۵۸۸) نیز نوعی تئوری فضیلت گرایانه پیشنهاد کرده است. از نظر او فلسفه اخلاقی «چیزی نیست جز علم به اینکه چه چیز خوب و چه چیز بد است» و فضایل اخلاقی راههایی جهت تضمین صلح و صفا هستند. تئوری فضیلت بر عملکردها و نتایج بدست آمده تأکید نمی کند بلکه بر ویژگی های شخصیتی افراد تکیه دارد. طبق این تئوری، انسان خوب و پاکدامن اعمال خوب انجام می دهد و خرد ذاتیش، او را هدایت می کند تا در تمام زمینه ها تصمیمات درست و مبتنی بر اصول اخلاقی اتخاذ کند. پیش فرض این نظریه آن است که اگر فرد پاک سیرت باشد، بدون در نظر گرفتن شرایط و مقتضیات، تصمیم صحیح گرفته و درست عمل می نماید (بابایی اهری، ۱۳۸۱).

(د) نسبی گرایی^۸:

بر خلاف کانت که معتقد بود یک عمل اخلاقی نیست مگر آن که در چارچوب یک قانون عمومی یگانه صورت پذیرد (Hanssmann , ۲۰۰۷ , p.۸)، نسبی گرایی دوران پست مدرن که توسط اخلاق حرفه ای

-
۱. Justice
 ۲. Courage
 ۳. Temperance
 ۴. Gentleness
 ۵. Liberality
 ۶. Magnanimity
 ۷. Thomas Hobbes
 ۸. Relativism

دینی رد می‌شود (همان) بیان می‌دارد که یک استاندارد عمومی یا مجموعه‌ای از استانداردهای عمومی وجود ندارد که از طریق آن‌ها بتوان راجع به اخلاقی بودن یک عمل قضاوت کرد (Hoffman & Moore, ۱۹۸۴).

۴-۶- اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلامی

واژه تجارت در متون اسلامی بسیار به کار رفته است ولی رایج‌ترین معنای تجارت در قرآن و احادیث خرید و فروش کالا به قصد سود بردن است. در برخی منابع فقهی و حتی منابع تفسیری تجارت به معنای وسیع‌تر یعنی هرگونه معاوضه به قصد انتفاع بکار رفته است. پس می‌توان معنای تجارت را در متون و منابع اسلامی داد و ستد و معاوضه به قصد تحصیل سود دانست ولی چون بیع از مهم‌ترین و رایج‌ترین مصادیق آن است، در آیات و احادیث بسیاری به بیع و شراء تطبیق می‌کند (بیات، ۱۳۸۶).

یکی از پرثمرترین آثار اسلامی رشد اخلاق حرفه‌ای است. کتابهایی که در تمدن اسلامی در آداب حرفه و مشاغل چون آداب تعلیم و تربیت، آداب قضاء و آیین‌های اخلاقی دیوان‌ها نگارش یافته‌اند، حکایت از اهمیت راهبردی اخلاق در هدایت مشاغل و حرف دارد. نهادهای رسمی چون حسبه و نهادهایی چون اصناف و وظیفه نظارت و ترویج اخلاق در مشاغل را بر دوش داشته‌اند (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۶).

مبنای اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلامی هم بحث مهمی می‌باشد. ماهینی (۱۳۸۶)، ص ۱۸۷-۱۸۰ و ص ۲۰۸-۲۰۴) راجع به مبنای اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام بیان می‌کند: «ملاک نهایی اخلاق حرفه‌ای امری است که در توجیه و اثبات تمام توصیه‌های اخلاقی به منزله کمال برهان اخذ می‌شود و خود محتاج توجیه و اثبات نیست... بر مبنای نظام اخلاق اسلامی ملاک نهایی اخلاق، خداست و هر رفتاری که مقرب او باشد فضیلت است و هر رفتاری که مبعذ از او باشد، رذیلت است... هدف نهایی تخلق، تقرب به او است و چنین ملاکی هم حسن فعلی را تأمین می‌کند و هم حسن فاعلی را تضمین می‌کند. آن‌چه را که بسیاری از فیلسوفان به نحو حصرگرایانه به منزله ملاک نهایی اخلاق انگاشته‌اند، در تحلیل دقیق‌تری، جزء اصول راهبردی اخلاق حرفه‌ای است. اصول راهبردی اصول کلی هستند که اصول و قواعد کاربردی کلی از

آن‌ها گرفته می‌شوند. عدالت، کرامت انسان، آزادی و بیشترین سود برای بیشترین افراد از عمده‌ترین اصول راهبردی در اخلاق حرفه‌ای هستند. قواعد کاربردی نقش عملیاتی را در مقام تعیین مصداق دارند» (صص ۱۸۱-۱۸۰). «حضرت امیر(ع) مبنای ارتباط و رفتار ارتباطی اخلاقی را حفظ و رعایت حقوق مردم دانسته و در مواضع مختلف بر آن تأکید می‌ورزند» (صص ۱۸۴-۱۸۳). «نکته بسیار قابل توجه در نهج البلاغه خطبه‌ها و نامه‌هایی است که بیانگر اهتمام حضرت به آشنا کردن عموم مردم، کارگزاران و نیروهای حکومتی خود در مناصب و مشاغل مختلف با حقوق، وظایف و حیطه مسئولیتها است» (ص ۱۸۷). در ادامه به برخی از اصول اخلاقی در رفتار ارتباطی از منظر نهج‌البلاغه اشاره می‌کنیم:

۱- اصل فروتنی و مهربانی

۲- اصل بخشش، خوشرویی و دقت در ادای حقوق غیر

۳- اصل نیکوکاری و خوشرفتاری

۴- اصل استقلال و آزادی (همان)

سعدی (۱۳۸۶، صص ۴۱۲-۳۹۷) پیرامون برخی جنبه‌ها و مصادیق اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه اسلام بیان می‌کند:

«شارع مقدس هر چند پیروان خود را بر کار و کوشش و تحصیل مال و کسب درآمد تشویق نموده

است اما پاره‌ای از مشاغل را حذف کرده است زیرا مفسده دارند و در فقه از آن‌ها تحت عنوان «مکاسب

محرمه» یاد شده است. در این مورد پیامبر اکرم(ص) فرموده است: «ان اخوف ما اخوف علی امتی من

بعدی هذه المكاسب الحرام (محججه الیضاء، ۲۰۶/۳)» (صص ۳۹۸-۳۹۷).

با توجه به گستردگی بحث اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلامی، برخی از جنبه‌های شاخص این بحث در

ذیل می‌آید:

از نظر سعدی (۱۳۸۶) مسئولیت‌های اخلاقی کارفرما در اسلام عبارتند از:

۱- تعیین مزد پیش از شروع کار

۲- پرداخت سریع مزد پس از انجام کار

۳- بیگاری نکشیدن از کارگر

۴- تکلیف کار به اندازه قدرت کارگر

۵- منع نکردن از انجام دادن فرایض دینی کارگر.

همچنین وظایف اخلاقی کارگر به لحاظ اسلامی شامل موارد ذیل می‌شود:

۱- دانستن مهارت و کاردانی لازم

۲- دقت و حسن انجام کار

۳- امانت داری در کار

۴- عمل کردن به دستورات کارفرما.

در همین راستا حقوق کارگر نیز عبارت است از:

۱- حق آزادی

۲- تعیین ساعات کار

۳- حق تعیین مرد

۴- حق استراحت

۵- حق مطالبه فرد

۶- حق فسخ عقد اجاره

۷- حق انجام فرایض دینی (نماز و روزه)

۸- امنیت معیشتی در دوره از کار افتادگی.

۴-۷- نتیجه‌گیری راجع به اخلاق حرفه‌ای

با مطالعه و کنکاش پیرامون مفهوم اصطلاحاتی مانند «اخلاق حرفه‌ای»، «اخلاق سازمانی»، «اخلاق اداری»، «اخلاق حرفه‌ای»، «اخلاق کار» و موارد مشابه مشخص شد که تعاریف فراوانی از اندیشمندان و صاحب نظران این حوزه وجود دارد که دارای نقاط اشتراک و افتراق متعددی با یکدیگر هستند، لذا ابتدا برخی تعاریف مطرح در این حوزه تبیین و تحلیل گردید تا امکان استخراج یک تعریف مناسب فراهم

شود. در جمع‌بندی نظرات مختلف راجع به «اخلاق حرفه‌ای» و سایر واژگان مرتبط معلوم شد که آنچه که در این نظرات تقریباً مشابه بوده و با کلمات متنوع تکرار می‌شود، خود تعریف «اخلاق حرفه‌ای» و واژگان مشابه است که بررسی آن‌ها نشان می‌دهد که به طور کلی منظور از این واژگان، حضور تأثیر گذار و جهت‌دهنده اخلاق در فعالیتهای تجاری و حوزه‌های مرتبط با کسب و کار و بازرگانی است که اکثراً در قالب گزاره‌های هنجاری مطرح می‌شود و لذا ما هم همین معنا را از واژه «اخلاق حرفه‌ای» اتخاذ می‌کنیم.

از سوی دیگر آنچه که محل اختلاف نظرات متنوع می‌باشد عبارت است از سطح ورود اخلاق به عرصه تجارت کسب و کار و همچنین نامی که این حوزه از اخلاق به آن متصف می‌شود که با بررسی آن‌ها مشخص می‌گردد که در پارادایم غالب اولاً به این حوزه از اخلاق، «اخلاق حرفه‌ای» یا «اخلاق تجاری» که معادل همان واژه «Business Ethics» است، گفته می‌شود. در ثانی، اخلاق حرفه‌ای یا تجاری حوزه عامی است که دارای سطوح فردی، سازمانی، صنفی، ملی و بین‌المللی می‌باشد و در مطالعات مختلف به فراخور بحث، یک یا چند حوزه از آن‌ها مدنظر قرار دارد.

بحث مهم دیگری که به آن پرداخته شد، آن است که مبنای اخلاق حرفه‌ای چیست. در این راستا بیان گردید که اخلاق حرفه‌ای ریشه در مفاهیم و ادراکات فلسفی علم اخلاق دارد و تأکید این شاخه از اخلاق نیز بر همان مسایل فلسفی است با این تفاوت که در اینجا فعالیتهای تجاری و کسب و کار واسطه تعامل اخلاق و جامعه هستند. بررسی آثار موجود در زمینه اخلاق حرفه‌ای و حرفه‌ای نیز حاکی از آن بود که این حوزه کاربردی اخلاق بیشتر از سبقه و مبادی فلسفی برخوردار بوده و نظر فلاسفه اجتماعی را به خود جلب نموده است.

در ادامه، مهم‌ترین مبانی فلسفی اخلاق حرفه‌ای تبیین گردید که اجمالاً به شرح ذیل می‌باشد:

الف) وظیفه‌گرایی یا تئوری وظیفه‌گرا

ب) نتیجه‌گرایی یا تئوری نتیجه‌گرا

دو تئوری نتیجه‌گرای مهم عبارتند از:

۱- خودخواهی یا خودپرستی

۲- فایده گرایی یا اصالت فایده

ج) اخلاق فضیلت محوری یا اخلاق ارسطویی

د) نسبی گرایی

در پایان نیز از مباحث مطروحه اینطور نتیجه گیری می شود که:

اولاً واژگان «اخلاق حرفه‌ای»، «اخلاق تجاری» و «اخلاق کسب و کار» واژگان مترادفی بوده که دارای سطوح فردی، سازمانی، صنفی، ملی و بین‌المللی بوده و صاحب‌نظران به فراخور بحث خود سطحی از آن را اراده کرده‌اند.

ثانیاً در پروژه «تدوین منشور ملی اخلاق حرفه‌ای» سطح بحث از اخلاق حرفه‌ای، هم سطح فردی و هم سطح سازمانی است. بدین معنا که به حرفه هم از منظر یک شغل فردی همچون خیاطی و هم از منظر یک پست درون سازمانی نگاه می شود.

ثالثاً در این پروژه بر مسئولیت‌های اخلاقی سازمان نیز بر مبنای نگرش کل گرایانه و سیستمی تأکید

می شود.

گفتار پنجم: منشور اخلاقی

در این سرفصل که مهمترین سرفصل این گزارش می‌باشد، سعی شده است تبیین گردد که منشور اخلاقی و منشور اخلاق حرفه‌ای که این پژوهش در نهایت می‌خواهد در سطح ملی و برای کشور جمهوری اسلامی ایران آن را تهیه و ارائه نماید اصلاً چه هستند. لذا در پایان این سرفصل انتظار می‌رود مخاطب شناخت کافی را نسبت به ابعاد و جنبه‌های مختلف «منشور اخلاقی» کسب کرده و برای مطالعه گزارشات بعدی که ماحصل انجام فازهای اصلی پژوهش است، آمادگی لازم را به دست آورد.

۱-۵- مقدمه

منشورهای اخلاقی هم در تاریخ و هم در نظام‌های ارزشی دارای پیشینه کهن هستند. این پیشینه در نظام‌های مدیریت محلی و مدیریت سنتی و قبیله‌ای و سپس مدیریت کلاسیک و نوین نیز دارای قدمت می‌باشد. منشورهای پیش از میلاد در اداره امور جامعه و قسم نامه‌ها و عهدنامه‌هایی که در بین قبایل و حکومت‌های محلی سنتی بسته می‌شد نمایانگر تاریخچه کهن و تمدنی آن است. نمونه‌ای از این منشورهای اخلاقی را در سازمان‌های پزشکی قدیم مانند قسم نامه و میثاق نامه بقراط حکیم در یونان شاهد هستیم. در دوران اسلامی نیز در شبه جزیره عرب منشور اخلاقی جوانمردی که پیامبر اکرم (ص) قبل از بعثت عضو آن بودند و تحت عنوان «حلف الفضول» (پیمان و منشور جوانمردان) است، شاهد این مدعاست (خنیفر، ۱۳۸۸).

امروزه نیز در حیات حرفه‌ای سازمان‌ها مقوله منشورهای اخلاقی و شغلی امری متداول (تقوی دامغانی، ۱۳۸۳) و متعارف است و پایبندی به آن از جانب کارکنان، نوعی ارزش سازمانی (موسوی، ۱۳۸۳) شمرده می‌شود و حتی از نظر برخی، یکی از مشخصه‌های متمایز کننده‌ی یک حرفه، داشتن منشور اخلاقی است (Grobman, ۲۰۰۲, p.۳۱). نمونه‌ای از تلاش‌های صورت گرفته در این زمینه به کشور آمریکا بازمی‌گردد که در آن، واترگیت حجم عظیمی از قوانین و مقررات مرتبط با اخلاق را که برای کارمندان دولت فدرال به مورد اجرا در می‌آید، مصوب کرده و ساختار منشورهای اخلاقی برای کارمندان دولت‌های ایالتی و محلی را تنظیم نمود (Grobman, ۲۰۰۲). از سال ۲۰۰۴ نیز «بورس سهام نیویورک» و

«نزدک» از شرکت‌های فهرست خود خواسته‌اند اصول رفتاری خود را تهیه و منتشر کنند. در ضمن بر اساس قانون سربنز-اوکسلی^۱ کسانی که اوراق بهادار را در معرض فروش همگانی قرار می‌دهند، باید اعلام کنند که اصول رفتاری مدیران خود را تعیین کرده‌اند یا خیر (و اگر تعیین نکرده‌اند علت چه بوده است). به طور مشابه، براساس رهنمودهای دولت فدرال، قاضی‌هایی که به جرایم شرکت‌ها رسیدگی می‌کنند، به هنگام تعیین جزای نقدی باید مسأله داشتن یا نداشتن اصول رفتاری مدون را در شرکت‌های مربوطه تحقیق کنند (خنیفر، ۱۳۸۸). همچنین در تحقیقی که توسط Andersen (۱۹۹۹) در انگلستان صورت گرفت معلوم شد که تعداد سازمان‌هایی که منشورهای اخلاقی دارند در حال افزایش است. قابل توجه است که بین سالهای ۱۹۹۶ تا ۱۹۹۹ در بین شرکت‌های مورد بررسی در این کشور، درصد شرکت‌هایی که دارای یک بیانیه ارزش‌ها/رسالت بودند از ۶۰٪ به ۸۱٪ افزایش یافته بود و درصد شرکت‌هایی که دارای یک منشور رفتاری بودند از ۵۷٪ به ۷۸٪ افزایش پیدا کرده بود (Fisher, ۲۰۰۱). در ارتباط با اینکه چرا باید یک منشور اخلاقی داشت، مقدمتاً پاسخ این است که، منشور اخلاقی:

- جهت تعریف رفتارهای مورد انتظار / مورد پذیرش
- جهت ارتقای استانداردهای بالای عملکرد
- جهت فراهم نمودن یک مبنا (معیار) برای بکارگیری اعضاء به منظور ارزیابی خود
- جهت ایجاد چارچوبی برای رفتار و مسئولیت‌های حرفه‌ای
- به عنوان حامل هویت سازمانی
- به عنوان نشانه‌ای از بلوغ حرفه‌ای (B Corporation, ۲۰۰۷)

تدوین می‌شود. البته بحث‌های بسیار مفصلی راجع به ابعاد و جنبه‌های منشورهای اخلاقی مطرح است که در ادامه به آن‌ها پرداخته می‌شود.

۱. Serbanes-Oxley

۵-۲- مفهوم منشور

در ارتباط با مفهوم لغوی واژگان مرتبط با منشور اخلاقی یا حرفه‌ای قابل ذکر است که کلمه «Code» از کلمه لاتین «Codex» به معنای تنه درخت با این فلسفه که سیستم‌های قانونی روی آن می‌نشیند استخراج شده است (Plant, ۲۰۰۱). فیلسوف انگلیسی Jeremy Bentham (۱۸۳۲-۱۷۴۸) نیز واژه «Codification» را برای اشاره به چنین اسنادی ابداع نمود (Grobman, ۲۰۰۲). واژه «Profession» در لاتین به معنای «ملزم شده با یک سوگند»^۱ می‌باشد. این واژه از الزام مؤدیان مالیاتی در روم باستان توسط تحصیل داران مالیاتی به اظهار شغل خود تحت یک سوگند اخذ شده است (زیرا مالیات مبتنی بر حرفه بود) (همان).

در ارتباط با مفهوم اصطلاحی منشور و واژگان مرتبط با آن نظرات متعددی بیان شده است که به برخی از آن‌ها اشاره می‌گردد.

- مقوله منشور اخلاقی نوعی تعهد فردی، حرفه‌ای و معنوی است که افراد در جامعه و محیط کار و در طول دوران شغلی و حرفه‌ای خود به آن متعهد می‌گردند. این موضوع دارای ابعاد فلسفی، روانی و قانونی است و محوریت اساسی و اصلی آن اخلاق است.
- یک منشور اخلاقی راجع به اصول فلسفی آنچه که خوب یا بد است بحث می‌کند و آن اصول را تعریف می‌کند.
- یک منشور اخلاقی می‌تواند به عنوان مجموعه‌ای از اصول یا رهنمودهای اخلاقی حاکم بر رفتار و مجموعه‌ای از ارزش‌ها و عقایدی که باید گرامی داشته شود، در نظر گرفته شود. (McNutt, ۲۰۰۲)
- یک منشور اخلاقی شامل اصول، ارزش‌ها، استانداردها یا قواعد رفتاری است که تصمیمات و فرایندهای سازمان را در جهت مشارکت و همکاری افراد در سازمان و احترام به حقوق دیگران هدایت می‌کند (International Federation of Accounts, ۲۰۰۶).

۱. Bound by a oath

• منشورها، اسناد سیاستی هستند که مسئولیت‌های سازمان در قبال ذینفعان و رفتار مورد انتظار از کارکنان را تعریف کرده (Stevens, ۲۰۰۹) و پارامترهای اخلاقی سازمان (آنچه قابل قبول است و آنچه قابل قبول نیست) را بیان می‌کند.

البته گاهی اوقات از منشورهای رفتاری با عنوان منشور فعالیت‌های تجاری^۱، منشور ارزش‌ها^۲ یا منشور رفتارها^۳ نام برده می‌شود یا برخی سازمان‌ها منشور خود را مختص^۴ به یکی از ارزش‌های بنیادینشان مانند «کمال» یا به یک عبارت مانند «عملکرد بدون نقص» می‌کنند، اما به نظر می‌رسد که معمول‌ترین واژه برای این نوع منشورها، منشور رفتاری^۵ باشد. (International Federation of Accounts, ۲۰۰۶)

همچنین برخی نویسندگان بین منشور اخلاقی^۶ و منشور رفتاری تمایزی فراتر از تمایز لفظی قایل می‌شوند. از نظر Bruce (۱۹۹۸) یک منشور رفتاری شامل الزامات رفتاری توصیفی پیرامون بایدها و نبایدهای رفتاری یک فرد در مجموعه‌ی معینی از موقعیت‌ها و شرایط می‌باشد. در حالی که منشور اخلاقی شامل بیانیه‌های ایده آل ارزشی جهت القاء و نه الزام اقدام مناسب می‌باشد. در چنین صورتی، منشورهای رفتاری «عینی تر و عملیاتی تر» هستند (Grobman, ۲۰۰۲).

L'Etang (۱۹۹۲) نیز معتقد است که منشور اخلاقی یک مجموعه مختصر از اصول اخلاقی می‌باشد که در اسلوب آمرانه^۷ بیان شده است در حالی که منشور رفتاری با جنبه‌های تکنیکی روابط میان یک اصل و یک عامل ارتباط پیدا می‌کنند و در جزئیات عملیاتی خاص وارد می‌شوند (Grobman, ۲۰۰۲). یک کد رفتاری اغلب برای کارکنان - نه برای عموم - و به منظور نیل به یک هدف داخلی سازمان و

۱. Code of Business Practices

۲. Code of values

۳. Code of Behaviors

۴. Individualize

۵. Code of Conduct

۶. Code of Ethics

۷. Imperative Mode

تعیین روال‌هایی برای رفتار فرد در موقعیت‌های عملیاتی واقعی تدوین می‌شود و نسبت به منشور اخلاقی جزئی‌تر است (همان).

در این زمینه فرامرز قراملکی (۱۳۸۸ الف) معتقد است که سازمان‌ها شیوه‌های مختلف در تدوین بیانیه اخلاقی دارند و به تبع این شیوه‌های گوناگون، نام‌های متعددی نیز به میان آمده است: اصول اخلاقی، کد اخلاقی، منشور اخلاقی، عهدنامه اخلاقی، سند اخلاقی، مرامنامه اخلاقی و آیین اخلاقی و... و مسأله صرفاً چالش لفظی نیست چرا که افراد در بکار بردن الفاظ آزادی عمل دارند به شرط آن که مراد خود را از لفظ بیان کنند. بررسی علمی بیانیه‌های اخلاقی سازمان‌ها نشان می‌دهد که تفاوت بین آن‌ها تابع تفاوت نگرش و تلقی سازمان‌ها از بیانیه اخلاقی است. عده‌ای بیانیه اخلاقی را صرفاً شامل چند شعار کلی اخلاقی مانند امانت‌داری، صداقت، رضایت مشتری، کیفیت و... می‌دانند. گروهی بیانیه اخلاقی را به بیان مسئولیت اخلاقی کارکنان در قبال سازمان محدود می‌کنند. هر دو گروه بیانیه خود را منشور اخلاقی سازمان می‌دانند. بر این اساس است که برخی از بیانیه‌های اخلاقی به صورت ذیل تعریف شده‌اند:

اصول اخلاقی^۱: برخی از بیانیه‌ها شامل اصول اخلاقی هستند. این بیانیه‌ها ارزش‌های عام اخلاقی را به صورت کلی مورد توجه قرار می‌دهند. ارزش‌هایی چون امانت‌داری، وفاداری، صداقت، احترام، رضایت مشتری، رازداری، حفظ حریم شخصی، در این بیانیه‌ها ذکر می‌شود. چنین بیانیه‌هایی فاقد تعریف عملیاتی از هر یک از اصول می‌باشند و نیز مسئولیت اخلاقی سازمان در قبال هر یک از عناصر محیط را بیان نمی‌کنند بلکه اصول اخلاقی را به صورت کلی و عام بیان می‌کند.

عهدنامه اخلاقی: برخی از بیانیه‌ها به توضیح مسئولیت‌های اخلاقی کارکنان و منابع انسانی می‌پردازند. در کشور ما برخی از سازمان‌ها چنین بیانیه‌ای را منشور فردی سازمان یا منشور اخلاقی کارکنان می‌نامند. تعبیر دوم دقیق‌تر است. این عهدنامه‌ها غالباً بسیار عام است و شامل همه کارکنان می‌شود.

منشور اخلاقی بنگاه^۱: تحلیل تعهدات اخلاقی بنگاه در قبال محیط داخلی و خارجی است که بر حسب اولویت در عناصر آن به صورت دقیق، روشن و نظام یافته تدوین می‌شود.

وی (همان، ص ۱۳۰) راجع به منشور اخلاقی بیشتر توضیح می‌دهد:

«جامع‌ترین بیانیه اخلاقی سازمان‌ها سند جامع اخلاقی سازمان است. سند جامع اخلاقی شامل اصول راهبردی اخلاقی یا اصول ارزش‌ها و خط‌مشی‌های اخلاقی سازمان در قبال حقوق عناصر محیط درونی و بیرونی (منشور اخلاقی سازمان) و عهدنامه‌های اخلاقی منابع انسانی است. این دو بخش در بسیاری از اصول ارزشی اشتراک دارند. برای مثال احترام، صداقت، امانت‌داری و رازداری اصول مشترکی است که در هر دو بخش سند اخلاقی حضور دارد.»

بنابراین، از نظر فرامرز قراملکی منشور اخلاقی بخشی از سند اخلاقی سازمان است که خط‌مشی‌های اخلاقی شرکت در قبال مشتریان و مصرف‌کنندگان، کارکنان، مدیران و... وجوه مختلف آن را بوجود می‌آورند. این خط‌مشی‌ها عبارتند از:

- ۱- خط‌مشی اخلاقی شرکت در قبال مصرف‌کننده و مشتری
- ۲- خط‌مشی اخلاقی شرکت در قبال کارکنان و مدیران
- ۳- خط‌مشی اخلاقی شرکت در قبال جامعه، شهروندان و منافع ملی
- ۴- خط‌مشی اخلاقی شرکت در قبال محیط زیست و جامعه جهانی
- ۵- خط‌مشی اخلاقی شرکت در قبال تأمین‌کنندگان، پیمانکاران و مؤسسات نظارتی
- ۶- خط‌مشی اخلاقی شرکت در قبال رقبا
- ۷- خط‌مشی اخلاقی شرکت در قبال سهامداران (همان، ص ۱۴۳).

مطلب دیگر اینکه منشورها با بیانیه‌های رسالت متفاوت هستند. در منشورها سیستم ارزش‌ها تبیین شده و به این سوال پاسخ داده می‌شود که رسالت سازمان با چه استاندارد و ارزش اخلاقی پیگیری شود در حالی که بیانیه رسالت، اهداف یک شرکت را تبیین می‌کند (Stevens, ۲۰۰۹).

۱. Code of Ethics

از نظر Bruce (۱۹۹۸, p.۴۱۱) «تاریخ منشورهای اخلاقی نوشته شده به دوران مسیح بر می‌گردد. کتاب‌های مقدس انجیل و قرآن، علاوه بر اینکه فراهم کننده یک تاریخ فرهنگی از آن دوران هستند، همچنین توصیفات بسیار جزئی از رفتار قابل قبول و غیر قابل قبول را نیز فراهم می‌آورند. اولین منشور رفتاری مکتوب مشهور، منشور همورابی بود که به قرن ۱۸ قبل از میلاد مسیح بر می‌گردد. ایالات یونان نیز در قرن ۷ قبل از میلاد مسیح منشور نوشته بودند. منشور اخلاقی آتن که به پیمان آتن^۱ معروف است به تابعین خود سفارش می‌کند که «هرگز برای شهرمان از طریق اقدام به خیانت یا نامردی یا... رسوایی به بار نیاوریم». حدوداً در سال ۱۰۰ میلادی یک فیزیکیان یونانی بنام Scribonious Largus حرفه پزشکی را بر طبق سوگند بقراطی^۲ تعریف مجدد کرد (Grobman, ۲۰۰۲).

تا قبل از سال ۱۷۹۴ یک منشور اخلاقی مدون مدرن ارائه نشده بود، تا اینکه در آن سال Thomas Percival یک منشور اخلاقی برای داروسازان و پزشکان جراح ارائه کرد. در سال ۱۸۰۳ این منشور اخلاقی بسط یافت و برای اولین بار عبارت «اخلاق حرفه‌ای» و «اخلاق پزشکی» مورد استفاده قرار گرفت. در طی ۵ سال جامعه پزشکی بوستون یک منشور مشابه آن را برای اعضایش تدوین نمود. انجمن پزشکی آمریکا که در سال ۱۸۴۷ شکل گرفت، اولین انجمن حرفه‌ای ملی بود که یک منشور اخلاقی را پذیرفت (Grobman, ۲۰۰۲, pp. ۳۲-۳۴). منشور اخلاقی Percival در این زمینه منحصر به فرد بود چرا که برای اولین بار در یک سوگندنامه، صیغه جمع را به جای صیغه مفرد مورد استفاده قرار داد و استانداردها را «تکالیف»^۳ نام نهاد. برخی از این تکالیف جزئی بودند و الزامات مشخصی را برای پزشکان داروساز در درمان بیماری منعکس می‌کردند. تاریخ منشورهای سازمانی حداقل به سال ۱۹۱۳- زمانی که منشور اخلاقی J.C. Penney نوشته شد- بر می‌گردد (Stevens, ۱۹۹۴).

۱. Athenian Oath

۲. Hippocratic Oath

۳. Duties

علاقه به منشورهای اخلاقی بعد از جنگ جهانی دوم به طور چشمگیری افزایش یافت. در ادامه به صورت مختصر به برخی عواملی که منجر به رشد تعداد منشورهای اخلاقی شد، اشاره می‌کنیم:

- واکنش به آزمایشات غیرانسانی دکترهای نازی (بعد از جنگ جهانی دوم) (Pritchard, ۱۹۹۸)
 - رسوایی واترگیت^۱ و تصویب Foreign Corruption Act (Stevens, ۱۹۹۴).
 - رسوایی‌های شرکت‌ها به جهت اقدامات غیر اخلاقی مانند انتشار آلودگی، اطلاعات مالی رانتی^۲، تخطی از قوانین ضد تراست و رشوه خواری کارمندان دولت جهت واگذاری قراردادها (Grobman, ۲۰۰۲).
 - ایجاد توازن قدرت میان اصحاب حرف و مشتریان به واسطه تغییر فرهنگ مصرف‌کنندگان و انعکاس رسانه‌ای سهل‌انگاری‌های حرفه‌ای و سوء استفاده‌های قانونی. به عنوان مثال امروزه به واسطه کاهش قدرت اصحاب حرف و افزایش قدرت زیردستان و مشتریان - ناشی از انعکاس رسانه‌ای - آزار جنسی به عنوان یک اقدام غیر اخلاقی و غیر قانونی پذیرفته شده است.
- اولین کشوری که در آن حرکت گسترده‌ای در بین بنگاه‌های تجاری بزرگ آن در راستای بهره‌مندی از منشورهای اخلاقی صورت گرفت آمریکا بود. (Berenbeim (۱۹۸۸ با انجام مطالعه‌ای پیرامون منشورهای اخلاقی شرکت‌ها دریافت که منشورها در بیرون از آمریکا و اروپا کمتر شایع هستند. اولین منشور در ایالات متحده حاوی ۱۶۳۰ موعظه بود که توسط اولین فرماندار ماساچوست Jon Winthrop منتشر شد (Bruce, ۱۹۹۸).
- امروزه نیز بیش از ۹۰ درصد از کمپانی‌های بزرگ در ایالات متحده و ۸۶ درصد این کمپانی‌ها در کانادا دارای منشورهای اخلاقی هستند (Grobman, ۲۰۰۲). تاریخ نشان می‌دهد که توسعه منشورهای اخلاقی در شرکت‌های آمریکایی عموماً به صورت دوره‌ای، عکس‌العملی و در پاسخ به افزایش بد

۱. Watergate Scandal

۲. Inside Trading

اخلاقی در جامعه بوده است. به نظر می‌رسد که رسوایی‌های جهانی مربوط به رشوه خواری در دهه ۱۹۷۰، به اولین دوره پایدار توسعه منشورها منتهی شد (Messikomer & Cirka, ۲۰۱۰).

۵-۴- انواع منشور

بر اساس نظر Frankel (۱۹۸۹) سه نوع منشور اخلاقی وجود دارد:

۱- منشورهای آرمانی

۲- منشورهای آموزشی

۳- منشورهای تنظیمی (نظم دهنده)

منشور آرمانی مجموعه اصولی است که به دنبال ارائه یک چشم‌انداز ایده‌آل از رفتار اخلاقی می‌باشد. منشور آموزشی در راستای ارتقاء درک‌ها و راهنمایی بخشی برای مسایل اخلاقی تدوین می‌شود. منشور تنظیمی جنبه قانونی تری داشته و سازوکاری را جهت مدیریت نارضایتی‌ها و شکایات فراهم می‌آورد (Grobman, ۲۰۰۲).

در پژوهشی دیگر که توسط Langlois & Schlegelmilch (۱۹۹۰) در ۶۰۰ بنگاه از کشورهای فرانسه، آلمان و انگلستان در انجام شد، ۳ شکل اساسی برای منشور شناسایی شد. دسته اول منشورها، اسناد تنظیمی مقرراتی بودند که جهت اصلاح رفتارها، توصیه‌هایی خاص و معین همراه با سیستمی از مجازاتها در آن دیده شده بود؛ دسته دوم منشورها، یکسری عقاید با عبارات کوتاه و گسترده می‌باشد که اغلب بیان کننده مقاصد، اهداف و ارزش‌ها هستند و هیچ محتوای راهنمایی کننده معینی در آن وجود ندارد؛ دسته سوم منشورها، مسئولیت اجتماعی در قبال ذینفعان را به صورت جزئی و دقیق معین می‌کند و دامنه‌ای گسترده از موضوعات را پوشش می‌دهند (Farrell, et. al., ۲۰۰۲).

Grimshaw (۲۰۰۱) از جنبه‌ای دیگر منشورها را دسته بندی کرده است. بر اساس نظر وی منشورها یا مقررات محور هستند یا ارزش محور. منشور ارزش محور شامل ارزش‌های سازمان و رهنمودهای مدیریتی است که مبنای تصمیمات اخلاقی قرار می‌گیرد و قواعد جزئی در آن ذکر نمی‌شود. از نظر Cobbin (۱۹۹۶) تفاوت بین منشورهای مقررات محور و ارزش محور مانند تفاوت بین بیانیه رسالت و

بیانیه ارزش است. در بیانیه رسالت احکام جزئی که باید اطاعت شوند ذکر می‌شود در حالی که در بیانیه ارزش اصول کلی که راهنمای اقدام‌ها هستند ذکر می‌شود (Fisher, ۲۰۰۱). طبق بررسی (Cobbin, ۱۹۹۶) محتوای منشورهای ارزش محور به طور میانگین دارای ۱۶/۵ آیتم است اما منشورهای قاعده محور به طور میانگین دارای ۳۰/۱ آیتم می‌باشد.

۵-۵- کارکرد منشور

مطالعات جدید پیرامون اصول رفتاری منشور اخلاقی در سازمان‌ها و بنگاه‌های مختلف نشان می‌دهد که از دیرباز تاکنون اصول رفتاری و منشور اخلاقی هر بنگاه بازرگانی نمایانگر شیوه حیات آن بوده است. در ارتباط با کارکردهای یک منشور نیز اظهار نظرهای متعددی مشاهده می‌شود که برخی از آن‌ها به شرح ذیل می‌باشد:

• فرامرز قراملکی (۱۳۸۸ الف، ص ۱۴۸) کارکردهای ذیل را برای یک سند اخلاقی که جزء مهم آن

منشور اخلاقی است، بر می‌شمرد:

۱- منبع شناخت مسئولیت اخلاقی

۲- هدف و ممیز تدوین برنامه‌ها و نظام‌های جامع در شئون مختلف حرفه

۳- ممیز تصمیم‌سازی

۴- حل تعارضات اخلاقی

۵- ارزیابی عملکرد اخلاقی سازمان

۶- تدوین جهان بینی سازمانی

• این اصول رفتاری یا همان اخلاق کاری می‌تواند در خدمت هزاران هدف علمی باشد. از جمله:

کمک به انواع کارکنان از مناطق و فرهنگهای مختلف تا بهتر و با کارایی بیشتر با یکدیگر کار کنند،

کاستن از شمار لایه‌های سرپرستی شرکت‌ها و بالا بردن توان، سرعت و اتحاد کارکنان شرکت در

هنگام مواجه شدن با بحران؛ کمک به بخش‌گزینش شرکت‌ها جهت جذب افرادی که عاشق

خدمت در شرکت‌هایی هستند که به معیارهای «تراز جهانی» پایبند هستند. برخی شرکت‌ها برای

مراقبت از اعتبار خود و جلوگیری از بدبینی، اخلاق کاری تامین کنندگان و شریکان تجاری خود را نیز تدوین می کنند. برای مثال گروه هندی تاتا^۱ از همه کسانی که خواهان استخدام در تاتا هستند خواسته است به اخلاق کاری تاتا وفادار و پایبند باشند (Sheikh, ۲۰۰۲).

- توجیه کردن اقدامات حرفه‌ای مشروع از طریق بیان ارتباط این اقدامات با نیازها، تمایلات، ترجیحات و ارزش‌های شرکت. (Hayry & Hayry, ۱۹۹۴) از این منظر، منشورهای اخلاقی به عنوان یک «سپر محافظ»^۲ برای اصحاب حرفه و یک حفاظ در برابر مسئولیت آن‌ها محسوب می شود. با توجه به نظر (Hayry & Hayry, ۱۹۹۴) منشورهای حرفه‌ای هم در برگیرنده مصونیت‌ها و مزایای یک حرفه است و هم در برگیرنده تعهدات فرد «بر اساس موقعیت مرجع آن در اجتماع» می باشد.
- بر طبق نظر (Frankel, ۱۹۸۹) منشورها نقش مهمی را در جهت تقویت حس هدف مشترک سازمانی، ایجاد پایه‌ای جهت انتظارات عمومی، بازداشتن از رفتار غیراخلاقی، رهنمودهای سازمانی به افراد در مواجهه با موقعیت‌های جدید و حمایت از کارکنانی که برای انجام اعمال غیراخلاقی تحت فشار هستند بازی می کنند (Grobman, ۲۰۰۲).
- در بافت تئوری آشوب^۳ یک منشور اخلاقی می تواند به عنوان یک مجذوب کننده عجیب و غریب با ملاحظه رفتار اعضای سازمان مورد توجه قرار گیرد. در این نگاه منشور، مجذوب کننده ای است که به طور مستقیم برای رفتار کارکنان قانون وضع نمی کند، بلکه خط قرمزهای اطراف رفتار تصادفی اعضای سازمان را مشخص می کند. این شیوه نگاه به یک منشور اخلاقی، در موقعیتهایی که وظایف اعضا پیچیده، غیرقابل پیش‌گویی است بسیار ارزشمند می باشد. (Cassell et, al., ۱۹۹۷)
- کارکرد دیگر یک منشور اخلاقی این است که با ارائه یک بیانیه برای ذینفعان بیرونی، به مصرف کنندگان و مشتریان تضمین می دهد که شرکت به اصول اخلاقی اساسی مانند شرافت و انصاف توجه

۱. Tata Group

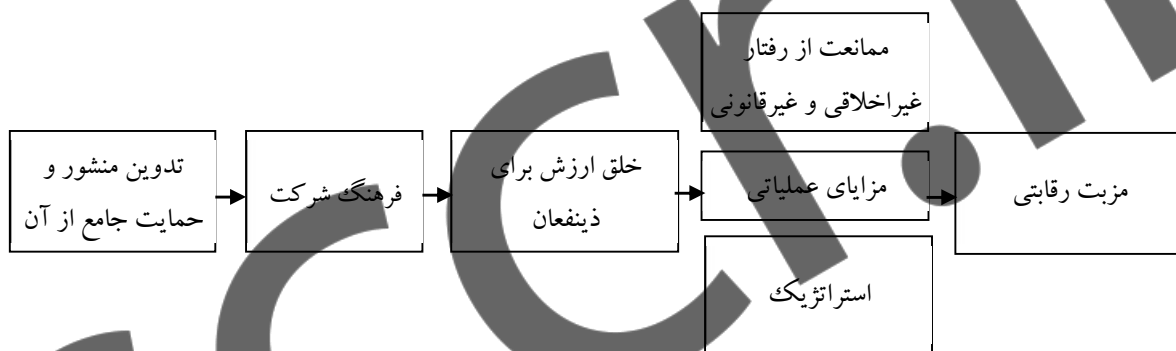
۲. Protective Shield

۳. Chaos Theory

می‌کند (Pritchard, ۱۹۹۸). این امر سبب می‌شود که مشتریان به صورت بالقوه یک انگیزه اضافی در جهت انجام دادن تجارت و خرید محصولات و خدمات داشته باشند.

- یک منشور حرفه‌ای با تعیین درستی و صلاحیت اقدامات حرفه‌ای امکان بررسی میزان صحت عملکرد صاحبان حرفه را فراهم می‌کند. لذا یک منشور اخلاقی نظارت و فرجام‌خواهی را تضمین می‌کند و طرفهای ذینفع می‌توانند پیرامون عملکرد یک صاحب حرفه به یک هیأت نظارت شکایت نمایند (Bergenhengouwen, ۱۹۹۶).

- یک منشور اخلاقی می‌تواند از طریق ایجاد ارتباط بین تدوین و حمایت جامع از یک منشور اخلاقی اثربخش با فرهنگ شرکت و مزیت رقابتی مؤثر واقع شود.



نمودار ۹. فرآیند اثربخشی منشور اخلاقی

تدوین و حمایت جامع از یک منشور اخلاقی اثربخش فواید فرهنگی به بار می‌آورد و در نتیجه از خلال حیثیتی که با تقویت فرهنگ سازمان کسب می‌شود، باعث خلق ارزش برای ذینفعان می‌شود (Gilley et al.,

- به نظر (Henry, ۱۹۹۴, p. ۱۴۷) منشورهای حرفه‌ای راهنمایی‌هایی را جهت استاندارد کردن رفتار تنظیم می‌کنند و اصولی را به منظور حمایت از اقدامات تعیین می‌کنند.

- بر اساس نظر (Frederickson, ۱۹۹۷) منشورهای اخلاقی در کنار سایر عوامل قانونی یا شبه قانونی مانند قانون اساسی، قوانین، مقررات، گزارشات و نظارت‌ها، پتانسیل اجرای تصمیمات اخلاقی را افزایش می‌دهد.

- Ferrel & Skinner (۱۹۸۸) با انجام تحقیقات پرسش نامه‌ای دریافته‌اند که وجود منشور با رفتار اخلاقی ادراک شده رابطه معناداری دارد. بر این اساس اجرای منشورها با افزایش سطح رفتار اخلاقی پیمانکاران فرعی و بنگاه‌های پژوهشی ارتباط مستقیم دارد.
- Hegarty & Sims (۱۹۷۹) با روش تجربه آزمایشگاهی دریافته‌اند که وضع یک سیاست اخلاق سازمانی سبب دوری و ایجاد ترس از یک رفتار غیر اخلاقی می‌شود.
- Kitson (۱۹۹۶) به روش مصاحبه دریافت که تعداد معناداری از مدیران رفتارشان تحت تأثیر وجود سیاست اخلاقی است.
- تحقیقات نشان می‌دهد که اکثر کسب و کارها در آلمان در طرح پنج ساله ۲۰۰۲-۱۹۹۸ به واسطه حمایت منشورهای اخلاقی و کیفی، رضایت مشتریان و ذینفعان را جلب کرده است. همچنین در انگلستان نیز همین اتفاق تکرار شده است (خنیفر، ۱۳۸۸).
- Tucker et al. (۱۹۹۹) با بررسی رفتار و گرایش‌های ۸۱ انجمن تجاری حرفه‌ای یک تحقیق چند بعدی پیرامون منشورهای اخلاقی انجام دادند. بر اساس این تحقیق که انواع ساختار منشورها و فراوانی هر یک در نمونه را مورد توجه قرار داده است، بیشترین دلایل بیان شده برای داشتن یک منشور اخلاقی به ترتیب عبارت بودند از: فراهم نمودن رهنمودها و راهنمایی‌هایی برای اعضا (۲۶ درصد)، تقویت حرفه‌ای‌گری اعضا (۲۴ درصد) و تقویت تصویر آن نهاد (۱۹ درصد) (Grimshaw, ۲۰۰۱).
همین کارکردها سبب معرفی استعاره‌هایی برای منشور^۱ شده است که عبارتند از:
۱- کتاب قانون^۲: وبستر: یک قانون عبارت است از «یک راهنمای تجویز شده برای رفتار یا عمل»
۲- تابلو راهنما^۳: وبستر: «یک تیرک در یک تقاطع یا چهار راه با بازوهایی که مسیرهای مکانها را نشان می‌دهند»

۱. Code Metaphors

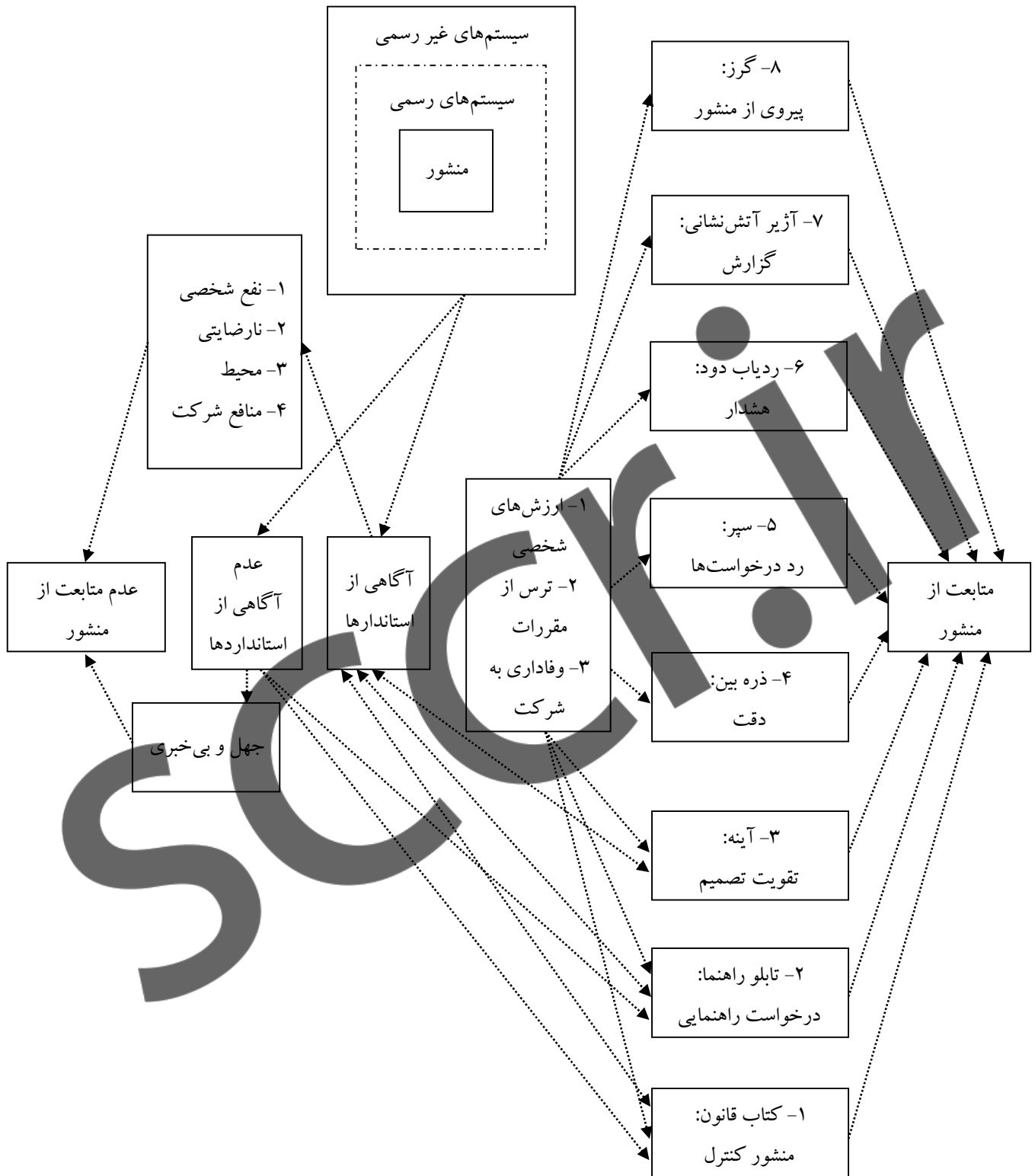
۲. Rule-book

۳. Sign-post

- ۳- آینه^۱: وبستر: «منعکس کردن یا نظاره کردن»
- ۴- ذره بین^۲: وبستر: «چیزی را واضح تر یا مهم تر گردانیدن»
- ۵- سپر^۳: وبستر: «محافظت کردن یا دفاع کردن در برابر خطر یا هر چیز مضر یا نامطبوع»
- ۶- ردیاب دود^۴: وبستر: «ابزاری برای تشخیص وجود دود»
- ۷- آژیر آتش نشانی^۵: وبستر: «یک پیام مشخص در مورد شیوع آتش»
- ۸- گرز^۶: وبستر: «چیزی به عنوان تهدید که مورد استفاده قرار می‌گیرد به عنوان یک سلاح برای حمله یا تهدید» (Schwartz, ۲۰۰۱, p. ۲۵۶).

بر این اساس ماهیت ارتباط میان منشور اخلاقی شرکت و رفتار در نمودار ذیل تبیین گشته است:

-
۱. Mirror
 ۲. Magnifying Glass
 ۳. Shield
 ۴. Smoke Detector
 ۵. Fire Alarm
 ۶. Club



نمودار ۱۰. ماهیت ارتباط میان منشور اخلاقی شرکت و رفتار

برخی از صاحب‌نظران نیز ملزومات و پیش‌شرط‌های کارکرد مؤثر منشورها را مورد توجه قرار داده‌اند:

- جهت اثربخشی منشورهای اخلاقی (Laczniak & Murphy, ۱۹۸۵, p. ۲۲۵) پنج خصیصه را برای

آنها برمی‌شمرند:

۱- منشورهای اخلاقی باید در ارتباط با کارکنان و ذینفعان بیرونی باشند.

۲- جهت راهنمایی رفتار به اندازه کافی معین و مشخص باشند.

۳- مرتبط با آن صنعت باشند.

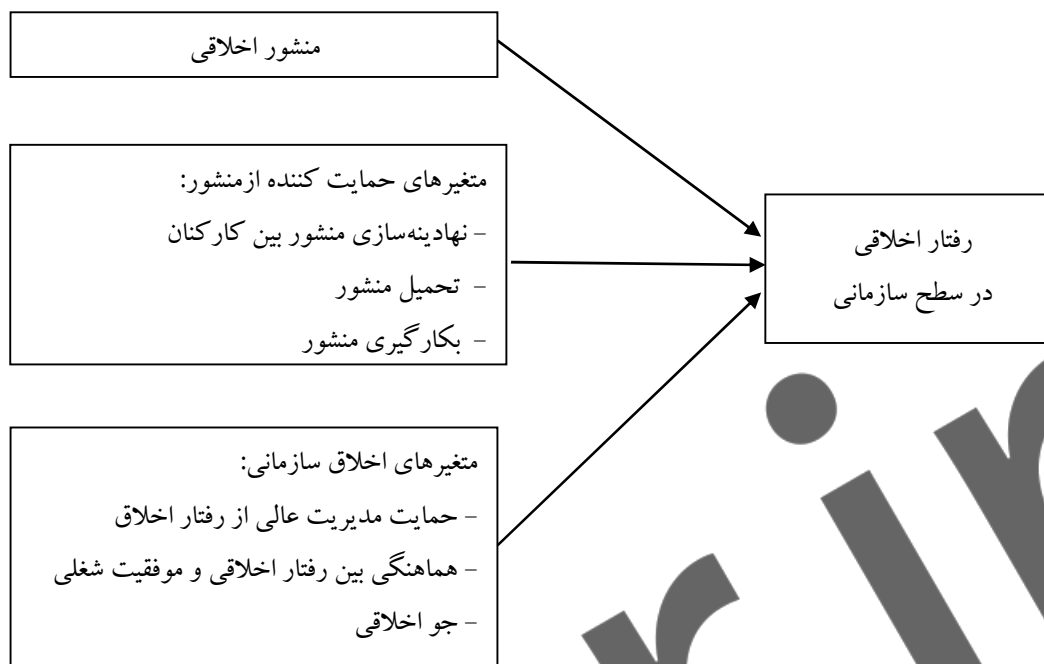
۴- مرتباً مورد تجدید نظر قرار بگیرند.

۵- تحمیل و اجبار شوند.

- از نظر (Bergenhengouwen, ۱۹۹۶, p. ۲۷) برای ارتقای سطح رفتارهای اخلاقی در سطح سازمانی،

صرف وجود منشور اخلاقی کافی نیست و نیاز به متغیرهای حمایت‌کننده از منشور و متغیرهای

اخلاق سازمانی است. مدل ذیل در همین راستا است:



نمودار ۱۱. الزامات رفتار اخلاقی در سطح سازمانی

• Stevens (۲۰۰۹, pp. ۱۵-۱۶) عوامل مؤثر در عملکرد اثربخش منشورها را به ترتیب ذیل برمی شمرد:

- ۱- نهادهای سازنده سازمانی خوب،
- ۲- هماهنگی با فرهنگ سازمان (منشور باید درون فرهنگ سازمانی جاسازی شود)،
- ۳- امکان مدیریت تحول پذیر.

• کارکردهای زیر نیز برای منشور برشمرده شده است:

- تعریف کننده رفتارهای مورد انتظار / مورد پذیرش
- ارتقاء دهنده استانداردهای عملکرد
- فراهم کننده یک مبنا (معیار) جهت بکارگیری اعضا به منظور ارزیابی خود
- ایجاد کننده چارچوبی برای رفتار و مسئولیت‌های حرفه‌ای
- حامل هویت سازمانی
- نشانه‌دهنده بلوغ حرفه‌ای

○ به عنوان یک ابزار ارجاع‌دهی کلیدی (۲، p. ۲۰۰۷، B Corporation).

● منشورها طراحی می‌شوند برای:

○ برانگیختن انتظارات اخلاقی (تمهیدات آرمانی)

○ مشروعیت بخشیدن به گفتمان پیرامون مسایل اخلاقی (تمهیدات ارتباطاتی)

○ تشویق کردن تصمیم‌گیری اخلاقی (تمهیدات قضاوتی)

○ ممانعت از بدرفتاری‌ها با فراهم کردن مبنایی برای اجبار (تمهیدات پاسخگویی و تحمیل)

(Ethics Resource Center, ۲۰۰۱).

البته قابل توجه است که برخی از صاحب‌نظران هم در مورد کارکرد منشورها و عملکرد مفید آنها نظرات مخالفی داشتند. برای مثال (Brien, ۱۹۹۸) معتقد است که به کارگیری منشورهای اخلاقی برای کنترل رفتار، تلاشی بی‌فایده و بیهوده است. او مدعی است که رهبری، می‌تواند به صورت مؤثرتری رفتار اخلاقی را در سازمان نهادینه‌سازی کند (Grobman, ۲۰۰۲). (Wotruba et al., ۲۰۰۱) نیز معتقدند که شاید به لحاظ تجربی تأثیرگذاری واقعی منشور بر رفتار اعضای سازمان دارای کمترین موفقیت بوده است. در بسیاری از تحقیقاتی که تاکنون انجام شده است همبستگی بین منشورهای اخلاقی و رفتار کارکنان به صورت مبهم باقی مانده است (Grobman, ۲۰۰۲). برخی از صاحب‌نظران این حوزه، معتقدند که کارمندان دولت نیازی به منشورهای اخلاقی ندارند. بر اساس اعتقاد این گروه منشورهای اخلاقی ضد تولید و بهره‌وری هستند چرا که منشورهای اخلاقی صرفاً سطوح حداقلی اخلاقی را تعیین می‌کنند (Plant, ۲۰۰۱). از سوی دیگر نگاه منشورهای اخلاقی به نهادینه کردن اخلاق در سازمان نگاهی عارضی است نه ذاتی و این منجر به پایداری و ویژگی‌های اخلاقی نخواهد شد (Grobman, ۲۰۰۲). بر اساس نظر (Schlegelmilch, ۱۹۸۹) شرکت‌های انگلیسی بر این باورند که منشورهای اخلاقی به دنبال نهادینه کردن اخلاق و فرهنگ آمریکایی در سایر کشورها می‌باشند. سایر کشورهای اروپایی نیز معتقدند که مفید بودن منشورها حرفی بسیار کلی است. (Lacross & Bernardi, ۲۰۰۶)

۵-۶- محتوای منشور

کلیت محتوای یک منشور اخلاقی از نگاه برخی از نویسندگان بدین شرح است:

- تلاشهای سیستماتیک جهت تعریف رفتار قابل قبول (Plant, ۲۰۰۱)
- مجموعه‌ای از انتظارات آرمانی، مقررات و یا رهنمودهایی که ارزش‌های گروه یا حرفه را به نمایش می‌گذارد (Pritchard, ۱۹۹۸)
- مجموعه‌ای از ارزش‌ها و انتظارات اخلاقی مربوط به یک حرفه خاص، که جهت برقراری استانداردهای رفتار حرفه‌ای برای عموم و جلوگیری از رفتار فاسد ایجاد شده است (Grobman, ۲۰۰۲)

اما برخی دیگر از صاحب‌نظران به جزئیات محتوای منشورها پرداخته‌اند. برای مثال:

- از نگاه (Grobman, ۲۰۰۲, pp. ۳۸-۳۹) هفت مشخصه یک بیانیه اخلاقی به شرح زیر است:
 - ۱- تمهیدات کمال: این تمهیدات عمومی شامل اخلاقیات، شرافت، صدق و صفا، پاکی، مسئولیت‌پذیری و اعتماد می‌باشند.
 - ۲- مساوات: این تمهیدات شامل رفتار یکسان با همگان و عدم پارتی‌بازی می‌باشد.
 - ۳- کارایی اقتصادی: شامل «تولید نوع و مقدار صحیح کالاها و خدمات مورد درخواست مصرف‌کننده در پایین‌ترین هزینه ممکن در چارچوب آداب و رسوم اجتماع» می‌شود.
 - ۴- تساوی: این مورد مستلزم انصاف در مبادله میان خریدار و فروشنده و تحمیل بارهای مساوی بر آنها می‌باشد.
 - ۵- عدالت توزیعی: شامل رفتار یک مقام عالی در توزیع منافع اقدامات جمعی بین همگان در یک گروه که آن منافع را خلق کرده‌اند است.
 - ۶- عدالت مشارکتی: این اصل بیان می‌کند که همه اعضای یک گروه که منافع جمعی را دریافت می‌کنند وظیفه دارند در ایجاد این منافع مشارکت و یاری نمایند.

۷- زیست محیطی: این اصل به پیامدهای جانبی سیاسی و زیست محیطی همچون آلودگی، سلامت، ایمنی و مسئولیت محصول توجه دارد.

- در یک تحقیق چند بعدی دیگری که توسط تاکر و همکارانش^۱ انجام شده است (Tucker et al. ۱۹۹۹)، ضمن بررسی رفتار و گرایشات ۸۱ انجمن تجاری حرفه‌ای؛ انواع ساختار منشورها و فراوانی هر یک در نمونه بدین شرح ارائه شده است:

جدول ۱. فراوانی انواع سازه‌های اخلاقی در تحقیق تاکر و همکارانش

درصد در نمونه	توصیف گره‌های کلیدی	سازه‌های اخلاقی
۵۲	اعتماد، شرافت، مسئولیت پذیری، وظیفه	کمال
۱	رفتار یکسان با همه	مساوات
۱۷	تولید کالاها و خدمات صحیح در پایین ترین هزینه جهت اجابت نیازهای مصرف کننده	کارایی اقتصادی
۳	ارتقاء تعادل و برابری بین فروشندگان و خریداران درون بازارهای فعال	تعادل
۳	توزیع منافع و هزینه‌های اقدامات گروه در بین اعضای گروه به‌طور مساوی توسط یک مقام عالی	توزیع
۱۵	وظیفه حمایت از گروه از سوی هر فردی که منافع گروه به او می‌رسد.	مشارکت
۹	توجه به موضوعات اجتماعی مانند آلودگی، سلامت و ایمنی، مشارکت و...	محیط زیست

بر اساس این تحقیق، یک انحراف آشکار به سمت «وظیفه» به عنوان راهبری کننده اخلاق حرفه‌ای وجود دارد که متمایل به کمک به اهداف تجاری مشتری می‌باشد و توجه اندکی به مواضع و موقعیت‌های اجتماعی گسترده‌تر شده است (Grimshaw, ۲۰۰۱, p. ۴۵).

- بر اساس نظر (B Corporation, ۲۰۰۷, p. ۳) سرفصل‌های عمومی یک منشور عبارتند از:

○ مقدمه

۱. Tucker

○ حوزه‌های کلیدی: هدف و ارزش‌های تجاری، کارکنان، ارتباطات مشتری، ذینفعان یا سایر
تامین مالی کنندگان، فروشندگان، جامعه یا اجتماع بزرگتر

○ اجرا

○ ضمانت، گزارش دهی و مرور

• بر اساس اظهار نظر (۴، p. ۲۰۰۱) Ethics Resource Center عناصر یک منشور عبارتند از:

○ عنوان جالب (به یادماندنی)

○ یادداشت مدیریت

○ فهرست عناوین

○ مقدمه

○ ارزش‌های کلیدی

○ تمهیدات منشور / موضوعات ماهوی

○ اطلاعات و منابع

• (۱۹۸۰) White & Montgomery پنج عنصر مشترک یک بیانیه اخلاقی اثربخش را اینگونه معرفی

کردند:

۱- محتوا و نیت بیانیه

۲- پوشش جامع مسایل اخلاقی پیچیده بالقوه

۳- عمیق و جزئی جهت ارائه اطلاعات کافی برای راهنمایی در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی

۴- شیوه نگارش مناسب جهت درک همه کارکنان

۵- فرایندهای مدیریتی جهت توضیح دلایل تدوین و اجرای منشور (۲۲۵، p. ۲۰۱۰، Ki & Kim).

• شش عنصر جهانی بیانیه‌های اخلاقی از منظر Schwartz (۱۹۹۸) عبارتند از:

۱- قابلیت اعتماد (شامل توجه به شرافت، کمال، قابلیت اطمینان و وفاداری)

۲- احترام (شامل توجه به احترام به حقوق انسانی)

- ۳- مسئولیت پذیری (شامل توجه به پاسخگویی)
 - ۴- انصاف (شامل توجه به روال، بی طرفی و برابری)
 - ۵- مواظبت (شامل توجه به اجتناب از لطمات غیر ضروری)
 - ۶- شهروندی (شامل توجه به اطاعت از قوانین و حفظ محیط زیست)
- سال بعد او با تکرار مطالعه‌اش و با بررسی ۳ منبع - کدهای اخلاقی شرکت‌ها، کدهای اخلاقی جهانی و ادبیات اخلاق تجاری - جهانی بودن این این ۶ عنصر را تأیید و تصدیق کرد (Ki & Kim, ۲۰۱۰, p. ۲۲۶).
- Fisher (۲۰۰۵) بعد از بررسی بیانیه‌های اخلاقی ۱۲ آژانس روابط عمومی به روش تحلیل محتوا، به این نتیجه رسید که نوعاً در منشورها ۶ مسأله مورد توجه قرار می‌گیرند:
 - ۱- محیط کار (شامل توجه به کار تیمی، خدمت، مشارکت کنندگان، خلاقیت و چالش‌ها)
 - ۲- اهداف (شامل توجه به رشد، نتایج، توفیق و مسئولیت اجتماعی)
 - ۳- رفتار (شامل توجه به شرافت، انصاف، باز بودن (آزادی) و عزت)
 - ۴- حرفه‌ای گری (شامل توجه به پاسخگویی، مسئولیت پذیری، فداکاری و کار سخت)
 - ۵- اجرا (شامل توجه به تعادل، تفریح و شناخت)
 - ۶- احترام (شامل توجه به احترام به بنگاه، همکاران، مشتری‌ها و اجتماع) (Ki & Kim, ۲۰۱۰, p. ۲۲۶).
 - بر اساس نظر Gaumnitz & Lere (۲۰۰۲) محتوای یک منشور اخلاقی ۹ مورد زیر را در بر می‌گیرد: قابلیت اعتماد، شرافت و کمال، مسئولیت پذیری کارفرمایان / مشتریان، تعهدات در قبال حرفه، استقلال و یا واقع بینی، تبعیت قانونی و فنی، اقدامات ننگ آور یا مضر، ارزش‌های اجتماعی و تشخیص تضاد اخلاقی (Grobman, ۲۰۰۲).
 - Weaver (۱۹۹۳) یک گونه شناسی پیرامون محتوای منشور اخلاقی مطرح می‌کند که شامل تمهیدات عمومی سازمانی (تمهیدات تبعیت و مجازات، مسئولیت پذیری در قبال ذینفعان، ویژگی ارتباطات

سازمانی شامل نگهداری سوابق)، مسایل مربوط به کارکنان (ایمنی و کیفیت محل کار، تضاد منافع، فامیل بازی، قاچاق)، مسایل قانونی (مانند اطاعت از قوانین ضد تراست، عدم تبعیض)، شأن سازمان در اجتماع (مانند حفظ حیثیت نام سازمان و تبلیغات شرافتمندانه) و مسئولیت پذیری در قبال اجتماع (مانند تعهد به اجتماع و اقدامات خیرخواهانه، محافظت از محیط زیست، حفظ انرژی و محافظت از امنیت عمومی) می شود (Grobman, ۲۰۰۲).

• (Jamal & Bowie, ۱۹۹۵) یک محتوای سه بخشی برای منشور اخلاقی انجمن ارائه می دهند. این محتوا شامل ساختارهای مرتبط با اجتناب کردن از مخاطرات اخلاقی، مراقبت و محافظت از نزاکت شخصی و خدمت کردن در جهت منافع عموم می باشد. مخاطرات اخلاقی به عنوان یکی از نتایج عدم تقارن اطلاعات در تئوریهای عاملیت^۱ مطرح می شود (Grobman, ۲۰۰۲).

• (Hemphill, ۱۹۹۲) پیشنهاد می کند که منشورهای اخلاقی انجمن ها باید شامل سه دسته تمهیدات اقتصادی، زیست محیطی و سیاسی- اجتماعی باشد.

بر این اساس تمهیدات اقتصادی مربوط به ارتباطات میان تولید کننده و مصرف کننده، تمهیدات زیست محیطی شامل مسایل زیست محیطی، سلامت، ایمنی و مسئولیت و منشور اجتماعی- سیاسی شامل اصول هدایتی در زمینه مشارکت سیاسی، عدم رشوه خواری، نوع دوستی، ارتباطات محلی و مسایل مربوط به اقدامات مثبت (Grobman, ۲۰۰۲).

• بر اساس نظر (International Federation of Accounts, ۲۰۰۶, p. ۵) چارچوب یک منشور مشتمل است بر:

- رسالت سازمان
- ارزش ها و اصول سازمان
- یک یا چند جمله پیرامون نحوه ارتباط هویت سازمان با اجتماع، محیط و جامعه خودش
- رهنمودهای اخلاقی و رفتاری و راهنمایی پیرامون اقدامات

۱. Principle-Agent Theory

- مثالهایی از رفتار اخلاقی و غیر اخلاقی
- مقررات خاص و معین رفتاری
- تعهد به ارزیابی عملکرد و اطلاعات پیرامون ارزیابی عملکرد
- برخی معتقدند که محتوای منشور در کشورها و قاره‌های مختلف متفاوت است. برای مثال مطالعه Kaptein (۲۰۰۴) نشان داد که محتوای منشور بین اروپا، آسیا و آمریکای شمالی متفاوت است. منشورهای اروپایی بیشتر بر محیط زیست تمرکز می‌کنند حال آن‌که تأکید منشورهای آمریکایی بر موضوعاتی مانند شرافت است. این تفاوت در محتوا منعکس کننده تفاوت در عقاید و ارزش‌های فرهنگی مدیران و کارکنان در این کشورها است (Stevens, ۲۰۰۹).
- برخی دیگر تفاوت در محتوای منشورها را به جهات ذیل می‌دانند:
 - عمق
 - گستره
 - تعداد اصول مطرح شده
 - نوع اصول مطرح شده
 - ارزشهای مطالبه شده
 - میزان شمول موضوعات خاص آن حرفه
 - طول، قالب و زبان اصول (Messikomer & Cirka, , p.
- همچنین بر اساس نظر (International Federation of Accounts, ۲۰۰۶, p. ۹) منشورها با توجه به عوامل ذیل در طراحی، محتوا و اجرا متفاوت هستند:
 - اندازه، نوع و میزان پیچیدگی سازمان
 - جغرافیا
 - صنعت

○ ملاحظات فرهنگی

برای مثال، سازمان‌های کوچکتر برای رسیدن به یک سندی که بتوانند مسایل و موضوعات آن‌ها را پوشش دهد رهیافت ساده‌تری را در پیش خواهند گرفت، فرایند تدوین و اجرا دارای رسمیت کمتری خواهد بود و تمرکز بیشتر بر اقدامات خواهد بود تا بیانیه‌های سیاستی رسمی. اما در سازمان‌های بزرگتر و پیچده‌تر - در هر دو بخش عمومی و خصوصی - منشورها شامل مجموعه‌ای از قواعد و رهنمودهای اخلاقی خاص و معین می‌باشند که دامنه گسترده‌ای از موضوعات و مسایل اخلاقی را پوشش می‌دهند. در این منشورها راجع به اهداف، مسئولیت‌ها و ارزش‌های شرکت، مسایل زیست محیطی، رشوه خواری و فساد، تضاد منافع، حسابداری نامناسب، مسایل مربوط به نیروی کار و ارائه رهنمودهایی برای فروشندگان و شرکای تجاری صحبت می‌شود (International Federation of Accounts, ۲۰۰۶, p. ۱۰).

- (۱۹۹۱) Polfrey & Peacock معتقد است که منشورها می‌توانند اخلاق را توضیح دهند و مجموعه‌ای از قوانین و مقررات قابل پیاده‌سازی را ارائه دهند. آن‌ها همچنین در گزارش خود آورده‌اند که درک واحدی از اینکه «محتوای مناسب منشورها چه هست» وجود ندارد. این محققان نتیجه‌گیری کردند که از متن منشورها ۳ مکتب فلسفی مشاهده شد: اول: همه وضعیت‌های اخلاقی ممکن در منشور قابل ردیابی باشد. دوم: منشورها بیانیه‌های ارزش ساده‌ای باشند. سوم: یک وضعیت میانه، یعنی محتوای منشورها چیزی بیش از قواعد و مقررات عمومی راجع به موضوعات مرتبط نباشد. بیش از نیمی از منشورهای مورد مطالعه بر اساس رهیافت سوم نوشته شده است (Farrell, et. al., ۲۰۰۲).

- (۱۹۸۳) Gressey & Moore بعد از تحقیق و تحلیل ۱۱۹ منشور رفتاری و اخلاقی در آمریکا دریافتند که پیرامون موضوعات اساسی مورد بحث در منشورهای اخلاقی اتفاق نظر وجود ندارد. از نظر آن‌ها این مسأله ناشی از آنجا ناشی می‌شود که بنگاه‌ها تلاش می‌کنند مسایل فردی خود را در منشورها سامان بدهند. این محققان معتقدند که در منشورها تضاد منافع نسبت به مسایل سیاستی بیشتر مورد ملاحظه و توجه قرار گرفته است و بر این اساس مشخص می‌شود که حساسیت شرکت نسبت به

اقداماتی که منافع شرکت را تهدید کند به مراتب بیشتر از اقداماتی است که مستقیماً عموم را تحت تأثیر قرار دهد (Farrell, et. al., ۲۰۰۲).

• Gorlin (۱۹۸۶) نیز در ارتباط با تفاوت در محتوای منشورها اعتقاد دارد که:

«علی‌رغم وجود مشابهت‌های فراوان در منشورها، تفاوت‌های مهمی نیز بین آن‌ها وجود دارد. برخی منشورها مانند منشورهای پزشکان، روان‌پزشکان، معماران و فعالان اجتماعی ترکیبی از لغات سهل‌گیرانه یا اختیار دهنده‌ای همچون «should» یا «may». برخی از منشورها مانند منشور معلمان و مهندسان، تنها شامل الفاظی اجبار کننده و آمرانه هستند مانند «shall» یا «shall not». همچنین برخی دیگر که شامل منشور پرستاران و جامعه‌شناسان می‌شود، بر زبانی که نه اجبار کننده است و نه سهل‌گیرانه - بلکه بیشتر توصیفی از نقش صاحب حرفه است - تاکید می‌کند» (Crosby, ۱۹۹۳, p. ۱۵).

در مجموع می‌توان گفت که ارزش‌هایی که محتوای مشترک و متفاوت منشورها را در مواضع مختلف یک منشور تشکیل می‌دهند، به شرح ذیل می‌باشند:

جدول ۲. فهرست ارزش‌های مشترک و غیر مشترک در منشورهای اخلاقی

الف - مشترک بین گروهها	ب - غیر مشترک در گروهها	ج - ارزش‌های شناسایی شده در ادبیات
صداقت (Honesty)	دلسوزی (Compassion)	استقلال (Independence)
احترام (Respect)	مهربانی (Caring)	مسئولیت‌پذیری در قبال ذینفعان (Responsibility to stakeholders)
کمال (Integrity)	رعایت شأن انسانی (Dignity)	پاسخگویی (Accountability)
کیفیت (Quality)	انصاف (Fairness)	تعهد بر حرفه (Obligation to the profession)
بی‌طرفی (Neutrality)	بستگی (Concern)	اعتماد (Trust)
مسئولیت‌پذیری	شفافیت	رازداری

ادبیات نظری

الف- مشترک بین گروهها (Responsibility)	ب- غیرمشترک در گروهها (Transparency)	ج- ارزش های شناسایی شده در ادبیات (Confidentiality)
	خود مختاری (Self determination)	شایستگی (Competence)
	همدلی (Empathy)	همکاری (Cooperation)
	خود تعریفی به عنوان یک حرفه ای (Self definition as a profetion)	مساوات (Equality)
		مراقبت کافی (Due care)
		دفاع (Advocacy)
		ائتلاف (Collaboration)
		باز بودن (Openness)
		تبعیت قانونی (Legal Compliance)
		قابلیت اعتماد (Reliability)
		شهروندی (Citizenship)
		تصدیق دیگران (Recognition to others)
		نزاکت (Civility)

(Messikomer & Cirka, ۲۰۱۰, p.۶۲)

۵-۷- سایر ویژگی های منشور

فرامرز قراملکی (۱۳۸۸ الف، ص ۱۵۴) ویژگی های ذیل را برای یک منشور در نظر می گیرد:

۱- فراگیر نسبت به همه حقوق تمام عناصر محیط سازمان

۲- زبان رسا، شفاف، دقیق، ساده و استوار

۳- سازگاری درونی بین مسئولیت‌های اخلاقی در سازمان

۴- اجرا شدنی و قابلیت دستیابی

۵- جهتگیری اخلاق ورزی درونی

همچنین در ایالات متحده قانون به شکل یک قضیه حقوقی به متابعت از اصول و منشورهای اخلاق کاری نگاه نمی‌کند بلکه بیشتر در حاشیه مسایل دیگر با آن روبرو می‌شود. برای مثال به هنگام تعیین جریمه برای نقض مقررات محیط زیست، دادگاه‌های ایالت دلاویر مقرر کرده است که هیأت مدیره، مدیران شرکت را مسئول رعایت اصول اخلاق کاری کرده و در تعیین دستورالعمل مربوطه به رهنمودهای دولت فدرال توجه کنند (خنیفر، ۱۳۸۸).

کمیسیون اروپا نیز از تدوین اصول اخلاق کاری به مثابه ابزاری برای ارتقای مسئولیت بنگاه حمایت و توصیه کرده است که بنگاه‌ها دست کم میثاق‌های سازمان‌های بین‌المللی کار و رهنمودهای سازمان همکاری اقتصادی و توسعه درباره بنگاه‌های اقتصادی چند ملیتی را رعایت کنند. در دیگر کشورها نیز انواع نهادها عهده‌دار رسیدگی به اخلاق کاری بنگاه‌های اقتصادی شده‌اند. برای مثال کمیسیون مستقل ضد فساد در هنگ کنگ، کمیته کینگ در آفریقای جنوبی برای رسیدگی به مسأله حاکمیت، سازمان برزیلی حاکمیت در بنگاه‌های اقتصادی و گروه مشاوران نخست وزیر ژاپن به شرکت‌ها توصیه کرده‌اند که اصول اخلاق کاری خود را معلوم کنند (همان). نکته دیگری راجع به منشورهای اخلاقی آن است که تحقیق پیرامون واژه «منشور اخلاقی» در یک موتور جستجوی اینترنتی مشهور در دسامبر سال ۲۰۰۱ منتج به بیش از ۴۵۹۰۰۰ مورد یافته شد که تقریباً ۴۰۰ مورد آن‌ها لینک‌هایی به منشورهای اخلاقی منحصر به فرد سازمان‌ها در ایالات متحده بودند. نتیجه این جستجوی غیرعلمی آن است که منشورهای اخلاقی سازمانی نه تنها گسترده هستند بلکه اسنادی هستند که سازمان‌ها آزادانه در دسترس مصرف کنندگان عام قرار می‌دهند (Grobman, ۲۰۰۲). ویژگی مهم دیگر آن است که منشورهای اخلاقی براساس نوع

سازمان - غیرانتفاعی، انتفاعی یا دولتی - متفاوت است (Plant, ۲۰۰۱). برای مثال از مقایسه منشورهای

اخلاقی ۳ نوع سازمان فوق نتایج ذیل بدست آمده است:

الف) مواردی که در منشورها تحت تاثیر نوع سازمانها نمی باشد:

- ترجیح منفعت عمومی بر منافع فردی یا سازمانی
- احترام به قانون و تبعیت از آن
- توجه به تخصص و مهارت
- توجه به اعطای اعتبار به دیگران
- توجه به اجرای اجباری منشور
- توجه به ارتقاء سطح انجمن و حرفه
- توجه به ارتقای سطح رقابت حرفه‌ای
- توجه به سوء رفتار جنسی در منشورهای اخلاقی
- توجه به بحث تبلیغات خدمات
- توجه به کیفیت خدمات
- توجه به مسایل زیست محیطی و پیامدهای جانبی
- توجه به عدم بکارگیری مواد مخدر و داروهای غیرقانونی یا مصرف الکل
- توجه به پاسخگویی عمومی
- توجه به حرفه‌ای گری (حرفه‌ای بودن)
- ملاحظه و توجه به رفتار کارکنان
- توجه به اقدام جهت تغییر دادن قوانین
- توجه به اعمال تجاری غیرقانونی یا غیراخلاقی

ب) مواردی که در منشورها تحت تاثیر نوع سازمانها می باشد:

- تقدم انگیزه و منافع مشتری بر انگیزه سود

- ملاحظه و میزان توجه به قابلیت اعتماد و اطمینان
- توجه به ارتقا و افزایش سطح انصاف
- توجه به عدم تبعیض
- توجه به مسأله رشوه خواری
- ملاحظه و توجه به صداقت
- توجه به بحث مساوات
- توجه به تخفیف دادن و پس گرفتن کالاهای مرجوعی
- توجه به کمال زندگی شخصی
- توجه به مودب بودن
- توجه به جعل گواهی نامه حرفه‌ای / دانشگاهی
- توجه به بی طرفی
- توجه به افشای تخطی‌های اخلاقی دیگران
- توجه به اجتناب از تضاد در منافع
- توجه به موضوع هدایای نامناسب
- توجه به احترام به شان مشتری
- توجه به احترام به تکثرگرایی (Grobman, ۲۰۰۲, pp. ۱۲۲-۱۸۰)

بر مبنای تحقیق انجام شده از ۱۸۹ شرکت اروپایی در سال ۱۹۹۰، کمتر از نیمی از آن‌ها منشور اخلاقی ارائه کرده بودند، این در حالی است که در بین ۵۰۰ شرکت برتر آمریکا در سال ۱۹۸۶، ۷۵ درصد دارای منشور اخلاقی بودند. بر این اساس باید گفت که تفاوت فرهنگی شرکت‌ها در میزان پذیرش منشورهای اخلاقی توسط آن‌ها مؤثر است. شرکت‌های اروپایی در پذیرش منشورهای اخلاقی شباهت کمتری با شرکت‌های آمریکایی دارند. آمریکایی‌ها بیشتر تمایل دارند که روابط اجتماعی درون سازمان‌ها را مدون

کرده و به صورت کد اخلاقی درآوردند، در حالی که دیگر فرهنگها بیشتر به اشکال ضمنی راهبری تکیه می‌کنند (Weaver, ۲۰۰۱).

از سوی دیگر باید توجه داشت که منشورها به لحاظ اخلاقی خنثی نیستند و نه می‌توانند خنثی باشند. منشورها تا آنجا که ممکن است آرمانهای شغلی / حرفه‌ای، ایدئولوژیکی و اخلاقی تدوین کنندگان خود را بیان می‌نمایند. لذا بر اساس اینکه چه کسانی و با چه مبانی اخلاقی آن‌ها را تدوین و بکار خواهند گرفت محتوایشان می‌تواند متفاوت باشد (Butler, ۲۰۰۲).

نکته دیگر آن است که منشور اخلاقی باید ماهیتاً برانگیزاننده باشد. یک منشور نباید تنها فکر افراد را تسخیر نماید بلکه باید قلب آن‌ها را نیز تسخیر کند. بدین منظور منشور اخلاقی باید یک پل ارتباطی میان ماهیت سازمان با جهان اطرافش و ارزشی که شرکت برای جامعه ایجاد می‌کند باشد. برای آن که یک منشور به اعتبار اخلاقی نایل شود و پتانسیل یک سند زنده بودن را تحقق بخشد، باید به صورت مشارکتی تدوین شود، محتوایش ارزش محور باشد و برای اجرای آن باید از مدیران اخلاقی مورد وثوق استفاده شود تا اجرای این منشور را تسهیل کنند (Rezaee et al., ۲۰۰۱).

تنها وقتی که یک منشور حایز این ویژگی‌ها باشد، یک سند اخلاقی زنده خواهد بود. حصول به یک منشور اخلاقی زنده مستلزم رهبرانی است که زمان، منابع، تلاش و کوشش خود برای تدوین و اجرای یک منشور اختصاص دهند (همان).

۵-۸- تدوین منشور

تدوین یک منشور اخلاقی بسیار حساس و مهم است و برخی مواقع تعیین اینکه چه چیزی به لحاظ اخلاقی، رفتار حرفه‌ای درست یا غلط می‌باشد می‌تواند به موضوعات مناقشه‌برانگیز تبدیل شود (Grobman, ۲۰۰۲).

یک نکته مهم در تدوین منشور جلب مشارکت ذینفعان است. Dean (۱۹۹۲) بر اساس تحقیقات خود دریافت که شرکت‌های انفرادی از اقدام انجمن‌های حرفه‌ای در تشکیل کمیته‌ای متشکل از ذینفعان جهت مطالعه مسایل اخلاقی که در محیط کار بروز می‌کند و تدوین منشورهایی که تصمیمات شرکت را

راهبری می‌کنند تبعیت کرده‌اند اما فرامرز قراملکی (۱۳۸۸ الف) معتقد است که امروزه در این امر تردیدی نیست که اخلاقیات سازمان بر دوش مدیران استراتژیست سازمان است و یکی از دلایل بالا بودن حقوق استراتژیست‌ها در مقایسه با حقوق سایر افراد در همان سازمان این است که استراتژیست‌ها باید خطرات معنوی شرکت را بر عهده بگیرند. استراتژیست‌ها مسئولیت تدوین، توزیع و اعمال کدهای اخلاقی سازمان را بر عهده دارند.

در ارتباط با مشارکت افراد در تدوین، با در نظر گرفتن جنبه‌های مرتبط با پذیرش منشورهای اخلاقی، به وضوح مهم است که مشاوران حقوقی و نظارتی در فرایند تدوین منشور دخیل شوند. با این وجود ما نسبت به این مسأله که اجازه بدهید آن‌ها این فرایند را رهبری کنند هشدار می‌دهیم و معتقدیم که نقش آن‌ها بیشتر باید ماهیت مشاوره‌ای داشته باشد (Gilley et al., ۲۰۱۰).

برای تدوین منشوری که بتواند فرهنگ اخلاقی خلق کند و برای ذینفعان ایجاد ارزش نماید، باید منشور به شیوه سیستماتیک، جامع و استراتژیک تدوین شود (همان). در اغلب موارد مشاهده شده است که ارتباطی میان منشور اخلاقی شرکت و استراتژی کلی آن وجود ندارد.

Frankel (۱۹۸۹) معتقد است که یک منشور اخلاقی زنده باید هم روند (طریقه) و هم محصول را مورد ملاحظه قرار دهد و صرفاً مجموعه‌ای از مقررات مرده نباشد (Messikomer & Cirka, ۲۰۱۰).

Newton (۱۹۹۴) برای تدوین منشوری که به لحاظ اخلاقی دارای اعتبار باشد روالی را در نظر می‌گیرد که دارای ۳ بعد اساسی است: مشارکت، اعتبار محتوا و اعتبار و وثوق رهبری. مشارکت برای تدوین منشور نیز شامل ۳ مرحله است: امتحان وجدان شخص توسط خودش، کشف اتفاق نظر ارتباطی از طریق آزمودن ادراکات فردی نسبت به ادراکات فردی دیگران و تصمیمات جمعی در این خصوص که چه ادراکاتی در منشور نهایی حضور دارند. اصل مشارکت مستلزم آن است که کل سازمان در تدوین یک منشور وارد عمل شوند و در فرایند بررسی محتوای محصول نهایی که باید با توجه به اصل اعتبار، ارزش محور و سازگار با اصول اخلاقی باشد مشارکت کنند (Messikomer & Cirka, ۲۰۱۰). بدون مشارکت کامل اعضای سازمان، استخراج این موضوعات ممکن نیست و منشور قابل استفاده‌ای تدوین

نخواهد شد چرا که کارکنان آن را غیر مرتبط با تجربه خودشان خواهند دید. اصل وثوق و اعتبار رهبری بیان می کند که رهبران باید به ارتقای رفتار اخلاقی متعهد باشند و هدف نهایی آن ها اهداف ابزاری مانند ارتقاء تصویر سازمان نزد عموم یا ارباب رفتار غیرقانونی نباشد (همان).

در تدوین منشور اخلاقی باید به سوالات ذیل پاسخ داده شود:

- مسایل سازمان چیست؟
- چه کسانی تحت تأثیر این مسایل قرار می گیرند؟
- چرا اینها برای سازمان مسأله هستند؟
- چه تنش ها و فشارهایی با این مسائل ارتباط پیدا می کنند؟
- چه بخش هایی برای اقدام کردن تلاش می کنند و چه بخش هایی مقاومت می نمایند؟ (همان)
- تدوین یک منشور حداقل شامل مراحل ذیل می شود:
- اخذ تعهد از مدیریت عالی
- توافق پیرامون قصد و نیت منشور و اینکه چگونه مورد استفاده قرار خواهد گرفت و به ضمیمه بیانیه ای در ارتباط با این قصد و نیت که در منشور می آید.
- شناسایی ذینفعان، آن چه که برای آنان مهم است و تعیین تدوین کنندگان و مجریان منشور.
- مرور گسترده رهنمودهای رفتاری بیرونی و چند بخشی که شناسایی می شوند.
- پیش نویس کردن محتوا،
- آزمون/ پایلوت کردن و تصویب
- انتشار و در معرض دید عموم قرار دادن
- بررسی تأثیرات اجرای منشور
- آموزش و برقراری ارتباطات به عنوان ابزاری برای تعبیه و جاسازی منشور (وارزش های سازمانی)
- اتصال منشور به: الف- سیاستها و سیستم های مدیریت عملکرد سازمان و ب- کنترل های داخلی

سازمان (International Federation of Accounts, ۲۰۰۶)

برخی نیز معتقد هستند که در فرایند تدوین منشور اخلاقی ۱۲ گام وجود دارد:

- تصمیم‌گیری راجع به اهداف و تعریف موفقیت
 - کسب حمایت و تعهد مدیریت
 - تاسیس یک گروه کاری برای تدوین منشور
 - ورود داده‌ها، تحلیل مصاحبات و...
 - مطلع کردن (در جریان گذاشتن) مدیریت
 - تهیه پیش‌نویس منشور اخلاقی و تعیین مسیر
 - تسلیم منشور به مدیریت برای مرور
 - آزمودن منشور و انجام بازنگری نهایی
 - مرور منشور توسط شورای حقوقی شما
 - کسب رضایت و موافقت هیأت مدیره نسبت به پیش‌نویس نهایی
 - مصمم بودن بر ارائه یک استراتژی و برنامه ارتباطاتی و آموزشی جهت اثربخش کردن منشور
 - بازنگری و بازبینی منشور به صورت منظم (Ethics Resource Center, ۲۰۰۱, p. ۸).
- فرامرز قراملکی (۱۳۸۸ الف، ص ۱۶۶) نیز مراحل ذیل را برای تدوین منشور اخلاقی بر می‌شمارد:

- تعیین ارزش‌های سازمان
- تعیین صاحبان حق در سازمان
- تعیین اولویت بین گروه‌های صاحب حق
- تعیین حقوق هر یک از گروه‌های صاحب حق
- تدوین وظایف سازمان در قبال هر یک از گروه‌های صاحب حق
- ارزیابی منشور اخلاقی
- اعتبار سنجی منشور اخلاقی
- تدوین نهایی منشور اخلاقی

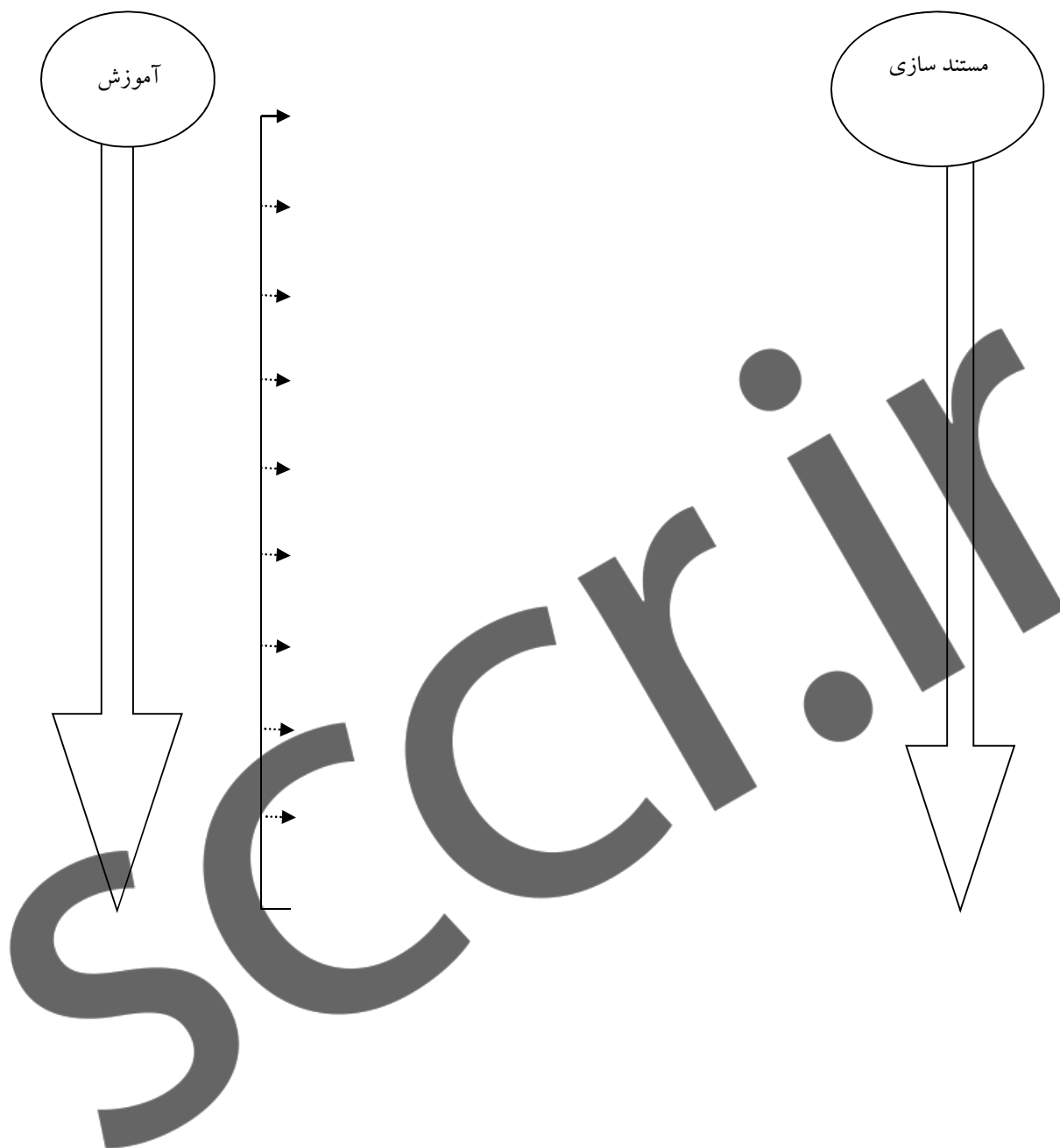
همین طور الوانی و رحمتی (۱۳۸۶، ۵۹-۵۷) معتقدند که برای تدوین یک منشور اخلاقی قدم‌های ذیل باید برداشته شود:

- ارزش‌های سازمان را مشخص نمایید. این ارزش‌ها عبارتند از:
 - هدف نهایی شرکت
 - ارزش‌های اصلی
 - چشم‌انداز آینده شرکت
 - خروجی‌های مورد انتظار از برنامه‌های اخلاقی شرکت
- ذینفعان سازمان را مشخص نموده، ارزش‌های اخلاقی که برای آن‌ها مهم است را ذکر کنید. ذینفعان سازمان عبارتند از:
 - مالکان و سهامداران سازمان
 - مشتریان یا مصرف‌کنندگان
 - کارکنان سازمان
 - شرکاء، عرضه‌کنندگان موارد اولیه و ارائه‌کنندگان خدمات
 - رقبا
 - جامعه، دولت و محیط
- چنانچه قرار باشد منشور اخلاقی تخصصی تدوین گردد، باید مشخص شود که ارزش‌ها و رفتارهای اخلاقی مرتبط‌تر با هر یک از استفاده‌کنندگان از منشور اخلاقی تخصصی (متخصصین) کدام هستند.
- مسایل و معضلات جاری سازمان را با مرور سوابق مشکلات در سازمان و مصاحبه با مدیران و کارکنان سازمان شناسایی نموده ارزش‌هایی را که برای حل و فصل آن‌ها مورد نیاز هستند مورد توجه قرار دهید.
- ارزش‌های گردآوری شده از مراحل قبل را از دید سازمان اولویت‌بندی نمایید.

- با توجه به ارزش‌های اولویت‌بندی شده پیش‌نویس منشور اخلاقی را تهیه کنید. بهتر است برای هر یک از ارزش‌ها یک نمونه رفتاری که منعکس‌کننده آن ارزش باشد، مثال بزنید.
- از افراد کلیدی سازمان بخواهید پیش‌نویس مذکور را بررسی و بازنگری نمایند. تا جایی که ممکن است از افراد بیشتری در این باره کمک بگیرید.
- منشور اخلاقی را در بالاترین مرجع تصمیم‌گیری سازمان تصویب نموده، در میان همه کارکنان انتشار دهید.

- حداقل سالی یک مرتبه منشور را روزآمد کنید. ممکن است برای سال آینده ارزش‌هایی کاملاً متفاوت از ارزش‌های امسال در منشور ذکر شوند.
- از دیگر افرادی که مراحل را جهت تدوین منشور اخلاقی احصاء کرده‌اند، مجیدپور و ده‌بزرگی هستند که بر اساس نظر آنان، این مراحل عبارتند از:

- تشکیل شورای اخلاق حرفه‌ای
 - آموزش و توجیه اعضای شورا
 - شناسایی عناصر محیطی (درونی و بیرونی): شناسایی ذینفعان
 - ادغام دسته‌بندی عناصر شناسایی شده بر اساس ماهیت و سنخ
 - اولویت‌بندی عناصر محیطی دسته‌بندی شده
 - بررسی و تهیه حقوق و وظایف متقابل بین عناصر محیطی و سازمان.
 - آماده‌سازی و تدوین منشور اخلاقی. (مجیدپور و ده‌بزرگی، ۱۳۸۶، صص ۶۶۲-۶۵۸)
- که بر اساس آن، مدل زیر بدست می‌آید:





نمودار ۱۲. مراحل تدوین منشور اخلاقی

یک نمونه واقعی از گام‌های تدوین منشور اخلاقی هم که توسط پارس‌سپور و لاریجانی (۱۳۸۸، ص ۳۹)

گزارش شده و مربوط به تدوین منشور حقوق بیمار در ایران می‌باشد نیز عبارت است از:

- مرور جامع منابع موجود
- انجام مطالعه میدانی در خصوص نگرش پزشکان، پرستاران و بیماران در مورد ضرورت رعایت حقوق بیمار
- تدوین پیش‌نویس منشور حقوق بیمار
- نظر سنجی مکاتبه‌ای و حضوری از صاحب نظران در خصوص پیش‌نویس

- برگزاری کارگاه مشورتی جهت بررسی جامع پیش نویس
- طرح و تصویب متن پیشنهادی منشور در شورای سیاستگذاری وزارت بهداشت، درمان و

آموزش پزشکی

که در ذیل بیشتر توضیح داده می شود:

گام اول: مطالعه و بررسی اهم متون اخلاقی و حقوق بیمار در مقاطع تاریخی مختلف و در دوران معاصر متن. در نتیجه، متن اولیه منشور تحت عنوان پیش نویس اول منشور حقوق بیمار تدوین گشت.

گام دوم: برای بررسی مقبولیت مفاد حقوق گردآوری شده برای بیمار مطالعه ای در خصوص نگرش پزشکان، پرستاران و بیماران در مورد ضرورت رعایت محورهایی از حقوق فوق صورت پذیرفت که نشانگر اتفاق نظر جامعه مورد پژوهش در رابطه با ضرورت رعایت قریب به اتفاق موارد مورد پرسش بود. این مطالعه محققان را بر آن داشت تا بررسی دقیق تری راجع به این حقوق که از سوی ذینفعان مطالعه می گردد صورت دهند.

گام سوم: پیش نویس منشور طی مکاتبه ای برای ۴۸ نفر از صاحب نظران حوزه پزشکی، اخلاق پزشکی، حقوق، فقه و فلسفه ارسال و از ایشان در خصوص محتوای آن نظر سنجی گردید. ۲۱ نفر پاسخ دادند و نظرات دریافت شده بررسی و اصلاحات لازم در متن پیش نویس اعمال گردید و نتیجه آن تدوین پیش نویس شماره دو بود. در این مرحله پیش نویس دوم به انضمام نظراتی از صاحب نظران که اعمال نشده بود، برای گروهی از منتخبین ارسال و درخواست مصاحبه گردید. مبنای انتخاب این گروه بر اساس حوزه تخصص و حوزه فعالیت حرفه ای بود. گروه مصاحبه شونده در این مرحله شامل یک استاد حوزه دانشگاه در رشته حقوق و فقه اسلامی، یکی از اساتید دانشگاهی پیش کسوت پزشکی و شاغل در بخش آموزشی و خصوصی، ۳ نفر از اساتید پزشکی با سابقه مدیریت کلان نظام سلامت و فعالیت در مراکز آموزشی و درمانی خصوصی، یک نفر از مدیران بخش خصوصی و هیأت مدیره سازمان نظام پزشکی و دو نفر از رؤسای بیمارستان های خصوصی بودند. نظرات گردآوری شده از این گروه، پس از بررسی و اعمال، منتج به تهیه پیش نویس سوم گردید.

گام چهارم: ضرورت بررسی گروهی متن تهیه شده با حضور ذینفعان مختلف برای مذاقه بیشتر در متن منشور و بررسی همه جانبه منشور احساس می‌شد. بر این اساس، در محل موزه ملی تاریخ علوم پزشکی در تاریخ ۳۰ مهر ۸۸ کارگاهی برگزار گردید. در این کارگاه، نمایندگان انجمن‌های حمایت از بیماران، سازمان نظام پزشکی، سازمان‌های بیمه‌گر و گروهی از صاحب‌نظران در حوزه حقوق و اخلاق پزشکی حضور داشتند.

گام پنجم: متن پیشنهادی منشور حقوق بیمار در ایران در تاریخ ۴ آبان ۸۸ به تصویب شورای سیاست‌گذاری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رسید و در تاریخ ۱۰ آبان از سوی وزیر به مراکز ذیربط ابلاغ گردید (همان، صص ۴۰-۴۱).

همچنین ملزومات تنظیم یک منشور اخلاقی به شرح ذیل برشمرده شده است:

- اصل
- بیانیه هدف (نیت)
- رهنمودها/ قواعد و مقررات
- مثال‌ها
- بکارگیری تحقیق غیررسمی جهت جمع‌آوری اطلاعات (راجع به محتوا بوسیله اشتراک نظر اعضا)
- استفاده از مصاحبه و فوکوس‌گروپ برای جمع‌آوری اطلاعات

(Ethics Resource Center, ۲۰۰۱, pp. ۱۴-۱۷)

نکته پایانی در تدوین یک منشور این است که تهیه یک منشور ارزش محور مستلزم آن است که اصول اساسی یک رفتار اخلاقی و تمایز آن با رفتار غیر اخلاقی به طور دقیق تعریف شود و راهنمایی‌های لازم در این زمینه صورت گیرد.

۵-۹- اجرا و پیاده‌سازی منشور

وجود صرف یک منشور اخلاق حرفه‌ای، اجرایی شدن آن و ایجاد یگانگی در بین اعضاء را تضمین نمی‌کند. اجرای منشورهای اخلاقی شیوه‌های زیادی دارد. اگر منشور حرفه‌ای در سازمان به صورت مناسب اجرا، کنترل و ارزیابی نشود، منشوری غیراثربخش است. سازمان‌های حرفه‌ای می‌توانند از طریق ابطال (فسخ) عضویت، سرزنش عمومی، توبیخ شخصی و.. مجازات‌هایی را برای افرادی که از منشور تخطی می‌کنند به اجرا گذارند. آژانس‌های گواهی دهنده نیز می‌توانند از اصحاب حرفه پیرامون اجرای منشور و نتایج آن توضیح بخواهند. گزینه دیگر برای اجرای منشور اخلاقی خودکنترلی است که در آن، افراد در ارتباط با انجام و برقراری رفتار اخلاقی خودشان مسئول هستند (Greenberg, ۲۰۰۱).

Greenberg معتقد است که «وقتی که هیچ بدنه گواهی دهنده یا اعطای مجوز برای حرفه وجود ندارد، خودکنترلی مناسب‌ترین راه است.» شایان توجه است که دانشگاهیان، مدیران شرکت‌های تجاری و سیاستگذاران عموماً دیدگاه‌های متفاوتی نسبت به بهترین شیوه اجرای منشورهای اخلاقی دارند. سیاستگذاران تمایل دارند به روش‌های رسمی و غیررسمی را به کار گیرند (Adam et al., ۲۰۰۴).

اما به منظور تاثیر بر رفتار شرایط متعددی باید احراز شود:

- اول: منشورها باید توزیع گردند.
- دوم: منشورها باید توسط اعضاء سازمان درک شوند.
- سوم: منشورها باید اجرا و اجبار گردند (Grobman, ۲۰۰۲).

پژوهشهای تجربی نشان می‌دهد که این سه شرط اغلب احراز نمی‌گردند. (Pritchard ۱۹۹۸) معتقد است که عامل تعلیم دادن اخلاق در جهت کمک به اعضاء برای درک، تعیین و شناسایی ارزش‌های گروه مهم است.

در موارد بسیاری مشاهده شده است که همراه منشورهای اخلاقی اسنادی ارائه می‌شود که کارکنان در طول یک دوره زمانی مشخص (معمولاً سال گذشته) باید مشاهدات خود از اجرای منشور را در آن

آورده و امضا کنند (Gilley et al., ۲۰۱۰). مشکل دیگر در اجرای منشورهای اخلاقی فقدان شدید ارتباط میان منشور اخلاقی شرکت و استراتژی کلی آن می‌باشد (همان). وقتی منشورهای اخلاقی ماهیتاً استراتژیک باشند، مسایل مرتبط با خلق ارزش برای ذینفعان و عملکرد شرکت صریحاً در منشور منعکس می‌شود و مدیران با اطمینان بیشتری به تخصیص منابع در مسیرهایی که منجر به پیامدهای اخلاقی می‌شود، روی می‌آورند. به علاوه، با ایجاد ارتباط میان پاداش مدیران اجرایی و حصول به اهداف منشورهای اخلاقی، شرکت‌ها هم در ایجاد ذینفعان مثبت و هم در خلق دستاوردهای مالی شانس بسیار بیشتری پیدا می‌کنند.

برای پیاده‌سازی یک منشور ۱۲ گام زیر پیشنهاد شده است:

- ۱- موافقت رئیس هیات مدیره
- ۲- یکپارچگی با عملیات تجاری از طریق تعیین یک استراتژی در زمان ایجاد منشور
- ۳- انتشار آن
- ۴- دادن فرصت عکس العمل به همه پرسنل نسبت به محتوای منشور
- ۵- دادن فرصت اظهار نظر به مدیران و نمایندگان پرسنل نسبت به نقاط قوت و ضعف منشور
- ۶- الحاق مسأله تعهد به منشور به همه قراردادهای کارکنان به همراه فرایندهای انضباطی
- ۷- مرور مرتب و منظم منشور و به روز کردن آن
- ۸- تحمیل آن از طریق آگاه کردن پرسنل از عواقب نقض آن
- ۹- آموزش مسایل مطرح در منشور
- ۱۰- ترجمه منشور برای شرکت‌های تابعه خارج از کشور
- ۱۱- توزیع منشور بین شرکای تجاری و اعلام انتظار جهت متابعت
- ۱۲- بازتولید یا درج سالانه منشور در گزارش سالانه جهت آگاهی دادن به ذینفعان و عموم نسبت به موضع شرکت در قبال منشور (B Corporation, ۲۰۰۷, p. ۵).

از نظر Weaver (۱۹۹۳, p.۳) دو دلیل پذیرش منشورهای اخلاقی در سازمان‌ها عبارتند از: ۱- عمل اخلاقی فصل الخطاب است. ۲- ابزاری مرتبط با حداکثر سود است. همچنین از نظر Schwartz (۲۰۰۱, p. ۲۵۴) دلایل اطاعت از منشور عبارتند از:

• ارزش‌های شخصی

• ترس از انتظامات

• احساس وفاداری

وی دلایل احتمالی عدم اطاعت و اجابت از منشور را اینطور ذکر می‌کند:

• نفع شخصی

• نارضایتی

• محیط (مانند فشار هم‌تایان)

• منافع شرکت

• بی‌خبری (همان)

۵-۱۰- آسیب‌شناسی منشورها

بر اساس یافته‌های Grobman (۲۰۰۲) یکی از آسیب‌های منشورها این است که از یک طرف «قواعد رفتار کردن» را فراهم می‌آورند و از طرف دیگر، هیچ برنامه و الزامی برای اجرای خود نمی‌بینند. چیز دقیق و شفافی نوشته نمی‌شود که از تأویل و تفسیر اعضای سازمان به دور ماند و لذا اعضای سازمان را به بکارگیری درجه‌ای از کنترل درونی ملزم نمی‌کند.

Robin et al. (۱۹۸۹) با بررسی و تحلیل ۸۴ منشور دریافتند که منشورها دوست دارند با دربرگرفتن

لوایح و احکام قانونی از حقوق جزایی پیروی کنند.

نقدی دیگر بر منشورهای بررسی شده این است که این منشورها توانایی لازم را جهت کمک کردن به تصمیم‌گیری اخلاقی ندارند چرا که در نهایت، این منشورها رفتارهای خاصی را به صورت ممنوعیت یا تقاضا برای انجام آن‌ها، به شکل قوانین و مقررات دیکته می‌کنند. این مطالعه همچنین بیان می‌کند که

منشورها در ایالات متحده همواره نقش حفاظتی و حمایت کننده از سازمان را داشته‌اند تا اینکه دربرگیرنده منافع سایر ذینفعان باشند (Farrell, et. al., ۲۰۰۲).

از سوی دیگر گرچه مهم‌ترین جنبه منشور اخلاق حرفه‌ای این حقیقت است که اعضای یک گروه حرفه‌ای هنجارهای اساسی مربوط به اخلاقیاتی را که تمامیت آن منشور را حفظ می‌کند، باید بپذیرند، اما این روال این آسیب را در پی دارد که کارکنانی احساس کنند که مدیریت منشور را صرفاً برای پوشش منافع شرکت تدوین کرده است و این امور ابزاری در جهت رسیدن به آن منافع است و این امر منجر به یک ارتباط نامناسب و تضادگونه بین کارکنان و آن بنگاه خواهد شد. این مسأله به‌ویژه در سازمان‌هایی که از کارکنان برای اظهار نظر در خصوص ساختار یک منشور اخلاقی و اخلاق دعوت نمی‌شود به وجود می‌آید. در این سناریو نه تنها کارکنان مأیوس می‌شوند بلکه یک فرصت عظیم جهت خلق ارزش متقابل بوسیله مدیران برای شرکت و ذینفعان کلیدی از دست می‌رود (Gilley et al., ۲۰۱۰).

نقص دیگر آن است که اکثر سازمان‌ها ذینفعان مربوطه را در فرایند تدوین منشور دخیل نمی‌کنند. این اقدام نه تنها منجر به بیگانگی بالقوه ذینفعان در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی مدیریت شرکت می‌شود بلکه سبب از دست رفتن فرصت ایجاد راه‌های احتمالی خلق ارزش متقابل از طریق این منشور اخلاقی می‌شود.

دیگر آسیب‌های مترتب بر منشورها عبارتند از:

- پر بودن از الفاظ بی‌معنی (Ki & Kim, ۲۰۱۰)
- منشورها به وضوح نشان نمی‌دهند که چه کسانی مد نظر آن‌ها می‌باشد و بسیاری از منشورها جهت خواندن «بسیار مشکل» یا «مشکل» بودند (Boo & Koh, ۲۰۰۱).
- فقدان رهبری اخلاقی از جانب مدیران اجرایی ارشد است.
- عدم مشارکت کامل اعضاء سازمان.

۵-۱۱- جمع‌بندی

با توجه به مطالب مطروحه در بالا نکات ذیل به عنوان جمع‌بندی مسایل ذکر می‌گردد:

- در ارتباط با مفهوم منشور و اینکه چه منشوری اخلاقی، چه منشوری رفتاری و چه منشوری حرفه‌ای است، هیچ اتفاق نظری وجود ندارد. اما به نظر می‌رسد که غالباً همه این واژگان برای یک منظور مورد استفاده قرار می‌گیرند و به عبارت دیگر این واژگان مشترک معنوی هستند. بنابراین، در این تحقیق نیز تعریف عمومی - کارکردی ذیل برای منشور در نظر گرفته می‌شود:

«منشور اخلاق حرفه‌ای سندی است مشتمل بر ارزشهای اخلاق حرفه‌ای حاکم بر رفتار و گفتار

که باید گرامی داشته شوند.»

- تاریخچه منشورهای رسمی - به شکل امروزی - به حدود ۳ قرن پیش برمی‌گردد. اگرچه که پرداختن به مقوله «رفتار اخلاقی» قدمتی کهن داشته و به قرن‌ها پیش از میلاد مسیح مربوط می‌شود. در ایران نیز از دوران ایلخانیان نفوذ فتوت غیر سیاسی در میان اقشار شهری این فرصت را برای اهل فتوت فراهم آورد که با مشارکت در تعریف مبانی نظری تشکیلات دنیوی اهل حرفه (اصناف)، تقدس بخشیدن به کار و نیز به سلسله مراتب صنفی، اخلاق حرفه‌ای آن‌ها را بر اساس باورهای دینی - فتوتی تدوین کنند که رستگاری اخروی را معرف داشت.

- کارکردهای برشمرده شده در این تحقیق از جهات مختلف دارای دامنه گسترده‌ای هستند. برای مثال برخی به کارکردهای سازمانی، برخی به کارکردهای ملی و بین‌المللی و برخی دیگر به اثرات سازنده منشورها برای ذینفعان - از جمله مشتریان و سهام‌داران - تمرکز کرده‌اند.

- اینکه یک منشور اخلاقی شامل چه مؤلفه‌هایی می‌شود بحث مفصلی است که در این تحقیق به اجمال به آن پرداخته شد و بررسی‌ها حاکی از آن است که محتوای منشورها با توجه به هدفی که آن منشور دنبال می‌کند و حوزه مخاطبان آن، می‌تواند متفاوت باشد. برای مثال هرچه دامنه مخاطبان منشور گسترده‌تر در نظر گرفته شود، مؤلفه‌های منشور به سمت بیان اصول و ارزش‌های کلی بیشتر حرکت می‌کند و از جزئیات رفتاری فاصله می‌گیرد.

- شاید مهم‌تر از بحث تدوین منشور اخلاقی، بحث پیاده کردن آن باشد که برای آن رهنمودهایی مطرح شده است. غفلت از این راهنمایی‌ها باعث آسیب و نقصان به منشورها در مرحله اجرا می‌گردد.

البته آسیب‌های دیگری هم در مرحله تدوین منشورها مطرح است که آن‌ها نیز به نوبه خود باعث نقصان در مقبولیت و در نتیجه نقصان و کاستی در پیاده‌سازی آن‌ها می‌شود.

SCC.ir

فصل سوم

آسیب‌شناسی منشورهای اخلاق

۱- مقدمه

طبیعتاً مجموعه‌ای می‌تواند پله‌های پیشرفت و ترقی را بصورت روزافزون طی نماید که علاوه بر برنامه‌ریزی دقیق و اجرای کامل برنامه‌ها بتواند بازخورد مناسبی از سیستم مربوطه دریافت نماید. فرآیند بازخورد به منظور شناسایی نارسایی‌ها و مشکلات و اقدام برای رفع آنها صورت می‌پذیرد. به عبارت دیگر فرایند بازخورد مشخص می‌نماید آیا به هدف مورد نظر دست پیدا کرده‌ایم یا خیر؟ و اینکه چه مقدار خلأ، شکاف و نارسایی در کدام بخش سیستم وجود دارد. سالیان مدیدی است که پدیده‌ای به نام منشورهای اخلاقی حرفه‌ها و سازمان‌ها در کشور ایران و همچنین سایر کشورها متعارف گردیده است. همانطور که در فاز ادبیات نظری تبیین گردیده است، امروزه بسیاری از حرفه‌ها و سازمان‌ها برای خودشان منشور اخلاقی تدوین نموده‌اند و اینطور نشان داده می‌شود که این منشورها، سرلوحه فعالیت‌های آن مرکز، مؤسسه، سازمان، حرفه و غیره قرار دارد. مسلماً این پدیده همانند سایر پدیده‌ها می‌بایست مورد ارزیابی و واکاوی قرار گیرد که آیا چنین پدیده‌ای وافی به مقصود بوده است یا خیر؟

بنابراین در این مرحله قصد داریم به بررسی آسیب‌هایی که در فرآیند تدوین تا ارزیابی منشورهای اخلاقی وجود دارد بپردازیم که ضمن طبقه‌بندی آنها بتواند مبنایی برای اصلاح و بهبود فعالیت‌های آتی باشد.

۲-۳- روش‌شناسی تحقیق

جهت تبیین و احصاء آسیب‌های منشورهای اخلاقی از سه روش به شرح زیر استفاده شد:

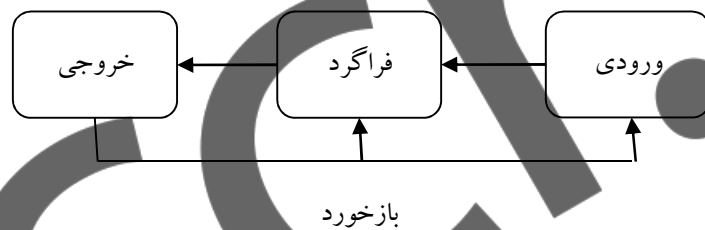
۱۲- بررسی اسناد کتابخانه‌ای: بدین ترتیب که کلیه آسیب‌ها و نقاط ضعفی که در ادبیات اعم از مقالات، کتب، پایان‌نامه‌ها و طرح‌های پژوهشی فارسی و لاتین وجود داشت، مورد بررسی قرار گرفت.

۱۳- تحلیل منشورهای اخلاقی موجود: در این مرحله سعی شد منشورهای اخلاقی موجود به عنوان منابع دسته اول مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته و به لحاظ محتوا یعنی ارزش‌های اخلاقی، ساختار و مولفه‌های تشکیل دهنده مورد واکاوی قرار گیرد.

۱۴- مصاحبه عمیق با خبرگان: همچنین جهت تکمیل و کفایت آسیب‌ها و تبیین برخی آسیب‌های بومی از خبرگان دانشگاهی و اجرایی مصاحبه گرفته شد.^۱ بدین ترتیب آسیب‌ها با موارد احصاء شده از قبل یکپارچه شدند.

جهت تبیین روشن و دقیق تبارشناسی آسیب‌ها رویکرد سیستمی زیر مورد استفاده قرار گرفت. در رویکرد سیستمی، عناصر یک سیستم، عبارتند از:

- ورودی‌ها
- فراگرد (خانه پردازش)
- خروجی‌ها
- بازخورد کنترلی



نمودار ۱۳. عناصر سیستم (مدل سیستمی)

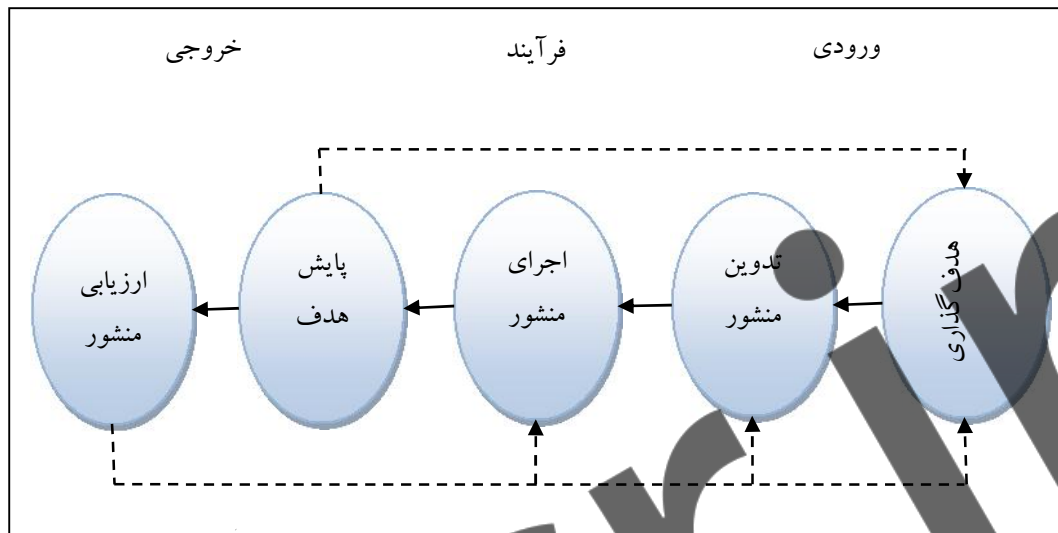
(تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم، دکتر علی رضاییان، ۱۳۸۶، ص ۳۱)

ورودی یک سیستم در واقع همان نیروی محرکه سیستم است که نیازهای عملیاتی آن را برطرف می‌کند و ممکن است ماده، انرژی، محصول، خدمت، و اطلاعات باشد. در فراگرد، ورودی به خروجی تبدیل می‌شود و ممکن است عواملی نظیر ماشین، انسان، سازمان، کامپیوتر، مواد شیمیایی و مانند آن، انجام دهنده عمل تبدیل در فراگرد یک سیستم باشند. خروجی‌های یک سیستم نیز مانند ورودی‌های آن، ممکن است نوعی ماده، انرژی، محصول، خدمت و اطلاعات باشد. و در نهایت بازخوردها نیز ابزار تعادل

در سیستم هستند. (رضاییان، ۱۳۸۶)

۱. متن مصاحبه با خبرگان در قسمت ضمیمه وجود دارد.

محققین با اقتباس از رویکرد سیستمی، مدل و چارچوبی برای آسیب‌شناسی پیشنهاد نموده‌اند که در نمودار زیر نشان داده شده است.



نمودار ۱۴. چارچوب نظری مدیریت منشورهای اخلاق حرفه‌ای

نمودار مذکور نشان می‌دهد که مدیریت منشور اخلاقی در پنج گام هدف‌گذاری، تدوین منشور، اجرای منشور، پایش هدف و نهایتاً ارزیابی صورت می‌پذیرد. هدف‌گذاری اشاره به تعیین اهداف در راستای پاسخ به مسائل و مشکلات می‌باشد. گام بعدی تدوین منشور است که در حقیقت ارزش‌های اخلاقی معین می‌گردد. بدیهی است هنگامی که منشور اخلاقی تدوین شد می‌بایست اجرا شود و سیاستها و راهبردهای پیاده‌سازی مد نظر قرار گیرد. وقتی منشور اخلاقی پیاده شد می‌بایست اندازه‌گیری کرد که تا چه میزان به اهداف دست پیدا کرده‌ایم که خود نیازمند تعیین شاخص‌ها و مولفه‌های سنجش می‌باشد؛ به این مرحله نظام پایش اهداف می‌گوئیم. در نهایت گام بعدی، ارزیابی است که در حقیقت اشاره به شناسایی و تعیین نقاط ضعف و آسیب‌ها در هدف‌گذاری، تدوین و اجرای منشور می‌باشد. در «تدوین منشورها»، به آسیب‌هایی که در حوزه تدوین مشتمل بر عوامل انسانی دخیل، ساختار و محتوای منشور مطرح هستند اشاره می‌شود. در «اجرای منشورها» نیز به پیاده‌سازی، نظام انگیزشی آن، موانع و ... اشاره می‌شود.

۳-۳- آسیب‌شناسی منشورهای اخلاق حرفه‌ای

بسیاری از منشورهای اخلاق حرفه‌ای دستخوش یک یا چند نمونه از آسیب‌هایی هستند که در ادامه به تبیین آنها می‌پردازیم. همچنین جهت طبقه‌بندی آسیب‌ها از چارچوب نظری مدیریت منشور استفاده گردید به طوری که آسیبها به سه دسته هدف‌گذاری، حوزه تدوین و اجرای منشور طبقه‌بندی شدند که در ادامه به تبیین هر یک از حوزه‌ها می‌پردازیم.

۳-۳-۱- آسیب‌های مربوط به هدف‌گذاری

۳-۳-۱-۱- آرمانی بودن منشورهای اخلاقی

منشورها گاهی آنچنان ایده‌آلی و غیرواقع‌بینانه تدوین می‌شوند که تأثیر منفی را بر مخاطبان خود بر جای می‌گذارند چرا که مخاطبان به لحاظ سنجایی اخلاقی، انسان‌هایی معمولی و نه آرمانی می‌باشند. بدین منظور منشورهای اخلاقی معمولاً مخاطب خودش را پیدا نمی‌کند و گاهاً عمل به آنها نیازمند انسان وارسته‌ای می‌باشد (الوانی، ۱۳۸۹). به عنوان مثال در یکی از منشورهای مورد مطالعه اینگونه آمده است: «با التزام به قانون اساسی و اطاعت از اصل ولایت مطلقه فقیه، توان خود را در دفاع از ارزش‌های اسلامی و انقلابی و تحقق آرمان‌های بنیانگذار کبیر انقلاب اسلامی، حضرت امام خمینی (ره)، و تبعیت از رهبر معظم انقلاب به کار بندم و با حفظ، نشر و ترویج ارزش‌های دینی و انقلابی در برابر تهاجم فرهنگی غرب ایستادگی کنم.»^۱ ذکر این عبارات پر محتوا و آرمانی، سبب می‌شود خواننده نتواند با محتوای منشور ارتباط مناسبی برقرار کند.

۳-۳-۱-۲- تمرکز بر مشکلات جاری بجای موضوعات اخلاقی در تدوین منشور

گاهی اوقات سازمان‌ها مسایل و مشکلات فردی خود را در محتوای منشور لحاظ کرده و از این طریق سعی در برطرف کردن آنها دارند (Farrell, et. al.,) که این با رسالت منشور اخلاقی همخوانی ندارد. تیم تدوین باید موضوعات اخلاقی را از دیدگاه سازمانی ببیند و معضلات و مشکلاتی که عمومی

۱. منشور اخلاق حرفه‌ای کتابداران نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور

هستند و باید مرتفع شوند و یا اینکه باید بررسی شوند را مطرح نموده و آنها را مبنای عمل قرار دهد. مثلاً به عبارت زیر توجه کنید: «اعضاء سازمان نظام صنفی نباید بدون دلیل موجه و تشخیص و صلاح‌دید مدیریت، به کارشناسان اجازه تهیه کپی از فرآورده‌های پروژه‌های قبلی یا دیگر موارد مربوط به کارهایی که حتی خود، آنها را انجام داده‌اند و محرمانه نیز نمی‌باشند را بدهند.»^۱ در این عبارت یکی از جزئی‌ترین موضوعات سازمان که مشکل سازمان بوده در منشور آورده شده که به نظر می‌رسد جایگاه‌اش در منشور نباشد.

۳-۱-۳-۳- تدوین منشور به دلیل کسب تصویر اجتماعی خوب (موضوعیت داشتن منشور اخلاقی نه توجه ویژه به ارزش‌های اخلاقی)

یکی دیگر از آسیب‌های منشورهای اخلاقی - فارغ از در نظر داشتن هدف و فلسفه چنین منشوری - این است که امروزه منشورهای اخلاقی به مد و برند تبدیل شده است و اگر سازمانی برای خود منشور تدوین نماید وجهه خوبی بین مشتریان در مقایسه با سایر رقبا نخواهد داشت. لذا هنگامی که هدف، داشتن برند باشد دیگر محتوای منشور هیچ موضوعیتی ندارد و تنها منشور اخلاقی داشتن اهمیت پیدا می‌کند. به عبارت دیگر سازمان می‌گوید فعلاً تصویر اجتماعی خوبی داشته باشم و بگویم که سازمان ما منافع و ارزش‌های جامعه را در نظر دارد. بدین ترتیب نسبت به تدوین منشورهای اخلاقی دقت و اهتمام لازم صورت نمی‌گیرد و ارزش‌هایی تدوین می‌شود که خیلی سازگار با واقعیات نیست (الوانی، ۱۳۸۹).

۳-۱-۳-۴- نگاه عقلانیت ابزاری به منشورهای اخلاقی

دیده شده است که متولیان تهیه منشور، با لحاظ نمودن تضاد منافع موجود بین ذینفعان سازمان که خود نیز جزء آنها به شمار می‌آیند، سعی می‌کنند آن را ابزاری برای تفوق خود قرار دهند حال آنکه منشور اخلاقی باید ارزش‌های تمام ذینفعان و نه منافع شخصی برخی از آنها را لحاظ کند (Messikomer & Cirka, ۲۰۱۰).

۱. منشور اخلاقی اعضای سازمان نظام صنفی رایانه ای استان تهران

۳-۲-۳- آسیب‌های مربوط به حوزه تدوین منشور

آسیب‌شناسی حوزه تدوین مشتمل بر محتوای منشور، تیم تدوین و روش‌شناسی می‌باشد که در ادامه به شرح هریک می‌پردازیم.

۳-۲-۱- آسیب‌های مربوط به محتوای منشورها

الف- استفاده از واژگان مبهم و نامناسب (Ki & Kim, ۲۰۱۰)

گاهی منشورها مشتمل بر واژگانی گنگ و نامفهومی هستند که سبب می‌شود امکان تعبیر و تفاسیر مختلف از مفاد آن وجود داشته باشد و این امر راه سوء استفاده یا فرار از پابندی به آن را باز می‌گذارد و اجرای دقیق آن برای مخاطبان بسیار دشوار می‌گردد. همچنین در برخی موارد ارزش‌های غربی جایگزین ارزش‌های اسلامی شده است. برای مثال در یکی از منشورهای مورد مطالعه، از واژه قانون‌گرایی پویا استفاده شده که به نظر، واژه‌ای نامفهوم می‌آید!

ب- استفاده از کلمات آمرانه (Robin et al., ۱۹۸۹)

به عنوان مثال به جای استفاده از جملاتی چون «کارکنان موظف‌اند به ارباب رجوع پاسخگو باشند» بهتر است گفته شود «شایسته است کارکنان جهت رضایت شهروندان پاسخگوی نیازها و سوالات آنها باشند». ما با منطق علم و حلم و زبان لین می‌توانیم به مردم بفهمانیم که نفعشان در چیست و مردم خودشان بهترین را انتخاب می‌کنند. اگر آن‌ها بد را انتخاب می‌کنند به این دلیل است که نمی‌دانند (اعتمادیان، ۱۳۸۹). یکی از مثال‌های افعال آمرانه بدین ترتیب است: «اعضاء سازمان نظام صنفی باید از سایر اعضاء که به علت رعایت و پابندی به اخلاق حرفه‌ای، دچار مشکلات یا موانعی شده‌اند، قویاً حمایت کنند.» همانطور که دیده می‌شود در این عبارت از لفظ آمرانه در یک گزاره اخلاقی استفاده شده است که مناسب نیست.

۱. منشور اخلاقی حسابرسان شرکت برق منطقه‌ای فارس

۲. منشور اخلاقی اعضاء سازمان نظام صنفی رایانه ای استان تهران

ج- مد نظر قرار ندادن اقتضانات سازمانی در تهیه یک منشور

گاهی در تدوین منشور اخلاقی به این نکته توجه کافی نمی‌شود که محتوای یک منشور بسته به ویژگی‌های سازمان همچون انتفاعی یا غیر انتفاعی بودن، دولتی یا خصوصی بودن متفاوت بوده و نوع تخصص و وظیفه حرفه‌ای آن سازمان یا انجمن نقش تعیین‌کننده‌ای در تنظیم محتوای یک منشور ایفا می‌کند. (Grobman, ۲۰۰۲) چرا که محتوا و جنس فعالیت متفاوت است. البته شاید ارزش‌های اساسی اخلاق یکسان باشد اما طبیعتاً ارزش‌های کارکردی منبعث از آنها برای هر نوع سازمان متفاوت است.

د- غیر بومی بودن ارزش‌های موجود در منشور (Weaver, ۲۰۰۱)

گاهی اوقات در تنظیم منشور اخلاقی جنبه‌های فرهنگی لحاظ نمی‌گردد و بر ارزش‌های سازمانی تأکید می‌شود که در بسیاری از موارد بر گرفته از فرهنگ غرب است. به عنوان مثال در منشور اخلاقی صنعت بیمه، بر مباحث کاری و شغلی که برگرفته از فرهنگ غربی که خاستگاه صنعت بیمه است، تأکید شده است؛ به عنوان مثال می‌توان به بند ۶ منشور که اشاره به رقابت آزاد کرده است اشاره نمود^۱.

ه- کپی‌برداری از منشورهای اخلاقی دیگر سازمان‌ها

گاهی مشاهده می‌شود که بجای تلاش جهت تدوین یک منشور اخلاقی متناسب با سازمان، منشور اخلاقی سازمان دیگر عیناً یا با کمی تغییر ظاهری به عنوان منشور اخلاقی آن سازمان معرفی می‌گردد. این امر نمایانگر آن است که احتمالاً محتوای منشور اخلاقی موضوعیت ندارد و تنها داشتن منشور به علل مختلف همچون تدلیس مخاطبین، مد بودن و عدم عقب ماندن از بقیه سازمان‌ها و.... موضوعیت دارد.

و- تمایز قائل نشدن بین رسالت سازمان و منشور اخلاقی (Stevens, ۲۰۰۹)

گاهی اوقات بیانیه رسالت یک سازمان که نشان‌دهنده مأموریت فعلی آن است به اشتباه به عنوان منشور اخلاقی آن سازمان معرفی می‌گردد. سازمان‌ها باید توجه داشته باشند که مأموریت و ارزش‌ها دو مقوله

۱. منشور اخلاق حرفه‌ای صنعت بیمه

جداگانه هستند. اصولاً در علم مدیریت، ارزش‌های یک سازمان جزء سیاست‌های آن محسوب می‌شود و در همه برنامه‌ریزی‌های سازمانی اعم از هدفگذاری و تعیین استراتژی‌ها دخیل هستند.

ز- عدم جامعیت دامنه مخاطبین منشورها

به عنوان مثال مخاطب برخی از منشورها تنها کارشناسان و کارمندان یک سازمان بوده و مدیران مورد خطاب قرار نمی‌گیرند که این مسأله ذهنیت پرسنل را نسبت به هدف از داشتن و پیاده‌سازی منشور اخلاقی در سازمان منفی کرده و اثرات منفی به بار می‌آورد (Gilley et al., ۲۰۱۰). به عبارت دیگر مدیران یک مجموعه حکم یک الگو را ایفا می‌نمایند و به صورت مستمر در معرض داوری و ارزیابی کارکنان قرار می‌گیرند؛ لذا وقتی منشور اخلاقی مدیران وجود نداشته باشد بالتبع کارکنان نیز نسبت به آنچه که تدوین شده بی تفاوت خواهند بود. اساساً نام بسیاری از منشورها با عنوان منشور اخلاقی کارکنان و نه مدیران نگاشته شده است^۱. به عنوان مثال در بسیاری از منشورها این عبارت به چشم می‌خورد: «ما کارکنان متعهد می‌شویم که...» که از لفظ «کارکنان» این طور به ذهن متبادر می‌شود که مدیران مشمول این منشور نمی‌شوند.

ح- در نظر نداشتن سطح بلوغ اخلاقی افراد در تدوین منشور

در اکثر موارد مخاطب منشور افرادی هستند که به لحاظ عقاید، ارزش‌ها و ایمان و از این دست مسایل افرادی پایین‌تر از سطح متوسط و معمولی هستند لذا در تدوین منشور اخلاقی نیز باید سطح افراد را در نظر داشت و ارزش‌ها و اصولی را یادآور شده و مدون نمود که متناسب با سطح ارزش‌ها و عقاید آنها باشد تا قابلیت اجرا داشته باشد. در غیر این صورت منشور پیاده نخواهد شد (رضایی منش، ۱۳۸۹). برخی منشورها وجود دارند که در آن از تمامی اصول موضوعه اسلامی سخن به میان آمده که به یقین در سطح اخلاق عامه افراد سازمان نیست. استفاده از اصولی چون تزکیه، ایمان، تقوا، ساده زیستی، صبر و استقامت،

۱. برای مثال نگاه کنید به منشور اخلاقی شرکت توسعه منابع آب و نیروی ایران

تعهد به موازین اسلامی، عدالت، شرح صدر، تواضع، خوش برخوردی، امانت داری و... در یک منشور سبب می‌شود منشور از سطح عملیاتی به سطح انتزاعی وارد شود.^۱

ط - عدم توجه به مبانی انسان‌شناختی و هستی‌شناختی در تدوین منشور

مبانی انسان‌شناختی و هستی‌شناختی در تدوین منشور تأثیرگذار هستند؛ اما باید توجه داشت که در پیاده‌سازی منشور این مبانی بسیار بیشتر و قوی‌تر اثر می‌گذارند؛ چه آن‌ها که می‌خواهند منشور را پیاده نمایند و چه ذینفعانی که می‌خواهند به اصول اخلاقی پایبند باشند، آن‌ها متأثر از نوع باورهای انسان‌شناختی و هستی‌شناختی خود بوده و بر آن مبنا عمل می‌نمایند (رضایی‌منش، ۱۳۸۹). به عبارت دیگر ابتدا بایستی موضع خود را نسبت به انسان و هستی مشخص نمود و سپس نسبت به تدوین ارزش‌های متناسب با این مبانی فلسفی اقدام کرد. لذا در منشورهایی که از صدر تا ذیل آنها هیچ اشاره‌ای به مباحث دینی و معرفتی دیده نمی‌شود به مبانی معرفتی بی‌توجه بوده یا مبنایی اسلامی را در نظر نداشته‌اند.^۲

ی - عدم انسجام ارزش اخلاقی

رخنه دیگری که در کدها و آیین‌نامه‌های اخلاقی وجود دارد، عدم برخورداری از انسجام است. در این کدها معلوم نیست که در سازمان چه کسانی در قبال چه افرادی دقیقاً چه مسئولیت‌هایی دارند و آیا این مسئولیت‌ها با یکدیگر سازگاری دارند؟ به علاوه، اولویت تعهدات اخلاقی نیز در این کدها به وضوح نشان داده نمی‌شود. (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۸). مثلاً منشوری که چند صفت را تنها در قالب واژه و بدون هیچگونه توضیحی ارائه می‌دهد نمی‌تواند منشور مناسبی باشد.^۳

۱. برای مثال نگاه کنید به منشور اخلاقی وزارت بازرگانی

۲. ر.ک به منشور اخلاق حرفه‌ای صنعت بیمه

۳. ر.ک به منشور اخلاقی بانک ملت

ک- عدم برقراری ارتباط قلبی مخاطبین با منشور

بسیار دیده شده که نحوه تهیه منشور اخلاقی طوری است که ارتباط قلبی با مخاطب برقرار نکرده و از یک حالت بی‌روح و غیرزنده برخوردار است (Rezaee et al., ۲۰۰۱).

۳-۲-۲- آسیب‌های مربوط به تیم تدوین منشور

الف- عدم شناخت علمی نسبت به ماهیت و کارکرد منشورهای اخلاقی

عدم درک صحیح نسبت به ماهیت و کارکردهای منشور از سوی متولیان تدوین منشور اخلاقی در سازمان و یکی دانستن آن با منشور رفتاری یا آیین‌نامه‌های رفتاری- انضباطی یکی از آسیب‌هاست زیرا اینها با یکدیگر متفاوت بوده و رسالت و کارکرد آنها یکی نیست (حاجی‌پور، ۱۳۹۰). به عنوان مثال در خود منشورهای اخلاقی چیزی به نام سوگندنامه یا تعهد نامه وجود ندارد و این دو در مواردی مانند منشورهای رفتاری دیده می‌شود؛ حال آنکه در برخی از منشورهای اخلاقی دیده می‌شود که از کارکنان در قبال تعهد به منشور درخواست سوگند می‌شود.^۱

ب- تعیین متولی نامناسب برای تدوین منشور

گاهی تهیه پیش‌نویس یک منشور توسط افراد و یا تیم صاحب صلاحیت صورت نمی‌پذیرد و مثلاً تنها مسؤول حراست سازمان یا مدیر اداری تهیه آن را بر عهده می‌گیرد (Gilley et al., ۲۰۱۰). قابل ذکر است که افراد و یا تیم مسؤول جهت تهیه پیش‌نویس منشور اخلاقی باید حایز ویژگی‌های متعددی باشند. برای مثال آنها باید درک درستی از مفهوم و کارکرد منشور داشته باشند و دیگر اینکه آنها باید ارزش‌ها و اصول اخلاق حرفه‌ای را به خوبی بشناسند. به عبارت دیگر تیم مربوطه علاوه بر داشتن تخصص و تجربه بایستی معرف جامعی از کلیه ذینفعان سازمان باشد (Messikomer & Cirka, ۲۰۱۰).

۱. ر.ک به منشور اخلاقی و تعهدنامه حسابرسان شرکت برق منطقه‌ای فارس

ج- عدم توجه به جهان بینی تیم تدوین منشور

با توجه به اینکه منشورها به لحاظ اخلاقی خنثی نیستند گاهی نسبت به این مسأله دقت لازم نمی‌شود که متولیان تهیه منشور خود دارای چه نگرش اخلاقی به انسان، جامعه و جهان هستند (حاجی‌پور، ۱۳۹۰).

۳-۲-۳- آسیب‌های مربوط به روش شناسی تدوین منشور

الف- عدم توجه به سازوکارهای علمی تدوین منشور

در ادبیات نظری، تعیین ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای دارای سازوکار علمی مشخصی است که گاهی مورد اهتمام قرار نمی‌گیرد^۱ (Grobman, ۲۰۰۲).

ب- رویکرد بالا به پایین در تدوین منشور

مسئله دیگر روش تهیه منشور است. در بسیاری از موارد روش تهیه منشور، از بالا به پایین است بدین معنا که کارمند دخالت ندارد و دخالتی در معین نمودن ارزش‌ها ندارند. لذا مدیران منشور را با توجه به ارزش‌ها و اعتقادات سازمانی‌شان تهیه می‌کنند و تنها کاری که می‌کنند این است، که سعی می‌کنند کارکنان‌شان را در آن راستا حرکت بدهند. اما در مقابل کارمند می‌گوید این منشور را شما نوشتید و به من دادید و حالا خودتان بروید دنبال کنید (الوانی، ۱۳۸۹).

ج- عدم مشارکت کلیه ذینفعان در تدوین ارزش‌ها

سازمان از یک منظر دارای ذینفعان مختلف و گوناگونی شامل کارکنان، مدیران، ارباب رجوع، جامعه، نهادهای بالادستی و پایین دستی و غیره می‌باشد. مشارکت ذینفعان در تدوین علاوه بر اینکه باعث می‌گردد ارزش‌ها با قوت و غناء بیشتری احصاء گردند، قوام و دوام و اجرای آن را تضمین می‌کند (Messikomer & Cirka, ۲۰۱۰). متأسفانه در حال حاضر در تدوین منشورها، ارزش‌ها و اصول اخلاقی

مورد انتظار ذینفعان بالاخص ارباب رجوع، مشتریان و کارکنان منعکس نمی‌گردد.

۱. در قسمت ادبیات موضوع، مدل‌های تدوین منشور ذکر گردیده است.

د- روش نادرست جمع‌آوری اطلاعات

جمع‌آوری اطلاعات لازم جهت تهیه محتوا منوط به بکارگیری روش‌های علمی است که مورد غفلت قرار می‌گیرد برای مثال برخی به تکنیک گروه‌کانونی برای جمع‌آوری اطلاعات اشاره کرده‌اند. لذا اطلاعات بدست آمده یا نادرست و غیر کامل است و یا سطحی است به عنوان مثال جستجو در اینترنت را تنها روش جمع‌آوری قرار می‌دهند (حاجی‌پور، ۱۳۹۰).

۳-۳-۳- آسیب‌های مربوط به اجرای منشور

۳-۳-۳-۱- عدم اهتمام و عزم جدی متولیان امر در کشور و یا متولیان سازمانی در پیاده‌سازی منشور نسبت به پیاده‌سازی منشورهای اخلاقی در سازمان‌ها اهتمام جدی وجود ندارد. این عدم اهتمام یا از آنجا ناشی می‌شود که مقام عالی سازمان در وهله نخست با تدوین و اجرای یک منشور اخلاقی موافقت کرده است اما بعد از تدوین منشور، دیگر پیگیر اجرای آن نمی‌شود و یا اینکه در برخی اوقات جهت تدوین منشور در کلیه بخش‌های پایین دستی، یک الزام بالادستی ملی وجود دارد اما بعد از ابلاغ آن سیاست، دیگر هیچ نظارت و پیگیری برای اجرای آن در بخش‌های پائین دستی صورت نمی‌گیرد. به عنوان مثال منشور اخلاقی کارکنان دولت توسط معاونت توسعه و سرمایه‌انسانی ریاست جمهوری تنظیم گردید، اما بعد از ابلاغ آن، متأسفانه اهتمام و نظارتی جهت اجرای آن توسط سازمان‌های دولتی صورت نگرفت.

۳-۳-۳-۲- عدم پابندی مدیران به مفاد منشور اخلاقی

در هر مجموعه، مدیران نقش الگو را برای کارکنان پایین دستی خود ایفا می‌نمایند. چنانچه منشور اخلاقی تدوین شد و رفتاری از مدیر مشاهده شد که خلاف مفاد ارزش‌های منشور اخلاقی باشد و نظر به اینکه مدیران دائماً توسط کارکنان رصد و نظارت می‌شوند، طبیعتاً کارکنان نیز چنین امری را جدی نگرفته و طرح با شکست روبرو خواهد شد (حاجی‌پور، ۱۳۹۰).

۳-۳-۷- عدم توجه مسئولین به سطح خود کنترلی کارکنان

تلاش جهت ارتقاء سطح «خود کنترلی» به عنوان یکی از بهترین راهکارهای پیاده‌سازی منشور اخلاقی در سطح سازمان تقریباً بطور کامل مغفول مانده است (Greenberg, ۲۰۰۱). گاهی ساختار سازمانی به گونه‌ای است که اصلاً امکان کنترل بیرونی ارزش‌های حرفه‌ای وجود ندارد. برای مثال در برخی از قسمت‌های شرکت نفت این امکان کمتر وجود دارد که پیرامون حفظ اطلاعات نظارت بیرونی صورت پذیرد لذا بهترین راه حفظ امانت و رازداری همان کنترل درونی می‌باشد.

۳-۳-۸- عدم اخذ بازخورد از کلیه ذینفعان در اجرای منشور

ندادن فرصت اظهار نظر به مدیران و نمایندگان پرسنل نسبت به نقاط قوت و ضعف منشور از دیگر آسیب‌های موجود منشورها هم در مرحله تدوین و هم در مرحله اجرا و هم در مرحله بازبینی است. بنابراین عدم شرکت دادن ذینفعان بالاخص کارکنان و ارباب رجوع سبب می‌شود که هیچ دلبستگی نسبت به اجرای آن در خود احساس نمایند و بالتبع انگیزه اجرا در ایشان سرد خواهد شد (B Corporation, ۲۰۰۷).

۳-۳-۹- نبود توجه کافی به مدل‌های پیاده‌سازی منشور و انتخاب رویکرد متناسب

در خصوص پیاده‌سازی منشورهای اخلاقی الگوها و مدل‌های مختلفی وجود دارد اما متأسفانه توجه و رغبت جدی نسبت به این مدل‌ها وجود ندارد (Greenberg, ۲۰۰۱). البته این امر بدان معنا نیست که حتماً باید یکی از این الگوها را انتخاب کنند بلکه سخن در این است که سازمان باید یک مدل بومی با توجه به شرایط و محیط فرهنگی سازمان برای خود اختیار نماید و مبتنی بر آن اهداف مورد نظر را جاری و ساری نماید.

۳-۳-۱۰- عدم بکارگیری نیروی متخصص در نهادینه سازی ارزش‌ها

جهت پیاده‌سازی و نهادینه سازی ارزش‌های منشور اخلاقی در گام نخست لازم است که خود متولیان این امر افراد خاصی باشند. به عبارت دیگر، خود متولیان پیاده‌سازی ارزش‌ها بایستی یکسری ویژگی‌های

شناختی و رفتاری داشته باشند - من جمله شناخت کافی نسبت به خود ارزش‌های اخلاقی و پایبندی کامل آن متولیان به این ارزش‌ها - طوری که ذهنیت کارکنان نسبت به آنها مثبت و یا حداقل بی تفاوت باشد (الوانی، ۱۳۸۹).

۳-۳-۱۱- استفاده از تعهدنامه در منشور اخلاقی

اصولاً اخلاق امری است که در درجه اول باعث رشد و تعالی فردی می‌شود اما این رشد و تعالی وقتی حاصل می‌گردد که افراد آن به صورت خودخواسته و از روی شوق و علاقه متعلق به اخلاق باشند و اجباری در این زمینه وجود نداشته باشد. آنگاه می‌توان نتایج مثبتی را انتظار داشت. تعهدنامه باعث می‌شود که فرد احساس الزام و قانونی بودن بکند و همین امر سبب می‌گردد که گرایش فرد به اجرای ارزش‌ها آسیب بیند^۱. برای مثال در ماده ۲۵ قانون مدیریت خدمات کشوری آمده است که کارکنان در بدو ورود بایستی سوگندنامه اخلاقی را اداء و منشور اخلاقی را امضاء نمایند^۲ و همین رویکرد قانونی به اخلاق نقض غرض منشورهای اخلاقی است.

۳-۳-۱۲- عدم توجه به عوامل دخیل در نهادینه شدن اخلاق

جهت نهادینه شدن اخلاق درون یک سازمان دو دسته عوامل دخیل هستند:

۱- عوامل برون سازمانی که از کنترل مدیران سازمان بیرون هستند.

۲- عوامل درون سازمان که خود سه دسته‌اند:

الف) اهداف و استراتژی‌ها: اهداف و استراتژی‌ها باید اخلاقی انتخاب شوند (فرامرز قوام‌ملکی و سایر

همکاران، ۱۳۸۶).

۱. ر. ک به منشور اخلاقی و اداری کارمندان دولت

۲. ماده ۲۵ قانون مدیریت خدمات کشوری: مدیران و کارمندان دستگاه‌های اجرایی کشور، خدمتگزاران مردم هستند و باید طبق موازین اخلاق اسلامی و اداری و طبق سوگندی که در بدو ورود اداء نموده و منشور اخلاقی و اداری را که امضاء می‌کنند وظایف خود را به نحو احسن در راه خدمت به مردم و با در نظر گرفتن حقوق و خواسته‌های قانونی آنها را انجام دهند.

ب) پابندی و تعهد مدیریت نسبت به منشور: مدیریت مهمترین عامل در پیاده شدن اصول اخلاقی و اجرای منشور است. اگر خود مدیریت متعهد و عامل باشد، با فراهم شدن بقیه عوامل می‌توان سازمانی اخلاقی داشت اما اگر مدیران ارشد پایبند به ارزش‌های اخلاقی نباشند، کاری نمی‌توان کرد. در کشور ما نیز مهمترین عامل عدم نهادینه شدن اخلاق در سازمان‌ها این است که خود مدیران ارشد عامل نیستند (حاجی‌پور، ۱۳۹۰).

ج) فرآیندها: اگر خود مدیران ارشد عامل بودند، آن وقت باید فرایندها را به صورت ذیل درست کرد تا اخلاق در سازمان نهادینه شود (رضایی منش، ۱۳۸۹):

- تدوین منشور اخلاقی
- ایجاد شفافیت در سازمان
- کنترل فرایند رهبری و مدیریت عالی سازمان
- همانند «صدای مشتری» باید «صدای اخلاق» نیز وجود داشته باشد.
- سازوکارهای مسؤلیت‌پذیری باید در سازمان تعبیه و به مورد اجرا گذاشته شود (رضایی منش، ۱۳۸۹).
- فرهنگ سازی: لازمه فرهنگ سازی این است که توجه افراد را جلب بکنید. مدام هم این را تکرار کنید و برای افراد توضیح بدهید. البته باید به دنبال یکسری روش‌های دیگر که جدیدتر هستند، بود و صرفاً با تهیه یک کاغذ که بین افراد توزیع کنیم معمولاً اثربخشی حاصل نخواهد شد (قنبری، ۱۳۹۰).

۳-۳-۱۳- دم حمایت فرهنگ فعلی جامعه و نهادهای رسانه‌ای از ارزش‌های اخلاقی

یکی از عللی که سبب می‌شود منشورهای اخلاقی به درستی نهادینه و اجرا نشوند، تأثیرات محیط جامعه و نهادهای رسانه‌ای است چرا که بخشی از فرهنگ سازمانی ناشی از فرهنگ جامعه و ارزش‌های تبلیغی سایر نهادهای رسانه‌ای است (Grobman, ۲۰۰۲).

متأسفانه محیط جامعه در برگیرنده بخشی از عادت، هنجار و ارزش‌های ضد اخلاقی است که تأثیر شگرفی بر فرهنگ افراد درون سازمان می‌گذارد. لذا یکی از عوامل شکوفایی و رشد و پایداری اخلاق سازمانی ناشی از جامعه اخلاقی می‌باشد.

۳-۳-۱۴- عمل‌گرا بودن مدیران

برای اینکه یک روحیه اخلاقی پایدار باشد تا به مرور زمان تزریق شود و به باور و اندیشه کارمندان تبدیل شود نیازمند پیگیری مداوم و مستمر است. مادامی که گفتید ما این را یکسال اجرا کردیم، کافی نیست؛ بلکه باید هر سال دوره‌های آموزشی و پیگیری مداوم داشت تا منشور اخلاقی نهادینه بشود و به قول روانشناسان تبدیل به عادت و شخصیت افراد بشود.

اما مدیران این کار را اجرا نمی‌کنند چرا که مدیران عمل‌گرا بوده و تلاش می‌کنند به اموری اهتمام بورزند که در کوتاه مدت به نتیجه می‌سد (الوانی، ۱۳۸۹).

۳-۳-۱۵- منشورهای اخلاقی به جای آنکه در اختیار کارکنان و مدیران باشد در جلوی چشم مشتریان نصب می‌شود (الوانی، ۱۳۸۹).

گاهی مشاهده می‌شود که منشورهای اخلاقی به جای اینکه در برابر دیدگان کارکنان و مدیران که مخاطب اصلی آنها هستند، قرار داشته باشند طوری نصب شده‌اند که تنها در جلوی چشمان مشتریان نصب شده و کارکنان نمی‌توانند آن را روزانه مشاهده نموده و به خاطر داشته و رعایت نمایند.

۳-۳-۱۶- عدم ارزیابی سالیانه و دوره‌ای میزان پایداری کارکنان به ارزش‌های اخلاقی

منشورهای اخلاقی بایستی در معرض دید کارکنان قرار گرفته و میزان پایداری افراد مورد پیمایش و رصد قرار گیرد و مشکلات آن در بازنگری اصلاح گردد (قنبری، ۱۳۹۰).

۳-۳-۱۷- عدم ارزیابی سالیانه و دوره‌ای ارزش‌های اخلاقی

بازنگری در محتوای منشور بطور منظم و در فواصل زمانی خاص و بازخورد نتایج که به معنای اصلاح محتوا است، تقریباً به هیچ وجه مورد عنایت سازمان‌ها نمی‌باشد. متولیان اخلاق سازمانی باید اصول و

ارزش‌های اخلاقی پیاده شده را مورد بازبینی و تجدید نظر قرار داده و ما حاصل آن را دوباره به بدنه سازمان تزریق نمایند (رضایی منش، ۱۳۸۹).

۳-۳-۱۸- استفاده از ملاک‌های شخصی در ارزیابی

جهت ارزیابی اخلاقی کارکنان نیز بایستی معیارهای روشن و دقیق تبیین نموده و نباید از ملاک‌های شخصی استفاده نمود (Greenberg, ۲۰۰۱). بدین منظور می‌توان معیارهای ارزیابی را از طریق مصاحبه با ذینفعان مشخص کرد.

به طور خلاصه آسیب‌هایی که ممکن است به یک منشور در مراحل هدف‌گذاری، تدوین و اجرا وارد شوند به شرح ذیل می‌باشد:

آسیب‌های مربوط به حوزه هدف‌گذاری منشور:

- آرمانی بودن منشورهای اخلاقی
 - تمرکز بر مشکلات جاری بجای موضوعات اخلاقی در تدوین منشور
 - تدوین منشور بدلیل داشتن تصویر اجتماعی خوب (موضوعیت داشتن منشور اخلاقی نه توجه ویژه به ارزش‌های اخلاقی)
 - نگاه عقلانیت‌ابزاری به منشورهای اخلاقی
- آسیب‌های مربوط به حوزه تدوین منشور:
- استفاده از واژگان مبهم و نامفهوم
 - استفاده از کلمات آمرانه
 - مد نظر قرار ندادن اقتضائات سازمانی در تهیه یک منشور
 - غیر بومی بودن ارزش‌های موجود در منشور
 - کپی‌برداری از منشورهای اخلاقی دیگر سازمان‌ها
 - تمایز قائل نشدن بین رسالت سازمان و منشور اخلاقی
 - عدم جامعیت دامنه مخاطبین منشورها

- در نظر نداشتن سطح بلوغ اخلاقی افراد در تدوین منشور
- عدم توجه به مبانی انسان‌شناسی و هستی‌شناسی در تدوین منشور
- عدم انسجام ارزش اخلاقی
- عدم شناخت علمی نسبت به ماهیت و کارکرد منشورهای اخلاقی
- عدم وجود تیم مناسب تهیه منشور
- عدم توجه به جهان بینی تیم تدوین منشور
- عدم توجه به سازوکارهای علمی تدوین منشور
- رویکرد بالا به پایین تدوین منشور
- عدم مشارکت کلیه ذینفعان در تدوین ارزش‌ها
- روش نادرست جمع‌آوری اطلاعات
- آسیب‌های مربوط به مرحله اجرای منشور:
- عدم برقراری ارتباط قلبی مخاطبین با منشور
- عدم اهتمام و عزم جدی در پیاده‌سازی منشور
- عدم پابندی مدیران به منشور اخلاقی
- عدم حمایت آشکار مقام مسئول
- عدم اطلاع‌رسانی منشورها
- عدم برگزاری کلاس‌های توجیهی و آموزشی
- عدم اتصال پابندی ارزش‌ها به سیستم انگیزشی و جبران خدمات و ارتقاء
- عدم توجه مسئولین به سطح خود کنترلی کارکنان
- عدم استفاده از بازخورد کلیه ذینفعان در اجرای منشور
- نبود توجه کافی به مدل‌های پیاده‌سازی منشور و انتخاب رویکرد متناسب
- عدم بکارگیری نیروی متخصص در نهادینه سازی ارزش‌ها

- استفاده از تعهدنامه در منشور اخلاقی
- عدم توجه به عوامل دخیل در نهادینه شدن اخلاق
- فرهنگ جامعه و نهادهای رسانه‌ای در حال حاضر تقویت کننده ارزش‌های اخلاقی نیست.
- نهادینه کردن اخلاقیات بدلیل اینکه از جنس فرهنگ است، تدریجی است.
- منشورهای اخلاقی به جای آنکه در اختیار کارکنان و مدیران باشد در جلوی چشم مشتریان

نصب می‌شود.

- عدم ارزیابی سالیانه و دوره‌ای میزان پایداری کارکنان به ارزش‌های اخلاقی
 - عدم ارزیابی سالیانه و دوره‌ای ارزش‌های اخلاقی
 - استفاده از ملاک‌های شخصی در ارزیابی
- توجه به آسیب‌های فوق سبب می‌شود که چه در مرحله تدوین منشور ملی اخلاق حرفه‌ای و چه در مرحله تدوین منشورهای صنفی و بخشی، متولیان امر از ارتکاب خطا مصون مانده و منشور دقیق‌تر و کاملی را تنظیم نمایند.

۳-۴- آسیب‌شناسی نمونه منشورهای اخلاق حرفه‌ای

بر اساس آسیب‌های احصا شده در بخش سوم، در این بخش به عنوان نمونه، به آسیب‌شناسی ۹ منشور اخلاق حرفه‌ای که در پیوست ۱ گزارش ارائه خواهد شد می‌پردازیم. این آسیب‌شناسی بر اساس ۱۴ آسیب از بین آسیب‌های برشمرده شده در بخش سوم انجام شده که قابل بررسی بر اساس متن منشور بودند چرا که برخی از آسیب‌ها به صورتی بودند که در میدان عمل خود را نشان می‌دادند و بررسی آن‌ها از خلال متن منشور امکان‌پذیر نبود. این آسیب‌شناسی در جدول ذیل قابل ملاحظه است.

													۹- منشور اخلاقی وزارت بازرگانی	
۳	۳	۲	۴	۴	۵	-	۱	۴	۲	۲	-	۴	۲	فراوانی تکرار آسیب‌ها

آسیب‌شناسی فوق نشان می‌دهد که منشورهای موجود بیشتر دچار آسیب‌های زیر هستند:

- عدم جامعیت دامنه مخاطبین منشور
- عدم توجه به مبانی انسان‌شناسی و هستی‌شناسی در تدوین منشور
- تمرکز بر مشکلات جاری بجای موضوعات اخلاقی
- مدنظر قراردادن اقتضائات سازمانی در تهیه یک منشور
- در نظر نداشتن سطح بلوغ اخلاقی افراد در تدوین منشور

به بیان تفصیلی‌تر عدم توجه به کلیه مخاطبان منشور اخلاقی بزرگترین آسیبی بود که بیش از نیمی از منشورهای بررسی شده دچار آن بودند. در منشورهای دارای این آسیب تنها به کارکنان و ارزش‌های اخلاقی آن‌ها اشاره شده بود و به مدیران که نقش الگویی داشته و در ترویج ارزش‌های اخلاقی در هر سازمان نقش کلیدی را ایفا می‌کنند، کمتر توجه شده بود. البته برخی از این منشورها در عنوان خود نیز منشور را مختص به کارکنان نموده بودند که این احتمال وجود دارد که در این سازمان‌ها برای مدیران نیز منشوری طراحی شده باشد که تیم پروژه به آن دسترسی نیافته است. البته در فرض اخیر نیز همین افتراق بین ارزش‌های اخلاقی مدیران و کارکنان و آثار آن در سازمان با توجه به تفسیرهای متفاوت از ارزش‌ها می‌تواند تولید اشکال نماید.

پس از آسیب عدم جامعیت دامنه مخاطبین منشور، آسیب بسیار مهم و اساسی دیگر در منشورهای فوق، عدم توجه به مبانی انسان‌شناسی و هستی‌شناسی اسلامی در تدوین منشور و در نتیجه عدم تلاش برای سوق دادن سازمان به سوی ارزش‌های اسلامی - ایرانی از خلال منشور بود.

پرداختن به امور جاری سازمان در عوضِ موضوعات اخلاقی آسیب‌دیگری بود که در این منشورها خودنمایی می‌کرد و حتی برخی از این منشورها گویا از خلال منشور اخلاقی به دنبال تنظیم مقرراتی برای انجام بدون نقص تر امور سازمان خود بودند.

آسیب پرتکرار سوم آنکه در برخی از منشورهای بررسی شده، به اقتضات سازمان به اندازه کافی توجه نشده و بعضاً منشور آنچنان عمومی طراحی شده بود که امکان نسبت دادن آن به هر سازمانی امکان‌پذیر بود.

آخرین آسیب مهم در منشورهای بررسی شده نیز آن بود که این منشورها بعضاً بدون در نظر گرفتن آنکه اعضای آنها انسان‌هایی عادی هستند، در عوض بیان ارزش‌های اخلاقی قابل دستیابی‌تر، ارزش‌هایی را مطرح کرده بودند که دستیابی به آنها برای عموم اعضای سازمان مشکل می‌باشد.

SCC.ir

فصل چهارم

استراتژی نظریه پردازی داده بنیاد

۴-۱- مقدمه

روش‌های تحقیق اگرچه متعدد هستند ولی در یک طبقه‌بندی کلی و اصولی برحسب نوع «داده» مورد تحلیل به دو گروه کلی روش‌های «کمی» و روش‌های «کیفی» تقسیم می‌شوند. داده‌های کمی حداقل دارای ویژگی قابل سنجش با عدد هستند. داده‌های کیفی دارای خصوصیتی از موضوع تحقیق هستند که به فهم زمینه مورد نظر کمک می‌کند. این داده‌ها نمایانگر احساسات، جو، رفتار، ارزش‌ها، انگیزه و تعابیر ناشی از موضوع تحقیق می‌باشند. روش‌های تحقیق کمی بر دیدگاه‌های فلسفی اثبات‌گرایانه بنا شده‌اند و از ویژگی‌هایی از جمله «جزیی‌نگری» (که در آن خصوصیتی جزئی از سیستم با خصوصیات کل سیستم یکی دانسته می‌شود) برخوردارند. در مقابل، بر روش‌های تحقیق کیفی، خصوصیات فلسفی پدیدارشناختی و تمام‌نگری حاکم است. روش‌های کمی از منطق استنتاجی قیاس بهره می‌گیرند و فرضیه‌ها را از طریق داده‌ها می‌آزمایند ولی در روش‌های کیفی با تکیه بر منطق استقرا، از مفاهیم نهفته در داده‌ها، فرضیه و نظریه‌ها خلق می‌شوند. (جدول ۲)

نکته مهم و قابل توجه این است که انتخاب روش تحقیق اغلب اختیاری نیست و ماهیت موضوع تحقیق آن را دیکته می‌کند. تحقیق در یک موضوع پیچیده انسانی - اجتماعی (مانند انگیزش نیروی کار، بهره‌وری، مدیریت و...) که در آن عوامل متعددی از حوزه‌های مختلف مؤثر است، نمی‌تواند در حوزه روش‌های کمی و دیدگاه‌های جزء نگر به مفاهیم اثر بخش دست یابد هر چند که از نظر روش‌شناختی و اعتبار بخشی مورد تایید باشد؛ برعکس برای موضوعاتی که در آن استنتاج از طریق استقرا معتبر نباشد، روش‌های کیفی نمی‌توانند اثر بخش و مفید باشند و اینجاست که ضرورت حیاتی سازگاری بین مبانی فلسفی و روش‌های تحقیق نمایان می‌شود. (علی‌احمدی و غفاریان، ۱۳۸۲، صص ۲۴۸ و ۲۴۹).

عنوان مقایسه	روش‌های کیفی	روش‌های کمی
مبانی فلسفی	پدیدارشناختی	اثبات‌گرایی
نگرش به تحقیق	ذهنی	عینی
کارکرد اصلی	خلق نظریه از طریق داده	آزمون نظریه در مقایسه با داده
منطق استنتاج	استقراء	قیاس
نگرش به پدیده	کل‌نگری (Holistic)	جزء‌نگری (Reductionism)
رابطه روش با زمینه تحقیق	وابستگی زیاد	وابستگی کم
نمونه برداری	کم و انتخابی	زیاد و تصادفی
مراحل نمونه برداری و تجزیه و تحلیل	توأم	مستقل از هم
دستیابی به نتیجه تحقیق	خودجوش (Emerging)	الزامی (Forcing)
فرآیند تحقیق	وابسته به موضوع و نامشخص	گام به گام و مشخص
اعتبار سنجی	سنجش خطا نبودن (Falsification)	سنجش صحیح بودن (Verification)

(برگرفته از علی‌احمدی و غفاریان، ۱۳۸۲، ص ۲۴۹)

آذرآیین ویژگی‌های زیر را برای یک تحقیق کیفی برمی‌شمارد:

- ۱- محقق می‌تواند وقایع را به طور مناسب درک کند، ولی به این شرط که آنها را در محیط خودشان ببیند. بنابراین محقق کیفی در محیط خود غوطه‌ور می‌شود.
- ۲- محیط‌های پژوهش طرح‌ریزی شده نیستند، آنها طبیعی هستند؛ هیچ چیزی از قبل تعریف شده یا پذیرفته شده نیست.

۳- محققان کیفی از افراد مورد مطالعه می‌خواهند برای آنها صحبت کنند؛ آنها دیدگاه‌هایشان را در قالب عبارات یا دیگر فعالیت‌ها ارائه می‌دهند. بنابراین تحقیق کیفی فرآیند تعامل است که در آن افراد مورد مطالعه درباره زندگی خود به محقق آموزش می‌دهند.

۴- محققان کیفی قصد دارند موضوعی را به عنوان کل تجربه کنند نه به عنوان متغیرهای مجزا از هم (کل‌نگری به جای جزءنگری). هدف تحقیق کیفی درک تجربه به عنوان کلیت است (مختاریان‌پور، ۱۳۸۵: ص. ۱۱۹، به نقل از: آذرآیین، ۱۳۸۵).

روش تحلیل محتوا و نظریه‌پردازی داده بنیاد معمول‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی هستند و علیرغم شباهت‌های کاربردی، از مبنای تحلیلی متفاوتی برخوردارند. جدول زیر این روش‌ها را با هم مقایسه می‌کند.

جدول ۵. مقایسه روش‌های نظریه‌سازی و تحلیل محتوا

تحلیل محتوا	نظریه سازی	مبانی تحلیل
جزء نگر	تمام نگر (کل نگر)	نگرش به مسأله
شمارش تکرار	احساس او از مسأله	خط راهنمای محقق
قیاس	استقراء	منطق استنتاجی
آزمون فرضیه	کشف الگو	کارکرد

(برگرفته از مختاریان‌پور ۱۳۸۵ و علی‌احمدی و غفاریان، ۱۳۸۲، ص ۲۴۹)

۲-۴- مهارت‌های ضروری در تحقیق کیفی

مهارت‌های لازم برای انجام تحقیق کیفی عبارتند از: فاصله گرفتن از موضوع و تجزیه و تحلیل انتقادی شرایط، تشخیص پیش‌داوری و اجتناب از آنها، کسب اطلاعات معتبر و قابل اعتماد، و تفکر انتزاعی. برای انجام اینها، محقق تحقیقات کیفی به حساسیت نظری و اجتماعی، استفاده از تجربیات گذشته، دانش

نظری برای تعبیر و تفسیر دیده‌ها و مشاهدات و همچنین به داشتن مهارت کافی در ایجاد ارتباط، نیازمند است (استراوس و کوربین، ۱۹۹۰، ص ۱۸).

۴-۳- استراتژی پژوهش

اگر به پیروی از دنزین و لینکلن^۱، مباحث مطرح شده در روش‌شناسی کیفی را به ۴ عرصه پارادایم‌ها و رهیافت‌ها، استراتژی‌ها، روش‌های جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها و در نهایت روش‌های ارائه پژوهش تقسیم کنیم، یکی از جذاب‌ترین این عرصه‌ها، استراتژی‌های پژوهشی است. امروزه در روش‌شناسی کیفی استراتژی‌های گوناگونی نظیر پژوهش در عمل^۲، مطالعه‌موردی^۳، قوم‌نگاری^۴، پدیدارشناسی و ... وجود دارد. یکی از مهم‌ترین این استراتژی‌ها، نظریه‌پردازی داده‌بنیاد (Grounded theory) است. همان‌گونه که چارمز متذکر می‌شود نظریه‌پردازی داده‌بنیاد در دهه ۱۹۷۰، در مقابل نگاه مسلطی که قائل بود مطالعات کمی، تنها شکل پژوهش علمی اجتماعی نظام‌مند می‌باشد، ایستاد و در خط مقدم «انقلاب کیفی» و نقطه‌ای بحرانی در تاریخ علوم اجتماعی انجام وظیفه کرد و شاید اگر قابلیت‌های این روش نبود، امروزه نمی‌توانستیم شاهد بالندگی و شکوفایی پژوهش کیفی باشیم. امروزه نیز این روش‌شناسی یکی از پرطرفدارترین استراتژی‌های پژوهش کیفی است و هر روز نیز بر دامنه استفاده از آن افزوده می‌شود (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶).

۴-۴- نظریه پردازی داده بنیاد

نظریه‌پردازی داده بنیاد عبارت است از آنچه که به طور استقرایی از مطالعه پدیده‌ای به دست آمده و نمایانگر آن پدیده است. به عبارت دیگر آن پدیده را باید کشف کامل نموده، و به طور آزمایشی از طریق گردآوری منظم اطلاعات و تجزیه و تحلیل داده‌هایی که از آن نشأت گرفته است، اثبات کرد. بنابراین،

۱. Denzin & Lincoln, ۱۹۹۴, ۲۰۰۰

۲. Action Research

۳. Case study

۴. Ethnography

گردآوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل در یک رابطه متقابل با یکدیگر قرار دارند. تحقیق را هرگز از یک نظریه شروع نمی‌کنند و بعد آن را به اثبات برسانند، بلکه از یک حوزه مطالعاتی شروع می‌شود و فرصت داده می‌شود تا آنچه که متناسب و مربوط است، خود را نشان دهد (استراوس و کوربین، ۱۹۹۰، ص ۲۲).

نظریه‌پردازی داده بنیاد، یکی از استراتژی‌های پژوهش محسوب می‌شود که از طریق آن، نظریه بر مبنای مفاهیم اصلی حاصل از داده‌ها، شکل می‌گیرد. این استراتژی از نوعی رویکرد استقرایی بهره می‌گیرد، یعنی روند شکل‌گیری نظریه در این استراتژی حرکت از جزء به کل است. این استراتژی پژوهش بر سه عنصر: «مفاهیم»، «مقوله‌ها (طبقه‌ها)»، و «قضیه‌ها» یا آنچه که ابتدا «فرضیه‌ها» نامیده می‌شد، استوار است. در عین حال، مفاهیم، عناصر کلیدی تحلیل هستند زیرا نظریه از مفهوم‌سازی داده‌ها و نه جمع داده‌های عینی حاصل می‌شود (دانایی فرد و دیگران، ۱۳۸۳، ص ۱۳۰).

این راهبرد پژوهشی نوعی روش‌شناسی عمومی^۱ برای تدوین نظریه‌هایی است که ریشه در داده‌های گردآوری و تحلیل شده به صورت نظام‌مند دارند. هدف غایی این راهبرد ارائه تبیین‌های جامع نظری^۲ در مورد یک پدیده خاص است (دانایی فرد، ۱۳۸۴، ص ۵۸). البته استراوس خود تأکید می‌کند که مقصود از نظریه‌پردازی داده بنیاد، ساختن و پرداختن نظریه‌ای است که در زمینه مورد مطالعه، صادق و روشنگر باشد (استراوس و کوربین، ۱۹۹۰، ص ۲۴).

۴-۵- سیر تطور نظریه پردازی داده بنیاد

نظریه‌پردازی داده بنیاد، روشی پژوهشی برای علوم اجتماعی است که توسط بارنی گلیسر^۳ (متولد ۱۹۳۰) و آنسلم استراوس^۴ (۱۹۹۶-۱۹۱۶) تدوین شده است. این دو جامعه‌شناس در یک همکاری پژوهشی موفق در اوایل دهه ۱۹۶۰ به مطالعه‌ی جامعه‌شناختی «تصور از مرگ» در بین بیماران لاعلاج مرکز درمانی

۱. General methodology

۲. Theoretical comprehensive explanation

۳. Barney Glaser

۴. Anselm Strauss

دانشگاه ایالت کالیفرنیا در سانفرانسیسکو پرداختند. آنها در حین و به منظور مطالعه این بیماران، یک روش‌شناسی جدید ایجاد کرده و آن را نظام‌مند و مستند کردند و در کتابی با عنوان «آگاهی از مرگ»^۱ منتشر نمودند. آنها در این کتاب با درهم‌آمیختن مکاتب بنیادی جامعه‌شناسی، «روش تطبیق مستمر»^۲ را معرفی کردند.

این کتاب موفقیت زیادی کسب کرد و این باعث شد که بسیاری از افراد با گلیسر و استراوس تماس گرفتند تا بیشتر در مورد روش‌های پژوهش این کتاب بیاموزند. در پاسخ، گلیسر و استراوس در کتابی پیشرو با عنوان «کشف نظریه داده‌بنیاد»^۳ مفاهیم پایه و کلیات روشها و روال‌های خود را تشریح کردند. در این کتاب «روش تطبیق مستمر» به روش «نظریه‌پردازی داده‌بنیاد» تغییر نام داد. این کتاب، ایده‌های اصلی نظریه‌پردازی داده‌بنیاد را که امروز استفاده می‌شوند، پایه‌ریزی کرد و راهنمای روش کار انبوهی از پایان‌نامه‌ها و گزارش‌های پژوهشی شد (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶).

۴-۶- معنای اصطلاح نظریه پردازی داده بنیاد

تا به حال برای اصطلاح «Grounded Theory»، معادل‌های فارسی زیادی پیشنهاد شده است؛ از جمله: تئوری بنیادی، تئوری مبتنی بر داده‌ها، تئوری مفهوم‌سازی بنیادی (دانایی فرد و دیگران، ۱۳۸۳: ۱۳۰)، نظریه مبنایی (بیوک محمدی در ترجمه کتاب استراس و کوربین، ۱۳۸۵)، نظریه‌سازی (علی احمدی و غفاریان، ۱۳۸۲)، رویش نظریه (حیدری، ۱۳۸۶) و تئوری برخاسته از داده‌ها (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶). امامی معادل «نظریه‌پردازی داده بنیاد» را برای آن برگزیده است. وی بر این باور است که با توجه به فرهنگ آکسفورد و دایرة‌المعارف ویکی‌پدیا می‌توان گفت «Grounded Theory» روشی است که از یک جهت ناظر به نظریه‌پردازی است و از جهت دیگر ناظر به داده‌هایی است که بر اساس آن به تولید نظریه می‌پردازند (امامی، ۱۳۸۵ و ۱۳۸۷).

۱. Awareness of Dying, Glaser & Strauss, ۱۹۶۵

۲. Constant Comparative Method

۳. The Discovery of Grounded Theory, Glaser & Strauss ۱۹۶۷

۴-۷- تعریف نظریه پردازی داده بنیاد و جایگاه آن

برای این استراتژی پژوهشی تعاریف متعددی از سوی پایه گذاران و پیروان ایشان ارائه شده است که در ذیل به برخی از آنها اشاره شود:

الف) استراوس و کوربین (۱۹۹۰)، نویسندگان «رویه‌ها و فنون نظریه‌پردازی داده بنیاد» این نظریه را به شرح زیر تعریف می‌کنند: «نظریه‌پردازی داده بنیاد نوعی استراتژی کیفی است که برای تدوین نظریه در مورد یک پدیده به صورت استقرایی، مجموعه‌ای نظام‌مند از رویه‌ها را به کار می‌برد.» (دانایی فرد و دیگران، ۱۳۸۳، ص ۱۳۰).

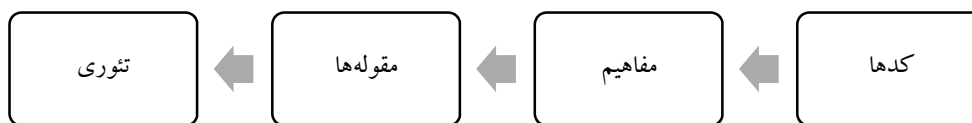
ب) مارتین و ترنر (۱۹۸۶) و فرناندز (۲۰۰۴): «نظریه‌پردازی داده بنیاد، یک روش‌شناسی استقرایی کشف نظریه است که این امکان را برای پژوهشگر فراهم می‌آورد تا گزارشی نظری از ویژگی‌های عمومی موضوع، پرورش دهد؛ در حالی که به طور همزمان، پایه این گزارش را در مشاهدات تجربی داده‌ها محکم می‌سازد.»

ج) کرسول (۲۰۰۵): «نظریه‌پردازی داده بنیاد، روالی نظام‌مند و کیفی است، جهت تولید نظریه‌ای که یک فرآیند، کنش، یا برهم کنش را دربارۀ یک موضوع خرد واقعی، در سطح مفهومی کلی تشریح می‌کند.»

د) استراوس (۲۰۰۶) در دائره‌المعارف ویکی‌پدیا: «نظریه‌پردازی داده بنیاد، به طور کلی، رهیافتی است برای بررسی نظام‌مند (غالباً) داده‌های کیفی (نظیر مصاحبه‌های پیاده‌شده و پروتکل‌های مشاهده‌ها)، با هدف تولید نظریه.» (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶).

بطور کلی، این استراتژی، داده‌های حاصل از منابع اطلاعاتی را به مجموعه‌ای از کدها، کدهای مشترک را به مفاهیم و آنگاه مفاهیم را به انواع مقوله‌ها اختصاص داده و در نهایت از مقوله‌ها نظریه ایجاد می‌شود

(دانایی فرد، ۱۳۸۴، ص ۵۸). (نمودار زیر را ملاحظه فرمایید)



نمودار ۱۵. منطق تحلیل روش نظریه‌پردازی داده بنیاد

۴-۸- رویکردهای نظریه پردازی داده بنیاد

از بدو ایجاد تاکنون، سه رویکرد برای نظری پردازی داده بنیاد ارائه شده است که دو رویکرد آن مربوط به مبدئان این استراتژی پژوهشی بوده و رویکرد سوم توسط چارمز^۱ ارائه شده است:

الف) رویکرد نظام‌مند^۲: استراوس و کوربین^۳ در سال ۱۹۹۰ شاکله کلی این طرح را ارائه کردند و در سال ۱۹۹۸ به بیان تفصیلی و عملی آن پرداختند. بر اساس این طرح، برای تحلیل داده‌های کیفی گردآوری شده لازم است تا سه مرحله «کدگذاری باز، محوری و انتخابی^۴» سپری شوند تا در نهایت، پارادایمی منطقی^۵ یا تصویری عینی از نظریه خلق شده ارائه گردد.

از آنجا که پایه‌های اصلی ساختن نظریه مفاهیم هستند، لازم است در نظریه داده بنیاد ساز و کاری تعبیه شود تا مفاهیم شناسایی و بر حسب خصوصیات و ابعادشان بسط داده شوند. این ساز و کار در کدگذاری باز انجام می‌شود؛ به طوری که پژوهشگر از دل داده‌های خام اولیه، مقوله‌های مقدماتی را در ارتباط با پدیده مورد بررسی - از طریق سؤال کردن درباره داده‌ها، مقایسه موارد، رویدادها و دیگر حالات پدیده‌ها، برای کسب شباهتها و تفاوتها- استخراج می‌کند. در مرحله بعد (کدگذاری محوری)، پژوهشگر یکی از مقوله‌ها را محور فرآیند در حال بررسی و اکتشاف قرار می‌دهد (پدیده اصلی) و سپس مقوله‌های دیگر را به آن ارتباط می‌دهد؛ این مقوله‌ها عبارتند از شرایط علی (علل موجد پدیده اصلی)،

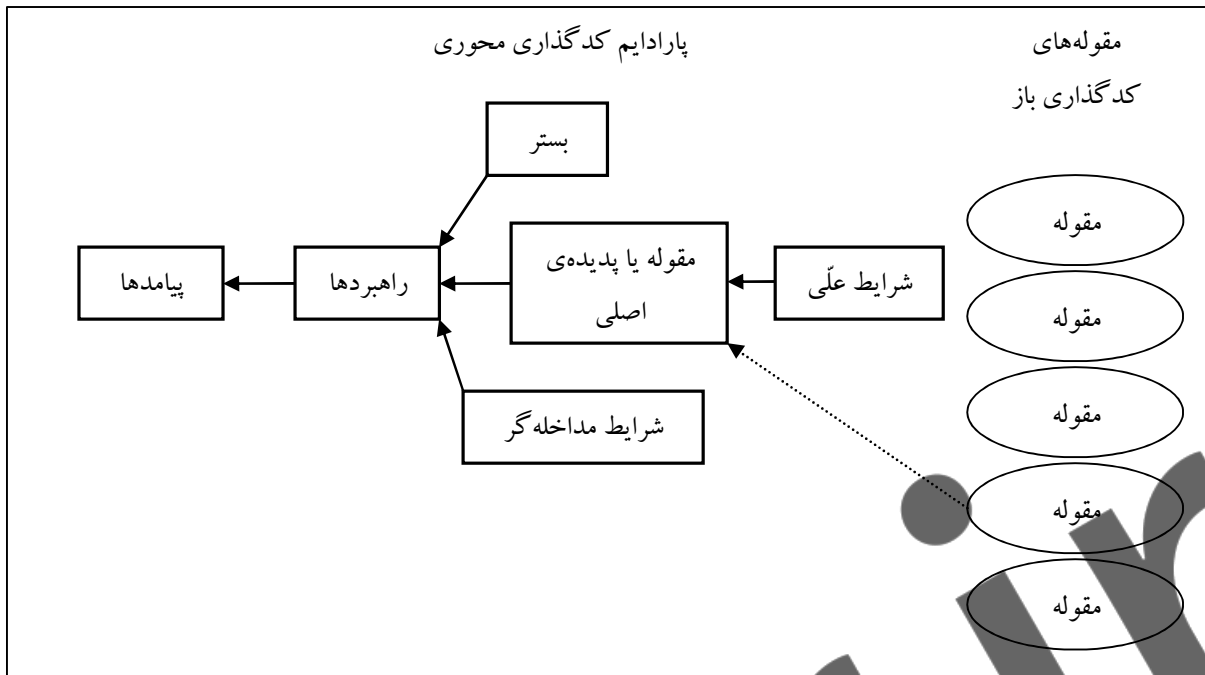
۱. Charmaz

۲. The Systematic Design

۳. Strauss & Corbin

۴. Open , Axial, and Selective Coding

۵. Logical Paradigm



نمودار ۱۶. کدگذاری‌های باز و محوری در نظریه داده بنیاد

راهبردها (کنشها یا کنشهای متقابلی که برای کنترل، اداره، برخورد و پاسخ به پدیده اصلی انجام می‌شوند)، بستر یا زمینه (شرایط بسترساز خاص مؤثر در راهبردها)، شرایط مدخله‌گر (شرایط بسترساز عام مؤثر در راهبردها) و پیامدها (ره‌آورد به کار بستن راهبردها). در این مرحله، نمودار نشان‌دهنده روابط میان مقوله‌های نظریه، با عنوان «پارادایم کدگذاری»^۱ در قالب مدلی علی ترسیم می‌گردد.

پژوهشگر به اتکای روابط درونی مقوله‌ها - مستخرج از مدل کدگذاری محوری - نظریه پژوهشی خود را به رشته تحریر در می‌آورد. این نظریه، بیانی از فرآیند پژوهش، نحوه یکپارچه‌سازی مقوله‌ها و پالایش آنهاست. در واقع، در کدگذاری انتخابی، سیر داستان ۲ پژوهش نگارش می‌شود. طرح نظام‌مند را می‌توان با ارائه مجموعه‌ای از گزاره‌های حکمی (قضایا)، که بر پایه کدگذاری محوری، بیانگر روابط درونی مقوله‌ها هستند، به پایان برد.

۱. Coding Paradigm

۲. Story Line

ب) رویکرد ظهوریابنده^۱: گلیسر (۱۹۹۲) در نقدی آشکار بر طرح نظام‌مند، تأکید مضاعف بر قواعد و رویه‌ها و نیز استفاده از چارچوبی مشخص و از قبل تعیین شده را از جمله نقاط ضعف آن برمی‌شمرد. وی بر این اندیشه است که نظریه باید خود از دل داده‌ها بجوشد و ظهور یابد، نه اینکه پژوهشگر از قبل رابطه میان مقوله‌ها را در قالب کدگذاری محوری در نظر گرفته باشد، آن‌گاه در پی مقوله‌هایی بگردد که با این الگو (پارادایم کدگذاری) سازگار باشند. از این رو، در طرح ظهوریابنده نمودار اولیه‌ای که نشان دهنده روابط میان مقوله‌ها باشد، ترسیم نمی‌شود.

ج) طرح ساختارگرا^۲: این طرح توسط چارمز (۱۹۹۰، ۲۰۰۰ و ۲۰۰۶) ارائه شده است. وی طرح‌های سابق را به لحاظ فلسفی به اثبات‌گرایی نزدیک می‌داند. به زعم او، در نظریه داده بنیاد باید بیشتر به دیدگاه‌ها، ارزش‌ها، باورها، احساسات، پیش‌فرضها و ایدئولوژی‌های افراد توجه کرد و از بکار بردن نمودارها، نقشه‌های مفهومی، واژگان پیچیده و تخصصی پرهیز نمود. به تعبیر چارمز، نظریه داده بنیاد باید تجارب افراد را فراچنگ آورد. در این میان، نقش پژوهشگر نیز بسیار پررنگ است، چرا که او با ارزش‌ها، تجارب و اولویت‌های خود به عرصه پژوهش پا می‌نهد. بنابراین نظریه داده بنیاد باید انعکاسی از تجارب، باورها و ارزش‌های مشارکت‌کنندگان باشد که پژوهشگر بر اساس تجارب، باورها و ارزش‌های خود آنها را روایت‌گری می‌کند (هادوی‌نژاد، ۱۳۹۰، صص ۶۲-۶۰).

در این تحقیق از رویکرد ظهوریابنده استفاده می‌شود و دلیل آن نیز انعطاف‌پذیری این رویکرد است که به خلاقیت‌های محققان در مدل‌سازی بها داده و آن‌ها را قادر می‌سازد که بتوانند کمک‌کنند تا نظریه آنگونه که داده‌ها اقتضا می‌کنند، از دل آن‌ها بروید.

۴-۹- انتخاب نظریه پردازی داده بنیاد به عنوان استراتژی پژوهش

شما هنگامی به سراغ استفاده از نظریه پردازی داده بنیاد می‌روید که نیازمند یک نظریه یا تبیین کلی (اجمالی) یک فرآیند هستید. در زمانی که نظریه‌های موجود، به مشکل مورد نظر شما یا به مشارکت

۱. The Emerging Design

۲. The Constructivist Design

کنندگان در فرآیندی که شما در برنامه مطالعه خود دارید، نمی‌پردازند، نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، یک نظریه، تولید می‌کند. از آنجا که این نظریه، در داده‌ها «بنیان» دارد، نسبت به نظریه‌ای که از مجموعه نظریه‌های موجود اقتباس شده و تطبیق داده می‌شود، تبیین بهتری ارائه می‌دهد؛ زیرا با موقعیت تناسب دارد، و لذا در عمل واقعاً کارآمد است؛ این نظریه افراد موجود در یک محیط را در نظر گرفته و احساسات آنها را درک می‌کند و ممکن است همه پیچیدگی‌هایی را که واقعاً در فرآیند یافت می‌شود، نشان دهد (دانایی فرد و امامی ۱۳۸۶ به نقل از Cresswell, ۲۰۰۵).

۴-۱۰- تفاوت نظریه و توصیف

اغلب محققان مبتدی این سوال را می‌پرسند که تفاوت نظریه و توصیف در چیست. جواب این سوال به دو نکته عمده ختم می‌شود. اول اینکه در نظریه از مفاهیم استفاده می‌شود. داده‌های مشابه دسته‌بندی می‌شوند و عنوان مفهومی را به خود می‌گیرند. این بدان معنی است که داده‌ها تعبیر و تفسیر می‌شوند. دوم اینکه مفاهیم به وسیله اظهارات مبتنی بر روابط به همدیگر متصل می‌شوند. در توصیف، داده‌ها بنابر موضوعی خاص سازمان می‌یابند. موضوع‌ها ممکن است نوعی مفهوم‌پردازی داده‌ها باشند، اما به احتمال قوی خلاصه‌ای از واژگانی هستند که به طور مستقیم از داده‌ها اخذ شده‌اند. در این حالت، تعبیر داده‌ها، حتی در صورتی که تعبیری انجام شود، در حداقل است و تلاشی جهت مربوط ساختن موضوع‌ها برای ایجاد یک طرح مفهومی صورت نمی‌گیرد (استراوس و کوربین، ۱۹۹۰ ص ۲۹).

۴-۱۱- حساسیت نظری

حساسیت نظری واژه‌ای است که اغلب با نظریه‌پردازی داده‌بنیاد گره خورده است.

۴-۱۱-۱- تعریف

حساسیت نظری به کیفیت شخصی محقق بستگی دارد و نشان‌گر آگاهی از ظرافت‌ها و معنی داده‌هاست. کسی می‌تواند به کار تحقیقی پردازد که واجد میزانی از حساسیت نظری باشد که این امر به تجربیات و مطالعات قبلی او بستگی دارد. حساسیت نظری همچنین می‌تواند در طول روند تحقیق ایجاد شده و رشد

یابد. حساسیت نظری به این خصوصیات اطلاق می‌شود: بصیرت داشتن، مهارت داشتن در معنی‌دار نمودن داده‌ها، استعداد درک، و قدرت تجزیه کردن عناصر مربوط از عناصر نامربوط. همه اینها در معنا و در سطح مفهومی صورت می‌گیرد نه در سطح واقعیت‌های ملموس. این حساسیت نظری است که فرد را قادر می‌سازد تا نظریه‌ای داده‌بنیاد ارائه دهد، که از نظر مفهومی غنی، و از انسجام مناسبی برخوردار باشد. وجود چنین حساسیتی در شخص موجب می‌شود این کار را سریع‌تر انجام دهد تا کسی که از چنین حساسیتی بری باشد.

۴-۱۱-۲- منشأ حساسیت نظری

حساسیت نظری از چند منبع نشأت می‌گیرد:

الف- متون عام

یکی از این منابع متون و مطالب مکتوب است که شامل مطالب خواندنی درباره نظریه، تحقیق و اسناد است. از قبیل زندگینامه‌ها، نشریات، گزارشات و دیگر مواردی که می‌توان از آنها به عنوان اطلاعات اولیه در نظریه‌پردازی داده‌بنیاد استفاده کرد. آشنایی با این متون زمینه فکری غنی از اطلاعاتی را فراهم می‌آورد که شما را به چند و چون موضوعی که در دست مطالعه دارید «حساس» می‌کند.

ب- متون تخصصی

گزارش‌های مطالعات تحقیقی، مقالات، متون نظری و فلسفی، نوشته‌های تخصصی رشته یا زمینه‌ای را تشکیل می‌دهند. از متون تخصصی می‌توان برای مقایسه یافته‌ها، تحریک حساسیت نظری، داده‌های ثانویه، منبع ایجاد سؤال، راهنمای نمونه‌گیری نظری و مکملی برای اعتبار بخشیدن استفاده کرد. (استراوس و

کوربین، ۱۹۹۰، ص ۴۶-۵۱)

ج- تجارب حرفه‌ای

یکی دیگر از منابع حساسیت است، به شرطی که محقق آنقدر خوش‌شانس باشد که چنین تجاربی داشته باشد. فرد در طی سال‌های تجربه و عمل در میدان تحقیق به درک اینکه اتفاقات در میدان تحقیق چگونه

رخ می‌دهند و چرا، و اینکه در شرایط خاص چه اتفاقاتی می‌افتد، دست می‌یابد. محقق اینگونه شناخت را ولو اینکه فقط ضمنی باشد به محیط تحقیق می‌آورد تا به درک حوادث و اعمالی که دیده و شنیده می‌شود، کمک کند، و در این حالت کارها سریع‌تر از شرایطی که چنین تجاربی وجود ندارد، انجام می‌شود. مثلاً پرستاری که به مطالعه کار پرستاران در بیمارستان مشغول است به آسانی می‌تواند در محیط غوطه بخورد و سریع‌تر از کسی که هرگز در بیمارستان مطالعه نداشته است بصیرت‌هایی را کسب کند.

د- تجارب شخصی

منبع نوع دیگری از حساسیت نظری است. مثلاً کسی که طلاق را تجربه کرده است، نسبت به از دست دادن کسی حساس می‌شود. اگر این فرد بخواهد بر روی افرادی که نزدیکان خود را بر اثر مرگ از دست داده‌اند، تحقیق کند، می‌تواند با استفاده از تجربه طلاق - که از نظر مفهومی علی‌رغم تفاوت‌ها، شباهت‌هایی با فقدان کسی بر اثر مرگ دارد- زمینه‌ای مناسب برای مقایسه و یافتن مفاهیم مناسب پیدا کند. این مقایسه فکر را به غلیان درمی‌آورد.

تا به حال درباره گذشته و زمینه فکری تحلیل‌گر به محیط تحقیق آورده می‌شود به عنوان منابع حساسیت نظری صحبت کرده‌ایم. علاوه بر اینها روند تحلیل منبع دیگری بر منابع حساسیت نظری می‌افزاید.

ح- روند تحلیل

بصیرت و درک بیشتر پدیده بر اثر کار کردن با داده‌ها افزایش می‌یابد. این امر بر اثر گردآوری اطلاعات، سوال کردن درباره آنها، انجام مقایسه‌ها، فکر کردن درباره دیده‌ها و شنیده‌ها، ساختن فرضیه، ایجاد چارچوب‌های نظری کوچک (چارچوب خرد) صورت می‌گیرد. آنگاه، محقق از اینها استفاده می‌کند نگاهی دوباره به داده‌ها می‌افکند. اغلب ایده یا بصیرتی به ایجاد ایده یا بصیرتی دیگر می‌انجامد، و شما را به سوی نگاهی دقیق‌تر به داده‌ها، دادن معنی به کلماتی که قبلاً به نظر می‌رسید معنایی ندارند، و جستجو در شرایطی که بتواند این اتفاقات را توضیح دهد، راهبری می‌کند. به این طریق حساسیت نسبت به مفاهیم،

معانی آنها و روابط آنها آن قدر مهم است. هر کدام دیگری را تقویت می‌کند و بدین ترتیب بصیرت‌ها و شناخت پارامترهای نظریه‌ای را که ظهور می‌کند، افزایش می‌دهد.

حساسیت نظری جنبه مهمی از خلاقیت در نظریه‌پردازی داده‌بنیاد به شمار می‌رود. چنین حساسیتی نشانگر این است که فرد می‌تواند نه تنها از تجربه‌های شخصی و حرفه‌ای بلکه از متون نیز به طور خلاق استفاده کند. (استراوس و کورین، ۱۹۹۰، ص ۳۹-۴۱)

۴-۱۲- فرآیند تدوین نظریه‌ی داده بنیاد

تشریح ساده و صحیح روشی که به بیان گلیسر «به صورت زنجیره‌وار، تعاقبی، هم‌زمان، با خوش‌اقبالی^۴ و زمان‌مند روی می‌دهد»، کار پرچالشی است. نمی‌توان برای روشی که بسیاری از روال‌های آن هم‌زمان صورت می‌گیرد و در اکثر اوقات متضمن رفت‌وبرگشت‌های بسیار است، مرحله‌بندی قائل شد. بنابراین مرحله‌ای که از این پس مطرح می‌شود، با تسامح و صرفاً برای آشنایی اولیه با این روش خواهد بود. (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶) با این وصف برای تدوین نظریه‌ی داده بنیاد پنج مرحله تحلیلی (ولی نه الزاماً متوالی) وجود دارد:

- ۱- طرح تحقیق
- ۲- جمع آوری داده‌ها
- ۳- تنظیم داده‌ها
- ۴- تحلیل داده‌ها
- ۵- مقایسه با متون

۱. Sequentially
۲. Subsequently
۳. Simultaneously
۴. Serendipitously
۵. Scheduled

درون این مراحل، نه روش یا گام دنبال می‌شود. این مراحل و گام‌ها بر اساس چهار معیار «**کیفیت پژوهش**» یعنی روایی سازه، روایی درونی، روایی برونی و پایایی مورد ارزیابی قرار می‌گیرند که در تعریف هر یک از معیارهای مذکور به طور خلاصه می‌توان گفت:

«**روایی سازه**» از طریق تدوین واضح رویه‌های عملیاتی مشخص، افزایش داده می‌شود؛

«**روایی درونی**» از طریق ایجاد روابط علی که بدان وسیله شرایط خاصی منجر به شرایط دیگر می‌شود و روابط مصنوعی نیز حذف می‌گردد، افزایش داده می‌شود. بدین معنی، روایی درونی بیانگر اعتبار

یا «ارزش حقیقی» یافته‌های پژوهشی است؛

«**روایی برونی**» مستلزم شکل دهی قلمروی است که یافته‌های پژوهش بتواند در آن تعمیم داده

شود. در اینجا، توجه به تعمیم‌پذیری نظری است نه تحلیلی و مستلزم تعمیم دادن مجموعه خاصی از یافته‌ها به برخی از نظریه‌های جامع‌تر است نه به جامعه جامع‌تر؛ و

«**پایایی**» مستلزم آن است که عملیات تحقیق، نظیر رویه‌های جمع‌آوری داده‌ها بتواند با نتایج مشابه

تکرار شود. جدول زیر مروری اجمالی بر این مراحل یا گام‌ها را نشان می‌دهد. (دانایی فرد و دیگران،

۱۳۸۳ ص ۱۳۷)

جدول ۶. فرآیند استراتژی نظریه‌پردازی داده بنیاد

خرده‌ماه	فعالیت	مراحل
مرحله طرح تحقیق		
<ul style="list-style-type: none"> تلاش‌ها را متمرکز می‌سازد پراکندگی نامربوط را محدود و روایی برونی را تقویت و برجسته می‌کند. 	<ul style="list-style-type: none"> تعریف سوال تحقیق تعریف سازه‌های از پیش تعیین شده 	<p>گام ۱: مروری بر متون تخصصی</p>
<ul style="list-style-type: none"> تلاش‌ها را بر مورد‌های مفید از لحاظ نظری (نظیر یا بسط می‌دهد) متمرکز می‌سازد. 	<ul style="list-style-type: none"> نمونه‌گیری نظری نه تصادفی 	<p>گام ۲: انتخاب موردها</p>
مرحله جمع‌آوری داده‌ها		
<ul style="list-style-type: none"> روایی سازه و پایایی را افزایش می‌دهد. 	<ul style="list-style-type: none"> تشکیل پایگاه‌های داده‌های مطالعه موردی 	<p>گام ۳:</p>

<ul style="list-style-type: none"> • استفاده از شیوه‌های چندگانه جمع‌آوری داده‌ها 	<p>تدوین پروتکل دقیق جمع‌آوری داده‌ها</p>
<ul style="list-style-type: none"> • از طریق کثرت‌گرایی مدارک شواهد: نظریه‌ی بنیادی را تقویت می‌کند. روایی درونی را افزایش می‌دهد. 	<ul style="list-style-type: none"> • دیدگاه هم‌افزا از مدارک و شواهد، تحلیل را سرعت می‌بخشد و قضاوت‌های مفید نسبت به جمع‌آوری داده‌ها را آشکار می‌سازد • به پژوهشگر اجازه می‌دهد تا از مزیت موضوعات مطرح شده در گذر زمان و مورد‌های منحصر بفرد استفاده کند.
مرحله تنظیم داده‌ها	
<ul style="list-style-type: none"> • تحلیل آسان‌تر داده‌ها را تسهیل و بررسی فرآیندها را میسر می‌سازد. 	<ul style="list-style-type: none"> • تنظیم تقویمی داده‌ها
مرحله تحلیل داده‌ها	
<ul style="list-style-type: none"> • تدوین مفاهیم، مقوله‌ها و قضیه‌ها • ایجاد پیوند بین یک مقوله و مقوله‌های فرعی آن • تلفیق مقوله‌ها برای تدوین چارچوب نظری • همه اشکال کدگذاری روایی درونی را افزایش می‌دهد. 	<ul style="list-style-type: none"> • استفاده از کدگذاری باز • استفاده از کدگذاری محوری • استفاده از کدگذاری گزینشی
<ul style="list-style-type: none"> • چارچوب نظری را تأیید، بسط و برجسته می‌کند. 	<ul style="list-style-type: none"> • تکرار پذیری نظری و لغوی میان مورد‌ها (اگر کفایت نظری صورت نگرفت به مرحله ۲ برگردید)
<ul style="list-style-type: none"> • پایان فرآیند، زمانی که بهبودهای حاشیه‌ای جزئی می‌شود. 	<ul style="list-style-type: none"> • کفایت نظری زمانی که میسر شد.
مرحله مقایسه متون	
<ul style="list-style-type: none"> • بهبود تعاریف سازه و در نتیجه بهبود داخلی • همچنین از طریق شکل دهی قلمرویی یافته‌های مطالعه می‌تواند در آن تعمیم داده شود، روایی، بیرونی را افزایش می‌دهد. 	<ul style="list-style-type: none"> • مقایسه با چهارچوب‌های متضاد • مقایسه با چهارچوب‌های مشابه
<p>گام ۹: مقایسه نظریه‌ی در حال ظهور یا شکل‌گیری با متون موجود</p>	

(منبع: دانایی فرد و دیگران، ۱۳۸۳)

۴-۱۳- شرح مراحل نظریه پردازی داده بنیاد

همان گونه که بیان شد پنج مرحله مشتمل بر نه گام تا حصول نتیجه در استراتژی نظریه پردازی داده بنیاد وجود دارد که در ذیل، هر یک از آنها به اختصار تشریح می‌گردد.

۴-۱۳-۱- طرح پژوهش

در این مرحله خطوط کلی آنچه یک پژوهش می‌باید به آن دست یابد مشخص می‌شود؛ از این رو، ابتدا آنچه پژوهش به دنبال آن است در قالب سؤال یا سؤال‌هایی دقیق و منعطف بیان می‌شوند که در نتیجه پژوهش در مسیر مشخص اما قابل انعطاف جریان پیدا می‌کند. گام دوم انتخاب موردهاست. موردها براساس نمونه‌گیری نظری و جهت‌دار انتخاب می‌شوند؛ بدین سان، انتخاب مورد نخست اهمیت ویژه‌ای دارد چرا که تحلیل داده‌های مرتبط با آن مبنائی برای انتخاب موردهای بعدی و مسیر پژوهش است. مورد نخست می‌باید موردی باشد که از لحاظ پاسخگویی به سؤالات پژوهش، از موضوع پوشش کاملی فراهم سازد. انتخاب موردها مبتنی بر جمع‌آوری و تحلیل مورد قبلی (نمونه‌برداری نظری) تا زمان رسیدن به کفایت نظری^۱ ادامه دارد.

۴-۱۳-۲- جمع‌آوری داده‌ها

زمانی که از نمونه‌گیری نظری در جهت رسیدن به کفایت نظری بهره می‌بریم نه یک نوع داده و نه یک نوع روش برای جمع‌آوری داده‌ها مناسب است؛ بلکه هر چیزی که پژوهشگر را در حوزه مطالعه انتخابی‌اش، در شکل‌گیری مفاهیم به سمت خلق یک نظریه یاری می‌رساند، داده است. در این میان داده‌ها از مصاحبه و مشاهده تا گفت و شنودها، خاطرات، ملاقات‌ها، مقالات روزنامه‌ها و مجلات و حتی تأملات شخصی پژوهشگر را شامل می‌شود.

۱ . Theoretical situation

۴-۱۳-۲-۱- نمونه برداری نظری

داده‌هایی که توسط نظریه‌پرداز داده‌بنیاد برای تشریح فرآیندها جمع‌آوری می‌شود، شامل انواع بسیاری از داده‌های کیفی می‌شود؛ از جمله مشاهدات، گفت‌ووشنودها، مصاحبه‌ها، اسناد دولتی، خاطرات پاسخ‌دهندگان و مجلات، و تأملات شخصی خود پژوهشگر. نظریه‌پردازی داده‌بنیاد در نمونه‌برداری هدفمند افراد برای مصاحبه یا مشاهده، از نگرشی منحصر به فرد حمایت می‌کند که آن را از دیگر رهیافتهای کمی و کیفی به جمع‌آوری داده‌ها متمایز می‌سازد. از سویی بر خلاف نمونه‌برداری صورت گرفته در بررسی‌های کمی، نمونه‌برداری نظری نمی‌تواند قبل از شروع مطالعه و نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، برنامه‌ریزی شود و تصمیمات خاص نمونه‌برداری در خلال خود فرآیند پژوهش شکل می‌گیرند؛ از سوی دیگر، نظریه‌پردازان داده‌بنیاد از روالی استفاده می‌کنند که مستلزم جمع‌آوری و تحلیل هم‌زمان و زنجیره‌وار داده‌ها است. (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶)

هم‌زمانی جمع‌آوری و تحلیل انواع مختلف داده‌ها، به پژوهشگر فرصت می‌دهد بیانیدیشد به منظور تدوین نظریه چه داده‌هایی را و از کجا جمع‌آوری کند. نمونه‌برداری در مسیر تحلیل با ظهور مفاهیم پیش می‌رود و طرح پژوهش هیچ‌گونه محدودیتی در خصوص نوع داده و شیوه جمع‌آوری آن ایجاد نمی‌کند. نمونه‌برداری نظری حاکی از آن است که موردها به گونه‌ای انتخاب می‌شوند که مؤلفه‌ها و ویژگیهای مفاهیم و مقوله‌ها را توسعه دهند؛ نمونه‌برداری نظری از سوئی کیفیت مفاهیم و مقوله‌ها را افزایش داده و از سوئی دیگر نمونه بعدی و مسیر حرکت را مشخص می‌کند. نمونه‌برداری در جهت تدوین نظریه ادامه یافته و با کفایت نظری پایان می‌یابد. (رودی ۱۳۸۷ ص ۱۰۵ و ۱۰۶)

نمونه‌برداری نظری در نظریه‌پردازی داده‌بنیاد به این معنی است که آشکالی از جمع‌آوری داده‌ها را انتخاب می‌کند که متون و تصورات مفیدی را در راستای تولید یک نظریه به دست خواهد داد. این بدان معنی است که نمونه‌برداری، ارادی [و نه تصادفی] است و متمرکز بر تولید یک نظریه است. گلیسر و استراوس (۱۹۶۷) و گلیسر (۱۹۷۸)، نمونه‌برداری نظری را اینگونه تعریف می‌کنند:

«نمونه‌برداری نظری، فرآیند جمع‌آوری داده برای تولید نظریه است که بدان وسیله تحلیل‌گر، به طور همزمان داده‌هایش را جمع‌آوری، کدگذاری و تحلیل کرده و تصمیم می‌گیرد به منظور بهبود نظریه خود تا هنگام ظهور آن، در آینده چه داده‌هایی را جمع‌آوری و در کجا آنها را پیدا کند.» (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶)

۴-۱۳-۲-۲- کفایت نظری

معیار قضاوت در مورد زمان متوقف کردن نمونه‌برداری نظری، «کفایت نظری» مقوله‌ها یا نظریه است. گلیسر و استراوس با این واژه به وضعیتی اشاره دارند که در آن:

«... هیچ داده‌ی بیشتری یافت نمی‌شود که پژوهشگر به وسیله آن بتواند ویژگی‌های مقوله را رشد دهد. به موازاتی که پژوهشگر داده‌های مشابه را بارها و بارها مشاهده می‌کند، از لحاظ تجربی اطمینان حاصل می‌کند که یک مقوله به کفایت رسیده است... زمانی که مقوله‌ای کفایت لازم خود را کسب کرد، هیچ چیز باقی نمی‌ماند جز اینکه پژوهشگر به سراغ گروه‌های جدیدی از داده در مورد مقوله‌های دیگر برود و تلاش کند آن مقوله‌ها نیز کفایت لازم را بدست آورند.»

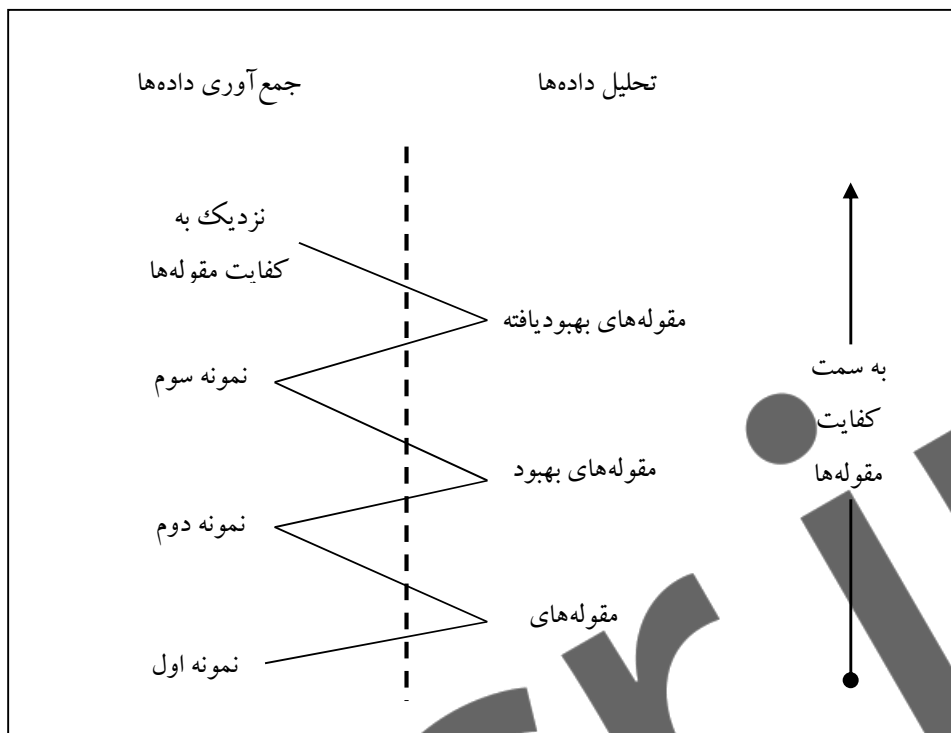
بنابراین در نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، نمونه‌گیری توسط ظهور مفاهیم نو - و نه طرح پژوهش - به پیش می‌رود و توسط کفایت نظری - و نه طرح پژوهش - محدود می‌شود. (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶)

کفایت نظری بیان‌گر ظهور نظریه یا یک مقوله و در نتیجه نشان‌دهنده انتهای نمونه‌برداری نظری در خصوص آن مقوله یا نظریه است و زمانی حاصل می‌شود که جمع‌آوری هرگونه داده کمکی به افزایش ویژگیها و مؤلفه‌های یک مقوله نکند. از آنجا که اهمیت هر مقوله در نسبت با پدیده مورد بررسی متفاوت است، حد کفایت هر مقوله و حساسیت پژوهشگر برای پایان دادن به نمونه‌برداری در خصوص آن مقوله نیز مختلف است؛ ناگفته نماند که نمونه‌برداری نظری برای مقوله‌هایی که بیشترین قدرت تبیین را دارند (مقوله محوری) تا حد امکان ادامه می‌یابد. حد کفایت نظری یک نظریه، عدم تغییر آن در مواجهه با داده‌های جدید و ادامه نمونه‌برداری نظری است.

همانطور که در نمودار شماره ۱۴ مشاهده می‌شود، پژوهشگر با انتخاب مورد نخست و جمع‌آوری و تحلیل داده‌های آن به مقوله‌های ابتدائی دست می‌یابد که ناپخته و خام اما در عین حال راهنمائی برای ادامه پژوهش و انتخاب مورد بعدی است (نمونه‌برداری نظری): همچون مصاحبه با فردی خبری در حوزه مقوله‌ی رشدنیافته یا جمع‌آوری داده در خصوص بخشی از پدیده که در مقوله ابتدائی عدم حضورش شناسائی می‌شود.

بدین سان پژوهشگر به جای اینکه به طور یکجا و با طرحی از پیش اندیشیده، نمونه‌برداری را اجرا و پس از اتمام جمع‌آوری داده‌ها، آنها را تحلیل کند، هر بار پس از تحلیل داده‌های بدست آمده از نمونه نخست و براساس سرخ‌های موجود در آن، دوباره به مرحله جمع‌آوری بازگشته و با انتخاب مورد بعدی به دنبال داده‌هایی برای بهبود و روشن‌تر شدن یک مقوله یا نظریه می‌رود؛ این رفت و برگشت تا رسیدن به کفایت نظری ادامه می‌یابد.

حرکت پژوهشگر از داده‌ها به سمت مفهوم‌سازی و مقوله‌بندی و سپس جمع‌آوری داده‌های بیشتر برای بهبود و استحکام و در نهایت به کفایت رساندن مقوله‌ها را **مقایسه مستمر** گویند. چه اینکه طی آن پژوهشگر بطور مداوم به داده‌های قبلی بازگشته، داده‌های جدید را با آنها مقایسه می‌کند. هدف مقایسه مستمر بنیان نهادن مقوله‌ها - و در نگاهی فراتر، نظریه - در داده‌هاست.



(رودی، ۱۳۸۷: ص ۱۰۸؛ دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶)

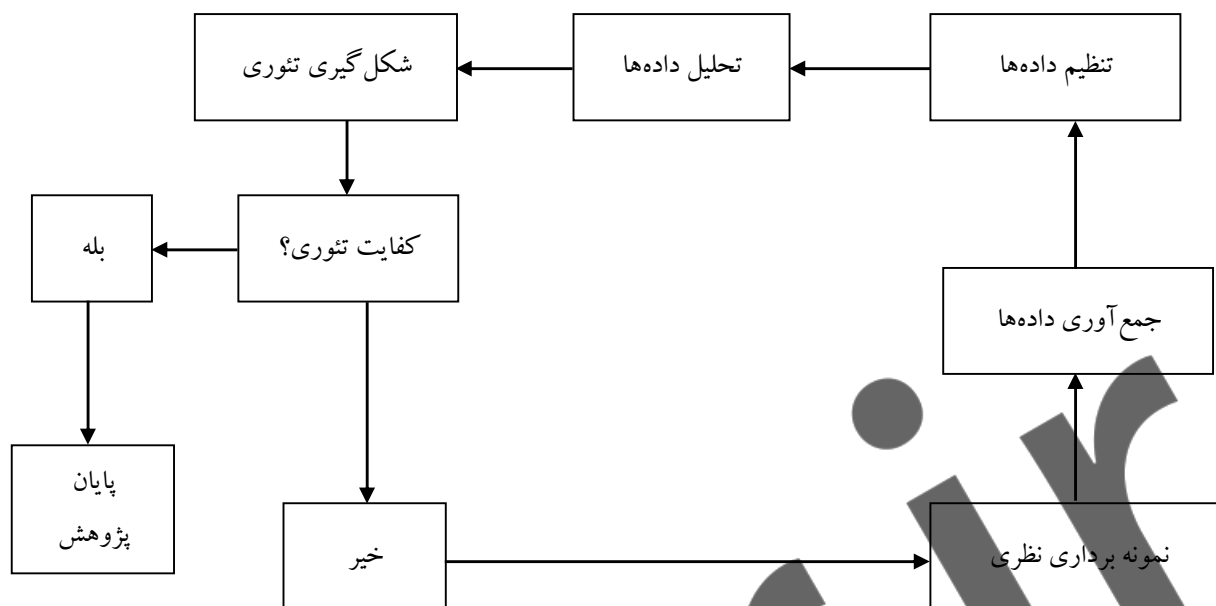
نمودار ۱۷. حرکت رفت و برگشتی جمع آوری و تحلیل داده‌ها برای دستیابی به کفایت مقوله‌ها

۴-۱۳-۳- تنظیم داده‌ها

تنظیم داده‌ها براساس زمان وقوع به منظور تعیین توالی پدیده‌ها در گذر زمان و کشف رویدادهای علی است. این مرحله به پژوهشگر کمک می‌کند فرآیندها را بررسی کرده تحلیل داده‌ها ساده‌تر گردد.

۴-۱۳-۴- تحلیل داده‌ها

بیانگر عملیات و فرآیندی است که طی آن داده‌ها تجزیه و تحلیل و مفهوم سازی می‌شوند؛ در پی این فرآیند است که نظریه‌ها از بطن داده‌ها ظاهر می‌شوند. نظر به اهمیت این مرحله آن را به تفصیل در بخش بعدی تشریح خواهیم نمود.



(رودی ۱۳۸۷ ص ۱۰۹ بر اساس دانایی فرد و دیگران ۱۳۸۳ ص ۱۴۷)

نمودار ۱۸. فرآیندهای به هم وابسته جمع آوری، تنظیم و تحلیل داده‌ها در تدوین نظریه داده بنیاد

۴-۱۳-۵- مقایسه با متون

بررسی تفاوتها و شباهت‌های نظریه‌ی برآمده از داده‌ها با پیشینه‌ی موضوع و شرح چرایی آن روائی درونی و تعمیم‌پذیری یافته‌های حاصل از نظریه‌پردازی داده بنیاد را افزایش می‌دهد. البته برخی صاحب‌نظران معتقدند با مرور پیشینه تخصصی، آن را به شکل داده وارد فرآیند پژوهش نموده، بر قدرت نظریه پدید

آمده بیافزایم. (رودی ۱۳۸۷ ص ۱۰۷-۱۱۰؛ دانایی فرد و دیگران ۱۳۸۳ ص ۱۴۱-۱۴۷)

۱۳-۱۴- عناصر اصلی نظریه پردازی داده بنیاد

۴-۱۴-۱- مفهوم

مفهوم معنای لفظی است که بر یک پدیده در عالم خارج دلالت می‌کند. مفهوم امری انتزاعی و تجریدی از یک پدیده است که به عنوان نمادی در زبان، فرآیند تفکر و تعقل را در توصیف واقعیتها ساده‌تر می‌سازد. به بیان دیگر، مفهوم توضیحات مختصر شده پدیده‌هاست.

دانشمندان هر علم پدیده‌های مربوط را به منظور ارتباط و ایجاد زبانی مشترک مفهوم‌سازی کرده‌اند؛ از این رو، هر رشته علمی مجموعه‌ای یگانه از مفاهیم ویژه خویش است. مفهوم علاوه بر نقش ارتباطی یاد شده به مجموع ادراکات، نظم و انسجام بخشیده و راه را برای طبقه‌بندی و تعمیم تجربه‌ها و مشاهده‌ها هموار می‌سازد. مفهوم عنصر کلیدی و تعیین کننده شکل و محتوای هر نظریه است. (رودی ۱۳۸۷ ص ۱۰۳)

مفاهیم بلوک‌هایی هستند که ساختمان دانش به وسیله آنها ساخته می‌شود. مفهوم واژه‌ای است که از میان موارد یا مصادیق جزئی متعدد انتزاع شده است و طبقه‌ای را که بر کلیه موارد جزئی دلالت می‌کند، تشکیل می‌دهد. (حیدری، ۱۳۸۶، ص ۱۰۲) در واقع مفهوم دربردارندهٔ وجوه مشترک تمامی مصادیق خود است.

۴-۱۴-۲- مقوله

آنچنانکه آمد مفهوم، تجریدی از پدیده است؛ مفهوم پدیده‌ها در حوزه علوم انسانی و اجتماعی نسبت به علوم طبیعی از سطح انتزاع بیشتری برخوردارند. برای مثال مفهوم «ادراک» در مقایسه با «وزن» انتزاعی‌تر است. برخی مفاهیم در عرصه علوم اجتماعی نسبت به مفاهیمی دیگر تجریدی‌تراند به گونه‌ای که چند مفهوم را در خود جای داده‌اند؛ بدین گونه مفاهیم مقوله گویند که نتیجه فرآیند تجرید و تعمیم، این بار در خصوص مفاهیم است که در سطح پایین‌تر برای ایجاد مفهوم درباره پدیده‌ها بکار گرفته شده بود. بدین معنی که از تفاوت‌ها صرف‌نظر کرده، مقوله یا طبقه‌ای ساخته می‌شود که بیان‌گر وجوه شباهت چند

مفهوم با یکدیگر است. مقایسه داده‌ها برای دریافت شباهت‌ها و تفاوت‌ها به منظور مفهوم‌سازی و نیز مقایسه مفهوم برای شناسایی شباهت‌ها و تفاوت‌ها جهت مقوله‌بندی فرآیندی مداوم است که از آن به عنوان روش مقایسه مستمر^۱ یاد می‌شود. (رودی ۱۳۸۷ ص ۱۰۴)

۴-۱۴-۳- قضیه

سومین عنصر نظریه داده‌بنیاد «قضیه»ها هستند که بیانگر روابط تعمیم‌یافته بین یک مقوله و مفاهیم آن و بین مقوله‌های معین است. گلیسر و استراوس ابتدا عنصر سوم را فرضیه^۲ها نامیدند؛ اما بعداً به نظر رسید که واژه «قضیه^۳» مناسب‌تر است. زیرا قضایا متضمن روابط مفهومی هستند؛ در حالی که فرضیه‌ها مستلزم روابط سنجش‌پذیرند. از آنجا که رویکرد داده بنیاد روابط مفهومی تولید می‌کند نه سنجش‌پذیر، اصطلاح قضیه مرجح است. (ر.ک: دانایی فرد و دیگران، ۱۳۸۳ ص ۱۳۶)

دانشمندان علوم اجتماعی برای نظریه چهار سطح تعریف می‌نمایند. پائین‌ترین سطح، نظام طبقه‌بندی موردی است که برای خلاصه‌سازی داده‌ها بکار می‌رود. نظام طبقه‌بندی علمی فراتر از سطح قبلی بوده اما هنوز با زمینه خاص پدیده ارتباط دارد. طبقه‌ها به هم وابسته بوده و می‌توان روابط میان آنها را تشریح نمود. سومین سطح نظریه، چارچوب‌های مفهومی‌اند که روابط میان مفاهیم را بیان می‌دارد؛ در این سطح توصیف پدیده در ساختاری روشن از قضایا صورت می‌گیرد.

قضیه در نظریه‌ی مفهوم‌سازی داده بنیاد متناظر با سومین سطح از نظریه است؛ چه آنکه در قضیه روابط میان مقوله‌ها (که نوعی مفاهیم‌اند) و یک مقوله با مفاهیم آن بیان می‌شود. چهارمین سطح از نظریه، نظام‌های نظری‌اند؛ در این سطح نظریه به معنای دقیق خود نزدیک می‌شود. نظام نظری، نظامی از قضیه‌هاست که با یکدیگر به گونه‌ای ارتباط درونی دارند که قابل انتزاع از یکدیگرند. در چنین نظامی

۱. The method of constant comparison

۲. Hypotheses

۳. Propositions

پدیده‌ها توصیف، تبیین و پیش‌بینی می‌گردند. (رودی، ۱۳۸۷، ص ۱۰۴ و ۱۰۵؛ دانایی فرد و دیگران، ۱۳۸۳، ص ۱۳۶)

بنابراین می‌توانیم به طور خلاصه مقوله را «طبقه‌ای از مفاهیم» تعریف کنیم؛ مفاهیم را برچسبهای مفهومی که بر حوادث، وقایع و دیگر پدیده‌های مجزا قرار می‌گیرند؛ ویژگیها را «صفات یا خصیصه‌هایی راجع به یک مقوله»؛ و ابعاد را «قرار دادن ویژگی‌ها در طول یک پیوستار» تعریف کنیم. پژوهشگران مختلف، نتیجه مرحله کدگذاری باز را به گونه‌های مختلف سازماندهی کرده و نمایش می‌دهند. برای نمونه همه نظریه‌پردازان داده‌بنیاد، به ویژگی‌ها و ابعاد نمی‌پردازند؛ و یا گاهی به تناسب موضوع پژوهش، در یک سطح بالاتر و علاوه بر مقوله، «مقوله کلان» نیز تعریف می‌کنند. (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶)

۴-۱۵- فرآیند تحلیل در نظریه‌پردازی داده بنیاد

کدگذاری در نظریه‌پردازی داده بنیاد شکلی از تحلیل محتواست که در پی یافتن و مفهوم‌سازی موضوعات قابل بحثی است که در میان انبوه داده‌ها وجود دارند. (دانایی فرد ۱۳۸۴ ص ۶۰) رکن اساسی در فرآیند تحلیل کدگذاری است. فرآیند تفکیک داده‌های حاصل از نمونه‌گیری، توصیف و بیان آنها با عباراتی کوتاه در یک جدول را کدگذاری گویند. (رودی ۱۳۸۷ ص ۱۱۰)

۴-۱۵-۱- کدگذاری

این که کد چیست و چه باید باشد تا حدودی محل بحث و جدل است. ادبیات نظریه‌پردازی داده بنیاد نشان می‌دهد که کدگذاری باید با ذهنی باز و بدون توسل به ایده‌های پیش‌ساخته انجام شود. بنیان‌گذاران نظریه‌پردازی داده بنیاد - گلیسر و استراوس - بر این نکته تأکید دارند که نباید پیشاپیش ایده‌هایی مهیا کرد و سپس از طریق جستجو در پدیده مورد بررسی جهت احصاء شواهد و قرائن مؤید آن، داده‌های حاصل از مرحله اول - کدگذاری - را محدود نمود. (دانایی فرد ۱۳۸۴ ص ۶۱)

کدگذاری را می‌توان به دو روش کدگذاری تفصیلی و کدگذاری نکات کلیدی پیش برد.

کدگذاری تفصیلی بر تحلیل کلمه به کلمه داده‌ها دلالت دارد (تحلیل خرد)، سپس معانی بدست آمده از

تحلیل تک تک کلمات کد گذاری می‌شود. از یک سو، هر نمونه شامل انبوهی از داده‌هاست که کد گذاری آنها دشوار می‌نماید و از سوئی دیگر، افزایش کدها موجب ابهام و سردرگمی می‌گردد. ضمن اینکه در انتخاب داده‌های لازم برای کد گذاری نیز نوعی تردید حاکم خواهد شد. با توجه به آنچه ذکر شد برای پژوهش حاضر کد گذاری نکات کلیدی پیشنهاد می‌شود. کد گذاری نکات کلیدی بر شناسائی نکات کلیدی و تأکید بر آنها در تحلیل اشاره دارد. (رودی ۱۳۸۷ ص ۱۱۰)

فرآیند تحلیل شامل سه نوع کد گذاری باز^۱، کد گذاری محوری^۲ و کد گذاری انتخابی^۳ و نیز یادداشت نظری^۴ است.

۴-۱۵-۲- کد گذاری باز

کد گذاری باز به عنوان گذاری یا نام گذاری رویدادها و پدیده‌ها براساس داده‌ها اشاره دارد؛ مفاهیم و مقوله‌ها نتیجه این نوع کد گذاری‌اند؛ از آنجا که در ابتدای کار پژوهشگر به حیطه عمل گسترده و موقعیتی باز نیازمند است، وی به کد گذاری هر رویداد قابل توجه پرداخته و نهایت انعطاف‌پذیری را در تولید مفاهیم از داده‌ها بکار می‌گیرد. داده‌های بدست آمده از نمونه بر اساس سؤالات ساده‌ای مانند چه، که، چگونه و... تجزیه و تفکیک می‌شوند؛ سپس با مقایسه مستمر داده‌ها، رویدادهای مشابه عنوان مفهومی مشابهی می‌گیرند. همچنانکه مقایسه مستمر رویدادها پژوهشگر را با شباهت‌ها و تفاوت‌های آنها شناخته، معنایی پایدار را در ذهن وی برای مفهوم‌سازی ایجاد می‌نماید، مقوله‌ها از مقایسه مستمر مفاهیم، توجه به شباهت‌ها و تفاوت‌های میان آنها و شکل‌گیری مفهومی انتزاعی‌تر ایجاد می‌شوند.

۱. Open coding

۲. Axial coding

۳. Selective coding

۴. Theoretical memorandum

۴-۱۵-۳- کد گذاری محوری

در کد گذاری محوری با ایجاد پیوند میان مقوله‌ها و در پی آن میان مفاهیم و داده‌ها، مقوله‌های اصلی و فرعی نمایان می‌شوند؛ بدین شکل که، یک مقوله در محور تحلیل قرار گرفته و کد گذاری مبتنی بر آن شکل می‌گیرد. این موضوع دایره پژوهش را تنگ‌تر نموده، نمونه برداری نظری را جهت می‌دهد تا نظریه موجزتر و دارای استحکام بیشتری گردد. قضیه‌ها در نتیجه‌ی کد گذاری محوری، روابط مفهومی میان مقوله‌ها را بیان می‌دارند. مقوله محوری بر اساس میزان تکرار در داده‌ها، توانائی ایجاد پیوند با تمام مقوله‌های اصلی، سطح انتزاع به گونه‌ای که زمینه تحقق نظریه را فراهم سازد و قدرت توضیح پراکنش داده‌ها در عین تبیین نکته اصلی برآمده از آنها، انتخاب می‌شود. (رودی ۱۳۸۷ ص ۱۱۰ و ۱۱۱)

به بیان دیگر کد گذاری محوری، فرآیند ربط‌دهی مقوله‌ها به زیرمقوله‌های شان، و پیوند دادن مقوله‌ها در سطح ویژگی‌ها و ابعاد است. این کد گذاری، به این دلیل «محوری» نامیده شده است که کد گذاری حول «محور» یک مقوله تحقق می‌یابد. در این مرحله، مقوله‌ها، ویژگی‌ها و ابعاد حاصل از کد گذاری باز، تدوین شده و سر جای خود قرار می‌گیرد تا دانش فزاینده‌ای در مورد روابط ایجاد گردد. استراوس در مرحله کد گذاری محوری از چند اقدام اصلی بحث کرده که در جدول زیر نشان داده شده است.

۱	بیان کردن ویژگیهای یک مقوله و ابعاد آنها؛ اقدامی که هنگام کدگذاری باز آغاز می‌شود.
۲	شناسایی شرایط گوناگون، کنش یا برهم کنش‌های گوناگون و پیامدهای گوناگون مربوط به یک پدیده.
۳	رابطه‌های یک مقوله به زیرمقوله‌هایش؛ از طریق گزاره‌هایی که چگونگی ربط آنها به همدیگر را مطرح می‌کنند.
۴	جستجوی سرخ‌هایی در داده‌ها که بر چگونگی رابطه‌های ممکن مقوله‌های اصلی به هم دلالت دارد.

(برگرفته از دانایی فرد وامامی ۱۳۸۶ به نقل از Lee, ۲۰۰۱; Strauss, ۱۹۸۷)

بر اساس رویکرد استراوس (که در بخش ۱-۸ به آن اشاره شد) در این مرحله، نظریه‌پرداز داده‌بنیاد، یکی از مقوله‌های حاصل از مرحله کدگذاری باز را انتخاب کرده و آن را در مرکز فرآیندی که در حال بررسی است (به عنوان پدیده مرکزی) قرار می‌دهد و سپس دیگر مقوله‌ها را به آن ربط می‌دهد. این مقوله‌های دیگر عبارتند از شرایط علی، راهبردها، شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر، و پیامدها. این مرحله مشتمل بر ترسیم یک نمودار است که **الگوی کدگذاری**^۱ نامیده می‌شود. الگوی کدگذاری، روابط فیما بین شرایط علی، راهبردها، شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر و پیامدها را به تصویر می‌کشد.

برای مشاهده این فرآیند، به شکل شماره ۱ توجه کنید. در این تصویر، ما مقوله‌های به‌دست‌آمده از کدگذاری باز را در سمت راست و الگوی کدگذاری محوری را در سمت چپ مشاهده می‌کنیم. یک پژوهشگر نظریه‌پرداز داده‌بنیاد، یکی از مقوله‌های به‌دست‌آمده از کدگذاری باز را به عنوان مقوله محوری که اساس یک نظریه است، شناسایی می‌کند سپس، این مقوله محوری، نقطه مرکزی الگوی کدگذاری محوری می‌شود. با بررسی این الگو، شما مشاهده می‌کنید که شش جعبه (یا مقوله) از اطلاعات وجود دارد:

۱- شرایط علی^۲: مقوله‌هایی مربوط به شرایطی که بر مقوله محوری تأثیر می‌گذارند؛

۱. Axial Coding Paradigm

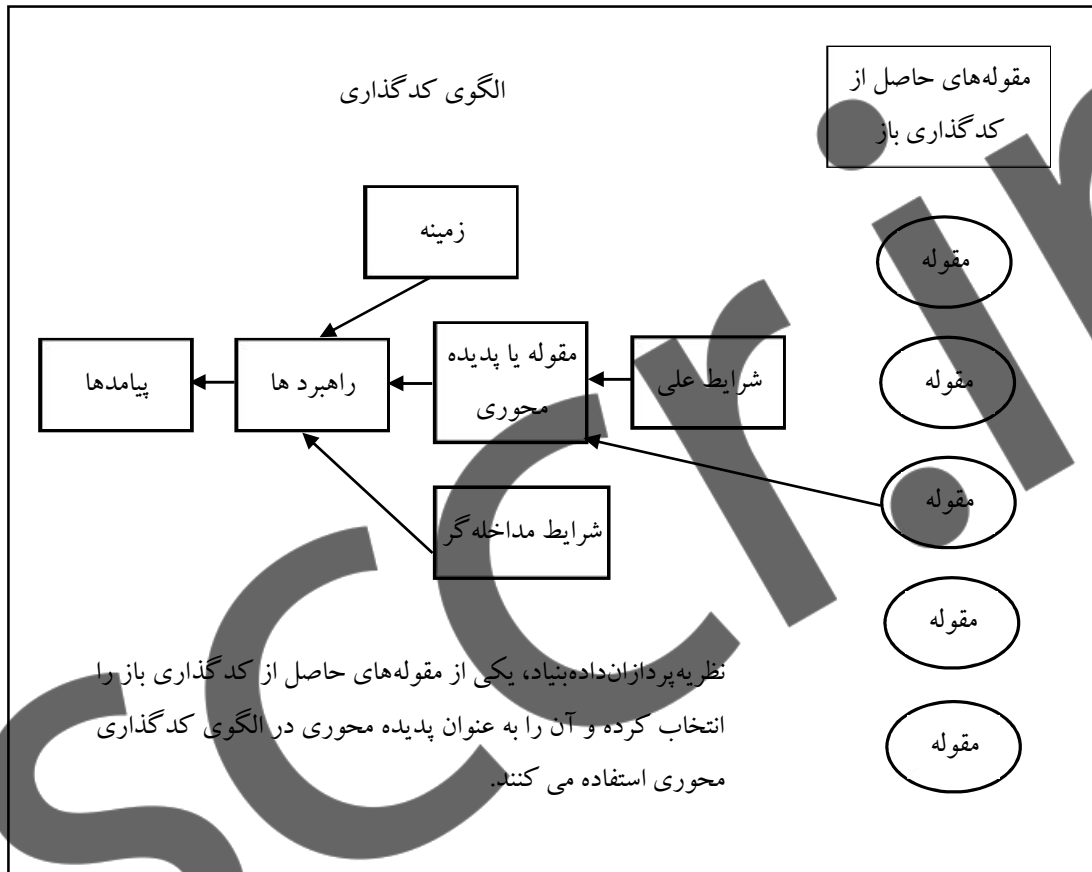
۲. Causal Conditions

۲- زمینه^۱: شرایط خاصی که بر راهبردها تأثیر می‌گذارد؛

۳- مقوله محوری^۲: یک صورت ذهنی از پدیده ای که اساس فرآیند است؛

۴- شرایط مداخله‌گر^۳: شرایط زمینه ای عمومی که بر راهبردها تأثیر می‌گذارد؛

۵- راهبردها^۴: کنش‌ها یا برهم کنش‌های خاصی که از پدیده محوری منتج می‌شود؛



۶- پیامدها^۵: خروجی‌های حاصل از استخدام راهبردها.

(برگرفته از دانایی فرد وامامی، ۱۳۸۶ به نقل از Creswell, ۲۰۰۵)

۱. Context Conditions
۲. Core Category or Phenomenon
۳. Intervening Conditions
۴. Strategies
۵. Consequences

نمودار ۱۹. کدگذاری نظریه پردازی داده بنیاد: از کدگذاری باز تا الگوی کدگذاری محوری

به علاوه اگر الگوی کدگذاری را از راست به چپ نگاه کنیم، می‌بینیم که شرایط علی بر پدیده محوری اثر می‌گذارند، پدیده محوری و شرایط زمینه و مداخله‌گر بر راهبردها اثر می‌گذارند، و راهبردها بر پیامدها اثر می‌گذارند. استراوس (۱۹۸۷) شاخصه‌هایی برای انتخاب یک مقوله محوری مطرح کرده است که خلاصه آن در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۸. شاخصه‌های انتخاب یک مقوله محوری

۱	آن مقوله باید محور باشد؛ یعنی اینکه، همه مقوله‌های اصلی دیگر بتوانند به آن ربط داده شوند.
۲	باید به کرات در داده‌ها ظاهر شود. این بدان معناست که در برخی یا تقریباً همه موارد (Cases)، نشانه‌هایی وجود دارند که به آن مفهوم اشاره می‌کنند.
۳	توضیحی که به تدریج با ربطدهی مقوله‌ها رشد پیدا می‌کند، منطقی و محکم است. هیچ گاه داده‌ای به زور استخراج نمی‌شود.
۴	نام یا اصطلاحی که برای تبیین مقوله محوری به کار می‌رود، باید به قدر کافی انتزاعی باشد تا بتواند در انجام تحقیق در دیگر عرصه‌های خرد و واقعی (Substantive Areas) مورد استفاده قرار گرفته و ما را به سمت ایجاد یک نظریه عمومی‌تر هدایت کند.
۵	هنگامی که مفهوم به شیوه تحلیلی از طریق تلفیق با مفاهیم دیگر بهبود می‌یابد، نظریه از لحاظ عمق و قوت اکتشافی، رشد پیدا کند.
۶	مفهوم همان قدر که قادر به تشریح نکته اصلی برآمده از داده‌هاست، قادر به توضیح دگرگونی نیز باشد؛ یعنی اینکه، اگر شرایط تغییر یابد، اگرچه روشی که در آن پدیده‌ای بازگو می‌شود ممکن است تا حدی متفاوت به نظر برسد، تبیین هنوز به قوت خود باقی است. این مفهوم همچنین باید قادر به تبیین موارد متناقض یا جایگزین در چارچوب آن ایده محوری باشد.

(برگرفته از دانایی فرد وامامی، ۱۳۸۶ به نقل از Lee، ۲۰۰۱)

۳-۱۵-۴- کدگذاری انتخابی

کدگذاری انتخابی فرآیند یکپارچه‌سازی و بهبود مقوله‌هاست به گونه‌ای که نتایج پژوهش شکل نظریه به خود گیرد. این مهم با تشریح روابط میان مقوله‌ها، اثبات آنها و توسعه مقوله‌های لازم حول مقوله محوری

حاصل می‌گردد. (رودی ۱۳۸۷ ص ۱۱۲) بنابراین، مقوله محوری، بخش بسیار مهمی از یکپارچه‌سازی و بهبود مقوله‌ها است که به خلق نظریه منجر می‌شود.

استراوس و کورین، کدگذاری انتخابی را به همراه کدگذاری باز و محوری این گونه تشریح می‌کنند:

«در کدگذاری باز، تحلیل‌گر به پدید آوردن مقوله‌ها و ویژگی‌های آنها می‌پردازد و سپس می‌کوشد تا مشخص کند که چگونه مقوله‌ها در طول بُعدهای تعیین شده تغییر می‌کنند. در کدگذاری محوری، مقوله‌ها به طور نظام مند بهبود یافته و با زیرمقوله‌ها پیوند داده می‌شوند. با این حال، اینها هنوز مقوله‌های اصلی نیستند که در نهایت برای تشکیل یک آرایش نظری بزرگتر یکپارچه شوند به طوری که نتایج تحقیق، شکل نظریه پیدا کنند. کدگذاری انتخابی، فرآیند یکپارچه‌سازی و بهبود مقوله‌ها است.»

کرسول در جمع‌بندی این سه مرحله کدگذاری می‌گوید: «استفاده از این سه روال کدگذاری به این معنی است که نظریه پردازان داده‌بنیاد از روال‌هایی طرح‌ریزی شده برای تدوین نظریه‌شان استفاده می‌کنند. آنها به تحلیل داده‌هایشان برای [تبدیل به] انواع بخصوصی از مقوله‌های [موجود] در کدگذاری محوری تکیه [و اطمینان] می‌کنند و برای ارائه نظریه‌هایشان از نمودارها استفاده می‌کنند. یک مطالعه نظریه‌پردازی داده‌بنیاد که از این رهیافت استفاده می‌کند، ممکن است با فرضیه‌هایی (که استراوس و کورین، ۱۹۹۸، آنها را قضایا نامیده‌اند) پایان یابد که این فرضیه‌ها روابط بین مقوله‌ها را در الگوی کدگذاری محوری روشن می‌کنند.» (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶)

ذکر این نکته لازم است که، اگرچه ترتیب نتایج این سه نوع کدگذاری در پی یکدیگر می‌آید، بدین گونه که ابتدا مفاهیم، سپس مقوله‌ها و در نهایت قضیه‌ها، نظریه را می‌سازند؛ اما پژوهشگر تا رسیدن به نظریه مسیر مشابهی را طی نمی‌کند. به دیگر سخن، در فرآیند تحقیق لزوماً «کدگذاری باز، محوری و انتخابی به دنبال یکدیگر نمی‌آیند بلکه به گونه‌ای تحلیلی خروجی هر یک ورودی دیگر است.» (رودی

۱۳۸۷ ص ۱۱۲)

۴-۱۵-۵- یادداشت نظری

در حین جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها (کدگذاری) و مقایسه مستمر آنها، ایده‌هایی در خصوص مفاهیم، مقوله‌ها و روابط میان آنها در ذهن پژوهشگر شکل می‌گیرد. این نوع افکار از آغاز آفریند پژوهش تا پایان آن در هر مواجهه با داده‌های جدید، مفهوم‌سازی و مقوله‌بندی آنها به ذهن پژوهشگر خطور نموده و در تنظیم و بازنگری نظریه نقش اساسی دارند. به منظور بهره‌برداری از این ایده‌ها، آنها باید مستند و طبقه‌بندی گردند؛ یادداشت‌های نظری فرآیند ثبت و ضبط ایده‌هاست که به موازات جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها امکان بهره‌برداری از آنها را در زمان لازم فراهم می‌سازد. یادداشت‌های نظری برای نامگذاری خلاقانه مفاهیم و ایجاد پیوندی منعطف میان آنها ابزار مؤثری است. از آنجا که دانش انباشته شده در یادداشت‌های نظری بر غنای نظریه می‌افزاید. بدون آن، نظریه‌ی پدید آمده نه تنها بدیع و نوآور نخواهد بود بلکه عمق نظری چندانی هم نخواهد داشت. (رودی ۱۳۸۷ ص ۱۱۲ و ۱۱۳)

۴-۱۶- ارائه نظریه‌ی داده بنیاد

کرسول بیان می‌کند که نظریه‌پردازان داده‌بنیاد، نظریه خودشان را در سه شکل ممکن ارائه می‌دهند: (۱) الگوی کدگذاری بصری^۱، (۲) مجموعه‌ای از قضایا (یا فرضیه‌ها) و (۳) داستانی که به شکل روایی^۲ نوشته می‌شود. (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶)

خط داستان، تشریح انتزاعی و نگارش توصیفی از پدیده‌های مورد بررسی است که در کدگذاری انتخابی جهت تبیین پیوند میان مقوله‌ها بکار گرفته می‌شود؛ شیوه دیگر برای نزدیک شدن به نظریه در فرآیند کدگذاری انتخابی، استفاده از یادداشت‌ها نظری است. (رودی ۱۳۸۷ ص ۱۱۲)

۱ . A visual coding Paradigm

۲ . Narrative form

۴-۱۷- ارزیابی و اعتبارسنجی نظریه‌ی داده بنیاد

مطالعه کیفی را فقط در صورتی می‌توانیم ارزیابی و اعتبارسنجی^۱ کنیم که روش‌ها نیز به روشنی بیان شده باشد تا خوانندگان بتوانند آنها را بسنجند. همچنین، معیارهای علمی (استانداردهای تحقیق) که محقق از آنها استفاده می‌کند باید متناسب با تحقیق باشد.

۴-۱۷-۱- قواعد علمی و تحقیق کیفی

بعضی محققان کیفی معتقدند که سراسر قواعد یا استانداردهایی که برای قضاوت مطالعات کمی به کار گرفته می‌شوند، برای مطالعات کیفی نامناسب‌اند. اما بیشتر محققان کیفی معتقدند که دست کم باید قواعد تغییر یابند تا برای ارزیابی تحقیق کیفی مناسب شوند. نظریه پردازان کیفی بر این باورند که قواعد معمول «تحقیق علمی مناسب» را باید نگاه داشت اما خواهان بازتعریف آنها هستند تا با واقعیت‌های تحقیق کیفی، و پیچیدگی‌های پدیده‌های اجتماعی تحت مطالعه منطبق گردند. قواعد علمی معمول عبارتند از: معنی دار بودن، سازگار بودن نظریه و مشاهده، قابلیت تعمیم، انسجام، قابلیت تکرار، صراحت، دقت و اعتبار.

خطری که وجود دارد و محققان کیفی باید ضمن استفاده از اصطلاحات فوق مراقب آن باشند این است که آن قواعد، بار اثبات گرایانه^۲ دارند و از تعبیر تحت‌اللفظی نوشته‌های علم فیزیک و بیولوژی نشأت گرفته‌اند. در ضمن دلیلی هم وجود ندارد که این واژه‌ها را منطبق با تعاریف و کاربردهای در تحقیقات کیفی علوم اجتماعی تعریف کنیم و به کار ببریم. هر شیوه کشف استانداردهای (شیوه‌های کسب) خود را می‌طلبد. مهم این است که همه این معیارها را به صراحت بیان کنیم.

مثلاً اصل قابلیت تکرار را در نظر بگیرید. معمولاً این اصل بدان معنی است که مطالعه‌ای - مثلاً آزمایشی در فیزیک - را بتوان دوباره تکرار کرد، چنانچه یافته‌های مطالعه اصلی در تحقیقات بعدی نیز کسب شوند، آن وقت اعتبار یافته‌ها افزایش می‌یابد. اما، شاید هیچ نظریه‌ای که با پدیده‌های اجتماعی /

۱. Validation

۲. Positivistic

روانشناختی سروکار دارد در عمل تکرار شدنی نباشد، گرچه بسیاری از شرایط کلی مشابه‌اند، اما پیدا کردن شرایط جدید یا شرایط دیگری که کاملاً با شرایط تحقیق اصلی منطبق باشد، عملی نیست.

قابلیت تکرار را این‌گونه نیز می‌توان تعبیر کرد: با در نظر گرفتن نگرش نظری مشابه همان محقق اصلی، و تعقیب قواعد کلی گردآوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل، به اضافه سایر شرایط مشابه، محقق دیگری باید قادر باشد درباره همان پدیده به توضیحات نظری یکسان برسد. و اگر تعارض‌هایی پیش آمد می‌توان آنها را از طریق بازنگری داده‌ها و شناسایی شرایط گوناگونی که ممکن است در هر کدام از موارد بروز کند، حل نمود.

اصل تعمیم‌پذیری را در نظر بگیرید. هدف نظریه‌پردازی داده‌بنیاد مشخص کردن شرایطی است که موجب یک سلسله کنش / کنش متقابل ویژه مربوط به پدیده و پیامدهای حاصل از آن می‌شود. یافته‌ها فقط به آن شرایط خاص قابل تعمیم‌اند. طبیعتاً، هرچه نمونه‌گیری نظری منظم و جامع باشد، به همان نسبت شرایط و تنوعی که پیدا می‌شود و در نظریه منظور می‌گردند، بیشتر خواهد بود، و بنابراین نظریه از قابلیت تعمیم‌پذیری (و همچنین صراحت و قابلیت پیش‌بینی) بیشتری برخوردار خواهد بود. (استراوس و کورین، ۱۹۹۰ ص ۲۴۸-۲۵۰)

۴-۱۷-۲- معیارهای اعتبارسنجی نظریه داده‌بنیاد

در نهایت این مهم است که مشخص شود که آیا تبیین نظری شما برای مشارکت‌کنندگان معنی‌دار و معقول است و برگردان دقیقی از وقایع و توالی آنها در [خود] فرآیند است. کرسول قائل است که در نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، اعتبارسنجی، بخشی فعال از فرآیند پژوهش است. برای مثال، در خلال انجام تطبیق‌های مستمر در کدگذاری باز، پژوهشگر، بین داده‌ها و اطلاعات و مقوله‌های در حال ظهور، کثرت^۱ ایجاد می‌کند. همین فرآیند چک کردن داده‌ها در برابر مقوله‌ها، در مرحله کدگذاری محوری روی می‌دهد. پژوهشگر پرسش‌هایی مطرح می‌کند که مقوله‌ها را ربط می‌دهد و سپس به داده‌ها بازگشته و به

۱. Triangulation

دنبال مدرک، پیشامد و وقایع می‌گردد. پس از تدوین یک نظریه، نظریه پرداز داده بنیاد، فرآیند را به وسیله مقایسه آن با فرآیندهای موجودی که در پیشینه تخصصی یافت می‌شود، اعتبارسنجی می‌کند. (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶)

استراوس و کوربین سه دسته ارزیابی را برای اعتبارسنجی نظریه حاصل از رویکرد داده بنیاد مطرح می‌نمایند:

۱- قضاوت درباره اعتبار (قابل اعتماد بودن و موثق بودن) **داده‌ها؛**

۲- قضاوت درباره رضایت بخش بودن^۱ **روند تحقیق** که بدان طریق نظریه ایجاد، تشریح و امتحان شده است؛

۳- قضاوت درباره مبنای تجربی **یافته‌های** تحقیق.

در این بخش به ذکر معیارهایی برای ارزیابی روند و یافته‌های تحقیق داده بنیاد به نقل از استراوس و کوربین می‌پردازیم:

۴-۱۷-۳- اعتبارسنجی **روند تحقیق**

خوانندگان نتایج تحقیق، در جلساتی که کار تجزیه و تحلیل انجام می‌شده حضور نداشته‌اند و گزارش تحقیق الزاماً به آنان کمک نمی‌کند که آن جلسات یا توالی آنها را تصور کنند. برای حل این مشکل، اگر اطلاعاتی خاص درباره معیارهایی که در زیر آمده‌اند، به خواننده بدهیم، برای قضاوت درباره اینکه تحقیق چگونه انجام و تحلیل شده، سودمند است.

معیار ۱: نمونه اصلی چگونه و بر چه مبنایی گرفته شده است؟

معیار ۲: مقولات اصلی‌ای که ایجاد شده‌اند، کدامند؟

معیار ۳: چه حوادثی، رخ داده‌ایی، اعمالی و... به طور شاخص به مقولات اصلی دلالت می‌کنند؟

۱. Adequacy

معیار ۴: نمونه‌گیری نظری بر اساس چه مقولاتی صورت گرفته است؟ به عبارت دیگر صورت‌بندی نظری چگونه مواردی از گردآوری اطلاعات را راهبری نموده است؟ بعد از انجام نمونه‌گیری نظری، مقولات تا چه حد نمایان‌گر داده‌ها بودند؟

معیار ۵: فرضیه‌هایی که به روابط مفهومی (در میان مقولات) مربوط می‌شوند کدامند و بر چه اساسی شکل گرفته و امتحان شده‌اند؟

معیار ۶: آیا مواردی وجود داشت که فرضیه‌ها در تقابل با داده‌ها پایدار نمانند؟ تعارضاتی از این قبیل چگونه توضیح داده شده‌اند؟ آن توضیحات چه تغییراتی در فرضیه‌ها به وجود آورده است؟

معیار ۷: مقولات چگونه و چرا انتخاب شده‌اند؟ و آیا تشکیل چنین مجموعه‌ای از مقولات تدریجی بود و یا یکباره، مشکل یا آسان؟ تصمیمات تحلیلی نهایی بر چه اساسی صورت گرفته است؟

اگر محقق نظریه‌پردازی داده‌بنیاد این اطلاعات را فراهم آورد، خواننده می‌تواند با استفاده از این معیارها شایستگی روش کدگذاری پیچیده محقق را ارزیابی کند. (استراوس و کوربین، ۱۹۹۰ ص ۲۵۱ و ۲۵۲)

حال به سوال‌هایی به منزله معیارهایی به منظور ارزیابی یافته‌های تحقیق داده‌بنیاد می‌پردازیم.

۴-۱۷-۴- اعتبارسنجی یافته‌های تحقیق

نظریه‌پردازی داده‌بنیاد برای جمع‌آوری، تحلیل و نظریه‌پردازی بر اساس داده‌ها، رویه‌های نظام‌مند را در پیش می‌گیرد و به کیفیت نظریه‌ی ظهور یافته نیز توجه دارد. استراوس و گلیسر در کتاب نخستین خود در سال ۱۹۶۷ به چهار معیار برای قضاوت در مورد نظریه‌ی داده‌بنیاد اشاره نموده‌اند:

۱- باید با پدیده مورد بررسی منطبق^۱ و متناسب باشد، به شرط آن که به دقت از داده‌های متنوع استخراج شده باشد و به واقعیت عام حوزه مورد توجه، متکی باشد؛

۱. Fit

۲- باید به درک از پدیده منجر شود و قابل فهم^۱ باشد؛ از آنجا که نظریه نشانگر واقعیت است. لذا باید هم برای کسانی که مورد مطالعه قرار گرفته‌اند و هم برای کسانی که در آن زمینه به کار مشغولند معنی‌دار باشد

۳- اگر داده‌هایی که نظریه بر مبنای آن‌ها استوار است، جامع باشند و تعابیر به صورت مفهومی و گسترده بیان شده باشد، باید تعمیم‌پذیری^۲ را فراهم کند یعنی نظریه به حدی تجربیدی (انتزاعی)، تغییرپذیر و دارای تنوع باشد که در دامنه وسیعی از بسترهای مربوط بدان پدیده قابلیت پیاده‌سازی و کاربرد داشته باشد.

۴- باید کنترل^۳ ایجاد کند؛ یعنی شرایطی را مطرح کند که تحت آن شرایط نظریه به کار رود و مبنای معقول برای اقدام عملی توصیف کند. (استراوس و کوربین، ۱۹۹۰، ص ۲۳ - دانایی فرد و دیگران، ۱۳۸۳ ص ۱۳۲)

از سوی دیگر استراوس و کوربین در کتاب سال ۱۹۹۰ خود، هفت معیار را برای سنجش اعتبار نظریه داده‌بنیاد مطرح نموده‌اند که پارکر و رافی^۴ در اقدامی جالب، آن‌ها را در بین ۴ معیار اولیه گلیسر و استراوس طبقه‌بندی کرده‌اند:

(۱) تطبیق:

- آیا مفاهیم از داده‌های بررسی شده، تولید شده‌اند؟
- (۲) قابلیت فهم:
 - آیا مفاهیم به طور نظام‌مند (سیستماتیک) به یکدیگر مربوطند؟
 - آیا پیوندهای مفهومی وجود دارند و مقوله‌ها به خوبی تدوین شده‌اند؟
- (۳) قابلیت تعمیم:

۱. Understanding

۲. Generality

۳. Control

۴. Parker & Roffey, ۱۹۹۷

- آیا نظریه چنان ترسیم شده است که در شرایط متفاوت تبیین‌گر باشد؟
- آیا شرایط کلان‌تری که ممکن است بر پدیده مورد مطالعه اثر گذارند، تشریح شده‌اند؟

(۴) کنترل:

- آیا روند ترسیم و تصریح شده است؟
- آیا یافته‌های نظری معنی‌دار به نظر می‌رسند؟ (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶)

اینک به شرح هر یک از این معیارهای هفت‌گانه فوق می‌پردازیم:

معیار ۱: آیا مفاهیم از داده‌های بررسی شده به وجود آمده‌اند (تولید شده‌اند)؟

از آنجا که مفاهیم، سنگهای زیربنای نظریه‌پردازی داده‌بنیاد (و یا هر نظریه علمی) اند که باید بر پایه داده‌ها استوار باشند، لذا اولین سوال درباره هر تحقیق انتشار یافته‌ای این است که آیا مفاهیم (از طریق کدگذاری) ایجاد شده‌اند یا از مفاهیم موجود در ادبیات به دست آمده‌اند؟ اگر مفاهیم از ادبیات رایج اخذ شده اما از آنها استفاده تکنیکی (ورزیده‌ای) نشده باشد دیگر نمی‌توان آنها را بخشی از نظریه داده‌بنیاد به حساب آورد، زیرا در واقع آنها بر مبنای داده‌ها قرار ندارند.

معیار ۲: آیا مفاهیم به طور منظم (سیستماتیک) به یکدیگر مربوطند؟

فعالیت علمی مفهوم‌پردازی منظم، از طریق ارتباط‌های مفهومی است. بنابراین سوالی که در اینجا مطرح می‌شود این است که آیا روابط بین مفاهیم برقرار شده است و آیا به نظر می‌رسد که آنها مبتنی بر داده‌ها هستند؟ وانگهی، آیا ارتباط دادن‌ها (متصل کردن‌ها) به طور منظم (سیستماتیک) انجام شده است؟

معیار ۳: آیا ارتباط‌های (اتصالات) مفهومی زیادی وجود دارند و آیا مقولات خوب گسترش یافته‌اند؟

و آیا آنها غلظت مفهومی دارند؟

نظریه داده‌بنیاد باید به خوبی به هم پیوسته باشد؛ هم از نظر مقولات و ارتباطشان با خرده مقولات و

هم بین چند مقوله در مجموعه نهایی.

همچنین مقولات باید غلظت نظری داشته باشند (خصوصیات بیشتری که بُعدپردازی شده باشد). در حقیقت به هم پیوستگی محکم خصوصیات و غلظت مقولات است که به نظریه، قدرت توضیحی می‌بخشد. بدون اینها نظریه رضایت بخش نخواهد بود.

معیار ۴: آیا تنوع زیادی در درون نظریه تعبیه شده است که در شرایط متفاوت تبیین‌گر باشد؟

نظریه داده‌بنیاد را براساس طیف تنوعی که ارائه می‌دهد و خصوصیاتش را در رابطه با داده‌هایی که از آنها نشأت گرفته است، مشخص و ارزیابی می‌کنند. در یک تحقیق ممکن است طیف تنوعی که به آنها پرداخته می‌شود محدود باشد اما نویسنده باید دست کم پیشنهاد کند که با مطالعه بیشتری به ویژگی‌های آن پردازید.

معیار ۵: آیا شرایط وسیع‌تری که روی پدیده تحت مطالعه اثر می‌گذارد در توضیحات منظور شده است؟

شیوه تحقیق نظریه‌پردازی داده‌بنیاد مستلزم در نظر گرفتن شرایطی است که برای توضیح نیاز است. خود را فقط به عواملی که به طور مستقیم و از نزدیک روی پدیده تحت مطالعه اثر می‌گذارند، محدود نکنید. بدین معنی که تجزیه و تجلیل باید آنقدر «خرد پژوهی» نباشد که شرایط مؤثر «کلان پژوهی» را نادیده بگیرد؛ مثل شرایطی اقتصادی، جنبش‌های اجتماعی، روندها، ارزش‌های فرهنگی و غیره.

معیار ۶: آیا روند ترسیم و تصریح شده است؟

مشخص کردن و تصریح نمودن تغییر یا حرکت به شکل روند، یکی از مهمترین بخش‌های تحقیق داده‌بنیاد است. هر تغییری باید به شرایطی که باعث ایجاد آن تغییر می‌شود، ارتباط داده شود.

معیار ۷: آیا یافته‌های نظری معنی دارند؟ تا چه حدی؟

ممکن است یک مطالعه دادبنیاد، یا هر مطالعه دیگر به اتمام برسد، اما هیچ یافته‌ای که معنی‌دار باشد به دست ندهد. اگر محقق فقط به تعقیب روش‌ها و اصول و قواعد نظریه‌پردازی داده‌بنیاد پردازد و راجع به اینکه واقعاً داده‌ها چه می‌گویند، از بصیرت و قوه تخیل خود استفاده نکند- زیرا که جز برداشت‌های

عادی و عوامانه در داده‌ها نمی‌بیند-، در این صورت یافته‌های چاپ شده در ارزیابی با این معیار موفق نخواهد بود.

به خاطر داشته باشید که در رابطه متقابل بین محقق و داده، هیچ روشی - حتی روش داده‌بنیاد - تضمین نمی‌کند که این رابطه خلاقانه باشد. خلاقیت به سه ویژگی محقق مربوط است: قابلیت تحلیل، حساسیت نظری و حساسیت به ظرافت‌های کنش/کنش متقابل و قابلیت نویسندگی کافی برای انتقال یافته‌ها. البته رابطه خلاق دوسویه به دیگر قطب معادله «داده‌ها-محقق» نیز ربط پیدا می‌کند و آن کیفیت داده‌های گردآوری شده یا استفاده شده است. (استراوس و کوربین، ۱۹۹۰ ص ۲۵۲-۲۵۵)

۴-۱۷-۵- دو نکته درباره‌ی معیارهای ارزیابی و اعتبارسنجی

اول؛ اینکه معیارها را نباید قواعد ثابت ارزیابی تحقیقات خود و سایرین برشمارید. معیارها راهنما هستند. زمینه‌های جدید تحقیق ممکن است شیوه‌ها و معیارهای ارزیابی نو بطلبد تا با شرایط جدید تحقیق منطبق باشد. محققانی که از تخیل قوی و ابتکار برخوردارند، بعضی اوقات از آنچه که ما آن را راهنمای شیوه‌های قابل قبول می‌نامیم، سر باز می‌زنند. [توصیه ما این است]، که به معیارهای اصلی بیان شده وفادار بمانید، مگر اینکه دلیل خوبی برای عدول از آنها داشته باشید.

دوم، اینکه روش‌های عملیاتی خود را - هر چند با اختصار - شرح دهید. این کار به خواننده کمک می‌کند تا درباره‌ی شایستگی و کارایی کلی تحقیق شما قضاوت کند. (استراوس و کوربین، ۱۹۹۰ ص ۲۵۶)

بیان این دو نکته از سوی یکی از واضعان نظریه‌پردازی داده‌بنیاد - آنسلم استراوس - حکایت از این واقعیت دارد که رویه‌ها، فنون و قواعد مطرح شده در این روش مانند قواعد ریاضی و مکانیکی، محکم و تغییرناپذیر نیستند؛ بلکه اینها خطوط راهنمایی برای تسهیل فهم صحیح پدیده‌های انسانی و اجتماعی و در نتیجه مدلسازی آنها در قالب مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با یکدیگر هستند. این فراگرد مشاهده، فهم و مدلسازی مستلزم دقت، نظم و مستندسازی است. دانایی فرد بر مبنای مطالعات خویش، **التزام به**

رویه‌های فنی^۱ تحلیلی و نیز دقت در فراگرد گردآوری، تحلیل و تنظیم داده‌ها را مبنای اعتبار

نظریه‌پردازی و استحکام نظریه‌ی به دست آمده می‌داند. (ر.ک: دانایی فرد ۱۳۸۴ ص ۵۹ و ۵۸)

SCC.ir

۱ . Technical procedures

SCC.ir

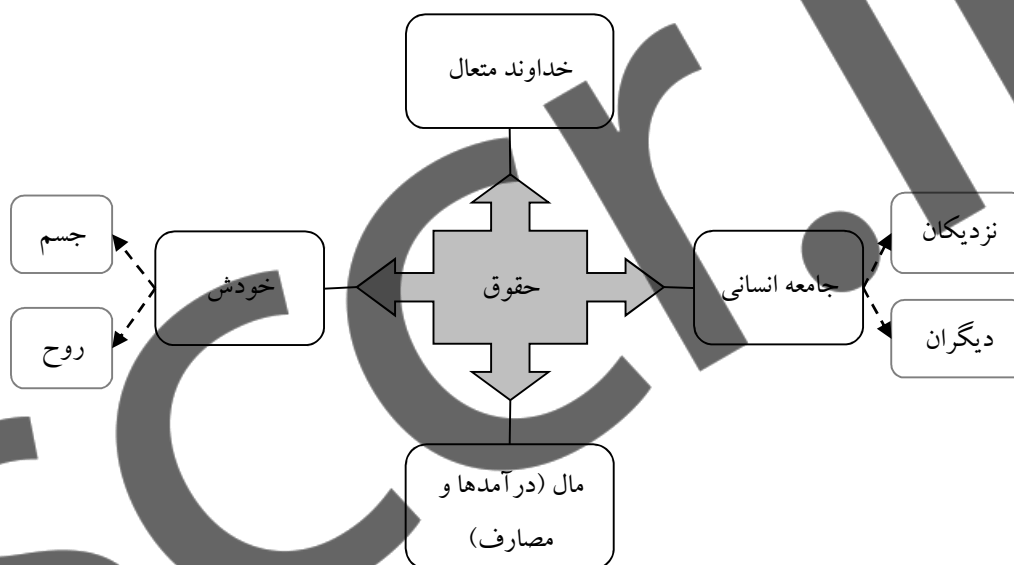
فصل پنجم

یافته‌های تحقیقی

گفتار اول: در آمدی بر اخلاق کار در رساله حقوق امام سجاده(ع)

۱-۱- مقدمه

یکی از مکتوبات مرجع در زمینه منشور اخلاقی در منظر اساتید اخلاق حرفه‌ای، رساله حقوق امام سجاده(ع) می‌باشد. این رساله که در بخش‌های مختلف از لسان آن حضرت بیان شده است به طرز بسیار زیبا و دقیقی به طبقه بندی حقوق و وظایف گروه‌های مختلف پرداخته است. امام در این رساله گونه‌شناسی حقوق (در مجموع ۵۱ حق) را در چهار طبقه قرار داده است که تبیین مختصر هر یک از آنها به شرح زیر می‌باشد. (نمودار زیر را ملاحظه فرمایید)



نمودار ۲۰. گونه‌شناسی حقوق از منظر رساله حقوق امام سجاده علیه السلام

الف - حق خداوند متعال

نخستین حقی که امام نام می‌برد حق خداوند متعال است و با این عبارت آغاز می‌گردد: «بدان که خداوند عز وجل را بر تو حق هاست. که ترا فرا گرفته است. در هر جنبشی و آرامشی، یا حالتی یا در هر جایی که در آن فرود آیی، یا در هر عضوی که آن را بگردانی، یا در هر ابزاری که در آن تصرف کنی. پس

بزرگترین حقهای خداوند تبارک و تعالی بر تو آن است که برای خود واجب ساخته که آن اصل حق‌هاست. پس آنچه بر تو برای خودت واجب ساخته، از سر تا به پاست. با اندامهای گوناگونی که تو داری، «همچنین امام در تبیین این حق اشاره می‌کند که آن، اصل حقوق است و از آن حقوق دیگر منتشر و متفرع می‌شود.

ب - حق خودش

حق دیگری که امام در درجه دوم بر می‌شمارد حق انسان بر خودش است که خود بر دو قسم می‌باشد. یکی حق جسم و اعضاء بدن شامل زبان، گوش، چشم، دست، پا، شکم و عورت است و دیگری حق افعال عبادی است که مشتمل بر نماز، حج، روزه، صدقه، و قربانی می‌شود.

ج - حق جامعه انسانی

در نگاه امام سجاد علیه السلام اشخاص نسبت به جامعه انسانی اطراف خود مسئول هستند و می‌بایست حقوق آنها را رعایت نمایند. این جامعه انسانی در دو دسته قرار می‌گیرند. در دسته اول حقوق نزدیکان و خویشاوندان از قبیل مادر، پدر، فرزندان، برادر و ... می‌باشد و در دسته دیگر حقوق سایر افراد من جمله مولی، بنده، نیکوکار، مؤذن، پیش‌نماز، همنشین، همسایه، رفیق، شریک، وام‌خواه، معاشر، مدعی، مدعا علیه، مستشیر، مشیر، مستنصح، ناصح، کبیر، صغیر، سائل، مسؤول، و ... می‌باشد.

د - حق مال (درآمدها و مصارف)

حق دیگری که امام بر می‌شمارند حق مال است. در اینجا امام توصیه می‌کنند، افراد می‌بایست از طرق حلال کسب روزی نمایند و از طرف دیگر آن را در مصارف حق خرج نمایند:

«اما حق مال و دارائی به گردن تو آنست که از حلال کسب نموده و به

حلال مصرف کنی و از آن استفاده صحیح نمائی که خیر دنیا و آخرت را به

دنبال داشته باشد. وقتی آنچه داری از آن خداوند است پس آنرا وسیله و سبب

تقرب به خداوند قرار ده و مالت را عزیز تر از جانت حساب نکن که برای

ترقیات مادی و معنویت از آن استفاده نکنی؛ و در نتیجه آنرا برای کسی بگزاری که هرگز به فکر تو نباشد و از مال تو که به او رسیده است؛ استفاده غلط و حرام نماید و تو در این کار شریک جرم او محسوب گردی؛ و اگر استفاده صحیح و درست نماید پس سود و فائده از آن او باشد و گناه و حیرت و ندامت و عذاب آخرت از آن تو و قوتی نیست مگر به خداوند متعال.» (حق ۳۵ رساله حقوق)

۱-۲- تجزیه و تحلیل رساله حقوق

در مرحله تجزیه و تحلیل رساله حقوق امام سجاد علیه السلام، ۵۱ گزاره کلیدی مبنای تحلیل قرار گرفت و کدگذاری باز آن آغاز گردید. در مجموع فرآیند کدگذاری باز، ۱۶۰ مفهوم استخراج گردید. جدول کدگذاری باز به صورت زیر نشان داده شده است.

جدول ۹. کدگذاری باز رساله حقوق

کد	مفهوم	گزاره
RC۱	نباید به خداوند شرک ورزید	پس حق خداوند که بزرگترین حق است؛ بر گردن تو آنست که فقط بنده او باشی و در عبادت و بندگی شرک نوری
RC۲	در انجام امور باید اخلاص داشت	
RC۳	باید فقط بنده خدا بود	
RC۴	باید در مسیر رضای خداوند حرکت نمود	اما حق خودت بر خودت آنست که از تمام قوه و نیروی خدادادیت؛ استفاده کنی و خودت را در مسیر طاعت خداوند قرار دهی
RC۵	تلاش در زندگی ضرورت دارد	
RC۶	حفظ زبان از بیان الفاظ نامناسب ضرورت دارد	اما حق زبانت بر تو آنست که از فحشا و منکرات دورش نگهداری و به گفتن کلمات خوب و نافع عادتش دهی و

کد	مفهوم	گزاره
RC۷	رعایت ادب امری ضروری است	و ادارش کنی که با ادب و خوب سخن گوید و از زیاد گفتن و بیخود چرخیدن در دهان منعش نمائی تا سکوت را رعایت کند
RC۸	جز در مواقع مناسب و بیان کلام مناسب نباید سخن گفت	مگر در جائی که نیاز به تکلم باشد و نفعی برای دنیا و آخرت داشته باشد و نگذاری سخنی که فائده و نفعی ندارد و جز ضرر و زیان حاصلی در آن متصور نیست؛ از دهان تو خارج شود بعد از آنکه عقل و نقل بر مضر بودن و بد بودن آن دلالت دارد؛
RC۹	از شنیدن کلام نا مناسب باید اجتناب نمود	
RC۱۰	باید از شنیدن کلام با تأثیر مثبت استقبال نمود	اما حق گوش بر تو آنست که منزه و پاک کنی از اینکه راهی بهسوی قلب تو باشد مگر برای شنیدن مطالب خوب و مفیدی که در قلب تو خیری ایجاد نماید؛ یا آنکه سبب کسب خلق نیکی گردد؛ زیرا گوش دروازه سخن به سوی قلب است و موجب انتقال انواع و اقسام معانی به قلب می‌باشد با تمساک خوبیها یا بدیهای که در آن وجود دارد و قوت و قدرتی نیست مگر قوت و قدرت پروردگار.
RC۱۱	باید از نگاه های نابجا اجتناب نمود.	
RC۱۲	باید به دنبال کسب پند و عبرت بود	اما حق چشمت بر تو آنست که برگردانی آنرا از چیزی که خداوند ترا از دیدن آن منع نموده است و بیجهت بهر طرف و هر چیز نظر نکنی؛ مگر در جائی که موجب پند و عبرتی باشد یا سبب بصیرت و بیداری گردد و یا علمی از آن استفاده شود زیرا چشم دروازه پند و عبرت گرفتن است.
RC۱۳	باید در جهت کسب بصیرت و بیداری حرکت نمود	
RC۱۴	باید به دنبال علم آموزی بود	

کد	مفهوم	گزاره
RC۱۵	نباید به سمت کار حرام حرکت نمود	اما حق پاهایت بر تو آنست که از آن به عنوان وسیله ای برای رفتن به طرف حرام استفاده نکنی و پا را مرکب در راهی که سبب استخفاف و زبونی تو میشود قرار ندهی؛ زیرا که این دو پا ترا حمل میکنند و سیر میدهند در مسیر دین و سبقت گرفتن در کارهای خوب و قوتی نیست مگر به قوت پرور دگار.
RC۱۶	در مسیر ایمان و عمل صالح باید حرکت نمود	
RC۱۷	باید عزت نفس را حفظ نمود	
RC۱۸	در انجام امور آخرت گرایی ضرورت دارد	اما حق دست بر تو آنست که به سوی حرام دراز نشود زیرا سبب عقوبت و و عذاب خداوند در آخرت و ملامت و سرزنش مردم در دنیا خواهد بود؛ و دستهایت را منع نکنی از چیزی که خداوند بر آن واجب نموده است. بلکه با استفاده صحیح و مشروع؛ دستهایت را موقر و بزرگ نما به این بیان که از تمام چیزهای که حرام است دورش نگهداری و برای بدست آوردن آنچه که مفید است باز و آزادش گذاری؛ پس درین صورت است که مورد احترام دیگران در دنیا و پاداش و اجر خداوند در آخرت قرار خواهی گرفت.
RC۱۹	در انجام واجبات باید اهتمام ورزید	
RC۲۰	از خوردن مال حرام باید اجتناب نمود	اما حقیکه شکمت بر تو دارد پس از آن به عنوان ظرفی برای جمع شدن حرام چه کم باشد یا زیاد استفاده نکن؛ بلکه حتی در خوراکی های حلال نیز حد اعتدال را کاملا رعایت کن و برای تقویت از خوراک استفاده کن و هیچ وقت بفکر پر کردن شکم خودت تا حلقوم و نادیده گرفتن دیگران نباش و مروت و انصاف را فراموش نکن.
RC۲۱	رعایت اعتدال در انجام امور ضروری است	
RC۲۲	باید به فکر دیگران بود	
RC۲۳	باید در انجام امور مروت و انصاف را رعایت نمود	
RC۲۴	پاکدامنی ضرورت دارد	
RC۲۵	یاد مرگ در همه اوقات لازم است	چشم بسیار کمک کننده است و هم چنین زیاد به یاد مرگ باش و خودت را تهدید به عذاب خداوند کن و از خدا بترسان و

کد	مفهوم	گزاره
RC۲۶	در همه اوقات باید به خدا توکل نمود	دست نیاز به سوی خالق بی نیاز بلند نما و از او طلب کمک کن زیرا که حول و قوهء نیست مگر به حول و قوهء خداوند
RC۲۷	اهتمام به حضور قلب ضرورت دارد	اما حق نماز پس بدان که آن حضور در محضر خداوند متعال است و تسو در برابر خداوند متعال ایستاده ای؛ پس وقتی متوجه این نکته شدی سزاوار برای تو آنست که حاضرشوی در این محضر مانند عبد ذلیلی که رغبت به تقرب و نزدیک شدن به مولایش را دارد و درحالیکه از او (به سبب گناهانت) هراس داری به لطف و کرم او امیدوار باش و بامسکنت و بیچارگی به تضرع و زاری پرداز و حضور در محضر او را بزرگ بدان؛ با آرامش جسم و جان و توجه کامل به معبود انس و جان تواضع و اظهار بیچارگی کرده آزادیت را از عذاب و آتش تمنا کن زیرا که گناهان و خطاها تو را در بند کشیده اند و بسوی هلاکت و نیستی برده اند؛ و قوتی نیست مگر به قوت خداوند متعال.
RC۲۸	در انجام امور، فقط تقرب به خدا و اخلاص باید مد نظر قرار گیرد	
RC۲۹	باید در مقابل خداوند متواضع و خاضع بود	
RC۳۰	دانستن دلیل احکام و اوامر در حد امکان لازم است	اما حق روزه پس بدان که آن حجاییست که خداوند متعال بین زبان و گوش و چشم و عورت و شکم تو و آتش جهنم آویخته

کد	مفهوم	گزاره
RC۳۱	رعایت حدود عفاف واجب است	است؛ تا ترا از آتش و عذاب حفظ نماید؛ چنانچه از حضرت رسول صلی الله علیه واله وسلم وارد شده است که «روزه سپری در برابر آتش جهنم است» پس اگر اعضا و جوارحت را با این حجاب پوشانیدی امید وار باش که از آتش و عذاب نیز در امان خواهی بود. اما اگر اعضایت را مطلق العنان و آزاد گذاشتی و از این حجاب استفاده نکردی یا آنرا کاملا رعایت نکردی و از حدی که خدا برای اعضایت تعیین نموده بود تجاوز کردی؛ با نگاهای شهوت انگیز و بدون ترس از خداوند و عذاب او؛ پس در این صورت؛ از پاره شدن حجاب و خروج از آن در امان مباش و هیچ قوتی نیست مگر به قوت خداوند.
RC۳۲	خدمت به دیگران نباید با منت همراه باشد	اما حق صدقه پس بدان که آن ذخیره تست در نزد پروردگار؛ و امانتی از تو نزد خداوند متعال که نیاز به شاهد ندارد؛ پس وقتی متوجه این جهت شدی؛ به آنچه که مخفیانه و بدون اطلاع دیگران نزد خداوند به امانت می گذاری بیشتر مطمئن باش تا آنچه را که به طور علنی و آشکار؛ هرگز با دادن صدقه بر کسی منت نگزار زیرا که صدقه از تو میباشد و گر نه خودت را مورد توهین و تحقیر خودت قرار داده ای برای آنکه در صورت منت گذاشتن؛ خودت را از آن اراده نکرده ای و اگر این کار را برای خودت انجام میدادی کس دیگری را مورد منت قرار نمیدادی و قوتی نیست مگر به قوت خداوند متعال . .
RC۳۳	اهتمام بر رعایت اخلاص در انجام امور لازم است	
RC۳۴	توهین و تحقیر نسبت به خود روا نیست	
RC۳۵	اهتمام بر رعایت اخلاص در انجام امور لازم است	اما حق قربانی آنست که هدیه ای برای خدای متعال باشد و رحمت و قبول او را در نظر داشته باشی نه دیدن و تعریف نمودن

کد	مفهوم	گزاره
RC۳۶	نباید بر خود و بندگان خدا (ذینفغان سازمان) سخت گرفت	دیگران را؛ پس وقتیکه با این خلوص در نیت؛ قربانی را انجام دهی؛ تکلف و زحمتی برای تو نخواهد داشت زیرا فقط خدا در آن قصد شده است و بس؛ و بدان که خداوند قصد میشود با آسان گرفتن و نه با سخت گرفتن بر خود و دیگران چنانکه خود خداوند نیز بر بندگان خود آسان گرفته و هرگز بر آنان سخت نگرفته است. و سزاوار برای تو در وقت قربان کردن اظهار تذلل و بیچارگی در پیشگاه خداوند است
RC۳۷	نصیحت مخلصانه لازم است	اما حق کسیکه امور سیاسی ترا رهبری میکنند؛ پس بدان که تو برای او فتنه و امتحان هستی و او به خاطر سلطه که بر تو دارد به این امتحان مبتلی شده است. او را مخلصانه نصیحت کن و از در معارضه و مخالفت با او وارد مشو؛ زیرا که اینکار تو سبب نابودی خودت و او خواهد شد؛ بذل و بخشش او را اگر قبول آن ضرری به دینت وارد نمی کند بلکه میتوانی ازین بخشش استفاده برای امور دینیت نمائی؛ بدون تکبر و با جبین گشاده و تواضع بپذیر؛ و با او در حکومتش معارضه و معانده نکن زیرا نتیجه دشمنی تو با او قطع رابطه دوستی و ایجاد کینه و عداوت است؛ و این تو هستی که با معارضه ات او را وادار نموده ای که به تو ضرر بزند و خودش را به هلاکت و نابودی دچار گرداند در حالیکه تو یاور و معین و شریک او حساب می شوی در آنچه که او نسبت به تو مرتکب شده است و قوتی نیست مگر به قوت خداوند.
RC۳۸	نباید در انجام امور محوله کارشکنی نمود	
RC۳۹	از مواهب الهی برای تقویت امور دینی باید استفاده نمود	
RC۴۰	نباید تکبر داشت	
RC۴۱	خوشرویی ضرورت دارد	
RC۴۲	تواضع لازم است	
RC۴۳	ایجاد کینه و عداوت مذموم است	
RC۴۴	مراعات حق شریک لازم است	
RC۴۵	در تکریم و احترام افراد نباید کوتاهی نمود	

کد	مفهوم	گزاره
RC۴۶	سخن‌های عالمانه را باید گوش داد و از آنها استقبال نمود	شماری و به نحو احسن به گفتار او در حال درس گوش فرا دهی و با پیشانی باز از گفتارش و درسش استقبال کنی. برای آنکه بتواند در آموزش تو موفق باشد تو خود نیز استاد را در این امر کمک کن به این بیان که در حال درس و شنیدن سخنان استاد؛ ذهنت را کاملاً آماده کن و دقت داشته باش و قلب و دلت را برای پذیرش آنچه میشنوی پاک بگردان و خاطرات را در آن حال فراموش کرده به لذایذ و امور شهوانی فکر نکن.
RC۴۷	دقت در کارها ضرورت دارد	
RC۴۸	باید از افکار پلید پرهیز نمود	
RC۴۹	در همه امور کوچک و بزرگ اطاعت از ولی لازم است	اما حق کسی که مالک تست؛ پس مثل حق کسی است که بر تو حکومت دارد مگر با این تفاوت که مالک چیزی را مالک است که سلطان و حاکم مالک آن نیست! پس بر تو لازم است که مالک را در امور کوچک و بزرگ اطاعت نمائی تا وقتی که اطاعت از او منافات با اطاعت و فرمانبرداری خدای متعال نداشته باشد و حق خودش را بین تو و حق خدا و حقوق دیگر بندگان خدا حایل و پرده نکرده باشد؛ پس هر وقت که حقوق خدا و دیگر بندگان خدا را ادا نمودی؛ بر گرد و حق مالکت را ادا کن.
RC۵۰	اطاعت خدا و حق دیگران بر اطاعت از مالک تقدم دارد	
RC۵۱	باید زیردست را مورد حمایت و رأفت قرار داد	ای کسیکه بر مردم حکومت می کنی و زمام امور آنها را بدست گرفته ای بدان که رعیت را بر گردن تو حقوقی است که ملزم به رعایت آن میباشی. بدان که حکومت تو بر آنها ناشی از قوت تو و ضعف ایشان است؛ پس بهتر آنست که کفایت و رعایت کنی
RC۵۲	حفاظت از جان، مال و ناموس زیردست لازم است	

کد	مفهوم	گزاره
RC۵۳	باید شکرگذار خدا بود	کسی را که ضعف و ناتوانیش او را رعیت تو ساخته است؛ و حکم ترا بر او نافذ گردانیده است. پس نسبت به رعیت رحیم و مهربان باش و برای حفاظت جان و مال و ناموس رعیت و حمایت از آنان لحظه غافل نباش؛ برای آسایش و آرامش آنها تلاش کن و با حلم و بردباری با ایشان برخورد نما و باید بدانی که تو به فضل خداوند و لطف او حکومت را به دست آورده ای پس خدا را شکرگزار باش؛ زیرا کسیکه شاکر باشد خداوند نعمت بیشتری به عطا می کند و قوتی نیست مگر به قوت خداوند
RC۵۴	باید عالم به لطف پروردگار و نعمات او بود	
RC۵۵	در نصیحت و راهنمایی باید صبر و حوصله به خرج داد	اما حق جاهل بر عالم یا متعلم بر معلم آنست که بداند خداوند متعال او را امام و راهنما قرار داده است به جهت علمی که به او عطا نموده است و کلید خزانه حکمت را به دست او داده است؛ پس اگر با آنها که نمی دانند احسان و نیکی نمود و از علمی که خداوند به او عطا نموده با مهربانی به آنها آموخت و در نصیحت و راهنمایی آنان با صبر و حوصله قدم برداشت؛ و برای نجات جامعه از جهل و نادانی؛ از خزانه علمی که خدا در اختیار او گزاشته است انفاق کرد؛ این عالم و معلم هدایت شده و هدایت گر است و از روی اعتقاد و ایمان؛ خدمتکار جامعه انسانی است.
RC۵۶	علم آموزی باید نمود	
RC۵۷	باید از روی اعتقاد و ایمان عمل نمود	
RC۵۸	باید به جامعه انسانی خدمت نمود	
RC۵۹	قدر شناسی و شکرگذاری واجب است	اما حق کسی که به جهت ازدواج رعیت تو حساب می شود؛ بر تو آنست که بدانی؛ خداوند متعال قرار داده است او را تسکین دهنده و آرامش بخشنده و نگهدارنده و انیس برای تو؛ پس بر هر دو نفر شما واجب است که قدر این مصاحبت را بدانید و از
RC۶۰	باید عالم به لطف پروردگار و نعمات او بود	

کد	مفهوم	گزاره
RC۶۱	خشرویی و مهربانی لازم است	خداوند متعال به خاطر این نعمت تشکر نمائید؛ زیرا که این نعمت از ناحیه اوست و واجب است که با نعمت خداوند بدیده تکریم و احترام نگاه شود و با مهربانی و لطف و خوشروئی با آن برخورد نمائید.
RC۶۲	اطاعت شوهر جز در معصیت خدا واجب است	گرچه که شوهر را بر زن حق بزرگیست و اطاعت زن از شوهرش واجب است تا وقتی در آن معصیت خداوند نباشد
RC۶۳	شناسایی شأن خود و دیگران لازم است	اما حق مملوک (غلام و کنیز) بر تو آنست که بدانی او مخلوق پروردگار تست و گوشت و خون تو حساب می شود و تو مالک او هستی نه سازنده او و نه آفریننده گوش و چشم او و نه روزی دهنده او؛ بلکه خداوند ترا امین قرار داده و او را امانتی در نزد تو گزاشته است که حفظ و صیانت از او به عهده تو می باشد.
RC۶۴	حفظ امانت واجب است	اما حق مادر بر تو آنست که بدانی او حامل کرده است ترا نه ماه طوریکه هیچ کس حاضر نیست این چنین دیگری را حمل کند و به تو شیره جانش را خورانده است قسمی که هیچ کس دیگر حاضر نیست اینکار را انجام دهد و با تمام وجود؛ با گوشش چشمش؛ دستش؛ پایش؛ مویش؛ پوست بدنش و جمیع اعضا و جوارحش ترا حمایت و مواظبت نموده است و اینکار را از روی شوق و عشق انجام داده و رنج و درد و غم و گرفتاری دوران بارداری را به خاطر تو تحمل نموده است؛ تا وقتی که خدای متعال ترا از عالم رحم به عالم خارج انتقال داد.
RC۶۵	باید عالم به لطف پروردگار و نعمات او بود	
RC۶۶	شناسایی شأن خود و دیگران لازم است	اما حق پدرت بر تو آنست که بدانی او اصل و ریشه تست؛ و تو فرع و شاخه او هستی؛ و اگر او نبود تو نبود؛ پس هر وقت در

کد	مفهوم	گزاره
RC۶۷	باید از غرور اجتناب کرد	خودت چیزی می بینی که موجب پیدا شدن غرور در تو می گردد؛ متوجه باش که پدرت اصل و اساس آن نعمت است و خداوند را به خاطر این نعمت بزرگ ستایش کن و از او تشکر کن به اندازه نعمتی که به تو ارزانی نموده است و قوتی نیست مگر به قوت خداوند متعال .
RC۶۸	منشأ نعمت را باید شناخت	
RC۶۹	شکر نعمت خداوند و ستایش او واجب است	
RC۷۰	شناسایی شأن خود و دیگران لازم است	حق فرزند تو آنست که بدانی او از توست و در این جهان در نیک و بد خویش وابسته توست و با تو نسبت به پرورش دادن خوب و راهنمایی کردن او به راه پروردگارش و یاری رساندن به او در اطاعت خداوند هم درباره خودت و هم حق او مسئول هستی و بر اساس این مسئولیت پاداش میگیری و کیفر میبینی پس در کار فرزند همچون کسی عمل کن که کارش را در این دنیا به حسن اثر خویش آراسته میکند و تو به سبب حسن رابطه میان خود و او و سرپرستی خوبی که از او کرده ای و نتیجه الهی که از او گرفته ای نزد پروردگار خویش معذور باشی و قوتی نیست مگر قوت خداوند متعال.
RC۷۱	تعلیم و تربیت وابستگان واجب است	
RC۷۲	باید دیگران را در اطاعت خداوند یاری نمود	
RC۷۳	باید تلاش کرد از خود باقیات و صالحات بر جای گذاشت	اما حق برادرت آنست که دست و بازوی قدرت تو و پشت و پناه تو میباشد و باعث توست که متکی به او هستی و نیرو و توان تو میباشد که بدان وسیله -به دشمن - حمله میبری پس مبادا از او در راه معصیت خدا بعنوان اسلحه استفاده کنی و همچنین ابزاری در راه ظلم و پایمال کردن حق خدا قرار دهی کمک و یاری او در مقابل هوای نفس و پشتیبانی از وی در مقابل دشمن را ترک مکن با این همه اگر او مطیع امر پروردگارش بود و دستور را بخوبی پذیرا بود چه بهتر و اگر نه باید خداوند نزد تو مقدم بر او و عزیزتر از او باشد...
RC۷۴	نباید دیگران را وسیله معصیت خداوند قرار داد	
RC۷۵	کمک به دیگران در مقابله با هوای نفس لازم است	
RC۷۶	باید در برابر دشمنان از دیگران پشتیبانی نمود	باید همه اگر او مطیع امر پروردگارش بود و دستور را بخوبی پذیرا بود چه بهتر و اگر نه باید خداوند نزد تو مقدم بر او و عزیزتر از او باشد...
RC۷۷	باید خداوند بر همه کس مقدم باشد	

کد	مفهوم	گزاره
RC۷۸	گذشتن از مال برای آزادی و آسایش دیگران پسندیده است	<p>اما حق کسی که ترا کمک نموده است به خاطر دوستی یا ملک یا قرابت و بر تو آنست که بدانی او از مالش گذشته و با صرف مال ترا؛ از ذلت بندگی و بردگی دیگران و وحشت آن نجات داده است و مزه آزادی و آسایش را به تو چشانیده است و ترا از اسارت دیگران رهانیده؛ و زنجیرهای بردگی را از تو باز نموده و بوی خوش عزت و آزادی را به مشام تو رسانیده است . او ترا از زندان قهر و جبر بیرون آورده و عسر حرج و سختی را از تو دور نموده و با خوشی و خوشروئی و زبان انصاف با تو سخن گفته و تمام دنیا را (به جهت احسانی که نموده است) به تو بخشیده است و ترا فارغ البال ساخته که به عبادت پروردگارت پردازی و در این راستا ضرر مالی را تقلیل و تحمل نموده است . بدان که او نزدیک ترین مخلوق خداوند است نسبت به تو بعد از پدر و مادر و برادر و خواهرت و سزاوارتر از دیگران است که در مواقع لزوم به کمک او بشتابی و به خاطر خدا و احسانی که برای تو نموده است یاریش نمائی و خودت را هیچ وقت در اموری که مورد نیاز اوست مقدم نمائی .</p>
RC۷۹	با خوشرویی و زبان انصاف باید سخن گفت	
RC۸۰	شناسایی شأن خود و دیگران لازم است	
RC۸۱	جبران احسان لازم است	
RC۸۲	باید برای خدا به یاری افراد پرداخت	
RC۸۳	باید نیکوکاران را مقدم بر خود نمود	
RC۸۴	باید به دیگران کمک نمود	<p>: اما حق کسی که تو به او کمک کرده ای — به خاطر دوستی یا ملک یا قرابت — پس بدان که خداوند ترا نگهدارنده و یاری کننده و حامی و آزاد کننده او قرار داده است و او را وسیله و سبب تقرب تو به خداوند متعال .</p>
RC۸۵	منشأ نعمت را باید شناخت	
RC۸۶	تشکر از انسان نیکوکار و دعا کردن در حق او واجب است	<p>: اما حق کسیکه برای تو کار خوبی انجام داده است ؛ آن است که از او تشکر و سپاس گزاری نموده خویش را فراموش نکنی؛ و خویش را منتشر نمائی و در حق او مخلصانه دعا کنی ؛ که اگر چنین نمودی؛ در ظاهر و پنهان شکر گزاری نموده ای و اگر میتوانی خوبی او را با خوبی جبران نما و چنانچه او فعلاً</p>
RC۸۷	شکر نعمت در ظاهر و پنهان واجب است	

کد	مفهوم	گزاره
RC88	جبران خوبی در حد توان لازم است	نیازمند کمک نیست متوجه و مراقب باش تا اگر مشکلی پیدا کرد فوراً برای رفع مشکلش اقدام نمائی .
RC89	توجه افراد را به خالق جلب کردن نیکو است	<p>اما حق کسیکه اذان میگوید و مومنان را متوجه وقت نماز می سازد؛ آنست که بدانی؛ اذان گو به یاد آورنده خداوند در دلها و دعوت کننده تو به سوی سود و فایده می باشد؛ او بهترین یاری کننده بر انجام فریضه ایست که خداوند بر تو واجب نموده است؛ پس باید از او به خاطر این کار نیکش تشکر کنی؛ و اگر در دل نسبت به بعضی از کارهای او بدبین هستی؛ در این قضیه باید خوشبین بوده و او را به چیزی متهم نکنی که او نعمتی از نعمتهای خداوند است؛ و با نعمت خداوند باید برخوردی نیکو و شایسته داشته و شکر گزار پروردگار خویش باشی</p>
RC90	باید یاری کننده در انجام فرایض بود	
RC91	باید از نیکو کاران تشکر کرد	
RC92	باید نسبت به دیگران خوش بین بود	
RC93	باید با نعمات خداوند برخورد پسندیده داشت	
RC94	شکر خداوند واجب است	
RC95	باید از کسانی که خدمت می کنند تشکر نمود	
RC96	باید برای دیگران دعا و طلب نیکی کرد	<p>اما حق کسیکه امام تو در نماز می باشد؛ پس باید بدانی که او سفارت بین تو و خدایت را به عهده گرفته است و در میهمانی که میزبان آن خداوند می باشد؛ او از طرف تو سخن میگوید و تو از طرف او و چون حفظ می کنی خودت را در پناه او و حفظ می کنی نمازت را در پناه نماز او پس او را سپاس گزار باش؛ و به خاطر خدمتی که برای تو انجام می دهد از او تشکر کن؛ و قوتی نیست مگر به خداوند متعال . سخن نمی گوئی و او برای تو دعا می کند و تو برای او دعا نمی کنی و او برای تو میخواهد و تو برای او نمی خواهی و اوست که کفایت می کند ترا در این حضور در برابر خداوند و تو او را کفایت نمی کنی .</p>

کد	مفهوم	گزاره
RC۹۷	باید با خوشرویی و تواضع با دیگران برخورد و از آنها پذیرایی نمود	اما حق هم مجلس و هم نشین بر تو آنست که با کمال خوشروئی پذیرای او شده و با تواضع و طیب خاطر از او استقبال نمائی و اجازه دهی که او هم سخن گوید و تو متکلم وحده نباشی؛ از نگاهای متکبرانه و تحقیرآموز که با گوشه چشم صورت می‌گیرد پرهیز کن و وقتی سخن میگوئی قسمی سخن بگو که او بفهمد و اگر تو بر او وارد شده‌ای؛ اختیار با خودت هست که هر وقت بخواهی ترکش کنی و اگر او بر تو وارد شده است؛ اختیار با خودت هست که بخواهد مجالست با ترا ترک نماید. اما تو بدون اجازه او (در صورتی که او وارد بر تو باشد) حق نداری؛ که مجالست او را ترک نمائی.
RC۹۸	باید اجازه اظهار نظر و سخن گفتن به دیگران داد	
RC۹۹	اجتناب از تکبر و تحقیر واجب است	
RC۱۰۰	مراعات دیگران لازم است	
RC۱۰۱	حفظ منافع دیگران در غیاب آنها و حفظ کرامت آنها در حضورشان واجب است	اما حق همسایه پس بر تو واجب است که حافظ منافع او در غیابش و حافظ کرامت او در حضورش باشی؛ و در هر دو حال (حضور و غیاب) یار و مددگار او باشی برای یافتن عیبهای او تجسس نکن و اگر ناخود آگاه و بدون قصد متوجه عیبی در او شدی؛ چون دژ محکم و پرده زخمی باش و عیب او را ببوشان طوریکه هیچ کس به هیچ عنوان متوجه آن عیب از ناحیه تو نشود.
RC۱۰۲	باید مددکار دیگران بود	
RC۱۰۳	نباید عیب دیگران را جستجو کرد	
RC۱۰۴	پرده پوشی عیب دیگران واجب است	
RC۱۰۵	تعلیم دیگران واجب است	اما حق رفیق و هم صحبت بر تو آنست که اگر علم و کمالی داری و میتوانی با او قسمی صحبت کنی که از تو استفاده کند و بیاموزد پس صحبت کن و گرنه اجازه بده او صحبت کند تا تو استفاده کنی و احترامش را نگه دار همانطوریکه دوست داری او احترام ترا حفظ کند
RC۱۰۶	باید از محاسن دیگران استفاده نمود	
RC۱۰۷	احترام به دیگران الزامی است	
RC۱۰۸	کفایت صاحبان حق در غیاب آنها لازم است	اما حق شریک آنست که در غیابش کفایتش کنی و در حضورش خود را با او مساوی حساب نمائی و هیچ وقت بدون تصمیم او

کد	مفهوم	گزاره
RC109	مساوی دانستن خود با شریک و مشورت با او در تصمیم‌گیری واجب است	تصمیم‌گیری و به نظر خود بدون مشوره با او عمل نکنی . حافظ مالش باشی؛ و از خیانت به او در امور بزرگ و کوچک پرهیز نمائی زیرا که به ما رسیده است « دست خداوند با شرکاء است؛ تا وقتیکه به هم دیگر خیانت نکنند» و قوتی نیست مگر به خداوند متعال .
RC110	نباید خیانت کرد	
RC111	حفاظت از مال ذینفعان ضرورت دارد	
RC112	کسب و مصرف به حلال واجب است	اما حق مال و دارائی به گردن تو آنست که از حلال کسب نموده و به حلال مصرف کنی و از آن استفاده صحیح نمائی که خیر دنیا و آخرت را به دنبال داشته باشد
RC113	باید در پی خیر دنیا و آخرت بود	
RC114	اداء دین واجب است	اما حق کسیکه به تو قرض داده است و موعد پرداخت آن رسیده است؛ آنست که اگر توان پرداخت قرض را داری؛ بدون معطلی بپرداز و بیجهت مال مردم را نزد خود نگه ندار و اگر از تو قرض خود را می خواهد جواب رد به او نده زیرا که حضرت محمد مصطفی صلی الله علیه و اله وسلم فرمود: « تلعل در ادای قرض؛ و تاخیر در پرداخت آن ظلم است »؛ و اگر توان پرداخت آنرا نداری با عذر خواهی و طلب تمديد وقت قرض رضایت صاحب مال را بدست آور و با تشکر و تقدیر او را از خودت راضی بساز
RC115	جلب رضایت صاحب حق لازم است	
RC116	باید از ارفاق دیگران نسبت به خود تشکر نمود	
RC117	نباید به دیگران خسارت وارد کرد	اما حق کسیکه با تو معاشرت دارد آنست که ضرری به او وارد نساخته و از خیانت به اجتناب نمائی؛ سخنش را تکذیب نکرده و اغفالش نکنی و از خدعه و نیرنگ نسبت به پرهیز نمائی؛ چون دشمنان با او برخورد نکرده و اگر به تو اعتماد نمود؛ او را برخوردت مقدم بداری و بدان که ضرر رساندن به خاطر منافع
RC118	اجتناب از خیانت به دیگران واجب است	
RC119	نباید ریا کرد	

کد	مفهوم	گزاره
RC۱۲۰	باید اعتمادکنندگان به خود را بر خود مقدم داشت	خودت به کسیکه؛ بتو اعتماد نموده است؛ ربا قلمداد می شود و قوتی نیست مگر به خداوند متعال .
RC۱۲۱	باید اعتبار صاحب حق را حفظ نمود	اما حق کسیکه علیه تو اقامه دعوی نموده و خصم تو حساب میشود؛ آنست که اگر در دعوایش علیه تو صادق است و حق به طرف اوست؛ در پی بی اعتبار کردن حجت و دلیلش نباش اما اگر در دعوایش کاذب است؛ با او مدارا کن؛ و او را از خدا بترسان و از هر مذهب و دینی که پیروی می کند برایش دلیل بیاور تا متوجه زشتی کارش شود و با یاد آوری عذاب قیامت و مرگ او را از راه باطل برحذر دار . از سخنان منافی ادب و اخلاق پرهیز کن
RC۱۲۲	نهی از منکر واجب است	
RC۱۲۳	مراعات دیگران و حفظ ادب و اخلاق لازم است	
RC۱۲۴	به خوبی و مهربانی برخورد کردن با دیگران لازم است	اما حق کسی که تو علیه او اقامه دعوی نموده ای بر تو آنست؛ که اگر در دعوایت برحق و صادق هستی با او به خوبی و مهربانی سخن بگو تا راهی برای حل و فصل دعوی و خصومت پیدا شود؛ زیرا کلمه دعوی و شکایت کلمه خوبی نیست و خصم تو از شنیدن این کلمه ناراحت می شود؛ پس حجت و برهانت را با رفق و مدارا برای او بازگو کن و اگر نیاز به فکر کردن داشت به او مهلت بده تا فکر کند .
RC۱۲۵	امر به معروف واجب است	
RC۱۲۶	مراعات دیگران را باید کرد	
RC۱۲۷	راهنمایی و نصیحت دیگران لازم است	اما حق کسیکه از تو مشورت می خواهد؛ پس اگر نظر خوبی داری که برای او مفید باشد؛ در نصیحت و راهنمایی او کوتاهی

کد	مفهوم	گزاره
RC۱۲۸	باید با دیگران با مهربانی و خوش‌زبانی برخورد کرد	نکن و راهی را پیش پای او بگزار که اگر خودت جای او بودی همان راه را می‌رفتی و با نرمی و خوش‌زبانی با او صحبت کن زیرا نرم سخن گفتن و مهربانی وحشت و ترس را تبدیل به انس و الفت می‌کند در حالیکه غلظت و تندى انس و محبت را مبدل بترس و وحشت می‌سازد و اگر چیزی به ذهنت نرسید تا او را راهنمایی کنی و کسی را می‌شناختی که خود به او اعتماد داشته و حاضر بودی به رای و نظرش عمل کنی او را بسوی همان شخص راهنمایی کن و در این صورت است که در مشورت دادن کوتاهی ننموده‌ای و راه صحیح و درست را از او پنهان نداشته‌ای و قوتی نیست مگر به خداوند متعال .
RC۱۲۹	نباید اختلاف نظر دیگران را به خیانت تعبیر کرد	اما حق کسیکه که از او مشورت می‌خواهی بر تو آنست که اگر در مشورت دادن؛ نظر او مطابق خواسته‌ت نبود؛ او را به خیانت متهم نکنی زیرا که آراء و انظار بین مردم مختلف است و اختلاف آنان در آراء و نظریات امریست متداول و معمول . اگر نظرش را عمل نمودی و به آنچه می‌خواستی رسیدی پس او را تشکر نموده و خدا را سپاس گزار باش و اگر روزی او به تو مراجعه کند و از تو مشورت بخواهد؛ تو نیز احسان نموده و او را به طور صحیح و به دور از خیانت راهنمایی کن و قوتی نیست مگر به خداوند متعال .
RC۱۳۰	باید سپاسگزار خدا و مشورت دهنده بود	
RC۱۳۱	جبران احسان دیگران لازم است	
RC۱۳۲	نصیحت صحیح و به حق واجب است	اما حق کسیکه نصیحتش میکنی یا از تو خواسته است که نصیحتش کنی بر تو آنست که: او را صحیح و به حق نصیحت نمائی و چیزی بگوئی که او بتواند به آن عمل کند و از حد توان و قدرتش بیرون نباشد؛ و قسمی با او سخن بگویی که در خور
RC۱۳۳	مراعات توان و ظرفیت فکری دیگران را باید نمود	

کد	مفهوم	گزاره
RC134	نصیحت باید دوستانه و با نرمی باشد	فهم و درک او باشد زیرا که همه از نظر تعقل و فکر در یک حد نیستند بلکه هر انسانی دارای مرتبه‌ای از عقل می‌باشد و روش در حال نصیحت کردن نرم؛ و گفتارت نیز دوستانه باشد و قوتی نیست مگر به خداوند متعال.
RC135	باید پندپذیر بود	اما حق کسیکه که ترا نصیحت می‌کند آنست که در برابر او متواضع باشی و با شنیدن نصیحت‌هایش قلبت را سیراب کنی؛ و گوشت را در اختیار او قرار دهی تا هرچه می‌گوید متوجه شوی؛ بعد از شنیدن در گفتار او تفکر کن چنانچه نصیحتش را درست و صواب دیدی بپذیر؛ و خداوند را به خاطر این نعمت شاکر باش؛ و چنانچه آنرا نا صواب یافتی؛ ضمن تشکر با مهربانی از کنارش بگذر و او را متهم نکن زیرا که میدانی او قصد نصیحت داشت نه چیز دیگر اما اشتباه کرده است؛ مگر اینکه او را از قبل می‌شناسی و میدانی که او آدم خیر خواهی نیست؛ در این صورت به نصیحت او اعتناء و اعتماد نکن.
RC136	تواضع در برابر خیرخواهان لازم است	
RC137	حسن ظن به دیگران واجب است	

کد	مفهوم	گزاره
RC138	باید احترام بزرگتر را نگه داشت و او را بر خود مقدم داشت	اما حق بزرگتر بر تو آنست که او را به خاطر سنش احترام نمائی و چنانچه فضل و سابقه در اسلام دارد مورد تکریم و تجلیلش قرار دهی و بر خود مقدم داری و اگر با تو به منازعه پرداخت با او مقابله نکنی و اگر در راهی همراه بودید؛ از او سبقت نگیری و پیش روی او حرکت نکنی و چنانچه به مطلبی جاهل بود؛ جهلش را به رخش نکشی و اگر او ترا جاهل خواند تحمل نموده به خاطر اسلام و سنش گذشت کنی؛ زیرا حق سن باندازه حق سابقه در اسلام است و قوتی نیست مگر به خداوند متعال .
RC139	مهربانی با کوچکتر و تعلیم و تربیت او واجب است	اما حق کوچکتر بر بزرگتر آنست که نسبت به او مهربان بوده در تربیت و تعلیم او بکوشد؛ خطاهایش را نادیده گرفته عیبش را بر او پپوشاند؛ با او به مدارا رفتار نموده و در مشکلات کمکش نماید؛ و چون به خاطر حوادث سن و جوانی؛ اعمال و حرکات نا بخردانه از او سرزند؛ مستور نگه دارد زیرا که سبب توبه او خواهد شد و با او نزاع و مخاصمه نکند که مانع رشد او می شود .
RC140	باید ستار العیوب بود	
RC141	تلاش جهت رشد افراد کم سن و سال لازم است	اما حق کسیکه از تو کمک می خواهد آنست که اگر در قدرت و توان هست برای رفع نیازش اقدام نموده و حاجتش را برآورده سازی؛ اگر صدقه آماده داری به او عطا نموده و برای رفع گرفتاریش در حقش دعا کن؛ چنانچه در صدق گفتارش شک و تردید در دلت پیدا شد و گمان بردی که دروغ می گوید پس به این شک و گمان اعتناء ننموده و بدان که بعید نیست؛ این شک و
RC142	نیاز افراد را باید در حد توان بر طرف نمود	
RC143	دعا جهت رفع گرفتاری دیگران واجب است	
RC144	نباید به دیگران سوء ظن داشت	

کد	مفهوم	گزاره
RC145	جهت تقرب به خدا باید تلاش نمود	گمان از وسوسه های شیطان باشد که می خواهد ترا از این ثواب محروم نموده و مانع تقرب تو به پروردگارت شود.
RC146	باید قدردان و سپاسگزار بود	<p>اما حق کسیکه از او کمک خواسته ای پس حق او آنستکه؛ اگر چیزی ترا عطا کرد یا تشکر و سپاس و قدر دانی بپذیری و اگر نخواست کمکت کند نسبت به او گمان بد پیدا نکن بلکه برایش عذری در ذهنت جستجو نموده و منعمش را حمل بر آن کن و حسن ظن داشته باش و بدان که اگر او ترا منع کرده؛ از مال خودش به تو نداده است و کسی را به خاطر اینکه مالش را به دیگری نمیدهد؛ ملامت و سرزنش نمی کنند؛ و اگر با این کارش ظلم نموده است؛ پس انسان بسیار ظالم و کفران کننده نعمتهای خداوند متعال است.</p>
RC147	نباید به دیگران سوء ظن داشت	
RC148	کفران نعمت خداوند حرام است	
RC149	شکر نعمت و تشکر از لطف دیگران واجب است	<p>: اما حق کسیکه خداوند او را سبب سرور و خوشحالی تو قرار داده است پس اگر با آگاهی و خواسته خودش ترا مسرور نموده است خداوند را ستایش نموده و بعد از حمد و ثنای الهی از آن شخص به اندازه ارزش کارش قدر دانی کن؛ زیرا که که برتری عمل او از آنچه است که اول اقدام نموده است؛ مراقب باش تا تو نیز در او سبب سرور و خوشحالی شوی</p>
RC150	باید در کار خیر پیش قدم بود	
RC151	باید اسباب شادی دیگران را فراهم نمود	
RC152	عفو و بخشودن دیگران لازم است	اما حق کسیکه بخاطر گفتار یا رفتارش؛ سبب نکبت و گرفتاری تو شده است آنستکه اگر از روی عمد و آگاهی بتو ضرر رسانیده
RC153	تنبیه باید متناسب با میزان تعدی باشد	است بهتر آنست که او را ببخشی زیرا عفو موجب می شود که از این کار در آینده دست بر دارد و با خلق خدا مودبانه و بدون آزار

کد	مفهوم	گزاره
RC154	بخشش بر تنبیه اولی است	برخورد نماید زیرا خداوند متعال می فرماید: (و کسی که بعد از مظلوم شدن یاری طلبد، ایرادی بر او نیست؛ ایراد و مجازات بر کسانی است که بر مردم ستم می کنند و در زمین به نا حق ظلم روا می دارند برای آنان عذاب درد ناکی است؛ اما کسانی که شکیبائی و عفو کنند؛ این از کارهای پر ارزش است [شوری 41/43]). و هم چنین می فرماید: (و هرگاه خواستید مجازات کنید؛ تنها به مقداری که به شما تعدی شده کیفر دهید! و اگر شکیبائی کنید این کار برای شکیبایان بهتر است [نحل 126]).
RC155	مهربانی و لطف به مردم واجب است	اما حق همهء مسلمانان بر تو آنست که در دل نسبت به آنان کدورتی نداشته باشی و بالهای مهربانی و لطف را بر سر خطاکاران ایشان بیفشانی و به جهت اصلاح و ایجاد الفت بین آنها و خود بکوشی و شکر و سپاست را از نیکوکاران آنها دریغ نداری؛ کسانی که احسان و نیکی آنها برای خود شان و برای تست؛ زیرا که احسان آنها به خود شان احسان بتو نیز هست و قتیکه آزاری بتو نرسانند و ترا گرفتار دفع آن آزار نکنند و خود را از آسیب رساندن بتو دور نگه دارند .
RC156	تلاش جهت اصلاح مردم لازم است	
RC157	باید از لطف دیگران تشکر کرد	
RC158	وفا به عهد و پیمان واجب است	اما حق کسانی که مسلمان نیستند؛ و در حال جنگ با مسلمانها هم نیستند و شرایط زندگی در مملکت اسلامی را پذیرفته اند؛
RC159	نباید مزاحم غیر مسلمانان ذمی شد	آنست که بپذیری از آنان چیزی را که خدا پذیرفته است و وفا کنی به عهد و پیمانی که بین آنها و دولت اسلامی منعقد شده

کد	مفهوم	گزاره
RC۱۶۰	باید طبق حکم خدا رفتار نمود	است و مزاحم آنان در آنچه که از خود شان میخواهند و به آنچه که مجبور به آن هستند نشوی؛ و حکم کن در آنها همانگونه که خداوند بر تو حکم نموده است؛ در آنچه واقع می شود بین تو و آنها از معامله؛ و حائل و پرده قرار بده بین خود و بین ظلم به آنها پیمان خداوند و وفا به عهد خدا و رسول خدا را؛ زیرا از پیامبر صلی الله علیه و اله و سلم به ما رسیده است که فرمود: کسیکه کافر ذمی و معاهد را مورد ظلم قرار دهد من خصم او خواهم بود. پس تقوای الهی را پیشه کن و قوتی نیست مگر به خداوند متعال.

همانطور که پیش از این ذکر شد از این رساله تعداد ۱۶۰ مفهوم اخذ شد که برخی از این مفاهیم منحصر به فرد و برخی دیگر مشترک بودند. پس از کوتاه سازی و حذف مفاهیم مشترک، تعداد ۱۴ مقوله بدست آمد که مفاهیم در آن مقولات طبقه بندی شد. جدولی که در ادامه خواهد آمد مقولات و مفاهیم اخذ شده از رساله حقوق را به تصویر می کشد.

جدول ۱۰. مقولات مستخرج از رساله حقوق

مفهوم	مقوله
شرک نورزیدن بر خدا، اخلاص، بندگی خدا، تلاش جهت رضای الهی، آخرت گرایی، یاد مرگ، توکل بر خدا، اهتمام بر حضور قلب، تقرب، ارجحیت اطاعت از خدا بر اطاعت از مالک، شکرگزاری، عمل از روی اعتقاد، یاری دیگران در اطاعت خداوند، مقدم بودن خداوند بر همه کس، عدم ریاکاری، تقویت امور دینی	خدا محور
	رابطه فرد با خدا

مفهوم	مقوله	
ادب، عزت نفس، عدم منت، عدم توهین و تحقیر، خوشرویی، کوتاهی نکردن در تکریم، مهربانی، شناسایی شأن خود و دیگران، جبران احسان، تشکر از افراد بابت خدمت، حسن ظن، نداشتن کینه و عداوت، خوش بینی	کرامت انسانی	۲
	رابطه فرد با خودش و دیگران	
خضوع و فروتنی، اجتناب از تکبر، تواضع، اجتناب از غرور، عدم تحقیر دیگران	خشوع و فروتنی	۳
	رابطه با خدا و دیگران	
به فکر دیگران بودن، خدمت به جامعه انسانی، یاری افراد	شهروندی (مردم گرایی)	۴
	رابطه با دیگران	
تلاش، علم آموزی، اعتدال، دقت، حمایت از زیردستان، مشورت، صحبت در زمان و مکان مناسب، بصیرت	شایستگی و کارآمدی	۵
	رابطه با خود و دیگران	
وفای به عهد، سخت نگرفتن بر خود و دیگران	مسئولیت پذیری حرفه‌ای	۶
	رابطه با خود	
لزوم مراعات حق شریک، وجوب حفظ امانت، لزوم عدم خیانت، لزوم اداء دین	امانت	۷
	رابطه با خدا و دیگران	
قدرشناسی	قدردانی	۸
	رابطه با دیگران	
اطاعت از ولی، کمک به دیگران در مقابله با هوای نفس، کمک جهت مبارزه با دشمنان	مسئولیت پذیری اجتماعی در قبال جامعه دینی	۹
	رابطه با دیگران	
مروت و انصاف، تنبیه متناسب با تعدی	عدالت محوری	۱۰
	رابطه با دیگران	
صبر و حوصله در نصیحت، ایثار، برتری بخشش بر تنبیه	روحیه جهادی	۱۱
	رابطه با دیگران	
	تقوا	۱۲

مفهوم	مقوله	
حفظ زبان، اجتناب از شنیدن کلام نامناسب، اجتناب از نگاه نامناسب، حرکت نکردن به سمت حرام، حرکت در مسیر ایمان و عمل صالح، اهتمام در انجام واجبات، اجتناب از خوردن مال حرام، پاکدامنی، عفاف، پرهیز از افکار پلید، لزوم کسب حلال، عدم کارشکنی، جستجو نکردن عیب دیگران (پرده پوشی عیب دیگران)	رابطه با خدا	
تلاش جهت کسب پند و عبرت، بصیرت و بیداری، کفایت صاحبان حق در غیاب آنها، استقبال از شنیدن کلام مناسب، دادن اجازه اظهار نظر به افراد	حقیقت طلبی رابطه با خود، خدا و دیگران	۱۳
نصیحت مخلصانه، وجوب امر به معروف و نهی از منکر	امر به معروف و نهی از منکر رابطه با دیگران	۱۴

۱-۳- یافته های تحقیق

جهت تبیین ارزش های احصاء شده در بخش پیشین، می توان آنها را در یک طبقه بندی به سه ارزش بنیادین، اساسی و کارکردی تقسیم نمود:

الف- ارزش بنیادین ارزشی است که نقش تولید کننده سایر ارزش های اساسی و کارکردی را دارد و در حقیقت اشاره به فلسفه وجودی و هدف بنیادین اخلاق دارد. در ارزش های مورد اشاره و بنا به فرمایش امام سجاد علیه السلام در بند نخست رساله، «**خدا محور**» تنها ارزش بنیادینی است که سایر ارزش ها از آن نشات می گیرند.

ب- ارزش های اساسی ارزشهای کلی هستند که ناشی از ارزشهای بنیادین بوده و خود متشکل بر ارزش های کارکردی می باشند. بنابراین ارزش های اساسی مستخرج از رساله حقوق عبارتند از: **کرامت انسانی، خشوع و فروتنی، شهروندی (مردم گرایی)، شایستگی و کارآمدی، مسئولیت پذیری حرفه ای، امانت، قدردانی، مسئولیت پذیری اجتماعی در قبال جامعه دینی، عدالت محوری، روحیه جهادی، تقوا، حقیقت طلبی و در نهایت امر به معروف و نهی از منکر.**

ج- ارزش‌های کارکردی ارزش‌های عملی ناشی از ارزش‌های اساسی هستند که می‌بایست هر فرد آنها را در مقام عمل سرلوحه کار خود قرار دهد. بدین منظور کلیه مفاهیم ذیل مقوله‌ها در جدول دوم جزء ارزشهای کارکردی قرار می‌گیرند.

۱-۴- نتیجه‌گیری

در این پژوهش، بیانات امام سجاد علیه السلام در رساله حقوق با استفاده از منطق روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد مورد تحلیل گرفت و ارزش‌های اخلاقی احصاء، طبقه‌بندی و تبیین شدند و در سه طبقه ارزش‌های بنیادین، اساسی و کارکردی جای گرفتند. لازم به ذکر است که بررسی این رساله گرانقدر و پرمحتوا توسط نگارندگان بسیار مشکل بود و به سختی می‌توان ادعا داشت که فهم درست و دقیق از معارف رساله حقوق به صورت کامل صورت گرفته و تبیین شده است لذا یافته‌های حاضر کاملاً از نگاه نگارندگان است. البته می‌توان ادعا نمود که تلاش وافر و بی‌وقفه در درک صحیح از معارف رساله صورت پذیرفته است و یقیناً تحلیل و بررسی سایر اندیشمندان روی رساله حقوق موجب تقویت و کامل شدن این یافته‌ها خواهد شد.

گفتار دوم: در آمدی بر اخلاق کار در نگاه مقام معظم رهبری مدظله العالی

۲-۱- مقدمه

مسلم است که هر جامعه‌ای که می‌خواهد به پیشرفت و تعالی برسد مبتنی بر عقلانیتی خاص الگوی پیشرفت خود را تعبیه و طراحی می‌نماید. در جوامع غربی به دلیل اینکه مبتنی بر عقلانیت اقتصادی عمل می‌کنند رسیدن به حداکثر کارایی^۱ اقتصادی به عنوان چشم انداز و الگوی پیشرفت قلمداد می‌شود. در این عقلانیت بدلیل اینکه منابع و امکانات دولتها برای تحقق همه خواسته‌ها و تقاضای شهروندان یک نظام سیاسی محدود است لذا به کارایی تکیه دارند (دانیی‌فرد، ۱۳۸۷، ص ۳۹). البته آنها به این امر رسیده‌اند که نیل به حداکثر بهره‌وری از طریق اخلاق میسر است بدین منظور مقالات و کتب زیادی در خصوص اخلاق در کسب و کار انتشار پیدا کرده اما اخلاق را یک امر درجه دوم^۲ در نظر می‌گیرند، بدین معنا که عقلانیت اقتصادی حاکم بر امور اخلاقی است. به عبارت دیگر هدف اصلی^۳ کارایی است و اخلاق در خدمت کارایی می‌باشد.

این امر در جوامع اسلامی به صورت برعکس تصویر سازی شده است. در جوامع اسلامی عقلانیت دینی مقدم بر عقلانیت اقتصادی صرف است. در واقع دین به مثابه راهنمای عمل انسان، در خود عقلانیتی دارد که به نظر می‌رسد تحقق آن عقلانیت در زندگی بشر سایر عقلانیت‌ها را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد. برای مثال، جامعه اسلامی ایران (اکثریت غالب) پایبند به دینی به نام دین اسلام هستند. این دین مدعی است که انسان با رعایت اصول و قواعد خاصی در ابعاد گوناگون زندگی به رستگاری دنیوی و اخروی دست پیدا می‌کند. به عبارت دیگر ادعا دارد که تعهد به مبانی و اصول نظری و عملی دین اسلام سعادت بشر را میسر می‌سازد (دانیی‌فرد، ۱۳۸۷، ص ۴۴). بدین صورت در عقلانیت دینی (اسلام)، اخلاق، انسانیت، معنویت و کمال انسانی بر عقلانیت اقتصادی تقدم دارد. البته این به معنای نفی کارایی

۱. efficiency

۲. second order affair

۳. master Goal

اقتصادی نیست بلکه بدان معناست که اگر یک موازنه بین انسانیت یا اخلاق و اقتصاد بوجود آید، عقلانیت دینی، انسانیت و اخلاق مقدم است و در ورای آن، عقلانیت اقتصادی پذیرفته می‌شود. لذا طبق برنامه پژوهشی لاکاتوژ که متشکل بر هسته سخت^۱ یا هسته مرکزی شامل نظریه یا فرضیه اصلی و یک کمربند حفاظتی^۲ شامل فرضیه یا فرضیات کمکی^۳ است و همواره کمربند حفاظتی از هسته سخت محافظت می‌نماید و آن را از موضع ابطال خارج می‌کند (نبوی، ۱۳۸۸، ص ۲۶۲)، هسته سخت در جوامع اسلامی نیز، اخلاق و انسانیت است که بدون هیچ قید و بندی همواره حاکم است. مقام معظم رهبری (مدظله العالی) نیز هویت و شاکله اصلی جامعه را هویت اخلاقی آن می‌داند و می‌فرماید:

«هویت حقیقی جامعه، هویت اخلاقی آنهاست؛ یعنی در واقع سازه‌ی اصلی برای یک اجتماع، شاکله‌ی اخلاقی آن جامعه است و همه چیز بر محور آن شکل می‌گیرد. ما باید به اخلاق خیلی اهمیت بدهیم.» (بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار رئیس و مدیران سازمان صدا و سیما، ۱۳۸۹/۹/۱۱)

از جمله حوزه‌هایی که اسلام بدان توجه ویژه داشته، مقوله «کار» است و آن را عمل صالح می‌داند^۴. اما در نظام‌های سرمایه‌داری غربی به کار به مقوله ابزار نگاه می‌کنند و رابطه کارگر و کارفرما به مثابه دو دشمنی است که به خون هم تشنه بوده و رابطه یک رابطه استثمار و نگاه به انسان به مثابه نگاه به یک ماشین است اما در اسلام رابطه این دو یک رابطه همکاری و مبتنی بر حفظ حرمت و حق یکدیگر است. مقام معظم رهبری (مدظله العالی) نیز به این امر اشاره کردند و می‌فرمایند:

۱. hard core

۲. protective belt

۳. auxiliary hypothesis

۴. «یک مطلب دیگر این است که همه‌ی کارگراها - چه کارگران ماهر و تحصیل‌کرده‌ی سطح بالا، چه کارگران متوسط و چه کارگران ساده‌ی معمولی - این نکته را باید بدانند که خود نفس «کار» از نظر اسلام، عمل صالح است. این که «انّ الانسان لفی خسر الاّ الذین امنوا و عملوا الصالحات»؛ این عمل صالحی که انسان را از خسران خارج می‌کند، این فقط نماز خواندن و روزه گرفتن و زیارت رفتن و ذکر گفتن نیست؛ آنها هم هست؛ اما کار وظیفه‌ی زندگی را خوب انجام دادن هم عمل صالح است و یکی از مهمترینهایش «کار» است. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار با کارگران، ۰۶/۰۲/۱۳۸۵.

«در اسلام رابطه‌ی کارگر و کارفرما، رابطه‌ی دو تا دشمن نیست، رابطه‌ی دو تا همکار است؛ رابطه‌ی استثمارگری هم نیست؛ یعنی کارفرما سلطان کارگر نیست. در نظام سرمایه‌داری غربی، مالک امور، کارفرماست؛ حالا برای مصلحت ممکن است یک امتیازاتی هم برای کارگر قائل شود تا کار او را از دست ندهد؛ اما رابطه این است، او مثل ابزار کار است. نگاهش به کارگر، نگاه به یک انسان نیست، نگاه مثل یک ماشین است. اسلام این را قاطعانه رد می‌کند. کارگر و کارفرما دو عنصرند، هر کدام نباشند، کار زمین است. کارگر آن کسی است که بالمباشره کار و محصول کار را تولید می‌کند؛ کارفرما آن کسی است که زمینه‌ی این تولید را فراهم می‌کند. او تولیدکننده‌ی کار و محصول کار است؛ این فراهم آورنده‌ی زمینه و کارآفرین است. او هم نباشد، کار لنگ می‌شود؛ این هم نباشد، کار لنگ می‌شود؛ مثل دو شریک، مثل دو همسنگر. این نگاه اسلام است. هر دو باید نسبت به هم صداقت و محبت و صفا داشته باشند؛ هم کارفرما نسبت به کارگر، هم کارگر نسبت به کارفرما. حق هر کدام به وسیله‌ی آن دیگری رعایت شود. اگر این شد، که این نگاه اسلام است؛ هم حرمت سرمایه‌گذار و کارآفرین و کارفرما باقی و محفوظ می‌ماند؛ هم حرمت کارگر و کننده‌ی کار و حاضر در صحنه. حرمت و حق هر دو محفوظ است و کشور هم به سوی اعتلا پیش می‌رود. رابطه‌ی کارگر و کارفرما این است. کارگران قدر کارفرماها را بدانند، کارفرماها هم قدر کارگران را بدانند؛ مثل دو همسنگری که اگر هر کدام آسیب ببینند، آن دیگری هم آسیب خواهد دید؛ مسئله این است. تنظیم این روابط هم به عهده‌ی مسئولان کشور است؛ چه آنهایی که قانون می‌گذارند و چه آنهایی که قانون را اجرا می‌کنند. این هم یک مطلب است که

باید مورد توجه باشد.» (بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار با کارگران

، ۱۳۸۵/۰۲/۰۶)

بنابراین در عقلانیت دینی، جوامع انسانی زمانی به سمت پیشرفت و تعالی حرکت می‌کنند که نه تنها زیرساخت و هسته اصلی مذکور یعنی اخلاقیات را نفی یا سرکوب نکرده بلکه آن هسته را تقویت و گسترش دهند طوری که مردم آن جامعه در تمام ابعاد زندگی از جمله کار، زندگی و ... در درجه اول به مردمی اخلاقی و انسانی تبدیل شوند.

در این پژوهش سعی کردیم از توصیه‌های مقام معظم رهبری (دام ظلّه العالی) الگوی اخلاقی روابط کاری را استخراج نماییم. بدین منظور ابتدا نمونه گیری‌های نظری طبق اولویت مشخص گردیدند و سپس تحلیل هر یک ارائه شده و با یک رویکرد تکاملی در نهایت جمع‌بندی اصول اخلاقی تبیین می‌شوند.

۲-۲- نمونه گیری و تعریف عملیاتی اخلاق کار

همانطور که با ملاحظه در ادبیات نظری مشخص گردید، نگارندگان تعریف شهید مطهری را نسبت به سایر تعاریف به عنوان رویکرد مختار مبنای قرار دادند که بر اساس آن، اخلاق یک دسته توصیه‌های رفتاری است که به چگونه رفتار کردن و چگونه بودن اشاره دارد. همچنین تعریف عملیاتی اخلاق کار که مبنای جمع‌آوری داده‌ها قرار گرفته است بدین صورت می‌باشد: اخلاق کار اشاره به مجموعه‌ای از گزاره‌های اخلاقی و توصیه‌ای مقام معظم رهبری ^{مد ظلّه العالی} به کلیه اقشار حرفه‌ای است که به دو امر اشاره دارد: یکی ناظر به حقوقی است که شخص مسئول یا مدیر و کارمند بایستی شخصاً آنها را چه در حوزه اندیشه و چه در حوزه گفتار و عمل رعایت کند مانند تقوا پیشگی؛ و دیگری اشاره به رعایت حقوقی دارد که شخص مسئول یا مدیر و کارمند بایستی در مقابل مردم و یا سایر همکاران انجام دهد. البته قلمرو اخلاق با قلمرو وظایف هم‌پوشانی‌هایی دارد و قابل تفکیک دقیق نیست و ممکن است رهنمودی هم اخلاقی و هم جزء وظایف به حساب آید به عنوان مثال اینکه کار گزار بایستی از فساد دوری نماید مربوط به هر دو این موارد می‌باشد.

بر اساس تعریف عملیاتی که از اخلاق کار ارائه گردید نمونه‌گیری‌های نظری تحقیق با توجه به اولویت‌ها و جزئیات به شرح زیر می‌باشد:

جدول ۱۱. طبقه بندی اقشار و نمونه‌های نظری

مجموع سخنرانی‌ها در سال با اقشار مربوطه	اولویت تحلیل	نشانه اول	نمونه نظری
(از سال ۶۹ تا ۸۹) ۵۷	۱	A ^۱	هیئت دولت
	۱	A ^۲	مجلس
۱۰	۲	A ^۳	قوه قضائیه
۱۴	۳	P ^۲	اصناف و کارگران
		So ^۳	ورزشکاران
		E ^۴	مهندسين
		N ^۵	پرستاران
		Y ^۶	کشاورزان و جهادگران
(از سال ۶۹ تا ۸۹)	۵	S ^۷	اهل علم (اساتید و معلمان، دانشجویان)
۹	۷	M ^۸	ارتش، سپاه و نیروی انتظامی
۲	۶	PP ^۹	بررسی اسناد بالادستی (سیاست‌های کلی نظام اداری، سیاست‌های کلی برنامه پنجم)

۱. administration
۲. profession
۳. sportmans
۴. engineer
۵. nurse
۶. yeoman
۷. science
۸. military
۹. Policy paper

مجموع سخنرانی‌ها در سال با اقشار مربوطه	اولویت تحلیل	نشانه اول	نمونه نظری
۴	۴	C ^۱	صدا و سیما و اصحاب فرهنگ
۵	۸	D	سایر اسناد و مدارک

جدول ۱۲. نشانه‌گذاری سال‌ها

سال مورد نظر	۸۰	۸۱	۸۲	۸۳	۸۴	۸۵	۸۶	۸۷	۸۸	۸۹
نشانه دوم	۰۱	۰۲	۰۳	۰۴	۰۵	۰۶	۰۷	۰۸	۰۹	۱۰

خرد مایه استفاده از نمونه گیری نظری در این تحقیق به برخورد آن با داده‌ها و انعطاف پذیری آن باز می‌گردد. توضیح آنکه، در این روش، نمونه‌ها بر اساس غنای داده‌ها و کیفیت مفاهیم و نظریه‌های تولید شده داوری می‌شوند، به علاوه این روش نمونه گیری، روشی انعطاف پذیر است که به موازات پیشرفت تحقیق توسعه می‌یابد. لذا در پژوهش حاضر از روش نمونه گیری نظری استفاده شد.

۲-۳- تجزیه تحلیل داده‌ها (کدگذاری باز)

۲-۳-۱- نمونه نظری اول: بیانات مقام معظم رهبری با دولت و مجلس

در کدگذاری باز نمونه نظری نخست، بیانات مقام معظم رهبری با دولت و مجلس از سال ۱۳۶۸ تا سال ۱۳۸۹ مورد بررسی قرار گرفت که در این میان، ۵۷ سخنرانی مبنای پژوهش قرار داشت. کدهای مربوط به کدگذاری باز به مفاهیم خاصی اشاره دارد. حرف نخست اشاره به نهاد کارگزار دارد که در جدول نخست مشخص گردیده است. عدد «۰۱» نیز اشاره به اولین سخنرانی مقام معظم رهبری از زمان تصدی گری ایشان به عنوان رهبر جمهوری اسلامی ایران با نهاد مربوطه دارد. همچنین «۰۸» اشاره به تعداد نکات کلیدی است که از آن سخنرانی استخراج شده است. بنابراین نشانگر ۰۸-۰۱-A به معنای هشتمین نکته کلیدی است که مقام معظم رهبری در سال ۶۸ با دولت داشته است. در مجموع در نمونه گیری

نظری اول، ۱۴ مقوله اصلی، ۴۷ مفهوم و تعداد ۱۹ کد به شرح زیر استخراج شده است. نمونه‌ای از جدول کدگذاری باز در ارتباط با دولت و مجلس به صورت زیر نمایش داده شده است.

جدول ۱۳. کدگذاری باز نمونه نظری اول و استخراج مفاهیم

نشانه‌ها	گزاره	کد و مفاهیم
A۰۱۰۱	نقطه‌ی اساسی کار او (امام خمینی)، این بود که در اراده‌ی الهی و تکلیف شرعی محو می‌شد. هیچ چیز برایش غیر از انجام تکلیف، مطرح نبود.	تکلیف مداری
A۰۱۰۲	واقعاً او (امام خمینی) مصداق ایمان و عمل صالح بود. ایمانش به استحکام کوهها می‌مانست و عمل صالحش با خستگی ناپذیری باورنکردنی توأم بود.	لزوم مصداق ایمان و عمل صالح بودن
A۰۱۰۳	آن‌چنان در تداوم عمل صبور و کوشا بود که انسان را دچار حیرت می‌کرد.	لزوم صبور بودن و کوشا بودن
A۰۳۰۴	آن روزی را می‌بینم که این مدیریت صالح و سالم و کارآمد و انقلابی، بتواند ان‌شاءالله به کمک مردم - که شرط اصلی است - همه‌ی این گرهایی را که وجود دارد، باز کند و راهها را هموار نماید	لزوم صالح بودن کارگزار لزوم سالم بودن کارگزار لزوم کارآمد بودن کارگزار لزوم انقلابی بودن کارگزار
A۰۴۰۵	خطِ خدمت یک خط مستمر است	خدمتگزاری مستمر
A۰۴۰۶	به مقتضای این که در راه خدمت و محبت و مطلوب و هدفی که معشوق انسان است و انسان به او عاشقانه دل بسته است، بوده، هر زحمتی به یک معنا لذتی است.	عاشق خدمتگزاری مستمر

نشانه‌ها	گزاره	کد و مفاهیم
A۰۵۰۷	ما واقعاً باید با همه‌ی وجود کار کنیم و هر چه ظرفیت و ابتکار در جسم و ذهنمان داریم، باید صرف اداره‌ی امور کشور و راه‌اندازی کار مردم به سوی یک زندگی اسلامی کنیم. زندگی اسلامی، به معنای توجه به معنویات و نه مادیات نیست؛ همچنان که به معنای توجه به مادیات و نه آرمانها و معنویات هم نیست	لزوم توجه کارگزار به اسلامی کردن زندگی مردم
A۰۵۰۸	مطلبی که باید مورد توجه همه‌ی برادران کارگزار از دولت و مسئولان قضایی و همه‌ی بخشها قرار گیرد، رعایت عدالت و انصاف در همه‌ی امور است	لزوم رعایت عدل و انصاف در تمامی امور
A۰۲۰۹	بدون دعا و توجه و توسل به پروردگار نمی‌شود راه را پیش برد و من اعتقاد دارم که یکی از علل موفقیت امام(ره)، همین تضرع و توجه به پروردگار متعال بود	لزوم تضرع و توجه به پروردگار
A۰۸۱۰	امتحان داده و دلسوز و مردمی بودند؛ وجودشان با آرمانهای انقلاب آمیخته بود؛ طعم سختیها را چشیده بودند؛ دوران مجاهدت و مبارزه‌ی برای پیروزی اسلام را با توفیقات و سربلندی پشت سر گذاشته بودند.	دلسوزی مردمی بودن آمیختگی با آرمان های انقلاب
A۰۸۱۱	در حرکت دولت، باید دو محور و دو رکن اساسی مورد نظر باشد محور اول، حرکت و تلاش است محور دوم، جهت حرکت و آرمانها و اصول است	آرمان گرایی تلاش گری
A۰۸۱۲	آن کسانی که قدمهای اول را در این حرکت برداشتند، به قصد احیای اسلام و دفاع از مسلمین و احیای ارزشهای اسلامی و رفع ظلم و استقرار عدل در جامعه و کمک به مردمی که به خاطر حکومتهای جائر، سایه‌ی عدل را بر سرشان ندیده بودند، شروع به این کار کردند	نیت حرکت: احیای اسلام و ارزش های اسلامی نیت حرکت: دفاع از مسلمین نیت حرکت: رفع ظلم نیت حرکت: استقرار عدل

کد و مفاهیم	گزاره	نشانه‌ها
نیت حرکت: کمک به مردم مظلوم		
آرمان‌گرایی	در مجموعه‌ی دستگاه دولت - دولت به معنای عام؛ یعنی مجموعه‌ی دستگاه حکومت، اعم از قوه‌ی مجریه، قوه‌ی قضاییه و دستگاه‌هایی که هر کدام به نحوی در کار اداره‌ی کشور دخالت دارند - باید این احساس وجدانی درونی جهت‌گیری به سمت آرمانهای اسلامی، همواره زنده باشد.	A۰۸۱۳
وجدان کاری	من می‌خواهم یک نکته را که واقعاً در کشور ما باید رویش قدری کار بشود، عرض بکنم و آن، وجدان کاری است که باید در کارکنان ما خیلی زیاد تزیق و تلقین بشود. در طول سالهای سلطه‌ی دشمنان این ملت در کشور ما، خیلی از ذخایر معنویمان دست خورده شده که از جمله، همین موضوع است امروز کار در کشور ما، بایستی پرتلاش انجام بگیرد. بدون آن وجدان کار هم نمی‌شود	A۰۸۱۴
مخلص بودن	امیدوارم که ان شاءالله همه‌ی ما بتوانیم در هر جا که هستیم و هر کاری بر دشمنان است، همراه با اخلاص و تلاش متناسب و ابتکار عمل و حرکت انقلابی، آنچه را که پاسخ به نیاز زمان است، ادا کنیم	A۰۹۱۵
تلاش‌گری		
ابتکار عمل		
انقلابی بودن		
پاسخ‌گویی به نیاز زمان		
معتقد بودن	بحمدالله امروز دولت از امتیازات بزرگی برخوردار است؛ یک دولت مردمی و یک دولت باایمان است، که حرکت و تلاش یکایک افراد آن، متکی به یک اعتقاد و یک ایمان صادقانه و خالص است؛ دولتی که حقیقتاً برای مردم دل می‌سوزاند و درصدد است که برای آنان کار بکند. این را ما در کارهای شماها بوضوح مشاهده می‌کنیم و می‌بینیم که شماها حقیقتاً درد مردم را دارید و تشنه‌ی خدمت به مردم محروم هستید. این امتیازات، امروز جزو امتیازات استثنایی دولتهاست	A۰۹۱۶
ایمان صادقانه و خالص		
داشتن درد مردم		
تشنه خدمت به مردم محروم		
صدیق بودن	امروز ملت به خدمتگزاران صدیق و صمیمی و خسته نشو احتیاج دارد؛ از کار خسته نشوید.	A۰۹۱۷
صمیمی بودن		
خستگی ناپذیری		

نشانه‌ها	گزاره	کد و مفاهیم
A۰۹۱۸	دو، سه نکته در کار اجرایی وجود دارد، که اگر چه شماها متوجه این نکات هستید، اما تذکر اینها عیبی ندارد: نکته‌ی اول، نظارت بر این مجموعه‌ی است که شما بر آن مسلطید	نظارت بر زیر مجموعه‌ها
A۰۹۱۹	نکته‌ی دوم این که به گزارشها ترتیب اثر بدهید و روی آنها حساس باشید. باید انسان شامه‌ی پیدا کند که تا یک گزارش می‌آید، آن نکته‌ی حق را در آن گزارش استشمام کند، یا لااقل در حد بالایی این طور باشد	داشتن قدرت تشخیص قوی نسبت به حق و باطل
A۰۹۲۰	هر مدیری باید زیرمجموعه‌ی خودش را زیر چتر حمایت خودش قرار بدهد؛ و الا آنها نمی‌توانند کار کنند؛ ولی این دفاع از همکار - که سنت بسیار پسندیده و خوبی است - مانع نشود که اگر گزارشی علیه آن همکار آمد، شما بجد به آن برسید	حمایت از زیردستان کاری نظارت گری بر امور
A۰۹۲۱	نکته‌ی سوم این است که سعی بشود درباره‌ی این گزینش، زیاد دقت بشود. در سطوح بالا، آن نیروی مؤمن و بااخلاص را جستجو بکنید. البته این به معنای آن دعوای معروف «تخصص یا تعهد» نیست؛ نه، بحث بر سر کارآمدها و کاردانهاست. ما نمی‌گوییم به یک مسجد بروید و ببینید چه کسی بهتر عبادت می‌کند، او را بیاورید؛ نه، در بین آن کسانی که توانایی کار را دارند، دنبال عنصر تقوا و تعهد و اخلاص بگردید و او را در رأس کار بگذارید	دارا بودن نیروی ایمان و اخلاص در سطوح بالای مدیریت
A۰۹۲۲	مهمترین مسأله‌ی دستگاه ما و نظام جمهوری اسلامی - که همه‌ی اینها در خدمت و در جهت آن است - همان چیزی است که همه‌ی ما به آن معتقدیم و بارها گفته‌ایم؛ یعنی کوشش برای رفع فقر و محرومیت در جامعه، و حمایت و کمک به طبقات مستضعف و محروم	مهم ترین مسئله: کوشش برای رفع فقر و محرومیت مهم ترین مسئله: کمک به طبقات مستضعف
A۰۹۲۳	هرچه شما اعتماد به نفستان بیشتر باشد و شجاعانه تر کار بکنید - در همه‌ی زمینه‌ها؛ چه سیاسی، چه اقتصادی، چه فنی و غیره - دشمن بیشتر دچار انزوا و ضعف خواهد شد و از هدفهایش دورتر خواهد افتاد	داشتن اعتماد به نفس داشتن شجاعت
A۱۰۲۴	مجری، حداقل نیمی از مسأله اساسی اداره کشور است. اگر یک نیم را سیاستها و برنامه‌ها و قوانین و پیگیریها بدانیم، حداقل یک نیم دیگر از مسأله اداره کشور، مربوط به آن مدیری می‌شود که اداره امور را برعهده دارد. اگر مسؤول هر بخش، در هر اندازه و هر شعاعی، دارای ویژگیهای لازم برای اداره آن امر و آن بخش باشد، انسان می‌تواند مطمئن باشد که کارها به سمت صلاح پیش خواهد رفت.	مجری نیمی از مسئله اساسی اداره کشور به سمت صلاح است

کد و مفاهیم	گزاره	نشانه‌ها
<p>آمادگی برای نفس کار و عمل و دوری و پرهیز از تبلی</p>	<p>به اعتقاد بنده، سه بخش عمده در مسؤول وجود دارد؛ سه آمادگی و احساس مسؤولیت: اول این که، برای نفس کار و عمل آماده باشد. تبلی و بی حالی و سهل انگاری و کار را به دست حوادث و قضا و قدر سپردن، اولین بلایی است که ممکن است یک مدیر را از صلاحیت کافی و لازم ساقط کند. جدی بودن در کار، آرام نداشتن برای کار، احساس مسؤولیت برای اصل اقدام و کار و وظیفه‌ای که بر عهده گرفته، بسیار مهم است. به همین جهت هم هست که اگر کسی واقعاً در بخشی از بخشهای کشور احساس می کند که کفایت لازم برای این کار را ندارد، معلوم نیست که پذیرش آن کار، مشروع باشد. چون قبول این کار، به معنای این است که تعهد کند و بپذیرد که این کار را به انجام برساند. این، بدون کفایت و لیاقت، امکانپذیر نیست. این، آن نکته اول در باب مدیر و مسؤول است.</p>	<p>A1025</p>
<p>آمادگی دوم برای کار گزار: آمادگی و استعداد و تعهد برای انجام کار</p>	<p>دوم، مسأله آمادگی و استعداد و تعهد برای انجام کار است؛ به همان نحوی که سیاستهای کلی و برنامه‌های اساسی کشور آن را اقتضا می کند. اگر کشور، سیاست مشخصی را در مقوله‌ای پذیرفته است، کسی که اجرای بخشی از بخشهای کشور را می پذیرد، باید آن را در همان جهت کار و به همان سمت و با همان هدف پیش برد و هدایت کند؛ ولو خود او، آن سیاست را به طور کامل تثبیت نکرده باشد. اگر چه، در صورتی که مجری آن سیاست را قبول نداشته باشد، معلوم نیست چقدر بتواند این کار را به درستی انجام دهد. ولی به هر حال، آن که لازم و اساسی است، این است که مدیر، مسؤول یا وزیری که این مسؤولیت را بر عهده گرفته، کار را در جهت آن سیاستهای پذیرفته شده که سیاستگذاران در هر بخش انجام داده اند، پیش برد. این هم آن نکته یا رکن دوم از ارکان یک مدیریت سالم</p>	<p>A1026</p>
<p>آمادگی سوم برای کار گزار: حفظ طهارت و تقوا</p>	<p>رکن سوم، حفظ طهارت و تقواست. حفظ پاکیزگی در عمل است. اجتناب از هر گونه - خدای ناکرده - اختلاط با اهداف غیر مشروع یا اهداف غیر مقبول و غیر اخلاقی است. این، شأن سوم است. مدیر خوب، مدیری است که هر کاری را به عهده می گیرد، با رعایت اصول اخلاقی صحیح، انجام دهد. در نظام اسلامی، چیزی که به شدت با آن مقابله می شود، رسوخ فساد است. در نظام اسلامی، با اعتقاد بد و نادرست، این طور مقابله نمی شود که با عمل غیر صحیح و عمل غیر اخلاقی و خدای ناکرده رسوخ فساد مبارزه می شود</p>	<p>A1027</p>

نشانه‌ها	گزاره	کد و مفاهیم
A1028	اگر یک مدیر بخواهد حیطه کار خود را سلامت نگه بدارد، باید تا پایین ترین رده‌ای را که در انجام کار تأثیر دارد، مراقبت کند. نمی شود بگوییم: «ما حالا یک وزیر خوب را اینجا گذاشتیم؛ همه چیز تمام شد.» نه! آن وزیر هم باید معاونین خوبی بگذارد؛ مدیران خوبی را باید بگمارد؛ مسؤولین بخشهای خوبی را باید بگمارد. البته، کار هر چه سنگینتر است، معیارها بالاتر است. توقعی که در مسؤول بالا هست، از مسؤول درجه دو نیست. اما صلاح و امنیت و شناختن کار و علاقه به انجام کار و رعایت تقوا و طهارت در همه رده‌ها، لازم است	نظارت بر امور زیردستان
A1029	صلاح و امنیت و شناختن کار و علاقه به انجام کار و رعایت تقوا و طهارت در همه رده‌ها، لازم است	دارا بودن صلاح دارا بودن شناخت از کار رعایت تقوا دارا بودن طهارت
A1030	من به وزرای عزیز که بخشهای مختلف را برعهده دارند یا خواهند داشت، عرض می کنم: یکایک معاونین را، یکایک مدیران را، یکایک مسؤولین سراسر کشور را، در بخش خودتان، با معیارهای الهی انتخاب کنید: کاردان، لایق، متدین، پاک و آراسته به خصوصیتی که برای یک مدیر لازم است	کاردانی تدین پاکی
A1131	فرق جمهوری اسلامی با دیگر دستگاههایی که مادی هستند و عمدتاً در زمینه مسائل انسانی، مبتنی بر یک فکر الهی نیستند، در همین یک نکته است که در جمهوری اسلامی، وزیر و مسؤول و رئیس جمهور و مدیر - در هر سطحی که هست - نیت اصلی اش این است که به مردم خدمت کند و به اشاعه فکر الهی و آن حیات طیبه و شایسته‌ای که خدای متعال برای انسانها مقرر فرموده است، کمک کند	نیت اصلی: خدمت به مردم نیت اصلی: کمک به اشاعه فکر الهی و حیات طیبه
A1132	شما دائم باید خودتان را متذکر نگه دارید. تربیتی بدهید که متذکر بمانید. به روایات اخلاقی مراجعه کنید. به کتب اخلاقی مراجعه کنید. آنچه را که در فضیلت خدمت به مردم است و آن چیزی که فلسفه حکومت را در اسلام مشخص می کند، بخوانید.	تذکر اخلاقی دادن دائمی به خود
A1133	حکومت معنایش چیست؟ حکومت معنایش این است که انسان حقّی را احقاق کند؛ عدل را بر پا بدارد	تلاش برای احقاق حقّی

نشانه‌ها	گزاره	کد و مفاهیم
A1134	در محیط وزارتخانه، باید کسانی را آورد که به این راه و هدف از بُن دندان معتقد باشند. این، شرط اول است. برای خاطر این که، اگر از بُن دندان معتقد نباشد، اگر توانایی و کاردانی هم داشته باشد، آن توانایی و کاردانی، در خدمت راهی که شما دارید برایش تلاش می کنید، به کار نخواهد افتاد. این امری طبیعی است. باید معتقد باشد	شرط اول کارگزار: اعتقاد به راه و هدف
A1135	من هیچ اعتقادی به این معنا ندارم که جمهوری اسلامی از رسیدن به خواسته اش که تشکیل یک جامعه بر اساس عدالت اجتماعی و رفاه عمومی است، ناتوان است	تلاش برای برقراری عدالت اجتماعی تلاش برای برقراری رفاه عمومی
A1236	وجدان کاری و وقت شناسی در یک جامعه، بسیار مهم است	داشتن وجدان کاری وقت شناسی
A1237	اگر بتوانیم اخلاق را اسلامی کنیم، فرهنگ را اسلامی کنیم، مردم را با خَلَقِیَات اسلامی پرورش دهیم و صفاتی را که در صدر اسلام از یک جماعت کوچک، یک ملت عظیم و مقتدر درست کرد، در ملتمان زنده کنیم، همینها بزرگترین دستاوردهاست	بزرگترین دستاورد: اسلامی کردن اخلاق و فرهنگ
A1238	اصلاح فرهنگ عمومی، از همه کارها مهمتر است؛ چون این کار، محور همه کارهای دیگر است	مهمترین کار: اصلاح فرهنگ عمومی
A1239	دولت جمهوری اسلامی با دو عامل ارتباط واقعی با خدا و توجه مردم دارای یک اقتدار حقیقی است	داشتن ارتباط واقعی با خدا
A1240	الحمد لله شما که مسؤولان درجه یک کشور هستید، خوی و خصلت مردمی دارید و خودتان جزو قشرهای متوسط مردمید و خوی اشرافی و کناره جویی از مردم و دوری از آنها را ندارید. این نعمت خیلی بزرگی است که باید آن را حفظ کنید و به همه اجزای دست اندر کار تسری دهید	کناره گیری از اشرافی گری خوی و خصلت مردمی داشتن
A1441	ما در تمام این کار بزرگی که برعهده داریم - در مراحل گوناگون آن - بایستی از اهداف و ارزشهای متعالی نظام اسلامی، یک لحظه غفلت نکنیم. اگر کار سازنده ما، با غفلت از آن اهداف انجام گیرد، خوف انحراف این کار از آن اهداف وجود دارد. چون ما انسان و بشریم؛ اگر اندکی غفلت کنیم، ممکن است از «صراط مستقیم»، به سمت چپ و راست منحرف شویم	پایبندی به ارزش های نظام اسلامی

کد و مفاهیم	گزاره	نشانه‌ها
داشتن اعتماد به نفس	آن چیزی که در زمینه این مسائل ارزشی، خوب است که عرض کنم ... یکی مسأله اعتماد به نفس مدیران و مسؤولان کشور است. این، یک ارزش اساسی انقلاب ماست؛ که اگر این نباشد، به نظر من پایه‌های سازندگی کشور متزلزل خواهد شد. در تمام مسؤولانی که در بخشهای مختلف کشور، مشغول تلاش و کار هستند، باید این روح اعتماد به نفس و این فکر که جمهوری اسلامی و ملت ایران و عناصر خودی این کشور، قادر هستند کشور را به بالاترین حدّ اعتلای مورد نیاز و خواستش برسانند، تقویت شود.	A1442
عدم دل بستگی به بیگانه	به هر حال، عدم دل بستگی به تحلیلهای و نظرهای بیگانه، مهمترین چیزی است که در زمینه مسائل ارزشی، لازم است که در کلّ تشکیلات وجود داشته باشد	A1443
تکیه بر مشارکت مردم	مطلب دیگری که در همه زمینه‌های سازندگی لازم است، این است که ما به صورت یک اصل، از اوایل انقلاب، روی مشارکت مردم تکیه کردیم	A1444
اعتنای به ایثارگران	ما توصیه همیشگی داشتیم که باز هم به شما برادران عزیز عرض می‌کنیم و توجّه و تذکر می‌دهیم و آن، عبارت از اعتنای به ایثارگران در کارها و بخشهای مختلف و سپردن مسؤولیتهای گوناگون کشور به آنهاست	A1445
ناظر دانستن خدا بر اعمال	ما از برادران عزیز درخواست می‌کنیم که خدا را در همه احوال، حاضر و ناظر بدانید	A1446
پرهیز از آفات کار و زندگی	از آفات، باید خیلی پرهیز کرد. آفات کار و آفات زندگی، خیلی زیاد است. باید انسان دائم مراقب باشد	A1447
پرهیز از «از دست دادن شجاعت انجام کار»	از آفات کار، همین است که انسان، شجاعت کار را از دست بدهد. مراقب باشید که کار را شجاعانه و قوی و با قدرت و با توکل به خدا انجام دهید. در هر سطحی که هستید، پیش بروید. یکی از آفات، همین است که انسان، شجاعت نداشته باشد. آفات دیگری هم وجود دارد که مراقب باشید این آفات، ان شاء الله دامنگیر شما نشود.	A1448
داشتن روحیه کار داشتن روحیه ابتکار و نوآوری داشتن همت بلند داشتن شجاعت در مورد کارهای بزرگ اجازه دادن برای ایجاد خلاقیت	بخش قابل توجهی از این، به خصوصیات شخص آقای هاشمی برمی‌گردد؛ یعنی واقعاً برخی از خصوصیات در ایشان هست که تأثیر تام و تمامی در این موفقیتها داشته؛ از قبیل برخورداری ایشان از روحیه کار - پرکاری - روحیه ابتکار و نوآوری و ورود در میدانهای جدید و ناپیموده، همت بلند در امر سازندگی و نترسیدن از طرحهای بزرگ و اقدام کردن شجاعانه در مورد کارهای بزرگ، شیوه مدیریت باز که در ایشان وجود داشت و این به همکاران ایشان امکان می‌داد که ابتکار و تلاش خودشان را به کار بیندازند و از آن استفاده کنند ایمان عمیق به توانایی خود نیز نقش زیادی داشت.	A1549

نشانه‌ها	گزاره	کد و مفاهیم
	همچنین هوشمندی در شناخت مسائل و مضایق و پیدا کردن راه حلها، بخشی از خصوصیتی است که بلاشک مؤثر بود.	دارا بودن ایمان عمیق به توانایی
A1۶۵۰	من در همین جا به همه توصیه می‌کنم؛ هم به مسؤولان، که عجله نکنند و کار شتابزده انجام ندهند؛	پرهیز از عجله و شتابزدگی در انجام امور
A1۶۵۱	در زمینه کارها باید اساس را مردم قرار داد. این، حرف کلی است. همه این حرف را می‌زنند؛ هیچ کس هم منکر این حرف نیست. تازگی این حرف در این جاست که اگر بخواهیم توجه بکنیم، گاهی اوقات منافع و خواست عامه مردم، با منافع گروههای خاص تعارض پیدا می‌کند. این، جایی است که بسیار حساس است	محور قرار دادن مردم در انجام کارها ترجیح منافع عامه مردم نسبت به گروه های خاص
A1۶۵۲	یکی از شعارهای بسیار خوب جناب آقای خاتمی - که من از اولی که آن را از ایشان شنیدم، واقعا خدا را شکر کردم - مسأله «قانونگرایی» بود	قانونگرایی
A1۶۵۳	غیر از ارتباطات رسمی و معمولی در نظام اسلامی، شما بدون اتکا و توکل به خدا و ارتباط ویژه با او، توفیق لازم را به دست نخواهید آورد	توجه و توکل به خدا
A1۷۵۴	کار را با اخلاص و برای خدا انجام دهید؛ چون کار شما برای اداره یک کشور اسلامی است و این آن چیزی است که خداوند متعال بزرگترین عبادتها را در این حد نمی‌شناسد	انجام دادن کار با اخلاص و برای خدا
A1۷۵۵	برادران و خواهران! سعی کنید در همه برنامه ریزیها و در همه تلاشها، نیتان این باشد که رضای الهی را کسب کنید. این، ما را هدایت هم خواهد کرد	نیت کسب رضای الهی
A1۸۵۶	پس، سه خصوصیت شد: یکی این که کار و تلاش کنیم. دوم این که این کار را با رشادت و شجاعت انجام دهیم. سوم این که جهتگیری اش را خدا قرار دهیم. اگر این سه خصوصیت باشد، من مطمئنم این موفقیتهایی که شما در ظرف این دو سال به دست آورده‌اید، به مراتب بیشتر خواهد شد	اهل کار کردن داشتن شجاعت در کار جهت گیری خدایی کار
A1۸۵۷	ذخیره معنوی شما، یکی توکل به خداست؛ یکی اعتماد به این مردم مؤمن و صادق و فداکار و علاقه مند به مسؤولان و علاقه مند به اسلام و علاقه مند و قدردان نظام جمهوری اسلامی؛	ذخیره معنوی: توکل به خدا و اعتماد به مردم
A1۸۵۸	یک نکته، انسجام و هماهنگی دولت است و پرهیز از این که بخشی از دولت، بخش دیگر را تضعیف کند. این مجموعه شما باید واحد باشد. شما باید به معنای واقعی کلمه با هم همکاری کنید	دارا بودن انسجام و هماهنگی
A1۹۵۹		عزیز

نشانه‌ها	گزاره	کد و مفاهیم
	دولت کریمه، دولتی است که عزیز و سربلند و دارای اعتقاد راسخ به آن راهی است که قانون اساسی و وظایف و سیاستهای نظام در مقابل او گذاشته است. نفوذناپذیر است و متاع خودش را به خاطر سبک کردن دیگران سبک نمی‌بیند	قانونگرایی سربلند دارای اعتقاد راسخ نفوذناپذیر
A1۹۶۰	چند نصیحت به دولت: نصیحت اول من این است که دولت را، دولت کار و عمل قرار دهید	اهل کار کردن
A1۹۶۱	مردم تشنه خدمتند؛ واقعاً هم احتیاج دارند؛ بنابراین دولت باید کارآمدی خودش را نشان دهد. این کارآمدی را چگونه باید به دست آورد؟ یکی این که عناصر نزدیک به خودتان را - که در واقع دستها و بازوهای شما هستند - از آدمهایی انتخاب کنید که کار را بشناسند عامل مؤثر دیگر در کارآمدی، زیر نظر داشتن دائمی مدیران است. پیگیری ما، چندان خوب نیست؛ باید پیگیری کنیم.	کارآمد بودن عنصر اول کارآمدی: به کار گرفتن افراد معجز عنصر دوم کارآمدی: زیر نظر داشتن دائمی مدیران
A1۹۶۲	نصیحت دوم من، مسأله عدالت‌پروری است.	عدالت‌پروری
A1۹۶۳	از جمله چیزهایی که روند حرکت به سمت عدالت را در جامعه کند می‌کند، نمود اشرافیگری در مسؤولان بالای کشور است؛ از این اجتناب کنید. اشرافیگری دو عیب دارد؛ عیب دومش از عیب اولش بزرگتر است. عیب اول اشرافیگری، اسراف است - اشرافیگری حلال را می‌گوییم؛ یعنی آن چیزی که پولش از راه حلال و بحق به دست آمده - اما عیب دوم بدتر است و آن این است که فرهنگ‌سازی می‌کند؛ یعنی چیزی برای مسابقه دادن همه درست می‌کند	پرهیز از اشرافیگری
A1۹۶۴	نصیحت سوم ما این است که این دولت باید شعار خودش را امانت و درستکاری قرار دهد	امانت و درستکاری
A1۹۶۵	نصیحت چهارم ما، پاسخگو بودن است	پاسخگویی
A1۹۶۶	نصیحت پنجم، پرهیز از تشنج سیاسی است	پرهیز از تشنج سیاسی
A1۹۶۷	نصیحت ششم، هماهنگی و همناختی است	هماهنگی و همناختی
A1۹۶۸	آخرین نصیحت من - که مهم‌ترینش هم هست - توجه به معنویت و اخلاق است	توجه به معنویت و اخلاق

نشانه‌ها	گزاره	کد و مفاهیم
A۲۰۶۹	البته شما مسؤولان دولت هم که بخشهای گوناگون در اختیاران است، از انتقاد نه بترسید، نه خشمگین و ناامید شوید	انتقاد پذیری
		پرهیز از خشم
		پرهیز از ترس
		پرهیز از ناامیدی
A۲۰۷۰	صداقت و مسؤولیت پذیری باید در مدیران وجود داشته باشد. هنر یک مدیر این است که مسؤولیت پذیری داشته باشد. بر مبنای یک پایه منطقی، کار را انجام دهید و مسؤولیتش را هم به گردن بگیرید؛ بگویید این کار را کردم، مسؤولیتش هم با من است. از مسؤولیت نباید هراس داشت	صداقت
		مسؤولیت پذیری
A۲۰۷۱	در درون تشکیلات خود به مدیرانی که زیردست شما هستند، نشاط و امید بدهید و آنها را وادار کنید کار را زیاد کنند. البته یک مقدار هم با پیگیری، کارها درست می‌شود. اینها خیلی لازم است. اگر از طرف شما دستوری صادر می‌شود، اگر باید اقدامی صورت گیرد، اگر باید مصوبه‌ای اجرا شود، نباید بگذارید شما را از پیشرفت آن بی‌خبر بگذارند؛ یعنی باید دائم سؤال و پیگیری کنید. این خودش ایجاد نشاط می‌نماید و در رگهای دولت خون جاری می‌کند.	داشتن نشاط
		داشتن امید
		راه ایجاد نشاط: پیگیری
A۲۰۷۲	یکی از نکاتی که می‌خواهم بار دیگر روی آن تأکید کنم - البته در جلسات خصوصی با مسؤولان مختلف قوه مجریه این را مطرح کرده‌ام، ولی الان هم باز می‌خواهم مجدداً تکرار کنم - این است که مسأله مبارزه با فساد را جدی بگیرید.	داشتن روحیه فساد ستیزی
A۲۱۷۳	اولین حرف من این است که این سیره تلاش و مجاهدت مستقلانه و با اتکاء به خداوند متعال را رها نکنید، چون هرچه خیر و برکت برای کشور وجود دارد، در سایه این موضوع است. اساس این است که یک مسؤول برای کار و تلاش همت کند و هدف اصلی‌اش هم رضای الهی باشد که البته در طول رضای الهی، رضای مردم است؛ یعنی آن جایی که ما برای رضای خدا کار می‌کنیم، حتماً رضایت مردم را هم باید در نظر بگیریم تا تأمین شود. هرچه و هر جا که ما کوتاهی کرده‌ایم، اثرش دیده شده و آن به خاطر عدم استقامت در این راه است. این راه را ادامه دهید؛ راه، راه پُربرکتی است	داشتن سیره تلاش و مجاهدت مستقلانه
		داشتن سیره تلاش و مجاهدت متکی به خداوند
A۲۱۷۴	آنچه که به نظرم می‌رسد لازم است برای حفظ همگرایی مردم با حکومت انجام دهیم، یکی از بین بردن مسأله تشنج‌های سیاسی است	توجه به همگرایی
		از بین بردن مسأله تشنج‌های سیاسی

کد و مفاهیم	گزاره	نشانه‌ها
رفع تبعیضها و فرصتهای اختصاص داده شده به اشخاص	مسئله دیگری که از موجبات واگرایی و دلسرد شدن مردم است، تبعیضها و فرصتهای اختصاص داده شده به اشخاص است که گاهی مشاهده می شود.	A2175
مبارزه با فساد	مشروعیت من و شما وابسته به مبارزه با فساد، تبعیض و نیز عدالت خواهی است.	A2176
مبارزه با تبعیض		
عدالت خواهی		
پرهیز از رفاه زدگی	موضوع دیگر، احساس تنعم و زندگی مرفه مسئولان است	A2177
پرهیز از تبلیغ ضعف مدیریت در کشور	از عوامل دیگری که باعث واگرایی مردم است، تبلیغ ضعف مدیریت در کشور و نبود اقتدار است	A2178
یکی بودن همت در ابتدا و انتهای کار	«انگیزه ی کار در آغاز و در انجام کار نباید هیچ تفاوت کند. یک مؤلف وقتی کتابی را می نویسد، صفحه ی آخر را با همان همت و با همان انگیزه یی می نویسد که صفحه ی اول را شروع کرده؛ زیرا اگر صفحه ی آخر را شما ننویسد، یا دقت به خرج ندهید، یا با خط خوب ننویسد، کتاب ناقص خواهد شد. به نظر من، مهمترین مسئله در آخرین سال مسؤولیت و خدمت این دولت این است که دوستان و برادران و مدیران با همان انگیزه و با همان تلاشی که در آغاز ورودشان به عرصه ی خدمتگزاری داشتند، کار بکنند؛ نگذارید خدای نکرده همتهایتان کاستی بگیرد	A2279
سست نشدن همت در ابتدا و انتهای کار		
صداقت با مردم	دو ستون درست کنید: کارها و خدماتی که انجام داده‌اید، کارهایی که انجام نداده‌اید، یا ناکام مانده‌اید در انجامش؛ اینها را با مردم در میان بگذارید و بدانید که مردم قدر خدمت و قدر تلاش را می دانند. ما باید هم کارهای کرده ی خودمان و هم کارهای نکرده ی خودمان، یا درست نکرده ی خودمان را با صداقت در میان بگذاریم	A2280
خود ارزیابی		
قانونگرایی	صحنه را تا آن جایی که می توانید از فساد پاک کنید. من روی مسئله ی فساد خیلی تکیه کرده ام و ممکن است بعضی به نظرشان بیاید که تکراری است، و چرا؟ نه، من اعتقاد راسخ دارم که مادامی که ما مجموعه ی دستگاه اجرایی خودمان را - اعم از دستگاه های قوه ی مجریه و دستگاه های قوه ی قضاییه - از فساد مالی و انحراف از روشهای قانونی و صحیح خالی نکنیم، همه ی کارهای ما هدر خواهد رفت	A2281
مبارزه با فساد		
مردمی بودن	سیاست نظام اسلامی این بوده که به مردم تکیه کند. حقیقتاً نظام مردم سالار به معنای حقیقی کلمه نظام جمهوری اسلامی است. ما در چهارچوب اسلام و با هدایت اسلام و نگاه اسلامی، به مردم تکیه می کنیم و با مردم و برای مردم	A2282
مدافع حقوق محرومان		

نشانه‌ها	گزاره	کد و مفاهیم
	حرکت می‌کنیم. تکیه به مردم، تکیه به جوانها، دفاع از حقوق محرومان - در کشور ما انگیزه‌ی دفاع از محرومان عمومی است؛	اسلامی بودن
A2383	در حکمت سی‌ام نهج البلاغه آمده است: «سئل عن الأیمان»؛ از حضرت تقاضا کردند درباره‌ی ایمان برای آنها صحبت کند. فرمود: «الأیمان علی اربع دعائم»؛ ایمان روی چهار پایه استوار است: «علی الصبر والیقین والعدل والجهاد».	صبر یقین عدل جهاد
A2384	یکی از شعبه‌های جهاد، «و شئنا الفاسقین» است؛ یعنی جدا شدن از جریان فسق و کفر؛ این را من مخصوصاً به شما می‌گویم؛ این را همه توجه داشته باشید. باید حساب شما از این جریان جدا باشد؛ با آن مخلوط نشود	مخلوط نشدن با جریان فسق و کفر
A2385	من و شما که زمامدار و مدیر هستیم و اداره‌ی امور مالی و صنعتی و کشاورزی کشور دست ماست - یعنی گلوگاه‌های فعال کشور دست من و شماست - باید خود را کنترل کنیم	خود کنترلی
A2486	ما در درجه‌ی اول باید خود را در همه‌ی چیزهایی که به نظرمان ناکامی و بی‌توفیقی می‌آید، مخاطب قرار دهیم؛	بازخواست از خود در ناکامی‌ها
A2587	تکیه‌ی بر عدالت، اساسی‌ترین و محوری‌ترین اصل یک حرکت الهی است؛ ادامه‌ی کار همه‌ی انبیا و مصلحان بزرگ تاریخ است	عدالت محوری
A2588	نباید شتابزدگی کرد. من، هم به رئیس جمهور محترم عرض می‌کنم که از شتابزدگی اجتناب شود، آرمانها با جدیت تعقیب شود، اما هیچ‌گونه شتابزدگی به وجود نیاید؛ هم به مردم عزیزمان توصیه می‌کنم که در درخواست‌ها شتابزدگی را اعمال نکنند	پرهیز از شتاب زدگی پیگیری آرمان‌ها با جدیت
A2689	بنا بگذارید که در همه‌ی آنات و احوال و در فرصتی که خدای متعال در اختیار شما گذاشته، خودتان را، دلتان را، عملتان را از خدای متعال منقطع نکنید. ارتباط با خدا تضمین‌کننده‌ی صحت عمل و استقامت در راه است. اگر بخواهیم در این جاده درست حرکت کنیم، با ظواهر دلفریب زودگذر از راه پرت نیفتیم و به سمت هدف، مستقیم حرکت کنیم، حتماً در این کار، یاد خدا و اتکاء به خدا و اتصال دائمی به خدا مورد نیاز است؛	تذکر یاد خدا در همه احوال
A2690	از الان به فکر باشید و یک روز را هم غنیمت بشمارید؛ یعنی یک روز هم نباید هدر برود	از دست ندادن فرصت
A2691	استقامت کردن اساس کار است؛	استقامت

نشانه‌ها	گزاره	کد و مفاهیم
A۲۶۹۲	من می‌خواهم این نکته را هم عرض کنم که اگر بخواهیم عدالت به معنای حقیقی خودش در جامعه تحقق پیدا کند، با دو مفهوم دیگر بشدت در هم تنیده است؛ یکی مفهوم عقلانیت است؛ دیگر معنویت. اگر عدالت از عقلانیت و معنویت جدا شد، دیگر عدالتی که شما دنبالش هستید، نخواهد بود؛ اصلاً عدالت نخواهد بود. عقلانیت به خاطر این است که اگر عقل و خرد در تشخیص مصادیق عدالت به کار گرفته نشود، انسان به گمراهی و اشتباه دچار می‌شود؛ خیال می‌کند چیزهایی عدالت است، در حالی که نیست؛ و چیزهایی را هم که عدالت است، گاهی نمی‌بیند. بنابراین عقلانیت و محاسبه، یکی از شرایط لازم رسیدن به عدالت است.	عقلانیت و محاسبه گری، معنویت و خدا محوری، عدالت طلبی
A۲۶۹۳	یکی دو مورد از این آفتها را بگویم. اول صحبت به بخشی از این آفتها اشاره کردم. غفلت کردن و از راه منحرف شدن، یکی از آفتهايش این است که ما ادبیات دینی را غلیظ کنیم؛ بدون این که مابازایی در عمل داشته باشد. این ما را، هم به ریاکاری می‌کشاند و هم ریاکاری را در بین مردم تشویق می‌کند	پرهیز از غفلت پرهیز از غلیظ نمودن ادبیات دینی پرهیز از ریاکاری و تشویق به ریاکاری
A۲۶۹۴	نظام پاسخگویی را برای خودتان متحتم بدانید. واقعاً وزیر در حوزه ی کار خودش، مدیران وزارتی در حوزه ی کار خودشان، معاونان هر کدام در حوزه ی کار خودشان پاسخگو باشند. یعنی هم در برابر خطایی که انجام می‌گیرد، واقعاً پاسخگو باشند؛ هم در برابر کار لازمی که باید انجام می‌گرفته و انجام نمی‌گیرد، پاسخگو باشند. در خیلی از موارد خلافی انجام نگرفته؛ اما خلاف این بوده که کارهای زیادی باید انجام می‌گرفته، ولی انجام نگرفته. کار نکردن به مقدار لازم هم یک نوع تخلف است.	پاسخگویی
A۲۶۹۵	نکته ی بعد، توجه به ساده‌زیستی است	ساده زیستی
A۲۶۹۶	برای این که بتوانید این راه را سالم طی کنید، باید خود را به خدا وصل کنید	اتصال و اتکال به خدا
A۲۷۹۷	نکته ی اول این که گمان مصونیت از انحراف را مطلقاً در خودمان نباید راه بدهیم؛ یعنی هیچ کس نباید بگوید وضع ما که روشن است و مثلاً در خط صحیح و در خط دین و خدا داریم حرکت می‌کنیم و منحرف نمی‌شویم؛	پرهیز از گمان مصونیت از انحراف
A۲۷۹۸	وسيله ی عدم انحراف و پرهیز از انحراف چیست؟ مراقبت از خود. باید مراقب بود. اگر از خود مراقبت کنیم، منحرف نمی‌شویم	مراقبت از خود برای جلوگیری از انحراف

نشانه‌ها	گزاره	کد و مفاهیم
A2799	نکته‌ی دوم این که ماها اگر بخواهیم در این جایگاهی که هستیم، از احتمال خطای خودمان کم کنیم، باید از سخن درشت خیرخواهان نرنجیم؛ یکی از راههای سلامت این است	انتقاد پذیری راه جلوگیری از انحراف
A27100	مالک‌اشتر کسی است که حضرت در فرمان دیگری او را این طور معرفی می‌کنند: «فانه ممن لا یخاف وهنه»؛ کسی است که گمان سستی او نمی‌رود. «و لا سقطته»؛ کوتاهی در کارها به او گمان برده نمی‌شود. «و لا بطؤه عما الاسراع الیه احزم»؛ کندی او در کارهایی که شتاب مطلوب است، مطلقاً گمان کسی را بر نمی‌انگیزد. «و لا اسراعه الی ما البطء عنه امثل»؛ عجله و شتابزدگی او هم نسبت به کارهایی که آرامش و تأنی در آن مطلوب است، گمان کسی را بر نمی‌انگیزد. یعنی انسانی است که هم مراقب خود است و هم حکیم و داناست؛ یعنی نه در جایی که باید شتابزدگی نکند، شتابزدگی می‌کند؛ نه آن جاهایی که باید با سرعت حرکت کند، کوتاهی می‌کند	پرهیز از سستی و کوتاهی در امور پرهیز از کندی در امور پرهیز از شتابزدگی در امور مراقبت از خود
A27101	حضرت می‌فرمایند «و لا تقولن انی مؤمر آمر فاطاع»؛ این طور نباشد که تو بگویی چون در این کار به من مسؤلیت سپرده شد، من باید دستور بدهم و دیگران از من اطاعت کنند.	پرهیز از نگاه آمرانه به مردم
A27102	یک جمله‌ی دیگر این است که می‌فرماید: «انصف الله و انصف الناس من نفسک و من خاصة اهلک و من لک فیه هوی من رعیتک». حضرت در این جا می‌گوید: «انصف الله من نفسک»؛ داد خدا را از خود بگیر. معنای این جمله این است که در مقابل خدا کاملاً احساس مسؤلیت بکن و خودت را در قبال تکلیف الهی محکوم کن. این طور نباشد که خیال کنی آنچه را که بر عهده‌ات بوده، به تمام و کمال انجام داده‌ای؛ نه، همیشه خودت را بدهکار و مدیون بدان. این در مورد خدا. آن وقت «انصف الناس من نفسک»؛ داد مردم را هم از خودت بستان؛ یعنی همیشه در قضاوت‌های خودت مردم را حاکم و طلبکار و محق بدان و خودت را بدهکار	احساس مسؤلیت در برابر خدا احساس مسؤلیت در برابر مردم بدهکار دانستن خود برابر خدا و مردم
A27103	یک جمله‌ی دیگر در این فرمان بسیار مهم این است که «و لیکن احب الامور الیک اوسطها فی الحق و اعمها فی العدل و اجمعها لرضی الرعیة». حضرت می‌فرماید: محبوب‌ترین کاری که می‌خواهی انتخاب کنی، اولاً «اوسطها فی الحق» یعنی وسطتر باشد. وسط، یعنی میانه‌ی افراط و تفریط؛ نه در آن افراط وجود داشته باشد، نه تفریط	پرهیز از افراط و تفریط
A27104	ثانیاً «و اجمعها لرضی الرعیة»؛ دیگر این که کاری که انتخاب می‌کنی، رضایت مردم را با خودش داشته باشد. «رعیت» به مردم اطلاق می‌شود؛ یعنی کسی که مراعات او لازم است	تلاش برای کسب رضایت مردم

نشانه‌ها	گزاره	کد و مفاهیم
A27105	یک جمله‌ی دیگر از این نامه‌ی مبارک این است: «ثم انظر فی امور عمالک»؛ کارها و امور کارگزاران خودت را مورد توجه قرار بده. اول، انتخاب کارگزاران است؛	نظارت بر زیردستان
A27106	می‌فرماید «و ایاک و الاعجاب بنفسک و الثقة بما یعجبک منها»؛ بر حذر باش از این که خودشگفتی به سراغ تو بیاید. اعجاب به نفس، یعنی خودشگفتی؛ این که انسان از خودش خوشش بیاید. حضرت می‌گویند مواظب باش در این دام نیفتی	پرهیز از خود شگفتی و اعجاب نفس
A27107	و حب الاطراء؛ از علاقه‌ی به ستایش شدن از طرف دیگران بر حذر باش	پرهیز از علاقه به ستایش شدن
A27108	می‌فرماید: «ایاک و المن علی رعیتک باحسانک»؛ سر مردم منت نگذارید و بگویید ما این کارها را برای شماها کرده‌ایم. وظیفه بوده، انجام داده‌اید. اگر انجام داده باشید، وظیفه‌تان را انجام داده‌اید؛ منتی سر مردم نگذارید. «او التزید فیما کان من فعلک»؛ کارهایی را که انجام داده‌اید، بزرگنمایی نکنید. گاهی انسان کاری را انجام می‌دهد، بعد در ستایش آن کار خیلی مبالغه می‌کند؛ چندین برابر آنچه حقیقت کار است. «او ان تعدّهم فتتبع موعدک بخلفک»؛ خلف وعده هم با مردم نکنید. آنچه به مردم وعده می‌دهید، اصرار داشته باشید که آن را انجام دهید؛ یعنی خودتان را گردنگیر آن وعده بدانید	پرهیز از منت گذاشتن سر مردم
		تکلیف‌گرایی
		پرهیز از مبالغه در کار
A27109	«و ایاک و العجله بالامور قبل اوانها»؛ در کارها پیش از موعد عجله نکنید و شتابزدگی به خرج ندهید.	پرهیز از شتاب زدگی
		پرهیز از خلف وعده
A28110	نکته‌ی اساسی را در همه‌ی این کارها، همان «اخلاص»، «برای خدا کار کردن»، «مراقب خود بودن از لحاظ ارتباط با خدا» و «تقویت جنبه‌ی معنوی در خود» می‌بینم و معتقدم آن کسی که اهتمام می‌ورزد به کار و خدمت، اگر بتواند این رابطه را با خدا تقویت کند، خدای متعال به او کمک خواهد کرد و راه‌ها را در مقابلش باز خواهد کرد	اخلاص در امور و رعایت جنبه‌های معنوی
A29111	آنچه که من به این مناسبت می‌خواهم عرض بکنم، این است که من و شما - همه مان، یکایکمان - توجه داشته باشیم که این فرصت را نباید از دست بدهیم	اغتنام فرصت
A29112	شاخصه‌های اصولگرایی، شاخصه‌های مهمی است؛ این شاخصه‌ها باید مورد توجه قرار بگیرد، که من به بعضی از اینها اشاره می‌کنم شاخصه‌ی اول «عدالتخواهی و عدالت‌گستری» است. «فسادستیزی» شاخصه‌ی دیگری است. «اعتزاز به اسلام» یکی دیگر از شاخصه‌های اصولگرایی است. «ساده‌زیستی و	عدالت خواهی و عدالت گستری
		فساد ستیزی
		اعتزاز به اسلام

کد و مفاهیم	گزاره	نشانه‌ها
ساده زیستی	<p>مردم‌گرایی» شاخصه‌ی دیگری است که بحمدالله دارید. «تواضع و نغلتیدن در گرداب غرور» هم یکی از شاخصه‌هایی است که لازمه‌ی اصول‌گرایی است؛ «اجتناب از اسراف و ریخت‌وپاش» که جزو برنامه‌های بسیار خوب شماهاست. «خردگرایی و تدبیر و حکمت در تصمیم‌گیری و عمل»، این جزو مسائلی است که حتماً به آن احتیاج دارید؛ «مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی»؛ در هر بخشی که ما هستیم، از جمله‌ی شاخصه‌های مهم اصول‌گرایی، یکی «اهتمام به علم و پیشرفت علمی» است. «سعه‌ی صدر و تحمل مخالف»؛ که از جمله‌ی شاخصه‌هایی است که جزو پایه‌های اصول‌گرایی است. «اجتناب از هواهای نفس»؛ چه هوای نفس شخصی، چه هوای نفس گروهی؛ «شایسته‌سالاری»، «نظارت بر عملکرد زیرمجموعه» و «تلاش بی‌وقفه برای این خدمات». «قانون‌گرایی»، «شجاعت و قاطعیت در بیان و اعمال آنچه که حق است». «انس با خدا»، «انس با قرآن». «استمداد دائمی از خدا»؛ این آخری - که از شاخصه‌های اصول‌گرایی است - تصمیم‌کننده‌ی همه‌ی آن چیزهایی است که قبلاً عرض کردیم.</p>	
مردمی بودن		
تواضع		
پرهیز از اسراف و ریخت و پاش		
خردگرایی و تدبیر		
مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی		
اهتمام به علم و پیشرفت علم		
سعه صدر و تحمل مخالف		
پرهیز از هواهای نفس		
شایسته‌سالاری		
نظارت بر عملکرد زیرمجموعه		
تلاش بی‌وقفه		
قانون‌گرایی		
شجاعت و قاطعیت در بیان و اعمال آنچه که حق است		
انس با خدا، انس با قرآن، استمداد دائمی از خدا		
داوری در مورد کار خود بدون تعصب	<p>نقاط قوت و ضعف‌تان را بسنجید و بدون تعصب داوری کنید. از نظرات افراد دلسوز در این داوری حتماً استفاده کنید. آن کسانی را که دچار ضعف یا عملکرد نامطلوب هستند، به طور طبیعی به شکلهای مختلف مورد تعرض قرار می‌دهید؛ اما در کنار آن، مدیری را هم که خوب عمل کرده، حتماً تشویق کنید؛</p>	A29113
دلسوزی		
تنبیه و تشویق کنار هم		

نشانه‌ها	گزاره	کد و مفاهیم
A29114	سرعت را با دقت همراه کنید. سرعت غیر از شتابزدگی است؛ شتابزدگی بد است. سرعت وقتی با دقت همراه شد، کار معقول و صحیح است. سرعت بدون دقت، می‌شود شتابزدگی	همراهی سرعت و دقت پرهیز از شتاب زدگی
A29115	طبعاً تدبیر و درایت در تصمیم‌گیریها و اجراء، از جمله‌ی توصیه‌های عمومی ماست.	تدبیر و درایت
A29116	نکته‌ی مهم دیگر این است که از برنامه‌ها و اقدامهای بلندمدت به خاطر مشکلاتی که به صورت جاری و روزمره و همین‌طور متعاقب یکدیگر برای دولت مطرح می‌شود، غفلت نشود	توجه به برنامه‌های بلند مدت

مفاهیم و مقوله‌های استخراج شده از نمونه نظری اول را می‌توان در جداول زیر مشاهده نمود:

جدول ۱۴. ظهور مقوله‌ها از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری نخست

وحدت و یکپارچگی		
نشانه	کد	مفاهیم
E	, E	هم‌زبانی
E	, E	هم‌گامی
E	, A	هم‌دلی (نیات مشترک)
A	, A	پرهیز از اختلافات (تفرقه)

جدول ۱۵. ظهور مقوله‌ها از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری نخست

تعهد و مسئولیت (وجدان کاری)		
نشانه	کد	مفاهیم
w-	-	درستکاری
A		پیگیری مستمر (آرام نگرفتن برای کار)
A	داوری در مورد خود بدون تعصب	خود ارزیابی کاری
	پذیرش اشتباهات و اصلاح آن	

تعهد و مسئولیت (وجدان کاری)		
نشانه	کد	مفاهیم
A		عدم خلف وعده
A	به مردم	پاسخگویی
A - A	به مسئولین مافوق	

جدول ۱۶. ظهور مقوله‌ها از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری نخست

جهاد کاری		
نشانه	کد	مفاهیم
A		تلاش خستگی ناپذیر و بی وقفه برای خدمت
	ایمان کافی به اهداف	صلابت و جدیت در اهداف انقلاب
	استقامت و پایداری	
	عدم توقف و سکون در اهداف	
	حفظ و آمیختگی با ارمانهای انقلاب	
A		تکلیف مداری
PB		همت بلند

جدول ۱۷. ظهور مقوله‌ها از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری نخست

قانون گرایی		
نشانه	کد	مفاهیم
A , A		
A - A		

جدول ۱۸. ظهور مقوله‌ها از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری نخست

کارآمدی		
نشانه	کد	مفاهیم
P- -		بکارگیری افراد مجرب
A		زیر نظر داشتن دائمی مدیران
A		حمایت از زیر دستان
A		روحیه ابتکار، نوآوری و خلاقیت
A -		آمادگی برای نفس کار
A		همراهی سرعت و دقت در کار
A		پاسخگویی به نیازهای زمان
A		خردگرایی و تدبیر
A		داشتن شجاعت و قاطعیت در بیان و عمل
A		داشتن اعتماد به نفس

جدول ۱۹. ظهور مقوله‌ها از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری نخست

عدالت		
نشانه	کد	مفاهیم
A		عدالت خواهی
A		عدالت پروری
A - A		شایسته سالاری
A		تنبیه و تشویق در کنار هم
P- -		فسادستیزی و مبارزه با فساد

جدول ۲۰. ظهور مقوله‌ها از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری نخست

امانت		
نشانه	کد	مفاهیم
A		عدم اسراف در کار
pp- -		عدم ریخت و پاش بیت المال

جدول ۲۱. ظهور مقوله‌ها از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری نخست

تواضع و فروتنی		
نشانه	کد	مفاهیم
A		عدم فرما‌روایی کردن (دستور آمرانه)
A		خودشگفتی و علاقه به ستایش شدن
A		عدم نگاه آمرانه به مردم

جدول ۲۲. ظهور مقوله‌ها از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری نخست

صبر و استقامت		
نشانه	کد	مفاهیم
A		سعه صدر
A		انتقادپذیری

جدول ۲۳. ظهور مقوله‌ها از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری نخست

صداقت		
نشانه	کد	مفاهیم
A		روراست بودن با مردم
A		در میان گذاشتن مشکلات و معضلات کاری با مردم

جدول ۲۴. ظهور مقوله‌ها از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری نخست

تقوایی‌نگی		
نشانه	کد	مفاهیم
A		تشخیص درست حق از باطل
A	فسادگریزی	خود مراقبتی
W- -	تذکر دائمی اخلاقی به خود	

تقوایشگی		
نشانه	کد	مفاهیم
A	بدهکار دانستن خود در برابر خود	خود سرزنی
A	بازخواست خود در ناکامی‌ها	

جدول ۲۵. ظهور مقوله‌ها از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری نخست

تبری از دشمن		
نشانه	کد	مفاهیم
		عدم دل‌بستگی به دشمن
		مخلوط نشدن با جریان فسق و کفر

جدول ۲۶. ظهور مقوله‌ها از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری نخست

خدا محوری		
نشانه	کد	مفاهیم
A	عدم ریاکاری	نیت الهی و خالص
A		استمرار ارتباط با خداوند
A		در نظر داشتن مسئولیت به عنوان امتحان الهی

جدول ۲۷. ظهور مقوله‌ها از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری نخست

شهروندی‌آوری		
نشانه	کد	مفاهیم
		امیدوار کردن مردم
A	درک مشکلات	همدلی با مردم
A - -	داشتن درد مردم	
P- -		اعتماد به مردم

شهروندی‌آوری		
نشانه	کد	مفاهیم
A	محور قراردادن حل مشکلات مردم	کسب رضایت مردم
A	تسهیل شرایط زندگی	
	ترجیح منافع عامه نسبت به منافع خاصه	
	منت نگذاشتن	
	بدهکار دانستن خود در برابر مردم	

۲-۳-۲- نمونه نظری دوم: بیانات مقام معظم رهبری با قوه قضائیه

در کد گذاری باز نمونه نظری دوم، بیانات مقام معظم رهبری با قوه قضائیه از سال ۱۳۸۰ تا سال ۱۳۸۹ مورد بررسی قرار گرفت که در این میان، ۱۰ سخنرانی کلیدی مبنای پژوهش قرار داشت. کدهای مربوط به کد گذاری باز به مفاهیم خاصی اشاره دارد. در مجموع در نمونه گیری نظری دوم ۲ مقوله جدید، ۱۳ مفهوم و ۱۳ کد جدید به مجموعه مفاهیم و مقوله های نمونه نظری اول اضافه گردید. نمونه‌ای از جدول کد گذاری باز در ارتباط با قوه قضائیه به صورت زیر نمایش داده شده است.

جدول ۲۸. کد گذاری باز، استخراج مفاهیم و مقوله نمونه نظری دوم

نشانه	گزاره	مفاهیم
A۲-۰۱-۰۱	وظیفه اساسی دستگاه قضایی چیست؟ عبارت است از دفاع شجاعانه و قدرتمندانه از عدالت. روح کار، این است.	دفاع از عدالت
A۲-۰۱-۰۲	اجرای قوانین، وظیفه همه است	پایبندی به قانون
A۲-۰۱-۰۳	مجموعه قوانین در نظام جمهوری اسلامی باید به یک قله منتهی شود و آن عبارت است از عدالت؛ «بالعدل قامت السموات والأرض»؛	اجرای قانون برای تامین عدالت

نشانه	گزاره	مفاهیم
A۲-۰۱-۰۴	وقتی شما می‌خواهید با کسی که بیت‌المال و اموال عمومی را با کمال وقاحت و بی‌رحمی به کیسه مطامع شخصی خود ریخته‌است، مقابله کنید، این کار شجاعت و اقتدار و حیثیت قضایی در میان مردم می‌خواهد.	مبارزه با متخلفین نسبت به بیت‌المال
A۲-۰۱-۰۵	شرایط دشوار، صبر بر یک عمل بزرگ و انقلابی، صلوات و رحمت الهی را در بر دارد. بنابراین باید به خودشان ببالند. آنها باید بدانند که کارشان زیر مراقبت کرام‌الکاتبین قرار دارد.	صبر در اقدامات
A۲-۰۲-۰۶	گر ما تشنه عدالتیم، تضمین تحقق عدالت، با سلامت و کارآمدی قوه قضائیه میسر است	کارآمدی و سلامت اداری
A۲-۰۲-۰۷	انتقاد در جامعه چیز خوبی است لیکن انتقاد، غیر از عیبجویی، آن هم عیبجویی خصمانه است. نباید قوه قضائیه را تضعیف کرد.	انتقادپذیری
A۲-۰۲-۰۸	انتقاد یعنی سره و ناسره و قوت و ضعف را در کنار هم دیدن.	بیان نقاط قوت و ضعف با هم
A۲-۰۳-۰۹	یکی این که اهمیت این قوه به این است که با اعتماد به نفس و رعایت ضوابط و موازین، کار خود را با قدرت و قاطعیت دنبال کند.	قدرت و قاطعیت در کار - رعایت ضوابط و قوانین - اعتماد به نفس
A۲-۰۳-۱۰	تبیین حقیقت و اطلاع‌رسانی به افکار عمومی هم مهم است؛ این را هم نباید فراموش کرد. نباید مردم را در ابهام باقی گذاشت.	تبیین حقیقت و اطلاع‌رسانی به عموم
A۲-۰۳-۱۱	امروز بحمدالله در کشور ما همه مسئولان دم از تبعیت از قانون می‌زنند. این امر بسیار مثبتی است؛ حفظ قانون، رعایت قانون. حفظ و رعایت قانون چگونه تضمین می‌شود؟ یک راه تضمین وجود دارد و آن، قدرت قوه قضائیه است.	حفظ قانون - رعایت قانون
A۲-۰۳-۱۲	هر دادگاهی در هر نقطه‌ای که مرجع جمعی از مردم است - ولو جمع کوچکی - باید به نحوی عمل کند که دلگرمی و اعتماد مردم را به خود جلب کند؛	جلب اعتماد و دلگرمی مردم

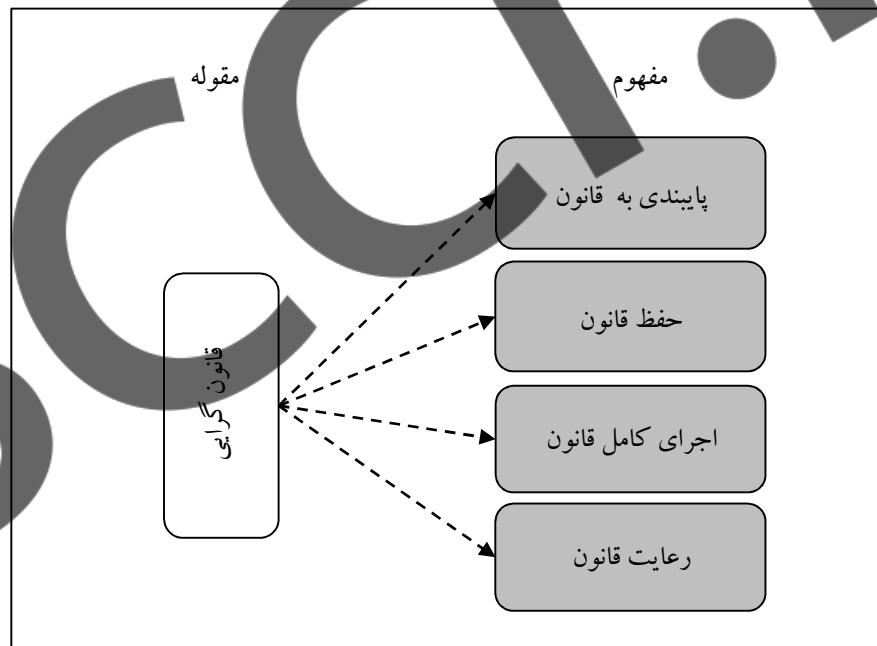
مفاهیم	گزاره	نشانه
<p>نظارت مستمر بر مدیران - امنیت قانونی و قضایی - امنیت سیاسی - امنیت اجتماعی - امنیت اقتصادی - امنیت اخلاقی - امنیت فرهنگی</p>	<p>از این احتمال نباید صرف نظر کرد؛ باید دائم مثل دوربینی که با نورافکن محوطه‌ای را جستجو می‌کند، چشمهای جستجوگر مسؤولان عالی‌قوه، به‌طور دائم در داخل قوه قضائیه جستجو کند؛ آن‌گاه امنیت قضایی به معنای واقعی کلمه به وجود آید. اگر امنیت قضایی به وجود آمد، امنیت سیاسی، امنیت اجتماعی، امنیت اقتصادی، امنیت اخلاقی و امنیت فرهنگی هم به وجود خواهد آمد.</p>	<p>A۲-۰۳-۱۳</p>
<p>حفظ امنیت مردم (آرامش - همبستگی)</p>	<p>جزو کشورهای هستیم که به توفیق پروردگار بیشترین امنیت اجتماعی و مدنی را داشته‌ایم. سالهاست که آحاد مردم با آرامش و همبستگی در امنیت زندگی می‌کنند. می‌خواهند این را از بین ببرند؛ می‌خواهند کاری کنند که یک انسان در جامعه، بر مال و فرزند و جوان و بر تحصیل و ادامه راه خود به سوی آرمانهایی که هر شخصی دارد، هیچ‌گونه امنیت و تضمینی نداشته باشد؛</p>	<p>A۲-۰۳-۱۴</p>
<p>تقوا - عدم کبر و غرور</p>	<p>واقعیت قضیه این است که این ملت با حرکت خود، با حضور خود، با نشاط خود، بر روی همه‌ی توطئه‌ها خط بطلان کشید، بعد از این هم همین جور خواهد بود؛ منتها شرطش ادامه‌ی تقواست، که تقوا موجب رحمت الهی است. به خودمان مغرور نشویم. مغرور شدن ملتها و مسئولان ملتها همیشه مایه‌ی سرنگون شدن و سقوط آنها شده است.</p>	<p>A۲-۰۵-۱۵</p>
<p>مجاهدت - ابتکار و نوآوری - تقوای پیشگی</p>	<p>هیچ ملتی بدون مجاهدت، بدون تلاش، بدون ابتکار، بدون نوآوری، بدون فتح مراحل گوناگون پیشرفت، به جایی نمی‌رسد؛ اما برکت از خداست، توفیق از خداست و تقوا زاد راه است؛ لذا توصیه‌ی همه‌ی پیغمبران تقوا بوده است.</p>	<p>A۲-۰۵-۱۶</p>
<p>پایبند به مبانی انقلاب - به دنبال آرمانهای انقلاب اسلامی - به دنبال عزت ملی و اسلامی</p>	<p>ملت ایران مؤمن است، ملت ایران پای بند به مبانی انقلاب است، ملت ایران به دنبال استقلال و به دنبال آرمانهای انقلاب اسلامی و به دنبال عزت ملی و اسلامی خود هست؛</p>	<p>A۲-۰۵-۱۷</p>

مفاهیم	گزاره	نشانه
نظارت بر قانون	نکته‌ی دیگر، التزام به قانون است. قوه‌ی قضائیه بایستی از نظارت قانون استقبال کند. قانون، یکی از ابزار نظارت است	A۲-۰۵-۱۸
اجرای کامل قانون	معیار، قانون باشد و قوانین نقض نشود؛ تخصیص نخورد؛ تقیید نخورد؛	A۲-۰۷-۱۹
عدالت - قانونگرایی - ایستادگی در مقابل زورگو، متجاوز - ایجاد امنیت برای مردم - چه امنیت اجتماعی، چه امنیت اقتصادی، چه امنیت اخلاقی، چه امنیت حیثیتی	مسئله‌ی عدالت، مسئله‌ی احقاق حق، مسئله‌ی قانونگرایی، ایستادگی در مقابل زورگو، متجاوز، سوءاستفاده‌چی، دادن احساس امنیت و آرامش وطمأنینه به مردم در زندگی، چیزهایی نیست که در نظام جمهوری اسلامی به چشم کم‌اهمیت بشود به آنها نگاه کرد. دادن امنیت به مردم یک پایه‌ی مهمش روی دوش قوه‌ی قضائیه است. چه امنیت اجتماعی، چه امنیت اقتصادی، چه امنیت اخلاقی، چه امنیت حیثیتی. درست است که دستگاه‌های گوناگون اجرائی هر کدام به نحوی در این کارها با قوه‌ی قضائیه شریکند	A۲-۰۷-۲۰
امنیت حیثیتی - آبروی افراد را بردن - اتهام به افراد وارد کردن - اشخاص را بدون دلیل - از مسئول و غیرمسئول - زیر سؤال بردن - درباره‌ی آنها شایعه ایجاد کردن،	امنیت اخلاقی در جامعه، امنیت فرهنگی و امنیت حیثیتی هم همین‌طور است. در جامعه‌ی اسلامی، حیثیت افراد نباید مورد تلاعب دست افرادی قرار بگیرد که هیچ احساس مسئولیتی نمیکنند. دستگاهها باید برخورد کنند. آبروی افراد را بردن، اتهام به افراد وارد کردن، اشخاص را بدون دلیل - از مسئول و غیرمسئول - زیر سؤال بردن، درباره‌ی آنها شایعه ایجاد کردن، چیزی است بر خلاف احکام اسلامی؛ بر خلاف شرع اسلامی است؛ بر خلاف رویه‌ی اسلامی است. فرض بفرمائید به یک نفر تهمت سوءاستفاده‌ی مالی بزنند، که تا او بیاید ثابت بکند چنین چیزی نبوده، زمان زیادی صرف خواهد شد	A۲-۰۷-۲۱
استمرار و تداوم کار	یک نکته این است که این کارها را باید استمرار دهیم تا به نهایت برسند. یکی از عیوبی که در طبیعت اغلب انسانها کما بیش وجود دارد، این است که با عطش، خود را به یک حرکتی، به یک کاری میرسانند، اندکی که این عطش فرو نشست، از استمرار و تداوم کار باز میمانند. این نباید اتفاق بیفتد.	A۲-۰۸-۲۲

نشانه	گزاره	مفاهیم
A۲-۰۸-۲۳	سرعت غیر از عجله است؛ سرعت عمل با شتابزدگی و عجله تفاوت میکند.	پرهیز از شتابزدگی و عجله
A۲-۰۹-۲۴	در نظام جمهوری اسلامی که مبنای نظام و مشروعیت نظام متکی است به حق و عدل - این پایه‌ی اساسی نظام ماست	عدل مبنای مشروعیت نظام

با بررسی و تحلیل جدول کدگذاری باز نمونه نظری دوم، کدها، مفاهیم و مقوله‌های جدید بدین صورت اضافه گردیدند:

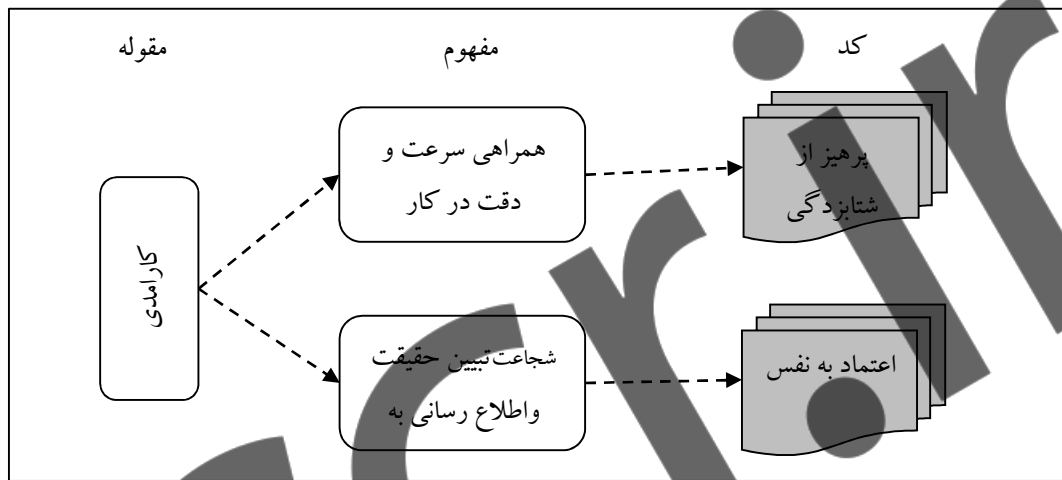
الف- ذیل مقوله «قانون گرایی» مفاهیم جدید زیر اضافه گردید: پابندی به قانون، حفظ قانون، رعایت قانون و اجرای کامل قانون



نمودار ۲۱. مفاهیم اضافه شده مقوله قانون گرایی

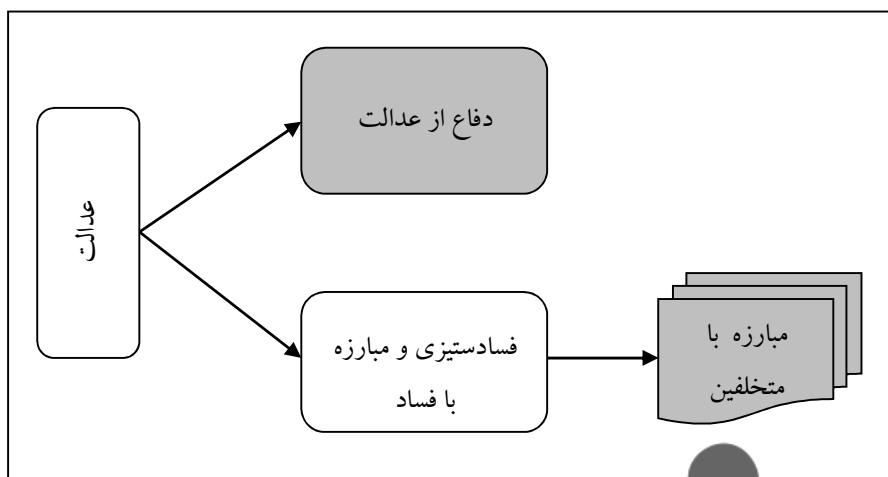
ب- مفهوم «صلابت و جدیت در اهداف» ذیل مقوله «جهاد کاری» در بازنگری و بررسی مجدد ذیل مقوله جدید «انقلاب گرایی» تعریف گردید.

ج- کدهای «پرهیز از شتابزدگی» و «اعتماد به نفس» که ذیل مقوله «کارآمدی» تعریف گردیدند، توسط مفاهیم «همراهی سرعت و دقت در کار» و «شجاعت و قاطعیت در بیان و عمل» تبیین می‌شوند. همچنین مفهوم دیگری نیز تحت عنوان «سلامت اداری» تعریف گردید.



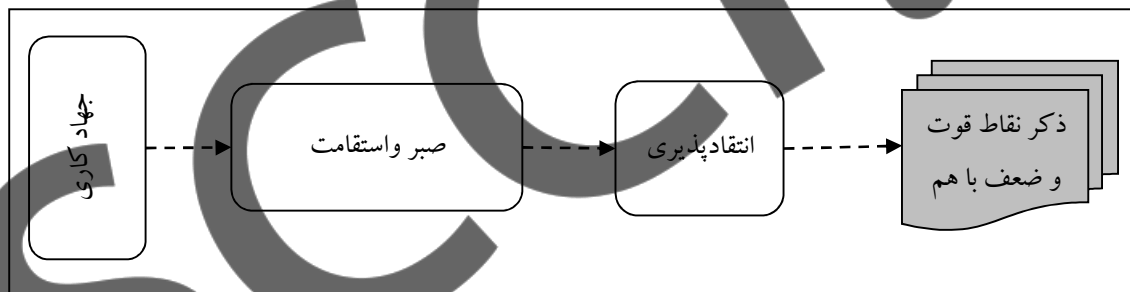
نمودار ۲۲. کدهای اضافه شده مقوله کارآمدی

د- ذیل مقوله «عدالت» مفهوم جدید «دفاع از عدالت» و ذیل مفهوم «فسادستیزی و مبارزه با فساد» کد جدید «مبارزه با متخلفین نسبت به بیت المال» تعریف گردید.



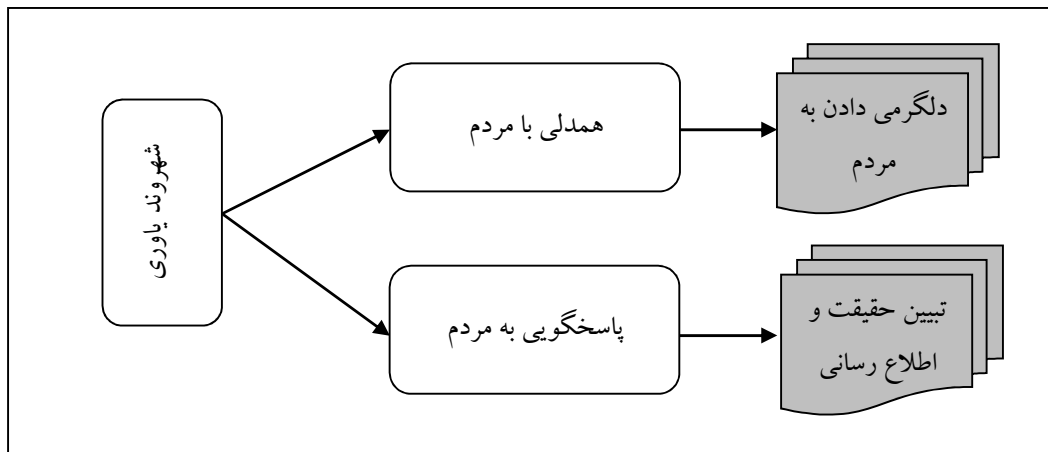
نمودار ۲۳. مفهوم و کد اضافه شده مقوله عدالت

ه- ذیل مقوله «صبر و استقامت» کد جدید «ذکر نقاط قوت و ضعف با هم» ذیل مفهوم «انتقادپذیری» تعریف گردید. البته در بازنگری نیز مقوله «صبر و استقامت» ذیل مقوله «جهاد کاری» قرار گرفت.



نمودار ۲۴. تبیین انتقادپذیری ذیل مفهوم صبر

و- ذیل مقوله «شهروندی‌آوری» کد جدید «دلگرمی دادن به مردم» ذیل مفهوم «همدلی با مردم» قرار گرفت. همچنین مفاهیم و کدهای جدیدی تحت عنوان «پاس‌خگویی به مردم» و «تبیین حقیقت و اطلاع رسانی به عموم» تعریف گردیدند.



نمودار ۲۵. کدهای اضافه شده مفاهیم مقوله شهروندیآوری

جدول ۲۹. مقوله جدید از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری دوم

امنیت بخشی		
نشانه	کد	مفاهیم
A۲-۰۸-۱۳		امنیت سیاسی
A۲-۰۸-۱۴		امنیت فرهنگی
A۲-۰۸-۲۰	آرامش - همبستگی	امنیت اجتماعی
A۲-۰۸-۲۰		امنیت اقتصادی
A۲-۰۸-۲۱	عدم تهمت	امنیت اخلاقی (حیثیتی)
A۲-۰۸-۲۱	عدم ریختن آبرو	
A۲-۰۸-۲۱	عدم زیر سوال بردن	
A۲-۰۸-۲۱	عدم ایجاد شایعه در مورد کسی	

جدول ۳۰. مقوله جدید از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری دوم

امنیت گرایی		
نشانه	کد	مفاهیم
A۲-۰۵-۱۷	حفظ و آمیختگی با ارمانهای انقلاب بدنبال آرمانهای انقلاب اسلامی	پایبندی به مبانی انقلاب

امنیت گرایي		
نشانه	کد	مفاهیم
	ایمان کافی به اهداف	صلابت و جدیت در اهداف انقلاب
	استقامت و پایداری	
	عدم توقف و سکون در اهداف	

۲-۳-۳- نمونه نظری سوم: بیانات مقام معظم رهبری با حرفه‌ها (اصناف و کارگران، مهندسين، ورزشکاران، پرستاران، کشاورزان و جهادگران)

در کد گذاری باز نمونه نظری سوم، بیانات مقام معظم رهبری با حرفه‌های مختلف از سال ۱۳۸۰ تا سال ۱۳۸۹ مورد بررسی قرار گرفت که در این میان، ۱۴ سخنرانی کلیدی مبنای پژوهش قرار داشت. کدهای مربوط به کد گذاری باز به مفاهیم خاصی اشاره دارد. در مجموع در نمونه گیری نظری سوم ۳ مقوله جدید، ۱۳ مفهوم و ۵ کد جدید به مجموعه مفاهیم و مقوله‌های نمونه نظری دوم اضافه گردید. جدول کد گذاری باز در ارتباط با حرفه‌ها به صورت زیر نمایش داده شده است.

جدول ۳۱. کد گذاری باز، استخراج مفاهیم و مقوله نمونه نظری سوم

نشانه	گزاره	مفاهیم
P- -	این که کسانی خیال کنند نمی‌شود کار کرد، نمی‌شود پیش رفت، نمی‌شود گره‌ها را باز کرد؛ این خطای در دید و ضعف نفس است. ما با مدیریت دلسوز و کارآمد، با احساس تعهد و به کار گرفتن ابتکارها و استعداد های انسانی، می‌توانیم همه بن‌بست‌ها را باز کنیم.	دلسوزی در کار- احساس تعهد- به کارگیری ابتکارها- به کارگیری استعدادهای انسانی
P- -	بخش صنعت را باید با تدبیر، مدیریت و امکان دادن و میدان دادن به سرمایه‌های مردم - که بتوانند در بخش صنعت سرمایه گذاری کنند - پیش برد. این اقدام باید به دور از هرگونه حرکت امتیازجویانه و امتیازخواهانه باشد؛ چه برای بخش دولتی و چه برای عناصری که از امتیاز استفاده می‌کنند. ما قویاً معتقدیم که فساد مالی و اقتصادی در تشکیلات مسؤولان موظف و در میان آنها، به بدنه اقتصادی کشور سرایت می‌کند؛ لذا باید جلو آن گرفته شود.	تدبیر- امکان دادن و میدان دادن به سرمایه‌های مردم - پرهیز از حرکت امتیازجویانه و امتیاز خواهانه

نشانه	گزاره	مفاهیم
P- -	این (مبارزه با فساد مالی و اقتصادی) وسیله‌ای برای احساس امنیت و اطمینان سرمایه گذار سالم است	احساس امنیت
P- -	باید جلو سودهای نامشروع - که عمدتاً به خاطر عدم تعهد و دلسوزی و همچنین لغزشهای گوناگون از سوی بعضی از مسؤولان و مدیران است - گرفته شود و با پدیده قاچاق - به معنای حقیقی کلمه - مبارزه گردد.	مبارزه با فساد مالی (سودهای نامشروع) - مبارزه با فساد اقتصادی (قاچاق)
P- -	همین اصناف و بازار کسانی بودند که در دوران اختناق به این نهضت کمک کردند. امام فرمود، اصناف بازوی قدرتمند نهضتند.	اصناف بازوی قدرتمند نهضتند
P- -	مسئولان باید با همان روحیه تعهد، علاقه مندی به مصالح مردم، توجه به مصالح عالی انقلاب و پاکدامنی و پاکدستی، این حرکت عظیم را ادامه دهند.	روحیه تعهد - علاقه مندی به مصالح مردم - توجه به مصالح عالی انقلاب - پاکدامنی - پاکدستی
P- -	مسئولان کشور و شما برادران و خواهرانی که در بخشهای مختلف مشغول هستید، با امید و توکل به پروردگار، با اعتماد به مبانی فکری و عملی اسلامی و با همت والا و عالی، تلاش خود را شروع کنید و ان شاء الله به فضل الهی این کشور شاهد رشد و شکوفایی در همه عرصه ها خواهد بود؛ مشروط بر این که مسئولان وظایف خود را انجام دهند.	امید و توکل به پروردگار - اعتماد به مبانی فکری و عملی اسلامی - همت والا و عالی
W- -	کارگرِ کاردان، مؤمن، وظیفه شناس؛ کارگری که اگر به او کاری سپرده شده است، می خواهد آن را به بهترین وجه انجام دهد؛	وظیفه شناس (انجام کار به نحو احسن)
W- -	باید اسراف نشود. هزینه کردن اعتبارات و پولهای کشور در جاهای غیرلازم و تشریفاتی و زیادی، حرام است.	پرهیز از اسراف و تشریفات
W- -	از آزادی استفاده می کنند برای این که به دروغ ادعا کنند آزادی نیست! اگر آزادی نیست، پس این همه فریادهایی که می کشید، این همه شایعه پراکنی و دروغگویی در مطبوعات و غیرمطبوعات و دستگاههای مختلف چیست!؟	پرهیز از شایعه پراکنی - پرهیز از دروغ گویی

نشانه	گزاره	مفاهیم
W- -	همچنین بر ارزش و کرامت معنوی تکیه شود. مجموعه‌های کارگری و معلمي توجه داشته باشند شعارهایی که می‌دهند و حرفهایی که می‌زنند، به گونه‌ای نباشد که شرافت معنوی و کرامت حقیقی را در چشم مردم از جامعه معلمي یا کارگری بگیرد. نیازها هم مادی است و هم معنوی؛ اما چیزی که انسان را دلگرم و قانع و خرسند می‌کند، تکریم معنوی است.	تکریم معنوی
W- -	انسان با شرف، به کرامت معنوی اهمیت می‌دهد.	کرامت معنوی
W- -	اما در جامعه انسانی، فضیلت و شرف و آبرو و کرامت انسانی و ارزش معنوی حرف اول را می‌زند.	فضیلت - شرف - آبرو - کرامت انسانی - ارزش معنوی
W- -	شما اگر درست و منضبط و مسؤولانه زندگی کنید و در هر نقطه‌ای که هستید - چه مسؤولان دولتی، چه شما مباشران کار در صحنه عمل - خوب کار و تلاش کنید، خواهید توانست هم کشور خود را به اوج عزت، افتخار، سعادت، رفاه، علم و تمدن برسانید، هم می‌توانید همه ملت‌های اسلامی را تشویق کنید که این راه پرافتخار را بروند؟	درست - منضبط - مسؤولانه
W- -	شنیده‌اید، پیغمبر دست این صحابی را دید زمخت و پینه‌بسته است؛ گفت: چرا دستت این طور است؟ گفت: یا رسول الله! من با این دست کار می‌کنم. پیغمبر این دست را گرفت و بوسید و فرمود: «هذه يد لا تمسه النار»؛ آتش، این دست را لمس نمی‌کند. عمل صالح بالاتر از این؟! این طوری کار کنید.	نفس کار با ارزش دارد
W- -	وجدان کاری، محکم کاری و درستکاری در مجموعه‌ی تولید - یعنی کارگر و مولد کار و تولیدکننده‌ی کار - لازم است	وجدان کاری - محکم کاری - درستکاری
W- -	خودشان هم به این شغل خود به چشم تکریم نگاه کنند، که خود این کرامت دادن به خود، قدر خود را دانستن، نقش عظیمی دارد در همه‌ی قشرهای گوناگون در کیفیت انجام کار. اینی که من عرض میکنم خود این سه قشر قدر خود را بدانند و کرامت خود را بشناسند، به نظر من نکته‌ی مهمی است.	تکریم شغل - کرامت دادن به خود (قدر خود را دانستن)

نشانه	گزاره	مفاهیم
W- -	لذا توصیه‌ی اول ما به همه این است که آن کاری را که محول به آنهاست، با شوق، با علاقه - به هر دلیل اجتماعی و فردی که به سمت آن کار کشیده شده‌اند - قدر بدانند، ارج بنهند، اهمیت بدهند و کار را درست انجام بدهند. مکرر این گفته‌ی پیامبر عظیم الشان را عرض کردیم که فرمود: «رحم الله إمرأ عمل عملاً فاتقنه»؛ رحمت خدا بر آن انسانی که کاری را به دست میگیرد و آن را متقن و درست و کامل انجام میدهد. این در مورد من، شما، یکایک افراد کارگر، معلم، پرستار و سایر مشاغل و حرفه‌ها و مسئولیتها صادق است.	کار کردن با شوق و علاقه - انجام درست و متقن کار - ارج نهادن به کار
N- -	احترام پرستار لازم است. پرستار باید این را احساس کند که برای شغل و مسئولیت و تلاش او، مردم و جامعه و مسؤولان اهمیت قائلند.	تکریم ارائه دهنده خدمت
N- -	کار را برای خدا و به حساب او بگذارید. گر این احساس در پرستار بیدار شود که کار او برای خداست، به بنده‌ی خدا و به انسان نیازمند کمک می‌کند تا رضای الهی را جلب کند. بنابراین کار او نورانیت پیدا می‌کند و از سطح یک کار بشری فراتر می‌رود	کار برای رضای خدا
N- -	پرستار باید با نشاط، سرحال، آماده و شائق به خدمت، آشنای با معلوماتی که او را کمک می‌کند به خدمت، باشد و امکانات و مقدمات این مسائل را بایستی مسؤولان فراهم کنند.	نشاط، سرحال - آماده - شائق به خدمت -
N- -	آنچه انقلاب اسلامی به مردم ما داد، فرهنگ جهادی بود. فرهنگ جهادی در همه‌ی صحنه‌ها و عرصه‌ها به کار می‌آید و در زمینه‌ی کارهای زیربنایی کشاورزی و دامداری و امثال اینها هم از اول انقلاب، روح و فرهنگ جهادی وارد میدان شد.	فرهنگ جهادی در عرصه کار
N- -	همان‌طور که اشاره کردند، تولید کشاورزی، اقتصادی، سودآور و تشویق‌کننده برای سرمایه‌گذاری شود و در سایه‌ی این تحرک عظیم، مردم احساس راحتی کنند و از لحاظ غذا احساس امنیت نمایند و کشور بتواند کار خودش را انجام دهد.	امنیت بخشی - احساس راحتی
N- -	مسأله‌ی سوم این است که ما به کشاورزمان می‌گوییم تلاش کنید تا امنیت غذایی برای کشور به وجود بیاورید	امنیت بخشی
E- -	یعنی واقعاً یک مهندس محاسب یا یک مهندس ناظر، خودش را مسؤول بداند.	احساس مسئولیت

نشانه	گزاره	مفاهیم
SO- -	عزیزان من! هر چه می‌توانید این محیط و این فضا و این گرایش معنوی و عشق به معنویت را در خودتان تقویت کنید.	گرایش به معنویت

با بررسی و تحلیل جدول کدگذاری باز نمونه نظری سوم، کدها، مفاهیم و مقوله‌ها جدید بدین صورت اضافه گردیدند:

الف- ذیل مقوله «تعهد و مسئولیت»، مفاهیم جدیدی چون «اتقان کاری» و «دلسوزی در کار» و همچنین ذیل مفهوم «درستکاری» کد جدیدی به نام «انجام کار به نحو احسن» ایجاد گردید.

ب- ذیل مقوله «کارآمدی»، مفهوم «سلامت اداری» حذف گردید و خود به عنوان یک مقوله با مفاهیم جدیدی چون «پاکدستی» و «پرهیز از حرکت امتیازجویانه و امتیاز خواهانه» تشکیل گردید.

ج- ذیل مفهوم «فسادستیزی و مبارزه با فساد» ذیل مقوله «عدالت» کد جدیدی به نام «مبارزه با فسادهای مالی و اقتصادی» ایجاد گردید.

د- مفهوم جدیدی به نام «پاکدامنی و عفت» ذیل مقوله «تقوایشگی» شکل گرفت.

ه- ذیل مفهوم «اعتماد به مردم» ذیل مقوله «شهروند یآوری» کد جدیدی به نام «امکان دادن و میدان دادن به سرمایه‌های انسانی» ایجاد گردید.

و- مفهوم جدید «پاک دستی» ذیل مقوله «امانت» قرار گرفت.

ز- مفهوم جدید «پرهیز از حرکت امتیازجویانه و امتیاز خواهانه» ذیل مقوله «امنیت بخشی» قرار گرفت.

در این نمونه ۳ مقوله به شرح ذیل تعریف شدند:

جدول ۳۲. ظهور مقوله جدید از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری سوم

حاکمیت نشاط		
نشانه	کد	مفاهیم
N-۰۴-۲۱		سرحال و با نشاط
		پرانگیزه و با شوق
		علاقه‌مند

جدول ۳۳. ظهور مقوله جدید از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری سوم

تکریم		
نشانه	کد	مفاهیم
N-۰۱-۱۹	ارزش داشتن نزد مردم و مسئولین	تکریم ارائه دهنده خدمت
N-۰۱-۱۹		تکریم ارباب رجوع
W-۰۹-۱۷	قدر خود را دانستن	خود تکریمی

جدول ۳۴. ظهور مقوله جدید از مفاهیم استخراج شده در نمونه نظری سوم

نظم		
نشانه	کد	مفاهیم
W-۰۳-۱۴		

۲-۳-۴- نمونه نظری چهارم: بیانات مقام معظم رهبری با اصحاب فرهنگ و صدا و سیما

در کدگذاری باز نمونه نظری چهارم، بیانات مقام معظم رهبری با اصحاب فرهنگ و صدا و سیما از سال ۱۳۸۰ تا سال ۱۳۸۹ مورد بررسی قرار گرفت که در این میان، ۴ سخنرانی کلیدی مبنای پژوهش قرار گرفت. در مجموع نمونه گیری نظری چهارم ۴ مقوله جدید، ۱ مفهوم جدید به مجموعه مفاهیم و مقوله‌های نمونه‌های نظری قبلی اضافه گردید. جدول کدگذاری باز به صورت زیر نمایش داده شده است.

جدول ۳۵. کدگذاری باز، استخراج مفاهیم و مقوله نمونه نظری چهارم

نشانه	گزاره	مفاهیم
C-01-1	اولین مسؤولیتِ انسان در مقابل انسانهاست. اگرچه انسان در مقابل طبیعت و زمین و آسمان هم تعهد دارد، اما مسؤولیت بزرگ او در قبال انسانهاست.	مسئولیت در مقابل انسانها - رعایت حقوق محیط زیست
C-02-2	مسأله‌ی عدالت یکی از این پیامهاست که باید در ذهن مردم جا بیفتد و نزد مردم طالب و عاشقِ عدالت - عدالت اجتماعی و عدالت اقتصادی، هر دو - به عنوان یک شعار اصلی شود.	انتقال پیام عدالت به اذهان مردم
C-02-4	یک پیام از پیامهای مظلوم و فراموش شده‌ای که بار دیگر بایستی به آن اهتمام ورزید و آن را به ذهنهای مردم منتقل کرد، عظمت و شکوه و اهمیت انقلاب اسلامی ماست.	انتقال پیام انقلاب به اذهان مردم
C-02-5	شما این پیام را باید منتقل کنید که انقلاب چیست؛ انقلاب یک ضرورت است، تمام نشده و وظیفه‌ی انقلابی بر دوش همه وجود دارد. نسلهای پی‌درپی این را می‌پذیرند	انقلاب گرای و وظیفه همگانی
C-02-6	در نظر بنده، یکی دیگر از پیامهایی که امروز باید روی آن کار کرد، پیام ایثار و انفاق و ریاضت و زهد است.	ایثار - انفاق - ریاضت و زهد

مفاهیم	گزاره	نشانه
<p>زننده کردن ارزش در اذهان مردم - اولویت داشتن ارزش های معنوی بر مادی</p>	<p>یکی دیگر از پیامهایی که به نظر من بایستی روی آن تکیه کرد، این است که ارزش را در ذهنهای مردم باید زننده کنید. امروز تلاش می کنند که ارزش را به سود تبدیل کنند: آیا فلان کار یا فلان اقدامی که می خواهیم بکنیم و فلان حرکت دیپلماسی یا بین المللی که می خواهیم انجام دهیم، سود دارد یا ندارد! البته هیچ کس از سود نمی گذرد. سود هم وقتی شخصی نباشد و سود عمومی باشد، خودش بک ارزش است. اما سود تنها ارزش نیست؛ ارزشهای دیگری هم وجود دارد. گاهی سودی عاید انسان می شود؛ اما یک ارزش پایمال می گردد. این جا به ما درس داده اند.</p>	<p>C-02-7</p>
<p>استقرار امنیت و مقابله با عوامل ناامنی</p>	<p>در مجموع چهار نکته ی اصلی از مالک اشتر خواسته شده است که یکی امنیت آن منطقه ای است که در اختیار او گذاشته شده است. با عوامل ضد امنیت - هم امنیت داخلی و هم امنیت خارجی - باید برخورد شود؛ چه دشمن داخلی امنیت را از بین می برد و دشمن خارجی هم امنیت را از بین می برد. استقرار امنیت و مقابله با عوامل ناامنی - چه داخلی و چه خارجی - یکی از نکاتی است که از مالک اشتر خواسته شده است</p>	<p>C-02-8</p>
<p>عدالت اجتماعی و اقتصادی</p>	<p>دومی، عدالت اجتماعی و اقتصادی است</p>	<p>C-02-9</p>

مفاهیم	گزاره	نشانه
تربیت معنوی مردم	سومی، تربیت معنوی و اخلاقی مردم است. می‌گوید مردم را از لحاظ اخلاقی و معنوی باید تربیت کنی. از نظر اسلام، حکومتها نسبت به تربیت معنوی مردم بی‌تفاوت نیستند که بگویند خود مردم می‌دانند و هر کار که می‌خواهند بکنند، بکنند.	C-02-10
تقویت روحیه مسئولیت شناسی	تقویت روحیه‌ی مسئولیت‌شناسی در مردم یکی دیگر از ارزشهاست. مردم نباید احساس بی‌مسئولیتی کنند.	C-02-11
انضباط اجتماعی - وجدان کاری - نظم و برنامه‌ریزی - ادب اجتماعی - توجه به خانواده - رعایت حق دیگران - کرامت انسان - احساس مسئولیت - اعتماد به نفس ملی - شجاعت شخصی و شجاعت ملی، قناعت - امانت، درستکاری - حق‌طلبی - زیبایی‌طلبی یعنی به دنبال زیبایی بودن، زندگی را زیبا کردن؛ هم ظاهر زندگی را و هم باطن زندگی را؛ محیط خانواده، محیط بیرون، محیط خیابان، محیط پارک و محیط شهر - نفی مصرف‌زدگی، عفت، احترام و ادب به والدین و به معلم	اخلاق‌های رفتاری افراد جامعه؛ مثل انضباط اجتماعی، وجدان کاری، نظم و برنامه‌ریزی، ادب اجتماعی، توجه به خانواده، رعایت حق دیگران - این که دیگران حقی دارند و باید حق آنها رعایت شود، یکی از خلیات و فضایل بسیار مهم است - کرامت انسان، احساس مسئولیت، اعتماد به نفس ملی، شجاعت شخصی و شجاعت ملی، قناعت - یکی از مهمترین فضایل اخلاقی برای یک کشور قناعت است، و اگر امروز ما در برخی زمینه‌ها دچار مصیبت هستیم، به خاطر این است که این اخلاق حسنه‌ی مهم اسلامی را فراموش کرده‌ایم - امانت، درستکاری، حق‌طلبی، زیبایی‌طلبی - یکی از خلیات خوب، زیبایی‌طلبی است؛ یعنی به دنبال زیبایی بودن، زندگی را زیبا کردن؛ هم ظاهر زندگی را و هم باطن زندگی را؛ محیط خانواده، محیط بیرون، محیط خیابان، محیط پارک و محیط شهر - نفی مصرف‌زدگی، عفت، احترام و ادب به والدین و به معلم	C-05-12

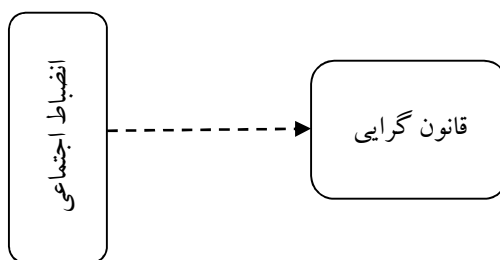
مفاهیم	گزاره	نشانه
<p>انضباط اجتماعی یعنی نظم پذیری در همه امور- تلازم و همراهی نظم و قانون</p>	<p>انضباط اجتماعی به معنای نظم‌پذیری در همه امور است که عبور نکردن از خط پیاده برای خودروها در خیابان از آن جمله است؛ اما از همین جا باید انضباط اجتماعی را شروع کنیم و در همه مسائلمان تا مسؤلیت‌های بالا و در برخورد با مسائل کشور به آن توجه کنیم. کسانی که مراجعات مردمی دارند و در برخورد با مردمی که به آنها مراجعه می‌کنند، و نیز کسانی که کار را بر دوش گرفته‌اند، نظم و انضباط را باید در کار رعایت کنند. بی‌هیچ تردید، اساس زندگی اجتماعی بر نظم بنا شده است و تار و پود جامعه به قانون بستگی دارد. اگر نظم و قانون مراعات نشود، باصطلاح «سنگ روی سنگ بند نمی‌شود». از این رو، هر اجتماعی باید قانون لازم‌الاجرا داشته باشد تا شکل بگیرد و به حیات خویش ادامه دهد، بخش مهمی از ادیان الهی نیز به نظم و انضباط اختصاص یافته؛ اما در هیچ مکتبی چون اسلام بر این مسئله تأکید نشده است.</p>	<p>d-۰۵-۱۳</p>

با بررسی و تحلیل جدول کدگذاری باز نمونه نظری چهارم، تغییر و تحولاتی در کدها، مفاهیم و

مقوله‌ها ایجاد شدند که به شرح زیر می‌باشند:

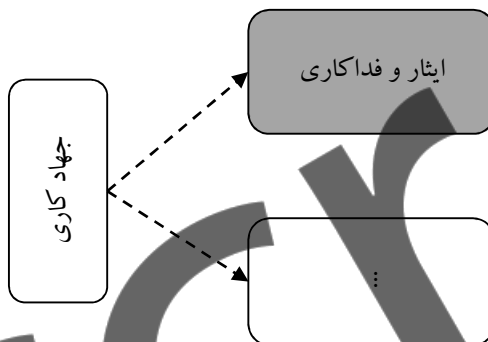
الف- مقوله نظم در نمونه نظری چهارم به مقوله «انضباط اجتماعی» تغییر نام داد و همچنین مقوله

«قانون‌گرایی» تبدیل به یکی از مفاهیم مقوله جدید شد.



نمودار ۲۶. تغییر عنوان مقوله نظم به انضباط اجتماعی و قرار گرفتن مقوله قانون‌گرایی ذیل آن

ب- ذیل مقوله «جهاد کاری»، مفهوم جدیدی به نام «ایثار» اضافه گردید.



نمودار ۲۷. اضافه شدن مفهوم ایثار ذیل مقوله جهاد کاری

ج- همچنین در این نمونه ۴ مقوله جدید «ادب و احترام اجتماعی»، «رعایت حقوق محیط زیست»،

«زیبایی طلبی» و «تقدم ارزش بر سود» اضافه گردیدند.

۲-۳-۵- نمونه نظری پنجم: بررسی اسناد بالادستی

در این نمونه گزاره‌های اخلاقی سیاست‌های کلی برنامه پنجم و سیاست‌های کلی نظام اداری مورد بررسی قرار گرفت. نتیجه تحلیل بدین صورت است که در مجموع ۵ مفهوم جدید به شرح ذیل استخراج گردید.

الف- ذیل مقوله «عدالت»، مفاهیم جدیدی چون «عدالت محوری در جذب، تداوم خدمت و ارتقاء

منابع انسانی»، «رعایت عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات» اضافه گردیدند.

ب- ذیل مقوله «تقوا پیشگی»، مفاهیم جدید «قناعت» اضافه گردید.

ج- ذیل مقوله «امانت»، مفاهیم جدید «حفظ بیت المال» اضافه گردید.

د- ذیل مقوله «شهروندیاوری»، مفهوم جدید «آگاهی بخشی نسبت به حقوق و تکالیف متقابل مردم»

اضافه گردید.

۲-۳-۶- نمونه نظری ششم: بیانات مقام معظم رهبری با اهل علم (اساتید و معلمان، دانشجویان)

در نمونه نظری ششم، بیانات مقام معظم رهبری (مد ظله) با دانشجویان، معلمان، دانشجویان و نهادهای سیاستگذار علمی مورد بررسی قرار گرفت.^۱ در این نمونه مقوله جدیدی اضافه نشد و تنها برخی از مفاهیم جدیدی اضافه و برخی از مفاهیم تقویت شدند که به شرح زیر می باشند:

الف - مفاهیم زیر در این نمونه تقویت و تأکید شدند: روحیه جهادی، بهبود مستمر، اخلاص، ایمان محوری و تقوا، عشق به انقلاب و اسلام، روحیه نشاط، کوشا بودن، امیدبخشی، تعهد و مسئولیت، حفظ یکپارچگی، خدمتگزاری

ب- ذیل مقوله «کارآمدی» مفاهیم جدیدی چون «آینده نگری»، «اهل کار جمعی بودن» و «علم محوری» اضافه گردیدند.

ج- ذیل مقوله «جهاد کاری»، ۲ مفهوم جدید «دشمن شکن بودن» و «عاقلا نه عمل کردن» اضافه گردیدند.

۲-۳-۷- نمونه نظری هفتم: بیانات مقام معظم رهبری با نیروهای مسلح

در کدگذاری باز نمونه نظری هفتم، بیانات مقام معظم رهبری در جمع نیروهای مسلح (ارتش، سپاه و نیروی انتظامی) از سال ۱۳۸۰ تا سال ۱۳۸۹ مورد بررسی قرار گرفت که در این میان، ۹ سخنرانی کلیدی مبنای پژوهش قرار داشت. در مجموع نمونه گیری نظری هفتم مقوله جدید اضافه نشد و می توان گفت که بسیاری از مقوله به کفایت رسیدند و تنها ۲ مفهوم به مجموعه مفاهیم قبلی به شرح زیر اضافه گردید:

۱. این قسمت از نمونه نظری، برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد آقای خان محمدی تحت عنوان «بیانیه ماموریت نظام علمی مبتنی بر اندیشه مقام

معظم رهبری (دام ظله) با استفاده از رویش نظریه» به راهنمایی آقای دکتر باقری است که در سال ۱۳۸۹ در دانشگاه امام صادق (ع) دفاع گردید.

الف - مفهوم جدید «پرهیز از راحت طلبی» ذیل مقوله جهاد کاری قرار گرفت.

ب- مفهوم «ایمان و اعتماد به خدا» ذیل مقوله «تقوای پیشگی» قرار گرفت.

۲-۳-۸- نمونه نظری هشتم: بررسی مقالات، پایان نامه ها و طرح های مرتبط با اندیشه مقام معظم

رهبری مد ظله العالی

در بررسی این نمونه دیگر مفهوم و مقوله جدیدی یافت نگردید و می توان مدعی بود که در این مرحله به کفایت نظری رسیده ایم و فعالیت کد گذاری به پایان رسیده است. بنابراین در مجموع مفاهیم و مقولات یافت شده را می توان در جدول زیر خلاصه نمود:

جدول ۳۶. تجمیع مقولات و مفاهیم استخراج شده در مرحله کفایت نظری

نشانه‌ها	مفاهیم	مقولات
E , E E , E E , A A , A	هم‌زبانی، هم‌گامی، هم‌دلی (نیات مشترک)، پرهیز از اختلافات (تفرقه)	وحدت و یکپارچگی
w- - , A P- - , w- - w- - , A A , A A	درستکاری، پیگیری مستمر، کار متقن، دلسوزی در کار، خودارزیابی کاری، پرهیز از خلف وعده (پایندی به تعهدات)، پاسخگویی	تعهد و مسئولیت (وجدان کاری)
A A , PC M- - , PB PC , A c- - , A	تلاش خستگی ناپذیر و بی وقفه برای خدمت، تکلیف‌مداری، پرهیز از راحت‌طلبی، دشمن‌شکن بودن، عاقلانه عمل کردن، همت بلند و امید به آینده داشتن، ایثار، صبر و استقامت	جهاد کاری
A , A A , w- - , A	قانون‌گرایی، نظم‌پذیری در همه امور	انضباط اجتماعی

نشانه‌ها	مفاهیم	مقولات
A , A , P - , A , A , A , A , A , A , PE , PB , PB , PJ , PD	بکارگیری افراد مجرب (استعدادهای انسانی)، زیر نظر داشتن دائمی مدیران، حمایت از زیر دستان، بکارگیری ابتکار، نوآوری و خلاقیت، آمادگی برای نفس کار، همراهی سرعت و دقت در کار، پاسخگویی به نیازهای زمان، خردگرایی و تدبیر ، داشتن شجاعت و قاطعیت در بیان و عمل، آینده نگری، اهل کار جمعی بودن، علم محوری	کارآمدی
A , A , A , A , A , A , P- - , pp- - , pp- -	عدالت خواهی، دفاع از عدالت، عدالت پروری، شایسته سالاری، تنبیه و تشویق در کنارهم، عدالت محوری در جذب، تداوم خدمت، ارتقاء منابع انسانی و نظام پرداخت و جبران خدمات، فسادستیزی و مبارزه با فساد	عدالت محوری
pp- - , A	عدم اسراف در کار و عدم ریخت و پاش بیت المال، حفظ بیت المال، پاک دستی	امانت
A , A , A	عدم فرما روایی کردن (دستور آمرانه)، خودشگفتی و علاقه به ستایش شدن، عدم نگاه آمرانه به مردم،	تواضع و فروتنی
A , A	روراست بودن با مردم، در میان گذاشتن مشکلات و معضلات کاری با مردم	صداقت
A , A , M- -	ایمان و اعتماد به خدا، نیت الهی و خالص، استمرار ارتباط با خداوند، در نظر داشتن مسئولیت به عنوان امتحان الهی	خدا محوری
w- - , A , A , A	تشخیص درست حق از باطل ، خود مراقبتی، خود سرزنشی، پاکدامنی	تقوای پیشگی
A , A - - P- - , A pp- - , A	امیدوار کردن مردم، همدلی با مردم، اعتماد به مردم، پاسخگویی، آگاهی بخشی نسبت به حقوق و تکالیف متقابل مردم، کسب رضایت مردم	شهروندی‌باوری

نشانه‌ها	مفاهیم	مقولات
P- - , P- - A - -	عدم تهمت، عدم ریختن آبرو، عدم زیر سوال بردن، عدم ایجاد شایعه در مورد کسی، پرهیز از حرکت امتیازجویانه و امتیاز خواهانه	امنیت بخشی
A - - , A - - , c- -	پایبندی به مبانی انقلاب، صلابت و جدیت در اهداف انقلاب، تبری از دشمن (عدم دلبستگی به دشمن، مخلوط نشدن با جریان فسق و کفر)	انقلاب گرایی
N- -	سرحال و با نشاط، پراکنگیزه و با شوق، علاقه‌مند	حاکمیت نشاط
N- - , c- - w- - , c- -	تکریم ارائه دهنده خدمت، خود تکریمی	تکریم
c- -		حقوق محیط - زیست
c- -	زیبایی ظاهر، زیبایی باطن	زیبایی طلبی
c- -		تقدم ارزش بر سود
c- -		ادب و احترام اجتماعی
PP- - , M- -	پرهیز از عیش طلبی و رفاه طلبی	قناعت

۲-۴- یافته‌های پژوهش

همانطور که در بخش گذشته ملاحظه فرمودید، ارزش‌های اخلاقی از نگاه مقام معظم رهبری^{مد ظله العالی} احصاء شدند. جهت تبیین مناسب‌تر از ارزش‌ها، می‌توان آنها را به سه ارزش بنیادین، اساسی و کارکردی تقسیم نمود. ارزش بنیادین که از جنس باور می‌باشد به عنوان زیربنای ارزش‌های دیگر بوده و در حقیقت، اشاره به فلسفه وجودی و هدف بنیادین اخلاق دارد. ارزش‌های اساسی، ارزش‌های کلی هستند که ناشی از ارزش‌های بنیادین بوده و خود مشتمل بر ارزش‌های کارکردی می‌باشند. در نهایت ارزش‌های کارکردی ارزش‌های عملی ناشی از ارزش‌های اساسی هستند که می‌بایست هر فرد آنها را در مقام اجرا، سرلوحه فعالیت خود قرار دهد. در ادامه به تبیین هر یک از این ارزش‌ها می‌پردازیم:

الف- ارزش‌های بنیادین

• خدا محوری

بدان معناست که فرد به خداوند متعال اعتماد داشته و او را ناظر بر اعمال خود بداند و بر این باور باشد که سعادت و شقاوت او در این دنیا و آخرت ناشی از داشتن رابطه دائمی با خداوند است و در کلیه امور (اندیشه، گفتار و کردار) رضای الهی را سرلوحه خود قرار دهد و همه امور و مسئولیت‌ها را به مثابه امتحان الهی تلقی نماید.

ب- ارزش‌های اساسی و کارکردی

در این بخش ابتدا ارزش‌های اساسی، تبیین شده و سپس ارزش‌های کارکردی آن در صورت وجود ذکر می‌گردند.

• ارزش اساسی ۱: رعایت وحدت و یکپارچگی

شایسته است اشخاص در هر رده و رتبه اداری هم در نیات، هم در گفتار و هم در اقدامات، وحدت و یکپارچگی خود را حفظ نموده و از هر گونه اختلاف و تفرقه پراکنی که اصل وحدت را زیر سوال برده و خللی در نتایج ایجاد می‌کند، پرهیز نمایند.

• ارزش اساسی ۲: رعایت تعهد مسئولیت (وجدان کاری)

وجدان کاری نوعی نگرش است که آدمی با عنایت به وجدان و ندای درونی، کار خود را به انجام می‌رساند و نهایت تلاش و دلسوزی خود را بکار می‌گیرد تا کار را بصورت تمام و کمال انجام دهد و پیش از آنکه دیگران از نقصان کار او ناراحت شوند او خود نگران است و نسبت به تکمیل آن، غایت تلاش خود را بکار می‌گیرد. ارزش های کارکردی این ارزش عبارتند از:

○ ارزش کارکردی ۱-۲: اتقان کاری

شخص متعهد بر این باور است که کلیه فعالیت‌هایش را به درستی و به نحو احسن انجام داده و با پیگیری منظم و مستمر، کار را به صورت تمام و کمال به انجام رساند.

○ ارزش کارکردی ۲-۲: خودارزیابی کاری

شخص متعهد کلیه فعالیت‌هایش را بدون تعصب در معرض خود ارزیابی قرار داده و با پذیرش اشتباهات، گامی در جهت اصلاح و بهبود برمی‌دارد.

○ ارزش کارکردی ۳-۲: پابندی به تعهدات

شخص متعهد به کلیه اقوال و تعهداتش چه به صورت کتبی (تکالیف) و چه شفاهی پایبند و وفادار بوده و به هیچ عنوان خلف وعده نخواهد کرد.

○ ارزش کارکردی ۴-۲: پاسخگویی

شخص متعهد نسبت به کلیه وظایف و اقداماتش در مقابل کلیه ذینفعان از جمله شهروندان و مسئولین مافوق پاسخگو می‌باشد.

• ارزش اساسی ۳: جهاد کاری

جهاد کاری تلاشی خستگی‌ناپذیر و بی‌وقفه، عاقلانه و با همت بلند و به دور از راحت‌طلبی و دشمن شکن برای خدمت است که ارزش‌های کارکردی این ارزش عبارتند از:

○ ارزش کارکردی ۱-۳: ایثار

ایثار بدان معناست که شخص در انجام فعالیت‌هایش نه تنها کوتاهی نکرده بلکه از خودگذشتگی و فداکاری نیز از خود نشان می‌دهد.

○ ارزش کارکردی ۳-۲: صبر و استقامت

شخص مجاهد در مشکلات و سختی‌ها صبور بوده و استقامت می‌ورزد. همچنین از انتقاد سایرین استقبال کرده و نقاط ضعف و قوت را ترتیب اثر می‌دهد.

● ارزش اساسی ۴: نظم و انضباط کاری

انضباط اجتماعی به معنای نظم‌پذیری در همه امور است و کسانی که کار را بر دوش گرفته‌اند، نظم و انضباط را باید در کار رعایت کنند.

○ ارزش کارکردی ۴-۱: قانون‌گرایی

هر محیط کاری باید قانون لازم‌الاجرا داشته باشد تا شکل بگیرد و به حیات خویش ادامه دهد. به عبارت دیگر قانون‌گرایی بدان معناست که افراد علاوه بر اینکه قانون را حفظ کرده و بدان پایبند می‌باشند، آن را به نحو احسن اجرا نمایند.

● ارزش اساسی ۵: کارآمدی

کارآمدی در محیط کار به معنای بکارگیری اصول و قواعدی در جهت بهبود فعالیت‌های کاری است که به طور مختصر به شرح زیر می‌باشد:

○ ارزش کارکردی ۵-۱: ابتکار، نوآوری و خلاقیت

○ ارزش کارکردی ۵-۲: نظارت دائمی بر زیرمجموعه

○ ارزش کارکردی ۵-۳: همراهی سرعت و دقت در کار

○ ارزش کارکردی ۵-۴: خردگرایی و تدبیر مبتنی بر علم

○ ارزش کارکردی ۵-۵: کار جمعی و تیمی

○ ارزش کارکردی ۵-۶: آینده‌نگری

○ ارزش کارکردی ۵-۷: پاسخگویی به نیازهای زمان

○ ارزش کارکردی ۵-۸: حمایت از همکاران

• ارزش اساسی ۶: عدالت محوری

عدالت محوری محیط کاری بدان معناست که افراد خواهان عدالت بوده و علاوه بر آن، با دفاع از رویکرد عدالت خواهانه، به گسترش و تقویت آن بپردازند

○ ارزش کارکردی ۶-۱: عدالت محوری در مدیریت منابع انسانی

کارفرما و مسئولین می‌بایست در کلیه وظایف منابع انسانی اعم از جذب، تداوم خدمت، ارتقا و نظام پرداخت و جبران خدمات عدالت را سرلوحه کار خود قرار دهند تا زمینه رشد و ارتقا محیط کاری فراهم آید.

○ ارزش کارکردی ۶-۲: فسادستیزی

کلیه افراد اعم از کارکنان، کارفرما و مسئولین می‌بایست علاوه بر اینکه به عدالت رفتار نمایند، در مقابل فسادهای مالی، اقتصادی و اداری مبارزه نمایند.

• ارزش اساسی ۷: امانتداری

امانتداری بدان معناست که کلیه وسایل، امکانات و تجهیزات، شأن و مقام در محیط کار به رسم امانت به او سپرده شده است. لذا امانتدار باید نسبت به اسراف و استفاده بی‌جا و دزدی حساس بوده و حافظ بیت المال مسلمین می‌باشد.

• ارزش اساسی ۷: تواضع و فروتنی (پرهیز از کبر)

تواضع بدان معناست که آدمی خود را بالاتر از دیگران نبیند و لازمه این امر در محیط کار آن است که افراد از فرمانروایی کردن در کار (دستور آمرانه دادن)، قدرت طلبی، خودشیفتگی (علاقه به ستایش شدن) و نگاه آمرانه به شهروندان پرهیز نمایند.

• ارزش اساسی ۸: صداقت و راستگویی

صداقت به معنای رو راست بودن با افراد (اعم از شهروندان، کارکنان و مدیران و ..) می باشد. یکی از مصادیق صداقت در محیط کار این است که اگر مشکلی و معضلی در کار ایجاد شده است آن را با شهروندان در میان بگذاریم.

• ارزش اساسی ۹: قناعت

قناعت صفتی است در مقابل حرص و طمع و به معنای بهره‌وری از مال به مقدار نیاز و ضرورت است. قناعت مترادف با میانه روی در خرج کردن و هزینه نمودن مال است و حالتی است مابین افراط و تفریط؛ یعنی حالتی است میان اسراف و سخت‌گیری در خرج کردن مال.

• ارزش اساسی ۱۰: تقوای پیشگی

تقوا ملکه‌ای است که انسان خودش را همواره در محضر خداوند متعال می‌بیند و بدین جهت از هر گونه گناه فکری، قلبی و عملی دوری می‌گزیند.

○ ارزش کارکردی ۱۰-۱: خودمراقبتی

خودمراقبتی حالتی است که انسان همواره به خودش تذکر دهد و خودش را از خطا و گناه مصون نداند و از کلیه محیط‌های فساد و محتمل به فساد دوری گزیند.

○ ارزش کارکردی ۱۰-۲: خودسنجی (محاسبه نفس) و خودسرزنی

خودسنجی حالتی است که انسان همواره اعمالش را زیر ذره‌بین قرار دهد و در موارد ناکامی‌ها خود را بازخواست نماید و با عزم راسخ سعی نماید دیگر آنها را تکرار ننماید.

• ارزش اساسی ۱۱: شهروندی‌آوری

شهروندی‌آوری بدان معنا است که حل مشکلات شهروندان و کسب رضایت شهروندان در اولویت نخست قرار دارد و همواره منافع عامه بر منافع خاصه ارجحیت دارد.

○ ارزش کارکردی ۱۱-۱: همدلی

همدلی بدان معناست که باید مشکلات شهروندان را درک کرده و به آنها دلگرمی دهیم.

○ ارزش کارکردی ۱۱-۲: اعتمادسازی

باید همواره به شهروندان اعتماد کرد و سوء ظن نداشت و نیز اعتماد آنها را جلب کرد.

○ ارزش کارکردی ۱۱-۳: امیدواری

یکی دیگر از مفاهیم شهروندی‌آوری، امیدواری به مردم و دوری از یأس و دلسردی است.

○ ارزش کارکردی ۱۱-۴: پاسخگویی

همه افراد می‌بایست همواره به کلیه سؤالات و نیازهای شهروندان به صورت کامل، شفاف و با برخورد مناسب پاسخ دهند.

○ ارزش کارکردی ۱۱-۵: آگاه‌بخشی

یکی دیگر از حقوق شهروندان این است که باید نسبت به کلیه حقوق و تکالیف متقابل آگاه شوند.

○ ارزش کارکردی ۱۱-۶: تکریم

برخورد و رفتار مؤدبانه با شهروندان و ارباب رجوع جزء حقوق انسانی است.

• ارزش اساسی ۱۲: امنیت‌گرایی

کلیه افراد اعم از کارکنان و ارباب رجوع باید در محیط امن حیثیتی قرار داشته و احساس آرامش نمایند. بی شک لازمه این امر پرهیز از تهمت، آبروریزختن، زیرسوال بردن یکدیگر و ایجاد شایعه برای یکدیگر و همچنین پرهیز از حرکت امتیازجویانه و امتیاز خواهانه می‌باشد.

• ارزش اساسی ۱۳: حاکمیت نشاط

سرزندگی، شادابی، انگیزه و شوق بالا سبب می‌شود که خدمات با کیفیت بالاتری ارائه شود و شهروندان از رضایتمندی بیشتری بهره مند گردند.

• ارزش اساسی ۱۴: تکریم یا قدردانی

از نشانه‌های ایمان، قدردانی و تشکر از افراد در قبال فعالیت‌ها و خدماتی است که طی مدت زمانی ارائه کرده‌اند چرا که در حدیث مشهور داریم که هر کس شکر مخلوقات را بجا نیاورد شکر خداوند متعال را بجا نیاورده است.^۱

○ ارزش کارکردی ۱۴-۱: تکریم ارائه‌دهنده خدمت

کارکنان و کلیه ارائه‌دهندگان خدمت، بدلیل خدماتی که ارائه می‌دهند بایستی از طرف ارباب رجوع و مسئولین مورد قدردانی قرار بگیرند.

○ ارزش کارکردی ۱۴-۲: خودتکریمی

ارائه‌دهندگان خدمت بایستی براین باور باشند که کلیه خدمات و اقدامات عبادت محسوب شده و در نظر خداوند متعال اجر و قرب ویژه‌ای دارد. لذا ارائه‌دهندگان خدمت می‌بایست قدر خدمت خود را دانسته و آن را فرصتی در جهت جلب رضایت الهی محسوب کنند.

• ارزش اساسی ۱۵: ادب و احترام

کارمندان در کلیه تعاملات و رفتارهای خود با سایر افراد از قبیل مافوق‌ها، زیردستان و همکاران باید احترام آنان را حفظ نمایند و برخورد مودبانه داشته باشند.

• ارزش اساسی ۱۶: زیبایی طلبی

کارکنان و کلیه مسئولین شایسته است علاوه بر زیبایی باطنی به زیبایی ظاهری اعم از آراستگی و پاکیزگی ظاهری همچنین زیبایی محیط کار توجه داشته باشند.

• ارزش اساسی ۱۷: انقلاب‌گرایی

۱. پیامبر اکرم ص: «من لم یشکر المخلوق لم یشکر الخالق» کافی جلد دوم ص ۹۹.

کلیه افراد و اشخاص در محیط کار علاوه بر اینکه حقوق دیگران را رعایت می‌کنند، می‌بایست حقوق نظام را نیز رعایت نمایند. بدین منظور شایسته است به مبانی و آرمان‌های انقلاب پایبند بوده و صلابت و جدیت کافی در وصول به آنها و همچنین تبری از دشمنان انقلاب از خود نشان دهند.

• ارزش اساسی ۱۸: حقوق محیط زیست

اگرچه مسئولیت بزرگ انسان در قبال انسان‌هاست اما در مقابل طبیعت و زمین و آسمان هم تعهد دارد و باید حافظ محیط زیست باشد.

۲-۵- خلاصه و نتیجه‌گیری

اگر ذخیره اخلاقی و معنوی در وجود انسان از حد لازم کاهش یابد، انسان دچار لغزش‌ها و گمراهی‌های بزرگی خواهد شد. معنویت در وجود یک انسان، برای او مایه هدفدار شدن است؛ زندگی او را معنا می‌کند و به آن جهت می‌دهد؛ همچنان که آرمان‌های معنوی و اخلاقی، زندگی یک جامعه و یک کشور و یک ملت را جهتدار می‌کند و به تلاش و مبارزه آنها معنا می‌دهد و برای انسان هویت می‌سازد. مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) به عنوان رهبر فقیه و فرزانه انقلاب همواره به حقیقت این امر توجه داشته و در هر سخنرانی با مسئولین و کارگزاران نظام، سایر ارگان‌ها و حرفه‌ها، آنها را از توصیه‌هایی اخلاقی بهره مند می‌سازند. لذا در این پژوهش سعی کردیم کلیه مفاهیم و ارزش‌های اخلاقی کار را احصاء نموده و به صورت مدون و منظم تبیین نماییم. در مجموع می‌توان گفت هدف از رعایت این بایسته‌ها و پرهیزهای اخلاقی، در درجه اول خودسازی و در درجه دیگر خدمتگزاری به مردم در جهت کسب رضایت الهی است.

گفتار سوم: گزارش تحلیلی انجام روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد در منشور نهادها و سازمان‌ها

۳-۱- مقدمه

همانطور که در مقدمه اشاره شده است، در این پروژه، سه منبع مورد بررسی قرار می‌گیرد و جمع‌بندی نتایج حاصله، به عنوان خروجی نهایی سیاست‌نامه ملی اخلاق حرفه‌ای ارائه می‌گردد. یکی از این بخش‌ها، بررسی منشورهای اخلاقی موجود در نهادها، سازمان‌ها و اصناف است. در این قسمت تعداد ۱۰ عدد از منشورهای اخلاقی موجود که به تأیید اساتید فن و خبرگان رسیده انتخاب و این تعداد به عنوان نمونه نظری روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد انتخاب گردیدند. سپس با اجرای روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد بر روی آنها، مدل نهایی احصاء و کفایت نظری حاصل شد.

در مجموع با بررسی منشورهای نمونه نظری موجود، تعداد ۱۲۲ مفهوم احصاء شد. این مفاهیم پس از بحث و جمع‌بندی در ذیل ۱۹ مقوله گنجانده شد. در ادامه، سیر انجام فرآیند نظریه‌پردازی داده‌بنیاد بیان می‌گردد.

۳-۲- مراحل اجرایی روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد پس از نمونه‌گیری نظری

۳-۲-۱- گام اول: کدگذاری باز

در مرحله اول، ابتدا نمونه‌ها را طبقه‌بندی نموده، سپس به هر یک از آنها کد خاصی را اختصاص می‌دهیم. کدگذاری یکی از مهم‌ترین اقدامات در روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد است. اهمیت کدگذاری از آن جهت است که در مقوله‌بندی و پس از آن در مدلسازی، باید مشخص باشد که هر داده‌ای که در مدل آمده از کدام قسمت از متن‌های مورد استفاده اقتباس قرار گرفته است تا خوانندگان پژوهش بتوانند تمامی قسمت‌های موجود در مدل و مقولات و گام‌های پیشینی آنها را رصد کنند. در جدول زیر، کدگذاری باز منشورها بیان گردیده است.

جدول ۳۷. کدگذاری منشورها

کد	عنوان نهاد نگارنده منشور
CA	کارمندان دولت
CB	بیمارستان زینبیه
CC	حسابرسان شرکت برق منطقه ای فارس
CE	توسعه منابع آب و نیروی ایران
CF	وزارت بازرگانی
CG	سازمان نظام صنفی یارانه ای
CH	بانک ملت
CI	کتابداران نهاد کتابخانه های عمومی

۳-۲-۲- گام دوم: کدگذاری جزئی منشورها

پس از کدگذاری باز و کلی، نوبت به کدگذاری مفاهیم و مضامین مقتبس از هر یک از منشورها می‌رسد که این امر با توجه به کدگذاری باز صورت می‌پذیرد. به عنوان مثال، یکی از جداول کدگذاری مضامین مقتبس از منشور اخلاقی کارمندان دولت در جدول زیر آمده است.

جدول ۳۸. کدگذاری جزئی مضامین

کد	مفهوم	گزاره
CA۱	اشاعه و اعتلای فرهنگ اسلامی لازم است.	این منشور به منظور اشاعه و اعتلای فرهنگ اسلامی و ارزشهای انسانی و سازمانی در نظام اداری کشور و نهادینه کردن ابعاد آنها در اندیشه و عمل کارمندان دولت تدوین گردیده است .
CA۲	ارزش های انسانی و سازمانی باید در اندیشه و عمل کارکنان نهادینه گردد	
CA۳	کارمند در وهله اول بنده خدا است.	کارمندان دولت به عنوان بندگان خدا و خدمتگزاران مردم باید تمامی تلاش و همت خود را برای انجام هر چه بهتر وظایف شرعی و قانونی و مسئولیتهای اداری بر مبنای باورها و ارزشهای اسلامی و افزایش سطح رضایتمندی مردم به کار گیرند
CA۴	کارمند خدمت گزار مردم است	

کد	مفهوم	گزاره
CA۵	حیطه وظایف کارمند عبارت است از شرعی، قانونی و مسئولیت های اداری	
CA۶	مبنای انجام وظایف عبارت است از باورها و ارزش های اسلامی و افزایش سطح رضایتمندی مردم	

۳-۲-۳- گام سوم: استخراج مضامین و مفاهیم از اولین منشور

در این مرحله، اولین منشور انتخابی را مورد تحلیل قرار می‌دهیم. ابتدا متن را بصورت گزاره‌های مجزا تفکیک نموده، سپس از هر گزاره مضامین را استخراج می‌نماییم. در جدول زیر، مضامین احصا شده از منشور اخلاقی کارکنان دولت آورده شده است.

جدول ۳۹. مضامین اخذ شده از منشور اخلاقی کارکنان دولت

کد	مفهوم	گزاره
CA۱	اشاعه و اعتلای فرهنگ اسلامی لازم است.	این منشور به منظور اشاعه و اعتلای فرهنگ اسلامی و ارزشهای انسانی و سازمانی در نظام اداری کشور و نهادینه کردن ابعاد آنها در اندیشه و عمل کارمندان دولت تدوین گردیده است .
CA۲	ارزش های انسانی و سازمانی باید در اندیشه و عمل کارکنان نهادینه گردد	
CA۳	کارمند در وهله اول بنده خدا است.	کارمندان دولت به عنوان بندگان خدا و خدمتگزاران مردم باید تمامی تلاش و همت خود را برای انجام هر چه بهتر وظایف شرعی و قانونی و مسئولیتهای اداری بر مبنای باورها و ارزشهای اسلامی و افزایش سطح رضایتمندی مردم به کار گیرند
CA۴	کارمند خدمت گزار مردم است	

کد	مفهوم	گزاره
CA۵	حیطه وظایف کارمند عبارت است از شرعی، قانونی و مسئولیت های اداری	
CA۶	مبنای انجام وظایف عبارت است از باورها و ارزش های اسلامی و افزایش سطح رضایتمندی مردم	
CA۷	اصول حاکم بر منشور: برابری، حاکمیت قانون در مناسبات اداری، شهروندمداری، احترام و اعتماد، شفافیت، پاسخگویی، عدم سوء استفاده از موقعیت شغلی، تعهد و وفاداری به سازمان، بکارگیری مهارت و تخصص	اصول حاکم بر منشور عبارتند از: برابری، حاکمیت قانون در مناسبات اداری، شهروندمداری، احترام و اعتماد، شفافیت، پاسخگویی، عدم سوء استفاده از موقعیت شغلی، تعهد و وفاداری به سازمان، بکارگیری مهارت و تخصص
CA۸	رعایت نظم و انضباط در امور لازم است	به رعایت نظم و انضباط در انجام فعالیتها و حضور به موقع در سازمان توجه نماییم .
CA۹	داشتن پشتکار و جدیت ضروری است	
CA۱۰	وظایف می بایست با صحت، دقت و به موقع انجام پذیرد	در انجام وظایف و مسئولیتها پشتکار و جدیت داشته و آنها را با دقت ، صحت و به موقع انجام دهیم .
CA۱۱	بروز نگه داشتن دانش سازمانی ضرورت دارد	سعی نماییم تا دانش خود را در زمینه فعالیتهای سازمانی به روز نگه داشته و آنها را با توانمندی و ابتکار خود در انجام فعالیتهای اداری و سازمانی به کار گیریم .
CA۱۲	باید در کار ابتکار به خرج داد	
CA۱۳	لزوم ارزش قائل شدن نسبت به ایده ها و افکار جدید	به ایده ها و افکار جدید ارزش قائل شده و برای اجرایی کردن آنها به شکل منطقی در دستگاه اجرایی متبوع و نظام اداری تلاش کنیم

کد	مفهوم	گزاره
CA۱۴	لزوم افزایش بهره‌وری	برای افزایش بهره‌وری نظام اداری از طریق افزایش بهره‌وری حیطه فعالیت خود تلاش کنیم
CA۱۵	لزوم امانت‌داری در مورد تجهیزات اداره	از امکانات، تجهیزات و سرمایه‌های نظام اداری حفاظت نموده و در استفاده مؤثر و مطلوب از آنها بکوشیم
CA۱۶	پرهیز از برتری دادن به روابط (خویشاوندی، قومی، جنسی، نژادی، مذهبی و ...) بر ضوابط	در انجام فعالیتها و تعاملات، روابط خویشاوندی، قومی، جنسی، نژادی، مذهبی و غیره تأثیری در تصمیمات و اقداماتمان نداشته باشد
CA۱۷	داشتن روحیه انتقاد پذیری ضروری است	روحیه انتقاد پذیری داشته و انتقادات سازنده دیگران را به عنوان فرصتی برای اصلاح و بهبود خود و فعالیتهايمان بدانيم
CA۱۸	در کار باید بهبود مستمر وجود داشته باشد	
CA۱۹	در انجام امور رضایت خداوند در وهله اول قرار دارد.	همیشه و در همه حال رضایت خدای متعال را مد نظر قرار داده و بر آنچه که خداوند امر یا از آن نهی می‌کند توجه کامل داشته و او را ناظر بر اعمال و کردار خویش بدانيم
CA۴۳	امر به معروف و نهی از منکر در کارها ضرورت دارد	
CA۲۰	مردم ذی‌حق سازمان می‌باشند	مردم و شهروندان به عنوان ذی‌حق برای نظام اداری هستند. تلاش نماییم با ایجاد ارتباط مناسب و ارایه خدمت بهتر، تصویری مثبت از دستگاه اجرایی و نظام اداری در ذهن آنان ایجاد کنیم
CA۲۱	ایجاد تصویر مناسب از سازمان در ذهن مردم ضرورت دارد	
CA۲۲	ضرورت رعایت قوانین و مقررات	به مراجعه‌کنندگان به صورت عادلانه و در چارچوب قوانین، مقررات و ضوابط خدمت ارایه دهیم
CA۲۳	ضرورت رعایت عدالت	
CA۲۴	راهنمایی ارباب رجوع در انجام هر چه بهتر کارش ضرورت دارد	در محدوده وظایف شغلی، اطلاعات و راهنماییهای لازم و مناسب به ارباب رجوع ارایه و در زمینه خدمات، شفاف‌سازی صورت دهیم

کد	مفهوم	گزاره
CA۲۵	شفاف سازی خدمات سازمان برای ارباب رجوع لازم است	
CA۲۶	بکار بردن صحت، دقت، قدرت و حذف تشریفات زائد اداری و هزینه های اضافی در انجام امور ضرورت دارد	خواسته های قانونی ارباب رجوع را در چارچوب وظایف خود با صحت ، دقت و سرعت و بدون تشریفات زائد اداری و تحمیل هزینه اضافی به وی ارایه دهیم
CA۲۷	تکریم ارباب رجوع	
CA۲۸	گشاده رویی در برخورد با ارباب رجوع لازم است	به ارباب رجوع احترام گذاشته و دراستقبال و صحبت با آنان گشاده رو باشیم
CA۲۹	باید به بازخور رسیده از جانب مردم دقت نمود.	به نظرات ، پیشنهادهای و بازخوردهای شهروندان و مراجعه کنندگان به عنوان منبعی گرانبها برای بهبود عملکرد نگاه کرده و با دید منطقی به آنها توجه کنیم
CA۳۰	نظم و آراستگی شخصی مهم است	
CA۳۱	نظم و آراستگی محل کار مهم است	به نظم و آراستگی شخصی و محل کار خود توجه کنیم
CA۳۲	فرهنگ تکریم ارباب رجوع در سازمان باید شیوع یابد	
CA۳۳	فرهنگ پاسخگویی در سازمان باید شیوع یابد	سعی کنیم تا فرهنگ تکریم ارباب رجوع ، پاسخگویی و گره گشایی از مشکلات مردم و مراجعان به یک ارزش حاکم در نظام اداری تبدیل شود
CA۳۴	فرهنگ گره گشایی از مشکلات مردم در سازمان باید شیوع یابد	
CA۳۵	تقویت روحیه کار جمعی ضرورت دارد	
CA۳۶	در انجام فعالیت ها باید مشارکت جو و مشارکت پذیر باشیم	روحیه کار جمعی را در خود تقویت کرده و در انجام فعالیتهای گروهی مشارکت جو و مشارکت پذیر باشیم

کد	مفهوم	گزاره
CA۳۷	باید روحیه قدردانی از دیگران را در خود تقویت کنیم	روحیه قدردانی از دیگران را در خود تقویت کرده و سعی نماییم که این امر را در بین همکاران اشاعه دهیم
CA۳۸	باید دانش و تجربه و توانمندی خود را در اختیار دیگر همکاران قرار داد	دانش ، تجربه و توانمندیهای خود را با سعه صدر در اختیار همکاران قرار داده و در ارتقاء توانمندیهای آنان کوشا باشیم
CA۳۹	در انجام فعالیت ها باید سعه صدر داشت	
CA۴۰	باید در ارتقای توانمندی دیگر کارکنان سازمان بکوشیم	
CA۴۱	باید در حل مشکل همکاران کوشا بود	
CA۴۲	نباید در زندگی خصوصی همکاران تجسس نمود.	
		تا حد ممکن در حل مشکلات شغلی همکاران تلاش نماییم و از تجسس در زندگی خصوصی آنان پرهیز نماییم

همانطور که در این جدول دیده می‌شود تعداد ۴۲ مضمون از منشور اخلاقی کارکنان دولت استخراج

گشته است.

۳-۲-۴- گام چهارم: مقوله بندی مفاهیم

در این گام، مضامین و مفاهیم مستخرج از منشورها را دسته بندی نموده و در قالب مقولات تدوین می‌نماییم. در جدول زیر، مقولات مستخرج از مفاهیم و مضامین منشور کارکنان دولت آورده شده است.

جدول ۴۰. مقولات انتخاب شده از منشور اخلاقی کارکنان دولت

کد	مفهوم	مقوله
CA۳	کارمند در وهله اول بنده خدا است.	خدا محور
CA۱۹	در انجام امور رضایت خداوند در وهله اول قرار دارد.	

کد	مفهوم	مقوله
CA۱	اشاعه و اعتلای فرهنگ اسلامی لازم است.	
CA۶	مبنای انجام وظایف عبارت است از باورها و ارزش های اسلامی و افزایش سطح رضایتمندی مردم	روحیه جهادی
CA۳۹	در انجام فعالیت ها باید سعه صدر داشت	
CA۲۰	مردم ذی حق سازمان می باشند	
CA۲۴	راهنمایی ارباب رجوع در انجام هر چه بهتر کارش ضرورت دارد	
CA۲۸	گشاده رویی در برخورد با ارباب رجوع لازم است	
CA۳۴	فرهنگ گره گشایی از مشکلات مردم در سازمان باید شیوع یابد	شهروندی‌آوری (مردم گرایی)
CA۴	کارمند خدمت گزار مردم است	
CA۲۹	باید به بازخور رسیده از جانب مردم دقت نمود.	
CA۲۷	تکریم ارباب رجوع	
CA۳۲	فرهنگ تکریم ارباب رجوع در سازمان باید شیوع یابد	کرامت انسانی
CA۲	ارزش های انسانی و سازمانی باید در اندیشه و عمل کارکنان نهادینه گردد	
CA۹	داشتن پشتکار و جدیت ضروری است	
CA۱۰	وظایف می بایست با صحت، دقت و به موقع انجام پذیرد	
CA۱۱	بروز نگه داشتن دانش سازمانی ضرورت دارد	
CA۱۲	باید در کار ابتکار به خرج داد	
CA۱۳	لزوم ارزش قائل شدن نسبت به ایده ها و افکار جدید	شایستگی و کارآمدی
CA۱۴	لزوم افزایش بهره وری	
CA۱۸	در کار باید بهبود مستمر وجود داشته باشد	
CA۲۶	بکار بردن صحت، دقت، قدرت و حذف تشریفات زائد اداری و هزینه های اضافی در انجام امور ضرورت دارد	
CA۸	رعایت نظم و انضباط در امور لازم است	نظم
CA۲۲	ضرورت رعایت قوانین و مقررات	
CA۵	حیطه وظایف کارمند عبارت است از شرعی، قانونی و مسئولیت های اداری	قانون گرایی
CA۷	حاکمیت قانون در مناسبات اداری	
CA۱۵	لزوم امانت داری در مورد تجهیزات اداره	امانت
CA۱۶	پرهیز از برتری دادن به روابط (خویشاوندی، قومی، جنسی، نژادی، مذهبی و ...) بر ضوابط	عدالت

کد	مفهوم	مقوله
CA۲۳	ضرورت رعایت عدالت	مسئولیت پذیری حرفه ای
CA۱۷	داشتن روحیه انتقاد پذیری ضروری است	
CA۲۱	ایجاد تصویر مناسب از سازمان در ذهن مردم ضرورت دارد	
CA۳۶	در انجام فعالیت ها باید مشارکت جو و مشارکت پذیر باشیم	
CA۳۸	باید دانش و تجربه و توانمندی خود را در اختیار دیگر همکاران قرار داد	
CA۳۵	تقویت روحیه کار جمعی ضرورت دارد	
CA۴۰	باید در ارتقای توانمندی دیگر کارکنان سازمان بکوشیم	
CA۴۱	باید در حل مشکل همکاران کوشا بود	
CA۴۲	نباید در زندگی خصوصی همکاران تجسس نمود.	
CA۷	باید در کارها شفافیت وجود داشته باشد	
CA۲۵	شفاف سازی خدمات سازمان برای ارباب رجوع لازم است	
CA۳۳	فرهنگ پاسخگویی در سازمان باید شیوع یابد	
CA۳۷	باید روحیه قدردانی از دیگران را در خود تقویت کنیم	
CA۷	عدم سوء استفاده از موقعیت شغلی	تقوا
CA۴۳	امر به معروف و نهی از منکر در کارها ضرورت دارد	امر به معروف و نهی از منکر
CA۳۰	نظم و آراستگی شخصی مهم است	زیبایی طلبی
CA۳۱	نظم و آراستگی محل کار مهم است	

در این مرحله مشاهده می شود که تعداد ۴۲ مضمون و ۱۴ مقوله بدست آمد. در ادامه جدول مضامین مستخرج از منشور اخلاقی بیمارستان زینبیه آورده می شود.

جدول ۴۱. مضامین اخذ شده از منشور اخلاقی بیمارستان زینبیه

کد	مفهوم	گزاره
CB۱	خدا باوری در امور	همواره در محضر خدا ایم و هم او شاهد و ناظر بر اعمال ماست
CB۲	خدا محوری در امور	
CB۳	ایمان به خدا	
CB۴	محوریت ارباب رجوع	همواره جلب رضایت مراجعین سبب خشنودی ماست
CB۵	مشتری مداری	

کد	مفهوم	گزاره
CB۶	لزوم دقت بر شیوه های رسیدن به رضایت مشتری	اعضای سازمان به عنوان ارزشمندترین منابع به حساب می آیند بنابراین اعمال و رفتار آنها در میزان رضایتمندی مراجعین موثر است
CB۷	مشتری مداری	
CB۸	کارکنان ارزشمندترین منابع	
CB۹	مشتری مداری	نسبت به داشتن سازمانی پویا برای پاسخگویی به مراجعین تلاش کنیم
CB۱۰	لزوم داشتن دغدغه نسبت به پاسخگویی	
CB۱۱	لزوم حرکت به سمت سازمان پویا	
CB۱۲	لزوم دقت در کار	وظایف محوله و کار مراجعین را با دقت و در حداقل زمان ممکن انجام دهیم
CB۱۳	لزوم سرعت در کار(تسریع امور)	
CB۱۴	مشتری مداری	
CB۱۵	مشتری مداری	از نظرات و انتقادات ارباب رجوع استقبال و از آن در جهت بهبود وضعیت کاری خود استفاده کنیم
CB۱۶	لزوم انتقاد پذیری	
CB۱۷	حفظ کرامت مشتری	
CB۱۸	لزوم بهبود مستمر در کار	بر کار تسلط داشته و آن را بدون نظارت مافوق همواره به نحو شایسته ای انجام دهیم
CB۱۹	لزوم تسلط بر کار	
CB۲۰	پرهیز از عادت به نظارت در امور	
CB۲۱	انجام امور محوله به نحو احسن	ساده ترین، مؤثرترین و مفیدترین روش را جهت انجام کار انتخاب نماییم
CB۲۲	صرفه جویی در زمان و هزینه	
CB۲۳	لزوم اثر بخشی در کار	

کد	مفهوم	گزاره
CB۲۴	اهمیت دادن به کار گروهی	کارگروهی را به منظور دستیابی و همفکری سرلوحه کار خود قرار دهیم
CB۲۵	هم فکری و مشورت در امور ارزش دارد.	
CB۲۶	لزوم بهبود مستمر در کار	ارائه نظرات و پیشنهادات گروه های ذینفع در بهبود وضعیت سازمان مؤثر است
CB۲۷	هم فکری و مشورت در امور ارزش دارد.	
CB۲۸	ارزش مداری با ارزش است	ارزش هایی که فراروی ماست
CB۲۹	لزوم داشتن نگاه کلان	خدمات ما در تعالی، پیشرفت و توسعه جامعه مؤثر است
CB۳۰	لزوم مورد توجه قرار دادن جامعه در انجام امور	
CB۳۱	پیشرفت در کارها با تعالی شخصیتی باید همراه باشد	
CB۳۲	پیشرفت و تعالی سازمان باید در پیشرفت و تعالی جامعه نیز مؤثر باشد	
CB۳۳		ما مسئول حفظ و نگهداری سلامت افراد جامعه هستیم
CB۳۴	لزوم تکلیف مداری در اجرای امور	احساس مسئولیت نسبت به بیماران از وظایف اصلی و انسانی ماست
CB۳۵	مشتری مداری	
CB۳۶	لزوم توجه به وظایف انسانی در اجرای امور	
CB۳۷	لزوم احترام به عقاید مشتریان	حفظ حریم بیمارستان و احترام به عقاید و محترم نگهداشتن ارزشهای آنها از وظایف ماست
CB۳۸	لزوم محترم نگهداشتن ارزش های مشتریان	
CB۳۹	لزوم رعایت حرمت مکان کار	

کد	مفهوم	گزاره
CB۴۰	اولویت و اهمیت داشت اهداف سازمان	کلید موفقیت و دستیابی به اهداف سازمان با خلاقیت و کیفیت عالی خدمات ما میسر می باشد.
CB۴۱	لزوم توجه به کیفیت	
CB۴۲	توجه به خلاقیت	
CB۴۳	توجه به صفات معنوی در روابط سازمانی	در همه زمان ها به اخلاق اداری و صفات معنوی پایبند بوده و در روابط سازمانی آنها را مد نظر داریم
CB۴۴	مشتری به مثابه میهمان	بیمارستان خانه ماست و بیمار میهمان این خانه است. ارج نهادن به میهمان یک تکلیف است و موجب رضای خداوند می شود.
CB۴۵	توجه به رضای خداوند در امور	
CB۴۶	تکلیف مداری	

همانطور که مشاهده می شود تعداد ۴۶ مضمون از این منشور استخراج گشته است. اکنون جدول مقولات این منشور ذکر می گردد.

جدول ۲۲. مقولات انتخاب شده از منشور اخلاقی بیمارستان زینبیه

کد	مفهوم	مقوله
CB۱	خداپاوری در امور	خدا محوری
CB۲	خدا محوری در امور	
CB۴۵	توجه به رضای خداوند در امور	
CB۴۳	توجه به صفات معنوی در روابط سازمانی	شهروند یاوری (مردم گرای)
CB۴	محوریت ارباب رجوع	
CB۶	لزوم دقت بر شیوه های رسیدن به رضایت مشتری	
CB۱۷	حفظ کرامت مشتری	
CB۳۷	لزوم احترام به عقاید مشتریان	
CB۳۸	لزوم محترم نگهداشتن ارزش های مشتریان	
CB۵۱/۷/۹/۱۴/۱۵	مشتری مداری	
CB۴۴	مشتری به مثابه میهمان	
CB۱۲	لزوم دقت در کار	شایستگی و کارآمدی

کد	مفهوم	مقوله
CB۱۳	لزوم سرعت در کار (تسریع امور)	
CB۱۸/C B۲۶	لزوم بهبود مستمر در کار	
CB۱۹	لزوم تسلط بر کار	
CB۲۱	انجام امور محوله به نحو احسن	
CB۴۱	لزوم توجه به کیفیت	
CB۴۲	توجه به خلاقیت	
CB۲۲	صرفه جویی در زمان و هزینه	
CB۲۳	لزوم اثر بخشی در کار	
CB۲۴	اهمیت دادن به کار گروهی	
CB۲۵/C B۲۷	هم فکری و مشورت در امور ارزش دارد.	
CB۱۰	لزوم داشتن دغدغه نسبت به پاسخگویی	مسئولیت پذیری حرفه ای
CB۲۰	پرهیز از عادت به نظارت در امور	
CB۳۹	لزوم رعایت حرمت مکان کار	
CB۴۰	اولویت و اهمیت داشت اهداف سازمان	
CB۱۱	لزوم حرکت به سمت سازمان پویا	
CB۳۱	پیشرفت در کارها با تعالی شخصیتی باید همراه باشد	کرامت انسانی
CB۳۶	لزوم توجه به وظایف انسانی در اجرای امور	
CBA	کارکنان ارزشمندترین منابع	
CB۱۶	لزوم انتقاد پذیری	روحیه کار جهادی
CB۳۴/C B۴۶	لزوم تکلیف مداری در اجرای امور	
CB۳۰	لزوم مورد توجه قرار دادن جامعه در انجام امور	مسئولیت پذیری اجتماعی در قبال جامعه دینی
CB۳۲	پیشرفت و تعالی سازمان باید در پیشرفت و تعالی جامعه نیز مؤثر باشد	
CB۲۸	ارزش مداری با ارزش است	
CB۲۹	لزوم داشتن نگاه کلان	

همانطور که دیده می‌شود در نمونه دوم تنها یک مقوله‌ی «مسئولیت‌پذیری اجتماعی در قبال جامعه دینی» اضافه گردیده است. لذا تعداد مقولات اصلی ما به عدد ۱۵ افزایش یافته است. اکنون نوبت آن است که نمونه سوم را عرضه نماییم. نمونه سوم، منشور اخلاقی حساب‌رسان شرکت برق منطقه‌ای فارس می‌باشد.

جدول ۴۳. مضامین اخذ شده از منشور اخلاقی حساب‌رسان شرکت برق منطقه‌ای فارس

کد	مفهوم	گزاره
CC۱	همواره باید خود را در محضر خداوند دید	همواره خود را در محضر خداوند دیده و او را ناظر اعمال خویش می‌دانم و با اتکال به خداوند متعال و تحصیل رضای او به اظهارنظر می‌پردازم
CC۲	خدا ناظر اعمال است	
CC۳	در امور باید بر خدا توکل داشت	
CC۴	در امور باید کسب رضای الهی مد نظر قرار گیرد	
CC۵	اظهار نظرات باید مستند باشد	گزارشات و اظهار نظرات را مبتنی بر مدارک مستند و شواهدی استوار می‌سازم که دلالت بر حقیقت رویدادها دارد، بنحوی که هرگز ادعای عنوان شده، متضمن حدس یا گمان نبوده و یا بدون پشتوانه استنادی نباشد
CC۶	باید در امور به دنبال حقیقت بود	
CC۷	از قضاوت بر مبنای حدس و گمان باید اجتناب نمود	
CC۸	در امور باید اهل بررسی دقیق بود	به بررسی دقیق عوامل زمینه ساز مشکل و علل اخذ تصمیمات خلاف قوانین و مقررات پرداخته و احراز می‌کنم این اشکال ناشی از عدم آگاهی آنان به موضوع یا قوانین و مقررات بوده و یا اینکه رویداد مذکور بنا به جهات و دلایل دیگری حادث شده است
CC۹	دقت سرلوحه کارها باید باشد	
CC۱۰	باید از قوانین مرتبط با کار و وظایف محوله خبر داشت.	
CC۱۱	صداقت یک ارزش اساسی در اخلاق و رفتار حرفه‌ای است	صداقت یکی از ارزشهای اساسی و محوری در رفتار و اخلاق حرفه‌ایست و می‌بایست مبنای رسیدگیها و اظهارنظر قرار گیرد، بنحوی که جز به درستی و صداقت نظر نمی‌دهم

کد	مفهوم	گزاره
CC۱۲	نظرات باید بر مبنای صداقت باشد	آمار و اطلاعات بدست آمده باید همواره بعنوان امانت و اسرار حرفه ای تلقی شده و صرفاً در جهت ایفاء وظایف بکار گرفته شود و از آن به هیچوجه در جهت منافع شخصی ، گروهی و یا اضرار به غیر استفاده نشده و از افشاء آن جز به دفتر حسابرسی داخلی ، خودداری می نمایم
CC۱۳	باید در کار، امانت دار بود.	
CC۱۴	باید در کار رازدار بود	
CC۱۵	اسرار کاری باید حفظ گردد	
CC۱۶	سوء استفاده از اطلاعات موجود در حرفه، صحیح نیست	همواره دارای خصلتی می باشم که بر اساس آن امکان تحصیل کامل دلائل ، مدارک ، اخذ نتایج و ارائه گزارشات و اظهارنظر منطقی و حقیقی به دور از هرگونه ترس ، ضعف و اثرپذیری در مقابل نفوذ قدرت گروهها و اشخاص یا علائق مادی برای من فراهم گردیده و جز در محدوده قانونی عمل نمی نمایم
CC۱۷	ترس، ضعف و اثرپذیری در انجام امور نباید وجود داشته باشد	
CC۱۸	در انجام امور باید به دنبال حقیقت بود	
CC۱۹	نباید تحت تأثیر قدرت دیگران عمل نمود	
CC۲۰	نباید تحت تأثیر هواهای نفسانی عمل نمود	
CC۲۱	باید تنها در حیطة قانون عمل نمود	
CC۲۲	از گرایشات شخصی نباید تأثیر پذیرفت	به دور از هرگونه تأثیرپذیری از گرایشات شخصی یا گروهی و با استفاده از اطلاعات و نظرات واحد مورد رسیدگی و سایر اشخاص ، صرفاً بر اساس شواهد بدست آمده و مقدمات مربوطه ، با تشخیص درست و به موقع موضوع ، با حسن تدبیر به حسابرسی یا رسیدگی می پردازم و هرگز از مدار بیطرفی خارج نشده ، از هرگونه پیشداوری نسبت به موضوع مورد رسیدگی یا حسابرسی اجتناب ورزیده و روابط شخصی یا اجتماعی خود را با واحد یا اشخاص در کار تأثیر نمی دهم
CC۲۳	باید گرایش به رعایت قوانین و مقررات داشت	
CC۲۴	باید اهل تشخیص درست باشیم	
CC۲۵	در امور باید حسن تدبیر داشت	
CC۲۶	در قضاوت ها باید بی طرفی را رعایت نمود	

کد	مفهوم	گزاره
CC27	پیشداوری امر پسندیده ای نیست	
CC28	موارد لازم جهت مراعات در امور: صداقت، درستکاری، هدفمندی، استقلال رأی، بی طرفی، ترجیح منافع سازمانی بر منافع شخصی	عوامل مثبت و مفید در امر رسیدگی یا حسابرسی را با رعایت موازین رفتار حرفه ای مدنظر قرار داده و گزارشات و اقدامات خود را مبتنی بر صداقت، درستکاری، هدفمندی، استقلال رأی و بیطرفی، ترجیح منافع شرکت بر منافع شخصی با حفظ روابط مناسب با واحد یا اشخاص در حد و مرزی که به روند رسیدگی و تهیه گزارش مستند و مستدل لطمه نزند، استوار می سازم
CC29	ضوابط بر روابط اولویت دارند	
CC30	باید نسبت به اهداف، وظایف، تشکیلات و مقررات محل خدمت آگاهی داشت	با شناخت از اهداف، وظایف، تشکیلات و مقررات واحد مورد رسیدگی و بر اساس داده های آماری و اطلاعات مستند و امکانات موجود به برنامه ریزی پرداخته و با چاره اندیشی مناسب
CC31	در انجام امور محوله باید توانایی، لیاقت و کاردانی لازم را کسب نمود	مقتضی و به موقع، توانایی، لیاقت و کاردانی خود را اثبات رسانده و در انجام وظیفه، مسئولانه و بنحو شایسته عمل می نمایم، بطوریکه عملکرد اینجانب سبب پوشش نقاط ضعف برنامه ریزیها و کمبود امکانات یا سایر عوامل مؤثر بر روند انجام کار
CC32	باید مسئولیت پذیر باشیم	شود
CC33	جهت بهبود مستمر امور باید تلاش نمود	قوانین و مقررات و معیارهای حسابرسی را مدنظر قرار داده و با انطباق آنها با موضوعات و ایجاد هماهنگی منطقی بین آنها اقدام می نمایم و به همراه آن به نقص و یا ابهام قواعد، کارایی، اثربخشی و صرفه اقتصادی قوانین و مقررات یا عملیات انجام شده توسط واحدها توجه داشته و برای اصلاح و ارتقاء آنها پیشنهاد
CC34	باید خود را با شرایط و قوانین کاری هماهنگ نمود	ارائه می دهم
CC35	از تداخل وظایف باید اجتناب نمود	
CC36	باید ملزم به اجرای دقیق ضوابط باشیم	با مقررات و ضوابط اداری، برخورد مناسب و تعامل مطلوب و متناسب شأن و حرفه مربوطه داشته و از دخالت در امور اجرایی واحدها جداً پرهیز می نمایم
CC37	در کار دیگر واحدها نباید دخالت نمود	

کد	مفهوم	گزاره
CC۳۸	پاسخگویی در وظایف محوله اجتناب ناپذیر است	همواره می‌بایست در خصوص اقدامات و گزارشات خود پاسخگو باشم و برای هر مورد دلیل منطقی و قانونی ارائه دهم و در حد متعارف در موقعیت سازمانی و حرفه‌ای مربوطه قادر به اثبات نظریات خود باشم
CC۳۹	اصول لازم‌المراعه: توکل به خداوند متعال، حقیقت‌یابی، علت‌یابی، صداقت و درستکاری، امانت و رازداری، شجاعت و شهامت، بی‌طرفی و استقلال رأی، اعتمادسازی، حسن‌تدبیر، قانون‌گرایی پویا، انضباط، پاسخگویی	

در جدول زیر، مقولات انتخاب شده از منشور اخلاقی شرکت برق منطقه‌ای فارس به قلم تحریر درآمده است.

جدول ۴۴. مقولات انتخاب شده از منشور اخلاقی شرکت برق منطقه‌ای فارس

کد	مفهوم	مقوله
CC۱	همواره باید خود را در محضر خداوند دید	خدماتحوری
CC۲	خدا ناظر اعمال است	
CC۳	در امور باید بر خدا توکل داشت	
CC۴	در امور باید کسب رضای الهی مد نظر قرار گیرد	
CC۵	اظهار نظرات باید مستند باشد	حقیقت‌طلبی
CC۶	باید در امور به دنبال حقیقت بود	
CC۷	از قضاوت بر مبنای حدس و گمان باید اجتناب نمود	
CC۸	در امور باید اهل بررسی دقیق بود	

کد	مفهوم	مقوله	
CC18	در انجام امور باید به دنبال حقیقت بود	شایستگی و کارآمدی	
CC9	دقت سرلوحه کارها باید باشد		
CC24	باید اهل تشخیص درست باشیم		
CC25	در امور باید حسن تدبیر داشت		
CC33	جهت بهبود مستمر امور باید تلاش نمود		
CC31	در انجام امور محوله باید توانایی، لیاقت و کاردانی لازم را کسب نمود		
CC17	ترس، ضعف و اثرپذیری در انجام امور نباید وجود داشته باشد		
CC20	نباید تحت تأثیر هواهای نفسانی عمل نمود		
CC22	از گرایش‌های شخصی نباید تأثیر پذیرفت		
CC19	نباید تحت تأثیر قدرت دیگران عمل نمود		
CC35	از تداخل وظایف باید اجتناب نمود		
CC37	در کار دیگر واحدها نباید دخالت نمود		
CC13	باید در کار، امانت دار بود.		امانت
CC14	باید در کار رازدار بود		
CC15	اسرار کاری باید حفظ گردد		
CC16	سوء استفاده از اطلاعات موجود در حرفه، صحیح نیست	صداقت	
CC11	صداقت یک ارزش اساسی در اخلاق و رفتار حرفه‌ای است		
CC12	نظرات باید بر مبنای صداقت باشد	قانون‌گرایی	
CC10	باید از قوانین مرتبط با کار و وظایف محوله خبر داشت.		
CC21	باید تنها در حیطه قانون عمل نمود		
CC23	باید گرایش به رعایت قوانین و مقررات داشت		
CC36	باید ملزم به اجرای دقیق ضوابط باشیم		
CC34	باید خود را با شرایط و قوانین کاری هماهنگ نمود	عدالت	
CC26	در قضاوت‌ها باید بی‌طرفی را رعایت نمود		
CC27	پیشداوری امر پسندیده‌ای نیست		
CC29	ضوابط بر روابط اولویت دارند		
CC32	باید مسئولیت‌پذیر باشیم	مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای	
CC38	پاسخگویی در وظایف محوله اجتناب‌ناپذیر است		
CC30	باید نسبت به اهداف، وظایف، تشکیلات و مقررات محل خدمت آگاهی داشت		

در این جدول دو مقوله محوری دیگر با عناوین «حقیقت طلبی» و «صداقت» به دست آمد. لذا تعداد مقولات اصلی و محوری ما به عدد ۱۷ افزایش یافت.

نمونه بعدی مربوط به منشور اخلاقی بانک ملت است که به مضامین و مقولات آن اشاره خواهد شد.

جدول ۴۵. مضامین اخذ شده از منشور اخلاقی بانک ملت

کد	مفهوم
CH۱	ادب
CH۲	دقت
CH۳	سرعت
CH۴	خدمت عاشقانه و صادقانه
CH۵	لزوم توجه به پیشرفت و اعتلای جامعه
CH۶	انسجام و یکپارچگی
CH۷	قانون مداری
CH۸	حذر از نگرش های فردی و علائق شخصی
CH۹	رازداری و امانت داری
CH۱۰	فوریت در پاسخگویی
CH۱۱	همسویی منافع بانک و مشتریان
CH۱۲	انصاف با رقبای تجاری
CH۱۳	یادگیری مداوم

جدول ۴۶. مقولات انتخاب شده از منشور اخلاقی بانک ملت

کد	مفهوم	مقوله
CH۲	دقت	شایستگی و کارآمدی
CH۳	سرعت	
CH۱۳	یادگیری مداوم	
CH۸	حذر از نگرش های فردی و علائق شخصی	مسئولیت پذیری حرفه ای
CH۱۰	فوریت در پاسخگویی	
CH۱	ادب	کرامت انسانی
CH۴	خدمت عاشقانه و صادقانه	

کد	مفهوم	مقوله
CH۷	قانون مداری	قانون گرایی
CH۹	رازداری و امانت داری	امانت داری
CH۵	لزوم توجه به پیشرفت و اعتلای جامعه	مسئولیت پذیری اجتماعی در قبال جامعه دینی
CH۶	انسجام و یکپارچگی	وحدت و یکپارچگی
CH۱۱	همسویی منافع بانک و مشتریان	شهروندی‌آوری
CH۱۲	انصاف با رقبای تجاری	عدالت محوری

در مقولات مستخرج از این منشور، مقوله‌ای تحت عنوان وحدت و یکپارچگی احصا شد که به عنوان مقوله شماره ۱۸ پذیرفته می‌شود. اکنون منشور بعدی را به عنوان نمونه بعدی وارد فرآیند تحقیق می‌کنیم. این منشور متعلق به نهاد کتابداران کتابخانه‌های عمومی می‌باشد.

جدول ۷، مضامین مستخرج از منشور اخلاقی نهاد کتابداران کتابخانه‌های عمومی

کد	مفهوم	گزاره
CI۱	در اجرای امور می بایست به قانون اساسی پایبند بود	با التزام به قانون اساسی و اطاعت از اصل ولایت مطلقه فقیه، توان خود را در دفاع از ارزش‌های اسلامی و انقلابی و تحقق آرمانهای بنیانگذار کبیر انقلاب اسلامی، حضرت امام خمینی (ره)، و تبعیت از رهبر معظم انقلاب بکار بندم
CI۲	پایبندی به اصل ولایت فقیه ضروری است	
CI۳	دفاع از ارزش‌های اسلامی و انقلابی امری لازم است	
CI۴	تلاش جهت تحقق آرمان‌های بنیانگذار کبیر انقلاب اسلامی و آقا لازم است	
CI۵	ایستادگی مقابل تهاجم فرهنگی غرب لازم است	با حفظ، نشر و ترویج ارزشهای دینی و انقلابی در برابر تهاجم فرهنگی غرب ایستادگی کنم

کد	مفهوم	گزاره
CI۶	باید ارزش های دینی و انقلابی را حفظ، نشر و ترویج نمود	
CI۷	باید مشورت های مناسب در زمان مناسب ارائه گردد	به عنوان مشاورى امین در جهت ارتقای مطالعه مفید تلاش کنم
CI۸	باید جهت رسیدن به هدف محوله، ابتکار عمل به خرج داد	با ایجاد محیطی امن و جذاب برای اعضا و مراجعان، زمینه بهره مندی شایسته از اوقاف فراغت را فراهم سازم
CI۹	باید محیط کاری امن و جذابی برای کارکنان و مراجعان ایجاد نمود.	
CI۱۰	باید با مراجعان با تواضع، احترام و حسن خلق رفتار شود	با مراجعان با تواضع، احترام و حسن خلق رفتار کنم
CI۱۱	باید در حفظ بیت المال کوشا بود	در حفظ بیت المال کوشا بوده و در استفاده بهینه از امکانات، سعی خویش را بکار بندم
CI۱۲	نسبت به قوانین بالادستی باید ملزم بود	نسبت به اجرای قوانین، مقررات و دستورالعمل های نهاد کتابخانه های عمومی ملزم باشم
CI۱۳	مهرورزی باید سرلوحه عمل باشد	مهرورزی را سرلوحه رفتار خود قرار داده و با همکاران با احترام، انصاف و حسن نیت رفتار کنم
CI۱۴	احترام و انصاف و حسن نیت باید سرلوحه عمل باشد	
CI۱۵	باید در راستای ارتقای وجهه و منزلت اجتماعی تلاش نمود	در راستای ارتقای وجهه و منزلت اجتماعی کتابداران کوشش نمایم
CI۱۶	باید در راستای ارتقای دانش تخصصی تلاش نمود	نسبت به رشد و ارتقای دانش خود بویژه دانش تخصصی کتابداری و اطلاع رسانی همت گمارم

جدول ۴۸. مقولات انتخاب شده از منشور اخلاقی نهاد کتابداران کتابخانه‌های عمومی

مقوله	مفهوم	کد
قانون‌گرایی	در اجرای امور می‌بایست به قانون اساسی پایبند بود	CI۱
	نسبت به قوانین بالادستی باید ملزم بود	CI۱۲
مسئولیت‌پذیری اجتماعی در قبال جامعه دینی	پایبندی به اصل ولایت فقیه ضروری است	CI۲
	دفاع از ارزش‌های اسلامی و انقلابی امری لازم است	CI۳
	باید ارزش‌های دینی و انقلابی را حفظ، نشر و ترویج نمود	CI۶
	تلاش جهت تحقق آرمان‌های بنیانگذار کبیر انقلاب اسلامی و آفا لازم است	CI۴
مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای	ایستادگی مقابل تهاجم فرهنگی غرب لازم است	CI۵
	باید محیط کاری امن و جذابی برای کارکنان و مراجعان ایجاد نمود.	CI۹
	باید در راستای ارتقای وجهه و منزلت اجتماعی تلاش نمود	CI۱۵
خشوع و فروتنی	باید با مراجعان با تواضع رفتار شود	CI۱۰
	باید با مراجعان با احترام و حسن خلق رفتار شود	CI۱۰
کرامت انسانی	مهرورزی باید سرلوحه عمل باشد	CI۱۳
	احترام و حسن نیت باید سرلوحه عمل باشد	CI۱۴
عدالت محوری	انصاف باید سرلوحه عمل باشد	CI۱۴
شایستگی و کارآمدی	باید مشورت‌های مناسب در زمان مناسب ارائه گردد	CI۷
	باید جهت رسیدن به هدف محوله، ابتکار عمل به خرج داد	CI۸
	باید در راستای ارتقای دانش تخصصی تلاش نمود	CI۱۶
امانت	باید در حفظ بیت‌المال کوشا بود	CI۱۱

در این منشور نیز مقوله‌ای با عنوان خشوع و فروتنی احصا شد. این مقوله به عنوان مقوله شماره ۱۹ شناسایی شده است. همانطور که مشاهده می‌شود با گذشت زمان دیگر تعداد انبوهی از مقولات بدست نمی‌آید بلکه گاهی یک مقوله احصا می‌شود و گاهی مقوله جدیدی بدست نمی‌آید. در ادامه به بررسی منشور اخلاقی شرکت توسعه منابع آب و نیروی ایران می‌پردازیم.

جدول ۴۹. مضامین اخذ شده از منشور اخلاقی شرکت توسعه منابع آب و نیروی ایران

کد	مفهوم	گزاره
CE۱	لزوم باور به فرهنگ ملی و دینی و پیروی از آن	باور به فرهنگ دینی و ملی و پیروی از آن در گفتار و رفتار خود و در ارتباط با همکاران، مشتریان و ارباب رجوع با تأکید بر رعایت تقوا، عدالت، عزت و اعتدال
CE۲	۴ اصل (ارزش) مهم که باید مورد توجه باشند: تقوا، عدالت، عزت و اعتدال	
CE۳	پایبندی به ارزش‌های اخلاقی ضرورت دارد	پایبندی به ارزش‌های اخلاقی در ارتباطات و تعاملات فردی و سازمانی با توجه به سه اصل صمیمیت، صداقت و صراحت
CE۴	۳ اصل (ارزش) مهم که باید مد نظر قرار گیرند: صمیمیت، صداقت، صراحت	
CE۵	رعایت احترام، ادب و متانت اجتناب ناپذیر است	رعایت احترام، ادب و متانت نسبت به مراجعین، همکاران و بویژه پیشکسوتان و پایبندی به فرهنگ نقدپذیری، پاسخگویی، مسئولیت‌پذیری و اعتماد متقابل
CE۶	باید نسبت به پیشکسوتان احترام ویژه‌ای قائل شد	
CE۷	۴ ویژگی شخصیتی مهم که باید مد نظر قرار گیرند: فرهنگ نقدپذیری، پاسخگویی، مسئولیت‌پذیری و اعتماد متقابل	
CE۸	تمام فعالیت‌ها باید رنگ و بوی سازندگی و خدمت‌رسانی داشته باشد	پایبندی به فرهنگ کار و تلاش در عرصه سازندگی و خدمت‌رسانی به مردم و جلب رضایت مشتریان، ذینفعان و ارباب رجوع
CE۹	باید اهل کار و تلاش بود	

کد	مفهوم	گزاره
CE۱۰	جلب رضایت مشتری و ذینفع مهم است	
CE۱۱	در تصمیم سازی و تصمیم گیری باید مشارکت نمود	مشارکت در تصمیم سازی و تصمیم گیری و تشریک مساعی در راستای تحقق اهداف شرکت و اجرای برنامه‌های آن
CE۱۲	باید در راستای تحقق اهداف سازمان تلاش نمود	
CE۱۳	باید به مقررات پایبند بود	
CE۱۴	نباید از موقعیت های شغلی سوء استفاده نمود	رعایت و اجرای کامل قوانین، مقررات و ضوابط اداری و پرهیز از هرگونه سوء استفاده از موقعیت شغلی و تبعیض در تعاملات و ارتباطات کاری و حفظ اطلاعات و اسرار سازمانی
CE۱۵	تبعیض نباید صورت پذیرد	
CE۱۶	حفظ اطلاعات و اسرار سازمانی ضروری است	
CE۱۷	باید نسبت اجرای صحیح و به موقع تعهدات ملزم بود.	التزام به اجرای صحیح و به موقع تعهدات و احساس مسئولیت و تعلق نسبت به حرفه و سازمان و ایجاد توازن بین منافع فردی و سازمانی با اولویت دهی به منافع سازمانی
CE۱۸	باید در امور احساس مسئولیت داشت	
CE۱۹	باید بین منافع فردی و سازمانی توازن برقرار شود	
CE۲۰	توجه به مسئولیت های قانونی لازم است	توجه به جایگاه شرکت و رعایت الزامات، ملاحظات، نقشها و مسئولیت‌های قانونی در رابطه با کلیه عوامل ذیربط و ذینفعان شرکت
CE۲۱	ارتقا و توسعه تجربه و دانش سازمانی لازم است	ارتقاء و توسعه تجربه و دانش سازمانی به عنوان سرمایه شرکت و به اشتراک گذاشتن آن با همکاران، مشاوران، پیمانکاران و کلیه ذینفعان در چارچوب ضوابط شرکت
CE۲۲	پایبندی نسبت به ضوابط لازم است	

کد	مفهوم	گزاره
CE۲۳	وقت شناسی ارزشمند و ضروری است	ارزش نهادن به زمان و وقت شناسی در انجام فعالیتها و تعهدات و پاس داشتن حقوق و وقت همکاران، مشتریان و ارباب رجوع
CE۲۴	رعایت حقوق و وقت افراد لازم است	
CE۲۵	باید مقید به نظم و انضباط بود	رعایت نظم، انضباط و پیراستگی محیط کار و آراستگی پوشش ظاهری مطابق با فرهنگ اسلامی و ملی
CE۲۶	آراستگی و پیراستگی محیط کار و پوشش ظاهری باید مد نظر قرار گیرد.	
CE۲۷	فرهنگ اسلامی و ملی در امور باید مورد توجه قرار گیرد	
CE۲۸	باید از منابع به نحو بهینه استفاده نمود	
CE۲۹	اسراف و تبذیر مذموم است	استفاه بهینه از منابع و امکانات شرکت و جلوگیری از اسراف و تبذیر با رعایت صرفه جویی خردمندانه و حذف تشریفات زائد
CE۳۰	باید صرفه جویی نمود و تشریفات زائد را حذف نمود	

جدول ۵۰. مقولات انتخاب شده از منشور اخلاقی شرکت توسعه آب و منابع نیروی ایران

کد	مفهوم	مقوله
CE۱	لزوم باور به فرهنگ ملی و دینی و پیروی از آن	مسئولیت پذیری اجتماعی در قبال جامعه دینی
CE۲۷	فرهنگ اسلامی و ملی در امور باید مورد توجه قرار گیرد	
CE۱۸	باید در امور احساس مسئولیت داشت	
CE۳	پایبندی به ارزش های اخلاقی ضرورت دارد	کرامت انسانی
CE۵	رعایت احترام، ادب و متانت اجتناب ناپذیر است	
CE۶	باید نسبت به پیشکسوتان احترام ویژه ای قائل شد	
CE۸	تمام فعالیت ها باید رنگ و بوی سازندگی و خدمت رسانی داشته باشد	مسئولیت پذیری حرفه ای

کد	مفهوم	مقوله
CE۱۷	باید نسبت اجرای صحیح و به موقع تعهدات ملزم بود.	
CE۲۰	توجه به مسئولیت های قانونی لازم است	
CE۲۳	وقت شناسی ارزشمند و ضروری است	
CE۹	باید اهل کار و تلاش بود	شایستگی و کارآمدی
CE۱۱	در تصمیم سازی و تصمیم گیری باید مشارکت نمود	
CE۱۲	باید در راستای تحقق اهداف سازمان تلاش نمود	
CE۱۹	باید بین منافع فردی و سازمانی توازن برقرار شود	
CE۲۱	ارتقا و توسعه تجربه و دانش سازمانی لازم است	
CE۱۳	باید به مقررات پایبند بود	
CE۲۲	پایبندی نسبت به ضوابط لازم است	
CE۱۴	نباید از موقعیت های شغلی سوء استفاده نمود	قانون گرایی
CE۱۶	حفظ اطلاعات و اسرار سازمانی ضروری است	تقوا
CE۲۸	باید از منابع به نحو بهینه استفاده نمود	امانت
CE۲۹	اسراف و تبذیر مذموم است	
CE۳۰	باید صرفه جویی نمود و تشریفات زائد را حذف نمود	
CE۲۵	باید مقید به نظم و انضباط بود	نظم
CE۲۶	آراستگی و پیراستگی محیط کار و پوشش ظاهری باید مد نظر قرار گیرد.	زیبایی طلبی
CE۱۵	تبعیض نباید صورت پذیرد	عدالت
CE۲۴	رعایت حقوق و وقت افراد لازم است	
CE۱۰	جلب رضایت مشتری و ذینفع مهم است	شهروندی‌یابی

همانطور که مشاهده می‌شود در این منشور هیچ مقوله دیگری به مقولات گذشته اضافه نشد. برای نیل به کفایت، منشور دیگری را نیز مورد بررسی قرار خواهیم داد. این منشور متعلق به سازمان نظام صنفی

یارانه‌ای تهران می‌باشد

جدول ۵۱. مضامین اخذ شده از منشور اخلاقی سازمان نظام صنفی یارانه‌ای تهران

کد	مفهوم	گزاره
CG۱	صداقت و درستکاری یک ارزش است	در انجام خدمات حرفه ای خود صادق و درستکار هستیم.
CG۲	بی طرفی در انجام امور باید لحاظ گردد	در انجام خدمات حرفه ای خود بیطرف بوده و اجازه نخواهیم داد
CG۳	پیشداوری و جانبداری در امور نباید صورت گیرد	تا هیچ گونه پیشداوری، جانبداری، تضاد منافع یا نفوذ دیگران بیطرفی مان را در ارائه خدمات حرفه ای تحت تاثیر قرار دهد
CG۴	امانتداری یک ارزش است	امانت داری جزء اصول اعتقادی ما می باشد و بر این اساس اطلاعات محرمانه ای را که در جریان ارائه خدمات حرفه ای خود
CG۵	نباید از اطلاعات کاری سوء استفاده شود	به دست می آوریم بدون مجوز صاحب اطلاعات، استفاده یا افشا نخواهیم کرد، مگر آنکه از نظر قانونی یا حرفه ای حق یا مسئولیت آن را داشته باشیم
CG۶	برای تصدی هر پستی باید صلاحیت تخصصی آن پست را دارا بود.	از صلاحیت حرفه ای و تخصصی لازم در حوزه فعالیت خود برخوردار بوده و خدمات حرفه ای خویش را با دقت، شایستگی و جدیت انجام خواهیم داد.
CG۷	دقت، شایستگی و جدیت در انجام امور ضروری است	
CG۸	ارتقای سطح دانش و مهارت سازمانی ضروری است	همواره موظف به ارتقاء سطح دانش و مهارت حرفه ای می باشیم و برای دستیابی به آخرین تحولات حوزه کسب و کار خود در سطح معیارهای پیشرفته جهانی و در راستای تحقق توسعه پایدار، تلاش خواهیم نمود
CG۹	باید در جهت بالابردن شهرت، دانش و تخصص سازمان تلاش نمود.	به گونه ای رفتار و عمل می کنیم تا این حوزه را به سطح بالایی از شهرت، دانش و تخصص رسانده و از انجام اعمالی که ممکن است اعتبار این حوزه را خدشه دار کند پرهیز خواهیم نمود.

کد	مفهوم	گزاره
CG۱۰	باید در جهت منافع ملی اقدام نمود	بر اساس ماهیت کار خود همواره منافع ملی و حفاظت از سلامت جامعه و ارتقاء فرهنگ ایرانی را بر منافع خود و مشتریان ترجیح خواهیم داد.
CG۱۱	باید در جهت حفاظت از سلامت جامعه اقدام نمود	
CG۱۲	باید در جهت ارتقاء فرهنگ ایرانی تلاش نمود	
CG۱۳	استفاده بهینه از منابع و سرمایه های کشور باید مد نظر باشد	در ارائه خدمات حرفه ای خود فرهنگ استفاده بهینه از منابع و سرمایه های کشور را مورد توجه قرار خواهیم داد.

جدول ۵۲. مقولات انتخاب شده از منشور اخلاقی سازمان نظام صنفی یارانه‌ای تهران

کد	سازمان	مقوله
CG۱۰	باید در جهت منافع ملی اقدام نمود	مسئولیت پذیری اجتماعی در قبال جامعه دینی
CG۱۱	باید در جهت حفاظت از سلامت جامعه اقدام نمود	
CG۱۲	باید در جهت ارتقاء فرهنگ ایرانی تلاش نمود	
CG۱۳	استفاده بهینه از منابع و سرمایه های کشور باید مد نظر باشد	
CG۷	دقت، شایستگی و جدیت در انجام امور ضروری است	شایستگی و کارآمدی
CG۸	ارتقای سطح دانش و مهارت سازمانی ضروری است	
CG۹	باید در جهت بالابردن شهرت، دانش و تخصص سازمان تلاش نمود.	مسئولیت پذیری حرفه ای
CG۱	صداقت و درستکاری یک ارزش است	
CG۲	بی طرفی در انجام امور باید لحاظ گردد	عدالت طلبی
CG۳	پیشداوری و جانبداری در امور نباید صورت گیرد	حقیقت طلبی
CG۴	امانتداری یک ارزش است	امانت
CG۵	نباید از اطلاعات کاری سوء استفاده شود	
CG۶	برای تصدی هر پستی باید صلاحیت تخصصی آن پست را دارا بود.	شایستگی و کارآمدی

با مرور مقولات جدید در این منشور به این نتیجه می‌رسیم که مقوله دیگری به مجموعه اضافه نشد. لذا به نظر می‌رسد که کفایت نظری ایجاد شده است.

اکنون، جدول کلی مجموعه مقولات و مفاهیم را به تصویر می‌کشیم.

جدول ۵۳. جدول کلی مقولات و مفاهیم مستخرج از منشورها

مفهوم	مقوله	
توکل، اخلاص، رضای خدا، بندگی خدا، آخرت‌گرایی، ایمان گروی، دین‌گروی، شکر نعمت	خدامحوری رابطه فرد با خدا	۱
عزت نفس، ادب، احترام، خوش برخوردی، خوش رویی، احترام به عقیده، احسان، مهرورزی، عدم منت، اعتماد، حسن ظن، برادری	کرامت انسانی رابطه فرد با خودش و دیگران	۲
تواضع، نداشتن روحیه فرمانروایی، اجتناب از غرور، عدم استقبال از تملق، پرهیز از داشتن نگاه آمرانه	خشوع و فروتنی رابطه با خدا و دیگران	۳
عدم طلب کاری، گره‌گشایی، جلب رضایت مردم، همدلی با مردم	شهروندی‌آوری (مردم‌گرایی) رابطه با دیگران	۴
استفاده از استعدادهای انسان، بکارگیری ابتکار، نوآوری و خلاقیت، نظارت، سرعت، دقت، پشتکار، خردگرایی، حسن تدبیر، شجاعت و قاطعیت در گفتار و کردار (استقلال رأی)، اعتماد به نفس، حمایت از زیردستان، یادگیری (علم‌محوری)، تخصص، کسب معرفت و آگاهی، اجتناب از تداخل وظایف، کار تیمی، اعتدال، عدم استفاده از نگرش‌های فردی و علائق شخصی، تبیین مشکلات کاری برای ارباب رجوع، مشورت	شایستگی و کارآمدی رابطه با خود و دیگران	۵
به هنگام بودن، نظم در امور	نظم رابطه با خود	۶
درستکاری، پیگیری مستمر، دلسوزی در کار، خودکنترلی، وفای به عهد، پاسخگویی، وقت‌شناسی، شفاف‌سازی، عدم افراط و تفریط در کار، ترجیح منافع سازمانی بر فردی، ارتقای منزلت اجتماعی سازمان، مسئولیت‌پذیری در قبال همکاران در قبال همکاران (کوشا بودن در حل مشکل همکاران، عدم تجسس در زندگی همکاران)	مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای رابطه با خود	۷

مفهوم	مقوله	
حفظ قانون، پایبندی به قانون، اجرای کامل قانون، شناخت قانون، مساوات برابر قانون	قانون گرایی	۸
	رابطه با دیگران	
حفظ اموال غیر، حفظ اطلاعات محرمانه غیر(رازداری)، پرهیز از اسراف و تبذیر، صرفه جویی در بیت المال	امانت	۹
	رابطه با خدا و دیگران	
قدرشناسی	قدردانی	۱۰
	رابطه با دیگران	
اتحاد، انسجام، هم دلی، هم زبانی، همکاری، همگامی، پرهیز از اختلافات، هدف مشترک	وحدت و یکپارچگی	۱۱
	رابطه با دیگران	
هنجارپذیری اجتماعی، فرهنگ سازی ارزش های اسلامی و ایرانی، انقلاب گرایی، پایبندی به اصل ولایت فقیه، منافع ملی، تولی، تبری، حفظ محیط زیست	مسئولیت پذیری اجتماعی در قبال جامعه دینی	۱۲
	رابطه با دیگران	
شایسته سالاری، فسادستیزی، مروت و انصاف (تکلیف بر مبنای توان و ...)، تقدم ضوابط بر روابط (پارتنری بازی)، دفاع از عدالت، عدالت پروری، عدالت خواهی	عدالت محوری	۱۳
	رابطه با دیگران	
صبر، استقامت، انتقاد پذیری، سعه صدر، ایثار، همت بلند، تکلیف مداری، تلاش بی وقفه و خستگی ناپذیر	روحیه جهادی	۱۴
	رابطه با دیگران	
پاک دستی، عفت در رفتار و گفتار، پرهیز از حرکات امتیازجویانه، پرهیز از قدرت طلبی و حب مال، پرهیز از اشرافیگری، عدم سوء استفاده از موقعیت شغلی، پرهیز از تهمت، حفظ آبرو	تقوا	۱۵
	رابطه با خدا	
پرهیز از دروغ گویی، رو راستی، پرهیز از شایعه پراکنی	صداقت	۱۶
	رابطه با خود و دیگران	
زیبایی محل کار، آراستگی ظاهری	زیبایی طلبی	۱۷
	رابطه با خود	
	حقیقت طلبی	۱۸

مفهوم	مقوله	
مستند بودن اظهار نظرات، تشخیص درست، عدم دخالت گرایش‌ها شخصی، عدم قضاوت بر مبنای حدس و گمان، بررسی دقیق	رابطه با خود، خدا و دیگران	
ضرورت امر به معروف و نهی از منکر	امر به معروف و نهی از منکر	۱۹
	رابطه با دیگران	

این جدول حاوی تمامی ۱۹ مقوله بدست آمده از منشورها و مفاهیم آنها می‌باشد.

SCC.ir

SCCcr.ir

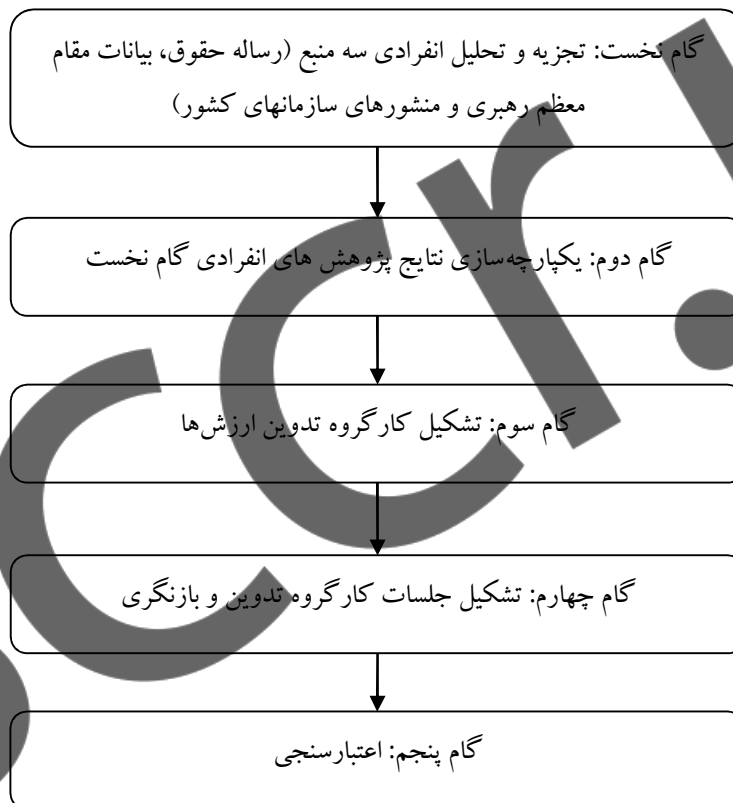
فصل ششم

سیاست نامه ملی اخلاق حرفه‌ای

۶-۱- مقدمه

در این فصل به این نکته پرداخته می‌شود که چه گام‌هایی در این پژوهش برداشته و چگونه از استراتژی‌های تحقیق طی گام‌های تدوین سیاست‌نامه منشور اخلاق حرفه‌ای استفاده شد و همچنین در طی مسیر با چه چالشها و محدودیتهایی روبرو بوده ایم.

جهت تدوین سیاست‌نامه منشور ملی اخلاق حرفه‌ای گام‌هایی برداشته شد که در نمودار زیر نشان داده شده است و ما در ادامه به تبیین هر یک از این گام‌ها می‌پردازیم:



نمودار ۲۸. گام‌های تدوین سیاست‌نامه ملی اخلاق حرفه‌ای

۶-۱-۱-۱- گام‌های تدوین سیاست‌نامه ملی اخلاق حرفه‌ای

۶-۱-۱-۱-۱- گام نخست: تجزیه و تحلیل انفرادی سه منبع

در ابتدا سه منبع پژوهش که عبارتند از رساله حقوق امام سجاد علیه السلام، بیانات مقام معظم رهبری مدظله و منشورهای اخلاقی سازمان‌های کشور، جهت استخراج ارزش‌های اخلاقی، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در هر سه پژوهش از استراتژی نظریه‌پردازی داده بنیاد استفاده گردید. در این حین نکات زیر قابل توجه است:

- رساله حقوق امام سجاد علیه السلام (که حجم کمی دارد) نمونه‌گیری نشده و کل رساله حقوق مورد کدگذاری باز و محوری قرار گرفت.
- به دلیل حجم زیاد بیانات مقام معظم رهبری مدظله در طول سال‌های مختلف با اقشار مختلف، بیانات معظم له در بازه ده ساله اخیر در نظر گرفته شد. در بین بیانات ده سال اخیر نیز ابتدا به بیاناتی پرداخته شد که بیشترین داده را حاصل می‌نمودند. بنابراین بر اساس تصمیم تیم تحقیق، ابتدا بیانات ایشان خطاب به دولت و مجلس تحلیل شده، و سپس بیانات با اقشار مختلف، طبق معیار «بیشترین اطلاعات» اولویت بندی گردید.
- در تجزیه و تحلیل منشورهای موجود، حدود ۱۰۰ نمونه شناسایی گردید که بیشتر این موارد از قوت بالایی برخوردار نبود و یا اینکه مشترکات بسیاری بین آن‌ها وجود داشت. لذا از بین این منشورها ده نمونه که اولاً با یکدیگر تمایز داشته و ثانیاً ارزش‌های اخلاقی زیادی را مدنظر داشتند، انتخاب و مبنای تحلیل قرار گرفتند تا در نهایت کفایت نظری حاصل گردید.

۶-۱-۱-۲- گام دوم: یکپارچه‌سازی نتایج پژوهش‌های انفرادی و تهیه پیش نویس اولیه

بعد از اینکه پژوهش‌های انفرادی مورد اشاره صورت پذیرفت و نتایجی را بدنبال داشت، گام بعدی این بود که پیش نویس ارزش‌های اخلاقی تهیه گردد. لذا تیم پروژه بر آن شد که نتایج آنها را یکپارچه سازی نماید. اما مبنای گزینش ارزش‌ها تکرار و تشابه ارزش‌ها بود. تعریف ارزش در این پروژه از این قرار است:

• ارزش

ارزش‌ها مطلوب‌های برگرفته از مبانی دینی هستند که بستر تقرب، رشد، و تربیت اشخاص را فراهم می‌آورند.^۱

طبق تعریف فوق‌غربال‌گری مفاهیم صورت گرفت.

اقدام بعدی طبقه‌بندی این مفاهیم بود. طبق بیانات امام سجاد(علیه السلام) ریشه تمام حقوق از حق الله است. ارزش‌ها به سه دسته ارزش‌های بنیادین، اساسی و کارکردی تقسیم شدند. هر یک از آنها بدین شکل تعریف گردیدند و ارزش‌ها طبق تعاریف زیر جایابی شدند.

• ارزش بنیادین اخلاق حرفه‌ای

ارزش بنیادین ارزشی از جنس باور است که منشأ سایر ارزش‌ها بوده و در حقیقت به فلسفه وجودی و هدف بنیادین اخلاق اشاره دارد.

• ارزش اساسی اخلاق حرفه‌ای

ارزش‌های اساسی ارزش‌های کلی هستند که از ارزش بنیادین نشأت گرفته و رعایت آن مقدمه‌ای برای رعایت سایر ارزش‌های دیگر (کارکردی) است برای مثال «مسئولیت پذیری» از ارزش‌های اساسی به حساب می‌آید.

• ارزش کارکردی اخلاق حرفه‌ای

ارزش‌های کارکردی ارزش‌های عملیاتی هستند که در طول ارزش‌های اساسی قرار گرفته و لزوماً با ارزش‌های اساسی رابطه علی-معلولی ندارند و لازم است انسان آنها را در مقام عمل سرلوحه کار خود قرار دهد. به عنوان مثال یکی از ارزش‌های کارکردی مسئولیت‌پذیری «درستکاری و اتقان عمل» می‌باشد.

پیش‌نویس منشور تهیه شده توسط تیم پروژه به شرح زیر می‌باشد:

ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای

• ارزش بنیادین

۱. تعریف مذکور مقتبس از مصوبات جلسه کارگروه مهندسی فرهنگی شورای تخصصی حوزه ای است

خدا‌محوری یعنی توکل، اخلاص، رضای خدا، بندگی خدا، آخرت‌گرایی، ایمان‌گروی، دین‌گروی، شکر نعمت

جدول ۵۴. ارزش‌های اساسی و کارکردی منشور ملی اخلاق حرفه‌ای

ارزش‌های اساسی	ارزش‌های کارکردی
کرامت انسانی	عزت نفس، ادب، احترام، خوش برخوردی، خوش رویی، احترام به عقیده، احسان، مهرورزی، عدم منت، اعتماد، حسن ظن، برادری
خشوع و فروتنی	تواضع، نداشتن روحیه فرمانروایی، اجتناب از غرور، عدم استقبال از تملق، پرهیز از داشتن نگاه آمرانه
شهروندی‌آوری (مردم-گرایی)	عدم طلب کاری، گره‌گشایی، جلب رضایت مردم، همدلی با مردم
مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای	درستکاری، پیگیری مستمر، دلسوزی در کار، خودکنترلی، وفای به عهد، پاسخگویی، وقت‌شناسی، شفاف‌سازی، عدم افراط و تفریط در کار، مسئولیت‌پذیری در قبال همکاران در قبال همکاران (کوشا بودن در حل مشکل همکاران، عدم تجسس در زندگی همکاران)
امانت	حفظ اموال غیر، حفظ اطلاعات محرمانه غیر (رازداری)، پرهیز از اسراف و تبذیر، صرفه‌جویی در بیت‌المال
قدردانی	قدرشناسی
روحیه جهادی	صبر، استقامت، انتقاد‌پذیری، سعه صدر، ایثار، همت بلند، تکلیف‌مداری، تلاش بی‌وقفه و خستگی‌ناپذیر
تقوی	پاک‌دستی، عفت در رفتار و گفتار، پرهیز از حرکات امتیازجویانه، پرهیز از قدرت‌طلبی و حب مال، پرهیز از اشرافیگری، عدم سوء استفاده از موقعیت شغلی، پرهیز از تهمت، حفظ آبرو
صداقت	پرهیز از دروغ‌گویی، رو راستی، پرهیز از شایعه‌پراکنی

این پیش‌نویس به مشاور عالی پروژه ارائه و مورد تأیید ایشان قرار گرفت.

۶-۱-۱-۳- گام سوم: تشکیل کارگروه خبرگان

بعد از اینکه پیش‌نویس ارزش‌های اخلاقی توسط تیم پروژه تدوین گردید، گام بعدی تشکیل کارگروه خبرگان بود تا پیش‌نویس در این کارگروه به درجه‌ای از پختگی و غنای محتوایی نائل آید. بدین منظور کارگروه تدوین مشتمل بر هفت نفر با تحصیلات ذیل تشکیل گردید:

- ۱- میثم لطیفی، دکتری منابع انسانی
- ۲- سید مجید امامی، دانشجوی دکتری فرهنگ و ارتباطات، مدیر پروژه سند مهندسی فرهنگی
- ۳- وحید یآوری، دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، مدیر گروه مطالعات مدیریت مرکز تحقیقات
- ۴- حسین عرب اسدی، دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، و مدیر پروژه مبانی نظری برنامه پنجم توسعه
- ۵- ابوالقاسم توحیدی نیا، دانشجوی دکتری اقتصاد و مدیر پروژه منشور ملی اخلاق حرفه‌ای
- ۶- هادی خان محمدی، دانشجوی دکتری سیاست‌گذاری عمومی و همکار پروژه منشور ملی اخلاق حرفه‌ای
- ۷- محمد مهدی کشاورزبان، کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی و همکار پروژه منشور ملی اخلاق حرفه‌ای

۶-۱-۱-۴- گام چهارم: تشکیل جلسات کارگروه و بازنگری

پس از شکل‌گیری کارگروه، ۷ جلسه جهت ارزیابی و بازنگری پیش‌نویس تشکیل گردید. هدف این جلسات آن بود که اولاً ارزش‌های تفکیک شده دوباره بررسی شوند تا معلوم شود که آیا به درستی جایابی شده‌اند؟ آیا ارزش‌های بنیادین، اساسی و کارکردی به درستی انتخاب و جایابی گردیده‌اند؟ و همچنین آیا ارزش اخلاقی‌ای وجود دارد که تیم پروژه بدان دست نیافته باشد؟ بنابراین در این گام هر یک از ارزش‌ها به تفکیک مورد بررسی قرار گرفته و در مورد آن تصمیم‌گیری جمعی صورت می‌پذیرفت. چنانچه در قسمت «۵-۲- سیاست‌نامه» ملاحظه می‌شود، تغییرات بسیاری بر روی ارزش‌ها صورت پذیرفته و برخی از ارزش‌های اساسی و کارکردی تغییر نام یافته و یا ارزش اساسی دیگری به این

مجموعه اضافه گردیده است. متن نهایی ارزش‌های اخلاقی در قسمت «۵-۲- سیاست‌نامه» ارائه شده است.

نکته قابل توجه آنکه پیشنهاد گردید که برای هر یک از ارزش‌های احصاء شده، مستند روایی یا قرآنی ذکر گردد تا خروجی از قوت و غنایی بیشتری برخوردار گردد لذا بر طبق این تصمیم سعی شده برای هر یک از ارزش‌ها مستندی ذکر گردد.

۶-۱-۱-۵- گام پنجم: اعتبارسنجی از خبرگان علمی و اجرایی

گام پایانی اعتبارسنجی و تأیید ارزش‌ها توسط خبرگان علمی و اجرایی کشور بود. بدین منظور چندی از بهترین خبرگان علمی و اجرایی شناسایی شده و منشور اخلاق حرفه‌ای برای آنها ارسال گردید. نتیجه اعتبارسنجی آن بود که ارزش‌ها با تغییرات اندکی مورد تأیید نهایی قرار گرفتند. بر اساس آنچه گفته شد ارزش‌های نهایی اخلاق حرفه‌ای که در شبکه ارتباطاتی (رابطه با خداوند، خویش، جامعه و نهاد اجتماعی) تعریف شده‌اند، برای ذکر در سیاست‌نامه به شرح زیر می‌باشند:

الف- ارزش بنیادین توحید و عبودیت

که متشکل است از: توکل، تلاش برای کسب رضای خدا، معاد باوری، مؤمن به خدا، دین داری، روحیه شکرگذاری، ایمان به غیب و

ب- ارزش‌های اساسی و کارکردی

در این بخش ابتدا هر یک از ارزش‌های اساسی ذکر شده و سپس ارزش‌های کارکردی مربوط به آن ذکر می‌گردند.

• ارزش اساسی ۱: تکریم خود

می بایست باورداشت که انسان اشرف مخلوقات است و خداوند متعال او را نسبت به سایر موجودات به واسطه عقل، داشتن قدرت اراده و اختیار و تسخیر طبیعات برتری داده است. بنابراین انسان ها می بایست خود را تکریم نمایند و قدرشناس فرصت ها و نعم الهی باشند.^۱

○ ارزش‌های کارکردی ۱-۱-: عزت نفس و مناعت طبع

تمنّا کردن از دیگران، از شخصیت و بزرگی آدمی می کاهد. بر این اساس، اسلام برای تکریم شخصیت انسانی، دستور داده است تا آنجا که می توانید دست نیاز به سوی این و آن دراز نکنید. در حقیقت، بی نیازی در پس پرده مناعت طبع قرار دارد. کسی که عزت نفس و بزرگی دارد، هیچ گاه به خاطر تأمین اندکی از نیازهای خود، رنج خواهش از دیگران را بر خود هموار نمی کند و خود را پیش دیگران خوار و کوچک نمی سازد. البته این سخن به معنای بی نیازی انسان ها از یکدیگر نیست، بلکه نشان دهنده آن است که آدمی در روابط اجتماعی و رفع نیازها، همواره باید حفظ عزت نفس خود را در نظر داشته باشد.^۲

○ ارزش‌های کارکردی ۱-۲-: بزرگی و بزرگواری روح

انسان ها می بایست هم روح شان بزرگ باشد یعنی همت بلند داشته باشند و هم اینکه روح شان بزرگوار باشد. بزرگواری روح در مقابل دنائت و پستی است. انسان در روح خود احساس بزرگواری می کند یعنی یک شرافتی را در خودش درک می کند که به موجب آن از دنائتها، گناهان و آلودگی ها احتراز می کند.^۳ کسی که بزرگوار باشد روح بزرگی هم دارد. بزرگواری روح سبب می شود که گناهان در چشم آدمی حقیر جلوه نمایند و او را از گناه باز دارد.

۱. وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبُرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا؛ ما فرزندان آدم را کرامت بخشیدیم

و بر دریا و خشکی سوار کردیم و از چیزهای پاک و پاکیزه روزی و بر بسیاری از مخلوقات خویش برتریشان دادیم. اسراء آیه ۱۷.

۲. قَالَ النَّبِيُّ ص: «أَطْلُبُوا الْحَوَائِجَ بَعْرَةَ النَّفْسِ»؛ «خواسته های خود را با حفظ عزت نفس بخواید.» نهج الفصاحه، حدیث ۳۲۵، ص ۶۴، قال الصادق

ع: «عِزُّ الْمُؤْمِنِ اسْتِغْنَاؤُهُ عَنِ النَّاسِ»؛ «عزت مؤمن در بی نیازی او از مردم است.» فروع کافی ج ۵ ص ۶۳.

۳. قَالَ الْعَلِيُّ ع: «اَكْرَمَ نَفْسِكَ عَنِ كُلِّ دَنِيَّةٍ وَ اِنْ سَأَلْتَكَ اِلَى الرَّغَائِبِ فَانْكَ لَنْ تَعْتَاضَ بِمَا تَبْدَلُ مِنْ نَفْسِكَ عَوْضًا»؛ «پسر جانم (امام حسن مجتبی)!

روح خودت را گرامی بدار، بزرگوار بدار، برتر بدار از هر کار پستی.» نهج البلاغه فیض الاسلام، نامه ۳۱ ص ۹۲۹.

• ارزش‌های اساسی ۲: تکریم دیگران

انسانها علاوه بر اینکه کرامت خود را حفظ می‌نمایند، می‌بایست به کرامت دیگران نیز اهمیت داده و در اندیشه‌ها، گفتارها و رفتارهای خود بدان توجه نمایند.

○ ارزش‌های کارکردی ۲-۱: رعایت مواسات

مواسات یعنی شما خود را هم رده فرد مقابل قرار می‌دهی بدین معنا که مثلاً اگر فرد مقابل روی صندلی چوبی نشست شما هم روی صندلی چوبی می‌نشینی. در واقع مواسات یعنی برابر نمودن شرایط با فرد مقابل. اگر بر فرض ستاد مملو از تجهیزات باشد اما صف خالی از تجهیزات باشد و یا اگر مرکز استان یا کشور دارای تجهیزاتی بسیار بیش از آنچه شهرستان دارد باشد، عملاً مواسات رعایت نشده است.^۱

○ ارزش‌های کارکردی ۲-۲: داشتن حسن ظن

حسن ظن به معنای «گمان نیک و خوش بینی»؛ در مقابل سوء ظن به معنای «بد گمانی و بد بینی» می‌باشد. به عبارت دیگر نیک‌انگاری درباره خداوند متعال و همچنین گفتار و کردار انسانها، خوش‌بینی، مثبت‌نگری و حسن ظن نام دارد.^۲

○ ارزش‌های کارکردی ۲-۳: داشتن روحیه برادری^۳

برادری به عنوان یک رابطه اجتماعی، بر گرفته از فطرت انسانی می‌باشد که در آن مشکل برادر دینی مشکل دیگری نیز هست و لذا درصدد رفع آن بر می‌آید.

۱. امام علی ع: «إِذِلْ مَالَكَ فِي الْحَقِّقِ، وَوَأَسِّ بِهِ الصَّدِيقِ؛ فَإِنَّ السَّخَاءَ بِالْحَرِّ أَلْحَقُ»؛ «مالت را در [ادای] حقوق، خرج کن و دوست را در آن،

سهیم کن؛ چرا که بخشش به آزاده [ای که طلب نمی‌کند]، زینده‌تر است». عیون الحکم و المواعظ، ص ۸۸

۲. «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ وَلَا تَجَسَّسُوا»، «ای مومنان از گمانهای بد پرهیزید زیرا بعضی از گمانها گناه است و در

امور مردم تجسس نکنید». حجرات / ۱۲

۳. حضرت علی (علیه السلام) در عهدنامه مالک اشتر نخعی می‌فرماید: «الناس صنفان: إما أخ لك في الدين أو نظير لك في الخلق (۷)؛ مردم دو دسته

اند: یا برادر دینی تو هستند و یا انسانند و از نظر آفرینش با تو یکسان».

۴. امام صادق (ع) است که نسبت برادری بین مؤمنان را همانند رابطه بین اعضا بدن می‌شمارد چنانکه اگر یکی از اعضا دچار عارضه شود درد آنرا

جاهای دیگر بدن نیز احساس می‌کنند و با آن همدردی می‌کنند.

○ ارزش‌های کارکردی ۲-۴-: داشتن حلم و سعه صدر^۱

حلم به معنای خودداری نفس از هیجان و برآشفستگی و خشم^۲ است که از نشانه‌های آن، حسن برخورد با دیگران و معاشرت بالمعروف است. به عبارت دیگر حلیم کسی است که به هنگام توانایی ببخشد. افرادی که بر اثر عجز و ناتوانی بردباری پیشه می‌کنند، در واقع دارای فضیلت حلم نیستند.^۳ صفت حلم برای کسانی که با مردم در تماس بیشتری هستند و در معرض مراجعات و طرح سؤال‌ها، نیازها، توقعات و مشکلات هستند، ضروری‌تر می‌شود و از مهمترین صفات شایسته برای مسئولان است. اهمیت این صفت ویژه را از نقطه مقابل آن می‌توان شناخت؛ نقطه مقابل سعه صدر و حلم، همان «تنگ نظری»، «دستپاچگی»، «سختگیری» و «کینه توزی» است که اثرات فوق العاده منفی آنها در امر کار برای احدی پوشیده نیست.^۴

○ ارزش‌های کارکردی ۲-۵-: قردانی

اوج مقام انسان آن است که به او اجازه شکر از خالق داده شده است. اما شکر خداوند متعال در گروه شکر گذاری از مخلوقین است.^۵ به عبارت دیگر هر کس در هر پست و مقامی که هست و دارد خدمتی را ارائه می‌دهد می‌بایست توسط مسئولین مافوق مورد تجمید و تشکر قرار بگیرد.^۶

• ارزش اساسی ۳: خشوع و خضوع

۱. قال علی ع: «آلَةُ الرَّيَاسَةِ سَعَةُ الصَّدْرِ؛ وسیله ریاست، سعه صدر و گشادگی فکر است!»، نهج البلاغه، کلمات قصار، شماره ۱۷۶.

۲. راغب اصفهانی، مفردات، مترجم غلامرضا حسینی، تهران، مرتضوی، بی تا، ج ۱، ص ۵۶۴

۳. مکارم شیرازی و همکاران، اخلاق در قرآن، قم، مدرسه الامام علی بن ابیطالب (ع)، ۱۳۸۲، دوم، ج ۳، ص ۴۰۳.

۴. امام صادق (علیه السلام) آمده است: «كَفَى بِالْجَلْمِ نَاصِرًا؛ حلم برای یآوری انسان کافی است.» سفینه البحار، ج ۱، صفحه ۳۰۰، ماده حلم.

۵. قال الرضا ع: «من لم يشكر المخلوق لم يشكر الخالق»: میزان الحکمه، ج ۲، ص ۱۴۹۳، حدیث ۹۶۳۸.

۶. امام سجاد (ع) می‌فرماید: روز قیامت خداوند متعال به بعضی از بندگانش می‌گوید: آیا شکر فلان کس را به جای آوردی عرض می‌کند: پروردگارا! من شکر تو را به جای آوردم، خداوند می‌فرماید: چون شکر او را به جای نیوردی شکر مرا هم به جای نیورده ای! سپس افزود «أَشْكُرُكُمْ لِلَّهِ أَشْكُرُكُمْ لِلنَّاسِ»؛ شکر گزارترین شما در پیشگاه خدا کسی است که از نعمت‌ها و زحمات مردم بیشترین قردانی و شکرگزاری را به عمل آورد.

الکافی، ج ۲، ص ۹۹، بابُ الشُّكْرِ، ح ۳۰

خشوع عمل قلبی^۱ است اما خضوع در عمل و ظاهر بروز می‌یابد. بنابراین خضوع در طول خشوع است. اگر بخواهیم در مقابل خداوند خشوع داشته باشیم در مقابل بنده خدا هم که طبق روایات عیال خداست^۲، باید خضوع داشته باشیم. البته باید توجه داشت که خضوع مقابل مردم لزوماً نشانه حق‌مداری نیست. ممکن است مدیر یک شرکت ژاپنی هم مقابل مردم خضوع کند اما این خضوع بخاطر سود شرکتش باشد و نه بخاطر تکلیف‌مداری.

○ ارزش‌های کارکردی ۱-۳-: پرهیز از غرور

هر کس گمان کند آدم خوبی است (و نقطه ضعفی ندارد) خواه از نظر مادی یا معنوی باشد و این اعتقاد از پندار باطلی سرچشمه بگیرد، سبب می‌شود اشخاص مغرور شوند. مثلاً کسی که مال حرام را می‌گیرد و به مصرف خیر می‌رساند، مانند ساختن مسجد و مدرسه و پل و درمانگاه، می‌پندارد که عمل نیکی کرده و به سعادت رسیده است، و همچنین کسی که واجبات را رها می‌کند و به مستحبات می‌پردازد و فکر می‌کند از بندگان خوب خداست. غرور در حقیقت فریفتگی محض است، و شیطان آنها را فریب داده و آنچه را که شر است خیر نمایانده، و حال آنکه انسان به فریب و نیرنگ شیطان، در گناه است.^۳ و^۴

○ ارزش‌های کارکردی ۲-۳-: عدم استقبال از تملق

۱. الم یان للذین آمنوا ان تخشع قلوبهم لذكر الله؛ آیا وقت آن نرسیده است که دل‌های مؤمنان به ذکر خدا خاشع گردد؟ سوره حدید ایه ۱۶
۲. پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله و سلم) می‌فرماید: الخلق کلهم عیال الله فأحبهم إلی الله أنفعهم لعیاله؛ مردم همه عیال خدایند و محبوب‌ترین کسان پیش خدا کسی است که برای عیال وی سودمندتر باشد. نهج الفصاحه
۳. قال الإمام الباقر ع: «العجب کلّ العجب للمختال الفخور الذی خلق من نطفة، ثم یصیر جيفة، وهو فیما بین ذلک ولا یدری کیف یصنع به؟» برای انسان متکبر و خود خواه جای بسی تعجب است؛ زیرا از نطفه آفریده شده و سپس مرداری خواهد شد و او در میان این دو قرار دارد و نمی‌داند که با او چگونه رفتار خواهد شد». (بحار، ج ۷۸، ص ۱۸۴).
۴. «ولا تصعر خدک للناس ولا تمش فی الارض مرحاً ان الله لا یحب کل مختال فخور»؛ «واقصد فی مشیک و اغضض من صوتک ان انکر الاصوات لصوت الحمیر». (لقمان ۱۸ و ۱۹) در وصیت لقمان به فرزندش در سوره لقمان: «به تکبر و ناز از مردم رخ متاب و در زمین به نشاط و تبختر، قدم بر مدار که خدا مردم متکبر فخر کننده را دوست نمی‌دارد، در رفتن میانه رو باش و از صدایت بکاه، که ناخوشترین صداها آواز خران است».

انسان متواضع برای اینکه خودش از گناهان کبر، عجب و... رها سازد، دوست ندارد دیگران از او تعریف و تمجید نمایند.^۱

○ ارزش‌های کارکردی ۳-۳: پرهیز از نگاه آمرانه
از جمله مواردی که انسانها را به رشد و تعالی سوق می‌دهد پرهیز از روحیه فرمانروایی در مقابل روحیه خدمت گذاری است.

○ ارزش‌های کارکردی ۳-۴: پرهیز از اشرافی‌گری
اشرافیگری دو عیب دارد که عیب دومش از عیب اولش بزرگتر است. عیب اول اشرافیگری، اسراف است - البته اشرافیگری حلال را می‌گوییم یعنی آن چیزی که پولش از راه حلال و به حق به دست آمده - اما عیب دوم بدتر است و آن این است که فرهنگ سازی می‌کند، یعنی چیزی برای مسابقه دادن همه درست می‌کند.^۲

○ ارزش‌های کارکردی ۳-۵: انتقادپذیری
اگر انسان باور داشته باشد که اعمالش درصدی از خطا و اشتباه را به دنبال خواهد داشت، همواره دنبال اصلاح و بهبود اعمال خود خواهد بود و همواره نقد و اشکالات را به دید خیرخواهانه تعبیر نموده و در صدد اصلاح آن بر می‌آید.

• ارزش اساسی ۴: خدمت‌گذاری

○ ارزش‌های کارکردی ۴-۱: صبر و استقامت داشتن

۱. امام صادق (ع) می‌فرماید: (انَّ مِنَ التَّوَّاضِعِ... ان لا یحب ان یحمد علی التقوی). «از [نشانه‌های] تواضع آنست که انسان دوست نداشته باشد او را

به تقوی و خوبی بستایند». مصباح الشریعه، ص ۲۴۳.

۲. بیانات مقام معظم رهبری مدظله العالی، در دیدار رئیس‌جمهور و اعضای هیات دولت - تاریخ: ۱۳۸۰/۶/۵

حقیقت امر این است که تا انسان صبر و استقامت پیشه ننماید، نمی‌تواند خدمتی را ارائه دهد. صبر بدان معناست که فرد تحمل خود را مقابل پیشامدها زیاد کند اما در استقامت، اشاره به پایداری در برنامه و هدف تعیین شده است تا نهایتاً به نتیجه کامل رهنون گردد.^۱

○ ارزش‌های کارکردی ۴-۲: ایثار نمودن

ایثار در معنای عام «برگزیدن، دیگران را بر خویش مقدم داشتن و مانند آن است» و در اصطلاح عبارت است از «بخشش به کسی در مورد چیزی که خود فرد به آن نیاز دارد». در مقابل خودخواهی و خودپرستی ضد ایثار و گذشت و فداکاری است که انسان را از کارهای ارزشمند بسیاری مانند جهاد و مبارزه باز می‌دارد.

○ ارزش‌های کارکردی ۴-۳: همت بلندداشتن

همت بلند بدان معناست که می‌بایست افق بلند داشت و ارزش‌های خود و دیگران را شناخت.^۲

○ ارزش‌های کارکردی ۴-۴: تکلیف‌مداری

اصل بر تکلیف‌مداری است. یکجا ممکن است فرد با انجام تکلیف رضایت فرد مقابل را جلب کند اما یکجا هم ممکن است با انجام تکلیف، نارضایتی ایجاد کند.

○ ارزش‌های کارکردی ۴-۵: تلاش و برخورداری از روحیه جهادی

۱. قال امام حسن مجتبی ع: «جَرَبْنَا وَ جَرَّبَ الْمُجَرَّبُونَ فَلَمْ نَرْ شَيْئًا أَنْفَعُ وَجِدَانًا وَلَا أَضْرُ فِقْدَانًا مِنَ الصَّبْرِ تُدَاوِي بِهِ الْأُمُورُ»؛ «تجربه ما و دیگران نشان می‌دهد که چیزی نافع‌تر از داشتن صبر، و زیانبارتر از فقدان بردباری دیده نشده است، صبری که بوسیله آن تمام دردها و امور درمان می‌شود» شرح نهج البلاغه ابن ابی الحدید، ج ۱، ص ۳۲۰.

۲. قَالَ الْأَمَامُ عَلِيُّ ع: قَدْرُ الرَّجُلِ عَلَى قَدْرِ هِمَّتِهِ، وَ شَجَاعَتُهُ عَلَى قَدْرِ نَفَقَتِهِ، وَ صِدَاقَتُهُ عَلَى قَدْرِ مَرُوتِهِ، وَ عِفَّتُهُ عَلَى قَدْرِ غَيْرَتِهِ؛ «ارزش هر انسانی به قدر همت اوست، و شجاعت و توان هر شخصی به مقدار گذشت و احسان اوست، و درستکاری و صداقت او به قدر جوانمردی اوست، و پاکدامنی و عفت هر فرد به اندازه غیرت او خواهد بود.» نزهة الناظر و تنبيه الخاطر، ص ۴۶، ح ۱۲

روحیه جهادی بدان معنا است که افراد عرصه کار را عرصه جهادی بدانند و تلاشی بی وقفه و خستگی ناپذیر داشته باشند.^۱

○ ارزش‌های کارکردی ۴-۶-: گره‌گشایی

هر فرد باید بر این باور باشد که در یک خانواده انسانی زندگی می‌کند و همانطور که اگر مشکلی در خانواده شخصی برای اعضایی رخ دهد، تمام تلاش خود را در راستای رفع مشکل انجام می‌دهد، در جامعه نیز برای سایر مردم با این نیت اقدام نماید.^۲

○ ارزش‌های کارکردی ۴-۷-: جلب محبت مردم^۳

جلب محبت اعم از محبت کردن، حرف گوش دادن، گره‌گشایی، خوش خلقی، کسب رضایت و ... است. البته رضایت مردم لزوماً هدف نیست اما با توجه به آنکه پیش فرض ما آن است که جامعه دینی است و مردم مؤمن اند، لذا می‌توان کسب رضایت آنها را به عنوان یک ارزش آورد.

○ ارزش‌های کارکردی ۴-۸-: دردمندی و انس با مردم

مؤانست با مردم یعنی وقتی با مردم صحبت می‌کند لذت ببرد و مردم هم لذت ببرند و نه از سر اجبار باشد. این انس برای کارگزار، جزء اخلاق حرفه‌ای به حساب می‌آید.

○ ارزش‌های کارکردی ۴-۹-: احسان

۱. قال النبی ص: " الْكَادُ لِعِيَالِهِ كَالْمُجَاهِدِ فِي سَبِيلِ اللَّهِ ". " کسی که برای اداره زندگی خانواده‌اش تلاش می‌کند، مانند کسی است که در راه خدا

جهاد می‌کند " بحارالانوار، ج ۱۰۳، ص ۱۲

۲. قال النبی ص: " هر کس می‌خواهد دعای او مستجاب شود و غم غصه او از میان برود و حاجتش برآورده شود، پس باید گرفتاری را از گرفتاری

نجات دهد " نهج الفصاحه، ج ۱، ص ۲۴۲.

۳. رَبَّنَا إِنِّي أَسْكَنْتُ مِنْ ذُرِّيَّتِي بِوَادٍ غَيْرِ ذِي زَرْعٍ عِنْدَ بَيْتِكَ الْمُحَرَّمِ رَبَّنَا لِيُقِيمُوا الصَّلَاةَ فَاجْعَلْ أَفْتِدَةً مِنَ النَّاسِ تَهَيَّرِي إِلَيْهِمْ؛ " پروردگارا، من برخی از

فرزندانم را در دره‌ای بی آب و علف در جوار خانه مکرم تو اسکان دادم. پروردگارا تا نماز به پا دارند، پس دلهایی از مردم را به سوی آنها متمایل

گردان. سوره ابراهیم، آیه ۳۷.

احسان آن است که علاوه بر ادای حقوق مردم، بر آنها نیکی کنی و یک نوع محبت کردن و ابراز دوستی است.^۱

• ارزش اساسی ۵: مسؤلیت‌پذیری

مسئولیت‌پذیری بدان معناست که هر فردی که کاری را شروع کرده است و یا به او سپرده شده، بطور کامل آن را به سرانجام برساند و در این راه کوتاهی و کم‌کاری ننماید.^۲

○ ارزش‌های کارکردی ۵-۱: درستکاری (اتقان عمل)^۳

منظور از درستکاری، انجام دادن کاری به صورت متقن و محکم می‌باشد. به عبارت دیگر یعنی کاری که انجام می‌دهید در آن وجدان کاری و رعایت کنید.

○ ارزش‌های کارکردی ۵-۲: عدم تفریط و کم‌فروشی در کار^۴

تفریط و یا کم‌فروشی در کار ضد ارزش اتقان عمل و درستکاری است. کسی که محکم کاری می‌کند بالطبع نبایستی نسبت به امور حرفه‌ای، کم‌کاری نماید. موارد کم‌کاری عبارتند از: در وقت اداری کارهای شخصی کردن، عدم بررسی و تحلیل کار، عدم پاسخگویی به مردم.

○ ارزش‌های کارکردی ۵-۳: مداومت و جدیت در کار

۱. علی (ع) فرمود: «الاحسان محبة»، غرر الحکم، میزان الحکمة، ج ۲، ص ۴۴۲
۲. قال النبی (ص): «جماع التقوی فی قوله تعالی ان الله یامر بالعدل والاحسان (۲)». «مجموعه تقوا و پرهیزکاری، در این گفتار خدا است که می‌فرماید: خداوند به عدالت و احسان، فرمان می‌دهد. تفسیر نورالثقلین، جلد ۳، ص ۱۷۸.
۳. امام علی (ع) در وصیت به امام حسن (ع) می‌فرماید: «واجعل لكل انسان من خدمک عملاً تاخذه به، فإنه احری ان لا یتواکلوا فی خدمتک؛ برای هر یک از کارکنان خود کاری را تعیین کن تا [اگر انجام نداد] او را مؤاخذه نمایی و این روش سزاوارتر است تا اینکه کارهایت را به یکدیگر وانگذارند»، نامه ۳۱ نهج البلاغه، ص ۳۰۷.
۴. امام صادق (ع): «لما مات ابراهیم ابن رسول الله (ص) رای النبی (ص) فی قبره خللاً فسواه بیده، ثم قال: اذا عمل احدکم عملاً فلیتقن»؛ «چون ابراهیم فرزند پیامبر خدا (ص) در گذشت، پیامبر در قبر او شکافی دید و آن را با دست پُر و هموار کرد. سپس فرمود: هر گاه کسی از شما کاری کرد، محکم کاری کند»، میزان الحکمة؛ ح ۱۴۳۷۳
۵. حدیث ۳۹ اطلاق دارد و شامل این مورد نیز میشود.

انسان در حرفه و شغل خود باید پیگیری مستمر داشته باشد. به عبارت دیگر یعنی وقتی کاری را که شروع می‌کنید تا موقع حصول نتیجه رها نکنید.^۱

○ ارزش‌های کارکردی ۵-۴-: وفای به عهد

عدم وفای به عهد منجر به بی‌نظمی و هرج و مرج و سلب اعتماد خواهد شد و در نتیجه زیربنای روابط اجتماعی سست می‌شود. از این رو اسلام آنقدر به وفای به عهد اهمیت می‌دهد که حتی در مورد دشمن و کسی که از نظر عقیده و مسلک و هدف با انسان توافق ندارد نیز وفای به عهد و پیمان را لازم می‌شمرد.^۲

○ ارزش‌های کارکردی ۵-۵-: پاسخگویی

هر کس در هر پست و مقامی و در هر رده‌ی شغلی می‌بایست نسبت به وظایف و تعهدات خود در درجه اول نسبت به خداوند متعال پاسخگو باشد و در درجات بعدی در مقابل مافوق و همچنین در مقابل جامعه و شهروندان پاسخگو باشد که متأسفانه بیشترین آسیب در این حوزه در مورد اخیر می‌باشد.^۳

○ ارزش‌های کارکردی ۵-۶-: وقت‌شناسی

نظم در زمان در موفقیت و پیشرفت نقش به‌سزایی دارد. یکی از مصادیق آن وقت‌شناسی است. خداوند متعال هم برای برخی عبادات وقت معین کرده‌اند از قبیل اوقات نمازها و ... تا آدمی بتواند برای خود چارچوبی مقید سازد تا پیش‌بینی پذیرتر و نسبت به تعهداتش خوش‌قول‌تر باشند.^۴

۱. حضرت علی ع: «قَلِيلٌ يَدُومُ عَلَيْهِ خَيْرٌ مِنْ كَثِيرٍ مَمْلُوكٍ مِنْهُ»؛ «کار کم و همیشگی، بهتر از کار زیادی است که انسان را خسته کند و پیوستگی و دوام

نداشته باشد». قلب سلیم، اثر شهید بزرگوار آیت‌الله دستغیب.

۲. قال النبی ص: «حسن العهد من الايمان»؛ «خوش قولی از ایمان است»، کنز العمال، ج ۴، ص ۳۶۵، ح ۱۰۹۳۷.

۳. قال النبی ص: «كُلُّكُمْ رَاعٍ، وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ».؛ بحار الانوار، ج ۷۲، ص ۳۸.

۴. امام علی ع در عهدنامه مالک اشتر رعایت نظم را با عباراتی سفارش می‌کند:

«إِيَّاكَ وَالْعَجَلَةَ بِالْأُمُورِ قَبْلَ أَوَانِهَا أَوْ التَّسَقُّطَ فِيهَا عِنْدَ إِمْكَانِهَا أَوْ اللَّجَاجَةَ فِيهَا إِذَا تَنَكَّرَتْ أَوْ الْوَهْنَ عَنْهَا إِذَا اسْتَوْضَحَتْ فَضَعْ كُلَّ أَمْرٍ

مَوْضِعَهُ وَأَوْقِعْ كُلَّ أَمْرٍ مَوْقِعَهُ»؛ «از عجله در مورد کارهایی که وقتشان نرسیده، یا سستی در کارهایی که امکان عمل آن فراهم شده، یا

○ ارزش‌های کارکردی ۵-۷:- عدم کتمان حقایق^۱

منظور از شفاف‌سازی و عدم کتمان حق در یک نگاه با یک مثال روشن می‌شود: اگر فردی در بقالی برای خرید شیر امروز برود و بقال نگوید که این شیر به تاریخ دیروز است این کار، کتمان حقیقت است. در نگاه دیگر، یک کارگزار و شاغل حرفه‌ای باید اطلاعاتی که مسئولیتش اقتضا می‌کند و جزء حوزه کاری اش است را شفاف کند؛ نه اینکه پنهان کند تا از قبل این پنهان کاری سود ببرد یا موقعیت خود را تثبیت کند. البته این ارزش به معنای روراستی نیز هست و دو معنا دارد؛ یکی پرهیز از نفاق است و دیگر آنکه رک و راست حرفت را بزنی.

○ ارزش‌های کارکردی ۵-۸:- شفاف‌سازی و آگاهی بخشی

آگاهی بخشی به این معنا است که مردم را نسبت به حقوق‌شان که از آن اطلاع ندارند آگاه سازیم چرا که در جامعه بسیاری از مردم از حقوق قانونی خود در موسسات و سازمانها اطلاع ندارند.^۲

○ ارزش‌های کارکردی ۵-۹:- خیرخواهی نسبت به همکاران

فرهنگ حاکم در روابط افراد با هم بجای آنکه فرهنگ زیرآبزی و خیانت باشد، باید فرهنگ خیرخواهی نسبت به یکدیگر باشد و وقتی چنین شد بسیاری از نصیحتها خیرخواهانه، از روی دلسوزی و به دور از کینه و عداوت خواهد بود.^۳

○ ارزش‌های کارکردی ۵-۱۰:- تعاون بر نیکی

لجاجت در اموری که مبهم است، یا سستی در کارها هنگامی که واضح و روشن است، بر حذر باش! و هر امری را در جای خویش و

هر کاری را به موقع خود انجام بده]» نامه ۵۳ نهج البلاغه.

۱. خداوند متعال می‌فرماید: ... وَإِيَّايَ فَاتَّقُونِ وَلَا تَلْبَسُوا الْحَقَّ بِالْبَاطِلِ وَتَكْتُمُوا الْحَقَّ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ؛ [۱] ... و از قهر من پرهیزید و حق را به باطل

مشبه نکنید تا حقیقت را پنهان سازید، در صورتی که به حقانیت آن واقفید. سوره بقره، آیه ۴۱ و ۴۲.

۲. قال علی ع: «ای مردم مرا بر شما حقی است و شما نیز بر من حقی. اما حق شما بر من این است که نصیحت و راهنمایان کنم حقوق و بیت المال را

کامل به شما بپردازم و زمینه تعلیمتان را فراهم اورم... اما حقی که من بر شما دارم آن است که به بیعت خود وفادار باشید و اشکار و پنهان نصیحت و راهنمایم

کنید و از آنچه امر میکنم اطاعت کنید» خطبه ۳۴

۳. قال النبی ص: «كُلُّكُمْ رَاعٍ، وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ».؛ بحار الانوار، ج ۷۲ ص ۳۸.

واقعیت این است که اقدامات بدون مشارکت و یاری دیگران دیر به نتیجه می‌رسد و یا اینکه به شکست منجر می‌شود. لذا از دستورات دین تاکید بر همکاری، مساعدت و یارگیری در امور خیر است. خود کار فی نفسه می‌تواند از امور خیر باشد و در این حالت همکارن یک مجموعه با وحدت و یکپارچگی به یکدیگر یاری می‌رسانند و همچنین در امور خیر دیگر نیز این تعاون معنا و مفهوم دارد.^۱

○ ارزش‌های کارکردی ۵-۱۱: رعایت حقوق عمومی

رعایت حقوق عمومی مردم نیز از جمله موارد اخلاق حرفه‌ای است به عنوان مثال اگر قرار است خدمتی تعطیل شود باید زودتر خبر داده شود.

○ ارزش‌های کارکردی ۵-۱۲: تعادل در امور

از دستورات دیگر اسلام تاکید بر تعادل و یا عدم افراط و تفریط در همه امور می‌باشد. عدم افراط و تفریط یعنی مثلاً در یک پروژه نه کار را آنقدر کوچک بگیری که عملاً کاری انجام نشود و نه کار را آنقدر بزرگ برداری که در آن کار بمانی. یا اینکه افراط در کار یعنی زیاد کار کردنی که به منظور طمع ورزی و سودا پیشگی باشد و همه جوانب زندگی فدای کار شود. لذا تعادل در امور همان اوسطها فی الحق است. در واقع همان تعادل در امور است. یعنی در هدف گذاری، برنامه‌ریزی، اقدامات و وعده‌های داده شده به مردم باید تعادل را حفظ نمود.^۲

• ارزش اساسی ۶: امانت‌داری و پرهیز از خیانت^۳

در آیات و روایات داریم کسی که امانت دار نباشد، ایمان ندارد و منافق است اما باید دانست که امانت خود، بخش‌های مختلفی دارد مانند حفظ اموال، حفظ اسرار، حفظ ناموس و غیره و اجزای بدن ما نیز

۱. «تعاونو علی البر والتقوی» سوره آل عمران آیه ۲۰۰

۲. «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ» سوره النحل آیه ۹۰

۳. «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا»، «قطعاً خداوند به شما دستور می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبانشان برگردانید» سوره نساء - آیه ۵۸

۴. قال علی ع: «الْأَمَانَةُ تَجَرُّ الرِّزْقَ، وَالْخِيَانَةُ تَجَرُّ الْفَقْرَ»؛ "امانتداری روزی می‌آورد و خیانت در امانت فقر". بحار الأنوار، ج ۷۸، ص ۶۰، ح ۱۳۸

امانت الهی است و وقتی که ما گناهی با زبان و دست و پا و دیگر اجزای بدن مرتکب می‌شویم در این امانت خیانت می‌ورزیم.

○ ارزش‌های کارکردی ۶-۱-: حفظ اسرار (رازداری)

یکی از مصادیق امانتداری در هر شغلی حفظ اسرار و اطلاعات محرمانه می‌باشد و این حفظ اطلاعات اعم از جامعه انسانی (همکار، مدیر، مشتری) و سازمان می‌باشد.^۱

○ ارزش‌های کارکردی ۶-۲-: حفظ آبرو (اعم از فرد و سازمان)^۲

شناخت و آگاهی از مسائل و مشکلات یکدیگر و همچنین سازمان لازم می‌سازد که اشخاص امانتدار بوده و آبروی یکدیگر را حفظ نمایند.

○ ارزش‌های کارکردی ۶-۳-: پرهیز از تهمت و تخریب دیگران^۳

تهمت و تخریب همکاران و رقیبان در یک حرفه یا شغل به معنای زیرآب زنی و تخریب شخصیت دیگران برای هموار شدن مسیر پیشرفت خود است که متأسفانه بسیار رایج شده است.

○ ارزش‌های کارکردی ۶-۴-: مراعات بیت المال

۱. قال علی: «لَا تَخُنْ مَنْ اِثْمَنَكَ وَإِنْ خَانَكَ وَلَا تَدْعُ سِرَّهُ وَإِنْ أَدَاعَ سِرِّكَ»؛ به کسی که تو را امین قرار داده است خیانت مکن هر چند او به تو خیانت

کرده باشد و راز او را فاش مساز اگر چه او راز تو را فاش ساخته باشد؛ بحار الأنوار، ج ۷۷، ص ۲۰۸، ح ۱

۲. قال النبی ص: هر که در غیاب برادرش از آبروی وی دفاع کند، بر خدا واجب است که او را از جهنم مصون دارد. (نهج الفصاحه، حدیث ۳۰۰۷)

۳. قال النبی ص: «أَتَدْرُونَ مَا الْغِيْبَةُ؟ قَالُوا: اللَّهُ وَرَسُولُهُ أَعْلَمُ، قَالَ: ذِكْرُكَ أَخَاكَ بِمَا يَكْرَهُ قِيلَ: أَرَأَيْتَ إِنْ كَانَ فِي أَخِي مَا أَقُولُ؟ قَالَ: إِنْ كَانَ فِيهِ مَا

تَقُولُ فَقَدْ اغْتَبْتَهُ وَإِنْ لَمْ يَكُنْ فِيهِ مَا تَقُولُ فَقَدْ بَهْتَهُ»؛ آیا می‌دانید غیبت چیست؟ عرض کردند: خدا و پیامبر او بهتر می‌دانند. فرمودند: این که از برادرت

چیزی بگویی که دوست ندارد. عرض شد: اگر آنچه می‌گویم در برادرم بود چه؟ فرمودند: اگر آنچه می‌گویی در او باشد، غیبتش کرده‌ای و اگر

آنچه می‌گویی در او نباشد، به او تهمت زده‌ای.

۴. قال الصادق ع: «إِذَا أَتَاهُمُ الْمُؤْمِنُ أَحَاةُ إِيْمَانٍ مِنْ قَلْبِهِ كَمَا يَنْمِثُ الْمَلْحُ فِي الْمَاءِ»؛ هرگاه مؤمن به برادر [دینی] خود تهمت بزند، ایمان در

قلب او از میان می‌رود، همچنان که نمک در آب، ذوب می‌شود. کافی، ج ۲، ص ۳۶۱، ح ۱.

مراعات بدان معناست که کلیه وسایل، امکانات و تجهیزات، شان و مقام در محیط کار به رسم امانت به شخص سپرده شده است. لذا نسبت به اسراف و استفاده بی جا از آنها با محتاط بوده و به حفظ بیت المال مسلمین توجه لازم شود.^{۱-۲}

○ ارزش‌های کارکردی ۶-۵: اغتنام فرصت خدمت

یکی از مصادیق امانتداری، حفظ و مغتنم شمردن فرصت خدمت و استفاده بهینه و عدم ضایع نمودن این فرصت است چرا که فرصت‌ها همواره ایجاد نمی شوند و عدم استفاده و اهمال در آنها از نشان‌های عدم امانتداری در شغل و حرفه مربوطه است.^۳

○ ارزش‌های کارکردی ۶-۶: پاک‌دستی

پاک‌دستی با مراعات بیت المال فرق دارد. یک زمان است که بیت المال در اختیار شماست و وظیفه شما مراعات بیت المال است. اما پاک‌دستی در زمانی است که دزدی صورت می‌گیرد و یک زمان شما کاری می‌کنید که از بیت المال بصورت غیرمستقیم سوء استفاده می‌شود مثلاً ثبت نام دوره انجام می‌دهید منتها بجای آنکه پول به حساب اداره برود به حساب من می‌آید و بعد از دو ماه به حساب اداره می‌رود.^۴

○ ارزش‌های کارکردی ۶-۷: پرهیز از امتیاز طلبی

۱. قال الإمام علی ع: «جود الولاية بغير المسلمین جور و ختر»؛ بخشش (نا به جای) حکمرانان از اموال عمومی مسلمانان، ستم و خیانت است. میزان الحکمه، ج ۱۰، ص ۷۴۵

۲. کتب امیر المؤمنین عالی عماله: «أدقوا أفلامکم و قاربوا بین سطورکم و أحنفوا عنی فضولکم و اقصدا و قصدوا المعانی، و ایاکم و الاکنار، فان أموال المسلمین لا تحتل الاضرار.» قلم‌های خود را نازک کنید و سطرها را نزدیک به هم بگیرید و زیادت‌های کلمات را حذف کنید و مقاصد و منظورها را در نظر بگیرید! بر حذر می‌دارم شما را از پر حرفی و پر نویسی، زیرا، اموال مسلمانان نمی‌تواند این گونه خسارت‌ها را تحمل کند. بحار الانوار، ج ۷۶، ص ۴۹، میزان الحکمه، ج ۹، ص ۳۰۸، خصال، ص ۲۱۹.

۳. «وَإِنَّ عَمَلَك لَيْسَ لَكَ بِطَعْمَةٍ وَ لَكِنَّهُ فِي عُنُقِكَ أَمَانَةٌ»؛ نامه‌ای از آن حضرت (ع) به اشعث بن قیس، عامل خود در آذربایجان نوشته است: حوزه فرمانروایت طعمه تو نیست، بلکه امانتی است بر گردن تو.

۴. در دعای امام عصر (عج) چنین می‌خوانیم: «وَ اكْفُفْ اِئْتِنَا عَنِ الظُّلْمِ وَ السَّرْفَةِ»؛ خدایا! دست‌های ما را از ستم و دزدی باز دار. قمی، شیخ عباس، مفاتیح الجنان، دعای امام زمان عج

کسی که امانتدار است از هرگونه حرکات امتیازجویانه و امتیاز طلبانه و یا به عبارت دیگر رانت (انتساب به منابع قدرت) دوری می‌کند.

○ ارزش‌های کارکردی ۶-۸-: پرهیز از قدرت‌طلبی

هرکسی در هر پستی که هست (کارمند یا مدیر) و دارای اختیارات و قدرت تصمیم‌گیری می‌باشد، می‌بایست امانتدار بوده و از موقعیت شغلی به نفع خودش یا دیگران سوء استفاده ننماید.^۱

● ارزش اساسی ۷: ضبط نفس (تقوی)

تقوا ملکه‌ای است که انسان خودش را همواره در محضر خداوند متعالی می‌بیند و بدین جهت از هرگونه گناه فکری، قلبی و عملی دوری می‌گزیند. انسان اگر بخواهد نزد پروردگار از کرامت و احترام بیشتری برخوردار شود، معیار و زیربنای آن، تقوا است.^{۲-۳}

○ ارزش‌های کارکردی ۷-۱-: پرهیز از دنیا طلبی و مال پرستی

حب مال سبب غفلت آدمی از مسیر عبودیت و بندگی می‌شود، لذا می‌بایست به دنبال کسب روزی حلال باشید اما نباید مال پرست و دنیاخواه باشید چراکه وابستگی به دنیا زمینه‌های لغزش را فراهم می‌آورد.^۴

○ ارزش‌های کارکردی ۷-۲-: مراقبه (خودکنترلی)

خودمراقبتی حالتی است که انسان همواره به خودش تذکر دائمی بدهد علاوه بر اینکه خودش را از خطا و گناه مصون نمی‌داند و از کلیه محیط‌های فساد و یا محیط‌هایی که احتمال فساد است، دوری گزیند.

۱. لقمان حکیم ع: «یا بُنِیَّ إِذَا دَعَتَكَ الْقُدْرَةُ عَلَى ظَلَمٍ مَنْ هُوَ دُونَكَ فَأَذْكَرُ قُدْرَةَ اللَّهِ عَلَيْكَ»؛ فرزندم هرگاه قدرت، تو را به ظلم بر زبردست فرا

خواند، قدرت خدا را بر خودت به یادآور. ارشاد القلوب دیلمی، ج ۱، ص ۷۲.

۲. ان اکرمکم عند الله اتقیکم؛ حجرات (۴۹) آیه ۱۳.

۳. رسول خدا صلی الله علیه و آله و سلم خطاب به ابوذر-علیه الرحمه-می‌فرماید:

«یا ابادر کن بالتقوی اشد اهتماما منك بالعمل»؛ ای ابوذر! باید کوششی که در مراعات تقوا اعمال می‌کنی از کوششی که در انجام سایر

اعمال به خرج می‌دهی بیشتر باشد. محمد باقر مجلسی، بحار الانوار، ج ۷۴، ص ۸۶.

۴. قال النبی: «حب الدنيا راس کل خطیئه»؛ منشاء همه خطاها و گمراهی‌ها، نیرنگ دنیا و دل‌باختگی به آن است. (نهج الفصاحه: ۲۸۳).

همچنین مراقب اعمال و رفتار کاری خود باشد مثلاً مراقبت در رعایت وقت و مراقبت در برخورد با مشتریان را مد نظر داشته باشد.

○ ارزش‌های کارکردی ۷-۳: محاسبه (خود ارزیابی)

خودمراقبتی حالتی است که انسان همواره اعمالش را زیر ذربین قرار دهد و در موارد ناکامی‌ها خود را بازخواست نماید و با عزم راسخ سعی نماید دیگر اشتباهات را تکرار ننماید.^۱

○ ارزش‌های کارکردی ۷-۴: عفت در گفتار و رفتار

«عفت» در حاصل شدن حالتی برای نفس و جان آدمی است که به وسیله آن از غلبه و تسلط شهوت جلوگیری می‌شود و اصلش بسنده کردن در گرفتن چیز اندک است و طلب عفت و پاکدامنی و بازایستادن از حرام، استعفاف نام دارد. عفت هم در حیطه پوشش و هم در حوزه گویش و حوزه‌های رفتاری و دیگر حوزه‌ها ورود پیدا می‌کند.^۲

• ارزش اساسی ۸: حسن معاشرت

○ ارزش‌های کارکردی ۸-۱: صداقت و پرهیز از دروغ‌گویی^۳

صداقت به معنای روراست بودن با افراد (اعم از شهروندان، کارکنان و مدیران و...) می‌باشد. یکی از مصادیق صداقت در محیط کار این است که اگر چنانچه مشکلی در عمل به وعده‌ها ایجاد شده است آن را با شهروندان در میان بگذاریم.

۱. الإمام الکاظم ع: «لَيْسَ مِنَّا مَنْ لَمْ يُحَاسِبْ نَفْسَهُ فِي كُلِّ يَوْمٍ، فَإِنْ عَمِلَ حَسَنًا اسْتَرَادَ اللَّهَ، وَإِنْ عَمِلَ سَيِّئًا اسْتَعْفَرَ اللَّهَ مِنْهُ وَتَابَ إِلَيْهِ»؛ از ما نیست کسی که هر روز به حساب نفس خود رسیدگی نکند. اگر کار خوبی کرده باشد از خداوند فزونتر بخواهد و اگر کار بدی کرده باشد از خداوند آمرزش بخواهد و به درگاه او توبه کند. کافی ج ۲ ص ۴۵۳.

۲. قال علی ع: «افضل العبادۃ العفاف»؛ عفت را برترین عبادت شمرده است. اصول کافی، ج ۲، ص ۷۹.

۳. «هَذَا يَوْمٌ يَنْفَعُ الصَّادِقِينَ صِدْقُهُمْ»؛ امروز روزی است که راستی راست گویان به آنان نفع و سود می‌رساند. سوره مائده آیه ۱۱۹. «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا

اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ»؛ ای کسانی که ایمان آورده اید از خدا بترسید و همگان با راستگویان باشید. توبه آیه ۱۱۹

○ ارزش‌های کارکردی ۸-۲-: حق‌گویی^۱

حق‌گویی بدان معناست که همواره حق را بیان کرد ولو اینکه به ضرر فرد -چه ضرر شغلی، مالی و یا ضرر حیثی- باشد. باید بر این باور بود که نجات و رستگاری در صدق و حقیقت‌گویی است.

○ ارزش‌های کارکردی ۸-۳-: پرهیز از تملق

افراد در هر پست و مقامی نه تنها نباید انتظار داشته باشند که دیگران با هدف جلب منافع و کسب امتیازهای مادی به تملق و تمجید از آنها پردازند، می‌بایست خود نیز متصف به این صفت ناپسند نسبت به مافوق و سایر مسئولین نباشند.^۲

○ ارزش‌های کارکردی ۸-۴-: ادب و احترام داشتن

در برخورد و معاشرت با جامعه انسانی رعایت ادب و نزاکت از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. پیشی جستن در سلام با هر که باشد، نزاکت در کلام، احترام به عقاید و عقاید غیر مسلمان و احترام به پیشکسوتان حرفه و شغل^۳ از جمله مصادیق ادب و احترام است.^۴

○ ارزش‌های کارکردی ۸-۵-: برخورداری از حسن خلق

۱. قال النبی: «قولوا الحق ولو کان مرا»؛ حق را بگویید هر چه تلخ باشد. معانی الأخبار، ص ۳۳۵.

۲. امام هادی علیه السلام به کسی که در ستایش از ایشان افراط کرده بود فرمودند: «أقبل علی شأنک، فإن کثرة الملق یهجم علی الظنه، و اذا حلت من أخیک فی محل الثقة فاعدل عن الملق الی حسن النیة»؛ از این کار خودداری کن که تملق بسیار، بدگمانی به بار آورد و اگر برادر مؤمنت مورد اعتماد تو واقع شد، از تملق او دست بردار و حسن نیت نشان ده. مسند الامام الهادی، ص ۳۰۲.

۳. امام صادق علیه السلام به من فرمود: «من إجلال الله عزَّ و جَلَّ إجلال المؤمنِ ذی الشَّیبهِ و من أکرَم مؤمناً فیکرامه الله بدأ و من استخفَّ بمؤمناً ذی شَیبهٍ أرسلَ اللهُ إِلَیْهِ مَنْ یستخفُّ به قَبْلَ موته»؛ بزرگداشت مؤمن سپید موی (پیرمرد) از بزرگ شمردن خداوند عزوجل است، و کسی که مؤمنی را احترام کند، احترام خداوند را آغاز کرده است و کسی که مؤمن پیرمردی را سبک شمارد، خداوند قبل از مرگش کسی را می‌گمارد که او را خفیف سازد. تفسیر المعین، ص ۶.

۴. قال الإمام الجواد ع: «الأدب عند الناس النطق بالمستحسَنات لا غیر، و هذا لا یُعْتَدُ به ما لم یُوصَلْ بِها إلی رضا الله سبحانه، و الجَنَه، و الأدب هو أدب الشَّریعه، فتأدَّبوا بِها تَکُونُوا أَدبَاءَ حَقًّا.»؛ مفهوم و معنای ادب از نظر مردم، تنها خوب سخن گفتن است که رکیک و سبک نباشد، ولیکن این نظریه قابل توجه نیست تا مادامی که انسان را به خداوند متعال و بهشت نزدیک نگرداند. بنابراین ادب یعنی رعایت احکام و مسائل دین، پس با عمل کردن به دستورات الهی و ائمه اطهار (علیهم السلام)، ادب خود را آشکار سازید. ارشاد القلوب دیلمی، ص ۱۶۰.

حسن خلق در برخورد با کلیه اشخاص است که از مصادیق آن می‌توان به خوش برخوردی و خوش رویی اشاره داشت.^۱

• ارزش اساسی ۹: امر به معروف و نهی از منکر در کار

محیط کار باید محیطی باشد که افراد همدیگر را به خیر دعوت کنند و به عبارت دیگر توأسی به حق در محیط کار داشته باشند و در صورت مشاهده معضلات اخلاقی احساس تکلیف کرده و به صورت خیرخواهانه نصیحت نمایند. البته امر به معروف معطوف به ساختار هم اثر دارد اما نه به قوت امر و نهی که در بین همکاران رخ می‌دهد. اگر در مجموعه‌ای امر به معروف در تمامی مراتب قلبی، لسانی و عملی نهادینه شود آن صنف، صنفی اخلاقی خواهد شد.^۲

بر اساس اعتبارسنجی صورت گرفته از خبرگان، در مجموع ارزش‌های بنیادی، اساسی و کارکردی احصاء شده مورد تأیید آنان قرار گرفت که گزارش مبسوط آن در ضمیمه ۲ آورده شده است اما با این وجود، با توجه به نظرات خبرگان تغییرات جزئی ذیل در این ارزش‌ها ایجاد گردید:

۱- بر اساس نظر جناب آقای دکتر پور عزت تغییرات ذیل اعمال گردید:

- چینش ارزش‌های اساسی بر اساس اولویت‌بندی ایشان انجام گرفت که در ماده ۸ همین فصل قابل رؤیت می‌باشد.
- در ذیل ارزش اساسی «تکریم خود»، ارزش کارکردی «بزرگی و بزرگواری روح» به «بزرگواری روح» تغییر یافت.

۱. قال امام الصادق ع: «المؤمن بشره فی وجهه و حزنه فی قلبه»؛ صورت مؤمن بشاش و باز است و حزنش در قلبش است. من لا یحضره الفقیه، ج ۴،

۲. از امام صادق (علیه السلام) سوال شد: آیا امر به معروف و نهی از منکر بر همه واجب است؟ امام صادق (علیه السلام) فرمودند: بر همه واجب نیست زیرا: این تکلیف بر عهده کسی است که توانمند، مورد اطاعت و عالم به معروف و منکر باشد، نه فرد ضعیفی که خود، راه به جایی نمی‌برد. کتاب امر به معروف و نهی از منکر، انتشارات مرکز تحقیقات اسلامی سپاه پاسداران

• ارزش کارکردی «ادب و احترام» و همچنین «حسن خلق» از ذیل ارزش اساسی «تکریم

دیگران» خارج شده و به ذیل ارزش اساسی «حسن معاشرت» منتقل گردیدند.

۲- بر اساس نظر آقای دکتر خندان «معادباوری» که ذیل ارزش بنیادین «توحید و عبودیت» آورده

شده، به «ایمان به روز جزا» تبدیل گشت.

۶-۲- سیاست‌نامه

۶-۲-۱- مقدمه

از منظر اسلام هویت حقیقی جامعه، هویت اخلاقی آن است؛ سازه‌ی اصلی یک اجتماع، شاکله‌ی اخلاقی آن اجتماع است و همه چیز بر محور آن شکل می‌گیرد. بدین جهت است که پیامبر اکرم (ص) در تبیین رسالت خود می‌فرماید: «انی بعثت لاتمم مکارم الاخلاق»^۱. بنابراین اقتداء به این اسوه حسنه در جهت پیاده‌سازی آموزه‌های اخلاقی در عرصه‌های مختلف زندگی اجتماعی و فردی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

از سوی دیگر، از جمله حوزه‌هایی که اسلام بدان توجه ویژه داشته، حوزه «کار» است و آن را فی نفسه دارای ارزش و عمل صالح می‌داند^۲. امروزه نیز بسیاری از صاحب‌نظران بر این باورند که نهادینه شدن اخلاق در عرصه کار یک ضرورت و یک الزام است. این ضرورت، سبب پیگیری موضوع اخلاق حرفه‌ای در عرصه‌های مختلف کاری در جامعه شده است.

بنابراین با توجه به اهمیت اخلاق در منظر اسلام و ضرورت آن در عرصه کار، این سیاست‌نامه به دنبال آن است که ارزش‌های بنیادین و اساسی مورد تأکید اسلام در محیط کار را احصاء نموده تا با پیاده‌سازی آنها بستر رشد فضائل اخلاقی در جامعه گسترش پیدا می‌کند.

۱. ابن اثیر، نه‌ایه، چاپ چهارم، قم: موسسه اسماعیلیان، ۱۳۶۴ ه ق

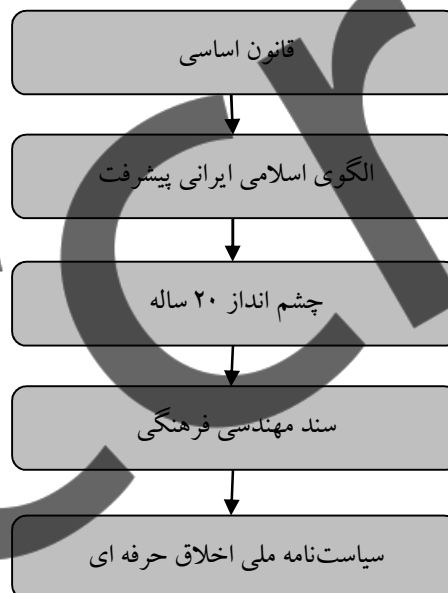
۲. «یک مطلب دیگر این است که همه‌ی کارگراها - چه کارگران ماهر و تحصیل کرده‌ی سطح بالا، چه کارگران متوسط و چه کارگران ساده‌ی معمولی - این نکته را باید بدانند که خود نفس «کار» از نظر اسلام، عمل صالح است». بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار با کارگران

۶-۲-۲- ماده ۱: اهداف و فلسفه وجودی

این سیاست‌نامه، سندی بالادستی است که از یک سو هدف آن شناسایی، تبیین و ترویج ارزشهای کلیدی اخلاقی حاکم بر حرف و مشاغل می‌باشد و از سوی دیگر ترغیب و تشویق مشاغل و نهادها و مؤسسات به اخلاقیات را پیگیری می‌نماید طوری که کلیه اشخاص حقیقی و حقوقی شاغل بتوانند مبتنی بر آن، اخلاق حرفه‌ای خود را تنظیم، اصلاح و یا بازنگری نمایند.

۶-۲-۳- ماده ۲: نسبت آن با اسناد بالادستی

این سیاست‌نامه در راستای تأمین بخشی از منویات مقام معظم رهبری مد ظله العالی است که بر اخلاق حرفه‌ای و کار تأکید داشته و جایگاه آن در سلسله سندهای بالادستی ذیل قرار می‌گیرد:



نمودار ۲۹. ارتباط سیاست‌نامه ملی اخلاق حرفه‌ای با اسناد بالادستی نظام

۶-۲-۴- ماده ۳: دایره شمول

این سیاست‌نامه سندی «ملی» است و کلیه مشاغل و حرف در بخشهای دولتی و غیردولتی اعم از بخش خصوصی و تعاونی را در بر می‌گیرد.

۶-۲-۵- ماده ۴: ارکان

شورای عالی انقلاب فرهنگی متولی ابلاغ سیاست‌نامه ملی اخلاق حرفه‌ای به وزارتخانه‌های متولی امور حرف و مشاغل در بخش‌های دولتی، خصوصی و تعاونی بوده و آن وزارتخانه‌ها نیز مسؤول ابلاغ آن به واحدهای زیرمجموعه خود و پیگیری حسن اجراء آن می‌باشند. همچنین واحدهای ذیربط نیز موظف هستند با توجه به ارزش‌های ذکر شده، منشور اخلاق حرفه‌ای خود را متناسب با پستهای موجود تنظیم، ابلاغ و اجرا نمایند.

۶-۲-۶- ماده ۵: تعاریف

• سیاست‌نامه

سیاست‌نامه عبارت است از سندی که سیاست‌های کلی نظام جمهوری اسلامی ایران را در عرصه‌های مختلف اجتماعی تبیین نموده و الزامات اجرایی کردن آن را مشخص می‌سازد.

• اخلاق

اخلاق مقوله‌ای است که هم ناظر به چگونگی رفتار کردن و هم به چگونگی بودن انسان جهت تقرب به خداوند متعال می‌باشد؛ چگونگی رفتار مربوط می‌شود به اعمال انسان که شامل گفتار هم می‌شود و چگونگی بودن نیز مرتبط با صفات و ملکات نفسانی است.^۱

• ارزش

ارزش‌ها مطلوب‌های برگرفته از مبانی دینی که بستر تقرب، رشد، و تربیت اشخاص را فراهم می‌آورند.^۲

• حرفه

۱. تعریف مذکور تعریف شهید مطهری از اخلاق می‌باشد که در فاز ادبیات نظری بدان اشاره شده است.

۲. تعریف مذکور به اقتباس از مصوبات جلسه کارگروه مهندسی فرهنگی شورای تخصصی حوزه ای می‌باشد.

حرفه و یا شغل فعالیتی است که توسط آن خدمتی ارائه شده و برای جامعه مفید بوده و در نهایت، با انجام آن روزی و پاداشی مادی دریافت می‌گردد و همچنین برای انجام آن به سطحی از دانش، مهارت و توانایی نیاز می‌باشد.

• اخلاق حرفه‌ای

اخلاق حرفه‌ای شاخه‌ای از اخلاق کاربردی است که به مباحث اخلاقی در حرفه پرداخته و مبتنی بر رعایت حقوق خداوند، خود انسان و دیگران اعم از ارباب رجوع، همکاران و مسئولین، محیط زیست و جامعه در هنگام اشتغال به فعالیت حرفه‌ای می‌باشد.

• ارزش بنیادین اخلاق حرفه‌ای

ارزش بنیادین ارزشی از جنس باور است که منشأ سایر ارزش‌ها بوده و در حقیقت به فلسفه وجودی و هدف بنیادین اخلاق اشاره دارد.

• ارزش اساسی اخلاق حرفه‌ای

ارزش‌های اساسی ارزشهای کلی هستند که از ارزش بنیادین نشأت گرفته و درونی تر بوده و رعایت آن مقدمه برای سایر رعایت ارزش‌های دیگر (کارکردی) است برای مثال «مسئولیت پذیری» از ارزش‌های اساسی به حساب می‌آید.

• ارزش کارکردی اخلاق حرفه‌ای

ارزش‌های کارکردی ارزش‌های عملیاتی هستند که در طول ارزش‌های اساسی قرار گرفته و لزوماً با ارزش‌های اساسی رابطه علی - معلولی ندارند و لازم است انسان آنها را در مقام عمل سرلوحه کار خود قرار دهد. به عنوان مثال یکی از ارزش کارکردی مسئولیت پذیری «درستکاری و اتقان عمل» می‌باشد.

• منشور اخلاق حرفه‌ای

منشور اخلاق حرفه‌ای سندی است مشتمل بر ارزشهای اخلاق حرفه‌ای حاکم بر رفتار و گفتار که باید گرامی داشته شوند.

• راهنمای منشور

کتابچه‌ای است که نشان می‌دهد هر یک از نهادها و سازمان‌ها چگونه می‌توانند با توجه به ارزش‌های حرفه‌ای مندرج در این سند برای خود منشور اخلاقی تنظیم نمایند. این کتابچه راهنما پیوست سند گشته و به وزارخانه‌های ذیربط ابلاغ می‌گردد و آنها نیز موظف هستند آن را در اختیار نهادها و سازمان‌های ذیربط قرار دهند.

۵-۲-۷- ماده ۶: مأخذ و نحوه‌ی احصاء ارزش‌ها

مأخذ ارزش‌های احصاء شده عبارتند از متن دینی (رساله حقوق امام سجاد علیه السلام)، صحبت بزرگان (بیانات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی))، اسناد بالادستی (سیاست‌های کلی نظام اداری) و استفاده از نظرات نخبگان علمی و اجرایی.

در واقع ارزش‌های ارائه شده در این سیاست‌نامه حاصل یک تحقیق پنج مرحله‌ای بر روی سه منبع فوق هستند که در آن ابتدا منابع سه‌گانه به صورت منفرد با استفاده از رویه‌ی نظریه‌پردازی داده‌بنیاد (کدگذاری باز، محوری و انتخابی) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و سپس در مرحله‌ی دوم نتایج این تجزیه و تحلیل‌های منفرد یکپارچه‌سازی شده و پیش‌نویس ارزش‌ها تدوین گردید. در مرحله بعدی کارگروه خبرگان تشکیل و این پیش‌نویس در جلسات این کارگروه مورد بازنگری کامل قرار گرفته و تکمیل گردید. نهایتاً نیز در مرحله‌ی پنجم مجموعه‌ی ارزش‌های تدوین شده مورد اعتبارسنجی علمی و اجرایی کشور قرار گرفته و نظرات اصلاحی آن‌ها تا حد امکان در این مجموعه اعمال گردید.

۵-۲-۸- ماده ۷: پیش فرض‌ها

• تمامی این ارزش‌ها در بستر جامعه دینی شکل می‌گیرند. به عبارت دیگر در این کار، دینی بودن جامعه مفروض است.

- اخلاق و ارزش‌های اخلاقی ذکر شده متمایز از احکام و قانون است. احکام و قانون اشاره به مدیریت سخت در یک مجموعه دارد در حالی که اخلاق بر مدیریت نرم تأکید داشته و رسالتش در درجه اول رشد و تعالی انسان است.
- رویکردی که در ادبیات دینی در مورد حق وجود دارد رابطه متقابل بین حق و تکلیف است که این مطلب در ابتدای رساله حقوق امام سجاد علیه السلام نیز مورد اشاره قرار گرفته است. به عبارت دیگر هرگاه در جامعه در مورد حقی سخن گفته می‌شود در کنار آن و بلافاصله در مورد تکلیف متناظر آن نیز سخن به میان می‌آید.
- مفاهیم مورد اشاره که در قالب مقولات و مفاهیم ارائه شده و از یکدیگر متمایز گشته است در ادبیات دینی دارای مرزهای روشن و شفافی نیستند. به عبارت دیگر شارع مقدس در مقام ایجاد تمایز کامل بین این مفاهیم نبوده است و این مطلب، سبب ایجاد مشکلات زیادی در امر مقوله سازی و مفهوم سازی گشته است.

۶-۲-۹- ماده ۸: ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای^۱

۱. ارزش بنیادین توحید و عبودیت

که متشکل است از:

توکل، تلاش برای کسب رضای خدا، معاد باوری، مؤمن به خدا، دین داری، روحیه شکر گذاری،

ایمان به غیب و

۲. ارزش‌های اساسی و کارکردی

در این بخش ابتدا هر یک از ارزش‌های اساسی ذکر شده و سپس ارزش‌های کارکردی مربوط به آن ذکر می‌گردند.

۱. ارزش‌های اخلاقی احصاء شده، در شبکه ارتباطاتی (رابطه با خداوند، خویشتن و جامعه و نهاد اجتماعی) تعریف گشته‌اند. در ضمیمه این

سیاست‌نامه جدول روابط تبیین شده است.

• ارزش‌های اساسی ۱: مسؤولیت‌پذیری

مسئولیت‌پذیری بدان معناست که هر فردی که کاری را شروع کرده است و یا به او سپرده شده، بطور کامل آن را به سرانجام برساند و در این راه کوتاهی و کم‌کاری ننماید.^۱

○ ارزش‌های کارکردی ۱-۱-: درستکاری (اتقان عمل)^۲

منظور از درستکاری، انجام دادن کاری به صورت متقن و محکم می‌باشد. به عبارت دیگر یعنی کاری که انجام می‌دهید در آن وجدان کاری را رعایت کنید.

○ ارزش‌های کارکردی ۱-۲-: عدم تفریط و کم‌فروشی در کار^۳

تفریط و یا کم‌فروشی در کار ضد ارزش اتقان عمل و درستکاری است. کسی که محکم کاری می‌کند بالطبع نبایستی نسبت به امور حرفه‌ای، کم‌کاری نماید. موارد کم‌کاری عبارتند از: در وقت اداری کارهای شخصی کردن، عدم بررسی و تحلیل کار، عدم پاسخگویی به مردم.

○ ارزش‌های کارکردی ۱-۳-: مداومت و جدیت در کار

انسان در حرفه و شغل خود باید پیگیری مستمر داشته باشد. به عبارت دیگر یعنی وقتی کاری را که شروع می‌کنید تا موقع حصول نتیجه رها نکنید.^۴

○ ارزش‌های کارکردی ۱-۴-: وفای به عهد

۱. امام علی (ع) در وصیت به امام حسن (ع) می‌فرماید: «واجب لکل انسان من خدمتک عملاً تاخذه به، فأنه احری ان لا یتواکلوا فی خدمتک؛ برای هر یک از کارکنان خود کاری را تعیین کن تا [اگر انجام نداد] او را مواخذه نمایی و این روش سزاوارتر است تا اینکه کارهایت را به یکدیگر وانگذارند»، نامه ۳۱ نهج البلاغه، ص ۳۰۷.

۲. امام صادق (ع): «لما مات ابراهیم ابن رسول الله (ص) رای النبی (ص) فی قبره خللاً فسواه بیده، ثم قال: اذا عمل احدکم عملاً فلیتقن؛ چون ابراهیم فرزند پیامبر خدا (ص) در گذشت، پیامبر در قبر او شکافی دید و آن را با دست پُر و هموار کرد. سپس فرمود: هر گاه کسی از شما کاری کرد، محکم کاری کند»، میزان الحکمه؛ ح ۷۳ ۱۴۳.

۳. حدیث ۳۹ اطلاق دارد و شامل این مورد نیز می‌شود.

۴. حضرت علی (ع): «قلیل یدوم علیه خیر من کثیر مملول منه»؛ «کار کم و همیشگی، بهتر از کار زیادی است که انسان را خسته کند و پیوستگی و دوام نداشته باشد». قلب سلیم، اثر شهید بزرگوار آیت‌الله دستغیب.

عدم وفای به عهد منجر به بی‌نظمی و هرج و مرج و سلب اعتماد خواهد شد و در نتیجه زیربنای روابط اجتماعی سست می‌شود. از این رو اسلام آنقدر به وفای به عهد اهمیت می‌دهد که حتی در مورد دشمن و کسی که از نظر عقیده و مسلک و هدف با انسان توافق ندارد نیز وفای به عهد و پیمان را لازم می‌شمرد.^۱

○ ارزش‌های کارکردی ۱-۵-: پاسخگویی

هر کس در هر پست و مقامی و در هر رده‌ی شغلی می‌بایست نسبت به وظایف و تعهدات خود در درجه اول نسبت به خداوند متعال پاسخگو باشد و در درجات بعدی در مقابل مافوق و همچنین در مقابل جامعه و شهروندان پاسخگو باشد که متأسفانه بیشترین آسیب در این حوزه در مورد اخیر می‌باشد.^۲

○ ارزش‌های کارکردی ۱-۶-: وقت‌شناسی

نظم در زمان در موفقیت و پیشرفت نقش به‌سزایی دارد. یکی از مصادیق آن وقت‌شناسی است. خداوند متعال هم برای برخی عبادات وقت معین کرده‌اند از قبیل اوقات نمازها و ... تا آدمی بتواند برای خود چارچوبی مقید سازد تا پیش‌بینی پذیرتر و نسبت به تعهداتش خوش‌قول‌تر باشد.^۳

○ ارزش‌های کارکردی ۱-۷-: عدم کتمان حقایق^۴

منظور از شفاف‌سازی و عدم کتمان حق در یک نگاه با یک مثال روشن می‌شود: اگر فردی در بقالی برای خرید شیر امروز برود و بقال نگوید که این شیر به تاریخ دیروز است این کار، کتمان حقیقت است.

۱. قال النبی ص: «حسن العهد من الايمان»؛ «خوش‌قولی از ایمان است»، کنز العمال، ج ۴، ص ۳۶۵، ح ۱۰۹۳۷.

۲. قال النبی ص: «كُلُّكُمْ رَاعٍ، وَ كُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ».؛ بحار الانوار، ج ۷۲ ص ۳۸.

۳. امام علی ع در عهدنامه مالک اشتر رعایت نظم را با عباراتی سفارش می‌کند: «إِيَّاكَ وَالْعَجَلَةَ بِالْأُمُورِ قَبْلَ أَوَانِهَا أَوْ التَّسَقُّطَ فِيهَا عِنْدَ إِمْكَانِهَا أَوْ اللَّجَاجَةَ فِيهَا إِذَا تَنَكَّرَتْ أَوْ الْوَهْنَ عَنَّا إِذَا اسْتَوْضَحَتْ فَضَعْ كُلَّ أَمْرٍ مَوْضِعَهُ وَ أَوْقِعْ كُلَّ أَمْرٍ مَوْقِعَهُ»؛ «از عجله در مورد کارهایی که وقتشان نرسیده، یا سستی در کارهایی که امکان عمل آن فراهم شده، یا لجاجت در اموری که مبهم است، یا سستی در کارها هنگامی که واضح و روشن است، بر حذر باش! و هر امری را در جای خویش و هر کاری را به موقع خود انجام بده» نام ۵۳ نهج البلاغه.

۴. خداوند متعال می‌فرماید: ... وَ إِيَّايَ فَاتَّقُونِ وَلَا تَلْبِسُوا الْحَقَّ بِالْبَاطِلِ وَ تَكْتُمُوا الْحَقَّ وَ أَنْتُمْ تَعْلَمُونَ [۱]... و از قهر من بپرهیزید و حق را به باطل مشبه نکنید تا حقیقت را پنهان سازید، در صورتی که به حقایق آن واقفید. سوره بقره، آیه ۴۱ و ۴۲.

در نگاه دیگر، یک کارگزار و شاغل حرفه‌ای باید اطلاعاتی که مسئولیتش اقتضا می‌کند و جزء حوزه کاری اش است را شفاف کند؛ نه اینکه پنهان کند تا از قیل این پنهان کاری سود ببرد یا موقعیت خود را تثبیت کند. البته این ارزش به معنای روراستی نیز هست و دو معنا دارد؛ یکی پرهیز از نفاق است و دیگر آنکه رک و راست حرفت را بزنی.

○ ارزش‌های کارکردی ۱-۸-: شفاف‌سازی و آگاهی‌بخشی

آگاهی بخشی به این معنا است که مردم را نسبت به حقوق‌شان که از آن اطلاع ندارند آگاه سازیم چرا که در جامعه بسیاری از مردم از حقوق قانونی خود در موسسات و سازمانها اطلاع ندارند.^۱

○ ارزش‌های کارکردی ۱-۹-: خیرخواهی نسبت به همکاران

فرهنگ حاکم در روابط افراد با هم بجای آنکه فرهنگ زیرآبزی و خیانت باشد، باید فرهنگ خیرخواهی نسبت به یکدیگر باشد و وقتی چنین شد بسیاری از نصیحتها خیرخواهانه، از روی دلسوزی و به دور از کینه و عداوت خواهد بود.^۲

○ ارزش‌های کارکردی ۱-۱۰-: تعاون بر نیکی

واقعیت این است که اقدامات بدون مشارکت و یاری دیگران دیر به نتیجه می‌رسد و یا اینکه به شکست منجر می‌شود. لذا از دستورات دین تاکید بر همکاری، مساعدت و یارگیری در امور خیر است. خود کار فی نفسه می‌تواند از امور خیر باشد و در این حالت همکاران یک مجموعه با وحدت و یکپارچگی به یکدیگر یاری می‌رسانند و همچنین در امور خیر دیگر نیز این تعاون معنا و مفهوم دارد.^۳

○ ارزش‌های کارکردی ۱-۱۱-: رعایت حقوق عمومی

۱. قال علی ع: «ای مردم مرا بر شما حقی است و شما نیز بر من حقی. اما حق شما بر من این است که نصیحت و راهنمایان کنم حقوق و بیت المال را کامل به شما پردازم و زمینه تعلیمتان را فراهم اورم... اما حقی که من بر شما دارم آن است که به بیعت خود وفادار باشید و اشکار و پنهان نصیحت و راهنماییم کنید و از آنچه امر میکنم اطاعت کنید» خطبه ۳۴

۲. قال النبی ص: «كُلُّكُمْ رَاعٍ، وَ كُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ».؛ بحار الانوار، ج ۷۲ ص ۳۸.

۳. «تعاونو علی البر والتقوی» سوره آل عمران آیه ۲۰۰

رعایت حقوق عمومی مردم نیز از جمله موارد اخلاق حرفه‌ای است به عنوان مثال اگر قرار است خدمتی تعطیل شود باید زودتر خبر داده شود.

○ ارزش‌های کارکردی ۱-۱۲-: تعادل در امور

از دستورات دیگر اسلام تاکید بر تعادل و یا عدم افراط و تفریط در همه امور می‌باشد. عدم افراط و تفریط یعنی مثلاً در یک پروژه نه کار را آنقدر کوچک بگیری که عملاً کاری انجام نشود و نه کار را آنقدر بزرگ برداری که در آن کار بمانی. یا اینکه افراط در کار یعنی زیاد کار کردنی که به منظور طمع ورزی و سودا پیشگی باشد و همه جوانب زندگی فدای کار شود. لذا تعادل در امور همان اوسطها فی الحق است. در واقع همان تعادل در امور است. یعنی در هدف گذاری، برنامه‌ریزی، اقدامات و انجام وعده‌های داده شده به مردم باید تعادل را حفظ نمود.^۱

• ارزش اساسی ۲: امانت‌داری و پرهیز از خیانت^{۳و۲}

در آیات و روایات داریم کسی که امانت دار نباشد، ایمان ندارد و منافق است اما باید دانست که امانت خود، بخش‌های مختلفی دارد مانند حفظ اموال، حفظ اسرار، حفظ ناموس و غیره و اجزای بدن ما نیز امانت الهی است و وقتی که ما گناهی با زبان و دست و پا و دیگر اجزای بدن مرتکب می‌شویم در این امانت خیانت می‌ورزیم.

○ ارزش‌های کارکردی ۲-۱-: حفظ اسرار (رازداری)

یکی از مصادیق امانت‌داری در هر شغلی حفظ اسرار و اطلاعات محرمانه می‌باشد و این حفظ اطلاعات اعم از جامعه انسانی (همکار، مدیر، مشتری) و سازمان می‌باشد.^۴

۱. إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ؛ سوره النحل آیه ۹۰

۲. «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا»، «قطعاً خداوند به شما دستور می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبانشان برگردانید» سوره نساء - آیه ۵۸

۳. قال علی ع: «الْأَمَانَةُ تَجْرُ الرُّزْقَ، وَالْخِيَانَةُ تَجْرُ الْفَقْرَ»؛ «امانت‌داری روزی می‌آورد و خیانت در امانت فقر». بحار الأنوار، ج ۷۸، ص ۶۰، ح ۱۳۸

۴. قال علی: «لَا تَخُنْ مَنْ ائْتَمَنَكَ وَإِنْ خَانَكَ وَلَا تَدْرِعْ سِرَّهُ وَإِنْ أَدَاعَ سِرِّكَ»؛ به کسی که تو را امین قرار داده است خیانت مکن هر چند او به تو

خیانت کرده باشد و راز او را فاش مساز اگر چه او راز تو را فاش ساخته باشد؛ بحار الأنوار، ج ۷۷، ص ۲۰۸، ح ۱

○ ارزش‌های کارکردی ۲-۲-: حفظ آبرو (اعم از فرد و سازمان)^۱

شناخت و آگاهی از مسائل و مشکلات یکدیگر و همچنین سازمان لازم می‌سازد که اشخاص امانتدار بوده و آبروی یکدیگر را حفظ نمایند.

○ ارزش‌های کارکردی ۲-۳-: پرهیز از تهمت و تخریب دیگران^{۲-۳}

تهمت و تخریب همکاران و رقیبان در یک حرفه یا شغل به معنای زیرآب زنی و تخریب شخصیت دیگران برای هموار شدن مسیر پیشرفت خود است که متأسفانه بسیار رایج شده است.

○ ارزش‌های کارکردی ۲-۴-: مراعات بیت المال

مراعات بدان معناست که کلیه وسایل، امکانات و تجهیزات، شان و مقام در محیط کار به رسم امانت به شخص سپرده شده است. لذا نسبت به اسراف و استفاده بی‌جا از آنها با محتاط بوده و به حفظ بیت المال مسلمین توجه لازم شود.^{۴-۵}

○ ارزش‌های کارکردی ۲-۵-: اغتنام فرصت خدمت

۱. قال النبی ص: هر که در غیاب برادرش از آبروی وی دفاع کند، بر خدا واجب است که او را از جهنم مصون دارد. (نهج الفصاحه، حدیث ۳۰۰۷)

۲. قال النبی ص: «أَتَدْرُونَ مَا الْغِيْبَةُ؟ قَالُوا: اللَّهُ وَرَسُولُهُ أَعْلَمُ، قَالَ: ذِكْرُكَ أَخَاكَ بِمَا يَكْرَهُ قِيلَ: أَرَأَيْتَ إِنْ كَانَ فِي أَخِي مَا أَقُولُ؟ قَالَ: إِنْ كَانَ فِيهِ مَا تَقُولُ فَقَدْ اغْتَبْتَهُ وَإِنْ لَمْ يَكُنْ فِيهِ مَا تَقُولُ فَقَدْ بَهْتَهُ»؛ «آیا می‌دانید غیبت چیست؟ عرض کردند: خدا و پیامبر او بهتر می‌دانند. فرمودند: این که از برادرت چیزی بگویی که دوست ندارد. عرض شد: اگر آنچه می‌گویم در برادرم بود چه؟ فرمودند: اگر آنچه می‌گویی در او باشد، غیبتش کرده‌ای و اگر آنچه می‌گویی در او نباشد، به او تهمت زده‌ای.»

۳. قال الصادق ع: «إِذَا اتَّهَمَ الْمُؤْمِنُ أَخَاهُ إِمَانًا الْإِيمَانُ مِنْ قَلْبِهِ كَمَا يَمْنَأُ الْمِلْحُ فِي الْمَاءِ»؛ «هرگاه مؤمن به برادر [دینی] خود تهمت بزند، ایمان در قلب او از میان می‌رود، همچنان که نمک در آب، ذوب می‌شود.» کافی، ج ۲، ص ۳۶۱، ح ۱.

۴. قال الإمام علی ع: «جود الولاية بغير المسلمین جور و ختر»؛ «بخشش (نا به جای) حکمرانان از اموال عمومی مسلمانان، ستم و خیانت است. میزان الحکمه، ج ۱۰، ص ۷۴۵

۵. کتب أمير المؤمنين عالی عماله: أدقوا أقلامكم و قاربوا بين سطوركم و أحذفوا عنی فضولکم و اقصداوا قصد المعانی، و ایاکم و الاکتار، فان أموال المسلمین لا تحتمل الاضرار. «قلم‌های خود را نازک کنید و سطرها را نزدیک به هم بگیرید و زیادتی کلمات را حذف کنید و مقاصد و منظورها را در نظر بگیرید! بر حذر می‌دارم شما را از پر حرفی و پر نویسی، زیرا، اموال مسلمانان نمی‌تواند این‌گونه خسارت‌ها را تحمل کند.» بحار الانوار، ج ۷۶، ص ۴۹، میزان الحکمه، ج ۹، ص ۳۰۸، خصال، ص ۲۱۹.

یکی از مصادیق امانتداری، حفظ و مغتنم شمردن فرصت خدمت و استفاده بهینه و عدم ضایع نمودن این فرصت است چرا که فرصت‌ها همواره ایجاد نمی‌شوند و عدم استفاده و اهمال در آنها از نشان‌های عدم امانتداری در شغل و حرفه مربوطه است.^۱

○ ارزش‌های کارکردی ۲-۶: پاک‌دستی

پاک‌دستی با مراعات بیت‌المال فرق دارد. یک زمان است که بیت‌المال در اختیار شماست و وظیفه شما مراعات بیت‌المال است. اما پاک‌دستی در زمانی است که دزدی صورت می‌گیرد و یک زمان شما کاری می‌کنید که از بیت‌المال بصورت غیرمستقیم سوء استفاده می‌شود مثلاً ثبت نام دوره انجام می‌دهید منتها بجای آنکه پول به حساب اداره برود به حساب من می‌آید و بعد از دو ماه به حساب اداره می‌رود.^۲

○ ارزش‌های کارکردی ۲-۷: پرهیز از امتیاز طلبی

کسی که امانتدار است از هرگونه حرکات امتیازجویانه و امتیاز طلبانه و یا به عبارت دیگر رانت (انتساب به منابع قدرت) دوری می‌کند.

○ ارزش‌های کارکردی ۲-۸: پرهیز از قدرت طلبی

هرکسی در هر پستی که هست (کارمند یا مدیر) و دارای اختیارات و قدرت تصمیم‌گیری می‌باشد، می‌بایست امانتدار بوده و از موقعیت شغلی به نفع خودش یا دیگران سوء استفاده ننماید.^۳

• ارزش اساسی ۳: امر به معروف و نهی از منکر در کار

۱. «وَإِنَّ عَمَلَكُمْ لَيْسَ لَكُمْ بِطَعْمَةٍ وَلَكِنَّهُ فِي غُنْفِكُمْ أَمَانَةٌ»؛ نامه‌ای از آن حضرت (ع) به اشعث بن قیس، عامل خود در آذربایجان نوشته است:

«حوزه فرمانروایت طعمه تو نیست، بلکه امانتی است بر گردن تو.»

۲. در دعای امام عصر (عج) چنین می‌خوانیم: «وَكَفَّفْ أَيْدِينَ عَنِ الظُّلْمِ وَ السَّرْفَةِ؛ خدایا! دست‌های ما را از ستم و دزدی باز دار.» قمی، شیخ عباس،

مفاتیح الجنان، دعای امام زمان عج

۳. لقمان حکیم ع «يَا بُنَيَّ إِذَا دَعَّتْكَ الْقُدْرَةُ عَلَى ظُلْمٍ مَنْ هُوَ دُونَكَ فَادْكُرْ قُدْرَةَ اللَّهِ عَلَيْكَ»؛ «فرزندم هرگاه قدرت، تو را به ظلم بر زبردست فرا

خواند، قدرت خدا را بر خودت به یاد آور»، ارشاد القلوب دیلمی، ج ۱، ص ۷۲.

محیط کار باید محیطی باشد که افراد همدیگر را به خیر دعوت کنند و به عبارت دیگر توأسی به حق در محیط کار داشته باشند و در صورت مشاهده معضلات اخلاقی احساس تکلیف کرده و به صورت خیرخواهانه نصیحت نمایند. البته امر به معروف معطوف به ساختار هم اثر دارد اما نه به قوت امر و نهی که در بین همکاران رخ می‌دهد. اگر در مجموعه‌ای امر به معروف در تمامی مراتب قلبی، لسانی و عملی نهادینه شود آن صنف، صنفی اخلاقی خواهد شد.^۱

• ارزش اساسی ۴: ضبط نفس (تقوی):

تقوا ملکه‌ای است که انسان خودش را همواره در محضر خداوند متعالی می‌بیند و بدین جهت از هرگونه گناه فکری، قلبی و عملی دوری می‌گزیند. انسان اگر بخواهد نزد پروردگار از کرامت و احترام بیشتری برخوردار شود، معیار و زیربنای آن، تقوا است.^{۲-۳}

○ ارزش‌های کارکردی ۴-۱: پرهیز از دنیا طلبی و مال پرستی

حب مال سبب غفلت آدمی از مسیر عبودیت و بندگی می‌شود، لذا می‌بایست به دنبال کسب روزی حلال باشید اما نباید مال پرست و دنیاخواه باشید چرا که وابستگی به دنیا زمینه‌های لغزش را فراهم می‌آورد.^۴

○ ارزش‌های کارکردی ۴-۲: مراقبه (خودکنترلی)

خودمراقبتی حالتی است که انسان همواره به خودش تذکر دائمی بدهد علاوه بر اینکه خودش را از خطا و گناه مصون نمی‌داند و از کلیه محیط‌های فساد و یا محیط‌هایی که احتمال فساد است، دوری گزیند.

۱. از امام صادق (علیه السلام) سوال شد: آیا امر به معروف و نهی از منکر بر همه واجب است؟ امام صادق (علیه السلام) فرمودند: بر همه واجب نیست زیرا: این تکلیف بر عهده کسی است که توانمند، مورد اطاعت و عالم به معروف و منکر باشد، نه فرد ضعیفی که خود، راه به جایی نمی‌برد. کتاب امر به معروف و نهی از منکر، انتشارات مرکز تحقیقات اسلامی سپاه پاسداران

۲. ان اکرمکم عند الله اتقیکم؛ حجرات (۴۹) آیه ۱۳.

۳. رسول خدا صلی الله علیه و آله و سلم خطاب به ابوذر-علیه الرحمه-می‌فرماید:

یا اباذر کن بالتقوی اشد اهتماما منك بالعمل؛ «ای ابوذر! باید کوششی که در مراعات تقوا اعمال می‌کنی از کوششی که در انجام سایر اعمال به خرج می‌دهی بیشتر باشد» محمد باقر مجلسی، بحار الانوار، ج ۷۴، ص ۸۶.

۴. قال النبی: «حب الدنيا راس کل خطیئه»؛ «مشاء همه خطاها و گمراهی‌ها، نیرنگ دنیا و دلباختگی به آن است». (نهج الفصاحه: ۲۸۳).

همچنین مراقب اعمال و رفتار کاری خود باشد مثلاً مراقبت در رعایت وقت و مراقبت در برخورد با مشتریان را مد نظر داشته باشد.

○ ارزش‌های کارکردی ۴-۳: محاسبه (خود ارزیابی)

خودمراقبتی حالتی است که انسان همواره اعمالش را زیر ذربین قرار دهد و در موارد ناکامی‌ها خود را بازخواست نماید و با عزم راسخ سعی نماید دیگر اشتباهات را تکرار ننماید.^۱

○ ارزش‌های کارکردی ۴-۴: عفت در گفتار و رفتار

«عفت» در حاصل شدن حالتی برای نفس و جان آدمی است که به وسیله آن از غلبه و تسلط شهوت جلوگیری می‌شود و اصلش بسنده کردن در گرفتن چیز اندک است و طلب عفت و پاکدامنی و بازایستادن از حرام، استعفاف نام دارد. عفت هم در حیطة پوشش و هم در حوزه گویش و حوزه‌های رفتاری و دیگر حوزه‌ها ورود پیدا می‌کند.^۲

• ارزش اساسی ۵: خشوع و خضوع

خشوع عمل قلبی^۳ است اما خضوع در عمل و ظاهر بروز می‌یابد. بنابراین خضوع در طول خشوع است. اگر بخواهیم در مقابل خداوند خشوع داشته باشیم در مقابل بنده خدا هم که طبق روایات عیال خداست^۴، باید خضوع داشته باشیم. البته باید توجه داشت که خضوع مقابل مردم لزوماً نشانه حق‌مداری نیست. ممکن است مدیر یک شرکت ژاپنی هم مقابل مردم خضوع کند اما این خضوع بخاطر سود شرکتش باشد و نه بخاطر تکلیف‌مداری.

۱. الإمام الكاظم ع: «لَيْسَ مِنَّا مَنْ لَمْ يُحَاسِبْ نَفْسَهُ فِي كُلِّ يَوْمٍ، فَإِنْ عَمِلَ حَسَنًا اسْتَرَادَ اللَّهَ، وَإِنْ عَمِلَ سَيِّئًا اسْتَغْفَرَ اللَّهُ مِنْهُ وَتَابَ إِلَيْهِ»؛ «از ما نیست کسی که هر روز به حساب نفس خود رسیدگی نکند. اگر کار خوبی کرده باشد از خداوند فزونتر بخواهد و اگر کار بدی کرده باشد از خداوند آمرزش بخواهد و به درگاه او توبه کند.» کافی ج ۲ ص ۴۵۳.

۲. قال علی ع: «أفضل العبادة العفاف»؛ «عفت را برترین عبادت شمرده است»، اصول کافی، ج ۲، ص ۷۹.

۳. الم یان للذین آمنوا ان تخشع قلوبهم لذكر الله؛ آیا وقت آن نرسیده است که دل‌های مؤمنان به ذکر خدا خاشع گردد؟ سوره حدید ایه ۱۶

۴. پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله و سلم) می‌فرماید: الخلق کلهم عیال الله فأحبهم إلی الله أنفعهم لعیالهم؛ مردم همه عیال خداوند و محبوب‌ترین کسان پیش خدا کسی است که برای عیال وی سودمندتر باشد. نهج الفصاحه

○ ارزش‌های کارکردی ۵-۱-: پرهیز از غرور

هر کس گمان کند آدم خوبی است (و نقطه ضعفی ندارد) خواه از نظر مادی یا معنوی باشد و این اعتقاد از پندار باطلی سرچشمه بگیرد، سبب می‌شود اشخاص مغرور شوند. مثلاً کسی که مال حرام را می‌گیرد و به مصرف خیر می‌رساند، مانند ساختن مسجد و مدرسه و پل و درمانگاه، می‌پندارد که عمل نیکی کرده و به سعادت رسیده است، و همچنین کسی که واجبات را رها می‌کند و به مستحبات می‌پردازد و فکر می‌کند از بندگان خوب خداست. غرور در حقیقت فریفتگی محض است، و شیطان آنها را فریب داده و آنچه را که شر است خیر نمایانده، و حال آنکه انسان به فریب و نیرنگ شیطان، در گناه است.^{۱-۲}

○ ارزش‌های کارکردی ۵-۲-: عدم استقبال از تملق

انسان متواضع برای اینکه خودش از گناهان کبر، عجب و... رها سازد، دوست ندارد دیگران از او تعریف و تمجید نمایند.^۳

○ ارزش‌های کارکردی ۵-۳-: پرهیز از نگاه آمرانه

از جمله مواردی که انسانها را به رشد و تعالی سوق میدهد پرهیز از روحیه فرمانروایی در مقابل روحیه خدمت‌گذاری است.

○ ارزش‌های کارکردی ۵-۴-: پرهیز از اشرافی‌گری

اشرافی‌گری دو عیب دارد که عیب دومش از عیب اولش بزرگتر است. عیب اول اشرافی‌گری، اسراف است - البته اشرافی‌گری حلال را می‌گوییم یعنی آن چیزی که پولش از راه حلال و به حق به دست آمده - اما

۱. قال الإمام الباقر ع: «العجب کلّ العجب للمختال الفخور الذی خلق من نطفة، ثم یصیر جيفة، وهو فیما بین ذلک ولا یدری کیف یصنع به؟» برای انسان متکبر و خود خواه جای بسی تعجب است؛ زیرا از نطفه آفریده شده و سپس مرداری خواهد شد و او در میان این دو قرار دارد و نمی‌داند که با او چگونه رفتار خواهد شد. (بحار، ج ۷۸، ص ۱۸۴).

۲. «ولا تصعر حدک للناس ولا تمش فی الارض مرحا ان الله لایحب کل مختال فخور»؛ «واقصد فی مشیک و اغضض من صوتک ان انکر الاصوات لصوت الحمیر». (لقمان ۱۸ و ۱۹) در وصیت لقمان به فرزندش در سوره لقمان: «به تکبر و ناز از مردم رخ متاب و در زمین به نشاط و تبختر، قدم بر مدار که خدا مردم متکبر فخر کننده را دوست نمی‌دارد، در رفتن میانه رو باش و از صدایت بکاه، که ناخوشترین صداها آواز خران است».

۳. امام صادق (ع) می‌فرماید: (انّ من التواضع... ان لایحب ان یحمد علی التقوی). «از [نشانه‌های] تواضع آنست که انسان دوست نداشته باشد او را به تقوی و خوبی بستایند.» مصباح الشریعه، ص ۲۴۳.

عیب دوم بدتر است و آن این است که فرهنگ سازی می کند، یعنی چیزی برای مسابقه دادن همه درست می کند.^۱

○ ارزش‌های کارکردی ۵-۵-: انتقادپذیری

اگر انسان باور داشته باشد که اعمالش درصدی از خطا و اشتباه را به دنبال خواهد داشت، همواره دنبال اصلاح و بهبود اعمال خود خواهد بود و همواره نقد و اشکالات را به دید خیرخواهانه تعبیر نموده و در صدد اصلاح آن بر می آید.

• ارزش اساسی ۶: تکریم دیگران:

انسانها علاوه بر اینکه کرامت خود را حفظ می نمایند، می بایست به کرامت دیگران نیز اهمیت داده و در اندیشه‌ها، گفتارها و رفتارهای خود بدان توجه نماید.

○ ارزش‌های کارکردی ۶-۱-: رعایت مواسات

مواسات یعنی شما خود را هم رده فرد مقابل قرار می‌دهی بدین معنا که مثلاً اگر فرد مقابل روی صندلی چوبی نشست شما هم روی صندلی چوبی می‌نشینی. در واقع مواسات یعنی برابر نمودن شرایط با فرد مقابل. اگر بر فرض ستاد مملو از تجهیزات باشد اما صف خالی از تجهیزات باشد و یا اگر مرکز استان یا کشور دارای تجهیزاتی بسیار بیش از آنچه شهرستان دارد باشد، عملاً مواسات رعایت نشده است.^۲

○ ارزش‌های کارکردی ۶-۲-: داشتن حسن ظن

۱. بیانات مقام معظم رهبری مدظله العالی، در دیدار رئیس جمهور و اعضای هیات دولت - تاریخ: ۱۳۸۰/۶/۵

۲. امام علی ع: «إِذْ بَدَلْ مَالَكَ فِي الْحُقُوقِ، وَوَأَسِّ بِهِ الصَّدِيقِ؛ فَإِنَّ السَّخَاءَ بِالْحُرِّ أَلْقَى.»؛ «مالت را در [ادای] حقوق، خرج کن و دوست را در آن،

سهیم کن؛ چرا که بخشش به آزاده [ای که طلب نمی‌کند]، زینده‌تر است.» عیون الحکم و المواعظ، ص ۸۸

حسن ظن به معنای «گمان نیک و خوش بینی»؛ در مقابل سوء ظن به معنای «بد گمانی و بد بینی» می‌باشد. به عبارت دیگر نیک‌انگاری درباره خداوند متعال و همچنین گفتار و کردار انسانها، خوش‌بینی، مثبت‌نگری و حسن ظن نام دارد.^۱

○ ارزش‌های کارکردی ۶-۳-: داشتن روحیه برادری^۲ و^۳

برادری به عنوان یک رابطه اجتماعی، بر گرفته از فطرت انسانی می‌باشد که در آن مشکل برادر دینی مشکل دیگری نیز هست و لذا درصدد رفع آن بر می‌آید.

○ ارزش‌های کارکردی ۶-۴-: داشتن حلم و سعه صدر^۴

حلم به معنای خودداری نفس از هیجان و برآشفستگی و خشم^۵ است که از نشانه‌های آن، حسن برخورد با دیگران و معاشرت بالمعروف است. به عبارت دیگر حلیم کسی است که به هنگام توانایی بیخشد. افرادی که بر اثر عجز و ناتوانی بردباری پیشه می‌کنند، در واقع دارای فضیلت حلم نیستند.^۶ صفت حلم برای کسانی که با مردم در تماس بیشتری هستند و در معرض مراجعات و طرح سؤال‌ها، نیازها، توقعات و مشکلات هستند، ضروری‌تر می‌شود و از مهمترین صفات شایسته برای مسئولان است. اهمیت این صفت ویژه را از نقطه مقابل آن می‌توان شناخت؛ نقطه مقابل سعه صدر و حلم، همان «تنگ نظری»^۷

۱. «يا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ وَلَا تَجَسَّسُوا»، «ای مومنان از گمانهای بد پرهیزید زیرا بعضی از گمانها گناه است و

در امور مردم تجسس نکنید.» حجرات / ۱۲

۲. حضرت علی (علیه السلام) در عهدنامه مالک اشتر نخعی می‌فرماید: «الناس صنفان: إما أخ لك في الدين أو نظير لك في الخلق (۷)؛ مردم دو دسته

اند: یا برادر دینی تو هستند و یا انسانند و از نظر آفرینش با تو یکسان.»

۳. امام صادق (ع) است که نسبت برادری بین مؤمنان را همانند رابطه بین اعضا بدن می‌شمارد چنانکه اگر یکی از اعضا دچار عارضه شود درد آنرا

جاهای دیگر بدن نیز احساس می‌کنند و با آن همدردی می‌کنند.

۴. قال علی ع: «أَلَةُ الرَّيَاسَةِ سَعَةُ الصَّدْرِ؛ وسیله ریاست، سعه صدر و گشادگی فکر است!»، نهج البلاغه، کلمات قصار، شماره ۱۷۶.

۵. راغب اصفهانی، مفردات، مترجم غلامرضا حسینی، تهران، مرتضوی، بی‌تا، ج ۱، ص ۵۶۴

۶. مکارم شیرازی و همکاران، اخلاق در قرآن، قم، مدرسه الامام علی بن ابیطالب (ع)، ۱۳۸۲، دوم، ج ۳، ص ۴۰۳.

«دستپاچگی»، «سختگیری» و «کینه توزی» است که اثرات فوق العاده منفی آنها در امر کار برای احدی پوشیده نیست.^۱

○ ارزش‌های کارکردی ۶-۵: قدردانی

اوج مقام انسان آن است که به او اجازه شکر از خالق داده شده است. اما شکر خداوند متعال در گروه شکر گذاری از مخلوقین است.^۲ به عبارت دیگر هر کس در هر پست و مقامی که هست و دارد خدمتی را ارائه می‌دهد می‌بایست توسط مسئولین مافوق مورد تجمید و تشکر قرار بگیرد.^۳

● ارزش اساسی ۷: خدمت‌گذاری

○ ارزش‌های کارکردی ۷-۱: صبر و استقامت داشتن

حقیقت امر این است که تا انسان صبر و استقامت پیشه ننماید، نمی‌تواند خدمتی را ارائه دهد. صبر بدان معناست که فرد تحمل خود را مقابل پیشامدها زیاد کند اما در استقامت، اشاره به پایداری در برنامه و هدف تعیین شده است تا نهایتاً به نتیجه کامل رهنون گردد.^{۴-۵}

○ ارزش‌های کارکردی ۷-۲: ایثار نمودن

۱. امام صادق (علیه السلام) آمده است: «كَفَى بِالْحَلْمِ ناصراً؛ حلم برای یآوری انسان کافی است.» سفینه البحار، ج ۱، صفحه ۳۰۰، ماده حلم.

۲. قال الرضا ع: «من لم يشكر المخلوق لم يشكر الخالق»: میزان الحکمه، ج ۲، ص ۱۴۹۳، حدیث ۹۶۳۸

۳. امام سجاد (ع) می‌فرماید: روز قیامت خداوند متعال به بعضی از بندگانش می‌گوید: آیا شکر فلان کس را به جای آوردی عرض می‌کند: پروردگارا! من شکر تو را به جای آوردم، خداوند می‌فرماید: چون شکر او را به جای نیاوردی شکر مرا هم به جای نیاورده‌ای! سپس افزود «أَشْكُرُكُمْ لِلَّهِ أَشْكُرُكُمْ لِلنَّاسِ»؛ شکر گزارترین شما در پیشگاه خدا کسی است که از نعمت‌ها و زحمات مردم بیشترین قدردانی و شکر‌گزاری را به عمل آورد. الکافی، ج ۲، ص ۹۹، باب الشُّكْرِ، ح ۳۰

۴. قال امام حسن مجتبی ع: «جَرَّبْنَا وَجَرَّبَ الْمُجْرَبُونَ فَلَمْ نَرْ شَيْئًا أَنْفَعُ وَجَدَانًا وَلَا أَضَرُّ فَقْدَانًا مِنَ الصَّبْرِ تُدَاوِي بِهِ الْأُمُورُ.»؛ تجربه ما و دیگران نشان می‌دهد که چیزی نافع‌تر از داشتن صبر، و زیانبارتر از فقدان بردباری دیده نشده است، صبری که بوسیله آن تمام دردها و امور درمان می‌شود» شرح نهج البلاغه ابن ابی الحدید، ج ۱، ص ۳۲۰.

۵. امام علی ع «لَا يُزْهَدَنَّكَ فِي الْمَعْرُوفِ مَنْ لَا يَشْكُرُهُ لَكَ، فَقَدْ يَشْكُرُكَ عَلَيْهِ مَنْ لَا يَسْتَمِيعُ بِشَيْءٍ مِنْهُ وَقَدْ تُدْرِكُ مِنْ شُكْرِ الشَّاكِرِ أَكْثَرَ مِمَّا أَضَاعَ الْكَافِرُ»؛ «هرگز ناسپاسی افراد از انجام دادن کار نیک دلسردت نکند، که کسانی نیز هستند که بی‌هیچ بهره‌ی منتی، سپاس می‌گویند، و چه بسا که از سپاس سپاسگزاران بیش از آنچه ناسپاس، تباه ساخته، بهره‌مند شوی»، نهج البلاغه، ح ۱۹۵، ص ۱۱۷۹.

ایثار در معنای عام «برگزیدن، دیگران را بر خویش مقدم داشتن و مانند آن است» و در اصطلاح عبارت است از «بخشش به کسی در مورد چیزی که خود فرد به آن نیاز دارد». در مقابل خودخواهی و خودپرستی ضد ایثار و گذشت و فداکاری است که انسان را از کارهای ارزشمند بسیاری مانند جهاد و مبارزه باز می‌دارد.

○ ارزش‌های کارکردی ۷-۳: همت بلندداشتن

همت بلند بدان معناست که می‌بایست افق بلند داشت و ارزش‌های خود و دیگران را شناخت.^۱

○ ارزش‌های کارکردی ۷-۴: تکلیف‌مداری

اصل بر تکلیف‌مداری است. یکجا ممکن است فرد با انجام تکلیف رضایت فرد مقابل را جلب کند اما یکجا هم ممکن است با انجام تکلیف، نارضایتی ایجاد کند.

○ ارزش‌های کارکردی ۷-۵: تلاش و برخورداری از روحیه جهادی

روحیه جهادی بدان معناست که افراد عرصه کار را عرصه جهادی بدانند و تلاشی بی‌وقفه و خستگی‌ناپذیر داشته باشند.^۲

○ ارزش‌های کارکردی ۷-۶: گره‌گشایی

هر فرد باید بر این باور باشد که در یک خانواده انسانی زندگی می‌کند و همانطور که اگر مشکلی در خانواده شخصی برای اعضایی رخ دهد، تمام تلاش خود را در راستای رفع مشکل انجام می‌دهد، در جامعه نیز برای سایر مردم با این نیت اقدام نماید.^۳

۱. قال الامام علی ع: «قَدْرُ الرَّجُلِ عَلَى قَدْرِ هِمَّتِهِ، وَ شَجَاعَتُهُ عَلَى قَدْرِ نَفَقَتِهِ، وَ صِدَاقَتُهُ عَلَى قَدْرِ مَرْؤَتِهِ، وَ عِفَّتُهُ عَلَى قَدْرِ غَيْرَتِهِ.» «ارزش هر انسانی به قدر همت اوست، و شجاعت و توان هر شخصی به مقدار گذشت و احسان اوست، و درستکاری و صداقت او به قدر جوانمردی اوست، و پاکدامنی و عفت هر فرد به اندازه غیرت او خواهد بود.» نهه الناظر و تنبيه الخاطر، ص ۴۶، ح ۱۲

۲. قال النبی ص: «الكَادُّ لِيَايِلَهُ كَالْمُجَاهِدِ فِي سَبِيلِ اللَّهِ.» «کسی که برای اداره زندگی خانواده‌اش تلاش می‌کند، مانند کسی است که در راه خدا جهاد می‌کند.» بحار الانوار، ج ۱۰۳، ص ۱۲

۳. قال النبی ص: «هر کس می‌خواهد دعای او مستجاب شود و غم غصه او از میان برود و حاجتش برآورده شود، پس باید گرفتاری را از گرفتاری نجات دهد.» نهج الفصاحه، ج ۱، ص ۲۴۲.

○ ارزش‌های کارکردی ۷-۷: جلب محبت مردم^۱

جلب محبت اعم از محبت کردن، حرف گوش دادن، گره گشایی، خوش خلقی، کسب رضایت و ... است. البته رضایت مردم لزوماً هدف نیست اما با توجه به آنکه پیش فرض ما آن است که جامعه دینی است و مردم مؤمن اند، لذا می‌توان کسب رضایت آنها را به عنوان یک ارزش آورد.

○ ارزش‌های کارکردی ۷-۸: دردمندی و انس با مردم

مؤانست با مردم یعنی وقتی با مردم صحبت می‌کند لذت ببرد و مردم هم لذت ببرند و نه از سر اجبار باشد. این انس برای کارگزار، جزء اخلاق حرفه‌ای به حساب می‌آید.

○ ارزش‌های کارکردی ۷-۹: احسان

احسان آن است که علاوه بر ادای حقوق مردم، بر آنها نیکی کنی و یک نوع محبت کردن و ابراز دوستی است.^{۲ و ۳}

• ارزش اساسی ۸: تکریم خود:

می‌بایست باورداشت که انسان اشرف مخلوقات است و خداوند متعال او را نسبت به سایر موجودات به واسطه عقل، داشتن قدرت اراده و اختیار و تسخیر طبیعات برتری داده است. بنابراین انسان‌ها می‌بایست خود را تکریم نمایند و قدرشناس فرصت‌ها و نعم الهی باشند.^۴

○ ارزش‌های کارکردی ۸-۱: عزت نفس و مناعت طبع

۱. رَبَّنَا إِنِّي أَسْكَنْتُ مِنْ ذُرِّيَّتِي بُوَادٍ غَيْرِ ذِي زَرْعٍ عِنْدَ بَيْتِكَ الْمُحَرَّمِ رَبَّنَا لِيُقِيمُوا الصَّلَاةَ فَاجْعَلْ أَفْنِدَةً مِّنَ النَّاسِ تَهْوِي إِلَيْهِمْ؛ پروردگارا، من برخی از فرزندانم را در دره ای بی آب و علف در جوار خانه مکرم تو اسکان دادم. پروردگارا تا نماز به پا دارند، پس دل‌هایی از مردم را به سوی آنها متمایل گردان. سوره ابراهیم، آیه ۳۷.

۲. علی (ع) فرمود: «الاحسان محبة»، غرر الحکم، میزان الحکمة، ج ۲، ص ۴۴۲

۳. قال النبی (ص): «جماع التقوی فی قوله تعالی ان الله یامر بالعدل والاحسان» مجموعه تقوا و پرهیزکاری، در این گفتار خدا است که می‌فرماید: خداوند به عدالت و احسان، فرمان می‌دهد. تفسیر نورالثقلین، جلد ۳، ص ۱۷۸.

۴. وَ لَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَ حَمَلْنَاهُمْ فِي الْكِبَرِ وَ الْبَحْرِ وَ رَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَ فَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا؛ ما فرزندان آدم را کرامت بخشیدیم و بر دریا و خشکی سوار کردیم و از چیزهای پاک و پاکیزه روزی و بر بسیاری از مخلوقات خویش برتریشان دادیم. اسراء آیه ۱۷.

تمنّا کردن از دیگران، از شخصیت و بزرگی آدمی می‌کاهد. بر این اساس، اسلام برای تکریم شخصیت انسانی، دستور داده است تا آنجا که می‌توانید دست‌نیاز به سوی این و آن دراز نکنید. در حقیقت، بی‌نیازی در پس پرده مناعت طبع قرار دارد. کسی که عزت‌نفس و بزرگی دارد، هیچ‌گاه به خاطر تأمین اندکی از نیازهای خود، رنج خواهش از دیگران را بر خود هموار نمی‌کند و خود را پیش دیگران خوار و کوچک نمی‌سازد. البته این سخن به معنای بی‌نیازی انسان‌ها از یکدیگر نیست، بلکه نشان‌دهنده آن است که آدمی در روابط اجتماعی و رفع نیازها، همواره باید حفظ عزت‌نفس خود را در نظر داشته باشد.^۱

○ ارزش‌های کارکردی ۸-۲-: بزرگواری روح

انسان‌ها می‌بایست هم روح‌شان بزرگ باشد یعنی همت بلند داشته باشند و هم اینکه روح‌شان بزرگوار باشد. بزرگواری روح در مقابل دناقت و پستی است. انسان در روح خود احساس بزرگواری می‌کند یعنی یک شرافتی را در خودش درک می‌کند که به موجب آن از دناقت‌ها، گناهان و آلودگی‌ها احتراز می‌کند.^۲ کسی که بزرگوار باشد روح بزرگی هم دارد. بزرگواری روح سبب می‌شود که گناهان در چشم آدمی حقیر جلوه نمایند و او را از گناه باز دارد.

• ارزش اساسی ۹: حسن معاشرت:

○ ارزش‌های کارکردی ۹-۱-: صداقت و پرهیز از دروغ‌گویی^۳

۱. قال النبی ص: «أَطْلُبُوا الْحَوَائِجَ بَعْزَةَ النَّفْسِ»؛ «خواستنه‌های خود را با حفظ عزت‌نفس بخواهید.» نهج الفصاحه، حدیث ۳۲۵، ص ۶۴، قال

الصادق ع: «عِزُّ الْمُؤْمِنِ اسْتِغْنَاؤُهُ عَنِ النَّاسِ»؛ «عزت مؤمن در بی‌نیازی او از مردم است.» فروع کافی ج ۵ ص ۶۳.

۲. قال العلی ع: «اكرم نفسك عن كل دنیه و ان ساقطتك الی الرغائب فانك لن تعترض بما تبدل من نفسك عوضاً»؛ «پسر جانم (امام حسن مجتبی)!

روح خودت را گرامی بدار، بزرگوار بدار، برتر بدار از هر کار پستی. نهج البلاغه فیض الاسلام، نامه ۳۱ ص ۹۲۹.

۳. هَذَا يَوْمٌ يَنْفَعُ الصَّادِقِينَ صِدْقَهُمْ؛ امروز روزی است که راستی راست‌گویان به آنان نفع و سود می‌رساند. سوره مائده آیه ۱۱۹. يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا

اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید از خدا بترسید و همگان با راست‌گویان باشید. سوره توبه آیه ۱۱۹

صداقت به معنای روراست بودن با افراد (اعم از شهروندان، کارکنان و مدیران و...) می‌باشد. یکی از مصادیق صداقت در محیط کار این است که اگر چنانچه مشکلی در عمل به وعده‌ها ایجاد شده است آن را با شهروندان در میان بگذاریم.

○ ارزش‌های کارکردی ۹-۲-: حق‌گویی^۱

حق‌گویی بدان معناست که همواره حق را بیان کرد ولو اینکه به ضرر فرد -چه ضرر شغلی، مالی و یا ضرر حیثی- باشد. باید بر این باور بود که نجات و رستگاری در صدق و حقیقت‌گویی است.

○ ارزش‌های کارکردی ۹-۳-: پرهیز از تملق

افراد در هر پست و مقامی نه تنها نباید انتظار داشته باشند که دیگران با هدف جلب منافع و کسب امتیازهای مادی به تملق و تمجید از آنها پردازند، می‌بایست خود نیز متصف به این صفت ناپسند نسبت به مافوق و سایر مسئولین نباشند.^۲

○ ارزش‌های کارکردی ۹-۴-: ادب داشتن و احترام گذاشتن

در برخورد و معاشرت با جامعه انسانی رعایت ادب و نزاکت از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. پیشی‌جستن در سلام با هر که باشد، نزاکت در کلام، احترام به عقاید و عقاید غیر مسلمان و احترام به پیشکسوتان حرفه و شغل^۳ از جمله مصادیق ادب و احترام است.^۴

۱. قال النبی: «قولوا الحق و لو کان مرا»؛ «حق را بگویید هر چه تلخ باشد» معانی الأخبار، ص ۳۳۵.

۲. امام هادی علیه السلام به کسی که در ستایش از ایشان افراط کرده بود فرمودند: «أقبل علی شأنک، فإن کثرة الملق یهجم علی الظنة، و اذا حللت من أخیک فی محل الثقة فاعدل عن الملق الی حسن النیة»؛ «از این کار خودداری کن که تملق بسیار، بدگمانی به بار آورد و اگر برادر مؤمنت مورد اعتماد تو واقع شد، از تملق او دست بردار و حسن نیت نشان ده.» مسند الامام الهادی، ص ۳۰۲.

۳. امام صادق علیه السلام به من فرمود: «من إجلال الله عز و جل إجلال المؤمن ذی الشیبة و من أکرم مؤمناً فیکرامة الله بدأ و من استخف بمؤمناً من ذی شیبة أرسل الله إلیه من ینسخف به قبل مؤته»؛ «بزرگداشت مؤمن سپید موی (پیرمرد) از بزرگ شمردن خداوند عز و جل است، و کسی که مؤمنی را احترام کند، احترام خداوند را آغاز کرده است و کسی که مؤمن پیرمردی را سبک شمارد، خداوند قبل از مرگش کسی را می‌گمارد که او را خفیف سازد»، تفسیر المعین، ص ۶.

۴. قال الإمام الجواد ع: «الأدب عند الناس النطق بالمستحسَنات لا غیر، و هذا لا یعتد به ما لم یوصل بها إلی رضا الله سبحانه، و الجَنَّة، و الأدب هو أدب الشریعة، فتأدبوا بها تکتونوا أذباء حقاً»؛ «مفهوم و معنای ادب از نظر مردم، تنها خوب سخن گفتن است که رکیک و سبک نباشد، ولیکن این نظریه

○ ارزش‌های کارکردی ۹-۵-: برخورداری از حسن خلق
حسن خلق در برخورد با کلیه اشخاص است که از مصادیق آن می‌توان به خوش برخوردی و خوش رویی اشاره داشت.^۱

۶-۲-۱۰- ماده ۹: طبقه بندی مشاغل

بر اساس یک دسته‌بندی، حرف و مشاغل به ۳ دسته تقسیم می‌شوند:

- مشاغل تولیدکننده؛ مشاغلی هستند که یک محصولی را تولید می‌کنند مانند کارکنان موجود در خط تولید کارخانجات، کشاورزان و ...
- مشاغل توزیع‌کننده؛ مشاغلی هستند که محصولی را توزیع می‌نمایند مانند تجار، کسبه و ...
- مشاغل خدمت‌رساننده؛ مشاغلی هستند که خدمتی را ارائه می‌نمایند مانند اساتید دانشگاه، پزشکان و ...

۶-۲-۱۱- ماده ۱۰: راهبردهای نهادهای سازی

۱. مشارکت همگانی

جهت نهادهای سازی ارزش‌های اخلاقی می‌بایست با عبور از پارادایم سنتی تدوین و مدیریت منشور (رویکرد بالا به پایین) که اخلاق را به مثابه قانون در نظر می‌داشت، به مدیریت مشارکتی با تاکید بر فرآیند پایین به بالا به مسئله مدیریت اخلاقی پردازیم.

۲. طراحی نظام آموزش

قابل توجه نیست تا مادامی که انسان را به خداوند متعال و بهشت نزدیک نگرداند. بنابر این ادب یعنی رعایت احکام و مسائل دین، پس با عمل کردن به دستورات الهی و ائمه اطهار (علیهم السلام)، ادب خود را آشکار سازید». ارشاد القلوب دیلمی، ص ۱۶۰.

۱. قال امام الصادق ع: المؤمن بشره فی وجهه و حزنه فی قلبه؛ صورت مؤمن بشاش و باز است و حزنش در قلبش است؛ من لا یحضره الفقیه، ج ۴،

به منظور درک مخاطبین از ارزشهای اخلاقی می‌بایست دوره‌های آموزشی تدوین گردد. دوره‌های آموزشی دوره‌هایی است که با هدف ارتقاء سطح درک اخلاقی کارکنان و راهنمایی بخشی به آنها در مواجهه با مسایل و تعارضات اخلاقی در سطح سازمان تشکیل می‌گردد.

۳. طراحی نظام یادآوری

از آنجا که ارزش‌های اخلاقی از جنس نرم می‌باشد و اینکه انسان همواره در معرض غفلت و فراموشی قرار دارد می‌بایست نظامی برای هشدار و یادآوری ارزشهای اخلاقی طراحی و پیاده گردد تا به تدریج ارزشها نهادینه شوند.

۴. طراحی سیستم ارزیابی

رصد ارزشهای اخلاقی و بررسی میزان پایبندی به منشور اخلاق حرفه‌ای و شناسایی آسیب‌های احتمالی نیازمند سیستم ارزیابی و سنجش است تا بدین ترتیب میزان پیشرفت اخلاقیات در محیط کار و بازخوردهای لازم شناسایی شوند.

۵. طراحی نظام تشویق و انگیزش

مدیریت اخلاقیات در محیط کار نیز یک مدیریت نرم است لذا می‌بایست پس از ارزیابی اخلاقی کارکنان، آنهایی که نمره بالایی را کسب نموده‌اند مورد تشویق قرار گیرند تا بدین ترتیب هم‌شخص متخلق به اخلاق انگیزه مضاعف پیدا نماید و هم‌اینکه اشخاص غیر متخلق گرایش و رغبت پیدا نمایند.

۶. پایبندی مدیران و مسئولین

در هر مجموعه مدیران نقش الگو را برای کارکنان خود ایفا می‌نمایند. چنانچه منشور اخلاقی تدوین شود و رفتاری از مدیر مشاهده گردد که خلاف مفاد ارزشهای موجود در منشور باشد، طبیعتاً کارکنان نیز این منشور را جدی نمی‌گیرند زیرا مدیران دائماً توسط کارکنان رصد و نظارت می‌شوند. لذا طرح با شکست روبرو خواهد شد.

۷. بازمهندسی اخلاقی فرآیندها

چنانچه بخواهیم موانع و شرایط عدم پیاده‌سازی ارزش‌ها را مرتفع گردانیم لازم است علاوه بر راهبردهای فوق‌الذکر بازنگری در حوزه اهداف، استراتژی‌ها، مدیریت منابع انسانی و ساختار سازمان صورت پذیرد تا اخلاقی بودن حوزه‌های فوق و یا حداقل ضد اخلاقی نبودن آنها مشخص گردد تا امکان برطرف نمودن آنها و پیاده‌سازی ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای ممکن گردد.

۶-۲-۱۲- ماده ۱۱: اسناد پائین دستی سیاست‌نامه

سند پائین دستی این سیاست‌نامه یک کتابچه راهنمای تهیه و تنظیم منشورهای اخلاق حرفه‌ای می‌باشد که تبیین‌کننده ارزش‌های بنیادین، اساسی و کارکردی است که لازم است هنگام تدوین یک منشور اخلاق حرفه‌ای به آنها توجه شده و با رعایت آنها منشور تهیه گردد.

مخاطبان این سیاست‌ها (رؤسای محترم سه قوه، نیروهای مسلح، مسئولان نهادهای غیردولتی) موظفند زمان بندی مشخصی جهت تدوین منشورهای اخلاقی پایین دستی با توجه به اصول راهنما ارائه نمایند.

این سیاست‌نامه مشتمل بر ماده در تاریخ به تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی

رسیده است.

SCCcr:ir

فصل هفتم:

اصول راهنمای تدوین

منشور اخلاقی پائین دست

مقدمه

در فاز سوم «سیاست‌نامه ملی اخلاق حرفه‌ای» ارائه شد. این سیاست‌نامه، سندی بالادستی است که از یک سو هدف آن شناسایی، تبیین و ترویج ارزشهای کلیدی اخلاقی حاکم بر حرف و مشاغل می‌باشد و از سوی دیگر ترغیب و تشویق مشاغل و نهادها و مؤسسات به اخلاقیات را پیگیری می‌نماید، بطوریکه کلیه اشخاص حقیقی و حقوقی شاغل بتوانند مبتنی بر آن، منشور اخلاق حرفه‌ای خود را تنظیم، اصلاح و یا بازنگری نمایند. این سیاست‌نامه با روش استقرائی تدوین شده و در آن ارزش‌های کلی اخلاق حرفه‌ای با تحلیل دقیق رساله حقوق امام سجاد (علیه السلام)، بیانات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) و سیاست‌های کلی نظام اداری، و نیز نظرات نخبگان علمی و اجرایی از طریق استراتژی نظریه‌پردازی داده بنیاد طراحی گردیده و به سه دسته «ارزش‌های بنیادین»، «ارزش‌های اساسی» و «ارزش‌های کارکردی» تقسیم‌بندی شدند.

منشور فوق در واقع منشور ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای مشترک در همه حرفه‌ها به حساب می‌آید و لذا برای اینکه این ارزش‌ها در مؤسسات و نهادهای پایین‌دستی ساری و جاری شود، نیاز به شیوه‌نامه و اصول راهنمایی بود تا به کمک آن بتوان این ارزش‌ها را برای حرف و صنوف خاص ترجمان نمود که در این مرحله به چگونگی این امر خواهیم پرداخت. در واقع در این مرحله ابتدا به «شیوه‌نامه‌ی تدوین منشورهای اخلاقی پایین‌دستی» خواهیم پرداخت و سپس اصول راهنمایی برای پیاده‌سازی این منشورها ارائه خواهد شد.

گفتار اول: اصول راهنما و شیوه‌نامه تدوین منشورهای اخلاقی پائین دستی

در این بخش به گام‌های لازم برای تدوین یک منشور پائین دستی اشاره می‌گردد تا بر طبق آن، موسسات و نهادها، منشور اخلاقی خود را تدوین و یا اصلاح نمایند. قبل از تبیین مدل پیشنهادی بجاست که ابتدا مدل‌هایی که در حوزه تدوین منشور وجود داشته و در ادبیات مربوطه (در فاز یک) به آنها اشاره شده است مورد بررسی تطبیقی قرار گرفته و در ضمن، تحلیل نقاط قوت و ضعف هر یک صورت پذیرد و سپس مدل پیشنهادی برای تدوین منشورهای پائین دستی ارائه گردد.

۱-۱- مدل‌های تدوین منشور

نگارندگان در فاز ادبیات نظری، به پنج مدل تدوین منشور اشاره کردند که جهت شناخت نقاط قوت و ضعف هر یک، می‌توان آنها را در یک جدول مقایسه‌ای به شرح زیر بررسی نمود.

جدول ۵۵ مقایسه مدل‌های تدوین منشور

مدل‌ها مرحله	فدراسیون بین‌المللی حسابداری ^۱ (۲۰۰۶)	مرکز منبع اخلاقیات ^۲ (۲۰۰۱)	قراملکی (۱۳۸۸)	الوانی و رحمتی (۱۳۸۶)	مجیدپور و ده‌بزرگی (۱۳۸۶)
۱	اخذ تعهد از مدیریت عالی	تصمیم‌گیری راجع به اهداف	تعیین ارزش‌های سازمان	تعریف ارزش‌های سازمان	تشکیل شورای اخلاق حرفه‌ای (برنامه‌ریزی)
۲	توافق پیرامون قصد و نیت منشور	کسب حمایت و تعهد مدیریت	تعیین صاحبان حق در سازمان	تعریف ذینفعان سازمان	جمع‌بندی روش تدوین منشور اخلاقی
۳	شناسایی ذینفعان و تعیین تدوین کنندگان و مجریان منشور	تاسیس یک گروه کاری برای تدوین منشور	تعیین اولویت بین گروه‌های صاحب حق	تعریف مسایل و معضلات جاری سازمان	شناسایی عناصر (ذینفعان محیطی اعم از درونی و بیرونی)
۴	مرور گسترده رهنمودهای رفتاری	ورود داده‌ها، تحلیل مصاحبات	تعیین حقوق هر یک از گروه‌های صاحب حق	اولویت بندی ارزش‌های گردآوری شده	ادغام و دسته بندی عناصر بر اساس ماهیت و سنخیت

۱. International Federation of Accounts, ۲۰۰۶

۲. Ethics Resource Center, ۲۰۰۱

مدل‌ها مرحله	فدراسیون بین‌المللی حسابداری ^۱ (۲۰۰۶)	مرکز منبع اخلاقیات ^۲ (۲۰۰۱)	قراملکی (۱۳۸۸)	الوانی و رحمتی (۱۳۸۶)	مجیدپور و ده‌بزرگی (۱۳۸۶)
۵	پیش نویس محتوا	مطلع کردن(در جریان گذاشتن) مدیریت	تدوین وظایف سازمان در قبال هر یک از گروه‌های صاحب حق	تهیه پیش نویس منشور اخلاقی	اولویت بندی عناصر
۶	آزمون	تهیه پیش نویس منشور اخلاقی	ارزیابی منشور اخلاقی	بازنگری پیش نویس توسط افراد کلیدی سازمان	بررسی و شناسایی حقوق و تکالیف
۷	انتشار و در معرض دید عموم قرار دادن	تسلیم منشور به مدیریت برای مرور	اعتبار سنجی منشور اخلاقی	تصویب منشور اخلاقی در بالاترین مرجع	آماده سازی و نهایی سازی منشور اخلاقی
۸	بررسی تاثیرات اجرای منشور	آزمودن منشور و انجام بازنگری نهایی	تدوین نهایی منشور اخلاقی	انتشار در میان همه کارکنان	تصویب در هیأت مدیره و مجمع سالانه
۹	آموزش	مرور منشور توسط شورای حقوقی		بازنگری دوره ای (یکساله)	ترویج و فرهنگ سازی
۱۰	اتصال منشور به: الف- سیاست‌ها و سیستم‌های مدیریت عملکرد سازمان و ب- کنترل‌های داخلی سازمان	کسب رضایت و موافقت هیات مدیره نسبت به پیش نویس نهایی			ارزیابی نتایج
۱۱		استراتژی و برنامه ارتباطاتی و آموزشی جهت اثربخش کردن منشور			
۱۲		بازنگری و بازبینی منشور به صورت منظم			

همانطور که ملاحظه می‌شود در حوزه منشور اخلاقی ۵ نوع مدل تدوین و اجرا وجود دارد. در ادامه به بررسی هر یک می‌پردازیم تا با لحاظ نمودن نقاط قوت هر یک و اقتضائات ملی و دینی به یک مدل پیشنهادی برسیم:

۱-۱-۱- بررسی مدل فدراسیون بین‌المللی حسابداری

- مدل مورد نظر مدلی جامع و فرآیندی است که کلیه مراحل تدوین و اجرا و زیر گام‌های هر یک را با هم ملاحظه نموده است.
- در این مدل در مرحله آخر اشاره به متصل نمودن منشور به سیستم‌های مدیریت عملکرد نموده که این راهبرد یکی از راهبردهای نهادهای سازنده ارزش‌های اخلاقی در سازمان است.
- نکته قابل توجه دیگر این است که منشور اخلاقی در یک فرآیند رفت و برگشتی (آزمون و بررسی تاثیرات اجرای منشور) به تصویب می‌رسد که این خود در نگاه واقع بینانه داشتن به ارزش‌های اخلاقی تاثیر دارد.
- مدل مذکور بیان نکرده است که ارزش‌های اخلاقی چگونه احصاء می‌شوند. هر چند باید اذعان داشت که غربی‌ها مأخذ ارزش‌ها را افراد می‌دانند در حالی که ما بر این باوریم که ارزش‌های اخلاقی می‌بایست از منابع اسلامی همچون نهج البلاغه، رساله حقوق امام سجاد علیه السلام و... احصاء گردند.
- مرحله هشتم مدل بسیار سطحی دیده شده است. اصولاً از آنجایی که مدیریت ارزش‌های اخلاقی از جنس فرهنگ است، نمی‌توان انتظار داشت در یک بازه کوتاه مدت بتوان تاثیرات اخلاقی را شناسایی و تشخیص داد لذا نیاز به مدت زمان طولانی‌تری دارد.

۱-۲-۱- بررسی مدل مرکز منبع اخلاقیات

- در این مدل به دفعات مکرر - در مراحل ۲، ۵، ۷ و ۱۰- مشاهده می‌شود که نقش مدیریت عالی بسیار پررنگ دیده شده است. به عبارت دیگر این مدل به طور ضمنی اشاره می‌کند که جهت پیاده سازی منشور اخلاقی در سازمان عاملی مهم تر از حمایت و پشتیبانی مدیریت عالی وجود ندارد.

- از نکات قابل توجه دیگری که در این مدل وجود دارد، اشاره به بازنگری و بازبینی منظم منشور اخلاقی است. البته این نکته در منطق اسلامی با ملاحظاتی قابل قبول است و آن اینکه بازنگری اشاره به مصداق‌های ارزش‌های اخلاقی دارد نه خود ارزش‌ها چرا که در منطق اسلامی ارزش‌های اخلاقی اموری ثابت هستند و تنها می‌توان اشاره داشت که به هنگام پیاده‌سازی و اجرا، مصداق آنها با توجه به شرایط و مقتضیات مختلف متفاوت است.

- بر خلاف برخی از مدل‌ها که بر ذینفعان تاکید دارند، در این مدل ذینفعان سازمان و نقش و جایگاه آنان در فرآیند دیده نمی‌شوند.

۱-۱-۳- بررسی مدل دکتر قراملکی

- در گام اول این مدل به تعیین ارزش‌های سازمانی اشاره شده است اما مشخص نیست که ارتباط و اتصالش با سایر گام‌ها چگونه است؟ معلوم نیست که اصولاً چرا باید ابتدا ارزش‌های سازمان را تدوین نمود؟ آیا تعیین ارزش‌های سازمانی همچون چشم‌انداز و اهداف و استراتژی‌های سازمان، در تعیین ارزش‌های اخلاقی موثر است یا خیر؟ این امر با منطق اسلامی سازگار نیست. ارزش‌های اخلاقی را دین مشخص می‌نماید.

- از جمله نکات مثبتی که در این مدل وجود دارد، اشاره به تعبیر دقیق و اسلامی «تعیین صاحبان حق» می‌باشد. در ادبیات غربی به علت خلاء تئوریک و بی بهره بودن آنها از منابع غنی معرفتی، از ذینفعان نام می‌برند؛ حال آنکه در گفتمان اسلامی، باید صاحبان حق و همچنین حقوق آنها را بشناسیم و سپس متناسب با حقوق آنها، ارزش‌های اخلاقی را تدوین نماییم.

- مدل مذکور نشان می‌دهد که تدوین منشور اخلاقی یک فرآیند پایان پذیر است، در حالی که در مدل قبلی مشاهده شد که فرآیند مدیریت اخلاقی، مستمر و پویاست که همواره به رصد و پایش اخلاقی سازمان و بازبینی و بازنگری در منشور اخلاقی می‌پردازد.

- نکته دیگر اعتبارسنجی منشور اخلاقی است. همانطور که در مدل قبلی تبیین شده است، شناخت آثار منشور، یک فرآیند بلند مدت است؛ اما به نظر می‌رسد منظور از اعتبارسنجی، نظرسنجی و کسب

مقبولیت کلیه ذینفعان نسبت به پیاده سازی منشور باشد زیرا نگارنده مدل ارزیابی ۳۶۰ درجه را پیشنهاد کرده است.

۱-۱-۴- بررسی مدل دکتر الوانی و رحمتی

- در گام اول این مدل نیز همانند مدل قبل به تعیین ارزش‌های سازمانی اشاره شده است لذا از تکرار مکررات خودداری می‌کنیم.
- نکته قابل توجه در این مدل، اشاره به معضلات اخلاقی در مرحله سوم است. این گام نشان می‌دهد که یکی از منابع تعیین ارزش‌های سازمانی پیمایش و شناسایی معضلات اخلاقی سازمان است.
- نکته دیگر اشاره به خط مشی «مشارکت دادن افراد کلیدی در تهیه منشور» است که همین امر، ضمانت اجرایی آن را افزایش می‌دهد.

۱-۱-۵- بررسی مدل آقایان مجیدپور و ده‌بزرگی

- در این مدل به یک گام جدید به نام ترویج و فرهنگ سازی اشاره شده است و این نکته‌ای بود که دیگر مدل‌ها بدان نپرداخته بودند. بی شک چنین اقدامی فرآیند اجراء منشور را تسهیل می‌کند.
- اشاره به شناسایی حقوق و تکالیف، اصلی اسلامی است که این مهم، به عنوان یکی از گام‌های تدوین منشور اخلاقی، مورد اشاره مدل مزبور قرار گرفته است.

۱-۲- فرایند پیشنهادی تدوین منشورهای اخلاقی پائین‌دستی

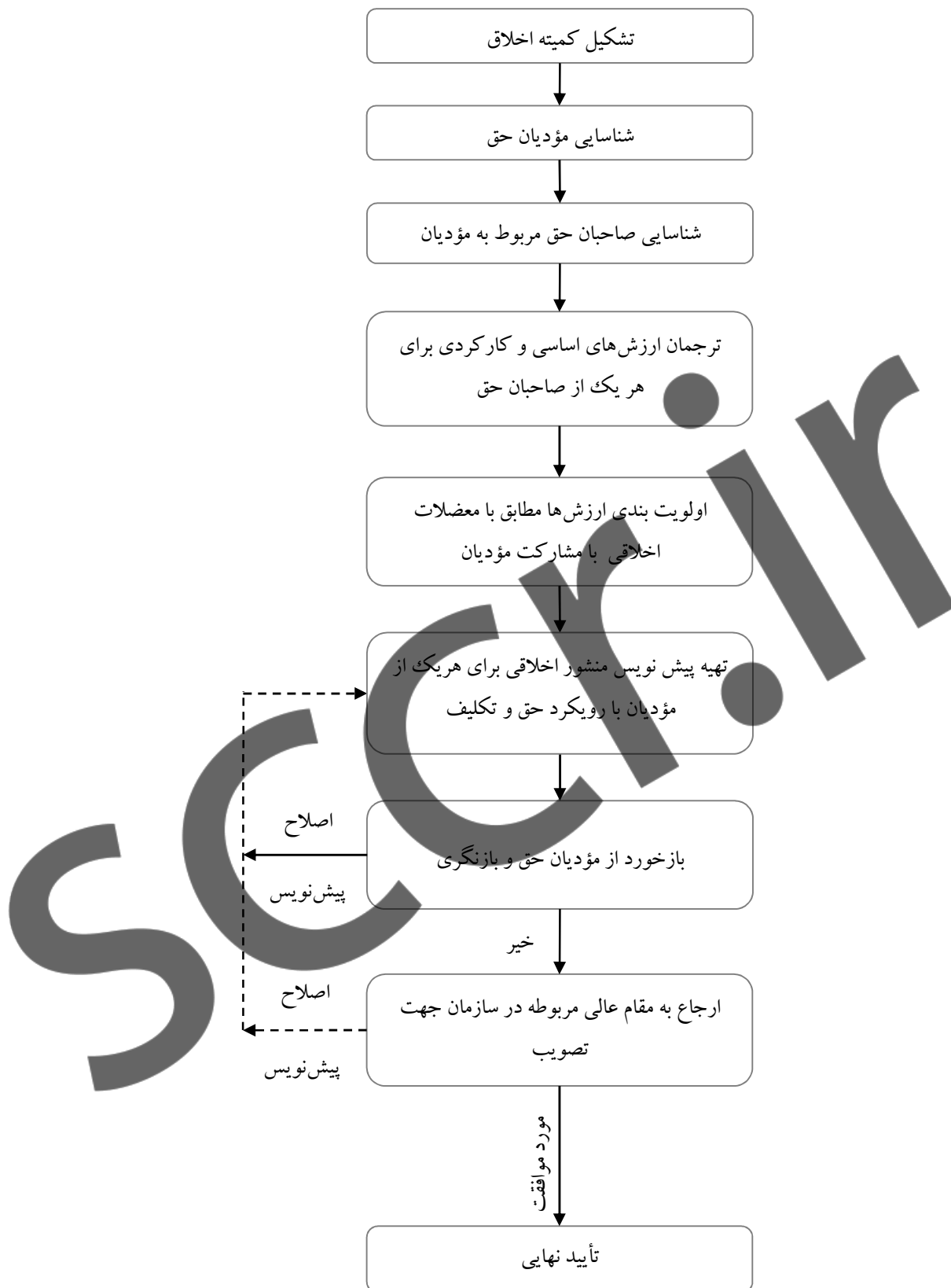
در این بخش فرایند پیشنهادی تدوین منشورهای اخلاقی پائین‌دستی به صورت مجزا برای «سازمان‌ها» و «اصناف» ارائه می‌گردد. مدل‌های ارائه شده در این بخش مدل‌هایی توسعه‌ای هستند بدین معنا که در آن‌ها از مزیت‌ها و قوت‌های مدل‌های موجود استفاده شده و سعی گردیده علاوه بر اینکه این مدل‌ها ارتباط خود را با ارزش‌های سیاستنامه مشخص می‌نمایند، ملاحظات مربوط به رفع آسیب‌های احصاء شده در فاز دوم را نیز مدنظر داشته باشند.

مدل‌های ارائه شده در اینجا در تعامل با نخبگان علمی و با رویکرد خلاقانه و نوآورانه تنظیم شده‌اند. بدین معنا که ابتدا با مطالعه و بهره‌گیری از نقاط قوت مدل‌های برشمرده شده در بخش (۴-۱-۱)، مدل‌های اولیه تدوین منشورهای اخلاقی پایین‌دستی طراحی شده و سپس این مدل‌ها در کارگروه خبرگان تحقیق اصلاح و تکمیل و اعتباربخشی گردیدند.

همانطور که بیان شد، در اینجا دو مدل برای تدوین منشورهای اخلاقی پایین‌دستی ارائه شده است. یک مدل متناسب با سازمان‌های دولتی، خصوصی و عمومی است و از آنجا که اخلاق موضوعی عام است و ارزش‌ها غیر قابل تغییر می‌باشند و همچنین ساختار سازمانی سازمان‌های دولتی و خصوصی تقریباً مشابه بوده و تنها در هدف سازمانی متمایز می‌باشند، لذا می‌توان گفت دارای فرآیند تدوین منشور اخلاق حرفه‌ای مشابه می‌باشند. مدل دوم نیز مربوط به اصناف و اتحادیه‌ها می‌باشد که ساختارشان با ساختار سازمان‌های دولتی و خصوصی متفاوت است و لذا می‌بایست مدل تدوین منشور برای آنها متفاوت از این سازمان‌ها باشد. در ادامه به شرح هر یک از این مدل‌ها پرداخته می‌شود:

۱-۲-۱- فرآیند تدوین منشور اخلاقی برای سازمان‌ها (دولتی، عمومی و خصوصی)

مدل مشخص شده در نمودار زیر مدلی است که دارای نه گام می‌باشد که عبارتند از: «شناسایی مؤدیان (اداکنندگان) حق»، «شناسایی صاحبان حق مرتبط با هر یک از مؤدیان حق»، «ترجمان ارزش‌های اساسی و کارکردی برای هر یک از صاحبان حق»، «اولویت بندی ارزش‌ها مطابق با معضلات اخلاقی»، «تهیه پیش‌نویس منشور اخلاقی برای هر یک از مؤدیان حق با رویکرد حق و تکلیف»، «بازخورد از مؤدیان حق و بازنگری در پیش‌نویس»، «ارجاع به مقام عالی سازمان جهت تصویب»، «بازخورد»، «تأیید نهایی». در ادامه هر یک از این گام‌ها تشریح می‌گردد:



۱- تشکیل شوری عالی اخلاق در سازما

ابتدا شورایی به حمایت مدیر عالی سازمان می‌بایست تشکیل شود که نمایندگان و صاحبان حق در آن حضور داشته باشند. در واقع این شورا رسالت سیاستگذاری و تدوین منشور را به عهده دارد.^۱

۲- شناسایی مؤدیان حق

همانطور که در ادبیات نظری تبیین شد، اخلاق در یک تعریف به معنای اداء حقوق صاحبان حق می‌باشد. بنابراین در گام بعد می‌بایست مؤدیان حق و یا به عبارت دیگر اشخاصی که باید برای آنها منشور اخلاق تهیه و تنظیم گردد، شناسایی و مشخص گردند. در یک تقسیم بندی می‌توان آنها را این چنین برشمرد: کارکنان، مدیران، سهامداران و مراجع کنندگان. اما به طور طبیعی برای هر سازمانی این افراد متفاوت خواهند بود و با توجه به پست‌ها و وظایف متنوع و گوناگون سازمانی، تعداد مؤدیان حق متفاوت است.

۳- شناسایی صاحبان حق هر یک از مؤدیان حق

گام بعدی، احصاء نمودن آن است که هر یک از مؤدیان حق با چه کسانی در ارتباط هستند و نسبت به چه افرادی وظیفه اخلاقی دارند. به عنوان مثال، یک مودی حق مثل تحویل دار در بانک‌ها با صاحبان حقی همچون مشتری، رئیس شعبه و سایر همکاران بانک در ارتباط بوده و وظایف اخلاقی بر عهده دارد.

۴- ترجمان ارزش‌های اساسی و کارکردی برای هر یک از صاحبان حق

پس از اینکه صاحبان حق مشخص گردیدند مرحله‌ی بعدی این است که با توجه به ارزش‌های اساسی و کارکردی مشخص شده در سیاست نامه اخلاق حرفه‌ای، ارزش‌ها را مطابق با هر یک از صاحبان حق متناسب سازی نماییم. به عنوان مثال توضیح دهیم که «امانت» برای هر یک از صاحبان حق مانند مدیران، کارکنان و سهامداران چه معنایی دارد تا این ارزش به عمل نزدیک تر گردد.

۵- اولویت بندی ارزش‌ها مطابق با معضلات اخلاقی

گام بعدی اولویت بندی ارزش‌هاست. طبیعتاً هر قشری در هر سازمانی دچار یک دسته آسیب‌های اخلاقی است لذا می‌بایست در ابتدا بر ارزش‌هایی تاکید شود که مرتفع کننده آسیب‌های اخلاقی باشد.

۱. در قسمت ساختار مدیریت منشور وظایف این شورا آورده شده است.

همچنین جهت اولویت بندی ارزش‌ها باید از دو روش تحقیق کیفی و کمی استفاده نمود. در روش‌های کیفی می‌توان از تکنیک «گروه کانونی» و یا «روش دلفی»^۱ و غیره استفاده کرد. در روش‌های کمی طبیعتاً می‌بایست از روش‌های تصمیم‌گیری چند معیاره^۲ (MCDM) استفاده نمود. اما با توجه به اینکه یادگیری روش‌های کمی نیاز به زمان دارد، توصیه می‌شود ابتدا با روش‌های کیفی گام اولویت بندی برداشته شود.

۶- تهیه پیش‌نویس منشور اخلاقی برای هر یک از مؤدیان حق

با توجه به اینکه ترجمان ارزش‌های اخلاقی به دلیل تنوع فعالیت‌ها، متفاوت است، شایسته است که منشور اخلاقی برای هر یک از مؤدیان حق متفاوت باشد. همچنین می‌بایست در این منشور علاوه بر تکالیف اخلاقی مؤدیان حق، حقوق آنها نیز آورده شود تا حق و تکلیف مبنای محکمی برای ضمانت اجرایی منشور باشد. با توجه به گام‌های قبلی جهت تدوین پیش‌نویس منشور اخلاقی برای هر یک از مؤدیان حق، یک متدولوژی پیشنهاد شده است که در ادامه بدان اشاره می‌شود:

۶-۱- متدولوژی تهیه منشور اخلاقی

مسلماً به منظور تهیه منشور برای هر یک از مؤدیان (اداء کنندگان) حق، نیاز به یک متدولوژی و روش خاصی است. بدین منظور می‌بایست گام‌های زیر طی شود:

گام اول: تعیین مودی حق:

در این گام بایستی مشخص شود که منشور اخلاقی برای کدام مودی حق نوشته می‌شود. جهت روشن شدن موضوع فرض نمایید در جامعه محققین، ۴ گروه مؤدی حق مشتمل بر کارفرما، سایر محققین، اجتماع و جامعه مورد تحقیق وجود دارد. در اینجا برای نمونه منشور محقق را مثال می‌زنیم.

گام دوم: تهیه جدول تعاملی:

۱. جهت آشنایی بیشتر به کتاب «مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته، رویکردهای متداول در علوم رفتاری» تألیف دکتر عباس بازرگان مراجعه شود.

۲. جهت شناخت بیشتر به کتاب «تصمیم‌گیری چند معیاره» تألیف دکتر عادل آذر مراجعه شود.

در این گام تعاملات مودی حق در سطر اول جدول و ارزش‌های اساسی و ارزش‌های کارکردی مخصوص هر یک در ستون اول و دوم نوشته می‌شود. همانطور که در ساختار درونی منشور توضیح داده شد، در منشور اخلاقی می‌بایست حقوق و تکالیف اخلاقی مودی حق با هم نوشته شود. بدین منظور در ستون سوم اشاره به حق و تکلیف شده است.

جدول ۵۶. جدول تعاملی ارزش‌ها و ذیحقان

جامعه مورد تحقیق	اجتماع	سایر محققین	کارفرما	تعاملات مبنا	ارزش کارکردی	مودی حق: پژوهشگر
					ارزش اساسی	
				حق	درستکاری (اتقان	مسئولیت پذیری
				تکلیف	عمل)	
				حق	وفای به عهد	
				تکلیف		
				حق	۱-۲-	خشوع و خضوع
				تکلیف		
				حق	۲-۲-	
				تکلیف		

گام سوم: ترجمان ارزش‌های کارکردی تعاملات:

در این بخش، ارزش‌های کارکردی که از منابع احصا شده است را با توجه به اقتضائات آن شغل یا حرفه، در ارتباط با تعاملات مودی حق یعنی کارفرما، سایر محققین، اجتماع و جامعه مورد تحقیق، تعریف می‌کنیم. این تعریف با دو رویکرد حق محور و تکلیف مدار انجام می‌گیرد. رویکرد تکلیف مدار بدان معناست که ارزش‌های کارکردی مورد نظر در تعامل محقق با کارفرما، سایر محققین، اجتماع و جامعه مورد تحقیق، چه تعریفی و چه مصداقی دارد. به عبارت دیگر تکالیف اخلاقی محقق در مقابل این افراد چیست. از طرف دیگر رویکرد حق مدار بدان معناست که ارزش‌های کارکردی مورد نظر در تعامل

کارفرما، سایر محققین، اجتماع و جامعه مورد تحقیق، با محقق چه تعریفی و چه مصداقی دارد. به عبارت دیگر محقق چه حقوقی در نزد جامعه انسانی دارد. البته باید خاطر نشان کرد که برخی از تعاملات وجود دارد که تعریف ارزش‌ها در مورد آنها معنا یا مصداق ندارد. نمونه این ترجمان در جدول زیر نشان داده شده است:

جدول ۵۷. نمونه‌ای از ترجمان ارزش‌های کارکردی

ارزش اساسی	ارزش کارکردی	مبنا	کارفرما	سایر محققین	اجتماع	جامعه مورد تحقیق
مسئولیت‌پذیری	درستکاری (اتقان عمل)	حق	ما انتظار داریم که کارفرما در هنگام عقد قرارداد، آن یک طرفه و به نفع خود تنظیم نکند و حقوق مجری را لحاظ کند و شرح خدمات را با توجه به مبلغ قرارداد به صورت عادلانه تنظیم کند و به پرداخت به موقع متعهد شود.	ما انتظار داریم که دیگر محققین در هنگام عقد قرارداد یک محقق، کارشکنی ننمایند	ما انتظار داریم که تامین آرامش روانی و امنیت برای محققین وجود داشته باشد و به کارهای تحقیقاتی و ارزشمند دانستن پژوهش‌های علمی ارجح نهند	ما انتظار داریم که جامعه مورد تحقیق، اطلاعات درست و دقیق در اختیار محقق قرار دهد.
			ما بر این باوریم که محقق باید انتظارات کارفرما را دقیق و کامل برآورده سازد. (ما بر این تکلیف باوریم که تبانی با سایر محققان به منظور پنهان نمودن کم کاری در کار یک ضد ارزش است.)	ما بر این باوریم که تلاش‌های سایر محققین را کلاً زیر سوال نبرد بلکه منصفانه آن را نقد و مورد بهره برداری قرار دهد. همچنین وقتی از کارهای سایر محققین استفاده می‌کند به آنها ارجاع دهد تا مالکیت معنوی ایشان حفظ شود	ما بر این باوریم که محقق باید جامعه خود را راجع به هدف تحقیق به درستی توجیه کند. همچنین همه داده‌های مشاهده شده را مورد تحلیل دقیق قرار دهد و چیزی از داده‌ها را به خاطر منافع خود حذف نکند. همچنین رعایت	ما بر این باوریم که محقق باید جامعه خود را راجع به هدف تحقیق به درستی توجیه کند. همچنین همه داده‌های مشاهده شده را مورد تحلیل دقیق قرار دهد و چیزی از داده‌ها را به خاطر منافع خود حذف نکند. همچنین رعایت

ارزش اساسی	ارزش کارکردی	مبنا	کارفرما	سایر محققین	اجتماع	جامعه مورد تحقیق
						اعتدال در جمع آوری داده‌ها یا مراجعه به اقشار مختلف به عنوان منابع تحقیق داشته باشد.

گام چهارم: تبیین حق و تکلیف اخلاقی مؤدی حق:

در این گام می‌بایست جمع‌بندی حقوق و تکالیف را به صورت سطری در ارتباط با هر یک از ارزش‌های کارکردی بیان نماییم. بدین منظور در خصوص اتقان کاری خواهیم داشت:

- اتقان عمل
- ما انتظار داریم (حق محقق این است) که:
 - هنگام عقد قرار داد، کارفرما آنرا دقیق و درست تنظیم نموده و دیگر محققین در این فرآیند کارشکنی ننمایند.
 - از جامعه مورد تحقیق انتظار داریم که اطلاعات درست و دقیق را در اختیار محقق قرار دهند.
 - ما بر این باوریم (تکلیف محقق) که محقق باید:
 - انتظارات کارفرما را دقیق و درست برآورده سازد.
 - باید واقعیات جامعه را آنطور که هست نشان دهد.
 - باید جامعه آماری مورد مطالعه خود را راجع به هدف تحقیق بدرستی توجیه کند.

۷- بازخورد از مؤدیان حق و بازنگری

اصولاً هر آن چیزی که افراد در آنها مشارکت نداشته و با پشتوانه زور و قانون القاء گردد در عمل با مشکلات متعددی روبرو خواهد بود. بنابراین گام بعدی آن است که پیش نویس منشور مرتبط به هر یک

از مؤدیان، به آنها ارجاع داده شود تا نظرات افرادی که می‌بایست این اصول را رعایت کنند اخذ گردد.

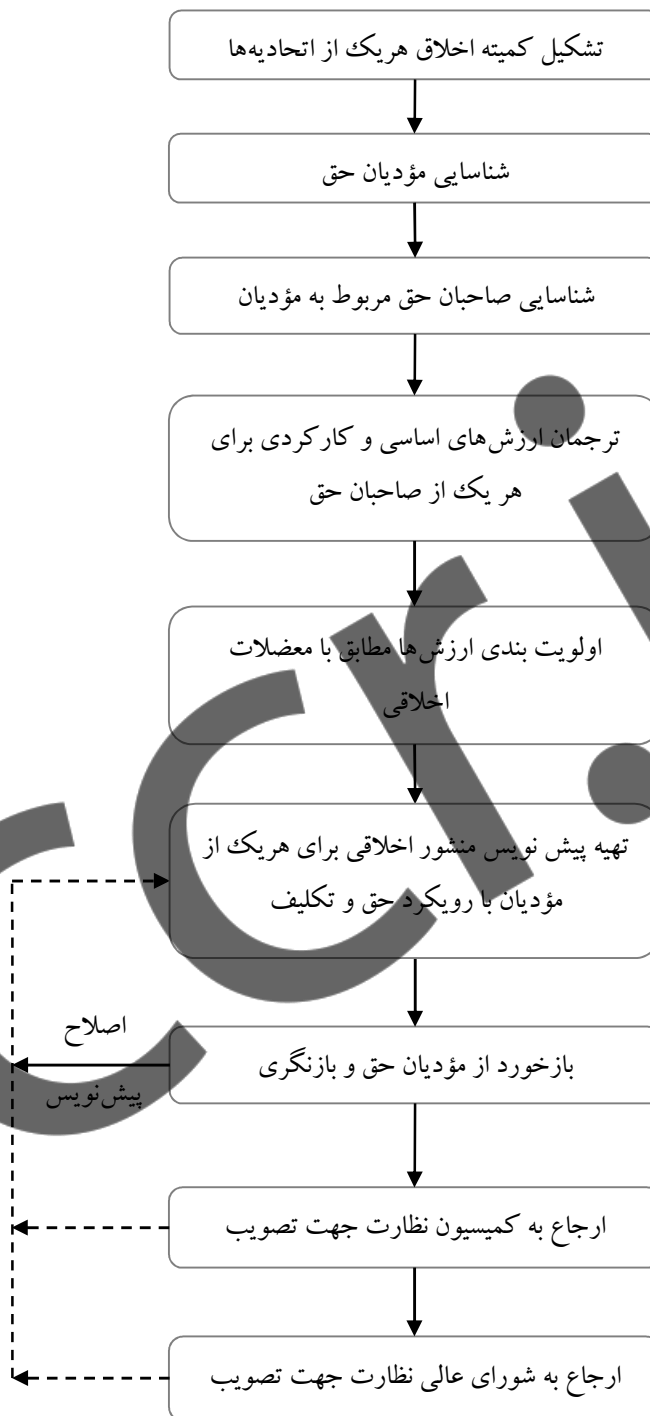
البته ارجاع پیش‌نویس به مؤدیان حقوق‌دارای مزیت‌های متعدد ذیل می‌باشد:

- مشارکت آنها سبب می‌گردد که آنها احترام به خود را از جانب مدیران ادراک کنند و همین امر موجبات توفیق در پیاده‌سازی منشور را فراهم می‌کند.
- مشارکت و ارجاع پیش‌نویس سبب می‌گردد تا ارزش‌ها واقع‌بینانه‌تر تنظیم شوند چرا که منشور توسط کسانی تهیه شده است که از طرف سازمان موظف به تهیه آن بوده‌اند و ممکن است، نظرات و نکات آنها غیر واقع‌بینانه باشد و مشکلات و چالش‌های واقعی دیده نشود.
- مشارکت و اخذ بازخورد سبب اولویت‌بندی دقیق ارزش‌ها می‌گردد و همین امر نشان می‌دهد چه آسیب‌های اخلاقی مورد توجه هر قشر می‌باشد.

۸- ارجاع به مقام عالی سازمان

به منظور اینکه منشور اخلاقی پست‌توانه اجرایی داشته باشد می‌بایست ارزش‌ها به تأیید مدیر عالی برسد و ایشان از این طرح حمایت نمایند. چنانچه ایشان نیز نظری داشتند می‌بایست به مرحله پیش‌نویس ارجاع داده شود و دوباره فرآیند تکرار گردد تا نهایتاً تأیید نهایی حاصل شود.

۱-۲-۲- فرایند تدوین منشور اخلاقی برای اصناف



نمودار ۳۱. فرایند تدوین منشورهای پائین دستی اخلاق حرفه‌ای برای اصناف

۱- تشکیل کمیته اخلاق هر یک از اتحادیه‌ها

گام نخست این است که هر یک از اتحادیه‌ها یک کمیته اخلاق تشکیل دهند. بدین منظور می‌توان روسای هر صنف و رئیس اتحادیه را به عنوان اعضاء کمیته در نظر گرفت.^۱

۲- شناسایی مؤدیان حق در کمیته اخلاق

گام بعدی این است که تصمیم‌گیری نمایند که در هر صنفی مؤدیان حق چه کسانی هستند و چه کسانی دارای حق و تکلیف اخلاقی می‌باشند.

۳- شناسایی صاحبان حق

سپس باید مشخص گردد که مؤدیان حق در مقابل چه کسانی و یا چه نهادی دارای تکلیف اخلاقی هستند.

۴- ترجمان ارزش‌های اساسی و کارکردی برای هر یک از صاحبان حق

پس از اینکه صاحبان حق مشخص گردیدند، مرحله‌ی بعدی این است که با توجه به ارزش‌های اساسی و کارکردی مشخص شده در سیاست نامه اخلاق حرفه‌ای، ارزش‌ها را مطابق با هر یک از صاحبان حق متناسب سازی نماییم. به عنوان مثال توضیح دهیم که «حسن معاشرت» برای هر یک از صاحبان حق، ارباب رجوع و افراد هم صنف چه معنایی دارد تا این ارزش به عمل نزدیک تر گردد.

۵- اولویت بندی ارزش‌ها

که در بالا توضیح داده شده است.

۶- تهیه پیش‌نویس منشور اخلاقی برای هر یک از مؤدیان با رویکرد حق و تکلیف

مطابق با متدولوژی که در قبل توضیح داده شد، پیش‌نویس منشور برای هر یک از مؤدیان تهیه و تنظیم می‌گردد.

۷- بازخورد و ارزیابی

۸- ارجاع به کمیسیون نظارت ۲ جهت تصویب

۱. ماده ۷ قانون اصناف: اتحادیه شخصیتی حقوقی است که از افراد یک یا چند صنف که دارای فعالیت یکسان یا مشابه‌اند، برای انجام دادن وظایف و مسؤولیت‌های مقرر در این قانون تشکیل می‌گردد.

۲. ماده ۱۰ قانون اصناف - کمیسیون نظارت:

۹- ارجاع به هیأت عالی نظارت جهت تصویب و تأیید نهایی

۳-۱- ساختار منشورهای اخلاقی پایین دستی

منشور اخلاقی برای سازمان‌ها و نهادهای پایین دستی دارای چهار بخش است که می‌توان آنها را در یک مدل شماتیک در نمودار زیر مشاهده نمود.

بخش اول مربوط به مقدمه منشور است که در این قسمت می‌بایست مدیر عامل و یا رئیس مربوطه با کارکنان خود به راحتی گفتگو کند و خالصانه و از روی صداقت، به اهداف و نیات سازمان نسبت به منشور اخلاقی اشاره کند و در نهایت از کارکنان، پیشاپیش بدلیل رعایت ارزش‌های اخلاقی در کار قدردانی و تشکر نماید.

بخش دوم ناظر به ارزش اساسی است. در این بخش می‌بایست هر یک از ارزش‌های اساسی سیاست‌نامه ملی ذکر گردد.

در بخش سوم، ترجمان ارزش‌های کارکردی برای مؤدیان حق با رویکرد حق و تکلیف بیان می‌شود. نهایتاً بخش پایانی منشور نیز مربوط به توفیق‌نامه است.

کمیسیونی است که به منظور برقراری ارتباط و ایجاد هماهنگی بین اتحادیه‌ها و مجامع امور صنفی با سازمانها و دستگاههای دولتی در راستای وظایف و اختیارات آنها و همچنین نظارت بر اتحادیه‌ها و مجامع امور صنفی هر شهرستان تشکیل می‌شود.

۱. ماده ۱۱ - هیأت عالی نظارت:

هیأتی است که به منظور تعیین برنامه‌ریزی، هدایت، ایجاد هماهنگی و نظارت بر کلیه اتحادیه‌ها، مجامع امور صنفی، شورای اصناف کشور و کمیسیونهای نظارت تشکیل می‌گردد و بالاترین مرجع نظارت بر امور اصناف کشور است.

سخن مقام عالی

امضاء

با استعانت از ذات اقدس اله و اقرار به وحدانیت او و رسالت انبیا مرسلینش در جهت کسب رضای الهی به ارزش‌های اساسی ذیل باور داریم؛

- تکریم دیگران
- خشوع و خضوع
- خدمت‌گذاری
- مسئولیت‌پذیری
- امانت‌داری و پرهیز از خیانت
- ضبط نفس (تقوا)
- حسن معاشرت
- امر به معروف و نهی از منکر در کار

ما... در تعامل با ذیحقان بر پایه‌ی ارزش‌های مذکور، ارزش‌های کارکردی ذیل را سرلوحه کار خود قرار داده و متقابلاً پابندی به این ارزش‌ها را از آنها نیز انتظار داریم.

حقوق

تکالیف

رعایت ارزش‌های ذیل را انتظار داریم:

اتقان عمل

هنگام عقد قرار داد، کارفرما آنرا دقیق و درست تنظیم نموده و دیگر محققین در این فرآیند کارشکنی ننمایند. از جامعه مورد تحقیق انتظار داریم که اطلاعات درست و دقیق را در اختیار محقق قرار دهند.

به رعایت ارزش‌های ذیل پابندیم:

اتقان عمل

ما بر این باوریم که: انتظارات کارفرما را دقیق و درست برآورده سازیم. باید واقعیات جامعه را آنطور که هست نشان دهیم. باید جامعه آماری مورد مطالعه خود را راجع به هدف تحقیق به درستی توجیه کنیم.

امروزه رایج شده است که در منشور اخلاقی از عهدنامه، میثاق نامه و سوگند نامه استفاده می‌کنند اما ما به دلایل ذیل بجای سوگندنامه، توفیق نامه را پیشنهاد می‌نماییم:

- سوگند نامه‌ای که در نهایت هر کس آن را قرائت و امضاء می‌کند، ناظر به رویکرد قانونی به اخلاق است و این رویکرد خود نوعی آسیب برای منشورها به حساب می‌آید.
 - در اسلام سوگند برای احکام مطرح می‌شود نه اخلاق و اصولاً هیچ روایت یا آیه‌ای نداریم که گفته باشد برای اینکه یک فرد اخلاقی باشد باید سوگند نامه بخواند لذا چنین امری عرفاً در تاریخ اسلام وجود نداشته است.
 - سوگند نامه ممکن است تأثیر چندانی در فرد ایجاد ننماید چرا که فرد آن را از روی شوق و علاقه امضا نمی‌کند؛ اما در توفیق نامه اظهار مخلصانه بندگی افراد نسبت به خداوند مطرح می‌باشد که در راستای بیداری وجدان و فطرت الهی است و انسان را بدون هرگونه رویکرد قانونی به منشور، به سمت خداوند متعال سوق می‌دهد.
 - در توفیق نامه اشخاص در واقع تنها بندگی نامه‌ای را قرائت می‌نمایند که هدفش بیدار ساختن فطرت الهی اما خفته افراد است تا پاسخ به ندای درونی، منجر به فلاح افراد گردد.
- حالات مختلف برای تدوین توفیق نامه وجود دارد. حالت اول این است که گلچینی از دعاهای قرآنی و روایی را بیاوریم که یک نمونه از آن بدین شکل است:

توفیق نامه

- بارالهی ما ایمان آوردیم، گناهان ما را بیامرز و از عذاب آتش ما را ننگه دار.^۱
- بارالهی، در دنیا به ما حسنه بده، و در آخرت نیز حسنه بده و ما را از آتش جهنم دور دار.^۲

۱. ربنا اننا آما فاغفر لنا ذنوبنا و قنا عذاب النار،

۲. ربنا اتنا فی الدنيا حسنة و فی الاخرة حسنة و قنا عذاب النار،

- پروردگار ما به ما صبر و شکیبایی عنایت کن و در عبادت ثابت قدم و بر کفار پیروزی بخش.^۱
- بارالهی، مرا (در انجام هر کاری) با حق و راستی وارد کن و با حق و راستی خارج ساز و مرا از جناب خود تسلطی یاری شده و یاری دهنده (بر کارهایم) قرار بده.^۲
- پروردگار ما در هر کار به تو توکل می کنم و از تو استعانت می جویم که بازگشت همه ما بسوی توست.^۳

- بارالهی، شکر نعمتهایی که بر من و پدر و مادرم ارزانی داشتی به من الهام کن و توفیق ده تا عمل صالحی که موجب رضای توست انجام دهم و مرا به رحمت خود بر زمره بندگان صالحت قرار بده.^۴

- با الهی بر ما توفیق عطا فرما تا ارزش های اخلاقی را به نحو احسن و مورد رضایت تو انجام دهیم. می دینم توفیق من جز به خدا نیست.^۵
- بالهی توفیق خدمتگذاری خالصانه بر ما عطا فرما.
- بارالهی دعاهای ما را مورد استجاب قرار بده.^۶

اللهم صل علی محمد و آل محمد و عجل فرجهم

لا قوة الا بالله العظیم

حالت دیگر این است که حدیث یا دعایی مجمل و جامع بیاوریم که کلیه ارزش های کلیدی در آن بیان شده است. ما با بررسی ادعیه، دعای حضرت مهدی (عج) را مجمل و جامع ارزش های کلیدی و مناسب توفیق نامه یافتیم. این دعا در ذیل آمده است:

۱. ربنا افرغ علينا صبرا و ثبت اقدامنا و انصرنا علی القوم الکافرین.

۲. رب ادخلنی مدخل صدق و اخرجنی مخرج صدق و اجعل لی من لدنک سلطانا نصیرا، اسراء (۱۷) آیه ۸۰

۳. ربنا علیک توکلنا و الیک انبنا و الیک المصیر

۴. رب اوزعنی ان اشکر نعمتک الی انعمت علی و علی والدی و ان اعلم صالحا رضیه، نمل (۲۷) آیه ۱۹ و احقاف (۴۶) آیه ۱۵

۵. و ما توفیقی الا بالله علیه توکلت و الیه انیب. هود (۱۱) آیه ۸۸

۶. ربنا و تقبل دعاء. ابراهیم (۱۴) آیه ۴۰

«اللَّهُمَّ ارْزُقْنَا تَوْفِيقَ الطَّاعَةِ وَبُعْدَ الْمَعْصِيَةِ وَصِدْقَ النَّيِّهِ وَعِرْفَانَ الْحُرْمَةِ وَآكْرِمْنَا بِالْهُدَى وَالِاسْتِقَامَةِ وَسَدِّدْ أَسْتِنَّا بِالصَّوَابِ وَالْحِكْمَةِ وَامْلَأْ قُلُوبَنَا بِالْعِلْمِ وَالْمَعْرِفَةِ وَطَهِّرْ بَطُونَنَا مِنَ الْحَرَامِ وَالشُّبْهِهِ وَاكْفُفْ أَيْدِيَنَا عَنِ الظُّلْمِ وَالسَّرِقَةِ وَاغْضُضْ أَبْصَارَنَا عَنِ الْفُجُورِ وَالْخِيَانَةِ وَاسْدُدْ أَسْمَاعَنَا عَنِ اللَّغْوِ وَالْغِيْبَةِ وَعَلَى الْمُتَعَلِّمِينَ بِالْجُهْدِ وَالرَّغْبَةِ وَعَلَى الْمُسْتَمْعِينَ بِالِاتِّبَاعِ وَالْمَوْعِظَةِ وَعَلَى مَرْضَى الْمُسْلِمِينَ بِالشِّفَاءِ وَالرَّاحَةِ وَعَلَى مَوْتَاهُمْ بِالرَّافَةِ وَالرَّحْمَةِ وَعَلَى مَشَايخِنَا بِالْوَقَارِ وَالسَّكِينَةِ وَعَلَى الشَّبَابِ بِالْإِنَابَةِ وَالتَّوْبَةِ وَعَلَى النِّسَاءِ بِالْحَيَاءِ وَالْعِفَّةِ وَعَلَى الْاَغْنِيَاءِ بِالتَّوَاضُعِ وَالسَّعَةِ وَعَلَى الْفُقَرَاءِ بِالصَّبْرِ وَالْقَنَاعَةِ وَعَلَى الْغُرَاهِ بِالنَّصْرِ وَالْغَلْبَةِ وَعَلَى الْأَسْرَاءِ بِالْخِلَاصِ وَالرَّاحَةِ وَعَلَى الْأَمْرَاءِ بِالْعَدْلِ وَالشَّفَقَةِ وَعَلَى الرَّعِيَّةِ بِالْإِنصَافِ وَحُسْنِ السِّيَرَةِ وَبَارِكْ لِلْحُجَّاجِ وَالزُّوَّارِ فِي الزَّادِ وَالنَّفَقَةِ وَأَقْضِ مَا أَوْجَبْتَ عَلَيْهِمْ مِنَ الْحَجِّ وَالْعُمْرَةِ بِفَضْلِكَ وَرَحْمَتِكَ يَا أَرْحَمَ الرَّاحِمِينَ».

«خدایا، توفیق فرمانبری و دوری از نافرمانی، و درستی نهاد و شناخت واجبات را روزی ما بدار و ما را به هدایت و پایداری گرامی دار، و زبانمان را به راستگویی و حکمت استوار ساز، و دل‌هایمان را از دانش و بینش پر کن، و شکم‌هایمان را از حرام و شبهه پاک فرما، و دستمان را از ستم و دردی بازدار و دیدگانمان را از ناپاکی و خیانت فرو بند، و گوش‌هایمان را از شنیدن بیهوده و غیبت بند، و بر دانشمندانمان زهد و خیرخواهی و بر دانش‌آموزان تلاش و شوق، و بر شنوندگان پیروی و پندآموزی، و بر بیماران شفا و آرامش، و بر مردگان مهر و رحمت، و بر پیران متانت و آرامش، و بر جوانان بازگشت و توبه و بر زنان حیا و پاکدامنی و بر ثروتمندان فروتنی و گشادگی، و بر تنگدستان شکیبایی و قناعت، و بر جنگجویان نصر و پیروزی، و بر اسیران آزادی و راحتی، و بر حاکمان داد‌گستری و دلسوزی، و بر زیردستان انصاف و خوشرفتاری تفضل فرما، و حاجیان و زیارت‌کنندگان را در زاد و خرجی برکت ده، و آنچه را بر ایشان از حج و عمره واجب کردی توفیق اتمام عنایت کن به فضل و رحمتت ای مهربان‌ترین مهربانان.»

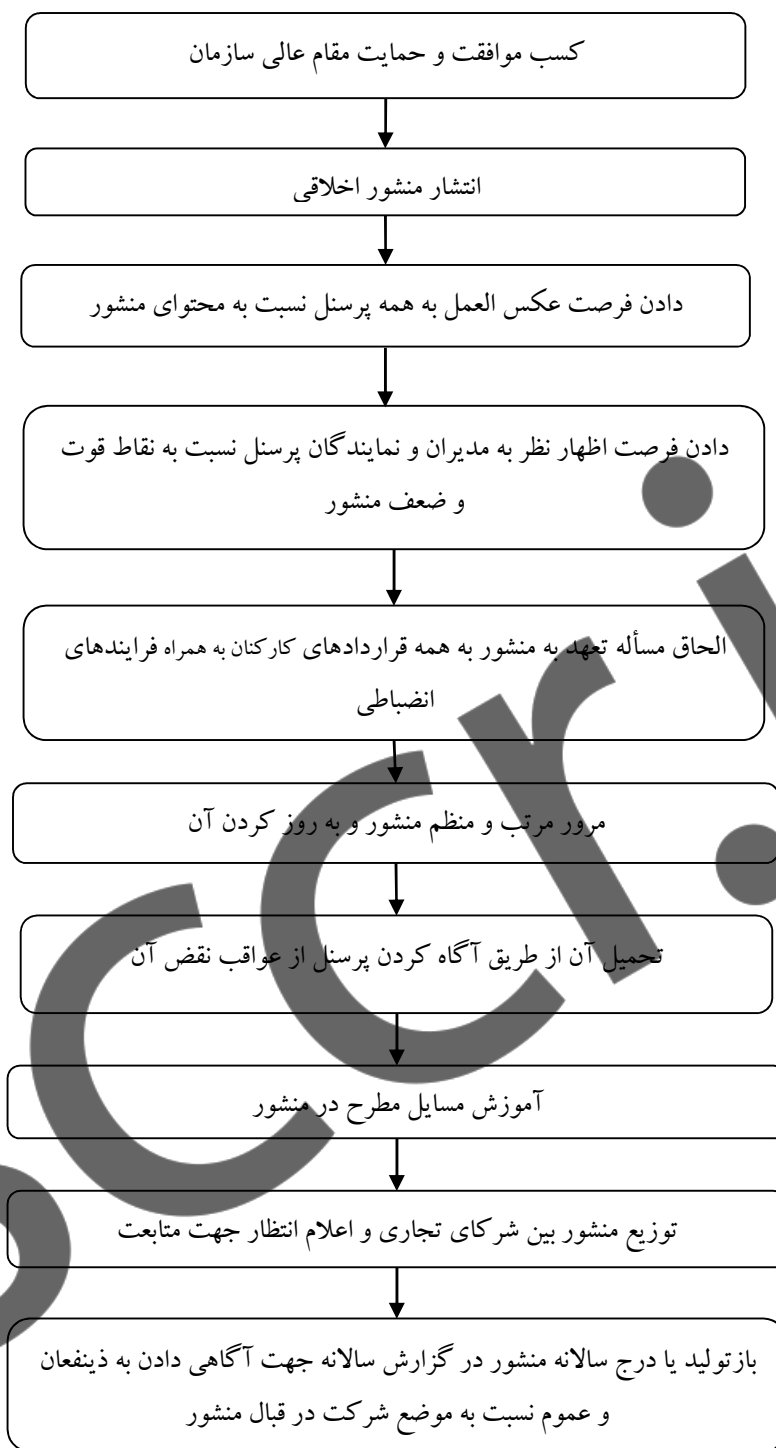
گفتار دوم: اصول راهنمای پیاده سازی منشور اخلاقی

پس از تدوین منشورهای اخلاقی و حتی مهمتر از تدوین آنها اجرایی شدن آنها در سازمان است. لذا در این بخش اصول راهنمایی برای پیاده سازی منشور اخلاقی در سازمانها ارائه خواهد شد. این بخش شامل سه مبحث راهبردهای پیاده سازی منشورهای اخلاق حرفه‌ای، چک لیست پیاده سازی منشور اخلاق حرفه‌ای و ساختار مدیریت منشور می‌باشد.

۲-۱- راهبردهای پیاده سازی منشورهای اخلاق حرفه‌ای

وجود صرف یک منشور اخلاق حرفه‌ای، اجرایی شدن آن را تضمین نمی‌کند و چنانچه منشور اخلاق حرفه‌ای در سازمان به صورت مناسب اجرا، کنترل و ارزیابی نشود، منشوری غیراثربخش خواهد بود. از سوی دیگر اصولاً اخلاق امری است که در درجه اول باعث رشد و تعالی فردی می‌شود اما این رشد و تعالی وقتی حاصل می‌گردد که افراد به صورت خودخواسته و از روی شوق و علاقه متخلق به اخلاق باشند و اجباری در این زمینه وجود نداشته باشد که در این صورت می‌توان نتایج مثبتی را انتظار داشت. لذا مبتنی بر این فلسفه است که در زمینه مدیریت اخلاق در سازمان، تدوین و پیاده‌سازی یک منشور اخلاقی در دستور کار قرار گرفته است. به عبارت دیگر تدوین و پیاده‌سازی یک منشور اخلاقی سازوکاری درونی به حساب می‌آید که از جنس کنترل‌های بیرونی و مدیریت اخلاق با قانون و مقررات نمی‌باشد. بنابراین جهت پیاده‌سازی اثربخش یک منشور اخلاقی سیاست‌هایی را باید مشخص و مورد اجراء قرار داد که در ادامه به آنها اشاره می‌شود.

اما در ابتدا لازم است اشاره شود که در ادبیات نظری مدلی فرایندی برای پیاده‌سازی منشورهای اخلاقی وجود دارد که تبیین آن مفید به نظر می‌رسد. بر اساس نظر موسسه (۲۰۰۷) BCorporation جهت پیاده‌سازی یک منشور اخلاقی در سازمان برداشتن گام‌های ذیل الزامی است:



همانطور که ملاحظه می‌شود این الگو برخی از گام‌های ضروری را لحاظ نکرده و از طرف دیگر حاوی برخی گام‌های غیر ضروری است. برای مثال، کسب موافقت و حمایت مقام عالی سازمان برای پیاده‌سازی منشور شاید یک گام زائد باشد زیرا در ابتدای فرایند تدوین منشور اخلاقی کسب موافقت و حمایت مقام عالی سازمان جهت تدوین و اجرای منشور اخذ می‌گردد.

از سوی دیگر دو گام دیگر اخذ تعهد از کارکنان و تحمیل منشور اخلاقی به آنها به نظر نه تنها غیر ضروری است که ناقض غرض از تدوین و پیاده‌سازی منشور نیز می‌باشد زیرا مدیریت اخلاق سازمانی از طریق تدوین و پیاده‌سازی یک منشور اخلاقی در واقع یک مدیریت از پائین به بالا بوده که بر محور درونی‌سازی ارزش‌های اخلاقی به روش‌های غیرقانونی و تحمیل و اجبار می‌چرخد.

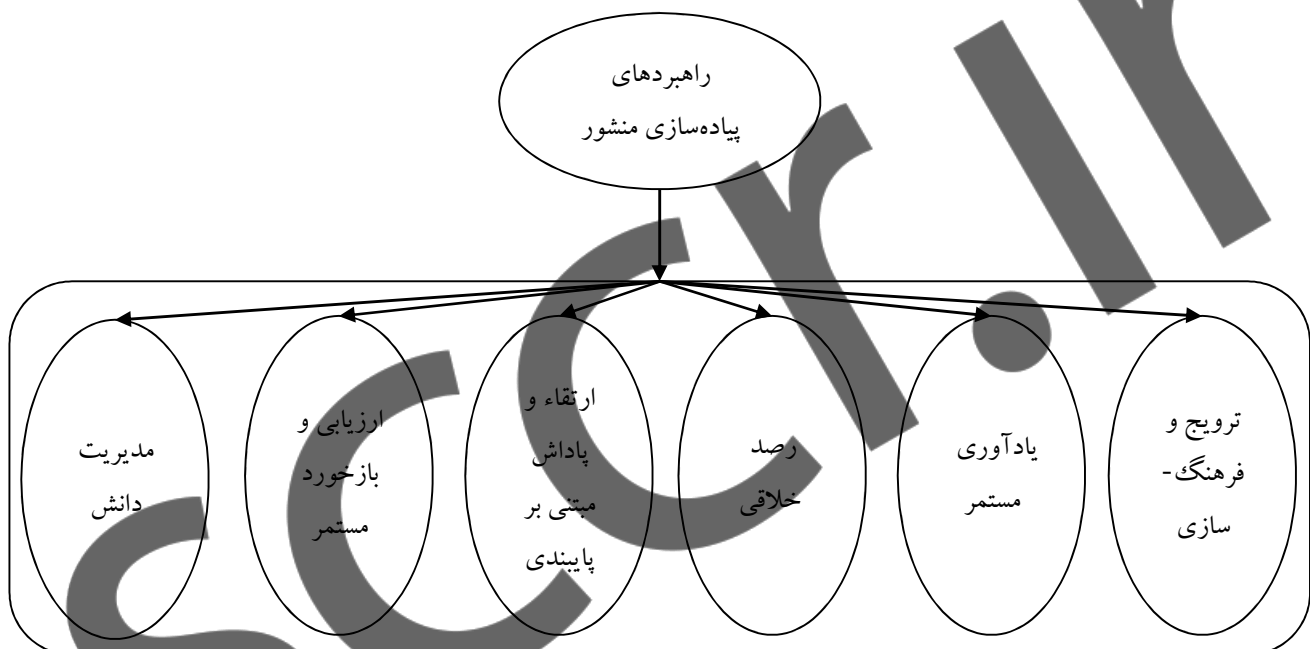
همچنین بازتولید و درج سالانه منشور اخلاق حرفه‌ای سازمان اگرچه مفید است اما در فریاند بالا شامل ارزیابی میزان تأثیرگذاری آن منشور و کشف نقاط قوت و ضعف آن و بازخورد نتایج ارزیابی به ساختار و فرایند تدوین و پیاده‌سازی منشور نمی‌شود، حال آنکه گام ارزیابی مستمر منشور و بازخورد نتایج یکی از پراهمیت‌ترین گام‌هایی است که در اخذ نتیجه قابل قبول از این نوع مدیریت اخلاق سازمانی تأثیرگذار می‌باشند که در فرایند فوق مخفول مانده و لذا باید به فرایند فوق اضافه شود.

مسئله قابل توجه دیگر آن است که اگرچه در جهت پیاده‌سازی یک منشور اخلاقی نباید از ابزار تحمیل و اجبار استفاده نمود اما استفاده از سازوکارهای تشویقی در این زمینه بسیار مؤثر و مفید می‌باشد و لذا لازم است در فرایند پیاده‌سازی منشور طراحی و پیاده‌سازی چنین سازوکاری دیده شود.

همچنین یکی از آسیب‌هایی که در مرحله اجرا منشورها را تهدید می‌کند، آن است که مدتی پس از انتشار آن در سازمان، این منشور برای کارکنان عادی شود، بطوریکه به تابلوی حاوی آن به چشم یک ورق کاغذ معمولی یا یک اطلاعیه سازمانی عادی نگریسته شود که هیچ اثر انگیزی‌ای بر اعضای سازمان ندارد. لذا لازم است یک سیستم یادآوری وجود داشته باشد که دائماً اهمیت عمل به منشور را گوشزد نماید. بنابراین ضروری است که طراحی و پیاده‌سازی چنین سازوکار یادآوری در گام‌های اجرای منشور لحاظ گردد.

نکته پایانی در زمینه نمودار فوق آن است که «آموزش منشور» در گام‌های پایین آن دیده شده است حال آنکه به نظر می‌رسد قبل از شروع عمل به منشور توسط کارکنان و یا همزمان با آن باید آموزش محتوای منشور و همچنین تبیین اهمیت عمل به آن برای آنها صورت پذیرد تا اثربخشی بیشتری به لحاظ عمل به منشور بوجود آید.

بنابر آنچه که در بالا آمد، اقدامات ضروری جهت پیاده‌سازی اثربخش یک منشور اخلاق حرفه‌ای که باید در قالب طراحی و پیاده‌سازی ۶ زیر سیستم به عنوان راهبردهای پیاده‌سازی ملاحظه و عملیاتی شوند، به قرار زیر هستند:



نمودار ۳۴. راهبردهای پیاده‌سازی منشورهای اخلاق حرفه‌ای

۲-۱-۱- ترویج و فرهنگ‌سازی

یکی از دلایل عدم اطاعت از منشور اخلاقی و اجابت آن، بی‌اطلاعی کارکنان سازمان از وجود چنین منشوری و یا عدم آگاهی از مفاد آن می‌باشد. لذاست که در هنگام پیاده‌سازی منشور باید در درجه اول، اطلاع‌رسانی گسترده‌ای راجع به آن صورت پذیرد و متن آن در دسترس و پیش روی عموم ذینفعان قرار

داشته باشد که این کار می تواند برای مثال از طریق درج منشور اخلاقی در سایت سازمان و یا نصب نسخه چاپی آن در معرض دید ارباب رجوع و سایر روش های متداول انجام پذیرد.

گام بعدی تلاش جهت فرهنگ سازی احترام گذاشتن به این منشور و عمل به ارزش های مندرج در آن است که در این راستا می توان مهمترین نقش را برای روابط عمومی یک سازمان یا نهاد در نظر گرفت زیرا فرهنگ سازی یک کنش یا اقدام اجتماعی است که با گستره وسیعی از انسان ها سرو کار دارد و غایت هدفش تاثیر گذاری بر رفتار و ذهنیت انسان ها است و شناخت افکار عمومی و تأثیر و نفوذ در آن یکی از وظایف و شاید مهمترین وظیفه روابط عمومی است. بنابراین، شناخت افکار عمومی نقش بسیار زیادی در فرایند فرهنگ سازی خواهد داشت زیرا فرهنگ و رفتار یک جامعه یا سازمان ناشی از نوع تفکر و اندیشه حاکم بر اذهان مردم آن جامعه یا سازمان است. از این رو نقش روابط عمومی به عنوان نماینده رسمی و علمی شناخت و مطالعه افکار عمومی، در این خصوص اهمیتی مضاعف می یابد که با تبلیغ، ترویج، اقناع، اطلاع رسانی، آموزش، زمینه سازی، فضا سازی و... می تواند نقش خود را در فرایند فرهنگ سازی ایفا نماید.

البته برای آنکه یک منشور اخلاقی بتواند به تصمیم گیری اخلاقی کارکنان در موارد مبتلا به کمک نماید لازم است ارتباط قلبی با مخاطب برقرار نماید و این حاصل نمی شود مگر اینکه به طرق مختلف برای او تبیین گردد که عدم توجه به منشور چه مضراتی را برای افراد و اجتماع به همراه دارد و از سوی دیگر، عمل به آن، چه فوایدی را برای خود فرد و دیگران در پی دارد. همچنین لازم است با تشکیل کلاس های توجیهی برای کارکنان، به تبیین هر یک از مفاد منشور پرداخته شود تا ابهامی در درک آن باقی نماند که این کار بهتر است با بیان مثال های عینی از چالش های اخلاقی درون محیط کار و نحوه کمک گرفتن از منشور برای اخذ تصمیم اخلاقی جهت برطرف نمودن این معضلات همراه باشد. این اقدامات نیز به جنبه آموزش منشور اخلاقی بر می گردد که به نظر می رسد برداشتن ۴ گام سیستماتیک ذیل برای آموزش کارکنان وافی به مقصود باشد:

- شناسایی و تحلیل نیازهای آموزشی (نیازسنجی)

- تدوین یک خط مشی آموزشی (برنامه‌ریزی آموزشی)
- اجرای خط مشی یا برنامه تدوین شده
- ارزش‌یابی

۲-۱-۲- طراحی و پیاده‌سازی یک سیستم یادآوری مستمر

یکی از آسیب‌های مرحله پیاده‌سازی یک منشور اخلاقی آن است که به دلیل در معرض دید بودن دائمی منشور و یا به دلیل بی‌توجهی محض به منشور بعد از یک مرحله تبلیغ و ترویج آن، این منشور در نظر کارکنان یک وضعیت عادی به خود بگیرد طوری که دیگر اصلاً جلب توجه ننماید و دیدن آن تکراری شود. لذا برای جلوگیری از این آسیب و پیاده‌سازی اثربخش منشور لازم است به طرق مختلف اهمیت آن مورد یادآوری قرار بگیرد. برای مثال می‌توان از راهبردهای ذیل برای این منظور بهره برد:

- انتشار نشریه داخلی
- استفاده از اینترنت و اینترنت
- ارسال منظم پیام کوتاه
- اختصاص تابلوهای خاص به این منظور
- استفاده از پوستر
- شعارنویسی
- برگزاری جشن‌های هدفمند
- استفاده از شبکه‌های کامپیوتری
- استفاده از جزوات آموزشی
- سمینارهای کوتاه‌مدت
- اردوهای آموزشی و پرورشی

۲-۱-۳- طراحی و پیاده‌سازی یک سیستم رصد اخلاقی در سازمان

جهت پیاده‌سازی مؤثر منشور اخلاقی در سازمان لازم است سازوکاری تعبیه و مورد اجرا در آید که نشان می‌دهد هر یک از کارکنان چقدر به اجرای این منشور که مورد تأکید مقامات ارشد سازمان نیز می‌باشد، پایبند هستند. اهمیت این مسأله در آن است که کارکنان مقید و همچنین کارکنان غیر مقید خواهند فهمید که نسبت به برخورد آنها با منشور اخلاقی حساسیت وجود دارد و در این زمینه آنها مورد رصد و ارزیابی هستند. البته این بدان معنا نیست که ماحصل این ارزیابی اعمال تنبیهات مختلف برای متخلفین باشد بلکه نتیجه این ارزیابی در سیستم ارتقاء و پاداش خودش را نشان می‌دهد که در ادامه به آن اشاره خواهد شد.

متولیان ارزیابی می‌توانند افراد ذیل باشند:

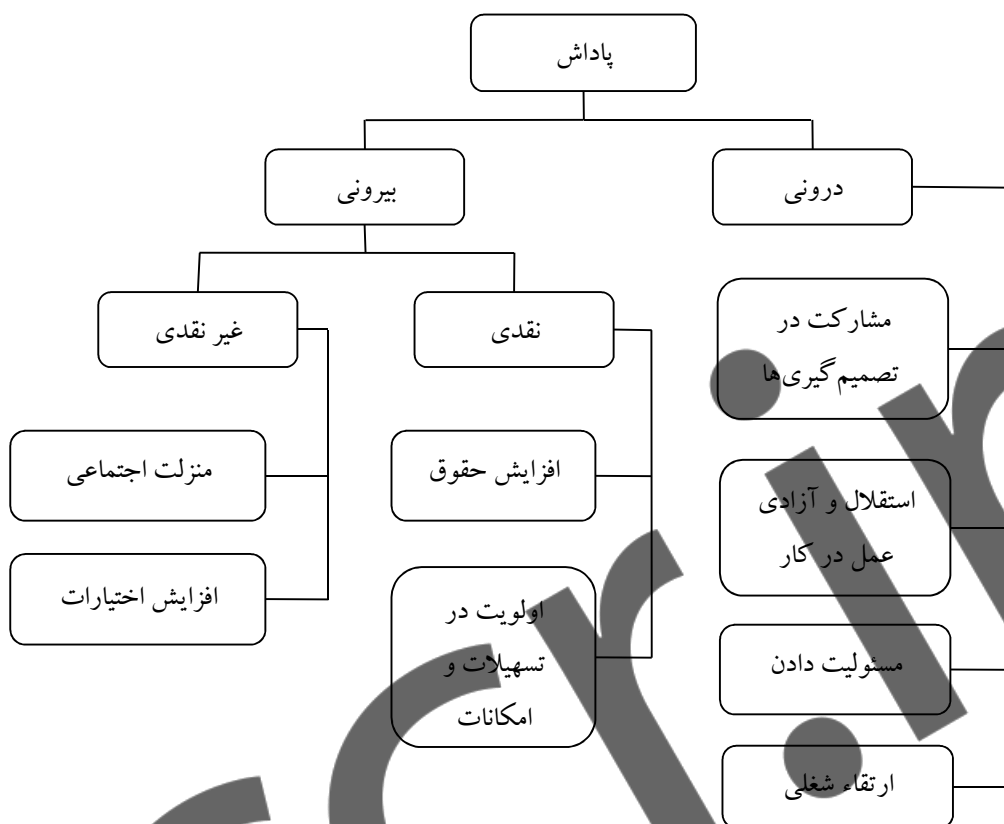
- ارزیابی بوسیله سرپرستان مستقیم (روش سنتی)
- ارزیابی بوسیله کارشناسان امور پرسنلی
- ارزیابی بوسیله همکاران
- ارزیابی بوسیله زیردستان
- ارزیابی بوسیله سرپرستان کل
- ارزیابی بوسیله مراکز مشاوره و راهنمایی اخلاقی کارکنان

۲-۱-۴- طراحی و پیاده‌سازی یک سیستم ارتقاء و پاداش مبتنی بر عمل به منشور یا اتصال سیستم

موجود به میزان پایبندی پرسنل به منشور

برقراری ارتباط بین ارزیابی عملکرد و ارتقاء شغلی کارکنان و همچنین میزان پاداش و تشویقی پرداختی به آنان با میزان پایبندی‌شان به منشور اخلاقی در پیاده‌سازی آن بسیار حایز اهمیت است زیرا از یکسو کارکنان متخلق به ارزش‌های اخلاقی مورد تشویق قرار گرفته و نسبت به ادامه چنین رفتاری تقویت می‌شوند و از سوی دیگر، افراد غیر پایبند به منشور متوجه می‌شوند که بی‌توجهی به اخلاقیات در سطح سازمان با تبعاتی همراه است که به نفع آنان نیست لذا آنان نیز انگیزه پیدا می‌کنند که ارزش‌های اخلاقی را مراعات کنند.

برای نظام جامع پاداش می‌توان چارچوبی مطابق نمودار زیر را در نظر داشت.



نمودار ۳۵. نمونه‌ای از نظام پاداش

۲-۱-۵- ارزیابی مستمر میزان اثرگذاری منشور و میزان اثربخشی گام‌های فوق و بازخورد آن بعد از پیاده‌سازی یک منشور اخلاقی در سطح سازمان لازم است به دو نکته توجه گردد. اول، باید بررسی گردد که آیا این منشور اخلاقی به لحاظ محتوا آنقدر دقیق و کارآمد بوده است که بتواند رسالت و فلسفه مورد نظر را به انجام رساند. به عبارت دیگر لازم است مشخص گردد که آیا در تدوین منشور دقت کافی صورت گرفته و یا اینکه محتوای منشور دارای نواقصی است که پیاده‌سازی کامل آن را با مشکل مواجه کرده است. دوم، لازم است بررسی گردد که آیا نفس گام‌های برداشته شده برای پیاده‌سازی آن منشور و همچنین کیفیت برداشتن این گام‌ها کامل و دقیق بوده و یا دچار نقص و کاستی می‌باشد. به عبارت دیگر لازم است در مرحله پیاده‌سازی منشور هم آسیب‌شناسی دقیقی صورت پذیرد. در نهایت، لازم است

ماحصل این بررسی‌ها در محتوای منشور و گام‌های پیاده‌سازی آن انعکاس یافته و نواقص احتمالی برطرف گردد.

۲-۱-۶- مدیریت دانش منشور اخلاق حرفه‌ای در سازمان

دانش سازمانی در یک تقسیم‌بندی به دو نوع صریح و ضمنی تقسیم می‌گردد. دانش صریح (دانش رسمی) دانشی است که در اشکال مختلفی همچون گزارش‌ها، اوراق، طرح‌ها، برنامه‌ها، یادداشت‌ها و یا کلیه مستندات سازمانی قابل رویت است و می‌توان آنها را حفظ و نگهداری کرد. اما دانش ضمنی اشاره به دانشی دارد که قابل رویت نبوده و از طریق تجربه و یادگیری عملی کسب می‌گردد. به عبارت دیگر این دانش، دانش نانوشته سازمان است که بیانگر میزان تجربه و مهارت کارکنان است که به قول پیتر دراکر (پدر علم مدیریت) در برخی موارد این دانش به سختی قابل انتقال می‌باشد. از این رو، از منظر Liebowitz مدیریت دانش، فرآیندی از آفرینش ارزش‌ها از سرمایه‌های لمس‌ناپذیر سازمان است که سرمایه لمس‌ناپذیر شامل: سرمایه‌های فکری و ذهنی، سرمایه‌های انسانی، سرمایه ساختار سازمانی و سرمایه مشتریان و ارتباط با آنها است (مهدوی، ۱۳۸۰).

Grey نیز هشت مزیت را برای مدیریت دانش بر می‌شمرد:

- جلوگیری از افت دانش: سازمان را قادر می‌سازد تا تخصص فنی حیاتی خود را حفظ کرده و از افت دانش حیاتی، که از بازنشستگی، کوچک‌سازی، یا اخراج کارکنان و تغییرات ساخت حافظه انسانی ناشی می‌شود جلوگیری کند.
- بهبود تصمیم‌گیری: نوع و کیفیت دانش مورد نیاز را برای تصمیم‌گیری‌های اثر بخش شناسایی می‌کند و دسترسی به آن دانش را تسهیل می‌بخشد؛ در نتیجه، تصمیمات سریعتر و بهتر می‌تواند در سطوح پایین‌تر سازمانی صورت گیرد.
- انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری: به کارکنان اجازه می‌دهد تا درک بهتری از کار خود داشته و راه حل‌های نوآور مطرح کنند، با سرپرستی، مستقیماً کمتر کار کنند و به مداخلات کمتر نیاز داشته

باشند. در نتیجه، کارکنان می‌توانند در موقعیت‌های چند وظیفه‌ای فعال باشند و سازمان می‌تواند روحیه کارکنان را بالا ببرد.

- مزیت رقابتی: سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا کاملاً مشتریان، دیدگاه‌ها و بازار و رقابت را درک کرده، بتوانند شکاف‌ها و فرصت‌های رقابتی را شناسایی کنند.

- توسعه دارایی: توانایی سازمان را در سرمایه‌گذاری برای حفاظت قانونی مالکیت معنوی بهبود می‌بخشد، در غیر این صورت ثبت اختراعات، علائم تجاری، اجاره نامه‌ها، حق انحصاری اثر و اسرار تجاری ممکن است در زمان درست بکار گرفته نشود، و منجر به حفاظت قانونی کمتر و کاهش ارزش بازار برای مالکیت معنوی شود.

- افزایش ارزش محصول: به سازمان اجازه می‌دهد که دانش را در خدمات و فرآورده‌ها به کار گیرد. در نتیجه، ارزش درک شده محصول با نسبت مستقیم میزان و کیفیت دانش در محصول افزایش پیدا می‌کند.

- مدیریت مشتری: سازمان را قادر می‌سازد تا توجه کانونی و خدمت به مشتری را افزایش دهد. دانش مشتری باعث سرعت پاسخ به سوالات، توصیه‌ها و شکایت‌های مشتری می‌شود. این امر همچنین تضمین‌کننده سازگاری و کیفیت بهتر خدمات به مشتریان می‌گردد. راه‌حل مشکلات عادی بسادگی قابل دسترسی است.

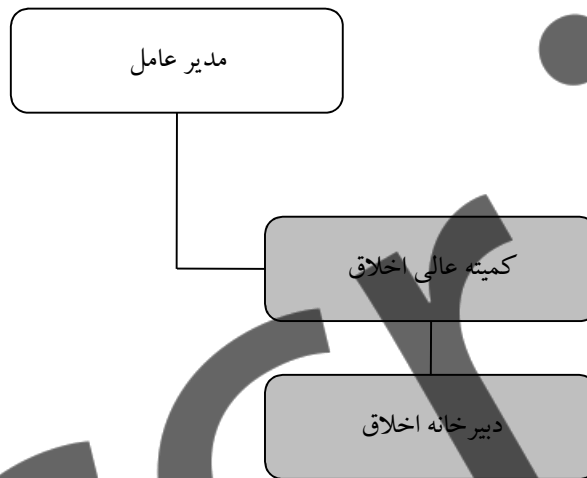
- به کارگیری سرمایه‌گذاری‌ها در بخش سرمایه انسانی: از طریق توانایی بخشیدن به سهام‌شوندگان در درس‌های یاد گرفته شده، فرایندهای اسناد، بررسی و حل استثنائات و در اختیار گرفتن و انتقال دانش ضمنی. سازمان‌ها می‌توانند به بهترین وجهی در استخدام و کارآموزی کارکنان سرمایه‌گذاری کنند (رادینگ، ۱۳۸۳).

بنابراین لازم است که در حین تدوین منشور اخلاق حرفه‌ای و بعد از تدوین، همچنین به هنگام پیاده‌سازی منشور اخلاقی و بعد از آن، نسبت به مستندسازی این فرایندها و اعمال مدیریت دانش سازمانی

در این حوزه عنایت لازم صورت پذیرد تا سازمان یا نهاد مربوطه از مزایای فوق الذکر بهره‌مند گردیده و در جهت تعالی اخلاقی گام بردارد.

۲-۲- ساختار مدیریت منشور اخلاقی

تدوین و پیاده‌سازی منشور اخلاقی در سازمان (نه اصناف) نیازمند طراحی ساختاری متناسب درون سازمان می‌باشد. ساختار پیشنهادی برای این امر در نمودار زیر نشان داده شده است:



نمودار ۳۶. ساختار مدیریت منشور اخلاقی

اعضا و شرح وظایف هر یک از این دو واحد به شرح زیر می‌باشد:

۲-۲-۱- کمیته عالی اخلاق

کمیته عالی اخلاق، شورایی متشکل از معاون یا رئیس سازمان، مدیر منابع انسانی، نمایندگان هر یک از صاحبان حق، ریاست حراست و امور مالی می‌باشد.

این کمیته که به ریاست رئیس یا معاون سازمان تشکیل می‌گردد دارای وظایف زیر می‌باشد:

- تعیین اهداف و سیاست‌های کلی اخلاق سازمانی
- احصاء، تدوین و تصویب نهایی ارزش‌های اخلاقی

- تشکیل جلسات مستمر برای رصد اخلاقی سازمان
- تدوین راهبردهای مرتفع ساختن معضلات اخلاقی سازمان
- بازخورد، اصلاح و بازنگری منظم ارزش‌های اخلاقی
- تدوین راهبردهای نهادینه‌سازی ارزش‌های اخلاقی در سازمان
- اصلاح، بازنگری و تصویب سیستم آموزش ارزش‌های اخلاقی جهت اجرا
- اصلاح، بازنگری و تصویب سیستم یادآوری ارزش‌های اخلاقی جهت اجرا
- اصلاح، بازنگری و تصویب سیستم ارزیابی ارزش‌های اخلاقی جهت اجرا
- اصلاح، بازنگری و تصویب سیستم پاداش مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی جهت اجرا
- تعیین پاداش‌های مربوط به مراعات ارزش‌های اخلاقی
- نظارت، هدایت و حمایت

۲-۲-۲- دبیرخانه اخلاق

کمیته عالی اخلاق در واقع یک مرجع سیاست‌گذاری در حوزه اخلاق سازمانی است که اهداف و سیاست‌های کلی اخلاق را وضع می‌نماید اما به جهت سیاست‌سازی در حوزه اخلاق سازمانی و همچنین برای اجرای سیاست‌های اخلاقی مصوب می‌بایست واحدی به نام «دبیرخانه اخلاق» وجود داشته باشد. رئیس این دبیرخانه با توافق اعضای شورای راهبردی از این شورا انتخاب می‌شود. این دبیرخانه دارای وظایف ذیل می‌باشد:

- تشکیل تیم‌های مختلف رصد و ارزیابی اخلاق سازمان
- ارجاع سیاست‌های تصویب شده به واحد مرتبط سازمانی و پیگیری و نظارت
- طراحی سیستم‌های آموزش، یادآوری، ارزیابی و پاداش مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی و ارجاع آن به شورای راهبردی جهت تصویب
- انجام پشتیبانی و تأمین نیازهای علمی پژوهشی شورای عالی اخلاق
- تهیه گزارشات منظم برای شورای عالی اخلاق

- تشکیل جلسات کارشناسی با واحدهای مرتبط سازمانی به منظور آگاه سازی و شفاف سازی در اجرا و فعالیت

۲-۳- چک لیست پیاده سازی منشور اخلاق حرفه‌ای

طبق تعریف، چک لیست (فهرست کنترل) فهرست از پیش تهیه شده سؤالات یا دستوراتی است که باید برای رسیدن به یک هدف خاص به اجرا درآید. در حقیقت چک لیست راهنما، فرم استانداردی است که مدیران را هنگام اتخاذ یک تصمیم یاری می‌دهد و از مورد توجه قرار گرفتن کلیه اطلاعات یا تلفیق آنها مطمئن می‌کند. چک لیست‌های راهنما از طریق کاهش پراکندگی در قضاوت‌های مدیران سبب افزایش انطباق رسیدگی‌ها با ضوابط مؤسسه و سازمان می‌شود. برای مثال چک لیست طرح مدیریت پروژه به شرح ذیل می‌باشد:

جدول ۵۸. چک لیست طرح مدیریت پروژه

ردیف	موضوع مورد پیگیری	بله	خیر	توضیحات
۱	آیا طرحی برای مدیریت پروژه وجود دارد؟			
۲	آیا سازمانی برای مدیریت پروژه دیده شده است؟			
۳	آیا برای هر بخش از سازمان مدیریت پروژه، وظایف آن بدرستی بیان شده است؟			
۴	آیا اعضای تیم پروژه مشخص گردیده اند؟			
۵	آیا خلاصه سوابق شغلی اعضای تیم پروژه وجود دارد؟			
۶	با توجه به خلاصه سوابق، آیا نیروی انسانی تخصیص یافته به پروژه دارای کیفیت مطلوب می‌باشند؟			
۷	آیا نیروی انسانی تخصیص یافته به پروژه از نظر کمی، کافی است؟			
۸	آیا مکانیزم‌های نظارت و کنترل دیده شده اند؟			
۹	آیا مکانیزم‌های نظارت و کنترل انجام می‌شوند؟			
۱۰	آیا ساختار تفکیکی کار در طرح وجود دارد؟			
۱۱	آیا شکست ساختار تفکیکی کار تا سطح مورد نیاز انجام پذیرفته است؟			

ردیف	موضوع مورد پیگیری	بله	خیر	توضیحات
۱۲	آیا مستندات پروژه مشخص شده اند؟			
۱۳	آیا قالب کلی مستندات پروژه بیان گردیده است؟			
۱۴	آیا مخاطرات پروژه شناسایی شده اند؟			
۱۵	آیا نحوه مقابله مدیریت پروژه با مخاطرات پروژه بیان شده است؟			
۱۶	آیا روشها، ابزار و فنون لازم برای انجام پروژه دیده شده است؟			
۱۷	آیا انجام پروژه مطابق با روشها، ابزار و فنون پیشنهادی انجام می شود؟			
۱۸	آیا طرحی برای مدیریت پروژه وجود دارد؟			
۱۹	آیا سازمانی برای مدیریت پروژه دیده شده است؟			
۲۰	آیا برای هر بخش از سازمان مدیریت پروژه، وظایف آن بدرستی بیان شده است؟			

به نظر می‌رسد که برای نیل به اهداف تدوین و اجراء منشور اخلاقی، تهیه و بکارگیری یک چک لیست بسیار مناسب باشد چرا که متولیان این امر را از صحت و کمال انجام این وظیفه مطمئن خواهد نمود لذا چک لیست ذیل برای این منظور پیشنهاد می‌شود:

جدول ۵۹. چک لیست تدوین و اجرای منشور اخلاقی

ردیف	موضوع مورد پیگیری	بله	خیر	توضیحات
۱	آیا موافقت مقام عالی سازمان جهت تدوین و پیاده‌سازی منشور اخلاقی کسب شده است؟			
۲	آیا کمیته اخلاق سازمان جهت تدوین منشور تشکیل شده است؟			
۳	آیا کسانی که در سازمان موظف به اداء حقوق حرفه‌ای مندرج در سیاست‌نامه هستند، مشخص شده‌اند؟			
۴	آیا مشخص شده است که مؤدیان باید حقوق چه کسانی را ادا نمایند؟			

اصول راهنمای تدوین منشور اخلاقی پائین دستی

ردیف	موضوع مورد پیگیری	بله	خیر	توضیحات
۵	آیا ارزش‌های اساسی و کارکردی حرفه‌ای مندرج در سیاست‌نامه متناسب با هر یک از صاحبان حق ترجمان گشته‌اند؟			
۶	آیا این ارزش‌ها اولویت‌بندی شده‌اند؟			
۷	آیا پیش‌نویس منشور اخلاق حرفه‌ای تهیه گشته است؟			
۸	آیا این پیش‌نویس جهت اظهار نظر به نمایندگان مؤدیان حق ارائه شده است؟			
۹	آیا نظرات این نمایندگان در پیش‌نویس بازخورد داده شده است؟			
۱۰	آیا این پیش‌نویس به تأیید نهایی مقام عالی سازمان رسیده است؟			
۱۱	آیا منشور اخلاقی مصوب اطلاع‌رسانی گشته است؟			
۱۲	آیا اقدامات فرهنگ‌ساز در این زمینه صورت گرفته است؟			
۱۳	آیا ابعاد مختلف این منشور نیاز به آموزش دارد؟			
۱۴	آیا اقدامات مرتبط با آموزش کارکنان صورت پذیرفته است؟			
۱۵	آیا یک سیستم یادآوری مستمر وجود دارد؟			
۱۶	آیا یک سیستم رصد اخلاقی فعال در سازمان وجود دارد؟			
۱۷	آیا سیستم ارتقاء کارکنان و پاداش‌دهی به میزان پایبندی به منشور اخلاقی مرتبط است؟			
۱۸	آیا منشور اخلاقی بطور مستمر ارزیابی می‌شود؟			
۱۹	آیا نتایج ارزیابی به منشور بازخورد داده شده است؟			
۲۰	آیا یک سیستم مدیریت دانش برای این منظور وجود دارد؟			

پیوست

SCCcr.ir

پیوست ۱: متن مصاحبه‌های صورت گرفته با خبرگان

۱-۱- مصاحبه حضوری با آقای دکتر رضایی منش^۱

منشور اخلاقی همان است که غربی‌ها به آن code of ethics می‌گویند.

منشور اخلاقی یک راهنمای جهت‌دار اخلاقی است که رابطه سازمان را با

- خودش
- همکاران
- ذینفعان
- جامعه
- محیط زیست
- هستی
- مشخص می‌کند.

تفاوت بین منشور با قانون در این است که مخالفت با قانون تنبیه دارد اما در مخالفت با منشور ما تنبیه نمی‌کنیم. آنجایی که بحث از تنبیه است جایی است که محتوای منشور را در جای دیگری و جداگانه به قانون و مقررات تبدیل می‌کنند و آلا خود منشور تنها یک راهنما و پنددهنده است. منشور به مثابه اعلامیه اخلاقی سازمان می‌باشد.

منشور رفتاری یا code of conduct غیر از منشور اخلاقی است. منشور رفتاری استانداردهای اخلاقی یک حرفه را مشخص می‌کند و جزئی است. منشور رفتاری در واقع به دنبال تبیین رفتار حرفه‌ای است و هرچه یک سازمان حرفه‌ای‌تر باشد و به دنبال حرفه‌ای‌گری بیشتری باشد، منشور رفتاری اش دقیق‌تر و کامل‌تر است.

۱. عضو هیأت علمی دانشکده مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی و صاحب‌نظر در حوزه اخلاق سازمانی - اسفند ۱۳۸۹

متولی امر منشور اخلاقی در کشورهای عضو OECD یک واحد مستقل است که مستقیماً زیر نظر مدیر عامل سازمان فعالیت کرده و امور اخلاقی سازمان را پیگیری می‌نماید. صرف داشتن یک منشور گامی جهت اخلاق سازمانی محسوب نمی‌شود بلکه باید مسأله «تعهد گرفتن» و «تعهد سپردن» را پیگیری نمود یعنی از افراد تعهد گرفته شود برای اقدام و عمل به این اصول اخلاقی و آن‌ها هم تعهد بدهند.

جهت نهادیه شدن اخلاق درون یک سازمان دو دسته عوامل دخیل هستند:

۱. عوامل بیرون سازمانی که از کنترل مدیران سازمان بیرون هستند.

۲. عوامل درون سازمان که خود سه دسته‌اند:

الف) اهداف و استراتژی‌ها: اهداف و استراتژی‌ها باید اخلاقی انتخاب شوند.

ب) تغییر مدیریت:

مدیریت مهمترین عامل در پیاده شدن اصول اخلاقی و اجراء منشور است. اگر خود مدیریت متعهد و عامل باشد، با فراهم شدن بقیه عوامل می‌توان سازمانی اخلاقی داشت اما اگر مدیران ارشد پایبند به ارزش‌های اخلاقی نباشند، کاری نمی‌توان کرد. در کشور ما نیز مهمترین عامل عدم نهادینه شدن اخلاق در سازمان‌ها این است که خود مدیران ارشد عامل نیستند.

برای اخلاقی شدن سازمانی باید به طرق ذیل بینش‌ها، ارزش‌ها و خط مشی‌ها را عوض کرد:

- آیین نامه‌های تشویق و تنبیه مبتنی بر اصول و ارزش‌های اخلاقی تدوین و اجراء نمود.
- تمرکز فساد اخلاقی به بار می‌آورد لذا باید عدم تمرکز اداری وجود داشته باشد.
- ویژگی‌های مدیران مستقیم باید مشخص شود و مدیران غیر اخلاقی کنار گذاشته شوند.

• پرداخت‌ها باید عادلانه باشد تا از فساد اخلاقی جلوگیری گردد.

• سیاست‌های منابع انسانی باید مبتنی بر اخلاق باشد.

- باید در امر آموزش اخلاقیات سیاست‌گذاری نموده و آن سیاست‌ها را اجرا کرد.

ج) فرآیندها: اگر خود مدیران ارشد عامل بودند، آن وقت باید فرایندها را به صورت ذیل درست کرد تا اخلاق در سازمان نهادینه شود:

- تدوین منشور اخلاقی
- ایجاد شفافیت در سازمان
- کنترل فرایند رهبری و مدیریت عالی سازمان
- همانند «صدای منزل» باید «صدای اخلاق» نیز وجود داشته باشد.
- ساز و کارهای مسؤولیت پذیری باید در سازمان تعبیه و به مورد اجراء گذاشته شود.

افراد مخاطب منشور افرادی هستند که به لحاظ عقاید و ارزش‌ها و ایمان و از این دست مسایل افراد متوسط و معمولی هستند لذا در تدوین منشور اخلاقی نیز باید واقع بینی را در دستور کار قرار داده و ارزش‌ها و اصولی را یادآور شده و مدون نمود که متناسب با سطح ارزش‌ها و عقاید آنها باشد تا قابلیت اجراء داشته باشد. در غیر این صورت منشور پیاده نخواهد شد.

مبانی انسان‌شناختی و هستی‌شناختی در تدوین منشور تأثیر گذار هستند اما باید توجه داشت که در پیاده‌سازی منشور نیز این مبانی بسیار بیشتر و قوی‌تر اثر می‌گذارند و چه آنها که می‌خواهند منشور را پیاده نمایند و چه ذینفعانی که می‌خواهند به اصول اخلاقی پایبند باشند، آنها متأثر از نوع اعتقادات انسان‌شناختی و هستی‌شناختی خود بوده و بر آن مبنا عمل می‌نمایند.

فلسفه وجودی منشورهای اخلاقی، رواج اصول ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای است حال در اینجا خود اخلاق می‌تواند هدف باشد یا اینکه اخلاق وسیله‌ای باشد برای اهداف دیگری مانند منفعت طلبی و سود محوری. ما در ایران باید به اخلاق حرفه‌ای به چشم هدف نگاه کنیم و نه وسیله.

به نظر من در ایران متولی امر اخلاق سازمانی و منشور اخلاقی چیزی شبیه واحدهای حراست سازمان‌ها در ابتدای انقلاب باید باشد. حراست در اوایل انقلاب به امر اصول و ارزش‌های اخلاقی هم علاوه بر وظایف حفاظتی و امنیتی بسیار توجه داشت اما حراست فعلی دیگر تنها وظیفه نگهبانی از اموال و مباحث سیاسی را پیگیری می‌کند و لذا مناسب امور اخلاقیات و منشور اخلاقی نیست. البته اینکه حراست

متولی باشد به این معنی نیست که افرادی که در حال حاضر معمولاً در واحد حراست هستند قابلیت و شایستگی متولی‌گری این امور را دارند، خیر؛ متولی این امور باید از کسانی باشند که رشته مدیریت یا جامعه‌شناسی خوانده و به امور اخلاقی نیز واقف هستند یعنی آموزش دیده‌اند تا بتواند امور اخلاقی را تشخیص دهند و مصادیق آن‌ها را تعیین نمایند. برای این امور فارغ‌التحصیلان رشته‌های الهیات و اخلاق مناسب نیستند زیرا این امور ماهیتاً مدیریتی هستند و مربوط می‌شوند به مدیریت اخلاق در سازمان‌ها.

در یک سازمان، منشور اخلاقی غالباً برای همه مشاغل آن سازمان واحد است اما منشور رفتاری بسته به نوع مشاغل می‌تواند تغییر کند مثلاً منشور اخلاقی برای همه مدیران، کارکنان و... یکسان است اما مدیران می‌توانند یا باید منشور رفتاری داشته باشند که با منشور رفتاری کارکنان متفاوت است.

در کاری که شما می‌خواهید انجام دهید، یعنی می‌خواهید یک منشور اخلاق حرفه‌ای برای همه سازمان‌های کشور بنویسید، قاعدتاً چنین منشور شامل یکسری اصول اخلاقی می‌شود که برای همه انواع مشاغل و سازمان‌ها مناسب باشد لذا یکسری اصول اخلاقی بسیار کلی را شامل می‌شود که برای سازمان‌ها چندان مفید نمی‌باشد زیرا هر سازمان معمولاً مسایل اخلاقی خاص خودش را دارا می‌باشد و تنها افرادی که با این سازمان در ارتباط هستند از آن‌ها اطلاع دارند و نیاز است که این مسایل برطرف شود لذا لازم است که اصول و ارزش‌های اخلاقی خاص هر سازمان شناسایی و متناسب با آن‌ها منشور اخلاقی سازمان تدوین گردد.

صرف داشتن یک منشور اخلاق حرفه‌ای دال بر اخلاقی بودن یا اخلاقی عمل کردن یک سازمان نیست بلکه وجود یک منشور اخلاقی ممکن است تنها تظاهر به اخلاقی بودن و اخلاقی عمل کردن باشد بدون آنکه در عمل اینگونه باشد.

منشورهای اخلاقی شامل اصول و ارزش‌های اخلاقی اعتباری هستند و به عنوان مثال منشورهای اخلاقی سازمان‌ها در ایران باید شامل اصول و ارزش‌های اخلاقی باشند که خداوند آن‌ها را اعتبار کرده است.

کلمه لاتین «code» به معنای مجموعه‌ای از گزاره‌های هدفمند است.

برای پیدان شدن اخلاق در سطح سازمان، بعد از تمام تمهیدات لازم، نیاز است که با متخلفان و تخطی‌گران برخورد قاطع گردد.

متولیان اخلاق سازمانی باید اصول و ارزش‌های اخلاقی پیاده شده را مورد بازبینی و تجدید نظر قرار داده و ما حاصل آن را دوباره بر بدنه سازمان تزریق نمایند.

مدیران ارشد سازمان باید اولاً به اصول و ارزش‌های اخلاقی پایبند و متعهد بوده و ثانیاً این پایبندی و تعهد را نشان دهند و ثالثاً باید با جدیت تمام این پایبندی و تعهد را از بقیه بخواهند.

والسلام

۱-۲- مصاحبه حضوری با آقای دکتر سید مهدی الوانی^۱

دکتر الوانی: اگر من احساس اجتماعی دارم، اگر به جامعه توجه می‌کنم اگر به مردم توجه می‌کنم این توجه نمی‌تواند مطلق باشد. ارزش اقتصادی منافع خودم را نیز در نظر می‌گیرم. گاهی ارزش‌ها و یا منشور اخلاقی که نوشته می‌شود یک خورده آرمانی می‌شود. خود سازمانها یک چیزهای دارند استخراج می‌کند به عنوان منشور اخلاقی و می‌نویسند که واقعاً در عمل نمی‌توانند دنبالش کنند زیرا آرمانی است.

سازمانها روی کارایی کار می‌کنند هدف آنها مبتنی بر کارایی است نه اثر بخشی، چون اگر اثر بخش باشد منافع ذی‌نفع‌ها باید مراعات شود. مردم جامعه و ارباب رجوع شریانی است که باید اینها را در نظر گرفت ولی سازمان‌های خصوصی می‌گویند ما تا یک جایی می‌توانیم اینها را در نظر بگیریم و دنبال کنیم، تا جایی که منافع شخصی و سازمانی خودمان حفظ بشود. بخش خصوصی یک از دلایلی که نمی‌تواند موفق باشد در منشور اخلاقی این است که یک مقدار آرمانی و فضایی می‌بیند.

یک سری منشور اخلاقی سازمان‌ها را مطالعه می‌کنیم خب این منشور اخلاق خیلی خوب است که انسان وقتی نگاه می‌کند لذت می‌برد ولی تو عمل تا کجا پیش رفتیم، این به نظر من یکی از آسیب‌هاست یکی از چالش‌هایی است که خود سازمان‌های بخش خصوصی یک مقدار غافل هستند. با نگاه ایجاد یک

۱. معاون اداره منابع انسانی بانک ملت و مدیر پروژه تنظیم منشور اخلاقی بانک ملت - اسفند ۱۳۸۹

تصویر خوب منشور را تهیه می‌کنند. واقعاً دنبال این نیستند. اگر دقت کرده باشید در سازمانها همینطور باب شده که دیوار بزنند گاهی هم اتفاقاً مشتری می‌بیند که شما نوشتید پیگیری امور مشتریان، خود مشتریان هم تلنگری می‌زنند که خود شما نوشتید، اما آنچیزی که نوشتید واقعاً این نیست. شاید دلیل اصلی‌اش این باشد که حالا یک مقدار تصویر اجتماعی‌ام را خوب کنم، تصویر اجتماعی خوب داشته باشم، بگویم من منافع و ارزش‌های جامعه را در نظر دارم، ولی یک سری ارزش‌هایی دارد که خیلی سازگار با واقعیات نیست. این یکی از چالش‌هایی است که به نظر من یکی از دلایلی که آن منشورها به صورت قاب مانده این می‌تواند باشد و این از چالش‌هاست. در بخش دولتی این چالش نیست لذا به نظر من راحت می‌شود موضوع را پیش برد چون سازمان‌های دولتی دنبال پول نیستند، خدمات ارائه می‌کنند در قبالتش پول نمی‌گیرند. در نتیجه فضای بخش خصوصی با بخش دولتی فرق می‌کند. وقتی شما بروید صحبت کنید باید در واقع رهنمودها و اصول کلی را در نظر بگیرید روی اصول کلی یک مقدار انعطاف پذیر باشید باید هر دو بخش را در نظر بگیرید والا اگر خیلی روی بخش دولتی تکیه بکنیم و ارزش‌های اجتماعی دولتی را در نظر بگیریم خوب بخش خصوصی عملاً دیگر نمی‌تواند با آن کاری بکند، در نتیجه عقیم می‌ماند و به این دلیل اصولی که در نظر گرفته شده است اجرا نمی‌شود.

محور بعدی شیوه تهیه‌ی این منشور است. متدولوژی تهیه معمولاً از بالا به پایین است یعنی خود کارمند دخالت ندارد خود کارمند نمی‌گوید که این ارزش را من دنبال می‌کنم و اینجا قاب می‌کنم. مدیران این را با توجه به آن ارزش‌های سازمانی‌شان، اعتقادات سازمانی‌شان، این را تهیه می‌کنند. بعد تنها کاری که می‌کنند و در واقع کاری می‌کنند، این است که کارکنانشان را در آن راستا حرکت بدهند حداقل بگویند منشور اخلاقی کارکنان؛ کارمند می‌گوید شما نوشتید به من دادید اگر منشور من است شما نوشتید حالا خودتان بروید دنبال بکنید. خوب سازمان‌ها چکار می‌کنند؟ ما جلسات آموزشی توجیهی می‌گذاریم که این را عملیاتی بکنیم برای کارکنان و فرهنگ‌سازی بکنیم خوب این قسمت هم یکی از مشکلات است. اما دلیل اولیه شاید این باشد که چون دنبال تصویر اجتماعی هستند دنبال این هستند که در سایت خودشان بزنند بیاورند اعلام بکنند که ما منشور اخلاقی داریم. خوب پس این سازمان‌هایی که

منشور اخلاقی را این طور تهیه می کنند باید دو برابر آن را برای آموزش و توجیه و اقناع سازی کارکنان صرف کنند تا کارکنان به آن باور برسند، اگر باور نکنند منشور بدون اثر است. این چارچوبی است که به نظر من شرکت ها و سازمان هایی که منشور اخلاقی را دنبال می کنند باید توجه داشته باشند.

یکی از چالش ها این است که پیاده سازی منشور نیاز به سرمایه گذاری دارد.

سؤال: منشور اصلاً برای کارکنان است؟

دکتر الوانی: نه مدیرها نقش مهمتر و کلان تری دارند برای رسیدن به اخلاق سازمانی زیرا یک تصمیم شان می تواند در جامعه خیلی اثر گذار باشد.

یکی از چالش ها این است وقتی ما اسمش را می گذاریم منشور اخلاقی کارکنان، از لحاظ علمی وقتی کارکنان می گوئیم در برگیرنده همه کسانی که در سازمان کار می کنند ولی مهم آن چیزی است که در جامعه جا افتاده است. جامعه وقتی کارمند می گوید دیگر کسی دنبال مدیران نیست یعنی مدیران خودشان را تافته جدا بافته می دانند. شما می گوئید منشور اخلاقی کارکنان، یعنی کارکنان من باید منشور اخلاقی را دنبال کنند ولی در حالیکه محور اصلی ارزش کیست، سازنده و گسترش دهنده کیست، مدیران هستند. خب این هم شاید یکی از خطراتش باشد یعنی مدیران با تکیه زیاد روی کارکنان، خودشان را کنار می کشند. می گویند ما هستیم، ما درست کار می کنیم، ما مشتری مدار هستیم، ما به ارزش های جامعه توجه می کنیم، اما کارمند و کارکنان خودمان را برای این منظور بکار بگیریم. مثل پدری که خودش نماز نمی خواند از بچه اش می خواهد نماز بخواند، این هم اتفاقاً فرمایش درستی است وقتی کارکنان می گذاریم یکی از دلایل عدم اجرایش همین است اصلاً خود کارکنان احساس بدی بهشان دست می دهد. می گویند خودشان را بالاتر می دانند، خودشان را عالم و دانا می دانند، فقط ما هستیم که مشکل داریم ما باید خودمان را اصلاح کنیم در حالیکه همان ارزش هایی که در منشور اخلاقی نوشته شده، اگر مدیران خودشان ببینند، یکی از راه های جا انداختن منشور این است که مدیران خودشان رفتارشان با عملشان، فکر و اندیشه شان با عملشان یکی باشد. گفتارشان با عملشان یکی باشد، خب یکی از دلایلی که شما فرمودید عنوانی است که برای منشور می گذاریم. کارکنان که می گویند ۲ دسته می کنیم ۱- مدیران ۲- کارکنان، در حالیکه

مدیران نقش اساسی‌تر دارند تا کارکنان. یک مدیری که کد اخلاقی را رعایت نمی‌کند چه انتظاری از کارمند دارد. جا انداختن کدهای اخلاقی با اجبار است یعنی عملش یک جور است، نیتش جور دیگری است. مجبور است لبخندی به مشتری و ارباب رجوع بزند، ولی مشتری را قبول ندارد. مشتری را برده خودش می‌داند. من بالاتر از مشتری هستم چرا باید بلند شوم سلام کنم، پس خود عنوان منشور شاید یکی از دلایل مشکلات می‌تواند باشد.

در مورد نام‌گذاری، حالا منشور اخلاقی یا اخلاق حرفه‌ای، شاید بهتر منشور اخلاقی باشد چون وقتی از اخلاق حرفه‌ای بحث می‌شود، تو هر سازمانی با توجه به حوزه‌ای که کار می‌کند فرق می‌کند، مثلاً تو بانک می‌گویم حوزه ما بانکداری است حالا بانکداری چه ارزش‌های را دنبال می‌کند یا باید دنبال کند؟ سؤال: حالا گوشه دیوار چسبانده‌اند و چاپ کرده‌اند به همه کارکنان داده‌اند پس تهیه منشور اخلاقی کافی است؟

دکتر الوانی: پیگیری دائم، اجرا یا تزریق این ارزش‌ها و کدهای اخلاقی منشور مهم است. سازمان‌ها در این قسمت دخیل هستند. آموزش کارکنان و اقناع کارکنان در جهت اینکه منشور خوب است برای جامعه خوب است برای سازمان خوب است. بعد از این چیست، آموزش و اقناع کارکنان این کفایت می‌کند؟ اگر مدیری بخواهد پیگیری کند چکار باید بکند؟

راه‌های مختلف وجود دارند که یک ارزش را در سازمان جا بیندازد ۱- از راه آموزش ۲- خود مدیران در رفتارشان پایبند باشند و در رفتارشان هم نشان بدهند. ۳- خود شاخص‌های ارتقاء یعنی ما کارمندی را انتخاب کنیم که ارزش اخلاقی را در بالاترین سطح رعایت می‌کند. پس شاخص اخلاقی را هم می‌توانیم در این ارزش‌ها دخالت بدهیم در شاخص‌های ارزش‌یابی عملکرد دائم می‌توانیم دخالت بدهیم. ما در همه سازمان‌ها ارزش‌یابی عملکرد داریم چه بخش خصوصی چه بخش دولتی، یک بخش داریم با عنوان رعایت شعائر اسلامی که داخلش اخلاق می‌آید، پوشش می‌آید، رعایت اصول اخلاقی می‌آید، رازداری می‌آید. می‌شود آن بخش را از طریق این ارزش‌های درست کرد که ما دقیقاً ببریم در دل فرم‌های ارزش‌یابی و کارکنان‌مان را بر اساس آن ارزیابی بکنیم: کارمند، کارشناس، مدیر

پس شد شاخص‌های ارتقاء و شاخص‌های ارزیابی عملکرد که به نظر من شاخص‌های کارمند نمونه می‌تواند باشد. که در سازمان‌هایمان داریم. وقتی کارمند نمونه انتخاب می‌کنیم یکی از محورهای اجرای منشور اخلاقی باشد. کارمندی که خیلی به این منشور تکیه کرده و رعایت کرده امتیاز بیشتری بگیرد. هم در سطح کشوری، هم ملی و هم سازمان‌ها. در بخش خصوصی هم هست. تا حدودی کارمند نمونه است. انتخاب که می‌شود در شاخص‌های آن هم قرار داد. در شاخص‌های انتقال و جابجایی هم می‌تواند پایبندی به منشور اخلاقی لحاظ گردد.

در بحث پیاده‌سازی منشور اخلاقی هم به نظرم ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای یک ساله یا دو ساله به کارمندان تزریق نمی‌شود. باید یک چیزی که پایدار است، باشد تا به مرور زمان حداقل چند ساله اینها تزریق بشود به باور و اندیشه کارمندان ولی اینکه ما بگوییم ۱ ساله یا دو ساله ابلاغ کردیم حتی پاداش هم دادیم به کارمندان، این یکی از مشکلاتی است که پیگیری، مداوم و پایدار نیست. هم اینکه گفتید ما این را اجرا کردیم کافی است؟ نه، شما باید هر سال دوره‌های آموزشی داشته باشید. پیگیری مداوم داشته باشید تا منشور اخلاقی تزریق بشود و به قول روانشناسان تبدیل به عادت بشود تبدیل به شخصیت فرد بشود. البته، تا آن مرحله باید کار شود که آن هم خطری دارد، خطرش این است که آن ارزش‌های منشور اخلاقی باید درست و پایدار باشد و در واقع ریشه‌دار باشد. چرا؟ چون ۵ سال زحمت می‌کشی تبدیل به عادت شود فردا باید آن را عوض کنی. برای همین برای تهیه منشور اخلاقی باید ارزش‌هایی که تهیه می‌کنید با دقت انجام شود و ریشه‌ای باشد. منشور اخلاقی اگر سازمان دولتی باشد باید از ارزش‌های الهی و اسلامی ریشه‌دار جریان پیدا کند و این ارزش‌ها بیاید در سازمان یعنی محوریت آنها ارزش‌های الهی و اسلامی ریشه‌دار باشد. ارزش‌هایی را ما انتخاب کنیم که فردا تغییر ندهیم. این یکی از بدی‌های وارد شده به منشور اخلاقی است که سازمانها بیایند بگویند یک چیزی تهیه کنید. سازمان‌هایی هم که این کار را می‌کنند عمیقاً اعتقادی به منشور اخلاقی ندارند. حال شاید یک تاکیدی مثلاً از بیرون بشود مثلاً از معاونت توسعه نهاد ریاست جمهوری ابلاغ می‌کند به تمام سازمان‌ها که موظفید این کار را بکنید. البته، شرکت‌ها و سازمان‌ها همین طوری منشورها را راه انداختند. این بحث هم یک خطر است. یعنی شرکت‌ها اعتقاد

واقعی نداشته باشند. در سازمان‌ها در حد اینکه یک چشم‌اندازی باشد از ارزش‌ها، به منشور نگاه می‌کنند و در عمل دنبال نمی‌شود. آن مدیر دنبال یک چیزی است که مثلاً به نمایش بگذارد، خوب، به نظر من این در شرکت خصوصی دنبال می‌شود. حال در سازمان‌های دولتی هم تهیه‌اش راحت‌تر است. یعنی ما پایه‌ها را داریم چون تاکید ما به ارزش‌های اجتماعی است، اسلامی ایرانی خواهد بود.

سؤال: منشور اخلاق حرفه‌ای سازمان‌های دولتی که معاونت سرمایه انسانی ریاست جمهوری آن را

تصویب کرده شما در جریان آن هستید؟

دکتر الوانی: نه

سؤال: یک منشوری را خودشان تهیه کردند. مورخ ۸۸/۱۱ و به امضای رئیس جمهور رسید که عنوان آن این بود منشور اخلاق حرفه‌ای کارکنان دولت که اصولش هم مفصل بود. در آخر هم چیزی داشت با عنوان سوگندنامه؟

دکتر الوانی: من در جریان نیستم.

سؤال: وقتی که ما می‌خواهیم راجع به عملکرد کارکنان بحث کنیم، این بحث‌های اخلاقی، ارزش‌ها و اینها را لحاظ کنیم در ارتقای کارکنان، مسئول رسیدگی به اینها چه کسی باید باشد؟ حراست این جا چکار باید بکند؟ یا اصلاً وظیفه دارد؟ مدیر اداری مالی باید انجام دهد؟ چه کسی باید این کارها را انجام دهد؟

دکتر الوانی: بهترین مرجع مدیران مستقیم هستند. ولی یک شرط دارد. شرطش این است که مدیر خودش انسان اخلاقی و درستی باشد. یعنی فردی که باید اخلاق را کنترل کند خودش باید اخلاقی باشد. اگر آن شرط رعایت بشود به نظر من اصلح‌ترین فرد مدیر مستقیم است. چون با هم کار می‌کنند و همدیگر را می‌بینند. در حالیکه حراست مواردی را دخالت می‌کند که گزارش می‌آید که مدیر مستقیم نه کاره‌ای می‌تواند باشد نه می‌تواند بررسی کند. موارد خاصی مثلاً مسئله اجتماعی است که گزارش ما این است که کارمند ما مشکل دارد در جامعه بیرون یا در داخل سازمان است ولی کار مدیر مستقیم نیست. ولی حراست بیاید در ارزش‌یابی کارمند دخالت کند اینجانب با این مخالفم.

سؤال: الان این کار را می کنند؟

دکتر الوانی: حراست در ارزش یابی دخالت نمی کند ولی برای ارتقاء دخالت می کند و نظر می دهد و به نظر من درست هم است بعضی از مشکلات از حوزه کاری جداست اما این ها را باید مدیر پیگیری کند حتی اعتقاد من این است که اگر به کارمندی تذکری می دهد به نظر من بهترین مرجع آن، مدیر است، و حراست اگر پیگیری می کند باید مدیر را صدا کند و از او بپرسد. ولی اگر حراست وارد عمل بشود و جلوی کارمند را بگیرد آن کارمند ابراز نارضایتی هم می کند ولی آن مدیر بنشیند جلسه توجیهی بگذارد مدیر راحت تر کارمند را قانع می کند تا حراست. وقتی حراست وارد عمل بشود حالت اجباری است از لحاظ قدرت ولی وقتی مدیر است مدیر می داند کارمندش را هم می شناسد می تواند با ذهنیتی که آن فرد دارد راحت تر می تواند مشکل را حل کند. دیگر اینکه گزارشات اشتباه و غلط هم به حراست می دهند. تعارض بین ۲ کارمند پیش آمده گزارش می فرستد.

سؤال: برای ارزیابی عملکرد و ارتقاء محور تصمیم گیری حراست است؟

دکتر الوانی: آنجا وارد عمل می شوند. در گزینش خیلی مدیر مستقیم دخالت ندارد.

وقتی می گویم توسعه کارمند، رشد کارمند، ابعاد مهارتی، ابعاد دانشی به ذهن می رسد در حالی که سازمان ها به لحاظ معنوی هم موظفند کارمندشان را رشد بدهند اگر دقت کرده باشید در آن بندهای سیاستهای کلی نظام اداری هم هست این یکی از ضعف های سازمان است. ما وقتی می گویم رشد کارمند، توسعه کارمند، آموزش بگذاریم بعد معنوی را فراموش می کنیم. البته کارهایی هم انجام داده اند، مثل بسیج سازمان یک کارهای را انجام می دهد. ولی اگر کارها منسجم باشد و متولی خاص داشته باشد و با مطالعه باشد، کارسازتر است.

سؤال: آیا منشور اخلاقی صرفاً جهت پیاده سازی اخلاق در سطح سازمان است و تأثیری در سود

سازمانها ندارد؟

دکتر الوانی: چرا، صد درصد دارد. وقتی کشورهای غربی هم روی آوردند به آن ارزش ها به اسم

دیگر یعنی در سود نقش دارد. ولی در بلند مدت می تواند تاثیر بگذارد و تاثیرش هم ملموس نیست. قابل

محاسبه کردن نیست به همین دلیل هم مدیران خیلی لمسش نمی‌کنند. بعد هم ببینید در بحث سازمان‌ها آنقدر متغیرهای زیادی هستند که روی هم اثر گذار هستند که نمی‌شود خط کش بگذاریم دو متغیر را از هم جدا کنیم و بگوییم ارتباطشان با این چیست، به همین دلیل خیلی سخت است و مدیران هم خیلی درک نمی‌توانند بکنند که توجه به ارزش می‌تواند ما را به سود برساند آن هم بصورت پایدار.

در ایران اگر دقت کرده باشید، اصلاً به بلند مدت فکر نمی‌کنند. در شرکت‌های خصوصی مشتری‌مداری فراموش شده، ارزش‌های جامعه فراموش شده و در نهایت مدیر دیگر به فکر سود بلند مدت نیست، دو سه تا خانه در بلاشهر می‌خرد آنها را اجاره می‌دهد، شرکت می‌خرد، در تولیدی‌های کوچک هم اگر دقت کرده باشید، همین موضوع وجود دارد. مثلاً مانتو و کفش تولید می‌کند. من یادم است یکی از اساتید دانشگاه تهران بود می‌گفت من که در آمریکا تحصیل می‌کردم رفتم کفش بخرم، گفتم بهترین کفش چیست، به من گفتند کفش ملی ایران، خریدم، بعد از ۶ ماه مجدد یا یک سال و اندی همه کفش‌های ملی ایران را یک گوشه انداختند تلنبار کردند. پرسیدم دلیل آن را، گفتند ببینید شما ایرانی‌ها هم حرفه‌ای هستند هم کالا کیفیت تولید می‌کنید ولی آن کیفیت را زود فراموش می‌کنید. به فکر سود زودبازده هستید. این یکی از آیتم‌های بسیار اثرگذار روی آن ارزش‌ها است، ارتباطشان با سود این است. وقتی ارزیابی ما از مدیر ارزیابی کوتاه مدت است مدیر سراغ آن ارزش نمی‌رود. سراغ چیزهای غیر ملموس نمی‌رود. سراغ چیزهای عینی می‌رود شاید سراغ آن منشور برود که تهیه کند که فردا بگوید من آن را تهیه کردم. چون ما خیلی در ارزیابی‌هایمان حتی در سازمان‌هایمان وقتی مدیر را ارزیابی می‌کنیم مدیر هم می‌رود سراغ برنامه‌های کوتاه مدت سراغ برنامه‌های که زودبازده است. دیگر ارزش‌ها جایگاهی ندارد. دیگر مدیر نمی‌تواند فکر کند به این که من کاری برنامه‌ریزی می‌کنم که ۵ سال دیگر نتیجه‌اش را می‌بینم. پس در سازمان اگر منشورها، انسانی و جامع دیده بشود قطعاً اثبات شده است از لحاظ علمی که نتایج و پیامدهای پایداری در بلند مدت دارد ولی چون بلند مدت است مدیران ما اگر کوتاه‌نگر و زودبازده باشند زیاد توجه به آن نمی‌کنند و دنبال نمی‌کنند. آجری نمی‌گذارند که آجر بعدی رویش

بیاید. خب دلیل آن چیست؟ مدیری که آجر می گذارد آن را کوتاه مدت ارزیابی می کند دوم اینکه این مدیر تصورش این است که آن طرف که بعداً می آید، آجر روی آجر نمی گذارد آن آجر را پرت می کند. شاید یکی از دلایل اینکه ارزش ها دنبال نمی شود این باشد که متغیرهای بسیار زیادی در بحث سازمان مدیریت نیروی انسانی روی همدیگر اثر گذار هستند و این متغیر اگر جامع دیده نشود معلوم است که به جایی نمی رسد. یعنی ما یک جایی را درست می کنیم یک جایی را توجه نمی کنیم. در این رویکرد اگر ادبیات مدیریتی بخواهیم صحت کنیم می بینیم که رویکرد سیستمی نداریم.

سؤال: اصولاً اجبار و تحمیل چه جایگاهی دارد یا ندارد در پیاده سازی اخلاق؟ اثر مثبت یا منفی، خوب است یا بد، بکنیم یا نکنیم؟

دکتر الوانی: آن نکته که گفتید آیا اجبار، فشار تنبیه و اینها تا چه حد جواب می دهد. ببینید ما در بحث مدیریت نیروی انسانی برای تنبیه و بحث انضباط مراحل قائل هستیم. به نظر من درست است یعنی شما اشد مجازات را برای کسی که اولین بار تخطی می کند قائل نیستید برای همین مدیریت به نظر خود من هم درست است می آید پله پله برخورد می کند. یعنی وقتی ادامه پیدا می کند شدیدتر می شود. مجازات و تنبیه ولی اولین گام برای اصلاح تذکر شفاهی بکار می رود. برای مرحله دوم تذکر کتبی و برای مرحله سوم تذکر کتبی درج در پرونده برای مرحله چهارم تعلیق می کنیم. برای مرحله پنجم اخراج، برای همین حتی قانون سازمانها در وزارت کار اگر این مراحل طی شده باشد کارمند اگر شکایت هم کند به جایی نمی رسد یعنی شما تمام مراحل انسانی را رعایت کردید ولی کارمند اصلاح نشده ولی به نظر من اول با نگرش (اصلاحی - آموزشی - توجیهی) شروع کنیم و بعد به مراحل تنبیه یعنی اجبار و تنبیه آخرین مرحله است.

سؤال: برای عملکرد حرفه ای بله، اما برای اخلاق و نهادینه کردن اخلاق هم همین طور است؟

دکتر الوانی: بسته به آن موضوع فرق می کند مثلاً همین که در کشور ما همه ما بصورت ملموس دیده ایم اگر نیروی انتظامی راهنمایی رانندگی که بنده را جریمه نمی کرد آیا این اتفاق می افتاد که ما وقتی سوار می شویم اتوماتیک وار دست می بریم کمر بند را می بندیم. این همان تنبیه بود پس بر طبق

موضوع فرق می‌کند. بسته به موضوع، یک جاهایی تنبیه لازم است. در مقررات این طوری لازم است. یعنی اگر موتور چپ می‌رود، اگر قاطع برخورد نشود به همه طرف خواهد رفت یعنی برخورد قاطع لازم است حالا در بحث اخلاقی ارزشی سازمان‌ها یک مقدار باید با احتیاط کار کنید چون خیلی مشخص نیست. ما می‌گوییم کمربند نبستید این روشن است کاملاً ملموس است ولی بحث ارزش اخلاقی خیلی در سازمان‌ها ملموس نیست برای همین در سازمان‌ها گاهی یک خطاهایی صورت می‌گیرد یک تنبیه‌هایی میشود که حقتش نبوده، بیشتر با درونی‌سازی با آموزش، توجیه، توسعه و رشد در بلند مدت می‌شود. تنبیه به نظرم جواب نمی‌دهد. در بخش دولتی تنبیه جواب نمی‌دهد، شما تنبیه می‌کنید هزینه دارد. مثلاً کار نمی‌کند: عادت کرده به تنبیه برای همین برخی مدیران بر این اعتقادند کارکنان را بفرستید خانه بهتر است چرا؟ چون شما اخراج می‌کنید از آن طرف وزارت کار برگشت به کار می‌دهد. به نظر می‌آید از اول اگر مدیر خوبی بود او را می‌ساخت. یک باور درست در او ایجاد می‌کرد نمی‌گذاشت به مرحله‌ای برسد که به تنبیه عادت کند. به نظر من بهتر بود. آن موقع قابل هضم بود الان دیگر قابل هضم نیست.

سؤال: اگر در منشور بنویسیم «باید به مشتری احترام گذاشت» یا بنویسیم «احترام به مشتری پسندیده است» کدامش مناسب‌تر است؟

دکتر الوانی: اگر مثبت ببینیم، یعنی بگوییم احترام به مشتری خوب است به نظر من این بهتر است از اینکه «باید» بگوییم.

سؤال: ببینید احترام به مشتری گفتیم خوب است ولی احترام به مشتری چه چیز است، این را در سازمان دنبال نمی‌کنند تا یک تصور مشترک از احترام به مشتری داشته باشیم.

احترام به مشتری چیست. یعنی مصادیق احترام به مشتری در بیاید همه به یک باور و درک برسند. یکی احترام به مشتری را بلند شدن برای مشتری تفسیر می‌کند. جواب سلام گرم دادن. لبخند زدن یا بنشینند آنجا فقط کارش را انجام بدهد. یا جواب سلام را نگیریم ولی کارش را درست انجام بدهیم. بنابراین تصور مشترک ایجاد کردن به نظر من مهم است در سازمان‌ها. خیلی کار نمی‌کنند در این زمینه که شاید دلیل آن این است که ما دانشگاهی‌ها کم کاری می‌کنیم. یعنی کار امثال ما است. مثلاً سازمان‌ها

می آیند از ما کمک می گیرند برای آموزش از چه کسی کمک می خواهند از امثال ما است. ما هم خیلی عمیق کار نمی کنیم. یعنی برای پول گرفتن باشد شما می روید دوره آموزشی می گیرید بنابراین شاید وظیفه کسی که دوره آموزش می گذارد این است. اگر دوره آموزشی طراحی می کنم با همه کارکنان، مدیران صحبت کنم بگویم احترام به مشتری یعنی چه؟ بعد اگر به جمع بندی رسیدم بروم دوره آموزشی بگذارم ولی ما از چند کتاب نگاه می کنیم یک چند مورد آموزشی در می آوریم بعد می گوئیم احترام به مشتری یعنی این. شاید این هم نقص ما دانشگاهی ها باشد. یا کسانی که دوره آموزشی می دهند.

والسلام

۱-۳- مصاحبه حضوری با آقای اعتمادیان^۱

عامل موفقیت در هر کاری و از جمله کار اقتصادی «رعایت دستورات اسلام» است و عدم موفقیت، در عدم رعایت این دستورات می باشد.

در گذشته داخل بازار یا در نزدیکی آن یک حوزه علمیه و یک مسجد قرار داشت - که الان هم اغلب همین طور است - برای اینکه بازاری ها و کسبه درس اقتصاد را پای منبر علماء و روحانیت یاد بگیرند و متوجه شوند که معامله حرام کدام است و معامله حلال کدام و با موضوع و حکم ربا و کم فروشی آشنا شوند و همچنین اینکه نباید یک جنس را نشان داد و جنس دیگر را فروخت.

اگر کسی بنویسد «پس از فروش پس گرفته نمی شود» بر خلاف اسلام عمل کرده است اما اجراء حکم اسلام یعنی «پس از فروش پس گرفته می شود» باعث اعتماد مردم و خرید بیشتر آن ها می شود.

کاسب و بازاری صبح باید به قصد ۱- در آوردن نان حلال و ۲- خدمت به مردم سر کار برود. اگر اینطور بود هم در کار اقتصادی اش و هم در بقیه کارهایش موفق می شود.

کسی که به خاطر خدا وارد می شود دیگر دلیلی ندارد که بی انصافی نماید یا کم فروشی کند. خدا همه چیز می دهد از جمله و از همه مهمتر آبرو و ایمان.

۱. از بازاریان قدیمی و بسیار فعال و مطرح شهر تهران - اسفند ۱۳۸۹

بازاری اول صبح باید تصمیم داشته باشد بر اطاعت امر خدا و حرکت برای رضای او.

اسلام می‌گوید باید وجوهات شرعیه بدهید. کاسبی که می‌خواهد وجوهات بدهد دلیلی ندارد کم

فروشی یا غش در معامله نماید.

اینکه چرا ارزش‌های دینی امروزه نزد بعضی از کاسب‌ها و بازاریان کمتر شده است، قسمت عمده

دلیل آن دخالت بیش از حد دولت در امور اقتصاد و بازرگانی است. دولت با کارها و حرف‌هایش

بازاری‌های آبرومند را بی‌حیثیت و بی‌اعتبار می‌کند یا آن‌ها را ناراحت می‌کند لذا آن‌ها از امور تجارت

و کسب‌کنار می‌کشند.

بنابراین بازاری‌های غیر مقید و غیر متعهد نبض بازار را در دست می‌گیرند و بازاری‌های آبرومند

پولشان را در بانک می‌گذارند و سودش را می‌گیرند زیرا:

- بدون ریسک است
- بدون مالیات است
- بدون شهرداری است
- بدون تعزیرات است
- ...

بعضی از دولتی‌ها نسبت به کسب و بازاریان سوء ظن دارند و فکر می‌کنند آن‌ها درست عمل

نمی‌کنند لذا در ارتباط با آنها کارها و حرف‌های نامناسب انجام داده و می‌زنند.

اینکه بازاری‌ها امروز تقیدشان نسبت به قدیمی‌ها کمتر شده است به این دلیل است که همانطور که

ما نتوانستیم در امور فرهنگی موفق باشیم و برای مثال چادر تبدیل به بی‌حجابی شده است به همین دلیل

هم نتوانستیم بازاری‌ها را در آن شرایط نگاه‌داریم و جدیدی‌ها نسبت به قدیمی‌ها خیلی فرق کرده‌اند و

کمتر ارزش‌های اخلاقی و اسلامی را رعایت می‌کنند دلیل این امر هم آن است که همانطور که ما

نتوانستیم فرهنگ اسلامی را رواج دهیم همانطور هم نتوانستیم فرهنگ اسلامی کسب و کار و بازار و

اقتصاد را رواج دهیم. [منظور از «ما» دولت است].

باید مردم را آموزش داد و برای آن‌ها جا انداخت که کسی که پول حرام کسب می‌کند نباید خوشحال باشد زیرا به لحاظ مسایل دنیوی چنین فردی در بلند مدت زیان می‌کند و مثلاً فرزندش معتاد یا منحرف می‌شود (مسایل اخروی اش بماند).

باید برای کسبه جا انداخت که از طریق حلال هم می‌توان پول درآورد. ما نتوانستیم این مسأله را جا بیندازیم.

مسأله دیگر آن است که وقتی پدر بازاری از وضع موجود ناراضی است و این مسأله در خانواده منعکس می‌شود، پسرش که بعد او به بازار می‌آید به این جمع بندی می‌رسد که مثل پدر نباشد و مانند او اخلاقی عمل نکند.

یک دلیل کم رنگ شدن ارزش‌ها نداشتن مسایل شرعی و اسلامی است. باید حوزه‌های علمیه بازار احیاء شوند. امام جماعات به وظیفه خود عمل نمی‌کنند. در گذشته امام جماعت چند ساعت قبل از نماز و چند ساعت بعد از نماز در مسجد می‌نشست تا مردم و کسبه مسایل و احکام و اشکالاتشان را پرسیده و جواب بگیرند اما الآن اینطور نیست.

یکی از ارزش‌ها این است که بازاری، تاجر و وارد کننده و... ببینند الآن چه کار اقتصادی گره کار مردم را بیشتر باز می‌کند، به آن پردازند و نگاه نکنند که چه کاری امروز سودش بیشتر است.

یک مشکل صدا و سیما است. بچه در تلویزیون می‌شود ۱۶ درصد و چیز دیگری نمی‌شنود لذا بزرگ که شد پولش را در بانک گذاشته و دنبال کار و تولید نمی‌رود.

در جامعه باید دستورات دین اسلام رعایت شود اما دستورات اسلامی و دینی را نباید زوری اجرا کرد. مغازه‌دار باید بداند که به نفعش است که رعایت کند. ما باید در اقتصاد هم محدودیت را تبدیل به مصونیت کنیم یعنی بفهمانیم که رعایت مسایل اسلامی باعث محدودیت نیست بلکه باعث مصونیت می‌شود ما باید کاری کنیم که حرام تبدیل به حلال شود.

انسان بهترین‌ها را می‌خواهد اما راه رسیدن به آن را نمی‌داند لذا باید به او این راه را نشان داد البته مهم است که آن فردی که می‌خواهد راه درست را نشان دهد خودش هم در درجه اول عامل باشد.

مردم تشنه معارف هستند لذا باید زمینه‌اش را فراهم نمود، علماء باید فعالیت کنند. نیازی نیست که ما به جنگ مردم برویم. ما با منطق علم و حلم و زبان لین می‌توانیم به مردم بفهمانیم که نفعشان در چیست مردم خوشان بهترین را انتخاب می‌کنند. اگر آنها بد را انتخاب می‌کنند به این دلیل است که نمی‌دانند.

والسلام

۱-۴- مصاحبه حضوری با آقای قنبری^۱

منتش را ۲ سال پیش کار کردیم. ببینید شما هر چقدر جامعه هدفتان وسیع تر باشد منشوری که می‌خواهید بنویسید باید کلی تر باشد. خیلی نمی‌توانید وارد جزئیات بشوید. دلیل این است جزئیات واحدهای مختلف واحدهای مختلف شما اگر برای سازمان خاصی این را می‌نویسید جزئی تر باشد می‌توانید دقیق تر باشید. جزئیات هر سازمانی را در نظر بگیرید به طبع هر چقدر این حیطه وسیع تر باشد شما نمی‌توانید وارد جزئیات این حیطه بشوید چون این جزئیات برای یک جای دیگر عمل نخواهد کرد. لذا شما مدام مجبور خواهید شد از کلیات استفاده کنید از چیزهای که جنبه کلی داشته باشد. مثلاً یک سازمان خصوصی باشد برای خودشان تهیه می‌کنند مشخص تر است. این را برای یک سازمانی مثلاً سازمان تربیت بدنی مثلاً منشوری می‌نویسند جزئی تر خواهد بود ولی اگر برای سازمان‌های دولتی نوشته شود بالطبع از واژها و تعابیر و خواسته‌های کلی تر استفاده بکنید و اگر این بخواهد حالت ملی داشته باشد یک چیز کلی است.

همه اینها هستند با گرایش‌ها و انتظارات مختلف از نظر شغلی رفتاری عملکردی همه اینها پس بالطبع یک مقدار نوشتن یک منشور رفتاری را که قابلیت اجرایی و قابلیت با ضمانت اجرایی بیشتر باشد این کار را سخت می‌کند که این را دریاورید. این یک مقدار کار را سخت می‌کند. این یک واقعیت است.

توحیدی‌نیا: اساساً شما تفاوتی بین منشور رفتاری و منشور اخلاقی قائلید؟

۱. مشاور معاون نیروی انسانی معاونت سرمایه انسانی ریاست جمهوری و مدیر پروژه منشور اخلاقی کارکنان دولت- فروردین ۱۳۹۰

قنبری: خیلی نه! در کدهای رفتاری یک تفاوتی که شاید این طور بگویم هست یک مقدار ریزتر است. قابلیت اندازه گیری بیشتری دارند. باز می گویم این برداشتی است که من خودم از این دو واژه دارم. واژه ای که با آن برخورد کردم. ولی به نظرم جایی امکان دارد که منشور اخلاقی بنویسند بعد عملاً یعنی از هر دو واژه استفاده کنند. ولی معمولاً کدهای رفتار ریزتر می شوند. نمی خواهم قانونی اش بکنم برداشتی که خودم دارم است.

اگر بگوید این کار این طور انجام شود این رفتار این طور انجام شود منشور رفتاری است ولی منشور اخلاقی جایی است که شما صحبت اخلاق می کنید. معمولاً یک مقدار کلی تر است معمولاً این طوری است من نمی خواهم قانونی اش بکنم

توحیدی نیا: این منشور اخلاقی را که زحمت کشیدید دادید کارمندان دولت چگونه تدوین شد؟ قنبری: لذا ببینید این را که عرض کردم قانون خدمات کشوری آورده تبصره ۱ ماده ۲۵ آن ملزم کرده بود که ما یک سوگندنامه و منشوری را برای کارکنان دولت تهیه کنیم و البته یک تبصره ای هم دارد که گفته علاوه بر اینها دستگاهها خودشان هم می توانند با توجه به شرایط خودشان به منشور براساس شرایط خوشان یک چیزهای را اضافه کنند. بومی اش کنند. مثلاً ممکن است ما بنویسیم بعد یک وزارتخانه انتظاراتی علاوه بر اینها داشته باشد که آنها را هم بیاورند این جا نهادینه بکنند. برای نهادینه کردن بیاید در همین منشور اضافه بکند.

توحیدی نیا: منظورم این بود که فرآیند تدوینش به چه ترتیب شکل گرفته گام هایی که برداشتید؟ قنبری: فرآیند تدوینش این طور بود که ما ابتدا یکسری مطالعه انجام دادیم و منشور اولیه شکل گرفت. این تهیه شد بعد از اینکه تهیه شد یک چکش کاری توسط خودمان در داخل مجموعه صورت گرفت. بعد از آن یک چکش کاری دوباره یعنی بردیم ارائه دادیم به صاحب نظرانی که در اینگونه موضوعات بودند. بعد دوباره از نمایندگان دستگاهها دعوت کردیم آمدند در معاونت توسعه مدیریت آنجا این موضوع را باز ارائه دادیم ابعاد مختلفش را بحث کردند. دوباره براساس آن نظرات اصلاحاتی انجام دادیم بعد از این دوباره ما در یک مجمعی به نام مجمع مدیران امور اداری وزارتخانه ها، سازمان های

مختلف، یک تشکل غیر رسمی برای خود تشکیل دادند، دوباره ما بردیم در آن مجمع باز مطرح کردیم. دوباره نظراتی مطرح شد و غیر از اینها مواردی که بود همه اینها جمع بندی شد. در نهایت بر اساس اینها و نظراتی که خودمان داشتیم این نهایی شد و تهیه شد فرستادیم به هیئت دولت برای تصویب و در هیئت دولت هم تصویب شد.

توحیدی‌نیا: الان در بحث تدوین منشور هستیم. یک سوالی برای من مطرح شد که این اصول حاکم بر منشور که احصاء شده در اینجا این اصول را شما چگونه استخراج کردید. قنبری: ما یک سری هایشان ما از متن قانون استفاده کردیم.

متن قانون می‌گوید مدیران و کارکنان دستگاه‌های اجرایی خدمتگذاران مردم هستند اینها را که مطرح می‌کند و باید رعایت موازین اخلاقی و اسلامی و اداری و طبق سوگند در بدو ورود اداء نموده و منشور اخلاق اداری که امضاء می‌نماید وظایف خود را به نحو احسن انجام داده و به مردم خدمت نماید. ببینید تبصره‌اش چه گفته: اصول و مفاد منشور اخلاقی اداری یعنی یک اصولی باید داشته باشد و یک مفادی که یعنی یک اصول را مطرح بکند بعد در منشور یک مفادی در نظر گرفته باشد. و متن سوگندنامه. ۳ بحث داشت: یک سوگندنامه و یک منشور که خود منشور به ۲ بخش تقسیم می‌شد اصول و مفاد.

خب ما آمدیم اینجا اصول را در نظر گرفتیم. جاهای مختلف را بررسی کردیم. بعضی کشورهای را بررسی کردیم بعضی مواردی که بودند و شرایط بومی کشور خودمان را در نظر گرفتیم.

احساس کردیم این ۱۰ اصل که وحی منزل نیستند ۱۰ تا می‌توان بشود ۱۲ تا یا ۸ تا. ولی بالاخره تحلیل‌هایی کردیم که بعضی‌ها را مثلاً در دل یکی جای شود بعضی‌ها مهم نیستند یا بعضی‌ها را حذف کنیم از آن جامعیت موضوع کم می‌کند. بالاخره به این نتیجه رسیدیم که این ۱۰ تا باشد خوب است. الان حتی ۹ تا شد که ما ۱۰ تا نوشته بودیم که بعداً در هیئت دولت یک اصل آن را که مطرح کرده بودیم حذف کردند. ولی در نهایت این ۹ تا نهایی شد و به دستگاه‌ها ابلاغ و اجرا شد.

توحیدی‌نیا: اول یک مطالعه میدانی و یک مطالعه کتابخانه اسنادی کردید؟

قنبری: بله بیشتر کتابخانه‌ای اسنادی شد و خبرگان موضوع. یک سری مواردی را ما به صورت تجربی داشتیم یا بصورت تحقیقات دیگرمان داشتیم بعد از آنها استفاده کردیم.

توحیدی‌نیا: از مصاحبه هم استفاده کردید؟

قنبری: نه مصاحبه به این صورت رسمی

توحیدی‌نیا: نه زیاد رسمی؟

قنبری: بله. با چند نفر مثلاً با اساتید دانشگاه. در آخرین چیزی که تهیه شده بود آقای دکتر عزیزی دادند به آقای کعبی از حقوقدانان شورای نگهبان که ایشان از نظر حقوقی آن را بررسی بکنند. حقوقی اش سازگاری داشته باشد با این‌ها هم صحبت کردیم و نهایی اش کردیم.

توحیدی‌نیا: در واقع این چکش کاری حکم اعتبار سنجی را داشت؟

قنبری: بله. شاید از این بابت بد نبود چیزهای که ما مدنظرمان بود آنها موارد مدنظرشان نبود یا بعضی مواقع نظر مطرح می‌کردن که این چرا باشد یا ما توجیه می‌کردیم یا آنها توجیه می‌کردند که این باشد یا نباشد یک چیزی اضافه کنیم یا نه این یک سری بحث بود که معمولاً صورت می‌گیرد.

توحیدی‌نیا: در قانون ذکر کرده مدیران و کارکنان دستگاه‌های اجرایی اینجا منشور اخلاقی اداری کارمندان دولت است. مدیر هم مدنظرشان بوده؟

قنبری: مدیر هم کارمند دولت است. قسمت اول یک توضیحی دارد. می‌خواهد حقوق مردم را که مطرح بکند اولش توضیح می‌دهد که مدیران و کارمندان دستگاه اجرایی خدمتگذاران مردم هستند یعنی جهت مدیران را مشخص می‌کند شما چکاره‌اید باید به مردم خدمت بکنید تکلیف آن را مشخص کرده که شما خدمتگذار مردم‌اید یک اعلامیه قرار داده که ما از مدیران و کارمندان دولت چه انتظاراتی داریم. این اعلامیه‌اش حالا بعد از آن می‌گوید برای اینکه این اتفاق بیفتد یک چیزهای لازم است.

توحیدی‌نیا: به نظر می‌رسد آن قانون تفاوت قائل شده بین کارمندان و مدیران گفته کارمند مدیر

نیست مدیر کارمند نیست؟

قنبری: نه همه اینها کارمند دولتند اصطلاح عمومی‌اش را بگویم مستخدم دولتند فرق نمی‌کند. فقط یک مسئله اساسی است این را اول مدنظر قرار بدهید گفته طبق سوگندی که بدو ورود داده و بعد منشور را احصاء می‌کند. بدو ورود چه موقع است؟ من اول که استخدام شدم که مدیر نشدم. ولی چون خود بخود شما در بدو ورود یک کارمند دولت هستید و بالطبع این هم گفته در بدو ورود یعنی از این می‌توان استفاده کرد و گفت که نگفته کارمندان موجود استفاده بکنند. در بدو ورود، آن‌هایی که قبلاً وارد شدند لازم نیست امضاء بکنند. منتهی آن قسمت اول که مدیران و کارمندان از اول آمدند الان هستند و تا هر موقع می‌خواهند باشند، در خدمت گذار بودن مردم قبلی‌ها و بعدی‌ها مشترکند ولی بقیه چه چیز هستند که جدید می‌آیند برای اینکه فرهنگ‌سازی بشود یک منشور و سوگندنامه را امضا بکنند. بیشتر هم به نظر می‌رسد بعد فرهنگ‌سازی دارد چون آیتم‌هایی که آمده که اگر انجام نشود بعضی‌هایشان جزو تخلفات است می‌روند در آن مراجع مربوط که می‌تواند مراجع قضایی باشد. در هیئت تخلف دستگاه بررسی بشود ولی هدف اصلی آن یادآوری و تذکر این موارد به کارمندان دولت است یکی مخصوصاً که تازه وارد نظام اداری می‌شود. خوب یک سری مسائل به او بیان نمی‌شود ولی وقتی این را می‌خواند بالاخره یک چیزی در ذهنش حک می‌شود که اولاً این اعلامیه نظام اداری برای کارکنان دولت، بعد آن فرد تازه می‌داند چه کارهایی انجام بدهد چه کاری انجام نباید بدهد. یک نوعی برای افراد جدید در فرآیند جامعه‌پذیریشان دارد کمک می‌کند.

توحیدی‌نیا: قبلی‌ها قرار نبود امضاء بکنند؟

قنبری: قانون این را نگفته. افراد در بدو ورود سوگند داده، و منشور برای ورودشان است. اصلاً اولاً قانون گفته که افراد در بدو ورود پس بالطبع آن‌هایی که هستند لازم نیست.

توحیدی‌نیا: به نظر می‌رسد شاید القاء بشود به جدیدی‌ها که چون دارند امضاء می‌کنند این برای ماست و ما موظفیم که اخلاق را رعایت بکنم و نه مدیران یا دیگران که قبلاً بوده اند؟

قنبری: نه این که اعتبار نمی‌شود. یعنی که مثلاً بالاخره من این را امضاء بکنم یا نکنم این موارد یا آیتم‌های که برای من و شما آمده بعنوان کارمند دولت باید مدنظر قرار دهم.

توحیدی‌نیا: این منشور ابلاغ شد به دستگاه دولتی یعنی تصویب شد و ابلاغ شد. اجرا شد؟

قنبری: بله، تصویب شده ابلاغ شده در ۸۸/۱۱/۲۱ این ابلاغ شده.

توحیدی‌نیا: من در یکی از بانک‌ها بودم مدیر منابع انسانی آن بانک اصلاً اطلاع نداشت از این

منشور؟

قنبری: چطور بگویم. این خودش مطرح کرده که حیطه شمول منشور کجاست. حالا اگر بانک‌ها

مستثنی کرده‌اند من آن را خبر ندارم ولی این جا آمده که حیطه شمول این قانون کارکنان دولت هستند.

بالاخره آنهایی که تابع مدیریت خدمات کشوری هستند تابع این قانون هستند بالطبع باید بعد از این تاریخ

دیگر در ورود کارکنانشان و گزینش‌شان مدنظر قرار بدهند حالا اینکه آیا آنها مشمول این قانون هستند یا

نیستند من در جریان نیستم.

توحیدی‌نیا: متولی این کجاست که پیگیری کند؟

قنبری: تهیه‌کننده‌اش بنده بودم ولی خب متولی اصلی‌اش متولی اصلی پیگیری‌اش معاونت ریاست

جمهوری بوده است. این قانون بر عهده است و این معاونت هم مسئول پیگیری در نظام اداری است.

توحیدی‌نیا: کاری احیاناً صورت نگرفت تا معلوم بشود این قانون چه قدر اثر گذاشته و آیا اخلاق

بیشتر اجرا شده است یا خیر؟

قنبری: من نشنیدم. اصلاً این آخر ۸۹ تازه ۱ سال است که ابلاغ شده. بعد ۱ سال به نظر شما چند نفر

استخدام شدند که نیاز به ارزیابی باشد؟ یعنی این عدد آنقدر عددی نیست که بتواند مثلاً یک جامعه نظام

اداری را تحریک بکند. فضا و فرهنگ سازمانی‌اش را عوض کند ضمن اینکه اگر ما بخواهیم این آیتم را

بسنجیم خب از نظر آماری نمی‌توانیم لزوماً بگوییم چون این منشور آمده، کدام، عامل بدتر شدن اخلاق

بوده و کدام، عامل بهتر شدنش. چرا چون ۱۰۰ تا فاکتور مداخله می‌کنند عوامل دیگر غیر از منشور هم

هستند که در این زمینه دخیل هستند. شاید این نقش کوچکتر یا بزرگتر باشد. یعنی اینها خودش اول باید

اثرات متغیرها مختلف سنجدیده بشود در این رفتاری که در نظام اداری مثلاً در این یک سال مشاهده شده

اگر تغییرش قابل ارزیابی و ردیابی باشد. تازه اگر بشود این کار را کرد متغیرها مختلفی باشند که این یک

آیتم باشد در کنار آنها. ممکن است همه چیزهای که مثبت بود یا منفی بوده بیندازم گردن این منشور. به نظر من زود است. مشکل است اثر این را بتوانیم به راحتی مورد سنجش قرار بدهیم.

توحیدی‌نیا: به نظر تان نیاز است که انسان برود این اثرات را ببیند؟

قنبری: اگر بتوان که خیلی عالی است.

توحیدی‌نیا: من نمی‌دانم آن قانون خدمات کشوری سال چند تصویب شده

قنبری: ۸۶ ولی اجرایش ۸۸

توحیدی‌نیا: آن سیاست‌های کلی نظام اداری که مقام معظم رهبری ابلاغ کردند آن این طوری نبود که برای ورودی‌ها باشد. در آن هم بیشتر یک سری از همین ارزش‌های اداری و اینها وجود دارد آن مخصوص جدیدی‌ها نیست. تعجب می‌کنم که چرا این قانون موکول کرده به افراد جدید؟

قنبری: سیاست‌های کلی، استراتژی کلی نظام را مشخص می‌کند یک جهت‌گیری است. آن سیاست‌های کلی را مشخص می‌کند. بالطبع اینها جایگزین همدیگر که نیستند اینها در طول هم هستند: سیاست‌های کلی می‌آید قانون براساس سیاست‌های کلی تدوین می‌شود. این‌ها خوشبختانه هیچکدام با همدیگر هیچ تنافی ندارند همدیگر را نقض نمی‌کنند. اتفاقاً خیلی از مسائل مشترکند دیدگاه اینها مشترک است.

توحیدی‌نیا: سوال من این است این منشور یا اثر دارد یا ندارد اگر روی قبلی‌ها اثر ندارد چون گفته اند که لازم نیست امضایش کنند، برای بعدی‌ها هم مفید نخواهد بود؟ شاید برای قبلی‌ها یک چیز زایدی بوده؟

قنبری: این را قانون‌گذار گفته قانونگذار یک چیزی را مطرح کرده و بالطبع من در مقام نقد این

موضوع نیستم. ولی یک مسأله‌ی دارد از نظر حقوق کار خوبی کرده چرا

امضا قاعداً تعهد است. امضا پشت سرش یک بار اجرایی دارد. حالا یک فرد قبلی بیاید بگوید من

امضا نمی‌کنم چون زمان استخدام من که این نبوده. من این تعهد را ندارم. در این صورت چه اتفاقی

می‌افتد؟ یعنی از نظر حقوقی این قضیه مشکل پیدا می‌کند. امضاء نکرد چی! چون با یک تعهد دیگر وارد

شده ولی فردی که تازه وارد می شود، به او می گوید شرایط نظام اداری این است. بخواهی وارد دولت بشوی می گوید قانون این، آن می گوید من با قانون قبلی آمدم. یعنی وارد بحث های حقوقی ریزتر می شویم که احساس می کنم مربوط به موضوع ما نیست و این یک دلیل است که به ذهن من می رسد.

توحیدی نیا: این دلیل که شما می فرمایید شاید درست باشد و شاید نباشد اما من می گویم که شاید

دلیل آن اصلاً این نباشد و متولی کار دیده که این چیزها مد است و گفته ما هم بیایم انجام دهیم؟

قنبری: اگر یک چیزی اینجا می آید مفروضش آن است که پشتش یک ایده ای است بالطبع یکی

نوشته یکی تایپ کرده. به نظر می رسد از این بابت این را مطرح کرده اند

توحیدی نیا: برای کارمندان دولت ما یک منشور داریم. به نظر می رسد بعضی از مفادش به درد

بعضی ها نمی خورد و شاید باید ۲ تا منشور می نوشتیم؟

قنبری: ما سعی کردیم که مواردی را بیاوریم که برای تمامی کارکنان دولت کمابیش صدق بکند

برای یکی وزن بیشتر برای یکی کمتر منتهی خود قانون پیشنهاد کرده که دستگاه هایی اجرایی می توانند

متناسب با وظایف و شرایط خاص دستگاه مذکور علاوه بر موارد فوق یعنی این مواردی که نوشتیم

مواردی را با رعایت منشور اخلاقی متناسب هیئت وزیران به آن اضافه نمایند.

توحیدی نیا: نه، بعضی از مفاد موجود به درد همه نمی خورد مثلاً خیلی از کارمندان اصلاً ارباب

رجوع ندارند.

قنبری: می رویم روی بحث ارباب رجوع، آنها چه کسانی هستند؟ ما یک اصطلاح عامیانه داریم که

خیلی در بحث های علمی و تئوریک مشکل ایجاد می کند که بد نیست وارد این بحث بشویم. الان مثلاً

کسی از سازمانی از استان X می آید در تهران وزارتخانه و می گوید ما همکارییم. همکار درست است در

کل سازمان همکار است ولی آمده دنبال یک کاری مثل پشتیبانی یا وامش، این ارباب رجوع است. من از

اینجا می روم برای امور اداری خودمان مثلاً یک برگ معرفی بگیرم من الان در مقام ارباب رجوع رفتم

پیش ایشان ولو اینکه من ایشان را می شناسم ایشان من را کامل می شناسند. این با ارباب رجوع بودن

منافاتی ندارد. لزوماً به این معنی نیست که من او را نشناسم برایش خدمت ارائه بدهم نه! ممکن است

بشناسم من وقتی رجوع می‌کنم به امور اداری خودم به واحد مالی خود و سازمان خودم می‌گویم این خدمت را به من بدهید پس بالطبع من ارباب رجوع ام اگر تعریف ارباب رجوع را ما مشخص بکنیم بالطبع تقریباً هیچ جایی وجود ندارد که ارباب رجوع نداشته باشد.

توحیدی‌نیا: این دقیقاً مشخص نکرده ارباب رجوع یعنی چه؟ فردی استخدام می‌شود راننده است تا

دیپلم درس خوانده آن چه تلقی دارد از ارباب رجوع دارد؟ آیا این تلقی را دارد؟

قنبری: حالا مگر این مشکلی اینجا کرده؟

توحیدی‌نیا: موقع امضا می‌گوید این برای کسانی است که ارباب رجوع دارند من که ارباب رجوع

ندارم یا امضا می‌کند ولی به آن منشور متعهد نیست زیرا می‌گوید این برای کسانی است که ارباب

رجوع دارند من که ارباب رجوع ندارم.

قنبری: آن که امضاء کرده قبول کرده ارباب رجوع دارد.

توحیدی‌نیا: اگر امضاء نکرد؟

قنبری: الان جناب‌عالی می‌گویید به نمایندگی از تیم پروژه دانشگاه امام صادق (ع) آدم الان شما به

نوعی برای من ارباب رجوع به حساب می‌آید. پس این فرق نمی‌کند یا شما نامه داشتید. یک تغییر

پارادیم در نظام اداری رخ داده است.

توحیدی‌نیا: آن کارمندی که می‌آید استخدام شود به این نگاه می‌کند اصلاً برداشت درستی از این

ندارد امضا می‌کند می‌رود می‌خواهم بگویم یا یک جایی باید تعریفی از این باشد که ارباب رجوع کیست

یا یک کلاس آموزشی باید برایش برگزار بشود.

قنبری: یکی از الزامات رسمی بودن افراد و حتی پیمانی دوره‌های توجیهی است.

توحیدی‌نیا: خیلی جاها برگزار نمی‌شود.

قنبری: چرا کلاس توجیهی برگزار می‌شود. امکان دارد غیر حضوری برگزار کنند. شخص خود بنده

معتقدم که این دوره‌ها باید برگزار بشود.

وقتی فرد در آن ابتدا وارد می‌شود اگر سازمانی نمی‌تواند یا نتوانسته تعریف ارباب رجوع را تبیین نماید، باید خودش بیشتر تلاش بکند.

در ابتدای ماجرا قانون چنین چیزی را مطرح نکرد که تعریف اینها را بیاورید گفته شما سوگند نامه بدهید منشور بدهید و شما نگاه کنید سوگندنامه‌ای که برای نمایندگان مجلس برای رئیس جمهور است نیامده تعریف کند بگوید اول تعریفمان از استقلال آزادی منافع ملی چیست حالا هدفمان و رسالتمان

و....

تعریفی که ما از ارباب رجوع مدنظر داریم تقریباً در نظام اداری جا افتاده، این تعریف ۸ سال و ۹ سال این واژه در نظام اداری به انحاء مختلف مطرح گردیده است.

توحیدی‌نیا: من به عنوان آخرین سوال: معمولاً صاحب نظران می‌گویند که منشورها در فرآیند اجرایشان لازم است که آموزش داده بشود به کارکنان، در این زمینه چیزی ابلاغ نکردید؟ لازم نبوده؟
قنبری: امکان دارد در نظام آموزشی ما مدنظر قرار بدهند. در قوانین و مقررات اداری صد در صد می‌خواهد چون یکی از آیتم‌های که معمولاً کارمندان دولت در دوره توجیهی می‌بینند قوانین و مقررات اداری است، تشکیلات کلان دولت چه طوری است، مواردی که به خودش مربوط است چطوری است. از نظر حقوق و وظایف که در قبال نظام اداری و در قبال سازمان‌هایشان دارند بالطبع یکی از آزمون‌هایی که مطرح می‌شود همین خواهد بود. فلذا ما این را در دوره‌های آموزشی قانون مدیریت خدمات کشوری برای همین داریم. یکی از مواردش همین است.

توحیدی‌نیا: مثلاً یک کارمند می‌گوید منشور اخلاق حرفه‌ای چیست؟ به چه دردی می‌خورد؟ کجا به او پاسخ می‌دهند؟

قنبری: وقتی برای کسی سوال باشد بالطبع در کلاس توجیهی و دوره‌های آموزشی می‌پرسد.
توحیدی‌نیا: ما منشور را می‌خواهیم پیاده کنیم برای ما مهم است؛ آنکه نمی‌فهمد منشور چیست. امضا هم می‌کند می‌رود دنبال کارش اینکه منشور چه اثری هم برای خودش هم برای سازمان دارد را کجا به او می‌گویند؟

قنبری: همین مسئله که می‌فرمایید درست است، یکی از چیزهای فرهنگ سازی است. فرهنگ سازی این است که شما توجه افراد را جلب بکنید. یکی هم مدام این را نهادینه کنید تکرار کنید برای افراد توضیح بدهید و هدف این چه چیز است. اینها اقداماتی است که در بحث آموزش می‌تواند صورت بگیرد و آموزشی که به دستگاه‌ها می‌دهند و یا فیلم‌های تبلیغاتی البته الان محدود شده به یک چیزهایی مثل بروشور خیلی کارکرد خود را از دست داده باید دنبال یک سری روش‌های دیگر بگردند در سطح سازمان یا جامعه باید روش‌های جدیدتر فراهم کنند. صرفاً با تهیه یک کاغذ که توزیع کنیم بین افراد معمولاً اثر بخشی آن چنانی ندارد.

توحیدی‌نیا: به طور کلی در سازمان‌های دولتی یا خصوصی متولی اجرا و پیدا کردن منشورها از نظر شما چه فردی یا چه بخشی است؟

قنبری: قسمت عمده اینها با بخش‌هایی است که متولی مسائل انسانی سازمان هستند، مدیریت منابع انسانی یا به نوعی معاونت اداری مالی همین طور که می‌گویند معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی و معاونت منابع انسانی می‌گویند. می‌گوییم اینها متولی کارهای اداری این قضیه هستند. توحیدی‌نیا: اینکه یکی اخلاقی عمل نکرده یا نکرده متولی تعیین آن کیست؟ آیا مثلاً حراست متولی آن است؟

قنبری: یک سری آیت‌ها هستند که تخلفند، تخلف که جایگاه خودش را دارد. هیچ موقع در قوانین و مقررات رسمی نگفتند که من شما چون رفیق هستیم به هم سلام کنیم اگر نکنیم هم هیچ کس آن حق را ندارد که با من دعوا کند چرا سلام نکردی ولی این یک هنجار است. هنجار و ارزش و فرهنگ که حاکم است این‌ها خودش به عنوان ابزارهای عمل می‌کند که مجبور می‌کند فرد عمل نماید.

لازم نیست که یک جایی را درگیر کنیم. این کار را بر عهده واحد منابع انسانی بگذاریم. تبلیغ بکنید تا من از نظر درونی احساس کنم کار خوبی است. مثل اینکه شما در ماشین نشستید یک پیرمردی می‌آید هیچ کس از لحاظ قانون ملزم نیست که بلند شود ولی این فرهنگ دیگر جا افتاده وقتی که پیرمردی آمد

بلند شوید خب این را هم نظام واحدهای منابع انسانی کم کم یک کارهای انجام بدهند این کم کم یک طوری بشود که من ناخودآگاه فرهنگ سازمانی را رعایت کنم.

توحیدی‌نیا: در واقع این منشورها در صحنه عمل و اجرا یک حالت نرمی داشته باشند نه سخت؟
قنبری: روی فکر افراد کار بکنند خیلی بهتر است چون ما آیین نامه تخلفاتی هم داریم. این از نظر اخلاقی هم درست نیست من چیزی را علاوه بر اینکه قوانین و مقررات اجازه دادند یک محدودیت دیگر بنویسم.

توحیدی‌نیا: این منشور محدودیت‌های قانونی اصلاً تحمیل نمی‌کند؟

قنبری: آیت‌های که آمده آیت‌ها هستند که بعضی‌هایشان پشتوانه‌هایشان در جاهای دیگر وجود دارد و بعضی‌هایشان تفسیر فرهنگی دارد ما قسمت عمده تاکیدمان روی بحث فرهنگی روی آن چیزهای که وجود دارد است.

توحیدی‌نیا: مثلاً منشور می‌گوید شفاف سازی؛ این کارمند اگر شفاف سازی نکرد آن مدیر منابع می‌تواند او را توبیخ کند؟ آیت کلی که نوشته اصل شفافیت مصداقی تعیین نکرده، طرف به طرف اینکه این را امضاء می‌کند آیا باید پاسخگو باشد؟ این را می‌خواهد امضاء بکند آیا بار حقوقی دارد؟

قنبری: همیشه بار حقوقی دارد. بار حقوقی خودش درجات مختلف ممکن است داشته باشد. پای اعدام طرف را ببرد یا فقط توبیخ بشود یا فقط بی‌محل به او کنند. اینها بار حقوقی دارد شما یک کاغذی را امضاء می‌کنید می‌خواهم با فلانی نهار هم بخوریم وقتی امضاء می‌کنید بار حقوقی دارد.

توحیدی‌نیا: بار حقوقی کجا معلوم شده که چیست مثلاً یکی این را تا دم اعدام می‌برد بخاطر عدم شفافیت اما یکی فقط توبیخ می‌کند؟

قنبری: قانون به ما این اجازه را نداده، متنش این است که شما سوگندنامه، منشور تهیه بکنید قانون اجازه نداد که ما شخصی بکنیم که اگر کسی عمل نکرد چه اتفاقی می‌افتد هر چیزی که هست دست خود قانون می‌باشد. این مربوط به قانون است

توحیدی‌نیا: این راه را برای سوء استفاده نبسته اگر یک کسی می‌گفت شفاف‌سازی نکردید تویخ،

آن یکی تویخ با درج در پرونده، آن یکی.....

قنبری: من از متن قانون چنین استنباط نمی‌کنم.

توحیدی‌نیا: می‌دانم قانون این را نخواسته، می‌خواهم بگویم آیا این ضرورت دارد؟

(جواب بسیار غیر مرتبط بود)

توحیدی‌نیا: این منشور کارکنان مقررات حساب می‌شود؟

قنبری: جزیی از مقررات اگر امضا نکرد کسی نمی‌تواند وارد نظام اداری بشود.

توحیدی‌نیا: جزء مقررات حساب می‌شود؟

قنبری: مقررات اداری

توحیدی‌نیا: اگر شفاف‌سازی نکرد تخلف حساب می‌شود اما چکارش بکنند معلوم نیست؟

(جواب بسیار غیر مرتبط بود)

توحیدی‌نیا: نگرانی دارم راه برای سوء استفاده باز شده باشد؟

قنبری: نه سوء استفاده از آن نمی‌شود.

توحیدی‌نیا: مسؤول می‌گوید امضا کردی و عمل نکردی لذا من فلان مجازاتت می‌کنم.

قنبری: دیوان عدالت اداری داریم. به من ظلم شده می‌روم به دیوان عدالت

اصلاً خیلی چیزها را با همان دیدگاه نرم برویم جلو خیلی بخش نامه و آیین‌نامه... این طور ببینیم بار

خود را از دست می‌دهد به صورت نرم و فرنگ بروی جلو و این بیشتر بعد فرهنگی دارد.

والسلام

۱-۵- مصاحبه حضوری با آقای دکتر بهمن حاجی پور^۱

توحیدی نیا: استاد یک سوال که برای ما مطرح است این است که با توجه به ادبیات، در مجموع هدف اولیه منشورها این است که یک جورهایی باعث تعالی اخلاق بشوند در سازمان و بویژه کارکنان اخلاقی عمل نمایند. خواستم بینم آیا تلقی شما هم همین است که منشور کارکردش این است. منشور چیست؟ اگر تعریف به کار کرد بفرمایید متشکر می شوم.

دکتر حاجی پور: بسم الله الرحمن الرحيم.

عرض شود به خدمت شما که واقعیتش ورود به اخلاق به مقوله کار بیشتر از آنجا ناشی می شود که البته چند جنبه دارد یک جنبه اش این است - برخلاف سابق بین مالکیت و مدیریت یک فاصله ایجاد شده قبلاً مالک مدیر بود و هر طور که می خواست کارش را انجام می داد بنابراین یک جنبه کار این است که ما در قبال کاری که برای دیگران (مالک) می کنیم چقدر مسئولیت داریم. شاید ابتدایی ترین جنبه اخلاق در کار برای این است. بنابراین یک جنبه برای این است که مثلاً من که کارمند دولت می شوم در قبال دولت که کارفرمای من است من چه تعهداتی دارم و چه نکاتی را باید رعایت کنم.

جنبه دیگر مربوط به مقوله اخلاق حرفه ای، بحث خروجی کار و کیفیت کار است، من در قبال کیفیت کار چقدر مسئولیت دارم و مورد سوم امروز عام تر است. بحث مسئولیت اجتماعی است. مسئولیت اجتماعی شرکت ها به عناصر خارج از سازمان و جامعه پیرامونی خودشان. این جنبه به این معناست که وقتی ما با افرادی کار می کنیم ۲ جنبه دارد ۱- اینکه شما یک نظارت و سیستم کنترل بیرونی را راه بیندازید. یک جنبه هم اینکه این قضیه را درونی بکنید. از دهه هفتاد به این طرف شما وقتی ادبیات مدیریت را در غرب مورد مطالعه قرار می دهید می بینید آنجا بحث مسئولیت اجتماعی خیلی مطرح می شود که آن بحث کنترل و نظارت را درونی اش بکنند. یعنی آدم ها نیاز به ناظر بیرونی نداشته باشند. طرف چه کارفرما باشد چه نباشد راس ساعت بیاید خودش حداکثر کار را با کیفیت لازم به انجام برساند و در قبال

۱. عضو هیأت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز - فروردین ۱۳۹۰

محیط مسئولیتش را داشته باشد یعنی اگر محیط را آلوده کرد، اولاً که آلوده نکند اما اگر آلوده کرد بازسازی کند.

ضرورت اخلاق حرفه‌ای برای این بوجود آمده که نظام‌های کنترل و نظارت بیرونی کارایی و توانمندی لازم را ندارند پس بنابراین با این مقدمه‌ای که عرض کردم کارکرد منشورهای اخلاقی چیست؟ کارکرد آن درونی کردن مسئولیت افراد و سازمان‌ها در قبال محیط بیرونی آن یعنی وزنه را بیاوریم به درونی کردن مثلاً من باید ۸:۳۰ یا ۹:۳۰ بیایم سر کار حالا رئیس من هم نباشد می‌آیم ولی اگر این طور نبود آن وقت ۴ نفر می‌گذارند که مدام مرا کنترل کنند و نظارت کنند که هزینه‌بر است. به لحاظ کارکردی منشور اخلاقی همان درونی کردن احساس مسئولیت بین آحاد کارکنان سازمان است.

توحیدی‌نیا: یعنی صرف نوشتن چند تا ارزش و اصل اخلاقی و چسباندن آن و اشاعه آن، این توانایی را دارد که آن مسئولیت‌های اجتماعی را درونی بکند؟

دکتر حاجی‌پور: به هیچ وجه، آن کار نوشتن خوب است. ترویجش خوب است ولی آن کار نمی‌کند. مطالعات که ما عمده‌تاً در بحث‌های غربی دیدیم می‌گویند عمده‌تاً عامل درونی کردن این موضوع رفتار یک مدیریت عالی سازمان و تیم عالی سازمان و همچنین بدنه اصلی مدیریت و همچنین طراحی نظام‌های تشویق است. این مکانیزم‌های درونی کردن است یعنی الان در غرب هم به این رسیدند می‌گویند آدم‌های اخلاقی را شناسایی بکنند و تشویق بکنند. سازمان نباید چشم و گوش بسته باشد در برابر آدم‌های اخلاقی و مقرراتی که سر وقت می‌آید می‌رود. یعنی اینجا همان بعد تشویق، یعنی فلانی را تشویق می‌کنید.

توحیدی‌نیا: در واقع این منشور را می‌نویسند و مدیر می‌گوید من خودم به این پایبندم؛ مدیران خودشان پایبندی‌شان را به منشور در عمل نشان می‌دهند. در واقع با این کار منشور کارآمد می‌شود.

دکتر حاجی‌پور: من یک مثال بزنم پارسال شرکت تویوتا برف پاکن‌های ماشینی که داده بود به اروپا خراب شده بود. مدیرعامل تویوتا رفت به یک نمایندگی در اروپا جلوی مشتری‌ها شروع به گریه کردن کرد، عذرخواهی کرد. تمام خبرگزاری‌های دنیا این را نشان دادند الان دیگر کارکنان تویوتا می‌دانند که

وقتی مدیرعاملی می گوید مشتری ارباب ما است یعنی ارباب ماست. شوخی بردار نیست منتهای مراتب این می آید اخلاقی اش می کند: من مدیرعامل هستم می روم می ایستم گریه می کنم و عذرخواهی می کنم پس شما هم بدانید که مشتری ارباب ما است. دقیقاً مثال منشور اخلاقی را به عینه ببینید: نگاه کنید به رفتار فرمانده‌های ما در زمان دفاع مقدس ببینید شهید همت یا شهید باکری یا زین الدین چگونه رفتار می کردند دقیقاً من به دوستان می گویم که منشور اخلاقی می خواهید بروید جبهه ببینید. مدیریت شهید همت برای چه بود هر کجا بود اول خودش بود. شهید همت که نمی نشست توی یک سنگر بتونی ضد انواع تانک و توپ... بعد بیاید بگوید که شما بفرمایید بروید جلو این ثواب دارد و خوب است. خودش اولی بود.

توچیدی‌نیا؛ منشورها بعضی از قسمت‌هایش حاوی بعضی از مجازات‌هاست یا آخر آن منشور یک تعهدی گرفته می‌شود که کارکنان امضا کنند. این چیزها که بعضاً در منشورها می‌بینیم متضمن آن است که داخل کشور این نوع نگاه وجود دارد که اینها هم جزء آن منشور است و اینها ساز و کار پیاده‌سازی یا درومی کردن منشور می‌باشد.

همین طور است، ابتدا به ساکن این گام اول اخلاقی کردن است که از من تعهد بگیرید که اگر این کار را نکردید من اخراجت می‌کنم یا اگر این قضیه را رعایت نکردید من توبیخت می‌کنم.

این گام اول است. در آن منشورها که سطح مختلفی دارند، وقتی شما به تدریج حرکت می‌کنید می‌آید به سمت بالا نهایتاً با یک سری انسان‌های فرهیخته مواجه می‌شوید که شب و روز ندارند. عجیب می‌شوند در کار. برای اینها فرق می‌کند. سازمان درجات مختلف دارد. منشورها را باید به تناسب تعالی سازمان نوشت. البته نوشتن خوب است عملش بهتر است.

منشور و کلاً بحث‌های اخلاقی با گفتار به جای نمی‌رسد. گفتار ۵٪ کار است. عمل مهم است. در خیلی از شرکت‌ها بزرگ آمریکایی و اروپایی مدیرعامل‌ها اتاق‌شان را از طبقه آخر آورده‌اند کف طبقه. در بسیاری از این شرکت‌ها مدیران لباس کار می‌پوشند اینها خیلی مهم است مدیرها می‌آیند که دیده بشوند ولی ببینید یک مدیر ما مدام در پی این است که دیده نشود که کلاس برود بالا، این خوب نیست.

ضمن اینکه ما باید توجه بکنیم که مردم و کارکنان متوجه میشوند؛ شما رئیس من هستید وقتی یک حرفی زدید خودتان عمل نکردید بقیه می فهمند که جدی نیست. ببینید مدیر مثلاً یک بخش نامه صادر می کند که می گوید که ساعت کاری میشود ساعت ۸ یعنی شروع اش ۸ است ساعت ۲ هم تمام می ود هر کس دیرتر بیاید یا زودتر برود من او را توبیخ می کنم بعد خودش ۸:۳۰ می آید و ۱۱ میرود این یعنی چه؟ یعنی حرف مرا زیاد جدی نگیرید. یک نکته که ما خیلی تاکید داریم این است که منشور اخلاقی نمی خواهد خیلی وارد جزئیات بشود. این منشورها نقاط محوری و کلیدی را بایستی در بحثشان بیاورند.

کشاورزیان: پس نگاه شما این است که نهادینه سازی اخلاق در سازمان ها با بازی با قانون چندان سخت ندارد. آیا میشود عملاً جهت ضمانت اجرایی بحث تشویق را مطرح کرد یعنی بیایم به جای اینکه تنبیه را پررنگ کنیم تشویق را پررنگ نماییم؟

دکتر حاجی پور: بله. کاری که در کشور امارات شده این است که راهنمایی رانندگی کشور امارات آمده این کار را کرده که علاوه بر جریمه ها می گوید راننده ای که در طول یک سال جریمه نشود بیاید این قدر جایزه از ما بگیرد. این شده مرسوم در دنیا.

توحیدی نیا: با توجه به آن کار کردی که از منشور فرمودید شاید اصلاً آوردن آن قسمت آخر نقض غرض باشد، یعنی ما می خواستیم اخلاق را درونی اش بکنیم این تعهد یکی از آن مکانیزم های قانونی و بیرونی است که آخر تعهد و منشور می چسبانیم. امضای که می گیریم همین طور است.

دکتر حاجی پور: تعهد خوب است ولی امضا نمی خواهند، باید مثل سوگندنامه دانشگاه باشد. می خواهم بگویم نه ما جایی را امضاء کردیم و نه کار دیگری انجام دادیم ولی در ذهن مان این طور حک شده که خیانت است که در کلاس کم فروشی بکنیم خیانت است که چیزی را بلد باشیم نگویم خیانت است که دانشجو را به مرز دانش نرسانیم. می خواهم بگویم این فضا کار را وجدانی می کند فرد را با وجدانش درگیر میکند.

توحیدی نیا: استاد منشور را چه کسی باید تدوین کند متولی اش کیست؟

حاجی پور: همه، متولی هستند. به این معنا که شما می‌توانید مدیر را محور قرار دهید ولی همه باید بیایند. یک کاری نیست که دو نفر بنشینند و بحث کنند. من احساسم این است که یک جریانی از پایین به بالا و از بالا به پایین یک جای تلاقی می‌کنند برای تدوین منشور. بنشینند و بحث کنند آنگاه وقتی منشور در آمد همه پایبند به این مطلب خواهند بود.

دکتر حاجی پور: آنچه که مهمترین آسیب منشورها است، تکرار و عادتش است باید کاری بکنیم که این فضا را از حالت تکراری شدن و عادی شدن آن است. فضا باید به گونه‌ای باشد که منشور همواره بعنوان یک الزام باشد نه اینکه عادت بشود. شما هر روز ۵ بار نماز می‌خوانید ولی این هیچ وقت عادت نمی‌شود الزامش مهم است. مهمترین بحث ما این است که بفهمیم عدم رعایت این نکات چه ضررهای به ما به سازمان مان و جامعه مان می‌زند و این ضررها در سال ۸۰ یک فرم است در سال ۹۰ یک فرم دیگر. باید اینها مدام در معرض تبیین و تعدیل و توصیف قرار بگیرند. یعنی شما مکرر در مکرر بایستی سخنرانی بگذارید آدم‌های حرفه‌ای بیاورید کارگاه بگذارید و این بحث را به آنها بگویند مثلاً بعضی شرکت‌ها برای اینکه اهمیت منشور اخلاقی را به برخی افراد نشان بدهند کارکنانشان را می‌آورند در سازمان‌هایی که کودک‌های نارس و ناقص نگهداری می‌کنند. می‌گویند محصول ناقص، اینها را این طور کرده مثلاً می‌گویند این یک ماده غذایی بد را مصرف کرده یا مادرشان در دوران بارداری مصرف کرده‌اند این طور شده‌اند. یا این بابا یک آمپول اشتباهی را زده این طور شده، دیدن او ما را به خود می‌آورد. می‌گویند آلاینده کردن هوا این وضعیت را بوجود می‌آورد. ما باید به یک فضایی برسیم که افراد سازمان ما این را بفهمند. من باید بفهمم که خدای نکرده یک دانشجوی بی‌سواد از دست من رفت چه تبعاتی برای من دارد. این مهم‌ترین آسیبش است. من که نمی‌خواهم بیایم ۴ تا شعار بدهم یا ۴ تا بحث کلی بکنم ما دنبال این هستیم که فضای بحث را ببریم که من بفهمم که عدم رعایت این نکات چه بلایی سر من و جامعه می‌آورد.

توحیدی‌نیا: شاید یکی از آسیب‌ها همین است که فقط می‌نویسیم و می‌چسبانیم بدون اینکه بفهمانیم چه اهمیتی دارد و رعایت نکردن آن چه تبعاتی دارد.

دکتر حاجی‌پور: در ادبیات دینی ما هم همین طور است که اگر مردم یا خود من می‌فهمیدیم که گناه چقدر زشت است اصلاً انجام نمی‌دادیم. چون نمی‌فهمیم انجام می‌دهیم. مثلاً این همه تاکید می‌شود در اسلام برای اینکه به هم تذکر بدهید برای چیست برای همین است. برای همین است که دچار تکرار نشود. آسیب در اخلاق همین است که ما یادمان می‌رود.

توحیدی‌نیا: این گزاره‌های اخلاقی که در این منشورها می‌آید از کجا باید بدست بیاورند؟

دکتر حاجی‌پور: مبنایش باید دین باشد و بعداً فرهنگ ملی و باورهای ملی که منافاتی با آن ندارند بیایند در آن قرار بگیرند.

توحیدی‌نیا: آن مدیر یا ذی‌نفعانی که در ارتباط هستند اینها اگر دین‌شناس نبودند چه بکنند؟

دکتر حاجی‌پور: مشاوره برای همین است. ما نیازمند یک مشاورهای دینی هستیم که مثلاً در حوزه آموزش عالی بیاید منشورهای اخلاقی آموزش را برای ما بگوید. در صنعت هم همین است. اینجا است که ما نیازمند حضرات حوزه‌ای هستیم بیایند به صورت حرفه‌ای ابعاد را به من بگویند و البته ما خودمان این طور نیست که در فضا نباشیم.

توحیدی‌نیا: اگر جاهایی که لازم است، از مشاور استفاده نشود ممکن است یا کامل نباشد و یا خیلی سطحی در بیاید. آیا این منشورها احتیاجی به ارزیابی هم دارند تا معلوم شود چه قدر اثر گذارند یا اصلاً اثر مثبت یا منفی گذاشته‌اند؟

دکتر حاجی‌پور: اثر مثبت‌شان در اخلاقی شدن سازمان است که من می‌گویم نمودش در ۲ چیز است:

۱- کیفیت محصولات یا خدماتی که ارائه می‌کنید.

۲- میزان توجه شما به جامعه‌تان یعنی مسئولیت اجتماعی

اینها می‌شوند ۲ تا محورهای منشور اخلاقی مثلاً شما به من بگو آقا با اخلاق‌ترین دانشگاه به لحاظ حرفه‌ای خودشان، من می‌گویم دانشگاه هاروارد چرا؟ چون یک آدم بی‌سواد نمی‌آید بیرون از آن. ولی در دانشگاه ما اگر من به شما بگویم چند درصد بچه‌های ما با سوادند می‌گویید چند درصد؟ می‌گویید به

درد بخورشان ۲۰ تا ۳۰ درصد پس ۷۰ درصد بقیه چی؟ کمتر به درد می خورند. همین که کمتر به درد می خورند این نشان می دهد یک جای کار می لنگد. دیگر اینکه دانشجو اگر به خاطر من می آید سر کلاس خب نیاید. یا وقت حضور و غیاب می آید کلاس، خب نیاید. یعنی کار کرد دوم آن یعنی مسئولیت ما نسبت به جامعه، این راه ارزیابی اخلاقی شدن حرفه است.

توحیدی نیا: در محصول ممکن است ما بتوانیم کیفیت را ارزیابی کنیم اما اینکه چه میزان طرف اخلاقی باشد این ممکن است غیر ملموس باشد. اصلاً یک پروسه بلند مدتی باشد ممکن است یک پروسه بلند مدتی باشد. یکی از مدیرانی که ما رفتیم سراغشان از او سوال کردیم که چرا مدیران خیلی اهتمام ندارند به این بحث اجرای منشور می گفت که این یک پروسه بلند مدت است. اینها کوتاه نگر هستند نتیجه محور هستند و این یک پروسه بلند مدتی است که در بلند مدت جواب می دهد که معلوم نیست که این مدیر باشد تا آن وقت یا نباشد.

دکتر حاجی پور: ببینید این بحث اخلاقی شدن باید برود در تار پود سازمان. الان دانشگاه امام صادق علیه السلام یک دانشگاهی است که وقتی سر ظهر می شود می بینید صف است برای وضو، دانشگاه های دیگر این طور نیستند. یعنی وقتی منشور اخلاقی درست عملیاتی بشود به مدیر کاری ندارد. جو سازمان باید تو را اخلاقی بکند منشور اخلاقی کار کردش این است که جو سازمان را اخلاقی میکند. اگر جو سازمان اخلاقی شد کاری ندارد که شما بمانید یا بروید این هست. این فضای اخلاقی بایستی ابتدا شکل بگیرد. کار کرد منشور اخلاقی این است. منتهی ابتدا به ساکن یکسری مدیر باثبات می خواهد، نمی شود مدیر مدام بیاید برود. این که می گویم ثبات مدیریتی یک ۵ سال یا ۱۰ سال باید با ثبات بمانند.

توحیدی نیا: در ایران خیلی جاها منشور ندارند برای همین نمی شود خیلی صحبت کرد اما همین طرح تکریم ارباب رجوع که این طرح پیاده شد و نوشتند؛ اینها در ایران خیلی جدی گرفته نشد. به نظرتان مشکل چی بود؟

دکتر حاجی پور: همان باور مدیریت است. یعنی شما به من می گوید طرح تکریم ارباب رجوع بعد من می بینم که در اتاق شما به روی او بسته است و نوبت به او نمی دهید یا مثلاً شما بدخلقی کرده اید با

ارباب رجوع یا بین ایشان فرق می‌گذاری، بعد می‌گویی تکریم ارباب رجوع برای چیست اگر ارباب رجوع و تو کارمند چرا تکریم نکردید. از طرف دیگر، شما به من می‌گویید تکریم کن ولی نمی‌گویید اگر تکریم نکردی چه می‌شود. تکریم کنم حقوقم همان است نکنم همان. تکریم بکنم ارتقاء می‌گیریم نکنم هم همیطور. برای چی این کار را بکنم، نمی‌کنم.

والسلام

۱-۶- مصاحبه حضوری با آقای دکتر محمدهادی همایون^۱

سؤال: برای مدیریت کردن اخلاق در سطح جامعه می‌گویند یک مدیریت درونی داریم و یک مدیریت بیرونی و یک مدیریتی که این دو با هم ادغام می‌شوند، به نظر شما آیا اولاً الان ما در سطح جامعه در مدیریت اخلاق اصلاً مشکلی داریم و اگر داریم مشکل از کجاست و ما الان داریم کدام سیستم را اجرا می‌کنیم و آیا آن ایراد دارد؟ آیا یک سیستم دیگه اضافه کنیم و یا یکی رو حذف کنیم؟ باید چیکار کنیم؟

دکتر همایون: یک مثالی من بعضاً می‌زنم برای این داستان؛ عرض می‌کنم ببینید که ویژگی تربیت اخلاقی انسان‌ها نسبت به این کاری که ما داریم می‌کنیم کجاها خودش را جلوه می‌دهد؛ مثلاً فرض کنید ما یک آموزه‌ای داریم و یک دستوری به اسم اینکه آدم جنب نباید وارد مسجد بشه، ما توی ساز و کار این نظام دینی خودمون چه جوری این رو اعمال می‌کنیم می‌گیم آقا به دینی وجود داره و یک پیغمبری و بهشتی و جهنمی همه اینها سر جاش به رساله‌ای وجود داره و اون رساله هم به تو می‌گه تو هم باید عمل کنی و بعدش هم ره‌اش می‌کنیم و کاری با این حرفها نداریم میتونیم. مثال‌هایی از این بهتر هم بزنینم. اگر می‌خواستیم سیستم و نظامی که الان ما داریم را در این مورد تعقیب می‌کنیم باید برآش به قانون بنویسیم یعنی باید مراحل قانونیش را طی می‌کرد که تبدیل به قانون بشه بعدش یک دستورالعمل اجرایی می‌نوشتیم نیروی انتظامی را مکلف می‌کردیم کنترل کنه، چک کنه؛ برآش به جرم تعریف می‌کردیم که کسی این

۱. عضو هیأت علمی دانشگاه امام صادق(ع) و معاون اسبق برنامه‌ریزی وزیر ارشاد دولت نهم - فروردین ۱۳۹۰

جرم رو مرتکب شد بعداً باید چه مجازاتی داشته باشد بعد مسائلی که مربوط به جرم هاست و زندان کم بیاد و نیاد و چی کار بکنیم و چه کار نکنیم از اون مهمتر در حوزه تکنولوژی مان دستگاهی اختراع می کردیم که بتونیم اینها را چک بکنیم چون مثلاً حرمت و کرامت انسان ها به ما اجازه نمیده که فیزیکی کنترل کنیم. حالا شما باید آدم جنب را از آدم غیر جنب تشخیص بدید خانم حائض از خانم غیر حائض میتونه، به مسجد بیاد یا نمیتونه بیاد، و شما می بینید که چه سیستم ساده اخلاقی یعنی مدیریت اخلاقی درونی که شما می فرمائید این رو مدیریت و کنترل می کند. این رو نمیگم از این باب که این حتماً تنها راه ماست میخوایم فرق این دو تا نحوه کار را ببینیم، که چقدر تبعات تمدنی هم برای ما داره وقتی میریم روی این سیستم مدیریت سازمان. این نکته اول.

نکته دوم اینه که ما بخواهیم یا نخواهیم سازمان ما توی دل همین تمدن های غرب شکل گرفته، این سازمانی که ما داریم توش کار می کنیم است که داره اخلاق را برای ما دیکته میکنه یا نمیکنه، تمام این تفاوت های حقوقی یا امنیتی و غیره از دل این سازمان ها در میاد، در واقع اونیه که اخلاق رو داره دیکته میکنه این سازمانه. حتماً من حواسم هست که موضوع انسان و منابع انسانی خیلی مهمتر از ساختاره ولی میخوام بگم ما گرفتار ساختار شدیم که این ساختار داره بر ما حکومت میکنه نه به این معنا که خوبه به این معنا که این ویژگی است که ما توی تمدن غرب کسب کردیم به حق یا به ناحق و چون این سازمان بر ما حکومت میکنه اخلاق سازمانی خاص خودش هم برای خودش بر میداره به هر میزانی که ما این سازمان رو کامل اقتباس کرده باشیم شبیه تر می شویم به اخلاق غرب و به هر میزانی که نصف و نیمه اقتباس کرده باشیم آشفته تر می شویم یعنی نهایت این کار سازمانی ما میشه نظامی که ما توی غرب داریم و شما می بینید کارها تقریباً اونجا روان هست ولی انسان ها توی این سازمان ها رشد نمی کنند، چیزی به نام اخلاق که ما می فهمیم که حاکم نیست، شما می بینید که بلافاصله که بحران پیش می یاد توی لایه زیرین خودش رو نشون میده یعنی اونجا آدم ها حاضر نیستند برای همدیگر ایثار کنند فداکاری بکنند توی بحران. تو موقعی اون سازمان کار خودش رو درست انجام میده که وضعیت عادی باشه یعنی سیستم دقیق و ثانیه و میلی متری بچرخه؛ توی این مسئله مثلاً فرض کنید سیستم بازاری ها درعین حال که کار می کند ولی وقتی

یه نفر ورشکسته میشه اون عامل انسانیه اخلاق هست و عامل انسانی جدی میاد وسط بازاری ها جمع میشن حمایتش میکنن و کمکش میکنن و راش میندازن، سیستم خود ترمیمی داره و میتونه این کار را بکنه ولی آیا مثلاً توی سازمان‌های مدرن ما این میتونه اتفاق بیفته؛ نه اصلاً این جور نیست، اگر سازمان با کسری بودجه مواجه بشه کارمند رو بیرون می‌کنه اصلاً کارمندا نمیتونن جمع بشن بگن ما جبران می‌کنیم یه کاری می‌کنیم این کارمند بیرون نشه، البته که چنین چیزی دیده نمی‌شود چون ضوابط خیلی خشک و خشن است و بعد می‌بینید که سازمان داره کارمند رو بیرون میکنه که به حیات طبیعی خود ادامه بده. این دوتا الگو هست که ما داریم می‌گیم حالا شما می‌خواهید اخلاق را توی این دو تا سوار بکنید. اخلاق یه اخلاق بازاری هست که عرض کردم خدمت شما، یه اخلاق وزارت نفت هست. هر کدام بر اساس یه مبانی و یه فرهنگ و یه تمدن هست، دو سیستم اخلاقی هست ما توی کدام می‌خواهیم منشور اخلاقی بنویسیم؟ این موضوع برای ما خیلی مهم هست که تعیین بکنیم جهت‌گیری کل نظام ما باید به سمت کدام سیستم باشد. ما باید تعیین کنیم که می‌خواهیم به سمت مدرنیته برویم یا نه به معنای این که ما بریم به سمتش به کمالش برسیم و بعدش هم رد شیم یا اصلاً نفی مدرنیته و نظام چی جاش می‌خواد بیاد؟

کارها و مشکلات باید اخلاقی حل بشه. متأسفانه از لحاظ سیستم مدیریتی هنوز ما نشانه‌هایی نمی‌بینیم که این نوع اخلاق توی سازمان‌های ما آمده باشه بومی شده باشه اینجوری نیست.

سؤال: نظام غرب یه سیستمی تعبیه کرده برای مدیریت سازمانش که این سازمان باید به این شکل باشه بعد اینها اومدن توی این ساختار سازمانی نگاه کردن دیدن حالا به هر دلیلی انگار یه جاهایی بالاخره مدیریت نقص داره مدیریت نمیتونه این ساختار را توی دست بگیره و اینها متمایل شدن سمت اخلاق و منشور بعد از این موارد شکل گرفت. عارضه‌ای دیدن که درمان رو توی منشور دیدن، اگر این درست باشه اونوقت آیا ما توی چارچوبی که فکر میکنیم توی بازار است، این منشور اصلاً توی این چارچوب بکار می‌یاد و به درد می‌خوره؟

دکتر همایون: ببینید، من بر می‌گردم به یه موضوع کلی‌تر، من واقعاً می‌بینم خیلی از دوا درمون‌هایی که ماها دنبالشون می‌دویم به نظر میرسه دوا درمون‌ها بعد از به بن بست رسیدن هست. راه حل‌هایی که

غرب پیدا کرده مانند این منشور اخلاقی که شما می‌فرمائید اینطور است ادامه همون دوا درمون‌ها هست یعنی برای گیره اخلاق سازمان است. برای سازمان، فرهنگی تعریف کردیم این فرهنگ به خودی خود بصورت عادی داره میره جلو و به جاهایی گیر میکنه اونجاهایی که گیر میکنه دیگه اخلاقی رفعش میکنه ولی اخلاقی سازمان نه اخلاقی فرد فرد انسانها، ببینید دقیقاً برعکس اون چیزی که من عرض می‌کنم ما توی جامعه اسلامی موتور محرک مون اخلاقه رفع گیرش با فقه، حقوق و قانون و این جور چیزهاست. اونجا اصل موتور قانون و وقفه و حقوق است و میخواهد رفع گیر رو با اخلاق بکنند.

بعد بحث دوم این میشه که آیا اون اخلاق، اخلاق سازمانی هست یا دوباره برای سازمان یه موضوع اخلاقی تعریف می‌کنند که آقایون یادتون باشه مثلاً فرض کنید که هر وقت مشتری اومد باید لبخند بزنند، این میشه یه موضوع اخلاقی. کم کم میره به سمت شرح وظایف کارکنان که همه باید لبخند بزنند حق با مشتری هست همین که بانک‌ها میگن حق با مشتری هست. شما منشور اخلاقی که می‌نویسید سعی می‌کنید فرد رو به نحوی تربیت کنید که هر جا سازمان گیر کرد خود فرد این بنیه را داشته باشد که من بعید میدونم که این چنین چیزی حداقل در این منشورهای اخلاقی که به ما رسیده باشه. اگر باشه خوب پیشرفت کردن اگرچه راه رو سرو ته اومدن ولی باز تا اینجایی که اومدن جلو خوب پیشرفت کردند.

سؤال: پیش فرض ما این است که هدف سازمان‌های غربی سود است و منشور برای اون سازمان آمده که در نهایت سود را بالا ببرد. ولی ما قائل به محور بودن اخلاق هستیم. با این شرایط اگر منشور بخواهد در چنین فرهنگ سازمانی بیاید، آیا اصلاً کارایی دارد؟

دکتر همایون: بانک داره تمام فرهنگ و اخلاق خودش رو تحمیل میکنه ولی منشور اخلاقی هم می‌نویسد که لبخند بزنید به مشتری اما وقتی وام رو داده به کارخانه و اون نمیتونه برگردونه شما با خشونت تمام زندگی این بدبخت رو زیر و رو میکنید بر میگرددونید میره به نام بانک میشه. خونه‌اش رو گرو گذاشته ساده‌تر مغازه‌اش رو گرو گذاشته خوب دیگه این چه اخلاقی هست. اون اخلاقی که توی بازار عرض کردم خدمت شما با این فرهنگ بانک خیلی تفاوت میکنه. حالا ما می‌خواهیم چه منشوری بنویسیم؟ همین: ساده بگو لبخند بزن و بعد خونه‌اش را بگیر.

سؤال: توی این سیستم بازاری قدیمی گذشته خودمون که به نظر میرسه اخلاق موضوعیت داشته اگر درست پیاده بشه توی غالب ایده‌آل، آیا برای پیاده کردن اخلاق نیاز به آن سیستم دیگه هست یعنی نیاز به سیستم قانونی، اجبار و اینها وجود داره؟

دکتر همایون: من عرض کردم خدمت شما، توی حالت ایده‌آلش، توی این سیستم موتور محرکه اولیه اخلاق هست برای رفع گیر حقوق میاد وسط. این نکته خیلی مهمی هست. نکته‌اش را دوباره بگم به شما، بازار جایی هست که آدم صفر کیلومتر میاد توش تربیت میشه وقتی تربیت میشه یعنی پس این بازار مولد هست. سازمان داره کار خودش رو می‌کنه. اخلاق و فرهنگ همه این حرف‌ها هم داره راه خودش رو میره این که شما توی بازار می‌توانید آدم تربیت کنید صفر کیلومتر این نشون میده این پویا هست. این سیستم یک سیستم پویا هست.

سؤال: حاج آقای اعتمادیان قبول داشتند این نکته من رو که عرض کردم خدمتتون به نظر میرسه این قدرت بازار در تربیت بازاری‌های صفر کیلومتر کم شده، چرا اینجوری شده؟

دکتر همایون: عرض کردم خدمت شما ببینید یک حرکت کور طراحی شده به سمت ناکجا آباد دوراهی مدرن، وقتی این جریان، جریان تمدنی میشه، این یک حرکت تمدنی هست سیل هست نه اینگه بگیریم فقط توی سازمان‌های ما اومده، نه تک‌تک سوراخ سُمبه‌های زندگی ما ساعت ۱۰ شب خونه ما را تحت تأثیر قرار میده اینجوری نیست که فقط توی سازمان‌ها اومده و ما خارج از ساعت ادار سازمان‌ها، مثل قدیم زندگی می‌کنیم، طبیعی هست که شما می‌بینید که نوع تربیت، دیگه اینجوری نیست، کسی با شاگردی توی بازار بالا نمی‌آید که تاجر بشه خیلی از صفر صاف میرن تاجر میشن، اون نظام تربیتی در مدیران دیگه اصلاً اعمال نمیشه. در نتیجه اون بی‌اخلاقی که توی خارج از سیستم بازاری بوده به سرعت تزریق میشه توی سیستم بازار، اون سود محوری، که بخاطرش میشه اخلاق رو گذاشت کنار، یعنی آدم‌ها از اون فیلتر گزینشی دیگه رد نمیشن؛ قدیم وقتی می‌خواستن بیان توی بازار از یه فیلتر گزینشی طبیعی اجتماعی رد می‌شدند تا تربیت بشوند زیر دست صاحب کارشون. الان دیگه اون اتفاق نمی‌افته. شما یه

سرمایه را یک جایی ببری جمع بکنی وارد بازار هستی و هیچ دیگه اون اخلاقه وجود نداره پس همون اخلاق تمدن غرب مدرن داره وارد سیستم ما می‌شود.

سؤال: در واقع ما پذیرفتیم که اون تمدن و اون سیستم داره اثر خودش را می‌گذارد و اخلاق توی سطوح مختلف لایه‌ها هی داره کمرنگ میشه و ما دستمون را بالا گرفتیم و تسلیم شدیم؟ به نظرتون چه کار باید بکنیم؟

دکتر همایون: اخلاق داره کم رنگ میشه، در واقع اخلاق خاص خودش را داره میاره البته اگر کامل بیاد. اگر کامل بیاد اخلاق خاص خودش را دارد، خیلی روشن هست یک اخلاق خاصی داره تولید میشه که همه بر اساس این اخلاق خاص رفتار بکنند. در یک جایی‌ها باید دروغ بگی هیچ کار بدی هم نیست دیگه نمی‌توانید بگویید من اصلاً دروغ نمی‌گم این اخلاق جدید سود محور به میان میاد و حاکم میشه چیز روشنی هست.

سؤال: ما که قائل به این اخلاق و اصالتش نیستیم. چه باید بکنیم؟

این باید ذیل الگوی پیشرفت قرار بگیره. ما تکلیف مون رو با مدرنیته هنوز در حد مطالعات نظری روشن نکردیم هنوز طیف نظریات هست که بعضاً هر کدوم یک تیکش توی کشور به جایی اجرا می‌شود بعد ما اصلاً متوجه این نیستیم بر اساس کدام الگو داریم اجرا می‌کنیم. از نفی یکسره غرب ما داریم تا پذیرش یکطرفه غرب تا دیدگاه‌های تلفیقی و التقاطی این وسط بعضاً غرب عناصر خوبی هم داره و اون عناصر خوب را هم باید گزینش کنیم. همه این‌ها بحث‌هایی هست که وجود دارد در این بحث، ولی تا ما تکلیف خود را در مورد این روشن نکنیم سپاه را نمی‌توانیم تجهیز کنیم و نمی‌دانیم باید چه کار بکنیم.

سؤال: با این فرمایشات جنابعالی من چند تا سؤال خیلی موجز می‌پرسم و مستقیماً وارد منشور میشم. یه توضیحاتی در مورد منشور میدم یعنی جمله من حاوی یکسری اطلاعاتی هست که می‌خوام از شما تأیید شما یا نفی شما رو بگیریم. این منشور ملی که ما نوشتیم آقای دکتر این کاری که ما می‌کنیم میاد از اون بالا چند تا ارزش اخلاقی را احصاء میکنه میاد پایین، اگر بخواهیم خیلی کلان باشه که همه رو دیده باشه از اون بالا تقوا و رضای خدا و غیره. بعد در سطح سازمان که میاد مشتری مداری و مشتری محوری، راز

داری و غیره. این رو اسمش رو گذاشتم منشور، این منشور در این حدی که هست توی سازوکارها خود غربی‌ها جواب میده، بدرد میخوره در این حد بنویسیم و بچسبونیم اونجا خوبه؟

دکتر همایون: اونها اینجوری نیستند که بنویسند و بچسبونن اونجا، دیدید که معمولاً اون چیزهایی که پاسخی به یک معضل هست واقعاً معضلتش اول ایجاد شده و بعد نیازش ایجاد شده مطالعه شده و معلوم شده که احتمالاً این اون خلاء رو پر میکنه و بعد کنارش کلی سازوکار می‌بینند اون سازوکارهایی که می‌بینند مهم هست که فقط اون چسبوندنه نیست یعنی یک سیستم پشتیبان منشور می‌گذارند که عمل بکنه تا بالاخره اجرا بشه پول دارن هزینه میکنن و چون سود محور نگاه میکنن می‌خواهند حتماً به این قسمت رسیده باشند به خاطر خدا نمیخوان سازمانشون درست بگرده. در نتیجه مدیریتی که نگاه می‌کنید بر این منشور، آیا برای ادبیات پشتوانه وجود داره که چه جوری عملیاتی میشه و چه جوری میشه این کار رو کرد، این بحث را ما باید بکنیم که سازمان‌های ما به این حد بلوغ نظام‌مند سازمانی الگوی غربی رسیدند که حالا به این مشکل برخوردند؟ خوب قانداً باید این کار رو هم انجام بدهند یعنی سازوکارهای پشتیبان باید ببینند و ما یک ذره از این عمیق‌تر نیاز داریم ببینیم این موضوع را.

سؤال: یعنی این چیزی که ما منشور می‌گوییم تنها این نیست، در واقع این به نظر ساده‌انگاریه که اونها به مشکلی دیدند که پاسخش به اون مشکل این است که چند تا ارزش بنویسند و بزنند اونجا. حتماً مشکل عمیق‌تر بوده و سازوکار هم از چیزهایی که ما می‌گوییم پیچیده بوده یعنی پشتش یک عقبه‌ای وجود داشته، اینجوری نباید نگاه کنیم. آقای دکتر به نظر شما این منشور که اینجوری می‌نویسیم در این حدش و می‌چسبونیمش اونجا، صرف همین کار، توی همون چارچوب سازمان فرهنگی غرب، این چه اثری میتونه داشته باشه. صرف نگاه کردن بهش اثر داره یعنی یکی که می‌بینه اونجا اثر دارد؟

دکتر همایون: بله، این ظاهراً اثر داره، اینکه می‌نویسند و به در و دیوار می‌زنند در معرض دید کارمند قرار می‌گیرد یه حلقه از مجموعه زنجیره‌ای است که این اتفاق را باید مدیریت کند مثلاً فرض کنید یه حلقه خیلی مهم دومش، مدیر و رئیس اون سازمان است که باید دائماً اینها را توی ارتباطاتش بکار بیره، دائم بخواد. یک حلقه دیگه این هست که توی سیستم ارزیابی کارکنان وارد بشود و... از این حلقه‌ها

خیلی داریم. همین که جلوی چشم باشه ببیند یعنی بدونند این مهم هست این خیلی مهمه، و اون وقت میایستن پاش.

سؤال: آقای دکتر این منشوری که ما اونجا می نویسیم که یک سری ارزش ها را ردیف می کنیم ما یک سؤالی برامون مطرح شد که همین کار خودمون که اونم این بود که بالاخره ما توی این ادبیاتی که این جا داریم یه چیزی می خواهیم در بیاریم که منشور ملی اخلاق حرفه ای باشه، الان اون ارزش هایی که می خواهیم بنویسیم باید مربوط به اخلاق حرفه ای باشه. این حجم وسیعی از ادبیات که ما به اونها نگاه کردیم دیدیم مثلاً ارزش هایی وجود داره مانند خدا محوری، رضای خدا اینها شروع میشه تا میاد اون پایین رازداری، خدمت به مشتری، انصاف با مشتری و... بعضاً ما نمیتونستیم ملاکی بیاریم برای این ارزش ها. اگر بخواهیم همه اینها رو بیاریم که اینها خیلی هست از یک طرفی هم می خواهیم حذفش کنیم بالاخره نمی تونیم بگیم که رضای خدا در شغل اثر ندارد. اینها اثر داره منتها این مثل مشتری محوری، مثل رعایت حق مشتری، لبخند زدن به مشتری، از این جنس نیست تفکیک این ارزش های اخلاقی چه جوری است به نظر شما؟

دکتر همایون: نمی دونم، ولی ببینید اینهایی که شما فرمودید مثال ها دو شکل شد یک شکلش اونهایی هست که ما از اخلاق اسلامی کلی و من میگم تمدنی خودمون می گیریم مانند کار برای رضای خدا. یکسری هم مثل مشتری محوری این ماله معضلات همین تمدن غرب هست. با این عنوان مشتری محوری خیلی می بینید یعنی یک مشکلی پیدا شده که این موضوع مهم شده پس یک جایی ما باید سطح بندی بکنیم یکسری اصول کلی داریم و به نظر میرسه اگر اون اصول کلی حاکم باشه و اجرا بشه به این معضلات پایین نمیرسیم که بعداً این بشود مسئله ما و ادامه پیدا بکند. اون اصول کلی رو یا باید بنویسیم به عنوان عمومیات و یا واقعاً مسئله شده ها را که برخواسته از اصول کلی هستند را باید پیدا بکنیم. خیلی نمی فهمم ولی به نظرم میرسه که اینها با هم یک شکل نیستند، دو جور هستند. تازه یک نکته دیگه ای هم که باید عرض بکنم یک اسنجام درونی هم باید بین اینها باشه وقتی شما به کارمند میگی که برای رضای خدا او هم به سازمان میگه برای رضای خدا، یعنی این خیلی فرق میکنه شما میگرد آقای

کارمند برای رضای خدا امروز اضافه‌تر و ایسا، کار سازمان راه بیافته، گیر کرده. او هم میگه برای رضای خدا من هفته دیگه مهمون دارم پول ندارم شما به من بدید. توی بازار این اتفاق می افتاد. توی بازار اون آدمی که صاحب کار بود با اون شاگرد زندگی شون اینجوری بود. اما ما اینها را توی سازمانها نداریم، نه اون رو داریم و نه این رو.

این کارمند میگه من سر ساعت چهار شد گور پدر سازمان، کارتم رو میزنم میرم بیرون، فردا ساعت ۸، هر کاری داشتی اونوقت. از این ور هم این میگه به من چه که پولت کم شده، این حساب و کتابه و این حقوقه و از نظر مالی اینقدر. زندگیت کسری داره، مشکل داره و پول نداری به من چه! خیلی روشن هست یعنی عامل انسانی حذف شده.

سؤال: پس من به نظرم به یک نتیجه خوبی رسیدم که حالا منشور توی اون سیستم تعریف شده، اتفاقاً توی اون از این ارزش‌های کلی اصلاً گفته نمی‌شود و خیلی در سطح جامعه صحبت کرده اند و دارن با مشکلات پیش رو برخورد می‌کنند پس به نظر میرسه ما دو تا کار باید بکنیم. اگر بخواهیم توی همون چارچوبی که خودمون تعریف می‌کنیم که باید اخلاق اصالت داشته باشه منشور تدوین کنیم، قاعدتاً این می‌تواند ارزش‌های کلی باشد ولی اگر می‌خواهیم توی این فضا بنویسیم قاعدتاً باید اونها حذف بشوند و آنها را یک درجه پایین بیاوریم و ببینیم که ترجمان آن توی سازمان‌ها چی می‌شود. اونها رو توی منشور بنویسیم؟

دکتر همایون: ارزش‌های کلی که توی همه کتاب‌های اخلاق هست و همه هم می‌داند اگر هم قرار باشد اتفاقی بیافتد باید فرهنگ سازی بشود نه فقط برای سازمان و منشور، برای رسانه‌ها، منبرها و همه نوع مردم و کل تمدن با هم فرهنگ سازی بکنند.

اگر قراره فوری، ما جلو بیاندازیم یک بخشی را، بگیم فعلاً از اون ارزش‌های کلی این بخش را می‌خواهیم سیراب بکنیم این ترجمه وقتی می‌خواد بشه خود این باید معلوم باشد چیه؟ ما سازمان را تعریف نکردیم که سازمان چیه؟ که بعد بفهمیم اخلاق توی سازمان چی میشه؟

یعنی آینه می‌خواهد بازتاب بده کلیات رو، خود اون آینه گیر داره، چون سازمانمون تعریف نشده که چیه بالاخره؟ اون سازمان رو باید روشن بکنیم دیگه، چون سازمان و قواعد سازمانی ما تعریف نشده است توی نوع نگاه تمدن اسلامی، سازمان اسلامی و طبیعتاً اخلاق هم لنگ می‌زنه. یه وقت همینه ما سازمان رو بگیریم سازمان غربی و منشور اخلاقی هم همون منشور اخلاقی غربی، یک کمی اسلام مالیش می‌کنیم. این سازمان ما رو میره، مدرنیته، همینه، میخوای، نمیخوای.

سؤال: توی سیستم غربی آیا اون‌ها فرض کنید همین مطلبی که وجود داره که مثلاً طرف ناپاک نباید توی اداره وارد بشن، فرض کنید این براشون خیلی مهم باشه، آیا چنین چیزی که ملموس نیست رو سعی می‌کنند یه جور اجبار بکنند که طرف این کار را بکند؟ من معتقد هستم یه جاهایی توی بعضی از زمینه‌ها اجبار جواب نمیده باید اخلاق را درونیش کرد؟

دکتر همایون: اجمالاً توی سندهایی که نگاه می‌کنیم یه روش لباس پوشیدن دیکته می‌کنند توی دانشگاه، توی خوابگاه، توی ادارات، توی سازمان‌های دولتی همه جا می‌گن این روش لباس پوشیدن ماست خارج از اینجا شدی هر کاری دلت میخواد بکن. توی ساعت اینه.

سؤال: نه، روش لباس پوشیدن را همیشه کنترلش کرد، اینها آیا سعی می‌کنند یه جور اون بحث پاکی و ناپاکی رو بیان اجبار کنند؟ آیا توی سیستم غربی تلاش میشه برای این سازوکار اجبار پیدا بکنند یا فکر می‌کنند مثلاً جواب نمیده و درونیش بکنند بهتره یعنی یه جور بهش بفهموند که خودت باید رعایت بکنی؟

دکتر همایون: نمیدونم

سال: آقای دکتر این رو تأیید می‌فرمائید که توی سیستم غربی اخلاق خودش اصل نیست. اصالت

نداره؟ پارادایم غالب آیا این است که اخلاق وسیله است؟

دکتر همایون: نمیدونم، اینها تخصص من نیست، ولی من در هر حال می‌فهمم که جامعه بی اخلاق نمی‌تواند زندگی بکند اون اخلاقی که حاکم هست مدون نیست یا در هر گوشه‌ای یه نوع اخلاقی داره حاکم میشه یا اخلاقی غیر از اون اخلاقی که ما می‌فهمیم والا اخلاق داره برای خودش وقتی شما مثلاً

فرض کن توی رانندگی میگی حق با منه، حق تقدم با من هست به هیچ وجه مکلف نیستم به تو راه بدم به اخلاقه دیگه، ما میگیریم حق با تو هست اما راه بده این ایثار هست اونم خودش به اخلاقه، اخلاق اینه که حق با منه زندگی دارن میکنن و میرن جلو.

پس اونجا هم به اخلاقی حاکم هست من اینجوری میفهمم به اخلاقی هست بدون اخلاق نمی‌شود

سؤال: به عنوان آخرین سؤال الان این چیزی که ما به عنوان منشور نوشتیم و اینجا قرارش دادیم توی سازمان زدیم، توی دانشگاه میزنیم به چیزی مثل همون طرح تکریم ارباب رجوع که توی سازمان‌ها میزارن، این طرح تکریم ارباب رجوع اینجاها زدن بالاخره نشان میده به جور توجه به ارباب رجوع می‌کنند این توجه به ارباب رجوع این به نظر میرسه که روز اول کارکنان دیدن اون ارباب رجوع هم اتفاقاً اومد دید بعد به ماه بعد، دو ماه بعد، همه می‌دیدند دیگه اون اثر اول را حتی دیگه اینجوری هم نداشت. این را باید چکار کنیم؟

دکتر همایون: عرض کردم این یک نظام به هم پیوسته هست اگه بدون اون تابلو باشه، تموم میشه. این باید سازمان باشه که بگردونه (به سازوکاری باید داشته باشه) یک سازوکاری میخواد بالاخره به جایی این احیاء بشود دائم. تجدید حیات پیدا کنه و باقی بمانه.

والسلام

۱-۷- مصاحبه تلفنی با یکی از پرسنل شرکت نفت^۱

سؤال: برای اولین سؤال من خواهش می‌کنم بفرمائید که آیا در سازمان شما، شرکت شما چیزی به اسم منشور اخلاق حرفه‌ای وجود دارد یا نه؟

پاسخ: بسم الله الرحمن الرحيم. تا اونجایی که من می‌دونم یک چیزی هست منتهی چند وقت پیش

لوحش به چشم خورده بود. الان مدت‌هاست که به چشم نمیخوره.

سؤال: پس الان به جایی که شما یا سایر کارمندان ببینید آن را، نیست.

پاسخ: نه نیست، احتمالاً ممکن است این لوح توی اتاق مدیر باشد، شاید روابط عمومی سازمان در جریان باشد که کجا هست ولی خوب توی چشم کارکنان نیست، اونجایی که ما هستیم خیلی وقته واقعاً من این رو ندیدمش.

سؤال: می خواستم ببینم که همون دفعه اول که دیدید این منشور اخلاق حرفه ای رو، اصلاً نظرتون

جلب شد، یا نشد؟ چه برداشتی؟ چه حسی؟

پاسخ: در آن، صحبت از نحوه با وجدان کار کردن و این چیزها بود و به نظر می رسید برای این است که کارمندان تشویق بشن به این که کارشون را بهتر انجام بدن و از وقتشون بیشتر استفاده کنن در جهت اهداف سازمان. در نظر اول، به نظرم بد نبود ولی خب میگم این دیگه اصلاً خبری ازش نیست و یا اصلاً کسی پیگیرش نیست شاید ما یک بار دیدیم و تمام. همین در حد یه دیدن حالا این کسی یه جایی این رو پیگیری میکنه نمی دونم و یا اینکه مثلاً اجرا میشه که کارمندان توجه میکنن و یادشون هست یا نه، نمی دونم. تا اونجایی که من دیدم بد نبود البته خیلی وقت پیش بود مطالبش قانداً خوب بود.

سؤال: اونوقت این منشوری که اونجا نوشته شده بود، شما متن رو دقیق خوندید یا فقط یک نظری،

یک نگاهی؟

پاسخ: فکر می کنم من یه مرور اجمالی کردم، نه خیلی دقیق نه، یادم نیست بصورت برای تمام اعضا فرستاده بودند که همه بخونن یا اینکه یه جایی نصب شده بود توی یکی از سالن ها، احساسم میگه این یه جایی نصب شده بود چون به چشمم خورد و اجمالاً یه نگاهی کردم.

سؤال: این منشور اخلاق حرفه ای که توی سازمان شما وجود داره و حالا شما یه نظر قبلاً دیدینش

می خواستم ببینم که این منشور، معلوم بود که این برای کارکنان است یا برای مدیران یا برای همه اعم از

کارکنان و مدیران یا مشخص نبود؟

پاسخ: فکر کنم که یادم میاد امضای یک مقام ارشد از سازمان پاش بود، به نظرم رسید که این برای

کلیه زیردستان یا کلیه سطوح زیرین است حالا توش گروه مدیریتی هم هست؛ فکر می کنم برای همه

بود. اشاره خاصی به جای خاصی یا کار خاصی نداشت و احتمالاً اشاره‌ای به این که مثلاً کارمندان، کارشناسان انجام بدم یا زیر نظر ایشان باشد یا زیر نظر مدیر باشد، فکر کنم عمومی تر از اینها بود.

سؤال: این ارزش‌های اخلاقی که حالا توی اون منشور هم حتماً منعکس شده بود به عنوان ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای، اینها را می‌خواستیم بینم که انجام این ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای آیا جایی مشخص شده که مثلاً در ارتقاء شغلی یا تغییر سمت یا مانند این موارد تأثیر داشته باشد؟ کسی ارزیابی می‌کنه که بینم کارمندان چقدر انجام میدن؟

پاسخ: نه، اینکه کسی ارزیابی بکند که کارمندان منشور اخلاقی را انجام میدن یا پایبند هستند، نه ولی خوب کارمندان هر سال ارزیابی می‌شن و این اثر می‌گذارد روی تسهیلاتشون چون نمره میگیرن بر اساس ارزیابی که رئیس ازشون میکنه.

سؤال: به لحاظ اخلاقی ارزیابی میشن؟

پاسخ: فکر می‌کنم توش موارد اخلاقی هم هست یعنی اینکه این کارمند آیا مقید هست به کارش یا مثلاً تعهد داره یا علاقه دارد به کار یا نه، کار می‌کند یا نه، و یک چیزهایی هست برای ارزش‌یابی یک کارمند که از رئیس پرسیده میشه و بعد یک نمره‌ای بهشون داده میشه ولی آیا اینکه این بر اساس همون منشور اخلاقی هست یا نه، نمی‌دونم. یا اینکه این سؤالاتی که پرسیده میشه هدفش این هست که منشور اجرا بشه، من نمیدونم.

سؤال: این ارزش‌های اخلاقی که توی سازمان مطرح هست کلاً رویکرد کارمندان نسبت به این ارزش‌های اخلاقی چیست حالا چه منشور رو ببینند و چه منشور رو نبینند؟ می‌خواستیم بینم اصولاً کارمندان سازمان شما چقدر به این ارزش‌ها و اصول اخلاق حرفه‌ای پایبند هستند؟ اصلاً اعتقاد دارند به این چیزها یا نه؟

پاسخ: البته به نظرم ارزش اخلاقی در کار، وجدانی هست همه می‌دانند حالا چه نوشته شده باشد و جلوشون باشد چه نوشته نشده باشد. از نظر وجدانی همه می‌دونند اما بعضی‌ها شاید خیلی تقید ندارند. البته معمولاً کارمندان می‌شناسند همدیگر رو، هر کسی می‌فهمه همکارش چه جوهره و رؤسا هم میدونن زیر

دستاشون چه جوری هستند. حالا این منشور اخلاقی را چه ببینیم و چه نبینیم معمولاً برای همه قابل فهم هست.

سؤال: به سؤالی که دارم این است که به مطلبی که به لحاظ علمی هم ثابت شده این است که یکی از راه‌های خیلی مفید پیاده سازی ارزش‌های اخلاقی یا ارزش‌های سازمانی نهادینه کردن آنها توی محیط کار است. توی سازمان و شرکت یکی از راه‌های اثر گذار نهادینه کردن این است که خود مدیران ارشد اون سازمان پایبند باشن به این اصول و ارزش‌های سازمانی و ارزش‌های اخلاقی و باید این را بروز بدهند که ما پایبند هستیم، به همه نشون بدن که ما خودمون مراعات می‌کنیم. این توی شرکت شما، سازمان شما صادق هست؟

پاسخ: اینکه مدیران خودشون رعایت کنند بازم به نظرم کم و بیش، مدیران همه شبیه کارمندهای عادی‌اند بعضی افراد رو می‌بینم که داره اجرا می‌کنه و واقعاً اخلاقی هستند، بعضی افراد هم میبینه خیلی با اخلاقی نیستند. فرقی نمی‌کند در همون حد کارمندان هستند، مدیر هستند ولی رفتار سازمان یافته و اخلاقی شاید تعریف نشده، سلیقه‌ای هست، حتی یک مدیری ممکنه با یک کارمند یه جوری برخورد کنه و با کارمند دیگه جوری دیگه برخورد کنه. اینجا خیلی کسی به اصطلاح پاپیچ مدیران نیست که شما چرا این کار رو کردید و چرا اون کار رو نکردید.

سؤال: یک سؤال دیگه‌ای که توی بحث منشور اخلاقی مطرح هست این است که این ارزش‌ها و اصول اخلاقی این که بر شمرده میشه که تابلو میشه و یه جایی زده میشه، این ارزش‌ها و اصول اخلاقی آیا برگرفته از اون فرهنگ اسلامی و بومی هست یا نه، اون یه لحظه که دیدید منشور را، شما خاطرتون هست که این ویژگی اسلامی و ایرانی را داره یا نه؟

پاسخ: قاعدتاً فکر کنم بیشتر توی اینجور منشورها، بحث اسلامی بودنش مطرح است. قطعاً وقتی توجه میشه به این کار و رفتار، می‌خواهند منطبق با قانون اسلامی باشه که اگر قانونی باشه قطعاً شرعی هم هست. به این شکل، فکر می‌کنم بحث اسلامی بودن برخوردها مطرح هست منتها تا چه حدی عمل میشه، در مرحله عمل ما مشکل داریم. توی تئوری فکر نمی‌کنم چیزهایی که نوشته شده بوده مشکلی داشت.

سؤال: یعنی شما می‌گید یکی از آسیب‌هایی که به این منشورها وارد است این است که اجرا نمی‌شود

یا جدی گرفته نمی‌شود در مرحله اجرا؟

پاسخ: شاید همین به بار دیده بشه و دیگر دیده نشه، و نه تذکری داده میشه، سلیقه‌ای عمل میشه،

مدیره خیلی قانون‌مند نیست. حالا مدیران نگاه می‌کنند کی چی کار میکنه، ممکن هست هر سال به

ارزشیابی بشه و به قسمتی بحث کار اخلاقی سازمانی هست اما خیلی هاش ربطی به اخلاق سازمانی نداره،

نگاه می‌کنند از نظر فنی خب است، مناسب هست، کارش رو درست انجام می‌ده، نمیده، مخصوصاً

جاهایی که با ارباب رجوع مستقیم ارتباط ندارند

سؤال: حالا با توجه به این که من اطلاع دارم که اون سازمانی که شما هستید ممکن هست خیلی

اطلاعاتش به درد عموم نخوره و اصلاً جایز نباشه که در اختیار افراد معمولی و افراد بیرون از سازمان قرار

بگیره، آیا توی اون منشور، خاطرتون هست که مثلاً به اصلی به اسم اصل رازداری یا اصل امانت قید شده

باشه یا قید نشده باشه یا یادتون نیست؟

پاسخ: من یادم نیست واقعاً.

سؤال: اینکه هر چیزی را به هر کسی همیشه داد آیا برای متخلفین هم مجازاتی تعیین شده شما اطلاع

دارید که مثلاً جایی نوشته شده، گفته شده اگر کسی این کار رو بکنه توبیخ میشه، توبیخ کتبی یا در درج

در پرونده میشه، تعلق میشه؟

پاسخ: فکر می‌کنم که خارج کردن دیتا یا اطلاعات یک جووری بر میگردد به اخلاق فردی. می‌گن

این جایی نباید بره اما قابل پیگیری هم نیست.

سؤال: یعنی به نظر میرسه خیلی کنترل بیرونی موثر نباشه اگر کسی بخواد این کار را بکنه، اینجا اگه

یه روز قرار باشه توی اون ملاک‌های ارزیابی عملکرد و ارتقاء، میزان پایبندی به اخلاق حرفه‌ای چک بشه

و نمره داشته باشه و اثر گذار باشه به نظرتون مهم‌ترین فرد و یا مهم‌ترین رکن سازمانی که میتونه متولی

این باشه که ببیند افراد چقدر پایبند هستند؟ کی میتونه باشه کجا میتونه باشه، توی هر اداره‌ای؟

پاسخ: معمولاً کسی که با همه در ارتباط هست یعنی معمولاً مدیران ادارات.

سؤال: مدیران مستقیم یا مدیر ارشد؟

پاسخ: توی یک اداره ۱۰ و ۱۵ نفری، مدیر ارشد اونجا بهتر از هر کسی میدونه که هر کسی چی کار

میکنه

سؤال: شما فرض بفرمائید الان میخواهند به منشوری رو توی شرکت شما، سازمان شما بنویسند. به

نظرتون مشارکت دادن پرسنل حالا کارمندان معمول، کارشناسان، مهندسان و... اینها آیا مفید است؟ یا نه،

همینجوری به نفر خودش از بالا بنویسه، به نظرتون کفایت میکنه؟ یعنی ارزشها معلومه و نیاز به مشورت

نیست؟ سؤال این است که مثلاً ارزشهای اخلاق حرفه‌ای محل کار شما مشخص هست و احتیاجی به

مشورت نیست؟ همه میدونن؟ اگر قرار باشه به نفر بنویسه که اینها رو بچسبونه جایی، معلومه یا که لازم

است که مشورت بشه با کارمندان و کارکنان پائین دست؟

پاسخ: خب، قطعاً مدیریت مشارکتی بهتر است. اگر مشارکت بشه از طریق کارشناسان و مشورتشون

گرفته بشه خیلی بهتره چون همه بخشها رو که همه مطلع نیستند. بجای ۱۵ تا کارمند یا کارشناس به

اداره‌ای، با رئیسشون یک صحبتی بکنند ولی باز برای یک اداره دیگه مناسب نیست که آن رئیس نظر بده

مگر اینکه باز از هر اداره‌ای یک نماینده‌ای باشه، به نظرم مشارکتی و مشورتی باشه بهتره.

سؤال: یعنی به نظر شما از یک اداره به اداره دیگه ارزشهای اخلاق حرفه‌ای ممکنه متفاوت بشه یا

حتماً متفاوت هست؟

پاسخ: چون میدان کاری و اون فیلد کاری فرق داره، چون اینجا ما یک کاری انجام میدیم که اداره

بعدی ما یک جور دیگه انجام میدن و اصلاً نحوه انجام به چیز دیگه‌ای هست، ممکنه مثلاً پیمانکاری

داریم به جور کار انجام میده، به هر حال مشورت کارشناسان گرفته بشه خوبه.

سؤال: خب من به عنوان آخرین سؤال، می‌خوام بپرسم به نظرتون یک منشور اخلاق حرفه‌ای، اون

که شما برای یک بار دیدید توی شرکت خودتونف به نظرتون این منشور چه آسیب‌هایی بهش وارد بود؟

پاسخ: مشکل این هست که ما نمی‌بینمش که یادآوری بشه، تذکری در واقع داده نمی‌شه، مشکل این

است که کسی پیگیرش نمیکنه که افراد بتونن این رو حتماً اجرا کنند، به مسئله‌اش اینه. مسئله بعدی این

است که بررسی کنیم مطابق این جامعه هست یا نه، چون ما نمی‌بینیم نمی‌تونیم هدایتش کنیم فقط تذکر و بودن در جلوی چشم کارمندان و سعی در اجرایی کردنش کافی نیست واقعاً.

والسلام

۱-۸- مصاحبه تلفنی با یکی از پرسنل بانک صنعت و معدن^۱

سؤال: بسم الله الرحمن الرحيم عرض سلام و ادب داریم خدمت حضرتعالی، ما یک پروژه‌ای رو تحت عنوان منشور اخلاق حرفه‌ای در دست اجرائی داریم. این قسمت از پروژه مصاحبه با مخاطبین منشورهای اخلاقی است که بیشترش هم بر میگرفته به آسیب شناسی منشور اخلاقی لذا با این هدف مزاحم شما شدیم. حالا اولین سؤال اینکه اصلاً شما در سازمان خود منشور اخلاقی دارید؟

پاسخ: بله، ما منشوری داریم که آن را آماده شده در اختیار ما گذاشتند.

سؤال: شما این منشور اخلاقی را مطالعه می‌کنید؟

پاسخ: جلوی چشم هست، منتها اینکه مطالعه کنم نه.

سؤال: خب بقیه مطالعه می‌کنند؟ کسی رعایت میکنه؟

پاسخ: من اعتقاد دارم در اون مدتی که کار کردم، ۶۰-۷۰ درصدی حداقل توی سازمان رعایت

می‌کنند.

سؤال: یعنی آنها با توجه به اینکه منشوری تهیه شده، مراعات اخلاقیات را می‌کنند یا که نه کلاً

کسانی هستند که مذهبی هستند که نیاز به منشور هم ندارند؟

پاسخ: اصلاً دلیل نداره مذهبی باشند. این یه چیزی هست که در قالب یک فرهنگ سازمانی هست

یعنی هر کسی توی اینجا هست داره لحاظ میکنه. به عبارت دیگر، تعهد اخلاقی به سازمان باعث رعایت

آنها می‌شود و لذا اگر منشور هم نباشد ایت تعهد است و رعایت می‌کنند.

سؤال: به نظر شما چند درصد منشور پیاده میشه؟ به صورت احتمالی خیلی نمی‌خواهم دقیق باشه؟

پاسخ: هر شخص داره ۶۰-۷۰ درصد رو اعمال میکنه حداقل، درصد بالایی داره اجرا میشه.

سؤال: یعنی ۷۰ درصد داره اجرا میشه؟ علت اجراء شدن آن چی هست؟

پاسخ: به دلیل شفاف بودن اقدامات هر فرد و نتایج آن، امکان عمل نمودن بر خلاف منشور وجود

ندارد.

سؤال: یعنی عمل به منشور جزء وظایف اداری هست؟ در این صورت که همیشه گفت منشور اخلاقی

وجود داره، میشه گفت؟

پاسخ: طرف داره تعهدش رو اجرا میکنه منشور برای این است که طرف تعهدش رو انجام بده، اون

طرف چون نوع کارش یه جوریه که جبر هم داره، حتماً باید انجام بده، ازش خواسته میشه، خوب و با

دقت انجام بده، لذا اون منشور یه جورایی داره اجرا میشه.

سؤال: بحث اخلاقی را اجباراً اجرا میکنه؟

پاسخ: اجباری نیست، به نظر من تقریباً تعهد اخلاقی داره (یعنی همه دارن تعهد اخلاقی رو انجام

میدن). یه مورد دیگه‌ای هم که هست نوع کاری است که طرف از شما میخواد، اون هم اهمیت داره.

فرضاً رئیس یا کسی که بالای سر فرد هست از او کاری رو میخواد طرف هم موظف هست کارش رو

انجام بده و اگر انجام نده یه امتیاز منفی هست بخاطر این هم طرف تا جایی که شده بخاطر مزایا و یا

تأثیری که توی ذهن سرپرست داره سعهی میکنه کارش رو خوب انجام بده. چون هر ایراد و عیبی، ذهنیتی

که وجود میاره تأثیر داره.

سؤال: یعنی بخاطر مزایا و ذهنیت مثبت اجرا میکنن؟

پاسخ: اون هم هست چون بالاخره نوع کاری که ما داریم شما اگر اشتباهی انجام بدید و یا اهمالی

کنید براتون تبعات داره. تبعات کار منفی ما، خودشو خوب نشون میده. همچین موردی حالا همیشه

اونطوری هم در نظر گرفت.

سؤال: یعنی اگر طرف اهمال یا سستی کنه مشخص میشه و سریع تابلو میشه؟

پاسخ: بله و بر میگردد یه جوریه به خودش یه جورایی باید بازخواست بشه.

سؤال: آقا به سؤال دیگه، خود این منشور اخلاقی را اصلاً خود مدیران رعایت می‌کنند؟

پاسخ: از پایین به بالا که نگاه می‌کنیم نارضایتی وجود داره. فرضاً از لحاظ ذهنی کارمند، توی قالب

مدیر رو که در نظر بگیرید این نسبت میگه ۳۰-۴۰ درصد مدیر داره اجراه میکنه.

سؤال: خودتون فکر می‌کنید ۳۰-۴۰ درصد مدیر داره اجرا میکنه؟

پاسخ: کارمند احساس میکنه مدیرش داره ۳۰-۴۰ درصد موردهایی که گفتم رو داره اجرا میشه.

سؤال: یعنی اینجوری فکر می‌کنند؟

پاسخ: توی کار اینچنین برداشت‌هایی هست. نارضایتی باعث میشه که به چند نفر دیگه بگوید فلان

مدیر به فکر اجرای منشور نیست یا به فکر منافع خودش هست.

سؤال: حالا فکر می‌کنید چرا فقط ۳۰-۴۰ درصد رو اجرا می‌کنند؟ علت اینکه فکر می‌کنید مدیران

اجرا نمی‌کنند چی هست تعهد ندارد؟ خود مدیران ملزم نیستند؟

پاسخ: چون بازخواستی ازش نمیشه، الزامی هم وجود نداره.

سؤال: توی محیط کار خودتون، چه مضرات اخلاقی وجود داره؟ از لحاظ اخلاقی که توی منشور هم

نیست؟

پاسخ: اتفاقاً خیلی از مورد ها رو گفته، من که کم و کسری توش ندیدم.

سؤال: یعنی جامع هست؟

پاسخ: این را راستش باید چک کنم، اینی که من دیدم جامعه و کامل بود. مهمترین موردش این

هست که ضمانت اجرایی نداره، فقط یک برگه هست، مهم‌ترین ایرادش به نظر من این هست.

سؤال: اون ارزش‌هایی که توی منشور اومده قابل فهم است قابل درک هست اصلاً ملموس هست؟

پاسخ: به صورت کلی هست وارد جزئیات نمیشه - مثلاً میگه شما باید در کارتون تعهد داشته باشید

باید ریزتر بشه منتها دیگه اون منشور اخلاقی نمی‌شه میره یک عنوان دیگه پیدا میکنه. مثلاً عنوان اون میشه

نهادینه کردن ارزش‌های سازمانی که اون یه ساختار جدایی داره که هر آیتم رو شما بخوای اجراه کنی

باید بیست موردش کنی.

سؤال: اون سؤال من رو جواب ندادید که توی محیط کارتون معضلات اخلاقی چی ها هست؟ به

صورت کلی بگید؟

پاسخ: الان توی ذهنم نیست منتها الان توی منشور هست این رو هم نمیدونم.

مهم ترین موردش منافع شخصی خود رو به منافع سازمان ترجیح دادن، هست. این خیلی مهمه، مثلاً فرضاً قاعدتاً اگر ساختارش درست باشه باید چنین چیزی رو در کارمند بوجود بیاره (یعنی اکثر کارکنان چنین چیزی رو ندارن) غالباً خودم شخصاً حاضر نیستم تا اون حد منافع خود رو فدای منافع سازمان کنم، باید این برعکس باشه شخص حاضر باشه برای سازمانش هر کاری بکنه نه غیر قانونی توی همون چارچوب تمام توانش رو استفاده کنه ولی این میتونه نباشه.

سؤال: حالا چرا این واقعه رخ میده؟

پاسخ: ایستگاه های خطری وجود داره. هر کسی هر کاری که میکنه تبعاتی داره براش، اگر ترس داشته باشه که فردا پاسخگو باید باشه، سعی میکنه که طرف اون کار نره، چرا خودت رو به خطر بیاندازی و چرا اصلاً کار بیشتری رو بکنی که بیشتر هم ازت سؤال بکنن، شما کمتر کار می کنی کمتر هم مورد بازخواست قرار میگیری

سؤال: یعنی برای اینکه طرف پاسخگو نباشه مسئولیت قبول نمیکنه؟

پاسخ: یعنی برای چی خودش رو به خطر بیاندازه؟

سؤال: خود مدیرها هم چنین دیدی رو دارن؟

پاسخ: بله همچین دیدی رو دارن.

سؤال: شما روی کدام ارزش های اخلاقی بیشتر تأکید دارید؟ کدام خیلی براتون مهمه که ما هم بیشتر

روی اون تأکید کنیم؟

پاسخ: اون تعهد بیشتر به نظرم به کار می یاد. هر کاری که میتونه انجام بده و از دستش بر می یاد،

انجام بده؛ این خیلی مهمه.

سؤال: یعنی کم کاری رو شما اینجا می یارید؟

پاسخ: اون کم کاری نه

سؤال: منشور اخلاقی کارکنان دولت به شما ابلاغ شده؟

پاسخ: به نظرم میاد به ما اعلام شده باید برای پارسال، پارسال باشه اگر جدید باشه نه (برای سال ۸۸ بوده) به نظرم خوندیدم، اعلام کردن بهمون، من تو ذهنم هست اما خودمون منشور کاملی رو داشتیم که نیازی نبود که یکی دیگه رو پیش خودمون نگه داریم اینکه الان پیش ما هست به نظرم خیلی کامل و جامع هستش خیلی مدون و مرتب هست.

سؤال: این منشوری که برای شما تدوین شده چه جوری تدوین شده، از شما او مدن سؤال پرسیدن

که چه بنویسیم؟

پاسخ: این رو شخصی تهیه کرده، یا به نظر میاد از جایی مثلاً تهیه کرده باشه به نظرم همچین چیزیه. حالا از جایی آوردن یا کپی کرده یا هر جوری بوده، چون اینی که تهیه شده خیلی کار شده، بعید می‌دونم که این توی ساختار سازمانی ما انجام شده باشه ولی به همه مون اعلام کردن، حالا فرضاً اگر هم داخلی بوده گروهی روش نشستن کار کردن.

سؤال: یه تیمی نشسته روش کار کرده؟

پاسخ: چند نفری روش کار کردن.

سؤال: حالا این منشوری که تدوین شده و برای شما هم نصب کرده‌اند، آموزش هم دادند؟

پاسخ: نه آموزشی ندادند.

سؤال: همین جوری فقط گذاشتن، نصب کردن؟

پاسخ: بله، فقط ابلاغ کردن، که برای هر کارمندی یک دونه برگه دادند، در قالب کاغذ A۴ پرس

شده که شکل هم هست هر کسی هم زیر شیشه میزش گذاشته.

سؤال: یعنی برای هر فردی یکسان هست، یا اینکه نه بسته به نوع پست فرد هست؟

پاسخ: نه برای همه یکی هست (یعنی برای مدیر و کارکنان یکی هست) کلی هست.

سؤال: فکر می‌کنید اگر بخواهیم ارزش‌های اخلاقی رو توی محیط کار نهادیه کنیم چه راه کارهایی مناسبه که ما پیش بگیریم؟

پاسخ: مهم‌ترین نکته‌اش اینکه که یه خواست بالای سازمانی در سطح مدیر، مدیر عامل باید باشه و اینو در قالب سطح‌های یک ماهه، سه ماهه، شش ماهه و یکساله اجرا بکنه، چیزی نیست که به این سادگی‌ها هم خودشو بروز بده. و اینکه به عنوان یک آلارم پشت سر هم به شما یادآوری بشه (یعنی یادآوری آلارم خیلی مهمه - یک سیستم یادآوری نیاز داره) نظام‌های جانبی‌اش هم خیلی مهمه، نظام پاداش و تنبیه هم کنارش داشته باشه. ارزش‌یابی، ارزیابی این هم به عنوان حتی یه ساختار مجزا توی هر سازمانی میشه در نظر گرفت. اینکه فرضاً یه ارزش و یا یک منشور اخلاقی که قشنگ در قالب یک جمله قابل فهم هدف‌گذاری شده توی نامه بیاد، توی تابلوها، توی شبکه بیاد، توی پیغام‌های سازمانی بیاد، توی سخنرانی مدیران بیاد، یه چیزی باشه توی پروسه یک ماهه تا سه ماهه هر کارمندی هم هدفش این باشه که انجام بده، و بعد بیان همین‌ها رو ارزیابی بکنن، توی یک دوره بازه زمانی، اون هم خیلی قابل بررسی مهم هست که سازمان به چند درصد از این مورد عمل کرده، اما درست کاری یک چیز هست چقدر سازمان به این رسیده یک چیز دیگه است، تست کنن پاداش و تنبیه هم داشته باشند.

پیوست ۲: منشورهای اخلاقی مورد استناد

۲-۱- منشور اخلاق حرفه‌ای صنعت بیمه

پایبندی به مقررات و تعهدات

- ۱- احترام و توصیه به رعایت قانون و مقررات و عدم تلاش برای بی‌اثر کردن آنها،
- ۲- برخورد با همکاران و واسطه‌هایی که از طرق غیراخلاقی از جمله پرداخت رشوه به بازاریابی می‌پردازند؛
- ۳- عدم چشم‌پوشی نسبت به تخلف دیگران و همکاری برای کاستن هرگونه فساد؛
- ۴- پایبندی به قول و تعهد خود و وفاداری به عهد و توافقات و قراردادهای چه قانون بر آن ناظر باشد چه نباشد، چه آشکار باشد چه پنهان؛
- ۵- پرداخت به موقع خسارت مطابق آنچه در قرارداد آمده است؛
- ۶- رعایت و حمایت از رقابت آزاد و عادلانه و پیروزی از اصول بیمه‌گری، به‌ویژه در تعیین نرخ و شرایط؛

عدالت و انصاف

- ۱- تعیین دستمزد همکاران به صورت منصفانه و پرداخت کارمزد نمایندگان و کارگزاران طبق ضوابط؛
- ۲- رفتار منصفانه با مشتریان و طرف‌های تجاری در همه جوانب؛
- ۳- پرهیز از به‌چنگ آوردن اطلاعات تجاری با ابزار غیراخلاقی و غیرصادقانه؛
- ۴- تعیین نرخ حق بیمه بر پایه اصول فنی، معقول، منصفانه و در خور شرایط بیمه بدون تاثیر از رقبا؛

شفافیت و صداقت

- ۱- صداقت و راستی در مبادله اطلاعات و نیز خودداری از عرضه گزارش‌های فریب‌دهنده، پنهان‌کاری و حذف هدفمند برخی از اطلاعات؛
- ۲- خودداری از ارائه اطلاعات نادرست در تبلیغات و اطلاع‌رسانی؛

- ۳- انتشار مستمر اطلاعات دقیق مالی و ویژگی‌های حرفه‌ای خود به صورت واقعی؛
- ۴- اطلاع‌رسانی به موقع به بیمه‌گذاران نسبت به بروز هر گونه تغییرات موثر در ادای تعهدات؛
- ۵- توجیه کامل مشتریان نسبت به شرایط پوشش بیمه و محدودیت‌های دریافت خسارت؛
- ۶- برقراری روابط شفاف با مشتری به گونه‌ای که امکان هیچ نوع سوءاستفاده نباشد؛

حفظ کرامت انسانی

- ۱- خودداری از تقدیم و دریافت مسرفانه هدیه و برگزاری بیش از حد برنامه‌های سرگرمی و تفریحی برای طرف‌های تجاری؛
- ۲- انتخاب همکارانی که به اصول اخلاق حرفه‌ای متعهدند و از هر گونه آلودگی به ارتشا و پرداخت‌های غیرموجه مبرا می‌باشند؛
- ۳- محترم دانستن و حفظ حریم خصوصی مشتریان؛ همکاران و رقبای؛

رعایت حقوق اجتماعی

- ۱- احترام به منزلت و حقوق انسانی و شهروندی افراد و پاسداری از آن؛
- ۲- احترام به فرهنگ، آداب، رسوم و اعتقادات مشتریان؛
- ۳- سلوک و عدم کینه‌توزی با منتقدانی که سخن از نقض قانون و مقررات می‌گویند و عملکردها را نقد می‌کنند؛
- ۴- مقابله با پولشویی و هر گونه فعالیت دیگری که پشتیبان بزه‌های سازمان یافته باشد؛
- ۵- پاسداری از طبیعت، محیط زیست و توسعه پایدار؛
- ۶- همکاری با سازمان‌های مردم‌نهاد (NGO) و حمایت از آن دسته از تدابیر عمومی که سبب تقویت توسعه صنعت بیمه می‌شد؛
- ۷- پذیرش شکایت مشتریان و نظارت مقامات مجاز؛
- ۸- احترام به حقوق مالکیت مادی و معنوی رقبایان.

۲-۲- منشور اخلاق حرفه‌ای کتابداران نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور

من به عنوان عضوی از خانواده بزرگ کتابداران، در پیشگاه قدس الهی متعهد می‌شویم:

۱- با التزام به قانون اساسی و اطاعت از اصل ولایت مطلقه فقیه، توان خود را در دفاع از ارزش‌های اسلامی و انقلابی و تحقق آرمانهای بنیانگذار کبیر انقلاب اسلامی، حضرت امام خمینی (ره)، و تبعیت از رهبر معظم انقلاب بکار بندم.

۲- با حفظ، نشر و ترویج ارزشهای دینی و انقلابی در برابر تهاجم فرهنگی غرب ایستادگی کنم.

۳- به عنوان مشاوری امین در جهت ارتقای مطالعه مفید تلاش کنم.

۴- با ایجاد محیطی امن و جذاب برای اعضاء و مراجعان، زمینه بهره‌مندی شایسته از اوقاف فراغت را فراهم سازم.

۵- با مراجعان با تواضع، احترام و حسن خلق رفتار کنم.

۶- در حفظ بیت المال کوشا بوده و در استفاده بهینه از امکانات، سعی خویش را بکار بندم.

۷- نسبت به اجرای قوانین، مقررات و دستورالعمل‌های نهاد کتابخانه‌های عمومی ملزم باشم.

۸- مهرورزی را سرلوحه رفتار خود قرار داده و با همکاران با احترام، انصاف و حسن نیت رفتار کنم.

۹- در راستای ارتقای وجهه و منزلت اجتماعی کتابداران کوشش نمایم.

۱۰- نسبت به رشد و ارتقای دانش خود نویژه دانش تخصصی کتابداری و اطلاع‌رسانی همت گمارم.

۲-۳- منشور اخلاقی و اداری کارمندان دولت

این منشور به منظور اشاعه و اعتلای فرهنگ اسلامی و ارزشهای انسانی و سازمانی در نظام اداری کشور و نهادینه کردن ابعاد آنها در اندیشه و عمل کارمندان دولت تدوین گردیده است. با اطلاع از اینکه کارمندان دولت به عنوان بندگان خدا و خدمتگزاران مردم باید تمامی تلاش و همت خود را برای انجام هر چه بهتر وظایف شرعی و قانونی و مسئولیتهای اداری بر مبنای باورها و ارزشهای اسلامی و افزایش سطح رضایتمندی مردم به کار گیرند. خود را ملزم به رعایت اصول و مفاد زیر می‌دانم:

الف - اصول حاکم بر منشور

- ۱- **اصل برابری:** همه شهروندان در برابر قانون برابرند و باید با همه آنان در شرایط مشابه رفتار یکسان داشت کارمندان باید در محدوده وظایف شغلی خود امکان دسترسی برابر به خدمات دولتی را برای همه شهروندان فراهم کرده و با آنان بدون هیچگونه تبعیض رفتار نماید.
- ۲- **اصل حاکمیت قانون در مناسبات اداری:** همه امور دولتی مبنای قانونی دارد و تصمیمات و اقدامات اداری کارمندان باید براساس احترام به قوانین و مقررات موجود اتخاذ و انجام گردد.
- ۳- **اصل شهروندمداری (مردم مداری):** هدف غایی از تشکیل سازمانهای دولتی و استخدام کارمندان، ارائه خدمت بهتر به مردم و شهروندان است کارمندان باید در گفتار و کردار و نگرشهای خود عنوان « خدمتگزار مردم » را متجلی سازند. کارمندان متعهد هستند که در تصمیم گیریها، انجام وظایف و رفتارهای خود منافع و ترجیحات مردم و شهروندان و مصالح عمومی را در نظر گیرند و امکان دسترسی راحت تر و عام تر به خدمات دولتی را فراهم نمایند.
- ۴- **اصل احترام و اعتماد:** کارمندان در تعاملات و رفتارهای خود با سایر افراد از قبیل مافوق ها، زیردستان، همکاران و مراجعان باید احترام آنان را حفظ نمایند، به انتظارات و احساسات دیگران اهمیت قائل شده و بر مبنای اعتماد به طرف مقابل عمل کنند.
- ۵- **اصل شفافیت:** کارمندان باید تمامی اطلاعات مربوط به امور و فرآیندهای جاری دستگاههای اجرایی (به غیر از اموری که در زمره اسناد و اطلاعات طبقه بندی شده قرار دارد) را به طور شفاف در چارچوب مقررات و ضوابط در اختیار ذینفعان قرار دهند. این اطلاعات ضمن مشخص کردن فرآیندهای سازمانی مبنای پاسخگویی کارمندان به مردم و مراجع ذیصلاح را فراهم می آورد.
- ۶- **اصل پاسخگویی:** سازمانهای دولتی برای مردم ایجاد می شوند و باید در برابر آنان پاسخگو باشند. کارمندان مسئولیت تصمیمات و اقدامات خود را بر عهده گرفته و در مورد آنها به مردم و مراجع ذیصلاح پاسخگو هستند.

۷- **اصل عدم سوء استفاده از موقعیت شغلی:** کارمندان نباید از اختیارات و جایگاه شغلی و

سازمانی خود در جهت منافع شخص یا گروه خاصی استفاده نمایند. اختیارات شغلی و سازمانی باید

فقط برای انجام وظایف سازمانی و در جهت مصالح عمومی به کار گرفته شوند.

۸- **اصل تعهد و وفاداری به سازمان:** کارمندان باید نسبت به دستگاه متبوع خود و اهداف،

مأموریتها و ضوابط آن متعهد و وفادار باشند و با علاقه مندی و تمام توان از طریق انجام صحیح

وظایف و مسئولیت‌های شغلی و سازمانی در راستای تحقق اهداف و مأموریت‌های سازمان تلاش نمایند.

۹- **اصل به کارگیری مهارت و تخصص:** کارمندان باید تلاش نمایند تا مهارت، دانش و تخصص

مربوط به وظیفه شغلی و سازمانی خود را فراگرفته و تمام توان فنی، تخصصی و حرفه‌ای خویش را

برای انجام بهینه فعالیت‌های شغلی و سازمانی به کار گیرند.

ب - مفاد منشور

۱- **انجام وظایف و مسئولیت‌های شغلی و سازمانی:**

۱-۱: به رعایت نظم و انضباط در انجام فعالیتها و حضور به موقع در سازمان توجه نماییم.

۲-۱: در انجام وظایف و مسئولیتها پشتکار و جدیت داشته و آنها را با دقت، صحت و به موقع انجام دهیم

۳-۱: سعی نماییم تا دانش خود را در زمینه فعالیت‌های سازمانی به روز نگه داشته و آنها را با توانمندی و

ابتکار خود در انجام فعالیت‌های اداری و سازمانی به کار گیریم.

۴-۱: به ایده‌ها و افکار جدید ارزش قائل شده و برای اجرایی کردن آنها به شکل منطقی در دستگاه

اجرایی متبوع و نظام اداری تلاش کنیم.

۵-۱: برای افزایش بهره‌وری نظام اداری از طریق افزایش بهره‌وری حیطه فعالیت خود تلاش کنیم.

۶-۱: از امکانات، تجهیزات و سرمایه‌های نظام اداری حفاظت نموده و در استفاده مؤثر و مطلوب از آنها

بکوشیم.

۷-۱: در انجام فعالیتها و تعاملات، روابط خویشاوندی، قومی، جنسی، نژادی، مذهبی و غیره تأثیری در تصمیمات و اقداماتمان نداشته باشد.

۸-۱: روحیه انتقاد پذیری داشته و انتقادات سازنده دیگران را به عنوان فرصتی برای اصلاح و بهبود خود و فعالیتهايمان بدانيم.

۹-۱: همیشه و در همه حال رضایت خدای متعال را مد نظر قرار داده و بر آنچه که خداوند امر یا از آن نهی می کند توجه کامل داشته و او را ناظر بر اعمال و کردار خویش بدانیم.

۲- رفتار و برخورد با ارباب رجوع و همکاران:

۱-۲: مردم و شهروندان به عنوان ذی حق برای نظام اداری هستند. تلاش نماییم با ایجاد ارتباط مناسب و ارائه خدمت بهتر، تصویری مثبت از دستگاه اجرایی و نظام اداری در ذهن آنان ایجاد کنیم.

۲-۲: به مراجعه کنندگان به صورت عادلانه و در چارچوب قوانین، مقررات و ضوابط خدمت ارائه دهیم.

۳-۲: در محدوده وظایف شغلی، اطلاعات و راهنماییهای لازم و مناسب به ارباب رجوع ارائه و در زمینه خدمات، شفاف سازی صورت دهیم.

۴-۲: خواسته های قانونی ارباب رجوع را در چارچوب وظایف خود با صحت، دقت و سرعت و بدون تشریفات زائد اداری و تحمیل هزینه اضافی به وی ارائه دهیم.

۵-۲: به ارباب رجوع احترام گذاشته و دراستقبال و صحبت با آنان گشاده رو باشیم.

۶-۲: به نظرات، پیشنهادهای و بازخوردهای شهروندان و مراجعه کنندگان به عنوان منبعی گرانبها برای بهبود عملکرد نگاه کرده و با دید منطقی به آنها توجه کنیم.

۷-۲: به نظم و آراستگی شخصی و محل کار خود توجه کنیم.

۸-۲: سعی کنیم تا فرهنگ تکریم ارباب رجوع، پاسخگویی و گره گشایی از مشکلات مردم و مراجعان به یک ارزش حاکم در نظام اداری تبدیل شود.

۹-۲: روحیه کار جمعی را در خود تقویت کرده و در انجام فعالیتهای گروهی مشارکت جو و مشارکت پذیر باشیم .

۱۰-۲: روحیه قدردانی از دیگران را در خود تقویت کرده و سعی نمایم که این امر را در بین همکاران اشاعه دهیم .

۱۱-۲: دانش ، تجربه و توانمندیهای خود را با سعه صدر در اختیار همکاران قرار داده و در ارتقاء توانمندیهای آنان کوشا باشیم .

۱۲-۲: تا حد ممکن در حل مشکلات شغلی همکاران تلاش نمایم و از تجسس در زندگی خصوصی آنان پرهیز نمایم .

اینجانب موارد فوق را با دقت مطالعه کرده و آنها را قبول می نمایم و تمامی تلاش و توان خود را برای برآورده کردن آنها به کار خواهم برد . توفیق در عمل به این منشور را از خداوند متعال خواستارم .

امضاء

سوگند نامه

اکنون که به عنوان کارمند دستگاه اجرایی در نظام جمهوری اسلامی ایران افتخار خدمتگزاری به مردم عزیز ایران برای من فراهم شده است ، در برابر « قرآن مجید » به خداوند متعال سوگند یاد می کنم که تمام تلاش خود را برای انجام وظایف شغلی و مسئولیتهای قانونی به کار گیرم و به حفظ حقوق مردم، پیشرفت نظام اداری و اعتلای کشور اهتمام نموده و در این راه وجدان کار داشته و همواره عدالت ، صداقت ، امانتداری ، رازداری و خدمت به مردم را سر لوحه گفتار و کردار خود قرار داده و ارزشهای دینی ، انسانی و اجتماعی و قوانین ، مقررات و ضوابط را در انجام فعالیتهای سازمانی و اداری رعایت نمایم و در همه حال به احکام الهی قانون اساسی ، مقررات حاکم و منشور اخلاقی و اداری کارمندان دولت و دستگاه متبوع خود پایبند باشم و تلاش خود را در جهت جلب رضای خدای متعال و اجرای

احکام و مقررات اسلامی به منظور رسیدن به روابط و مناسبات عادلانه انسانی در جامعه و تحقق جامعه اسلامی و ترویج دین و اخلاق، رفع تبعیضات ناروا و ایجاد محیطی عادلانه در زمینه های مادی و معنوی، مهرورزی به بندگان خدا و اعتلای سطح علمی به کار گیرم و با تقویت روحیه خلاقیت و ابتکار در تمام زمینه های علمی، فنی و فرهنگی، همواره سلامت و شادابی و نشاط را در محیط کار ترویج نمایم.

تاریخ:

امضاء

۲-۴- منشور اخلاقی اعضای سازمان نظام صنفی رایانه ای استان تهران

به اطلاع اعضای محترم می‌رساند منشور اخلاقی اعضای سازمان نظام صنفی رایانه‌ای استان تهران توسط کمیسیون امور فرهنگی تهیه و به تصویب هیات مدیره نظام صنفی رایانه‌ای استان تهران رسیده است. از اعضای محترم درخواست می‌شود نقطه نظرات و پیشنهادات خود را درخصوص منشور اخلاقی به دبیرخانه سازمان ارسال نمایند.

به نام آنکه اندیشیدن و باز اندیشیدن را آفرید

منشور اخلاقی اعضای سازمان نظام صنفی رایانه ای استان تهران

منشور اخلاقی سازمان نظام صنفی رایانه ای استان تهران بیانگر اصول ارزش های پایدار و محوری اعضای آن در ارتباط با جامعه و گروه های ذیحق و ذینفع مرتبط با حرفه آنان است و هدف آن حفظ حقوق و حفاظت و دفاع از جامعه و گروه های مذکور در برابر ضرر و زیان های احتمالی ناشی از عملکرد این حوزه می باشد.

امروز نیاز به آیین اخلاق حرفه ای در حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات با توجه به ورود آن در کليه حوزه ها و تاثیر گذاری آن بر ابعاد مختلف جامعه اعم از اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و... بیش از گذشته احساس می گردد. پیشرفت ها و دستاوردهای این حوزه طی سال های اخیر و ادامه روند پر شتاب آن در آینده رشد و گسترش شگفتی آوری را همراه داشته و خواهد داشت. با توجه به برنامه

توسعه کشور نقش محوری فناوری اطلاعات و ارتباطات، اعضاء سازمان صنفی رایانه ای استان تهران رسالت مهمی در ارتقاء جایگاه این حوزه و پیشرفت های مربوطه داشته و در جایگاهی قرار گرفته اند که نه تنها باید منافع ملی و جامعه را مد نظر داشته باشند بلکه باید حقوق مشتریان، همکاران، کارکنان و جامعه را نیز محترم شمرده، از آن دفاع نموده و از راه یافتن فساد در این حوزه جلوگیری کنند. از این رو فعالین این صنف بایستی در چارچوب ضوابط اخلاقی روشن و شفافی که رعایت آنها موجب توسعه و کمال آنان و این حوزه در کشور می گردد، فعالیت کنند.

بی گمان کار آمدی این آیین اخلاقی در جریان عمل مورد ارزیابی قرار خواهد گرفت و با توجه به محیط متحول این حوزه، جامعه و جهان و پدید آمدن مسائل جدید با گذشت زمان و به طور ادواری مورد تجدید نظر و اصلاح قرار خواهد گرفت.

منشور اخلاق حرفه ای سازمان نظام صنفی رایانه ای استان تهران حول پنج محور اساسی مشتمل بر تعهد اعضاء نسبت به جامعه و منابع ملی، مشتریان، حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات، همکاران و کارکنان و در دو بخش بیانیه ارزش ها و دستورات اخلاقی حرفه ای، به شرح ذیل تدوین شده است

بیانیه ارزش های اعتقادی سازمان نظام صنفی رایانه ای استان تهران

ما اعضاء سازمان نظام صنفی رایانه ای استان تهران بر اساس ارزش های اعتقادی خود، در انجام وظایف و مسئولیت های حرفه ای پایبندی و تعهد خود را نسبت به ارزش های ذیل اعلام داشته و رعایت آنها را نیز ضروری می دانیم:

- در انجام خدمات حرفه ای خود صادق و درستکار هستیم.
- در انجام خدمات حرفه ای خود بیطرف بوده و اجازه نخواهیم داد تا هیچ گونه پیشداوری، جانبداری، تضاد منافع یا نفوذ دیگران بیطرفی مان را در ارائه خدمات حرفه ای تحت تاثیر قرار دهد.

- امانت داری جزء اصول اعتقادی ما می باشد و بر این اساس اطلاعات محرمانه ای را که در جریان ارائه خدمات حرفه ای خود به دست می آوریم بدون مجوز صاحب اطلاعات، استفاده یا افشا نخواهیم کرد، مگر آنکه از نظر قانونی یا حرفه ای حق یا مسئولیت آن را داشته باشیم.
- از صلاحیت حرفه ای و تخصصی لازم در حوزه فعالیت خود برخوردار بوده و خدمات حرفه ای خویش را با دقت، شایستگی و جدیت انجام خواهیم داد.
- همواره موظف به ارتقاء سطح دانش و مهارت حرفه ای می باشیم و برای دستیابی به آخرین تحولات حوزه کسب و کار خود در سطح معیارهای پیشرفته جهانی و در راستای تحقق توسعه پایدار، تلاش خواهیم نمود.
- به گونه ای رفتار و عمل می کنیم تا این حوزه را به سطح بالایی از شهرت، دانش و تخصص رسانده و از انجام اعمالی که ممکن است اعتبار این حوزه را خدشه دار کند پرهیز خواهیم نمود.
- بر اساس ماهیت کار خود همواره منافع ملی و حفاظت از سلامت جامعه و ارتقاء فرهنگ ایرانی را بر منافع خود و مشتریان ترجیح خواهیم داد.
- در ارائه خدمات حرفه ای خود فرهنگ استفاده بهینه از منابع و سرمایه های کشور را مورد توجه قرار خواهیم داد.

اصول، معیارها و دستورات اخلاقی سازمان نظام صنفی رایانه ای استان تهران

ما اعضاء سازمان نظام صنفی رایانه ای استان تهران با تشخیص اهمیت اثربخشی موضوع فعالیت مان در کیفیت زندگی، توسعه و رشد پایدار کشور جمهوری اسلامی ایران، با التزام کامل به تبعیت از قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، خود را متعهد به پذیرش و قبول مسئولیت اخلاقی و حرفه ای خویش، در قبال کلیه ذینفعان اعم از جامعه، مشتریان، کارکنان، همکاران و صنعت فناوری اطلاعات و ارتباطات می دانیم. بر این اساس در هر یک از موارد موظف به رعایت دستورات اخلاقی بشرح ذیل می باشیم:

در فعالیت های حرفه ای اولویت قراردادادن منافع ملی و سلامت جامعه و توجه کامل به حفظ فرهنگ ایرانی

اعضاء سازمان نظام صنفی استان تهران معتقدند که تصمیمات و عملکرد آنها بر زندگی ، سلامت و بهداشت روانی ، رفاه ، منابع ملی، هویت فرهنگی، جایگاه جهانی و امنیت کشور دارای تاثیرات عمیق ، فراگیر و درازمدت بوده و به همین دلیل خود را موظف می دانند تا اثرات نامطلوب ناشی از اجرای فعالیت های خود را به حداقل ممکن تقلیل داده و همواره حمایت از جامعه و منابع ملی را مد نظر داشته باشند. بر این اساس:

- اعضای سازمان نظام صنفی در راستای انجام تعهد اخلاقی خود در رابطه با منافع عمومی در انجام خدمات حرفه ای ، باید قبل از ارائه محصولات و خدمات و اجرای پروژه ها، از رعایت استانداردهای متداول فنی و حرفه ای و همینطور رعایت اصول مدیریت کیفیت ، اطمینان حاصل نمایند.
- اعضای سازمان نظام صنفی در صورت مشاهده مواردی در طرح ها و پروژه ها که منافع ملی و سلامت جامعه را به مخاطره خواهد انداخت، باید سازمان نظام صنفی رایانه ای استان تهران را در جریان بگذارند.
- چنانچه اعضای سازمان نظام صنفی در انجام فعالیت های حرفه ای خود و یا در حین اجرای یک طرح یا پروژه به این نتیجه برسند که اجرای آن طرح و یا پروژه مغایر با منافع ملی و سلامت جامعه است و یا کارفرما تصمیمی مغایر با منافع ملی و سلامت جامعه اتخاذ کرده است، ابتدا باید کارفرما را از عواقب اجرای طرح و یا تصمیم، آگاه کرده و در صورت عدم پذیرش آن از جانب کارفرما، مورد را به سازمان نظام صنفی رایانه ای استان تهران گزارش نموده و طبق نظر سازمان اقدام نمایند.
- اعضای سازمان نظام صنفی نباید به مشتریانی که به دنبال اعمال غیر اصولی یا غیر قانونی هستند و یا به هر نوعی تلاش دارند تا قضاوت حرفه ای آنان را تحت الشعاع قرار دهند خدمات ارائه دهند.
- هیچیک از اعضای سازمان نظام صنفی نباید پروژه هایی را که خارج از توان بالقوه تخصصی و مدیریتی آنان است، تقبل نمایند.

- اعضای سازمان نظام صنفی از روش های غیر متعارف مانند پرداخت و دریافت مستقیم و یا غیرمستقیم با قصد تحت تاثیر قراردادن فرآیند اخذ کار، تصویب خدمات و فعالیت های ارائه و انجام شده به وسیله خود، برای اخذ کار و فروش محصولات استفاده نمایند.
- اعضای سازمان نظام صنفی باید از سایر اعضای که به علت رعایت و پایداری به اخلاق حرفه ای، دچار مشکلات یا موانعی شده اند، قویاً حمایت کرده و بدین منظور از سازمان نیز استمداد نمایند.

مشتریان

- ارائه خدمات به مشتریان با شایستگی و به روش حرفه ای و دارا بودن دیدگاهی بی غرضانه و بی طرفانه در تمام مدت ارائه خدمات حرفه ای
- ارائه خدمات حرفه ای به نحو شایسته و در چارچوب اخلاق حرفه ای و آگاهانه، رعایت استانداردها و ضوابط فنی و حرفه ای متداول، کسب اعتماد مشتریان نسبت به خود، ارج نهادن به استقلال حرفه ای و صداقت در ارائه خدمات، همواره مورد توجه اعضای سازمان نظام صنفی رایانه ای استان تهران در برخورد با مشتریان می باشد، بر این اساس:
- اعضای سازمان نظام صنفی باید صرفاً خدمات و محصولاتی را ارائه دهند که از امکانات و توان بالقوه لازم برای انجام آن کار طبق الزامات قانونی برخوردار باشند.
 - اعضای سازمان نظام صنفی نباید درگیر خدماتی شوند که سابقه حرفه ای آنها و یا منافع شخصی آنها تحت تاثیر قرار بگیرد.
 - اعضای سازمان نظام صنفی نباید مشتریان خود را نسبت به انجام خدمات و محصولات خود و نتایج آن گمراه کنند.
 - اعضای سازمان نظام صنفی باید از اطلاعاتی که در انجام فرآیند کار، کسب می کنند و این اطلاعات برای مشتریان جنبه محرمانه دارد، محافظت نمایند و به هیچ وجه این قبیل اطلاعات را نباید در اختیار

دیگران قرار دهند، مگر در مواردی که فاش نکردن اطلاعات مغایر وظایف و مسئولیت‌های تعیین شده در این منشور اخلاقی باشد.

- اعضای سازمان صنفی به هیچ وجه نباید از توان مشتریان در جهت منافع خود سوء استفاده نمایند.
- اعضای سازمان نظام صنفی نباید از کم‌اطلاعی مشتریان در تعریف نیاز خود و یا ضعف مشتری در کنترل کیفیت کار، سوء استفاده نمایند.
- اعضای سازمان نظام صنفی در صورت برخورد غیر کارشناسانه و غیرمعقولانه مشتریان در رابطه با تایید کارهای انجام شده که مسئولیت و اختیارات حرفه‌ای ایشان را تحت تاثیر قرار می‌دهد، باید مقاومت کرده و تسلیم نگردند.

همکاران حرفه‌ای

احترام به دیگر همکاران و رعایت منافع حرفه‌ای آنها بکارگیری روش‌های غیر اخلاقی در جذب مشتریان و عدول از اصول رقابت سالم، انجام هر گونه اعمالی که به نوعی باعث مخدوش شدن حقوق دیگر همکاران می‌شود از نظر اعضا سازمان نظام صنفی رایانه‌ای استان تهران مردود بوده و اعضای همواره باید از حقوق دیگر همکارانی که به دلیل پابندی به اصول و ضوابط اخلاقی و حرفه‌ای مورد بی‌احترامی و یا دچار ضرر و زیان شده‌اند، فعالانه حمایت و پشتیبانی نمایند. بر این اساس:

- اعضای سازمان نظام صنفی نباید در پروژه‌های ناتمام دیگر اعضا در مواردی که عامل ناتمام ماندن پروژه و ارائه خدمات و محصولات عضو مذکور نمی‌باشد وارد شوند.
- اعضای سازمان نظام صنفی نباید کارشناسان دیگر اعضا و همکاران خود را در دوران قرارداد به استخدام خود درآورند. مگر پس از کسب موافقت همکار و یا کسب مجوز از سازمان نظام صنفی رایانه‌ای استان تهران.

- اعضای سازمان نظام صنفی باید از دادن هر نوع تخفیف غیر متعارف و یا ارائه خدمات مجانی که کسب و کار سایر همکاران خود را تحت تاثیر قرار می دهد، جدا خودداری نمایند.
- اعضای سازمان نظام صنفی نباید بدون ذکر ماخذ و کسب مجوز (در مواردی که استفاده از منبع، منوط به کسب مجوز شده است) از نتایج کارهای دیگر همکاران در پروژه های خود استفاده نمایند.
- اعضای سازمان نظام صنفی باید از تخریب شخصیت حرفه ای سایر همکاران با هدف جذب مشتری، خودداری نمایند.
- ایجاد فرصت رشد برای شرکت های کوچک توسط شرکت های بزرگ را یک اصل اساسی در همکاری صنفی می دانیم.

فضای کسب و کار حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات

حمایت از انسجام، حرمت و منزلت حرفه ای فضای کسب و کار حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات و تلاش در جهت ارتقاء آن

اعضای سازمان نظام صنفی باید از هر گونه اعمالی که به نوعی باعث مخدوش شدن اذهان عمومی و مشتریان نسبت به منافع، حرمت و منزلت فضای کسب و کار حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات می شود، جدا پرهیز نموده و با عملکرد و فعالیت های خود، احترام و اعتبار فضای کسب و کار حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات را حفظ و تقویت کرده و اطمینان حاصل نمایند که کارکنان و کارشناسان آنها از رفتارهای اخلاق حرفه ای مندرج در این منشور اخلاقی، در عمل پیروی و متابعت می نمایند. بر این اساس:

- اعضای سازمان نظام صنفی باید تلاش نمایند از طریق به روز نگه داشتن دانش و تخصص خود، اعتماد مشتریان و کارفرمایان را به فعالین ایرانی این حوزه افزایش دهند.

- اعضاء سازمان نظام صنفی باید از طریق انجام مطالعات تطبیقی و آگاهی از روش‌ها و عملکرد فعالین برجسته داخلی و بین‌المللی تلاش نمایند تا خود را به سطح شرکتها، فروشگاه‌ها و اشخاص مشابه ممتاز داخلی و خارجی ارتقا دهند.
- اعضاء سازمان نظام صنفی باید از طریق تبدیل بنگاه خود به یک محیط یادگیرنده، ضمن ارتقای سطح توانمندی‌های خود، دانش و تجربیات خود را به دیگر اعضاء و نظام آموزش عالی کشور انتقال داده و از این طریق اعتبار حرفه حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات را ارتقا دهند.
- انجام صحیح، مسئولانه و به موقع خدمات حرفه‌ای طبق استانداردهای فنی و تخصصی حوزه‌های مربوطه
- پذیرش پروژه‌ها بر اساس توان بالفعل و بالقوه خود به لحاظ مدیریت، دانش فنی، رشته تخصصی، سطح تجربه و ظرفیت کارشناسی
- پایبندی به اصل رقابت سالم و پرهیز از هر نوع اعمال نفوذ و روشهای غیر اخلاقی برای جذب مشتری
- آموزش اصول اخلاقی مندرج در این منشور به کارشناسان و کارکنان خود و حصول اطمینان از رعایت و اجرای کامل و عملی از سوی ایشان
- عدم همکاری حرفه‌ای با اشخاص حقیقی یا حقوقی فاقد صلاحیت
- پرهیز از ارائه تخفیف غیر متعارف و یا پذیرش انجام کارهای رایگان
- عدم تایید کارهایی که مسئول کنترل آن نیستند و یا مربوط به فعالیت‌های خود آنها می‌باشد.
- عدم استفاده از نتایج کارهای دیگر همکاران در پروژه‌های خود، بدون ذکر ماخذ و کسب مجوز (در مواردی که استفاده از منبع منوط به کسب مجوز شده است).

کارکنان

احترام به حقوق کارکنان و ارج نهادن به نقش و مشارکت آنها در اعتبار دادن به مجموعه خود و موفقیت‌های آن

- اعضاء، سازمان نظام صنفی باید در حد توان خود، محیط و فضای کاری مناسبی برای کارشناسان و کارکنان، فراهم کنند و در راستای منافع ملی شرایط رشد و توسعه آنها را میسر سازند. بر این اساس:
- اعضاء سازمان نظام صنفی باید نقش و مشارکت حرفه ای کارشناسان و کارکنان خود را در عملکرد مجموعه خود و موفقیت های آن تشخیص داده و از آنان به نحو شایسته قدردانی نمایند.
 - اعضاء سازمان نظام صنفی باید با توجه به ماهیت سازمان های متکی بر دانش و سرمایه های انسانی و تفاوت ماهوی بنگاه های متکی بر سرمایه مالی، تعادل مناسبی بین منافع سهامداران و امنیت شغلی و رفاهی کارکنان ایجاد نمایند.
 - اعضاء سازمان نظام صنفی باید در روابط کاری، رفتاری شفاف و صادقانه با کارشناسان و کارکنان خود داشته باشند و رعایت هنجارهای تعالی بخش اجتماعی و فرهنگی را تشویق نمایند.
 - اعضاء سازمان نظام صنفی نباید کارشناسان و کارکنان خود را در پایان قرارداد با مدت معین، مجبور به ادامه همکاری با خود نمایند و از پیوستن آنها به سایر مجموعه ها و یا هر تصمیم و اراده دیگری که احیاناً موجب رشد و توسعه آنها خواهد شد، جلوگیری نمایند.
 - اعضاء سازمان نظام صنفی باید نسبت به اصول حقوق اساسی انسان پایبند بوده از هر گونه تبعیض قومی، دینی، جنسیتی و ... در جذب و نگهداری نیروی کار، اجتناب نمایند.
 - تخصیص بخش مناسبی از سود شرکت به عنوان بودجه آموزش و پیشرفت کارکنان و خرید کتب و نرم افزار و سخت افزارهای مورد نیاز.
 - عدم انعقاد قرارداد های یکطرفه به منظور فرار از پرداخت حقوق و مزایای عادلانه (مانند حق بیمه و مزایای پایان خدمت).
 - شناساندن سازمان نظام صنفی رایانه ای استان تهران به کارکنان خود به عنوان مرجع رفع اختلاف بین کارکنان و اعضاء سازمان.

- اعضاء سازمان نظام صنفی نباید بدون دلیل موجه و تشخیص و صلاحدید مدیریت، به کارشناسان اجازه تهیه کپی از فرآورده های پروژه های قبلی یا دیگر موارد مربوط به کارهایی که حتی خود، آنها را انجام داده اند و محرمانه نیز نمی باشند، بدهند.

۲-۵- منشور اخلاقی بانک ملت

اخلاق حرفه ای (اخلاق سازمانی) کارکنان شعب بانک منبعث از منشور اخلاقی بانک:

ادب، دقت، سرعت

خدمت عاشقانه و صادقانه

لزوم توجه به پیشرفت و اعتلای جامعه

انسجام و یکپارچگی

قانون مداری

حذر از نگرش های فردی و علائق شخصی

رازداری و امانتداری

فوریت در پاسخگویی

همسویی منافع بانک و مشتریان

انصاف با رقبای تجاری

یادگیری مداوم

۲-۶- منشور اخلاقی و تعهدنامه حسابرسان شرکت برق منطقه‌ای فارس

بسمه تعالی

۱- توکل به خداوند متعال:

همواره خود را در محضر خداوند دیده و او را ناظر اعمال خویش می دانم و با اتکال به خداوند متعال و تحصیل رضای او به اظهارنظر می پردازم.

۲- حقیقت یابی:

گزارشات و اظهار نظرات را مبتنی بر مدارک مستند و شواهدی استوار می سازم که دلالت بر حقیقت رویدادها دارد، بنحوی که هرگز ادعای عنوان شده، متضمن حدس یا گمان نبوده و یا بدون پشتوانه استنادی نباشد.

۳- علت یابی:

به بررسی دقیق عوامل زمینه ساز مشکل و علل اخذ تصمیمات خلاف قوانین و مقررات پرداخته و احراز می کنم این اشکال ناشی از عدم آگاهی آنان به موضوع یا قوانین و مقررات بوده و یا اینکه رویداد مذکور بنا به جهات و دلایل دیگری حادث شده است.

۴- صداقت و درستکاری:

صداقت یکی از ارزشهای اساسی و محوری در رفتار و اخلاق حرفه ایست و می بایست مبنای رسیدگیها و اظهار نظر قرار گیرد، بنحوی که جز به درستی و صداقت نظر نمی دهم.

۵- امانت و رازداری:

آمار و اطلاعات بدست آمده باید همواره بعنوان امانت و اسرار حرفه ای تلقی شده و صرفاً در جهت ایفاء وظایف بکار گرفته شود و از آن به هیچوجه در جهت منافع شخصی، گروهی و یا اضرار به غیر استفاده نشده و از افشاء آن جز به دفتر حسابرسی داخلی، خودداری می نمایم.

۶- شجاعت و شهامت:

همواره دارای خصلتی می باشم که بر اساس آن امکان تحصیل کامل دلایل، مدارک، اخذ نتایج و ارائه گزارشات و اظهار نظر منطقی و حقیقی به دور از هرگونه ترس، ضعف و اثرپذیری در مقابل نفوذ قدرت گروهها و اشخاص یا علائق مادی برای من فراهم گردیده و جز در محدوده قانونی عمل نمی نمایم.

۷- بیطرفی و استقلال رأی:

به دور از هرگونه تأثیرپذیری از گرایش‌های شخصی یا گروهی و با استفاده از اطلاعات و نظرات واحد مورد رسیدگی و سایر اشخاص، صرفاً بر اساس شواهد بدست آمده و مقررات مربوطه، با تشخیص درست و به موقع موضوع، با حسن تدبیر به حسابرسی یا رسیدگی می‌پردازم و هرگز از مدار بیطرفی خارج نشده، از هرگونه پیشداوری نسبت به موضوع مورد رسیدگی یا حسابرسی اجتناب ورزیده و روابط شخصی یا اجتماعی خود را با واحد یا اشخاص در کار تأثیر نمی‌دهم.

۸- اعتماد سازی:

عوامل مثبت و مفید در امر رسیدگی یا حسابرسی را با رعایت موازین رفتار حرفه‌ای مدنظر قرار داده و گزارشات و اقدامات خود را مبتنی بر صداقت، درستکاری، هدفمندی، استقلال رأی و بیطرفی، ترجیح منافع شرکت بر منافع شخصی با حفظ روابط مناسب با واحد یا اشخاص در حد و مرزی که به روند رسیدگی و تهیه گزارش مستند و مستدل لطمه نزنند، استوار می‌سازم.

۹- حسن تدبیر:

با شناخت از اهداف، وظایف، تشکیلات و مقررات واحد مورد رسیدگی و بر اساس داده‌های آماری و اطلاعات مستند و امکانات موجود به برنامه‌ریزی پرداخته و با چاره‌اندیشی مناسب، مقتضی و به موقع، توانایی، لیاقت و کاردانی خود را اثبات رساننده و در انجام وظیفه، مسئولانه و بنحو شایسته عمل می‌نمایم، بطوریکه عملکرد اینجانب سبب پوشش نقاط ضعف برنامه‌ریزیها و کمبود امکانات یا سایر عوامل مؤثر بر روند انجام کار شود.

۱۰- قانون‌گرایی پویا:

قوانین و مقررات و معیارهای حسابرسی را مدنظر قرار داده و با انطباق آنها با موضوعات و ایجاد هماهنگی منطقی بین آنها اقدام می‌نمایم و به همراه آن به نقص و یا ابهام قواعد، کارایی، اثربخشی و صرفه اقتصادی قوانین و مقررات یا عملیات انجام شده توسط واحدها توجه داشته و برای اصلاح و ارتقاء آنها پیشنهاد ارائه می‌دهم.

۱۱- انضباط :

با مقررات و ضوابط اداری ، برخورد مناسب و تعامل مطلوب و متناسب شأن و حرفه مربوطه داشته و از دخالت در امور اجرایی واحدها جداً پرهیز می نمایم.

۱۲- پاسخگوئی:

همواره می بایست در خصوص اقدامات و گزارشات خود پاسخگو باشم و برای هر مورد دلیل منطقی و قانونی ارائه دهم و در حد متعارف در موقعیت سازمانی و حرفه ای مربوطه قادر به اثبات نظریات خود باشم .

اینجانب..... متعهد می شوم وظائف ، به عنوان حسابرس عضو گروه حسابرسی داخلی شرکت برق منطقه ای فارس به اصول دوازده گانه فوق متعهد بوده و در حفظ شئون حرفه ای کوشش نمایم .

تاریخ

امضاء

۲-۷- منشور اخلاقی سازمان انتقال خون استان مرکزی

اکنون که توفیق یافته ایم، تا در راستای رسالت اصلی سازمان که همانا «تامین خون کافی و سالم» است تلاش کنیم، هم پیمان می شویم که:

۱. با حضور به موقع و اثربخش در محل کار به ارباب رجوع احترام گذاریم و با حفظ ادب، خوشروئی، متانت و آراستگی وضع ظاهری همراه با رعایت شئون و اخلاق اسلامی و با آرامش کامل پذیرای ارباب رجوع و همکاران باشیم .
۲. با ارائه اطلاعات مستند و شفاف به ارباب رجوع، مراجعات اداری را به حداقل رسانده و در جهت تسریع ارائه خدمات کارآمد به اهداکنندگان کوشا باشیم و با رعایت عدالت، انصاف، رازداری و توجه به قوانین و مقررات به امور همه مراجعین، بدون از تبعیض رسیدگی نمائیم .

۳. با فراهم آوردن امکانات و تسهیلات لازم برای آسایش ارباب رجوع، موجبات رضایت آنان را فراهم نماییم.

۴. با ایجاد فضای مناسب اداری و رعایت سلسله مراتب، احساس مسئولیت و وفاداری نسبت به سازمان، قوانین و ضوابط اداری را ارج گذاریم و در جهت حفظ و نگهداری اموال عمومی دلسوزانه تلاش نموده، از اسراف و مصرف بیهوده امکانات جلوگیری کنیم.

۵. با محور قرار دادن «ارتقای مستمر کیفیت» و انجام امور به صورت مشارکتی و گروهی، نیازهای در حال تغییر مشتریان را شناسایی نموده و برای تحقق اهداف سازمان در راه رسیدن به دور نمای بهتر کوشا باشیم.

۶. خلاقیت، نوآوری و انگیزه‌های مثبت کاری را در خود و همکارانمان تقویت نموده، با نشاط باشیم و به دیگران نیز شادی ببخشیم.

۷. اصول اخلاقی ذیل را در مورد اهداکنندگان رعایت کنیم:

- اهدای خون باید در هر شرایطی بطور داوطلبانه بدون هیچ پاداش و چشم داشتی انجام شود و در این راستا نباید هیچ اصرار و اجباری بر اهداکننده تحمیل شود. اهداکننده باید کتباً رضایت خود را در قبال اهدای خون یا فرآورده خونی جهت استفاده آن در مراکز درمانی اعلام نماید.
- حفظ بهداشت و سلامتی اهداکننده باید قویاً مد نظر قرار گرفته و در صورتی که اهدای خون برای اهداکننده زیان آور باشد از اخذ خون خود داری گردد.
- اهداکننده باید از مسئولیت اخلاقی خود در قبال دریافت کننده و خطرات احتمالی انتقال عفونت از طریق تزریق خون و فرآورده های خونی آلوده به دیگران آگاهی یابد.
- اطلاعات مربوط به اهداکننده باید بطور محرمانه بایگانی شود و به جز در موارد خاص، اهداکننده و دریافت کننده نباید از مشخصات یکدیگر آگاه باشند.

۸-۲- منشور اخلاقی شرکت توسعه منابع آب و نیروی ایران

ما کارکنان شرکت توسعه منابع آب و نیروی ایران بر این باوریم که همراه با کلیه مشاورین و پیمانکاران، خانواده بزرگ آب و نیرو را تشکیل داده و خدمتگزار ملت در عرصه صنعت برق آبی کشور می‌باشیم، ما اصول رفتاری و ارزش‌های اخلاقی زیر را باور داشته و برای تحقق و نهادینه شدن آن از هیچ کوششی دریغ نخواهیم نمود:

۱- باور به فرهنگ دینی و ملی و پیروی از آن در گفتار و رفتار خود و در ارتباط با همکاران،

مشتریان و ارباب رجوع با تأکید بر رعایت تقوا، عدالت، عزت و اعتدال

۲- پایبندی به ارزش‌های اخلاقی در ارتباطات و تعاملات فردی و سازمانی با توجه به سه اصل

صمیمیت، صداقت و صراحت

۳- رعایت احترام، ادب و متانت نسبت به مراجعین، همکاران و بویژه پیشکسوتان و پایبندی به

فرهنگ نقدپذیری، پاسخگویی، مسئولیت‌پذیری و اعتماد متقابل

۴- پایبندی به فرهنگ کار و تلاش در عرصه سازندگی و خدمت‌رسانی به مردم و جلب رضایت

مشتریان، ذینفعان و ارباب رجوع

۵- مشارکت در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری و تشریک مساعی در راستای تحقق اهداف شرکت

و اجرای برنامه‌های آن

۶- رعایت و اجرای کامل قوانین، مقررات و ضوابط اداری و پرهیز از هرگونه سوء استفاده از

موقعیت شغلی و تبعیض در تعاملات و ارتباطات کاری و حفظ اطلاعات و اسرار سازمانی

۷- التزام به اجرای صحیح و به موقع تعهدات و احساس مسئولیت و تعلق نسبت به حرفه و سازمان و

ایجاد توازن بین منافع فردی و سازمانی با اولویت‌دهی به منافع سازمانی

۸- توجه به جایگاه شرکت و رعایت الزامات، ملاحظات، نقشها و مسوولیت‌های قانونی در رابطه با

کلیه عوامل ذریبط و ذینفعان شرکت

۹- ارتقاء و توسعه تجربه و دانش سازمانی به عنوان سرمایه شرکت و به اشتراک گذاشتن آن با

همکاران، مشاوران، پیمانکاران و کلیه ذینفعان در چارچوب ضوابط شرکت

۱۰- ارزش نهادن به زمان و وقت شناسی در انجام فعالیتها و تعهدات و پاس داشتن حقوق و وقت

همکاران، مشتریان و ارباب رجوع

۱۱- رعایت نظم، انضباط و پیراستگی محیط کار و آراستگی پوشش ظاهری مطابق با فرهنگ

اسلامی و ملی

۱۲- استفاه بهینه از منابع و امکانات شرکت و جلوگیری از اسراف و تبذیر با رعایت صرفه جویی

خردمندانه و حذف تشریفات زائد

۲-۹- منشور اخلاقی وزارت بازرگانی

در نگاه کلی و به دور از الزامات قانونی، رعایت شئون مطلوب و پسندیده‌ای که موجب ایجاد نظم، وفاق، محبت و... در ارتباطات میان مردم و مسئولین می‌گردد، مورد نظر شرع مقدس، عرف و هنجارهای اجتماعی و فرهنگی جامعه بوده است.

پیرو مصوبه شماره ۱۳/۱۸۵۴۰.ط مورخ ۱۳۸۱/۲/۱۰ شورای عالی اداری مبنی بر ابلاغ طرح تکریم

مردم و جلب رضایت ارباب رجوع در نظام اداری کشور و با توجه به تکالیف مقرر در ماده ۴ مصوبه

مذکور برای تهیه و تدوین منشور اخلاقی دستگاه متبوع و با بررسیهای انجام شده توسط دبیرخانه شورای

تحول اداری وزارت بازرگانی، منشور اخلاقی وزارت بازرگانی و زیر مجموعه آن به صورت حاضر تهیه

و تدوین گردید.

امید است مورد توجه ویژه کلیه واحدهای حوزه ستادی وزارتخانه، مؤسّسات، سازمانها و

شرکتهای وابسته و همکاران قرار گرفته و در ارائه خدمات مؤثر به مردم و جلب رضایت ارباب رجوع

موفق باشند.

دبیرخانه شورای تحول اداری

بخش اول : مبانی مقررات مورد عمل

تدوین منشور اخلاقی سازمان در ارتباط با مردم:

ماده ۴- دستگاہهای مشمول این مصوبه موظفند نسبت به تهیه و تدوین منشور اخلاقی سازمان متبوع، مشتمل بر موارد ذیل با توجه به مبانی اعتقادی و اخلاقی برای تثبیت رفتارهای مناسب شغلی مورد انتظار جهت ارج نهادن و احترام به مردم اقدام نمایند:

- الف - نظم و آمادگی برای ارائه خدمات به مردم، وقت شناسی، نظم و آراستگی لباس و...
- ب - رعایت ادب و نزاکت، عدالت و انصاف در ارائه خدمات خوب به مردم، همکاری و خوش برخوردی
- ج - آمادگی برای ارائه اطلاعات و توضیحات کافی در هنگام مورد نیاز به خدمت گیرندگان
- د - وجود تمایلات مثبت به کار، متناسب با نوع کار و فعالیتها
- هـ - برای احترام به ارباب رجوع کلیه واحدهای اجرایی موظفند فضای مناسب اداری برای حضور ارباب رجوع اختصاص دهند و امکانات و تسهیلات لازم را برای آسایش و استقرار آنان فراهم نمایند.
- و - تمامی واحدها مکلفند نام و نام خانوادگی عوامل متصدی انجام کار، پست سازمانی و فهرست اصلی وظایف کارکنان خود را در محل استقرار آنان به نحو مناسب و قابل رؤیت برای مراجعان نصب نمایند.
- ز - واحدهای اجرایی موظفند بمنظور کاهش ارتباط کارکنان و ارباب رجوع و نیز رعایت شأن مردم نسبت به ایجاد گیشه‌های خدماتی بر اساس مصوبه شماره ۵۰۵۱/دش/۱ مورخ ۱۳۷۵/۵/۲۰ شورایعالی اداری اقدام نمایند.

بخش دوم : تعاریف و کلیات

تعریف اخلاق:

کلمه اخلاق جمع خُلق و خُلُق شکل درونی انسان است، چنانکه خُلق شکل ظاهری و صوری اشیا می‌باشد.

غرایز، ملکات و صفات روحی و باطنی که در انسان است اخلاق نامیده می‌شود و به اعمال و رفتاری که از این خُلقیات ناشی می‌شود نیز اخلاق و یا رفتار اخلاقی می‌گویند.

انواع اخلاق:

بطور کلی میتوان اخلاق انسان را بر دو نوع زیر تقسیم نمود:

۱- اخلاق فطری و طبیعی:

صفات فطری، غرایز و احساسات و استعدادهایی است که در طبیعت انسان آفریده شده و اختیار و عمل در تحصیل آن هیچ‌گونه دخالتی ندارد. مانند حس خداجویی، کنجکاوی، عدالتخواهی و حبّ کمال و...

۲- اخلاق اکتسابی و اختیاری:

صفات اکتسابی آن‌گونه صفاتی را گویند که در مقام عمل و اختیار به تدریج برای انسان حاصل می‌شود. چنانچه از استعدادها و صفات خدا داده خوب بهره‌برداری نشود، صفات اکتسابی بد خواهد شد. در این مرحله، صفات و ملکات خوب را فضایل و مکارم اخلاق و صفات و ملکات بد را رذایل اخلاق می‌نامند. با توجه به تعریف‌های ارائه شده، آنچه که در این مقال (برای ارائه منشور اخلاقی سازمان)، قابل بحث و بررسی است، اخلاق اکتسابی و اختیاری است که انسان می‌تواند با توجه به تلاشهای معنوی، آن را اصلاح کرده و بهبود بخشد.

بخش سوم: اخلاق و صفات کارگزاران

اخلاق کارگزاران:

یکی از زوایای مهم اخلاقی که در سطح جامعه به منظور ایجاد ارتباط منطقی و صحیح میان مردم و مسئولین و در جهت نیل به اهداف نظام مردمسالاری دینی مورد توجه بوده و هر کدام از اقشار جامعه بنا به فرموده رسول اکرم (ص) **كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ** (هر کدام از شما رعیت و هم هر کدام از شما مسئول رسیدگی به این رعیت است)، موظف به رعایت آن هستند، بحث اخلاق کارگزاران می‌باشد.

با توجه به آموزه‌های مترقی دینی و ملی که در منابع اسلامی و ایرانی موجود تا کنون بدست ما رسیده، جلوه‌های شکفت‌انگیز و عالی اخلاق در برخورد با فرودستان و فرادستان را می‌توان یافت که هر یک دارای قابلیت ایجاد تغییرات محسوس و عمده در ساختار نظام اداری و اجتماعی ما می‌باشد.

صفات کارگزاران در نظام اسلامی:

با توجه به آموزه‌های دینی و با نگاهی اجمالی به هنجارهای عرفی و اجتماعی در رابطه با صفات مسئولین و کارگزاران نظام اسلامی، موارد زیر را میتوان به عنوان شاخصه‌های خدمتگزاران مردم بیان نمود:

۱- ترکیه، ایمان و تقوا:

تقدم ترکیه بر تعلیم در کلام خداوند از یکسو و نقش مؤثر تقوا و ایمان به مبدأ حقیقی، حقیقتی است که در هر مسلک و مذهبی پذیرفته شده و قویترین عامل کاهش بزهکاری و افزایش بهره‌وری در جایگاه خدمت به خلق می‌باشد.

إِنَّمَا يَتَقَبَّلُ اللَّهُ مِنَ الْمُتَّقِينَ - قرآن کریم

همانا خداوند تنها از پرهیزگاران اعمالشان را می‌پذیرد.

۲- جلب رضای خدا:

خدمت به مردم تنها به خاطر جلب خشنودی باری تعالی، ارزشی است که همه فعالیت‌های افراد را هدفمند نموده، و با ایجاد توقع از درگاه خداوند برای پاداش، این انتظارات را از مردم برطرف می‌نماید. بزرگترین مزیت این اخلاق، خودداری خدمتگزاران به مردم از منت نهادن است، زیرا خداوند می‌فرماید:

لَا تَبْطُلُوا صِدْقَاتِكُمْ بِالْمَنِّ وَالْأَذَى - قرآن کریم

کارهای نیکویتان را با منت و آزار و اذیت از بین نبرید.

۳- ساده زیستی:

درک وضعیت اقتصادی همه اقشار مردم در قلمرو حکومت اسلامی و همدردی و هم‌ترازی با آنان به عنوان فضیلتی مطلوب برای مسئولین نظام اسلامی، همیشه مورد تاکید و تأیید بزرگان دین و اخلاق بوده و انتظار بحقی است که مردم از کارگزاران دارند.

أَفْضَلُ الطَّاعَاتِ الزُّهْدُ فِي الدُّنْيَا - امام علی (ع)

برترین طاعات، پارسایی در دنیاست.

۴- اعتماد به نفس:

یکی از ویژگیهای افراد موفق در هر جایگاه و مقامی، اعتماد به نفس برای انجام بهتر کارهاست که در سایه توکل بر خدا و توجه به توانمندیهای شخصی حاصل میگردد.

وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ - قرآن کریم

و هر کس بر خدا توکل کند، پس او برایش کافیت.

۵- صبر و استقامت:

الصَّبْرُ فِي الْأُمُورِ بِمَنْزِلَةِ الرَّأْسِ مِنَ الْجَسَدِ فَإِذَا فَارَقَ الرَّأْسُ الْجَسَدَ فَسَدَ الْجَسَدُ وَإِذَا فَارَقَ الصَّبْرُ الْأُمُورَ فَسَدَتِ الْأُمُورُ - امام علی (ع)

نقش صبر در کارها همچون نقش سر در بدن است، همانطور که با جدا شدن سر از بدن، بدن فاسد می‌شود، وقتی صبر را از کارها جدا کنیم کارها تباہ میشوند.

۶- تعهد به موازین و معیارهای اسلامی:

خدا را با دل و دست و زبان یاری کن، زیرا خداوند پیروزی کسی را که او را یاری داده و بزرگ بشمارد، تضمین نموده است. - امام علی (ع)

۷- رعایت عدالت و انصاف:

آرمان نوع بشر که در رسالت فرستادگان الهی و کردار گفتار نیکمردان عالم همیشه مورد نظر بوده و همه مکاتب دینی، فرهنگی، اجتماعی و... آنرا محترم می‌شمارند، عدالت و انصاف است.

زیرا:

هر آنکس که دادگری را بر نمیتابد ، در برابر بیدادگری بیتابتر است .

... مساوات را حتی در گردش چشم ، نگاه ، سلام و تعارف نیز رعایت کن تا بزرگان و صاحب نفوذان برای تعدی بر تو طمع نبندند و ناتوانان نیز از عدالتت نومید نشوند ، که خداوند شما انبوه بندگان را از کارهای کوچک و بزرگ و آشکار و پنهان مورد سؤال قرار می دهد . - امام علی (ع)

۸- انجام تکلیف :

هر فردی به عنوان عضوی از سیستم ، با انجام تکالیف و وظایف محوله ، تکمیل کننده قسمتی از ساختار نظام می باشد که در غیر این صورت، خلأیی در آن جایگاه ظاهر خواهد گردید.

آنکس که در عمل کوتاهی کند ، دچار اندوه گردد . - امام علی (ع)

۹- شرح صدر :

أَلَّهُ الرَّئِاسَةَ سِعَةَ الصِّدْرِ - امام علی (ع)

شرح صدر و بردباری ، ابزار سروری است .

إِعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ سُبْحَانَهُ لَمْ يَمْدَحْ مِنَ الْقُلُوبِ إِلَّا أَوْعَاَهَا لِلْحِكْمَةِ مِنَ النَّاسِ إِلَّا أَسْرَعَهُمْ إِلَى الْحَقِّ إِجَابَةً -

امام علی (ع)

بدانید که خداوند سبحان در میان دلها جز دلی را که ظرفیت آن برای حکمت بیشتر است و از مردم

جز کسی را که زودتر از دیگران حق را می پذیرد ، ستایش نکرده است.

۱۰- خدمتگزاری و مردمی بودن :

هیچگاه خود را فراوان از مردم پنهان مکن که پنهان بودن زمامداران ، نمونه ای از تنگ خویی و کم

اطلاعی در امور است. نماندن از مردم ، زمامداران را از آنچه بر آنان پوشیده است باز می دارد. - امام

علی (ع)

۱۱- تواضع در مقابل مردم :

همواره به فکر مشکلات آنان (مردم) باش و از آنان روی برمگردان ، بویژه به امور کسانی از آنان بیشتر رسیدگی کن که از کوچکی به چشم نمی آیند و دیگران آنان را کوچک می شمارند و کمتر به تو دسترسی دارند. - امام علی(ع)

۱۲- خوش برخوردی:

وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ - قرآن کریم

و اگر سختگیر و دلسنگ بودی، هر آینه مردم از اطرافت پراکنده می شدند.

۱۳- خضوع در مقابل قانون:

قانون به عنوان ابزار حکومتها در جهت تنظیم روابط اجتماعی بر طبق معیارهای معین است و اگر به هر دلیلی و توسط هر عضوی از اعضای جامعه نقض گردد، بی نظمی و بی ثباتی در سامانه اجتماعی را موجب خواهد گردید.

۱۴- رعایت امانت و بیت المال:

إِنَّ عَمَلَك لَيْسَ لَكَ بِطَعْمَةٍ وَلَكِنَّهُ فِي عُنُقِكَ أَمَانَةٌ - امام علی(ع)

همانا این مسئولیت از برای توبسان طعمه نیست ، بلکه آن امانتی است برگردنت و باید در قبال آن

پاسخگو باشی

۱۵- انتقاد و انتقاد پذیری:

مَنْ قَبِلَ النَّصِيحَةَ سَلِمَ مِنَ الْفَضِيحَةِ

کسی که اندرز و نصیحت را بپذیرد، از رسوایی می رهد.

این حقیقت را بدانید که مؤمن هر بام تا شام به خویشتن خویش با بدبینی می نگرد و همواره آن را در

آماج انتقاد می نشاند و از خود تلاشی فزونتر می طلبد . - امام علی(ع)

۱۶- دقت عمل در رفتار خود و افراد تحت امر:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ - پیامبر اکرم(ص)

هر کدام از شما رعیت و هم هر کدام از شما مسئول رسیدگی به این رعیت است.

۱۷- رسیدگی به امور متخلفین:

سپس رفتار کارگزاران را بررسی کن و جاسوسانی راستگو و وفا پیشه بر آنان بگمار که مراقبت و بازرسی

پنهانی تو از کار آنان، سبب امانتداری و مهربانی با رعیت خواهد بود. - امام علی(ع)

و از همکاران نزدیکت سخت مراقبت کن و اگر یکی از آنان دست به خیانت زد و گزارش

جاسوسانت هم آن خیانت را تأیید کرد، به همین مقدار گواهی قناعت کرده و او را کیفر کن

- امام علی(ع)

۱۸- پرهیز از قدرت طلبی و حب مال:

حُبُّ الدُّنْيَا يُفْسِدُ الْعَقْلَ وَ يُصِمُّ الْقَلْبَ عَنْ سَمَاعِ الْحِكْمَةِ

حب دنیا خرد را تباہ و دل را برای شنیدن حکمت ناشنوا میکند.

ای فرزند آدم! آنچه را بیش از نیاز خود فراهم کنی، برای دیگران انداخته‌ای. - امام علی(ع)

۱۹- تخصص:

بدیهی است که فساد ناشی از عدم آگاهی از چگونگی انجام عمل، از انجام ندادن آن کار زیانبارتر است.

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ - قرآن کریم

آنچه را از آن دانشی نداری، رها کن.

قِيمَةُ كُلِّ امْرِئٍ مَا يُحْسِنُهُ - امام علی(ع)

ارزش هر کس به دانایی و تجربه اوست.

۲۰- امر به معروف و نهی از منکر:

قوام و پایداری هر نظامی در سفارش به نیکی و بازداشتن از بدی است، زیرا:

هر گاه که امر بمعروف و نهی از منکر را رها کنید، اشرارتان بر شما چیره خواهند گردید. - امام

علی(ع)

۲۱- وفای به عهد:

خلف وعده، خشم خدا و مردم را بر می‌انگیزد که خداوند فرموده: دشمنی بزرگی است نزد خدا که آنچه می‌گویی عمل نکنی. - امام علی(ع)

بخش چهارم: رفتارهای مناسب شغلی کارگزاران در ارتباط با مردم

۱- وقت شناسی:

الف- حضور به موقع در محل کار

ب- رعایت وقت شناسی در ارتباط با ارباب رجوع و همکاران

۲- خوشرویی و متانت در برخورد با همکاران و مراجعین

۳- راهنمایی و ارائه اطلاعات لازم و کامل به مراجعان و جلوگیری از سرگردانی آنها

۴- رعایت عدالت، انصاف و عدم تبعیض در ارائه خدمات به ارباب رجوع

۵- توجه به خواسته‌های ارباب رجوع و دقت و تلاش در ارائه خدمات مطلوب به آنها

۶- ارائه اطلاعات لازم به همکاران جهت انجام خدمت بهینه و تسریع در اجرای امور به نحو مطلوب

۷- انجام وظایف به طور مؤثر و کارآمد همراه با سرعت و منطبق با قوانین و مقررات سازمانی

۸- خودداری از پذیرش هر گونه مظاهر فساد اداری مانند توصیه، رشوه و...

۹- رعایت ارزشها و هنجارهای فرهنگی و اجتماعی جامعه

۱۰- شناخت قلمرو اختیارات و مسئولیتهای هر فرد توسط وی

۱۱- فروتنی در برابر مردم و در مقابل قانون

۱۲- هدف سازمان خدمت به مردم است و این هدف باید در همکاران نهادینه شود.

۱۳- به وعده‌های خود در قبال مردم به درستی عمل کنیم.

پیوست ۳: جدول رابطه بین ارزش بنیادین، ارزش‌های اساسی و ارزش‌های کارکردی

جدول ۶۰. رابطه بین ارزش بنیادین، ارزش‌های اساسی و ارزش‌های کارکردی

افراد و نهاد اجتماعی	خویشن	خداوند متعال	ارزش‌های اساسی و کارکردی		ارزش بنیادین
			روابط		
✓	✓		عزت نفس و مناعت طبع	تکریم خود	عبودیت و بندگی
✓	✓		بزرگی و بزرگواری روح		
✓			ادب داشتن	تکریم دیگران	
✓			برخورداری از حسن خلق		
✓			رعایت مواسات		
✓			داشتن حسن ظن		
✓			داشتن روحیه برادری		
✓			حلم		
✓			قدردانی	خشوع و خضوع	
✓	✓		پرهیز از غرور		
✓			عدم استقبال از تملق		
✓			پرهیز از نگاه آمرانه		
	✓		پرهیز از اشرافی‌گری	خدمتگزاری	
	✓		صبر و استقامت داشتن		
✓	✓		داشتن سعه صدر		
✓			ایثار نمودن		
	✓		همت بلند داشتن		
✓	✓	✓	تکلیف‌مداری		
	✓		تلاش و برخورداری از روحیه جهادی		
✓			گره‌گشایی		
✓			جلب محبت مردم		
✓			دردمندی و انس با مردم		

✓			دلسوزی در کار	مسئولیت‌پذیری	
✓			درستکاری (اتقان عمل)		
✓			عدم تفریط و کم‌فروشی در کار		
✓			مداومت و جدیت در کار		
✓	✓	✓	وفای به عهد		
✓		✓	پاسخگویی		
✓			وقت‌شناسی		
✓			عدم کتمان حقایق		
✓			شفاف‌سازی و آگاهی‌بخشی		
✓			نصیحت و خیرخواهی نسبت به همکاران		
✓			تعاون بر نیکی		
✓			رعایت حقوق عمومی		
✓	✓		تعادل در امور		
✓	✓	✓	پرهیز از خیانت	امانت‌داری	
✓	✓		حفظ اسرار (رازداری)		
✓	✓		حفظ آبرو (اعم از فرد و سازمان)		
✓			مراعات بیت‌المال		
✓			اغتنام فرصت خدمت		
✓			پاک‌دستی		
✓			پرهیز از امتیاز طلبی		
✓			پرهیز از قدرت طلبی		
	✓		پرهیز از دنیا طلبی و مال پرستی		
✓			پرهیز از تهمت و تخریب دیگران		
	✓		مراقبه (خودکنترلی)	ضبط نفس	
	✓		محاسبه (خودارزیابی)		
✓			عفت در گفتار و رفتار		
✓			صداقت و پرهیز از دروغ‌گویی		
✓			حق‌گویی		
✓			عدم تملق		

عبودیت و بندگی

✓				امر به معروف و نهی از منکر	عبودیت و بندگی
---	--	--	--	----------------------------	----------------

SCCcr.ir

پیوست ۴: گزارش اعتبارسنجی از خبرگان

در این اعتبارسنجی سعی گردید از خبرگان آن دسته از رشته‌های علوم انسانی که به نوعی با بحث اخلاق حرفه‌ای در ارتباط هستند، استفاده گردد. بدین منظور خبرگانی از رشته‌های فلسفه، اخلاق، مدیریت، حقوق و اقتصاد با در نظر داشتن دو ملاک ذیل انتخاب گردیدند:

الف) با حوزه اخلاق و بحث ارزش‌های اخلاقی مانوس بوده و آشنایی قابل قبولی در این زمینه داشته باشند.

ب) با حوزه سازمان و محیط حرفه‌ای در ارتباط بوده و به آن محیط، اشراف نسبی داشته باشند.

بر این اساس، گزارش این اعتبارسنجی به شرح ذیل می‌باشد:

- امکان دسترسی به آقای دکتر حداد عادل، آقای رحیم پور ازغدی و حجه الاسلام و المسلمین دکتر توانایی جهت اعتبارسنجی فراهم نشد.
- آقایان دکتر اسماعیلی، دکتر سرخوش و حجه الاسلام و المسلمین دکتر مصباحی مقدم و حجه الاسلام و المسلمین پناهیان پاسخی به اعتبارسنجی تقدیم شده به آنها ندادند.
- حجه الاسلام و المسلمین حاج آقا قرائتی:
منشور و امثال آن به درد نمی‌خورد و مفید نیست. برای اخلاقی شدن جامعه باید بر کار روی نوجوانان و جوانان تمرکز نمود.
- حجه الاسلام و المسلمین دکتر رجحان:
مبنای بنده با مبنای شما که معارف دینی را به ۳ دسته عقاید، احکام و اخلاق تقسیم‌بندی نموده‌اید متفاوت است و بنده رویکردهای اخلاقی را از جنس نرم در مقابل رویکرد سخت قانون و احکام نمی‌دانم لذا نمی‌توانم در مورد کار شما نظر بدهم.
- آقای دکتر خندان:
 - این کار اشکال و ضعف اساسی دارد و در این مرحله نباید از طریق نظرسنجی برای ارزیابی آن اقدام نمود علاوه بر اینکه روش ارزیابی هم نباید این طور باشد، که بماند. فهرست ارزش‌ها از

اشکالاتی برخوردار است که برای من مقدور نیست به آنها بپردازم. درخواست می‌کنم بنده را از اظهار نظر بیشتر پیرامون این طرح معاف بدارید.

○ باید تذکر داده شود که از نظر اسلام سه عرصه عقاید، احکام و اخلاق سه عرصه مرتبط با هم هستند و هیچکدام به تنهایی ارزش ندارد و موجب قرب الهی نمی‌شود.

○ این پژوهش باید بر مبنای ارزشی روشنی استوار باشد و صرف اظهار نظر چند تن به اصطلاح خبره در موضوعات اخلاقی حجیت ندارد.

○ یقیناً تعداد زیادی ارزش‌های اخلاقی قابل افزودن به این لیست است. مهم این است که ارزش‌های دارای اولویت انتخاب شوند و این کار باید بر اساس شاخص‌های اعلام شده انجام شود.

○ «معاد باوری» اگر به معنای «انا لله و انا الیه راجعون» باشد جایش اینجا است ولی معاد به معنای اصول دین در کنار توحید قرار می‌گیرد.

○ دینداری اعم از توحید است و هم بر احکام و هم بر اخلاق اطلاق می‌شود.

○ «بزرگی روح» در این بحث جایی ندارد.

○ «عزت نفس»، «مناعت طبع» و «بزرگواری روح» هر سه تقریباً به یک معنا هستند.

● آقای دکتر پیغامی فرمودند بنده صلاحیت علمی و تجربی لازم را برای انجام اعتبارسنجی ندارم.

● حجه الاسلام و المسلمین دکتر مصطفوی تأیید کردند و فرمودند خوب است.

● آقای دکتر عابدی جعفری در مورد کامل بودن ارزش‌های احصاء شده و مکان در نظر گرفته شده

برای آنها و همچنین اولویت‌بندی آنها گفتند که نمی‌توانند اظهار نظر کنند و این، کار فقهاء اخلاقی

است که ارزش‌های اخلاقی را بر طبق یک مدل دسته‌بندی نموده و تقدم و تأخر رتبی آنها را تعیین

نمایند اما رهنمودهایی داشتند جهت تکمیل کار که در ذیل آمده است.

○ «صداقت» یک ارزش اساسی بلکه مهمترین ارزش اساسی است.

○ «امر به معروف و نهی از منکر» جزء احکام است و نه جزء اخلاقیات.

○ موارد ذیل «توحید و عبودیت» حذف کردند.

- بین ارزش‌ها برخی همپوشانی‌ها وجود دارد.
 - ارزش کارکردی «اعتماد» اضافه شود.
- با توجه به این نکات به نظر می‌رسد که در مجموع ارزش‌های احصاء شده به عنوان ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای، تا حد بسیار زیادی مورد قبول ایشان است.
- آقای دکتر اکبری تأیید کردند اما به نکات ذیل اشاره نمودند:
 - رابطه بین ارزش‌های اساسی با هم و رابطه ارزش‌های کارکردی ذیل هر یک از این ارزش‌ها و ترتیب آنها معلوم نیست.
 - در نگارش ارزش‌ها برای مثال یا همه جا گفته شود «حلم»، «ادب» یا همه جا گفته شود «حلم بودن»، «ادب داشتن»
 - ارزش‌ها با هم همپوشانی دارند.
 - آقای دکتر پورعزت تأیید نمودند و همه ارزش‌های احصاء شده را مطلوب ارزیابی کردند اما به نکات ذیل اشاره کردند:
 - ایشان تنها خبره‌ای بودند که به سؤال ما پیرامون نحوه اولویت‌بندی ارزش‌های اساسی پاسخ گفته و این کار را انجام دادند که ما هم بر طبق نظر ایشان ترتیب ارزش‌ها را تغییر دادیم.
 - فرض بزرگی برای مخلوق شایسته نیست.
 - آقای دکتر بنیانیان تأیید کردند اما به نکات ذیل اشاره نمودند:
 - «معادباوری» به عنوان یک ارزش بنیادین ذکر شود.
 - «تکریم خود» و «تکریم دیگران» با هم تلفیق شوند تحت عنوان «تکریم انسان‌ها»
 - ذیل ارزش اساسی «خضوع و خشوع» ارزش کارکردی «پرهیز از خودکم‌بینی» اضافه شود.
 - بعضی از ارزش‌ها تکرار ارزش‌های دیگر است.
 - ذیل ارزش اساسی «امانت‌داری» ارزش‌های کارکردی «بهره‌وری» و «اثربخشی» اضافه شود.

- ذیل ارزش اساسی «حسن معاشرت» ارزش‌های کارکردی «خوشرویی» و «فراهم کردن شرایط اسایش دیگران» اضافه شود.
- جای توصیه به علم و مهارت‌آموزی در این ارزش‌ها خالی است.
- آقای دکتر دانایی فرد تأیید نمودند اما به نکات ذیل اشاره کردند:
 - شاید بتوان واژه «توحید» را در بطن عنوان کلی به نام «ارزش‌های بنیادی» گنجانید.
 - واژه‌ها ثقیل است.
 - منطلق ارزش‌ها باید سهمیه‌بندی شود.
- آقای دکتر گودرزی تأیید کردند اما به نکات ذیل اشاره نمودند:
 - به جای ارزش اساسی «تکریم خود» از واژه «خودسازی» استفاده شود.
 - در ذیل ارزش اساسی «مسئولیت‌پذیری» ارزش کارکردی «وجدان کاری» آورده شود.
 - برخی ارزش‌ها مورد توجه قرار نگرفته است. مانند:
 - آخرت‌گرایی، رعایت حق الناس، ترس از خدا، تدبیر‌گرایی، علم‌اندوزی، توکل و توسل
 - حکمت‌مدار، توجه به عزت، مصلحت و حکمت در مقام تدبیر
- حجت الاسلام و المسلمین دکتر معصومی‌نیا تأیید نمودند اما به نکات ذیل اشاره کردند:
 - اشاره به «تلاش برای دستیابی به رزق مقدر» و «عا» در کنار «توکل» که در ذیل ارزش بنیادین «توحید و عبودیت» آمده است.
 - اضافه کردن ارزش بنیادین «تکیه بر انسان‌شناسی الهی»
 - «توجه به کرامت انسانی» به جای «تکریم خود» و اضافه نمودن ارزش کارکردی «اجتناب از حرص و طمع» در ذیل آن
 - «توجه به ارزش انسانی و ایمانی دیگران» به جای ارزش اساسی «تکریم دیگران»
 - اضافه نمودن ارزش اساسی «تصحیح رابطه خود با دیگران» و اضافه نمودن ارزش‌های کارکردی «انصاف»، «مواسات»، «ایثار» و «رقابت سالم» در ذیل آن

- تأیید کامل آقای دکتر باقری به استثنای «نهی از منکر» که ایشان به عنوان ارزش اساسی قبول نداشتند و معتقد بودند که باید حذف گردد.
- تأیید کامل آقای دکتر لطیفی

SCC.ir

پیوست ۵: متن نامه اولیه به خبرگان جهت اعتبارسنجی و پیوست آن

باسمه تعالی

استاد گرانقدر و فرهیخته ارجمند جناب

سلام علیکم

با احترام به استحضار می‌رساند گروه مدیریت مرکز تحقیقات میان‌رشته‌ای علوم انسانی-اسلامی دانشگاه امام صادق (ع) مجری طرح پژوهشی «تدوین منشور ملی اخلاق حرفه‌ای» جهت ارائه به شورای عالی انقلاب فرهنگی می‌باشد. در این راستا، ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای ملی مد نظر جهت درج در آن منشور احصاء گشته است که حایز ویژگی‌های ذیل می‌باشند:

۱- اخلاقی هستند بدین معنا که:

۱-۱- در دسته‌بندی معارف اسلامی به اخلاق، عقاید و احکام، ناظر به دسته اخلاق بوده و ملاک

اخلاقی بودن آنها نیز قابلیت‌شان در حرکت انسان به سمت قرب الهی است.

۱-۲- تعالی بخش فرد، رشددهنده او بوده و باعث تربیت اخلاقی‌اش در سازمان می‌شوند.

۲- حرفه‌ای هستند با توجه به این نکته که حرفه و یا شغل فعالیتی است که توسط آن خدمتی ارائه

شده و برای جامعه مفید بوده و در نهایت، با انجام آن روزی و پاداشی مادی دریافت می‌گردد و

همچنین برای انجام آن به سطحی از دانش، مهارت و توانایی نیاز می‌باشد.

۳- ملی هستند یعنی متناسب با کلیه حرف و مشاغل در بخش‌های دولتی و غیردولتی اعم از بخش

خصوصی و تعاونی می‌باشند.

لذا از جناب عالی خواهشمند است به عنوان یک خبره، ما را از نظرات ارزشمند خویش در خصوص

سؤالات ذیل که مرتبط با ارزش‌های برشمرده شده در پیوست می‌باشد، بهره‌مند فرمایید:

• آیا ارزش‌های برشمرده شده به عنوان ارزش‌های مطرح در اخلاق حرفه‌ای (با خصوصیات) که

ذکر گردیده است) مورد تأیید جناب عالی می‌باشد؟ کدام ارزش‌ها را قبول ندارید؟

- آیا ارزش‌هایی به عنوان ارزش‌های مطرح در اخلاق حرفه‌ای (با خصوصیتی که ذکر گردیده است) وجود دارد که در پیوست ذکر نگردیده است؟ از چه نوعی (بنیادین، اساسی یا کارکردی) است؟
- آیا ارزش‌های کارکردی برشمرده شده را در ذیل ارزش‌های اساسی متناسب خود یافتید یا خیر؟ به نظر جناب عالی کدام ارزش نیاز به جابجایی دارد و چرا؟
- از نظر جناب عالی آیا ارزش‌های اساسی مطرح شده، دارای اولویت یکسانی هستند؟ در صورت منفی بودن پاسخ، اولویت‌بندی مد نظر خود را بفرمایید؟

با تشکر

توحیدی‌نیا

مدیر پروژه منشور ملی اخلاق حرفه‌ای

ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای ملی

۱. ارزش بنیادین (باورها)

- توحید

که متشکل است از:

توکل، تلاش برای کسب رضای خدا، معاد باوری، ایمان به خدا، دین داری، روحیه

شکر گذاری، ایمان به غیب

۲. ارزش‌های اساسی و کارکردی

در این بخش ابتدا هر یک از ارزش‌های اساسی ذکر شده و سپس ارزش‌های کارکردی مربوط به آن ذکر می‌گردند.

- ارزش اساسی ۱: تکریم خود:

○ ارزش‌های کارکردی:

عزت نفس، مناعت طبع، بزرگی و بزرگواری روح

- ارزش اساسی ۲: تکریم دیگران:

○ ارزش‌های کارکردی:

ادب داشتن، برخورداری از حسن خلق، رعایت موااسات، داشتن حسن ظن، داشتن روحیه

برادری، حلم، قدردانی

- ارزش اساسی ۳: خشوع و خضوع:

○ ارزش‌های کارکردی:

پرهیز از غرور، عدم استقبال از تملق، پرهیز از نگاه آمرانه، پرهیز از اشرافی‌گری

- ارزش اساسی ۴: خدمت‌گذاری:

○ ارزش‌های کارکردی:

صبر و استقامت داشتن، داشتن سعه صدر، ایثار نمودن، همت بلند داشتن، تکلیف‌مداری، تلاش و برخورداری از روحیه جهادی، گره‌گشایی، جلب محبت مردم، دردمندی و انس با مردم، دلسوزی در کار

• ارزش اساسی ۵: مسئولیت‌پذیری:

○ ارزش‌های کارکردی:

درستکاری (اتقان عمل)، عدم تفریط و کم‌فروشی در کار، مداومت و جدیت در کار، وفای به عهد، پاسخگویی، وقت‌شناسی، عدم کتمان حقایق، شفاف‌سازی و آگاهی‌بخشی، نصیحت و خیرخواهی نسبت به همکاران، تعاون بر نیکی، رعایت حقوق عمومی، تعادل در امور (هدف‌گذاری، برنامه‌ریزی، اقدام و وعده‌های داده شده به مردم)

• ارزش اساسی ۶: امانت‌داری:

○ ارزش‌های کارکردی:

پرهیز از خیانت، حفظ اسرار (رازداری)، حفظ آبرو (اعم از فرد و سازمان)، مراعات بیت‌المال، اغتنام فرصت خدمت، پاک‌دستی، پرهیز از امتیاز طلبی، پرهیز از قدرت طلبی (عدم سوء استفاده از موقعیت شغلی)

• ارزش اساسی ۷: ضبط نفس (تقوی):

○ ارزش‌های کارکردی:

پرهیز از دنیا طلبی و مال پرستی، پرهیز از تهمت و تخریب دیگران، مراقبه (خودکنترلی) و محاسبه (خود ارزیابی)، عفت در گفتار و رفتار

• ارزش اساسی ۸: حسن معاشرت:

○ ارزش‌های کارکردی:

صداقت، پرهیز از دروغ‌گویی، حق‌گویی، عدم تملق

• ارزش اساسی ۹: امر به معروف و نهی از منکر

منابع و مأخذ

SCCcr.ir

الف - فارسی

- ابن ابی الحدید، شرح نهج البلاغه امیر المؤمنین علی ابن ابیطالب (علیه السلام)
- ابن اثیر (۱۳۶۴ ه.ق.)، **نهایه**، چاپ چهارم، قم: موسسه اسماعیلیان
- ابن بابویه، محمد بن علی (۱۳۶۱)، **معانی الأخبار**، ناشر: اسلامی
- ابن بابویه، محمد بن علی (۱۳۶۲)، **خصال**، مترجم: مرتضی مدرس گیلانی، ناشر: جاویدان
- ابن بابویه، محمد بن علی (۱۳۶۹)، **من لایحضره الفقیه**، ناشر: دارالتعارف للمطبوعات
- استراوس، آنسلم؛ کوربین، جولیت (۱۹۹۰)، **اصول روش تحقیق کیفی نظریه مبنایی رویه‌ها و شیوه‌ها**، ترجمه بیوک محمدی، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
- امام سجاد (علیه السلام)، **رساله حقوق**
- امام صادق (علیه السلام)، **مصباح الشریعه**، ناشر: موسسه الاعلمی للمطبوعات
- امامی، سیدمجتبی (۱۳۸۵)، **کشف پرسش‌ها و جهت‌گیری‌های اصلی تئوری‌های تغییر سازمانی (با استفاده از روش تئوری‌سازی داده‌بنیاد)**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه امام صادق (علیه السلام)
- آذر آیین محمد رضا (۱۳۸۵)، **بررسی تأثیر طرح تحول در بهبود واحدهای صنعتی تحت پوشش وزارت صنایع و ارائه راه‌کارهای بهبود آن**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه صنعتی مالک اشتر
- بازرگان، عباس (۱۳۸۷)، **مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی آمیخته (رویکرد متداول در علوم رفتاری)**، تهران: نشر دیدار.
- پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله العظمی سید علی خامنه‌ای (مد ظله العالی)، به نشانی: www.khamenei.ir
- حلوانی، حسین بن محمد (۱۳۸۳)، **زهد الناظر و تنبیه الخاطر**، مترجم عبدالهادی مسعودی، ناشر: دارالحدیث
- حویزی، عبدالعلی بن جمعه (۱۳۴۴ - ۱۳۴۱)، **تفسیر نور الثقلین**، بی‌جا: العلمیه
- حیدری، مصطفی (۱۳۸۶)، **طراحی مدل مفهومی مدیریت بحران در دوران هشت سال دفاع مقدس (با تاکید بر عملیات‌های والفجر ۸ و کربلای ۵)**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه امام صادق (علیه السلام)
- خان‌محمدی، هادی (۱۳۸۸)، **بیانیه ماموریت نظام علمی مبتنی بر اندیشه مقام معظم رهبری (دام‌ظله) با استفاده از رویش نظریه**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه امام صادق (علیه السلام)
- دانایی فرد، حسن (۱۳۸۴)، **تئوری پردازی با استفاده از رویکرد استقرایی: استراتژی مفهوم‌سازی تئوری بنیادین**. دوماهنامه علمی - پژوهشی دانشور رفتار دانشگاه شاهد سال دوازدهم، دوره جدید، شماره ۱۱

- دانایی فرد، حسن، الوانی، سید مهدی، آذر، عادل (۱۳۸۳)، **روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع**. تهران: انتشارات صفار-اشراقی
- دانایی فرد، حسن (۱۳۸۷)، **چالش‌های مدیریت دولتی در ایران**، تهران: انتشارات سمت
- دستغیب، عبدالحسین (۱۳۶۶)، **قلب سلیم**، ناشر: ناس
- دیلمی، حسن بن محمد (بی‌تا)، **ارشاد القلوب**، بی‌جا: مرکز نشر کتاب
- رادینگ، آلن (۱۳۸۳)، **مدیریت دانش و موفقیت در اقتصاد جهانی مبتنی بر اطلاعات**، ترجمه محمد حسین لطیفی، تهران: انتشارات سمت
- راغب اصفهانی (بی‌تا)، **مفردات**، مترجم غلامرضا حسینی، تهران: مرتضوی
- رضاییان، علی، **تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم**، انتشارات سمت، ۱۳۸۶
- رودی، کمیل (۱۳۸۷)، **طراحی مدل دانشکده مرجع علمی (مطالعه موردی: دانشکده معارف اسلامی و مدیریت)**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه امام صادق (علیه‌السلام)
- عطاردی قوچانی، عزیزالله (۱۴۱۰ق)، **مسند الامام الهادی ابی‌الحسن علی بن محمد علیهما‌السلام**، ناشر: المؤتمر العالمي للامام الرضا علیه‌السلام
- علی‌احمدی، علیرضا و غفاریان، وفا (۱۳۸۲)، **اصول شناخت و روش تحقیق (با نگاهی به مطالعات تاریخی)**، فصلنامه علمی- پژوهشی دانشگاه الزهراء (س)، سال سیزدهم، شماره ۴۶ و ۴۷
- فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۸)، **اخلاق سازمانی**، تهران: انتشارات سرمد
- فرامرز قراملکی، احد و سایر همکاران، **اخلاق حرفه‌ای در تمدن اسلام و ایران**، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، ۱۳۸۶
- فرامرز قراملکی، احد، **درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای**، انتشارات سرمد، ۱۳۸۸
- فیض الاسلام، **نهج البلاغه امیر المؤمنین علی ابن ابیطالب (علیه‌السلام)**
- **قرآن کریم**
- قمی، شیخ عباس (بی‌تا)، **سفینه البحار**، مترجم محمدباقر ساعدی، انتشارات جعفری
- قمی، شیخ عباس، **مفاتیح الجنان**.
- کارگروه مهندسی فرهنگی شواری تخصصی حوزوی، **مصوبات کارگروه**
- کاشانی، محمد بن مرتضی (بی‌تا)، **تفسیر المعین**، قم: مکتبه آیه الله العظمی المرعشی النجفی
- کلینی محمد بن یعقوب، **اصول کافی**، مترجم: سید جواد مصطفوی، انتشارات علمیه اسلامیة
- کلینی محمد بن یعقوب، **فروع کافی**

- لیثی واسطی، علی بن محمد (۱۳۷۶)، **عیون الحکم و المواعظ**، قم: دارالحدیث
- متقی، علی بن حسام‌الدین (۱۳۶۷)، **کنز العمال فی سنن الاقوال و الافعال**، ناشر: موسسه الرساله
- مجلسی محمد باقر، **بحار الانوار**
- مجیدپور، اکبر و ده‌بزرگی، بهمن (۱۳۸۶)، **راهکار عملی تدوین منشور اخلاقی سازمان، اخلاق حرفه‌ای در تمدن اسلام و ایران**، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی
- مجیدی، غلامحسین (۱۳۸۵)، **نهج الفصاحه**، ناشر: انصاریان
- مختاریان‌پور مجید (۱۳۸۵)، **طراحی مدل تلفیقی حل مساله با تاکید برهم افزایی دو رویکرد مهندسی ارزش و شش سیکما (مورد مطالعه شرکت ایران خودرو)**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه امام صادق (علیه‌السلام)
- مطهری، مرتضی (۱۳۵۸)، **آشنایی با علوم اسلامی حکمت عملی**، تهران: انتشارات صدرا، چاپ اول
- مکارم شیرازی و همکاران (۱۳۸۲)، **اخلاق در قرآن**، قم: مدرسه الامام علی بن ابیطالب (ع)
- منشور اخلاق حرفه‌ای صنعت بیمه،
- منشور اخلاق حرفه‌ای کتابداران نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور، <http://www.iranpl.ir/portal/Home>
- منشور اخلاقی اداری کارمندان دولت،
- http://www.ses.ac.ir/files/managment/user_files/afshar/manshoore_akhlaghi.pdf
- منشور اخلاقی اعضاء سازمان نظام صنفی رایانه‌ای استان تهران،
- <http://www.parsmizban.com/manshoor-akhlaghi.html>
- منشور اخلاقی بانک ملت، <http://www.bankmellat.ir/portal.aspx?tabid=۱۱۵>
- منشور اخلاقی حسابرسان شرکت برق منطقه‌ای فارس، <http://www.frec.co.ir/persian/Forms>
- منشور اخلاقی سازمان انتقال خون استان مرکزی،
- http://arabto.ir/index.php?option=com_content&view=article&id=۵۰&Itemid=۶۹
- منشور اخلاقی شرکت توسعه منابع آب و نیروی ایران،
- <http://fa.iwpcو.ir/moraldeclaration.aspx>
- منشور اخلاقی وزارت بازرگانی، <http://www.sbco.ir/main.asp?id=۲۲۵>
- مهدوی، محمد تقی (۱۳۸۰)، **فرهنگ توصیفی تکنولوژی**، تهران: نشر چاپار
- نمایندگی ولی فقیه در سپاه، مرکز تحقیقات اسلامی (۱۳۷۲)، **امر به معروف و نهی از منکر**، تهران: نمایندگی ولی فقیه در سپاه، مرکز تحقیقات اسلامی

- الوانی، سید مهدی و رحمتی، محمد حسین (۱۳۸۶)، فرایند تدوین منشور اخلاقی برای سازمان، فرهنگ مدیریت، شماره بهار و تابستان

- هادوی نژاد، مصطفی (۱۳۹۰)، کاوش پدیده رفتارهای منافقانه در ارتباطات بین فردی در سازمان: خلق و آزمون نظریه‌ای داده بنیاد با استفاده از پژوهش روشهای آمیخته اکتشافی، رساله دکتری، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.

ب- انگلیسی

- B Corporation (۲۰۰۷), "Creating a code of ethics", bcorporation.net
- Ethics Resource Center (۲۰۰۱), "Code of ethics toolkit", <http://www.ethics.org>
- Farrell, Brian J., Cobbin, Deirdre M., Farrell, Helen M. (۲۰۰۲) "Codes of ethics: Their evolution, development and other controversies", Journal of Management Development, Vol. ۲۱ Iss: ۲, pp.۱۵۲-۱۶۳
- Gilley, Mathew et al. (۲۰۱۰), "The bottom-line benefits of ethics code commitment", Business Horizons ۵۳.
- Greenberg, j.s. (۲۰۰۱). **The code of ethic for the health education profession: a case study book**, boston: jones and Bartlett.
- Grobman, Gary (۲۰۰۶), "An analysis of codes of ethics of nonprofit tae-exempt membership associations: Does principal constituency make a difference?", A thesis for the degree of Doctor of Philosophy, Pennsylvania State University
- International Federation of Accounts (۲۰۰۶), "Defining & Developing an Effective Code of Conduct", www.ifac.org/PAI
- Ki, E. & Kim, S. (۲۰۱۰), "Ethics statements of public relations firms: What do they say?", Journal of Business Ethics ۹۱
- Messikomer, Karla & Cirka, Carol (۲۰۱۰), "Constructing a code of ethics: An empirical case of a national professional case", Journal of Business Ethics ۹۵
- Rezaee, Z., Elmore, R. C. and Szendi, J. Z. (۲۰۰۱), "Ethical Behavior in Higher Educational Institutions: The Role of the Code of Conduct", Journal of Business Ethics ۳۰, ۱۷۱-۱۸۳.
- Stevens, B. (۲۰۰۹). "Corporate ethical codes: Effective instruments for influencing behavior". Journal of Business Ethics, ۷۸, ۶۰۱-۶۰۹.

- Weaver, G. R. (۲۰۰۱). **Ethics programs in global businesses: Cultures role in managing ethics.** *Journal of Business Ethics*, ۳۰(۱), ۳-۱۶.

مصاحبه‌ها

- اعتمادیان، محمدرضا (از بازاریان قدیمی)، مصاحبه حضوری، اسفند ۱۳۸۹
- حاجی‌پور، بهمن (هیأت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز)، مصاحبه حضوری، اردیبهشت ۱۳۹۰
- رضایی‌منش، بهروز (هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبایی)، مصاحبه حضوری، اسفند ۱۳۸۹
- قنبری، علی‌الله (مجری تدوین منشور اخلاقی کارکنان دولت)، مصاحبه حضوری، فروردین ۱۳۹۰
- الوانی، سید مهدی (مجری تدوین منشور اخلاقی بانک ملت)، مصاحبه حضوری، اسفند ۱۳۸۹
- یکی از پرسنل بانک صنعت و معدن، مصاحبه حضوری
- یکی از پرسنل وزارت نفت، مصاحبه حضوری

SCC.ir

Abstract

Drafting National Charter of Professional Ethics

The research project, Drafting National Charter of Professional Ethics, is an attempt to build the culture and institutionalize the principles and values related to professional ethics, which is a means of managing ethics in a professional community.

This project is based on the management of work ethics with a bottom-up approach aiming at institutionalizing those principles at organizational and ultimately social levels. To this end, while surveying various ethical dimensions from the viewpoint of western scholars, Shahid Motahari, and Khajeh Nasir Tusi, we have dealt with the subject of human study in Islamic school according to Shahid Motahari. A consideration of different aspects of professional ethics is another section of the research. There, we have offered a definition of professional ethics and a historical overview of its developments, and after mentioning its foundations especially its major philosophical ones, we have discussed it from the Islamic perspective. In another section, there is a discussion of various aspects of ethical charter such as its concept, history, kinds, function, content, and the way of compiling and executing the ethical charter. Finally we have dealt with its harms.

The research is primarily concerned with extracting the principles and values related to professional ethics at two basic and practical levels from selected religious resources, namely Imam Sadiq's (PBUH) legal treatise, the Supreme leader's statements and the existing ethical charters, and secondarily with offering a practical guide for all organizations so that each could adapt it with their own situations. This research is, therefore, entering the soft core of building culture for professional ethics.



The Supreme Secretariat Council
of Cultural Revolution

Drafting National Charter of Professional Ethics

**Author: Imam Sadiq University Research
Center**

**Master: The Supreme Secretariat Council of
Cultural Revolution**

Scientific office: Commission of Education

Fall: ۲۰۱۴