

# اخلاق حرفه‌ای

## ضامن موفقیت سازمانی

«چاپ پنجم»

دکتر تورج مهدی‌زاده ملاباشی

مریم پنجعلی اصل



سرشناسه	:	مهدی زاده، تورج، ۱۳۵۱ -
عنوان و نام پدیدآور	:	اخلاق حرفه‌ای ضامن موفقیت سازمانی
مشخصات نشر	:	اردبیل: انتشارات ایلخانی، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	:	۲۰۸ ص.؛ جدول، نمودار؛ ۲۱/۵×۱۴/۵ س.م.
شابک	:	۱۷۵۰۰۰ ریال ۶۰۳-۶۰۲-۹۵۶۰۰-۶۰۰-۹۷۸ :
وضعیت فهرست نویسی	:	فیا
یادداشت	:	کتابنامه.
موضوع	:	اخلاق حرفه‌ای
موضوع	:	Professional ethics
موضوع	:	اخلاق
موضوع	:	Ethics
موضوع	:	اخلاق کسب و کار
موضوع	:	Business ethics
شناسه افزوده	:	پنجعلی اصل، مریم، ۱۳۵۴ -
رده بندی کنگره	:	۱۷۲۵BJ / م ۸۷ الف ۳ ۱۳۹۵
رده بندی دیویی	:	۱۷۴
شماره کتابشناسی ملی	:	۴۶۳۸۱۷۱

**\*\*\* شناسنامه کتاب \*\*\***

**عنوان:** اخلاق حرفه‌ای، ضامن موفقیت سازمانی

**تحقیق و تألیف:** دکتر تورج مهدی زاده ملاباشی، مریم پنجعلی اصل

**تنظیم و طراحی جلد:** امیررضا مهدی زاده ملاباشی

**ویراستار:** فراز مهدی زاده ملاباشی

**ناشر:** انتشارات ایلخانی

**نوبت چاپ:** چاپ پنجم

چاپ اول (۱۳۹۶)؛ چاپ دوم (۱۳۹۶) چاپ سوم (۱۳۹۶)

چاپ چهارم (۱۳۹۷)؛ چاپ پنجم (۱۳۹۸)

**شمارگان (تیراژ چاپ پنجم):** ۳۰۰۰ جلد

**قیمت:** ۲۸۵۰۰ تومان

**تعداد صفحات:** ۲۰۸ صفحه

**شابک:** ۹۷۸-۶۰۰-۹۵۶۰۳-۶-۳

**حق چاپ و نشر متعلق به مولف می باشد.**

**نشر الکترونیکی رایگان می باشد.**



انتشارات ایلخانی

ISBN: 978-600-95603-6-3



9 786009 560363

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## «فهرست مطالب»

۸.....	پیشگفتار
۹.....	مقدمه‌ای بر دلایل اهمیت اخلاق و پرداختن به آن
۱۵.....	جمع‌بندی
۱۶.....	<b>فصل اول - مکتبی بر تعریف و مفهوم اخلاق</b>
۱۸.....	اخلاق چیست؟
۲۳.....	تعریف جامع ارسطو
۲۴.....	تعریف فرهنگ لاروس
۲۴.....	تعریف فرهنگ روبرت
۲۵.....	تعریف ارسطو در نیکوماخوس
۲۶.....	تعریف مفردات
۲۶.....	تعریف ابن مسکویه
۲۷.....	تعریف حوزه علمیه
۲۷.....	تعریف فیض کاشانی
۲۸.....	تعریف ژکس
۲۸.....	تعریف فولکیه
۳۱.....	تعریف احمد نراقی
۳۲.....	جایگاه اخلاق در فلسفه
۳۲.....	علم اخلاق
۳۳.....	تقسیم‌بندی اخلاق
۳۴.....	الف- گروه اول: فلسفه اخلاق

۳۴	ب- گروه دوم: اخلاق نظری .....
۳۴	ج- گروه سوم: اخلاق عملی .....
۳۵	اصول اخلاق .....
۳۶	اصول اخلاق در اسلام .....
۴۳	فواید اخلاق .....
۴۴	رابطه اخلاق و دین .....
۴۵	رابطه اخلاق و آزادی .....
۴۵	آزادی به عنوان واقعیت .....
۴۵	آزادی به منزله حق .....
۴۸	رابطه اخلاق و فلسفه .....
۴۹	رابطه علم و اخلاق .....
۵۱	رابطه اخلاق و عرفان .....
۵۱	رابطه اخلاق و قانون .....
۵۲	تفاوت عقاید با احکام و اخلاق .....
۵۳	<b>فصل دوم - نظریات و تئوری‌های اندیشمندان</b> .....
۵۵	مقدمه .....
۵۵	نظریه سعادت ارسطو .....
۵۶	نظریه اعتدال ارسطو .....
۶۱	نظریه لذت‌گرایی آریستوییوس و اپیکور .....
۶۶	نظریه معرفت اخلاقی افلاطون .....
۶۹	دیدگاه پرهیزی سقراط .....
۷۰	دیدگاه کلیون .....
۷۳	نظریه رواقیون .....
۷۵	دیدگاه جامعه‌گرایانه دکارت .....

۷۸	نظریه ترکیبی اسپینوزا
۷۸	نظریه تکلیف گرایی کانت
۸۲	نظریه سودگرایی جرمی بنتام و جان استوارت میل
۸۵	نظریه محبت
۸۶	نظریه قدرت هابس و نیچه
۹۳	«تحلیل و بررسی اجمالی دیدگاه‌های فوق در مورد اخلاق»
۹۳	نقد نظریه سعادت و اعتدال
۹۴	نقد نظریه لذت گرایی
۹۵	نقد نظریه معرفت اخلاقی
۹۷	نقد نظریه کلیون
۹۹	نقد نظریه رواقیون
۹۹	نقد نظریه اسپینوزا
۱۰۰	نقد نظریه قدرت
۱۰۱	نقد نظریه محبت
۱۰۳	نقد نظریه فردگرایان و جامعه‌گرایان
۱۰۳	دیدگاه اسلام
۱۰۵	نسبیت در اخلاق
۱۰۹	<b>فصل سوم - اخلاق حرفه‌ای</b>
۱۱۰	۷- اخلاق حرفه‌ای یا مسئولیت اجتماعی
۱۱۲	مفهوم اخلاق حرفه‌ای
۱۱۴	نظریه دراگر در خصوص اخلاق حرفه‌ای
۱۱۶	تفاوت اخلاق حرفه‌ای با اخلاق فردی
۱۱۷	اخلاق حرفه‌ای یا مسئولیت اجتماعی
۱۲۰	استاندارد و اخلاق حرفه‌ای

۱۲۶	..... بنیان اخلاق حرفه‌ای
۱۲۸	..... اخلاق حرفه‌ای در عمل
۱۳۳	..... اخلاق حرفه‌ای مقدمه موفقیت
۱۳۴	..... اخلاق حرفه‌ای و تعالی سازمان
۱۳۹	..... اصول و مبانی
۱۴۱	..... تفکر استراتژیک و ابعاد اخلاقی
۱۴۲	..... اخلاق در سازمان و استراتژی
۱۴۵	<b>فصل چهارم – بکارگیری اخلاق حرفه‌ای در عمل</b>
۱۴۷	..... (۱) خشم و کنترل آن
۱۴۷	..... چیستی خشم
۱۴۸	..... عوامل بروز خشم
۱۴۸	..... عوارض خشم
۱۵۰	..... گام‌های کنترل خشم
۱۵۳	..... روش لاینز
۱۵۷	..... اقدامات مکمل مهار غضب
۱۶۱	..... (۲) بدبینی و کنترل آن
۱۶۳	..... دلایل بروز و درمان بدبینی
۱۶۶	..... نشانه‌های بدبینی در سازمان
۱۶۹	..... (۳) دروغ‌گویی در سازمان
۱۷۲	..... دلایل دروغ‌گویی
۱۷۴	..... راه‌های درمان دروغ در سازمان
۱۷۶	<b>فصل پنجم – مصادیق اخلاق حرفه‌ای</b>
۱۷۸	..... (۱) مسئولیت اجتماعی
۱۸۱	..... (۲) امانت‌داری در سازمان

- ۱۸۳..... (۳) شجاعت و شرافت حرفه‌ای
- ۱۸۳..... (۴) عدم تحریف اطلاعات سازمانی
- ۱۸۴..... (۵) احترام به همه مردم و گوناگونی فرهنگ‌ها
- ۱۸۴..... (۶) صداقت و درستکاری
- ۱۸۵..... (۷) عزت نفس در سازمان
- ۱۸۶..... مؤلفه‌های اساسی عزت نفس
- ۱۸۸..... ۱- امنیت
- ۱۸۹..... ۲- خودپذیری
- ۱۹۰..... ۳- پیوند جویی
- ۱۹۲..... ۴- شایستگی
- ۱۹۴..... ۵- تعهد و رسالت
- ۱۹۶..... اصول نهایی اخلاق حرفه‌ای
- ۱۹۷..... اصل اول- اعتماد به خود
- ۱۹۸..... اصل دوم- هوش هیجانی بالا
- ۱۹۹..... اصل سوم- مهار تعصب
- ۲۰۱..... اصل چهارم- درک اجتماعی
- ۲۰۱..... اصل پنجم- مراقبت از جسم
- ۲۰۲..... اصل ششم- نسیان
- ۲۰۳..... اصل هفتم- هوش فرهنگی بالا
- ۲۰۴..... اصل هشتم- ترک قضاوت پیشگی
- ۲۰۶..... **کتابنامه برای مطالعه بیشتر**
- ۲۰۷..... الف- فارسی
- ۲۰۹..... ب- لاتین

## پیشگفتار

این کتاب به‌عنوان راهنمای عملی و کاربردی اخلاق حرفه‌ای با مثال‌هایی از کاربردی سازی اصول و ارکان آن در بین مدیران و کارکنان سازمان‌های مختلف نوشته شده است ضمناً مطالب آن به‌گونه‌ای تنظیم شده است که با سرفصل درس اخلاق حرفه‌ای از دروس دانشگاهی رشته‌های مختلف تطابق داشته باشد.

در این کتاب ادعا شده سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های تولیدی و خدماتی می‌توانند با تکیه بر اخلاق حرفه‌ای پسندیده و متخلق ساختن مدیران و کارکنان به اخلاق حرفه‌ای حمیده، سود خود را بیشتر کرده، میزان فروش و ارائه خدمات را بالا ببرند، رضایت را در ارباب رجوع، مشتری و مخاطب و تمامی ذینفعان و تأمین کنندگان، ایجاد کرده و میوه‌های زیبا و غرورآفرینی چون اعتماد و اطمینان عمومی را بچینند.

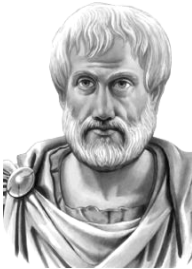
بی‌اخلاقی آفت مدیران و کارکنان سازمان‌های ایرانی به‌ویژه سازمان‌های دولتی است لذا به نظر می‌رسد مطالعه این کتاب به‌ویژه فصول کاربردی آن برای مدیران هر سازمانی لازم است، پیشنهاد می‌شود برای رواج رعایت اخلاق حرفه‌ای در کارکنان، مدیران سازمان‌ها، سلسله سمینارهای مستمر با موضوع اخلاق حرفه‌ای برای کارکنان خود ترتیب دهند.

در این کتاب، مطالب به زبانی ساده و به‌دوراز پیچیدگی‌های فلسفه اخلاق تنظیم شده هرچند در فصول اولیه چاره‌ای جز بیان ساده برخی نظرات فلسفی به‌عنوان الزامات ورود به بحث اصلی نبوده است. انتظار است اساتید گرامی، انتقادات کتبی و نظرات اصلاحی خود را با نویسندگان در جریان بگذارند.

تورج مهدی‌زاده ملاباشی، شهریور ۱۳۹۶



### مقدمه‌ای بر دلایل اهمیت اخلاق و پرداختن به آن



ارسطو می‌گوید تنها موضوعی که قادر است انسانیت انسان را شکوفا و او را عمیقاً «راضی و شاد» کند، اخلاق است چراکه انسان با رعایت اخلاق به خیر و فضیلتی که در کنه آن نهان است و با رعایت اخلاق در وجود انسان جاری می‌شود دست می‌یابد وی معتقد است به خاطر همین سود غیرمادی است که باید انسان دنبال اخلاق برود. از طرفی وی باور دارد برای هر چیز غایتی است و هیچ‌چیز بدون رسیدن به غایت خود، کامل و سعادت‌مند نمی‌شود مثلاً شمشیر زمانی به غایت خود رسیده که تیز و برنده باشد و انسان نیز غایتی دارد و آن غایت فقط با اندیشیدن و تفکر در رفتار و رعایت اخلاق حاصل می‌شود.



کنفوسیوس، اندیشمند و فیلسوف شهیر چینی<sup>۱</sup>، در خصوص دلایل توجه انسان به مقوله اخلاق و تفکر در این زمینه، معتقد است متفاوت بودن را همه دوست دارند؛ تنها عادات و اخلاق انسان‌هاست که موجب تفاوتشان می‌شود لذا توجه به اخلاقیات یکی از ابزارهایی است که انسان می‌تواند نیاز به متفاوت بودن را به‌واسطه آن

<sup>۱</sup> کنفوسیوس متولد شان‌دونگ چین (۵۵۱ قبل از میلاد تا ۴۷۹ قبل از میلاد) است. اسم واقعی این فیلسوف چینی، کونگ - چئو است، کنفوسیوس القبی است که از واژه کونگ فوز، به معنای «استاد بزرگ، کونگ» مأخوذ شده است.

ارضا نماید. با این وصف، در نظر وی فضیلت اخلاقی انسان، یعنی سپردن زندگانی‌اش به دست خرد و اندیشه و انجام فعالیت‌هایش به بهترین وجه تحت رهبری عقل.

\*\*\*



امیر مؤمنان، حضرت علی<sup>۱</sup> ع به امرای تحت نظر خود می‌فرماید: زوال اخلاق کارگزاران باعث ظهور احساس ناخشنودی از خود و احساس بطالت و سستی در آنان خواهد شد این سستی منشأ ترشروی، برآشفتگی؛ بدرفتاری؛ بی‌حوصلگی

و کارگریزی است و مردم را از رسیدن به حقوقشان بازخواهد داشت لذا باید کارگزاران به اخلاق حمیده و پسندیده مجهز شوند. جالب اینکه سیستم اداری کنونی هم دچار آسیب‌هایی مثل بی‌انگیزگی و کارگریزی است و همین امر موجب ترشروی کارکنان و مدیران می‌شود و امیر مؤمنان چه خوب این نکته را بیان فرموده‌اند انگار از حال امروز بشریت و بیماری گریبان گیر وی مطلع بودند و راهنمایی‌های لازم را برای رهایی از این آسیب اخلاقی ارائه داده‌اند.

---

<sup>۱</sup> علی پسر ابوطالب متولد ۱۳ رجب ۳۰ عام‌الفیل برابر با سال ۲۳ قبل از هجرت حضرت محمد ص از مکه به مدینه است، ایشان در تاریخ ۲۱ رمضان ۱۳۴۰ هجری قمری به شهادت رسیدند. حضرت علی ع، نخستین امام مسلمانان کلیه شاخه‌های مذهب شیعه و خلیفه چهارم از خلفای راشدین اهل سنت و پسرعمو و داماد حضرت محمد ص است، علی‌رغم تأثیر اختلافات مذهبی در تاریخ‌نگاری مسلمانان، همه مورخان معتقدند حضرت علی ع شخصیتی عمیقاً مذهبی و استوار و شجاع بود و حکومت وی، عادلانه‌ترین حکومت اسلام محسوب می‌شود. همچنین ساده زیستی ایشان و عدالت و شجاعتشان را همگان مثال زدنی و باور نکردنی ذکر نموده‌اند.



باروخ اسپینوزا<sup>۱</sup>، فیلسوف و متفکر معروف قرن هفدهم میلادی، اهل هلند، معتقد بود تمایز بین بدی و خوبی مربوط به رفتار و اندیشه، توسط مبحثی به نام اخلاق تعیین می‌شود و این اخلاق است که مرز بین بدی و خوبی را تعیین می‌کند

اشکال کار در بیانات اسپینوزا، نگاه صفر و یک به تمامی امور اخلاقی است در صورتی‌که ما معتقدیم اخلاق در برخی کدها حالتی فازی دارد و خارج از حوزه صفر و یک و سیاه‌وسفیداست، اسپینوزا در قضیه ۳۴ از بخش دوم اخلاق می‌نویسد: هر تصویری در ما که مطلق، یعنی تام و کامل است، صواب و درست است. لذا می‌توان گفت به نظر وی، حقیقت، مرتبط با شناخت است پس برای دستیابی به حقیقت اخلاق باید آن را شناخت، اگر شناخت ما از امری، شناختی واضح، متمایز و بدیهی باشد، آن شناخت، شناخت درست و حاکی از حقیقت است و نادرستی نتیجه تصورات ناتمام، ناقص و مبهم است، شناخت ناقص سبب دوری از حقیقت می‌شود.

---

<sup>۱</sup> اسپینوزا (۱۶۷۷-۱۶۳۲) فیلسوف عقل‌گرای هلندی پیرو دکارت است. او با اینکه متجدد بوده لکن تحت تأثیر فلسفه های قرون وسطا است. به جوهر واحد معتقد است در نظر وی همه موجودات وابسته و نشأت گرفته از جوهر واحد هستند. به اعتقاد اسپینوزا، عقل از میان صفات بی شمار جوهر واحد، صرفا فکر و بعد را می‌شناسد. راسل در تاریخ فلسفه اش او را چنین توصیف کرده: «اسپینوزا شریف ترین و دوست داشتنی ترین فلاسفه ی بزرگ است. از لحاظ قدرت فکری بعضی دیگر از او فراتر رفته اند، اما از لحاظ اخلاقی کسی به پای او نمی‌رسد. چنان‌که نتیجه ی طبیعی چنین اخلاقی است، او را در مدت عمرش و تا یک قرن پس از مرگش، همچون آیت خبث و شرارت می‌شناختند. اسپینوزا یهودی به دنیا آمد، اما یهودیان او را تکفیر کردند. مسیحیان نیز به همان اندازه از او نفرت داشتند. با آن‌که سراسر فلسفه اش را اندیشه ی خدا فرا گرفته است، مومنین قشری او را به خدا ناشناسی متهم کردند.»



دکتر ابراهیم فیاض<sup>۱</sup> پایه‌های شکل‌گیری و تکوین رفتار انسان را در جامعه مبتنی بر اخلاق می‌داند و معتقد است نیک‌روزی و موفقیت و یا شکست و اضمحلال جوامع و سازمان‌ها ناشی از رفتار و رفتار هم نشأت گرفته از اخلاقیات است لذا هر جامعه و سازمانی که دنبال موفقیت و نیل به اهداف است و درصدد افزایش اثربخشی و بهره‌وری است، چاره‌ای جز تمرکز بر اخلاق و آموزش اخلاق حمیده ندارد و برای اصلاح و تعالی رفتار باید روی اخلاقیات متمرکز شد.

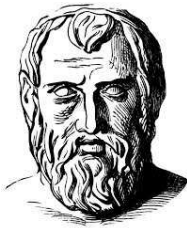


هگل<sup>۲</sup> فیلسوف ایدئالیست آلمانی، معتقد است در جوامع مدرن آنچه به‌عنوان اخلاق نیک و پسندیده محسوب می‌شود رعایت قوانین است. چراکه قانون زیرمجموعه اخلاق است و در این جوامع بسیاری از کدهای اخلاقی به‌صورت ماده‌های قانون، تدوین شده‌اند و دایره‌های اخلاق و قانون بسیار به هم نزدیک شده‌اند.

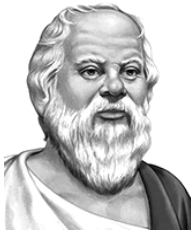
---

۱ ابراهیم فیاض متولد سال ۱۳۴۲ هجری شمسی در کازرون ایران است وی اندیشمند و پژوهشگر ایرانی حوزه جامعه‌شناسی و انسان‌شناسی و استاد دانشگاه تهران می‌باشد و مبدع اندیشه‌های چند بعدی در حوزه‌های مختلف از جمله ارتباطات و اخلاق است که مبنای بسیاری از پژوهش‌ها شده است.

۲ گئورگ ویلهلم فریدریش هگل، متولد ۱۷۷۰ میلادی در اشتوتگارت در جنوب آلمان در قلب اروپاست وی در سال ۱۸۳۱ بعلت بیماری وبا درگذشت. هگل مدرک دکترای خود را در رشته نجوم دریافت کرد، اما در فلسفه نظرات ارزشمندی ارائه نمود. بطوریکه عقاید وی سنگ بنای مارکسیسم و فلسفه قاره‌ای شد، همچنین او از منتقدان قوی کانت بود.



افلاطون<sup>۱</sup> از فیلسوفان بزرگ یونانی، باورش بر این بود قبل از اینکه بدی و پستی دامن انسان را بگیرد باید خوبی‌ها به وی آموزش داده شود لذا اخلاق پسندیده ابتدا باید آموزش داده شود سپس انتظار رعایت آن برود. چراکه لازمه انجام هر عمل نیک؛ آموزش درباره آن نیکی است انسان برای شاد زیستن نباید دل به آنچه نمی‌پاید ببندد و تا این موضوع را نیاموزد نمی‌تواند بر آن عمل کند.



سقراط<sup>۲</sup>، حکیم و فیلسوف یونانی، حرکت بشر در فرآیند زندگانی را در مسیری رو به سعادت تصور می‌کرد و غایت مسیر حیات را سعادت‌مندی و نیل به نیکبختی می‌دانست وی در تمام عمر علمی خود پیوسته دنبال این بود که تبیین کند برای رسیدن به غایت این مسیر که سعادت است چه باید کرد؟ تا اینکه این تئوری را ارائه داد: سعادت افراد در انجام وظایف اخلاقی خود نسبت به دیگران

---

<sup>۱</sup> آریستوکلس معروف به افلاطون یا پلاتون، اولین فیلسوف از سه فیلسوف بزرگ یونان باستان است که آثار مکتوب از اندیشه‌ها و تفکراتش بجا مانده است. سه فیلسوف معروف و تاثیرگذار در روند اندیشه‌های بشری عبارتند از: سقراط، ارسطو و افلاطون.

<sup>۲</sup> سقراط اهل آتن بود و از بنیانگذاران فلسفه غرب به شمار می‌رود وی در سال ۴۷۰ قبا از میلاد متولد شد و اولین فیلسوفی بود که جدای از عالم هستی، به انسانیت می‌اندیشید، قبل از وی، تمرکز فلاسفه روی هستی و جهان و پدیده‌های آن بود لکن سقراط متفاوت می‌اندیشید. از این نظر انقلابی در تفکر و اندیشه فلسفی برپا نمود. انقلاب سقراط، وارد کردن اخلاق در فلسفه است او اخلاق را در کانون توجه فلسفه قرار داد. سقراط همانگونه که تلویحا ذکر گردید نخستین فیلسوف درونگرا در یونان باستان بود و همین موضوع و متفاوت اندیشیدن، سبب شد به اعدام بواسطه نوشیدن جام زهر محکوم شود اعدامی که افلاطون شاهد آن بود.

است و بدین‌سان است که بشر خواهد توانست به هدف نهایی زندگانی دست یابد و دنیاهای دیگری پیش چشمان وی گشوده شود این بهترین دلیل تمرکز بشر روی اخلاق است چراکه معنای زندگی وی را در نظام هستی متحول خواهد نمود.



و امروزه بارها و بارها توسط اندیشمندان حوزه اخلاق و مدیریت سازمان، ثابت‌شده است که رعایت اخلاقیات سبب موفقیت هر کاری و هر نوع سازمانی می‌تواند شود و بالعکس عدم توجه به اخلاق باعث اضمحلال و نابودی سازمان‌ها و جوامع خواهد شد انسان‌های بااخلاق مثل چرخ‌دنده‌های روان که در جای خود هم یاور و کمک‌حال دیگران هستند و هم وظیفه خود را به نحوی روان و آرام و بی‌وقفه انجام می‌دهند، سبب رسیدن به موفقیت‌های سازمان در مسیر حرکت به‌سوی اهداف عالی از پیش تعیین‌شده می‌شوند. حتی می‌توان گفت در شرایط وقوع حوادث و سوانح رعایت اخلاق پایه‌ای‌ترین کلید موفقیت در مدیریت بحران است. انسان دارای اخلاق حرفه‌ای در سازمان، رفتار و کنش‌های پایدار و معقول و منطقی دارد و از هر نظر عکس‌العمل‌های وی - حتی در بحرانی‌ترین حالات- قابل پیش‌بینی است.

## جمع‌بندی

بنابراین می‌توان نتیجه گرفت:

۱- انسان با توجه به طبیعت خود و برتری‌جویی در بین هم‌نوعان لاجرم دنبال اخلاقیات خواهد رفت.

۲- رعایت موازین اخلاقی اموری است که سبب تفاوت انسان با دیگر موجودات می‌شود.

۳- لازمه داشتن اخلاق پسندیده و حمیده، شناخت و آموزش است.

۴- سازمان‌ها برای کسب سود بیشتر، ایجاد شورونشاط کاری در کارکنان، مبارزه با سستی و تنبلی و کارگریزی، ایجاد جو صمیمی و خیرخواهی، رضایت مشتریان و ارباب‌رجوع و رسیدن به اهداف نهایی و کنترل نیروی انسانی و ارتقای تعهد سازمانی باید دنبال آموزش اخلاقیات و سپس رعایت موازین اخلاقی (فردی و حرفه‌ای) در بین کارکنان خود و البته بیش از آن در بین مدیران باشند.

۵- امانت‌داری، صداقت، خیرخواهی، آراستگی، خوش‌خویی، برخورد باحوصله، ادب و احترام و رعایت نزاکت در برخوردهای دوطرفه و امثال آن جزو اخلاقیات فردی است که در اخلاق سازمانی هم نمود پیدا کرده و کاربردهایی خواهد داشت و ضامن موفقیت هر سازمانی به شمار می‌رود اما اخلاق سازمانی یا اخلاق حرفه‌ای علاوه بر آن‌ها مواردی چون رعایت استانداردها، استفاده از مواد اولیه مناسب، انجام کار در کمترین زمان و با کمترین هزینه و .... را نیز شامل می‌شود.



فصل اول - مکثی بر تعریف و مفهوم اخلاق



## فصل اول

### مکثی بر تعریف و مفهوم اخلاق

«اهداف رفتاری»

انتظارات پس از مطالعه این فصل

- ۱- آشنایی با ریشه واژه اخلاق و معنی لغوی آن
- ۲- تعاریف مختلف اخلاق از دیدگاه اندیشمندان مختلف
- ۳- آشنایی با تقسیم‌بندی‌های اخلاق
- ۴- شناخت اصول اخلاق
- ۵- تعمق در فواید اخلاق
- ۶- آشنایی با رابطه اخلاق با آزادی، دین، فلسفه، عرفان و علم
- ۷- شناخت تفاوت و تشابه اخلاق با قانون
- ۸- شناخت تفاوت عقاید با احکام و اخلاق

## مکثی بر تعریف و مفهوم اخلاق

### اخلاق چیست؟

به زبان ساده، اخلاق یعنی داشتن صفات پسندیده درونی و بیرونی، رفتار، گفتار، منش، تفکر و نیت خیرخواهانه و حمیده؛ اما اخلاق از نظر جامعه‌شناسی به مفهوم رعایت:



۱- مستدام و پایدار

۲- ارادی و اختیاری

حقوق و انتظارات اجتماعی در محیط کار و زندگی است که اگر این رعایت؛ «مستدام و اختیاری» نباشد، آن صفت و یا آن کار، در زمره صفت و کار اخلاقی و خصوصیات اخلاقی مثبت آن فرد، قرار نمی‌گیرد چراکه ناپایدار است و با رفع فشارهای بیرونی، فرد عکس آن را عمل خواهد کرد.

از نظر واژه‌شناسی، کلمه اخلاق، جمع دو واژه خُلُق و خُلُق است.

✓ خُلُق: شکل کلی و صورتی است که با چشم سردیده می‌شود.

✓ خُلُق: طبیعت باطنی، صفات و سرشت درونی است که با چشم دل

دیده می‌شود.



مرتضی مطهری<sup>۱</sup> استاد دانشگاه تهران، آموزه‌های اسلامی را که پیش‌تر در قالب بیاناتی پیچیده و فلسفی ارائه می‌شد، به سبک ویژه خود، به صورت آسان و با زبان روز در اختیار مخاطبان و علاقه‌مندان قرار می‌داد بر همین اساس، وی در تعریف اخلاق می‌نویسد:

*اخلاق به زبان ساده یعنی نحوه زندگی و چگونگی زیستن؛*

اما وی معتقد است این سؤال به ظاهر ساده است لکن پاسخ به آن دشوار و تا حدودی غیرممکن است، برای مثال به سادگی نمی‌توان گفت فعل اخلاقی کدام است؟ و راز اخلاقی بودن بشر کدام است؟ از مشکل‌ترین مسائل فکری و از پیچیده‌ترین مسائل فلسفی بشر است و به این راحتی نمی‌توان به آن پاسخ قطعی داد.

ژکس<sup>۲</sup> استاد بنام اخلاق، اخلاق بشر را معادل رفتار وی دانسته و آن را در یک محور تجسم و تصور می‌نماید محوری که یک‌طرف آن خوب و طرف مقابل آن بد است، نویسنده غربی کتاب فلسفه اخلاق معتقد است علم اخلاق عبارت است از:

*«تحقیق در رفتار آدمی بدان گونه که باید باشد.»*

---

<sup>۱</sup> مرتضی مطهری در ۱۳ بهمن ماه ۱۲۹۸ در فریمان، ۷۵ کیلومتری مشهد، متولد و در سال ۱۳۵۸ در تهران ترور شد. وی استاد دانشگاه تهران در رشته فلسفه و کلام اسلامی بود. کتابهای مختلفی از ایشان به یادگار مانده است که در این زمینه، مهم‌ترین آنها فلسفه اخلاق می‌باشد.

<sup>۲</sup> ژکس (۱۳۵۷). فلسفه اخلاق، (حکمت عملی)، ترجمه ابوالقاسم پورحسینی، تهران: شرکت سهامی کتاب‌های جیبی، صفحه ۹.



ملاصدرا<sup>۱</sup> فیلسوف قرن هفدهم میلادی و قرن یازدهم هجری، با اشاره بر اعتباری بودن ماهیت پدیده‌ها معتقد است نکته انتخاب آگاهانه خوی و خصلت را باید به مجموعه اصول اخلاقی و تعریف آن اضافه نمود در واقع وی به‌نوعی به ارادی و

اختیاری بودن همه رفتارهای اخلاقی انسان تأکید خاص و ویژه‌ای نموده است. اخلاق آنتولوژیک از ابتکارات صدرالمتألهین در حوزه اخلاق است. در نظر صدرالمتألهین، مراتب سعادت اخلاقی انسان با توجه به حرکت جوهری و تشکیک وجود، مرتبه به مرتبه محقق می‌شود. وی فرآیندی را بر این اساس طراحی می‌کند که هویت اخلاقی انسان در آن در یک سیر صعودی شکل می‌گیرد. در این فرآیند، هراندازه سعه وجودی انسان محدودتر باشد، شهوت، غضب و دیگر قوای نفسانی بر

<sup>۱</sup> صدرالدین محمد بن ابراهیم قوام شیرازی معروف به ملاصدرا و صدرالمتألهین از فلاسفه بنام قرن یازدهم هجری به شمار می‌رود که نظریات تکان دهنده و تاثیر گذاری ارائه نموده است. وی مؤسس حکمت متعالیه بوده و در سال ۱۰۵۰ قمری (۱۶۴۰ میلادی) درگذشت. مکتب ملاصدرا همانگونه که ذکر شد، حکمت متعالیه نام دارد، این حکمت بر اساس نظرات صدرالمتألهین، بر اصل «وجود» استوار است وی معتقد است «وجود» از «ماهیت» مجزا و متمایز است و بین این دو تفاوت وجود دارد و همین تفاوت بنیان حکمت متعالیه را تشریح می‌کند. بر پایه اعتقاد وی، بدیهی‌ترین موضوع جهان، مسئله «وجود» است که ما با علم حضوری، آنرا درک می‌کنیم لذا هیچگاه نیاز به اثبات «وجود» احساس نخواهد شد اما آنچه باید اثبات شود «ماهیت» است که متمایز با وجود است. «ماهیت» به هر وجود قالبی جدا و منفک از سایرین تخصیص می‌دهد. در واقع وی معتقد است آنچه همه جهان و پدیده هایش را با هم مشترک می‌انگارد «وجود» است و به قدرت می‌توان گفت همه پدیده های جهان «وجود» دارند. نیاز به اثبات آن نیست. چون «وجود» یکتا و منحصر بفرد است؛ زیرا از هستی‌بخش سرچشمه گرفته، اما ویژگی‌های هر یک از این پدیده‌ها نشان از فرق بین ذات و ماهیت دارد. بر اساس نظر ملاصدرا، اصل بر «وجود» اشیاء است و «ماهیت»، معلول «وجود» به شمار می‌آید. ملاصدرا در مخالفت با استادش میرداماد که خود پیرو سهروردی بود، مدعی شد که «وجود» حقیقی است و ماهیت اعتباری است.

عقل غلبه بیشتری داشته و طبیعتاً بی‌اخلاقی‌ها بیشتر نمود خواهند یافت و هرچه سعه وجودی انسان بیشتر شود، تسلط عقل بر دیگر قوا بیشتر خواهد بود و در نتیجه فرد از شأنیت اخلاقی بالاتری برخوردار خواهد شد. این فرآیند را که هویت اخلاقی انسان در آن تحقق می‌یابد، می‌توان «اخلاق آنتولوژیک» نامید.<sup>۱</sup>

اما بسیاری از اندیشمندان معاصر حوزه مدیریت از جمله فردریک



هرزبرگ<sup>۲</sup> روانشناس برجسته آمریکایی، به مفهوم ابزار خودکنترل در حوزه اخلاق اشاره نموده‌اند. نظریه‌ی دوعاملی «انگیزشی - بهداشتی» هرزبرگ<sup>۳</sup> یکی از مؤثرترین و عجیب‌ترین نظریات مرتبط کننده انگیزش به اخلاق حرفه‌ای است هرچند خود

هرزبرگ اسمی از اخلاق حرفه‌ای در این نظریه نبرده است اما به تمامی شاخص‌های آن اشاره کرده است. هرزبرگ در این نظریه، عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزه را به دودسته‌ی انگیزشی و بهداشتی تقسیم می‌کند. وی معتقد است برای ایجاد رضایت در کارکنان که قطعاً آن‌ها را مقید به

<sup>۱</sup> مجله پگاه حوزه، بیست و سوم مهرماه ۱۳۹۰، شماره ۳۱۲، شرحی بر نظام اخلاقی ملاصدرا.

<sup>۲</sup> فردریک متولد ماساچوست بود و یکی از تأثیرگذارترین نام‌ها در مدیریت بازرگانی می‌باشد. بیشتر شهرت و محبوبیت وی به خاطر غنی‌سازی شغل (Job Enrichment) و نظریهٔ بهداشت انگیزش است. کتاب چگونه کارکنان را برانگیزانیم توسط هرزبرگ در سال ۱۹۶۷ در ایالات متحده آمریکا منتشر شد و بسیار کتاب پرفروش و تاثیرگذاری در تاریخ علم مدیریت بازرگانی شد.

<sup>۳</sup> HERZBERG THEORY

اخلاق حرفه‌ای خواهد نمود باید به عوامل بهداشتی توجه کرده و متمرکز بود و برای افزایش انگیزه در کار که بازوی انجام استاندارد و سریع و کم‌هزینه کار در بحث اخلاق حرفه‌ای را به ارمغان خواهد آورد می‌بایست روی عوامل انگیزشی متمرکز شد.



به نظر می‌رسد می‌توان این‌گونه بیان کرد که:

اخلاق یعنی همه آنچه یک انسان می‌اندیشد، نیت می‌کند، رفتار می‌نماید، نشان می‌دهد و صحبت می‌کند.

ضمناً نباید فراموش کرد که اخلاق موضوعی است که نیک و بد دارد، صفات نکوهیده و پسندیده دارد و نیک و بد آن را فرهنگ، اعتقادات، باورها، ارزش‌های حاکم بر جوامع و تفکرات و نظام معنایی اشخاص در حوزه فردی و اجتماعی و البته کار روشن می‌سازد. نکته مهم و قابل تأمل دیگر اینکه، مباحث اخلاقی و اخلاق به معنی عام، المان‌ها، عناصر، بخش‌های مختلف و متعدد و گاه متناقض باهم را شامل می‌شود برخی از موضوعات و المان‌های مربوط به اخلاق، متغیر و برخی لایتغیرند. بعضی از بخش‌های آن نسبی و برخی مطلق هستند و نمی‌توان صفات یکسان و واحدی به همه بخش‌های آن نسبت داد. گروهی از المان‌ها و عناصر اخلاق در قالب صفر و یک و سیاه و سپید می‌گنجد لکن گروهی فازی

و طیفی هستند، از این گذشته نقطه نهایی و حدود و ثغور کدهای اخلاقی در بسیاری موارد نامفهوم و مبهم و حتی مغشوش بوده و وابسته به شرایط و اشخاص هستند، فلذا نمی‌توان نسخه واحد و تعریف واحدی برای مشخصه‌ها و المان‌های اخلاقی برشمرد.

در ادامه به تعاریف ارائه‌شده توسط برخی دیگر از متفکران سرشناس اشاره‌ای کوتاه می‌شود این تعاریف هرکدام نقصی دارند که در صفحات آتی توضیح داده خواهد شد.

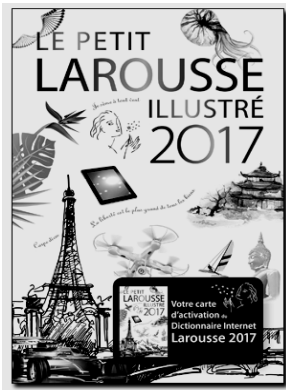
### تعریف جامع ارسطو

ارسطو به‌جز نظریات نسبتاً مشابهی که در کتاب اخلاق نیکوماخوس ارائه داده در برخی مقالات و نوشته‌های دیگر تعریف جامع دیگری از اخلاق ارائه داده است.

برای نمونه، وی در سایر مقالات و نوشته‌های خود اخلاق را مجموعه رفتارهای ناشی از قوای شهوت و غضب و هماهنگی آن با عقل تعریف نموده و احتمالاً منظور وی این بوده که در صورت کنترل و مهار عقلانی دنیروی محرک شهوت و غضب، انسان به سرمنزل مقصود خواهد رسید.

## تعریف فرهنگ لاروس

در فرهنگ لاروس<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) ذیل کلمه اخلاق نوشت شده است:



اخلاق به مجموعه قوانین، کردار، رفتار و ارزش‌هایی اطلاق می‌گردد که جزو هنجارهای جامعه محسوب می‌شود و عدم رعایت اصول و ابعاد آن و عدم توجه به کدهای اخلاقی، می‌تواند در آن جامعه نوعی هنجارشکنی را به دنبال داشته و اجتماع را به آشوب و آشفتگی بکشاند. لذا

به اخلاق و رعایت ارکان و اصول آن به‌عنوان آرام‌کننده روانی و اجتماعی جامعه ارزش داده شده است.

## تعریف فرهنگ روبرت



در فرهنگ فرانسوی روبرت<sup>۲</sup> (۲۰۱۷)، اخلاق به مفهوم اصول و قواعد رفتار انسانی آمده است. در این فرهنگ نوشته شده هدف از اخلاق و تعریف اصول و قواعد مشترک و عالی رفتار انسانی این است که انسان به‌واسطه آن به نیکی میل کند.

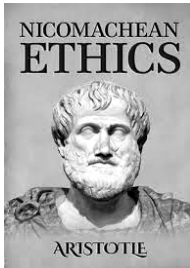
<sup>۱</sup> Le Petit Larousse

<sup>۲</sup> Le Petit Robert



## تعریف ارسطو در نیکوماخوس

اخلاق نیکوماخوس<sup>۱</sup> نام نخستین کتابی است که در مورد اخلاق و با موضوع موشکافی علم اخلاق، صحبت نموده است این کتاب را فیلسوف یونان باستان، ارسطو، سال‌ها قبل از میلاد مسیح نوشته است.



ارسطو در کتاب اخلاق نیکوماخوس ضمن بیان نظرات اخلاقی خود، علم اخلاق را به موفقیت ممالک و دولت‌شهرها نسبت داده است و طی آن اظهار داشته که اخلاقیات، مقدمه علم حقوق و سیاست و کشورداری است. ارسطو معتقد بوده

ملتی سعادت‌مند خواهد بود که اخلاقیات را پیشه خودساخته و به رعایت اخلاق حمیده بیش از هر چیز دیگر اهمیت دهد.

علاوه بر اینکه یگانه شرط سعادت‌مندی و نیکبختی نوع بشر، در نظر ارسطو، رعایت اخلاقیات است، شرط کشورداری موفق و حکومت موفق نیز رعایت اخلاق معرفی شده است مابین این دو موفقیت سازمان‌ها مطرح است که چون در زمان ارسطو سازمان‌ها شناخته شده نبوده و تعریف نشده بودند اشاره‌ای به آن نشده است اما از این دو نظر می‌توان برای موفقیت سازمان‌ها از نظر ارسطو نسخه‌ای از اعتقادات وی پیچید.

---

<sup>۱</sup> Nicomachean Ethics

## تعریف مفردات

«اخلاق» جمع «خُلُق» و «خُلُق» است، بنا به آنچه «راغب» در کتاب «مفردات» ذکر نموده است، این دو واژه یک ریشه‌دارند، خُلُق به معنی شکل و صورتی است که انسان با حواس پنج‌گانه، آن را حس می‌کند به‌ویژه ظواهر آن را با چشم می‌بیند و با گوش، کلمات و لحن آن را می‌شنود و خُلُق به معنی ویژگی‌های روحی، سجایا و سرشت و صفات درونی و باطنی است که قابلیت احساس با هیچ‌یک از حواس پنج‌گانه را ندارد. به عبارت ساده خُلُق، شکل بیرونی و ظاهری انسان و خُلُق شکل درونی و باطنی انسان است و خلیقات جمع واژه‌هاست و عموماً به کلیه کردارها و رفتارهای ناشی از خلیقات، اخلاق اطلاق می‌شود.<sup>۱</sup>

## تعریف ابن مسکویه

ابن مسکویه<sup>۲</sup> در کتاب «تهذیب الاخلاق و تطهیر الاعراق»، در مورد تعریف خُلُق نوشته است:

*خلق عبارت است از همان حالت نفسانی که بدون نیاز به تفکر و اندیشه، انسان را وادار به انجام برخی امور می‌کند.*

<sup>۱</sup> اخلاق صفاتی و اخلاق رفتاری

<sup>۲</sup> ابن مسکویه در حدود ۳۲۰ هجری در شهر باستانی مشکویه متولد شد. نگارش کتابهای «الفوز الکبیر»، «تجارب الامم»، «انس الفرید»، «ترتیب السعادات»، «جاودان خرد» و «الجامع» را به او نسبت داده‌اند. وی علاوه بر فلسفه، طب و کیمیا به شاعری نیز گرایش داشت بطوری که تعدادی از شعرهای وی را ثعالی نقل کرده است.

## تعریف حوزه علمیه

پایگاه<sup>۱</sup> اطلاع‌رسانی حوزه علمیه<sup>۲</sup> در خصوص اخلاق مطالب مفصلی ارائه داده است این پایگاه در تعریف اخلاق نوشته است:

اخلاق از ملکات و صفات خوب و بد و ریشه‌ها و آثار آن سخن می‌گوید.

بر اساس نوشته‌های حوزه علمیه، منابع علم اخلاق در اسلام به ترتیب عبارت‌اند از:

(۱) قرآن؛

(۲) سنت معصومان (ع)؛

(۳) عقل؛

(۴) فطرت.

## تعریف فیض کاشانی

رویه فیض کاشانی در تعریف اخلاق مشابه رویه ابن مسکویه است، به طوری که فیض در کتاب «حقایق» در مفهومی ساده‌شده می‌نویسد:

*اخلاق عبارت است از هیئتی استوار با نفس که اعمال و افعال انسان به سهولت و بدون نیاز به تفکر و اندیشه از آن صادر می‌شود.*

---

<sup>۱</sup> <http://www.hawzah.net>

<sup>۲</sup> حوزه علمیه قم یکی از حوزه‌های علمیه مهم شیعیان است که در شهر قم قرار دارد. این حوزه علمیه در قرن اخیر با حضور حائری یزدی در سال ۱۳۰۱ شمسی تجدیدحیات شد.

## تعریف ژکس

ژکس در کتاب فلسفه اخلاق می‌نویسد:

*علم اخلاق عبارت است از تحقیق و پژوهش در مجموعه رفتارهایی که انسان در حالت ایده‌آل باید بدان گونه باشد.*

به عبارت دیگر ژکس معتقد است «موضوع» علم اخلاق صفات خوب و بدی است که از طریق کارهای اختیاری و ارادی در انسان ایجاد می‌شود «فلسفه اخلاق» نیز علمی است که از مبادی تصویری و تصدیقی علم اخلاق بحث می‌کند. در فلسفه اخلاق هم تصورات و مفاهیمی را که در علم اخلاق و گزاره‌های آن به کار می‌رود و هم مسائلی را که تصدیقات و جمله‌های اخلاقی، متوقف بر بررسی و حل آن‌ها است، مورد بحث قرار می‌دهند. ژکس با این دیدگاه، اخلاق را صرفاً در ایده‌آل‌ها جستجو می‌کند.

## تعریف فولکیه

پل فولکیه<sup>۱</sup>، فیلسوف و متفکر فرانسوی بیان می‌دارد:

*اخلاق عبارت است از مجموعه دستورالعمل‌ها و قوانین رفتار انسان‌ها، برای رسیدن به هدفشان.*

\*\*\*نکته‌ای که هست این است که رفتارها و منش‌های مورد نظر باید در وجود و باطن فرد نهادینه شده و برای او به صورت رفتار و عادات

---

<sup>۱</sup> Paul Foulquié

روزمره و البته ارادی دربیاید وگرنه انجام یک عمل و یا سر زدن یک رفتار اخلاقی در مکان و زمان خاص و یا تحت شرایط خاصی نمی‌تواند دلیل مسلح بودن فرد به آن رفتار اخلاقی باشد، چه در این حالت، شرایط سبب بروز رفتار بوده‌اند و نه سرشت و نهاد و گفته شد اخلاق باید از سرشت و آمیزه ذاتی، نشأت گیرد و مهم‌تر از آن باید ارادی و اختیاری باشد لذا بروز صفات و رفتارهای اخلاقی تحت فشار و زور درونی و برونی نمی‌تواند نشانه داشتن اخلاق حمیده را اثبات نماید، بلکه شدن رفتارهای اخلاقی و تفکرات اخلاقی در ذهن افراد به همین مفهوم دلالت دارد و حالت پایدار رفتارها و صفات اخلاقی را متضمن می‌شود.

در این گفتار دو شرط ذکر شد:

۱- ارادی و اختیاری بودن رفتار اخلاقی

۲- پایداری و استمرار آن،

اما مورد سوم عدم‌تغییر رفتار و صفات با تغییرات محیطی است. به عبارت دیگر اگر فردی راست‌گوست باید در همه حال این راست‌گویی را نشان دهد و برایش تفاوتی نکند که راست‌گویی به زیانش خواهد بود یا به نفعش و یا راست‌گویی پیش مرئوس باشد و یا رئیس. برای روشن‌تر شدن موضوع فرض کنید انسانی خیر و انفاق کننده و بخشنده است حال این انسان چه در زمان ثروتمندی و چه در تنگدستی این صفت خود را حفظ کرده و همچنان بخشنده و کریم می‌ماند چون

کرامت و جود از ویژگی‌های سرشت وی بوده و یک صفت پایدار را در نهادش ایجاد نموده است.

به‌عنوان مثال اگر به خاطر شرط‌بندی و یا ترس از عقوبت و یا به‌زور اسلحه و امثال آن، فردی کار صوابی انجام دهد یا نوعی قهرمانی از خود نشان دهد یا از مال خود ببخشد مادامی که این خاصیت و این رفتار در وجود وی نهادینه نشده باشد و ملکه ذهن وی نگردد و دائماً تکرار نشود و تابع شرایط مکان و زمان باشد، به وی بخشنده و قهرمان نمی‌گویند.

مثال دیگر در این رابطه، بحث در مفهوم واژه‌های تملق و چاپلوسی و فرق آن با احترام و حرمت است. در این رابطه باید گفت: اولاً هر احترامی که تمنایی در «آن روی خود» داشته باشد تملق است؛ از آن گذشته اگر این احترام معطوف و وابسته به پست و مقام و ثروت و قدرت فرد مقابل بوده و با تغییر درجات آن، نوع و شدت احترام هم‌تغییر کند این احترام نیز تملق محسوب می‌شود و مادامی که محترمانه رفتار کردن، وابسته به شرایط بوده و در فرد نهادینه نشده باشد و تبدیل به عادت روزمره‌اش نشود، این صفت به وی تعلق نخواهد گرفت. فلذا، اخلاق، خصوصیات مستمر و پایدار و البته ارادی و اختیاری افراد است و با شرایط مکان و زمان نباید تغییرات اساسی در قواعد و اصول آن پدید آید دوگانگی برخورد در اخلاق و در حوزه مباحث اخلاقی، قابل توجیه نیست.

## تعریف احمد نراقی



نراقی<sup>۱</sup> در تعریف «علم اخلاق» می‌گوید:

علم اخلاق دانش صفات مهلکه و منجیه و چگونگی  
موصوف شدن و متخلق گردیدن به صفات نجات‌بخش و  
رها شدن از صفات هلاک‌کننده است.

این تعریف در کتاب معراج السعاده<sup>۲</sup> که خلاصه  
کتاب مشهور در حوزه اخلاق یعنی جامع  
السعادات<sup>۳</sup> می‌باشد، آمده است.

به نظر می‌رسد ایشان دیدگاه تقلیلی به علم اخلاق داشته‌اند و اخلاق را  
جزئی از صفات انسانی می‌دانند که این صفات می‌تواند او را هلاک کرده  
و یا نجات دهد و شناخت و آگاهی داشتن به انواع این صفات را از  
مباحث علمی می‌دانند که به نام علم اخلاق شناخته می‌شود، اما  
اندیشمندان دیگر دایره اخلاق را بسیار رفیع‌تر از صفات انسان توصیف  
می‌کنند. نراقی پدر و نراقی پسر هر دو دیدگاه ترفیعی به اخلاق را رد  
کرده و در نوشته‌ها، کتب و نظریات اخلاقی خود، به همین دیدگاه بسنده  
کرده‌اند.

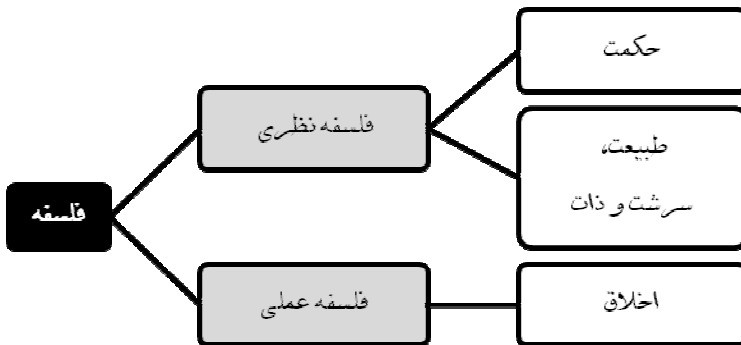
<sup>۱</sup> دانشمند و مجتهد شیعه، نویسنده و شاعر سده ۱۲ خورشیدی بود.

<sup>۲</sup> به نقل از مقدمه کتاب: معراج السعاده کتابی در اخلاق اسلامی از ملا احمد فاضل نراقی است. این کتاب خلاصه و  
ترجمه فارسی کتاب عربی جامع السعادات از ملا مهدی نراقی پدر نویسنده است. معراج السعاده جهت فهم مردم  
عادی ساده نویسی شده و مطالب زیادی نیز بر آن افزوده شده است.

<sup>۳</sup> جامع السعادات از معروف‌ترین کتاب‌های اسلامی در زمینه علم اخلاق است که ملا مهدی نراقی آن را در سه جلد و  
به زبان عربی نوشته است.

## جایگاه اخلاق در فلسفه

اگر فلسفه را به دودسته فلسفه نظری و عملی تقسیم کنیم، فلسفه نظری دال بر طبیعت و ذات است و فلسفه عملی همان اخلاق. فلسفه نظری سراسر اجبار است و فلسفه عملی سراسر اختیار.



شکل ۱- جایگاه اخلاق در فلسفه

## علم اخلاق

اگر اخلاق، داشتن صفات و اعمال و رفتارهای ارادی و پایدار است می‌توان نتیجه گرفت علم اخلاق نحوه پایدارسازی و روش نهادینه‌سازی صفات اخلاقی نیک را مطالعه می‌کند و بالعکس روش‌هایی برای رهایی از صفات و منش‌های نادرست را پیش روی قرار می‌دهد.



هدف از ایجاد چنین علمی این است که انسان به کمالات مجهز شده و راه خود را از موجودات دیگر جدا نموده و در مسیر انسانیت و شرافت گام‌های محکم‌تری بردارد.

برخی علم اخلاق را مترادف با علم چگونه زیستن انسان در اجتماعات انسانی تعریف کرده‌اند و برخی دیگر علم دستیابی به کدهای اخلاقی بهتر و فضیلت‌ها دانسته‌اند به نظر می‌رسد اجماع تعریف دو گروه باهم می‌تواند انسان را با ذات علم اخلاق آشنا سازد.

### تقسیم‌بندی اخلاق

در یک نگاه عمومی، اخلاق به انواع خوب و بد (فضیلت و رذیلت) تقسیم می‌شود اما اگر فراتر از دیدگاه صفر و یک به آن نگریده شود می‌توان گفت این تقسیم‌بندی نمی‌تواند آن‌گونه که باید، منشأ علمی داشته باشد اخلاق را می‌توان فازی<sup>۱</sup> نگریده و طبقات و درجاتی برای آن قائل شد؛ اما مطالعه اخلاق در سه گروه مجزا از هم که تعاملاتی هم باهم دارند انجام می‌پذیرد:

---

<sup>۱</sup> کلمه فازی (fuzzy) به معنای غیردقیق، ناواضح و مبهم (شناور) است. این مفهوم در برابر مفهوم صفر و یک قرار دارد. بر اساس اصل عدم قطعیت، مفاهیم نادقیق بسیاری در پیرامون ما وجود دارند که آن‌ها را به صورت روزمره در قالب عبارت‌های مختلف بیان می‌کنیم. به عنوان مثال: «او انسان خوبی است» هیچ کمیتی برای خوب بودن مطرح نیست تا بطور دقیق اندازه‌گیری نماییم، بلکه این یک حس کیفی است. در واقع مغز انسان با در نظر گرفتن عوامل گوناگون و بر پایه تفکر استنتاجی جملات را تعریف و ارزش‌گذاری می‌نماید که الگوبندی آن‌ها به زبان و فرمول‌های ریاضی بسیار پیچیده خواهد بود. منطق فازی مفهوم جدیدی برای مطالعه در مفاهیم نادقیق، مبهم و ناواضح است که توسط پروفیسور لطفی زاده اردبیلی ابداع شده است.

## الف - گروه اول: فلسفه اخلاق

فلاسفه اخلاق سعی می‌کنند پاسخ‌های شایسته به سؤالات بنیادین حوزه اخلاق بیابند سؤالاتی مثل اینکه خوب و بد و معیارهای آن کدام‌اند؟ ماهیت آن چیست؟ اخلاق و وابسته‌های آن نسبی هستند یا مطلق؟ اخلاقیات و دستورات و ارکان اخلاقی در طول زمان و یا بسته به شرایط مکان، لایتغیرند یا قابل تغییر؟

## ب - گروه دوم: اخلاق نظری

اندیشمندان اخلاق نظری سعی دارند ضمن اینکه صفات و منش‌ها و رفتارهای اخلاقی را احصا و طبقه‌بندی و تعریف می‌نمایند، دلایل بروز انواع رفتارهای اخلاقی در انسان‌های مختلف و آثار و تبعات ناشی از آن را نیز شناخته و حوزه‌های مختلف اخلاق را تقسیم‌بندی نمایند.

## ج - گروه سوم: اخلاق عملی

مطابق آنچه در بررسی جایگاه اخلاق در تقسیم‌بندی فلسفه به دو گروه فلسفه نظری و عملی بیان شد، پرداختن به فلسفه اخلاق و اخلاق نظری زمینه را فراهم می‌کند تا انسان‌ها کاربرگ‌های عملی برای رعایت اخلاقیات را در اختیار داشته و روش‌های پایدارسازی منش‌های اخلاقی در خود را با انگیزاننده‌های قوی در کف داشته باشند. لازمه این امر مطالعه در رفتارهای کوچک و بزرگ انسان‌ها و بهبود رفتار و پندار و البته کردار اوست. به بیانی دیگر، اخلاق عملی روش‌های ایجاد و حذف رفتارهای اخلاقی خوب و بد را می‌آموزد.

## اصول اخلاق

متفکران و فلاسفه دوران باستان و شخصیت‌های تأثیرگذاری چون سقراط، اصول اخلاق را در چهاراصل خلاصه کرده بودند که این چهاراصل عبارت‌اند از:

- حکمت،
- عفت،
- شجاعت،
- عدالت.

درواقع ایشان تمامی صفات خوب و نیک اخلاقی را که عقل و البته طینت، سرشت و فطرت پاک هر انسانی آن را تأیید می‌کند را در قالب چهاراصل مذکور خلاصه نموده بودند. اصول چهارگانه فوق، توسط اندیشمندان دین‌مدار به پنج اصل تغییر یافته و علاوه بر حکمت، عفت، شجاعت و عدالت؛ ایشان خداپرستی را هم به آن اضافه کرده و اصول پنج‌گانه اخلاق را بنیان نهادند. درواقع منظور از اصول اخلاقی این است که انسان مبنایی برای نگرش‌های اخلاقی خود و یا قضاوت‌های اخلاقی داشته باشد. برای مثال هر انسانی که این اصول را شنیده باشد می‌تواند بی‌عفتی یا ظلم را در ستون اخلاقیات بد قرار دهد چون با اصل عفت و اصل عدالت مغایرت دارد و مادامی‌که فرد این اصول و مصداق‌های آن را بداند و بر آن‌ها مسلط باشد خواهد فهمید دارا بودن این نگرش نیاز به مطالعه علم اخلاق نخواهد داشت.

## اصول اخلاق در اسلام

دانشمندان مسلمان مطابق آنچه در انتشارات حوزه علمیه درج شده است و یا در کتب معتبری چون «احیاءالعلوم» و «محجۀ البیضاء» آمده است، اصول پنج‌گانه و چهارگانه اخلاق را پذیرفته و تنها بخش‌هایی از آن را تفسیر کرده و مواردی به آن‌ها افزوده‌اند.

لذا می‌توان گفت این اصول موردپذیرش تمامی اندیشمندان مباحث مرتبط بااخلاق است.

اندیشمندان مسلمان باطن انسان را دارای سه محرکه:

◀ ادراک،

◀ شهوت،

◀ غضب،

می‌دانند ایشان اظهار داشته‌اند ادراک به معنی تشخیص حق و باطل و شهوت به معنی جذب به‌طرف خواسته‌های نفسانی و غضب به معنی دفع ناخواسته‌هاست و در گام دوم بیان داشته‌اند که رعایت حد اعتدال در ادراک، شهوت و غضب همان فضایل اخلاقی است و تفریط و افراط در ادراک، شهوت و غضب، رذایل اخلاقی محسوب می‌شود.

۱. حد اعتدال در ادراک را حکمت،

۲. حد اعتدال در شهوت را عفت،

۳. حد اعتدال در غضب را شجاعت،

نام نهاده‌اند.

این حدود اعتدال بیانگر سه اصل اخلاقی بیان‌شده توسط سقراط است اما اصل چهارم که عدالت است را بدین گونه پذیرفته‌اند که اگر شهوت و غضب در داخل مجموعه و دایره ادراک اتفاق افتد یعنی آگاهانه بوده و پس از تمییز و تفکیک خوب و بد رخ دهد، عدالت پدیدار می‌شود لذا به این ترتیب اصل چهارم را نیز پذیرفته‌اند.

احادیث مختلفی در این باب وجود دارد که به نظر می‌رسد در این کتاب نیاز نیست به همه آن‌ها اشاره شود بنابراین به عنوان نمونه به حدیثی از امام صادق (ع) اشاره می‌شود:

امام صادق علیه‌السلام، هفتادوپنج ویژگی برای عقل می‌شمارد و می‌فرماید اضداد این ویژگی‌ها، خصوصیات جهل است، در این حدیث به‌طور ضمنی به اصول اخلاقی و بنیان‌های آن در اسلام اشاره شده است و ویژگی‌های هفتادوپنج گانه مذکور به نقل از اصول کافی در جدول شماره یک درج شده است.

---

<sup>۱</sup> جعفر بن محمد معروف به امام جعفر صادق (ع) (۱۴۸-۸۳ ق)، ششمین امام شیعیان امامی. پدر وی امام باقر (ع) و مادرش ام فروه است. امام صادق در دوران حکومت پنجم خلیفه آخر اموی و دو خلیفه نخست عباسی می‌زیست. او به جهت ضعف حکومت اموی، فعالیت علمی بیشتری نسبت به دیگر امامان شیعه داشته است. شمار شاگردان و روایان او را ۴۰۰۰ نفر دانسته‌اند. بیشتر روایات اهل بیت (ع)، از امام صادق است؛ از این رو مذهب شیعه امامی را مذهب جعفری نیز می‌خوانند. امام صادق در میان علمای اهل سنت جایگاه بالایی دارد. برخی از آنها مانند ابوحنیفه و مالک بن انس از او روایت کرده‌اند. امام صادق، با وجود ضعف حکومت اموی و درخواست شیعیان، بر ضد حکومت قیام نکرد و شیعیان را نیز از قیام پرهیز می‌داد. به گفته شیخ صدوق، وی با آنکه از زید به نیکی یاد می‌کرد، با قیام او مخالف بود؛ اما این اثر نوشته است که امام صادق به برخی توصیه کرده است در قیام زید شرکت کنند. امام صادق به دستور ابو جعفر منصور به وسیله زهر به شهادت رسید. (<http://fa.wikishia.net>)

جدول ۱- ویژگی‌های هفتادوپنج گانه عقل از نظر امام صادق علیه‌السلام

ردیف	ویژگی عقل	ویژگی جهل
۱	نیکی	بدی
۲	ایمان	کفر
۳	تصدیق	انکار آیات
۴	امید	ناامیدی
۵	عدالت	ستم
۶	خشنودی	نارضایتی
۷	سخاوت	بخل
۸	شکر	کفران
۹	توکل	حرص
۱۰	رافت	سنگدلی
۱۱	رحمت	غضب
۱۲	علم	جهل
۱۳	فهم	حماقت
۱۴	عفت	پرده‌داری
۱۵	زهد	دنیاپرستی
۱۶	مدارا	خشونت
۱۷	خداترسی	جسارت
۱۸	تواضع	تکبر

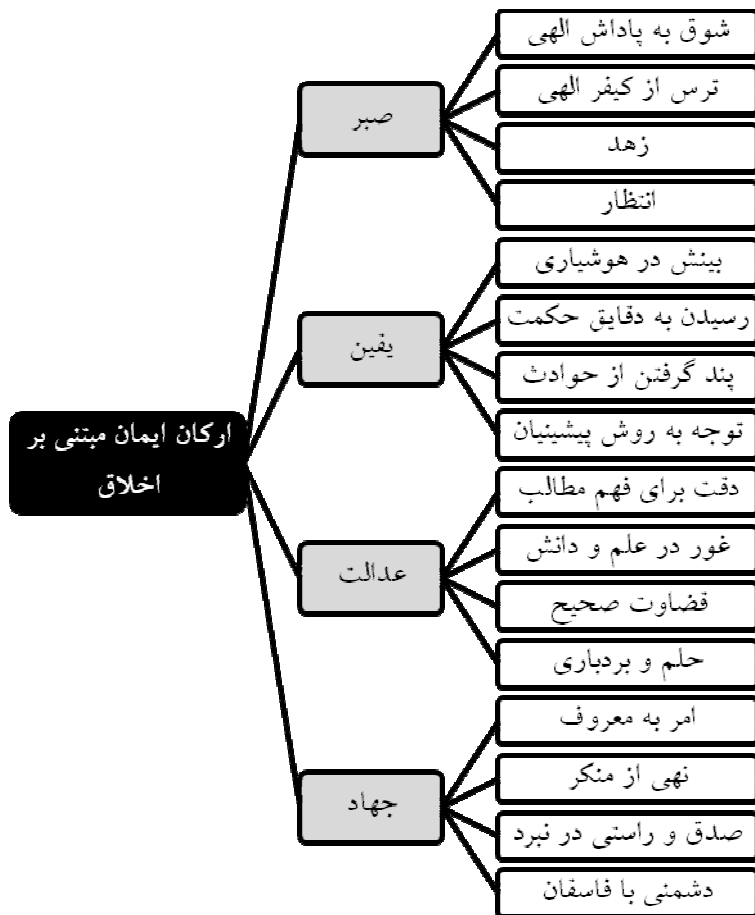
  

ردیف	ویژگی عقل	ویژگی جهل
۱۹	متانت	شتاب‌زدگی
۲۰	بردباری	سفاهت
۲۱	خاموشی	بیهوده‌گویی
۲۲	تسلیم	استکبار
۲۳	تسلیم	شک
۲۴	صبر	بی‌تابی
۲۵	گذشت	انتقام
۲۶	بی‌نیازی	فقر
۲۷	توجه	غفلت
۲۸	حفظ	فراموش‌کاری
۲۹	محبت	قطع رابطه
۳۰	قناعت	حرص
۳۱	مواسات	منع
۳۲	دوستی	عداوت
۳۳	وفا	پیمان‌شکنی
۳۴	اطاعت	معصیت
۳۵	خضوع	برتری‌جویی
۳۶	سلامت	بلا

ادامه جدول ۱- ویژگی‌های هفتادوپنج گانه عقل از نظر امام صادق علیه‌السلام

ویژگی عقل	ویژگی جهل	شماره	ویژگی عقل	ویژگی جهل	شماره
تقیه	افشای اسرار	۵۷	محبت	کینه‌توزی	۳۷
انصاف	تعصب	۵۸	راستی	دروغ‌گویی	۳۸
مصالحه	کارشکنی	۵۹	حق	باطل	۳۹
نظافت	کثافت	۶۰	امانت	خیانت	۴۰
حیا	بی‌حیایی	۶۱	خلوص	آلودگی نیت	۴۱
سخا	بخل	۶۲	شهامت	خمودی	۴۲
راحت	رنج	۶۳	شادی	غم	۴۳
سهولت	سختگیری	۶۴	معرفت	انکار	۴۴
برکت	نقصان	۶۵	مدارا	مکاشفه	۴۵
تندرستی	بیماری	۶۶	حفظ الغیب	توطئه‌گری	۴۶
اعتدال	فزون‌طلبی	۶۷	کتمان	افشاگری	۴۷
حکمت	هواپرستی	۶۸	نماز	بی‌نمازی	۴۸
وقار	جلفی	۶۹	روزه	افطار	۴۹
سعادت	شقاوت	۷۰	جهاد	پرهیز از جهاد	۵۰
توبه	اصرار گناه	۷۱	حج	پیمان‌شکنی خدا	۵۱
استغفار	غرور	۷۲	رازداری	سخن‌چینی	۵۲
جدیت	سستی	۷۳	نیکی والدین	آزار والدین	۵۳
دعا	ترک دعا	۷۴	حق‌جویی	ریاکاری	۵۴
نشاط	کسالت	۷۵	معروف	منکر	۵۵
			پوشیدگی	نمایش زینت	۵۶

حضرت امیرالمؤمنین علی ع نیز، به شرح نمودار ذیل، ارکان چهارگانه‌ای بر ایمان عملی و یا ایمان مبتنی بر عقل شمرده است:



شکل ۲- ارکان ایمان مبتنی بر اخلاق از نظر امیرالمؤمنین علی علیه‌السلام

(منبع: مهدی‌زاده ملاباشی، ۱۳۹۲)



ارکان ایمان مبتنی بر اخلاق در نظر حضرت علی علیه‌السلام عبارت‌اند از:

◀ صبر،

◀ یقین،

◀ عدالت،

◀ جهاد،

به نقل از غررالحکم، امیرالمؤمنین علی علیه‌السلام در خصوص اصول اخلاق فرموده‌اند:

چهار چیز است به هر کس داده شود خیر دنیا و آخرت به او داده شده است این چهار نعمت پایه‌ای عبارت‌اند از:

(۱) راستی در سخن گفتن

(۲) ادای امانت

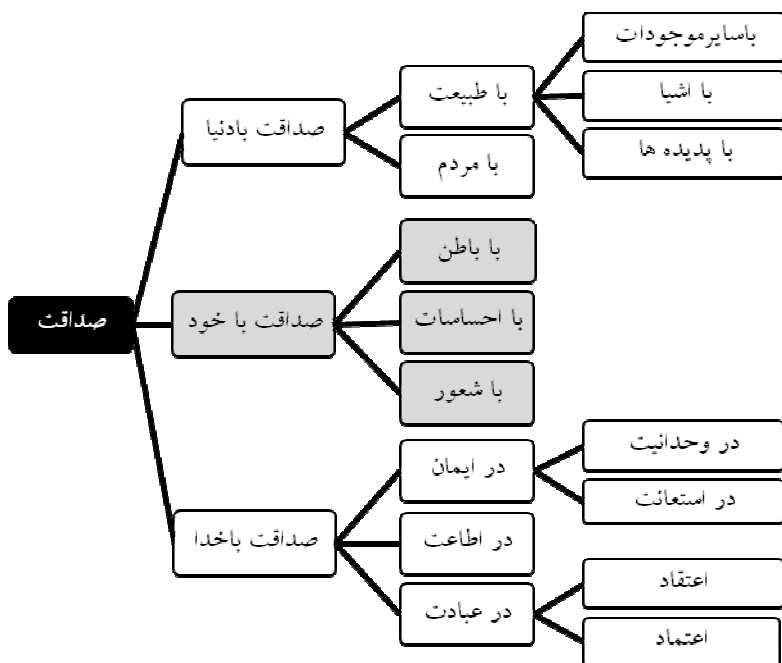
(۳) عفت

(۴) حسن خلق

در برخی احادیث اسلامی منقول که گاه جزو روایات معتبر هم هستند اصرار بر این است که:

*اصلی‌ترین اصول اخلاق بر صداقت و راست‌گویی بنا نهاده شده است و دروغ‌گویی مانع ظهور اخلاق پسندیده و فاسد کننده خلق و نحوی بشر و منشأ نابودی اعتماد و اطمینان و سایر اصول است.*

البته این صداقت، انواع و ابعاد وسیعی دارد که در نمودار مربوطه به برخی از آن‌ها اشاره شده است.



شکل ۳- انواع و مراتب صداقت (منبع: مهدی‌زاده ملاباشی، ۱۳۹۲)

در حدیث دیگری از امام صادق علیه‌السلام اصول اخلاق بد در سه عنوان بیان شده است بدیهی است متضاد این اصول همان اصول اخلاق نیک خواهد بود ایشان می‌فرمایند اصول اخلاق بد در سه چیز است:

الف- حرص و طمع

ب- کبر و غرور

ج- حسد

در جلد ۶۹ بحار نیز حدیثی از پیغمبر اکرم صلی‌الله علیه وآله ذکر شده که ایشان شش اصل را از اصول اخلاق نکوهیده و مسبب عصیان و نافرمانی شمرده‌اند و آن شش اصل عبارت‌اند از:

کبر و حسد	{	الف- جاه‌طلبی و مقام‌پرستی
		ب- دنیادوستی
		ج- شکم‌بارگی
		د-زیادی خواب
حرص و طمع		ه-راحت طلبی
		و- شهوترانی

### فواید اخلاق

مهم‌ترین سؤالی که ذهن دانشمندان اخلاق با آن درگیر بوده این است که: چرا باید انسان‌ها به اخلاق پای بند شوند؟ اخلاق چه فایده‌ای برای آن‌ها و زندگی شخصی و اجتماعی‌شان دارد که باید انرژی بگذارند و اخلاق مدار باشند؟ اشتیاق برای پاسخ دادن به این‌گونه سؤالات هرکسی را وادار می‌کند فواید اخلاق را استخراج و تبعات و پیامدهای بی‌اخلاقی را مورد مطالعه قرار دهیم برخی از فوایدی که برای اخلاق شمرده‌اند به شرح ذیل هستند:

الف- تعدیل غرایز و خواسته‌های نفسانی

- ب- دوست داشتن و دوست داشته شدن
- ج- زندگی اجتماعی بنیان گذاشته‌شده بر اساس شرافت انسانی
- د- تطابق اصول اخلاقی با فطرت و در نتیجه ایجاد آرامش
- ه- جلوگیری از هرج و مرج در جامعه
- و- بهبود روابط فرد با فرد و فرد با جامعه
- ز- ایجاد اعتماد و اطمینان عمومی
- ح- حفظ امنیت پایدار در بحث‌های اجتماعی و اقتصادی

### رابطه اخلاق و دین

تعالی شخصیت معنوی انسان و رهنمون ساختن وی به کمال، هدف اصلی همه ادیان است.

دستورات دینی در تمام ادیان مهم، مردم و دین‌داران خود را به رعایت اخلاق توصیه می‌کنند. برای نمونه، پیغمبر اکرم صلی‌الله علیه و آله که آورنده پیام اسلام است می‌فرماید:

*من جز برای اتمام مکارم اخلاقی و محاسن آن برانگیخته نشده‌ام.*

پس هر چه غیر اخلاقی است غیردینی هم هست و هر چه دین تأکید می‌کند باید جزئی از اخلاقیات باشد در تقابل اخلاق با فقه به‌عنوان بخشی از دین، پیغمبر اکرم صلی‌الله علیه و آله اخلاق را در اولویت قرار داده‌اند داستان سمره و درخت خرما نمونه‌ای از این ارجحیت اخلاق بر فقه را نشان می‌دهد آنجا که فرمود ضرر رساندن در دین جایگاهی ندارد

لذا حکم فرمودند اصول اخلاقی فراتر از حکم فقهی «الناس مسلطون علی اموالهم»<sup>۱</sup> است.

### رابطه اخلاق و آزادی

در بیان مفهوم کلمه آزادی می‌توان گفت آزادی از دو دیدگاه قابل‌بررسی و تعریف است: آزادی به‌عنوان یک واقعیت، آزادی به‌عنوان یک حق.

### آزادی به‌عنوان واقعیت

آزادی به‌عنوان واقعیت فی‌نفسه، وجود دارد و ابنای بشر به‌صرف انسان بودن دارای این نوع از آزادی هستند و نمی‌توان انسانی را تصور نمود که انسان باشد و این آزادی و اختیار به معنای فلسفی را نداشته باشد. از این دیدگاه، انسان «مجبور به اختیار» است و دولت‌ها و حکومت‌ها در دادن این نوع آزادی هیچ نقش و سهمی نمی‌توانند داشته باشند.

### آزادی به‌منزله حق

اما آزادی به‌منزله حق، قابل اعطاء و سلب است. در این دیدگاه، این حق در حوزه بیرون از انسان و در خارج از ذهن ایجاد می‌گردد و در دایره

---

<sup>۱</sup> تسلیط در لغت به معنای چیره گردانیدن کسی بر دیگری و مسلط کردن همراه با قهر و غلبه است. در اصطلاح فقهی عبارت است از تسلط و اختیار مالک برای هرگونه تصرف در اموال خویش. در دوره اخیر، فقهای شیعه قاعده تسلیط را با توجه به حدیث نبوی «انّ الناس مسلطون علی اموالهم» نام‌گذاری و مطرح کرده‌اند، هرچند که در آثار فقهای متقدم شیعه نیز به این حدیث و مفاد قاعده تسلیط استناد شده است. (اسماعیل بن حماد جوهری، الصحاح: تاج اللغة و صحاح العربیه، چاپ احمد عبدالغفور عطار، بیروت (بی تا)، چاپ انست تهران ۱۳۳۸ ش.)

حقوق اجتماعی و فعل‌وانفعال و تصمیمات جمعی در مدیریت انجام می‌گیرد.<sup>۱</sup>

داشتن اختیار و انجام ارادی امور، لازمه و پیش‌شرط ملبس بودن به



اخلاقیات است؛ اما در این بخش موضوع متفاوت با بحث اختیار و اراده و رابطه آن با اخلاق است در این مبحث، آزادی عمل مورد بحث است. آزادی نیز جزو مقولاتی است که تعدیل‌شده آن اخلاقی و

افراط و تفریط در آن غیر اخلاقی است و این‌گونه نیست که آزادی سبب بی‌اخلاقی شود و محدود نمودن سبب اخلاقی شدن امور گردد چراکه اصل اختیار و اراده زیر سؤال می‌رود و رفتار پایدار اخلاقی ایجاد نمی‌شود و به محض برداشته شدن محدودیت‌ها، بی‌اخلاقی رشد می‌کند؛ اما از طرف دیگر آزادی افراطی، سبب رعایت اخلاق ارادی هم نمی‌شود چراکه انسان تنها نیست و به صورت جمعی و در جامعه زندگی می‌کند لذا دایره آزادی هر کس نباید با دایره آزادی دیگران تداخل پیدا کند آزادی جامعه، کیک بزرگی را می‌ماند که هر کس تکه کوچکی از آن را باید صاحب شود تکه‌ای که حقش است و آزادی دیگران را مخدوش

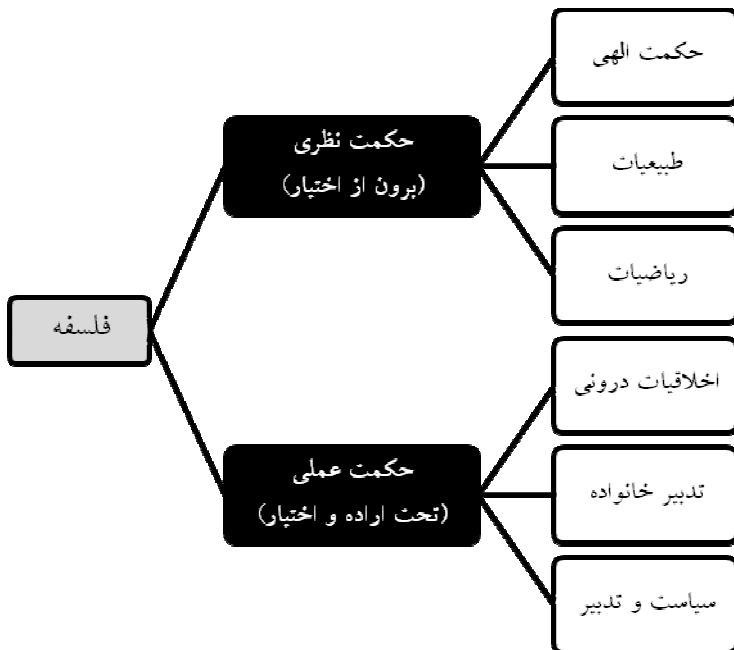
<sup>۱</sup> آیازی، سید محمدعلی، آزادی در قرآن، تهران، انتشارات ذکر، ۱۳۷۹، ص ۲۳.

نمی‌کند. انسان در داخل دایره آزادی خود در جامعه می‌تواند اعمال و رفتار ارادی و اخلاق محور داشته باشد در داخل همین آزادی است که انسان نیازهایش را برطرف کرده و به خود شکوفایی می‌رسد، استعدادهایش را یافته و به نحو احسن آن‌ها را شکوفا می‌سازد هر اتومبیلی در لاین و خط خود آزاد است براند اما حق ندارد لاین و خط اتومبیل‌های دیگر را نیز تصاحب کند. اخلاقیات به منزله این است که هر اتومبیل در داخل لاین خود سرعت مجاز و آئین‌نامه را هوشمندانه رعایت نماید هیچ‌کس وضع‌کنندگان قوانین راهنمایی رانندگی و یا پلیس را به خاطر خط‌کشی و لاین بندی بازخواست نمی‌کند و اعتراض نمی‌کند که: چرا و به چه حقی، آزادی اتومبیل‌ها را محدود کردید تا بهر کجا می‌خواهند و به هر جهت برانند؟ نه تنها شکایتی ندارد بلکه از اینکه این علائم و قوانین و محدودیت‌ها به او کمک می‌کنند در امنیت رانندگی کند و سریع به اهدافش برسد ممنون نیز هست. درواقع انسان آزاد است استعدادها و داشته‌هایش را در راه تکامل خود استفاده نماید اما حق ضایع کردن و هدر دادن استعدادهایش را با انجام حرکات انحرافی و در مسیرهای غلط ندارد.

به‌عنوان مثالی دیگر همه آزادند از ورودی شهر به خانه خود بروند اما آزاد نیستند که از درودیوار مردم برای رسیدن سریع‌تر به مقصد عبور کنند بلکه این آزادی در رفتن به خانه باید تابع نظم بوده و در مسیرهای خاصی انجام‌شده و آزادی دیگران را خدشه‌دار نکند.

## رابطه اخلاق و فلسفه

در گذشته باور بر این بوده که فلسفه یعنی آگاهی برجهان هستی و فیلسوف کسی بوده که در رشته‌های متعدد علمی آگاهی داشته است بر این اساس یک تقسیم‌بندی هم به شکل زیر ارائه شده است:



شکل ۴- بخش‌بندی فلسفه و جایگاه اخلاق (منبع: مهدی‌زاده ملاباشی، ۱۳۹۲)

در این طبقه‌بندی اخلاق فردی بیشتر مورد توجه قرار گرفته و آن‌هم زیر حکمت عملی طبقه‌بندی شده است.



## رابطه علم و اخلاق

جهل با حماقت معنای متفاوتی دارد انسان در ابتدای تولد و دوران کودکی در دریایی از جهل غوطه‌ور است لکن با آموزش‌های درست، وی می‌تواند از دریای جهل به ساحل دانایی برسد، اما اگر آموزش‌های وی نادرست باشد و یا تعلیم غلط ببیند نه تنها به ساحل دانایی نخواهد رسید بلکه در محیطی خطرناک‌تر و ژرف‌تر از دریای جهل که منجلاب حماقت است فرو خواهد رفت. دانایی نه تنها انسان را از جهل خارج می‌کند بلکه انسان را حکیم می‌کند و اخلاق بخشی از حکمت است اخلاق انسان را از جهل و حماقت می‌رهاند و دانایی نصف آنچه را می‌کند که اخلاق انجام می‌دهد. بدون تزکیه نفس و بدون کنترل شهوات و خواسته‌های نفسانی و حیوانی نمی‌توان در وادی معرفت و علم گام نهاد. لذا اخلاق پیش‌زمینه و پیش‌نیاز تعلیم است. برخی از افعال نیک اخلاقی ناشی از آگاهی‌هایی است که فرد از پیامدهای مثبت آن دارد و بالعکس بسیاری از افعال بد اخلاقی ناشی از جهل فرد و یا حماقت وی است که پیامدها را نمی‌داند و یا برعکس متوجه شده است و باورهای غلط وی منجر به برخی بی‌اخلاقی‌ها و ظلم و ستم و جاه‌طلبی می‌شود. سقراط یکی از پای‌بندان به این امر است که علم سرچشمه اخلاق نیک و جهل و حماقت منشأ اخلاق نکوهیده است. امام صادق علیه‌السلام نیز علم و اخلاق نیک را جزء ویژگی‌های عقلی شمرده‌اند. لذا یکی از راه‌های مهم و مؤثر برای کاهش اخلاق نکوهیده و پیدایش اخلاق

حمیده توسعه علم و آگاهی و جریان آزاد اطلاعات است. فطرت پاک انسان دنبال خوبی است و زمانی که آگاهی به آن ندارد و یا قدرت تشخیص آن را ندارد و یا به واسطه کج فهمی و آموزش غلط، آن را گم کرده است دنبال بدی و شر می‌رود و اگر آگاه شود دنبال‌رو فطرت و سرشت پاک خود خواهد رفت؛ اما کدام علم و کدام آگاهی؟ آیا دانستن زبان دوم و سوم و یا علم برق می‌تواند خوبی و بدی را به فرد نشان دهد؟ مسلماً منظور علوم انسانی است و نه علوم فنی، نه علوم پزشکی و تجربی و نه علوم محض مثل ریاضیات و نه طبیعیات. اصول توبه در اسلام هم بر آگاهی از خطا و بازگشت<sup>۱</sup> بنانهاده شده است. البته استثنا وجود ندارد اما عالمانی هستند بی‌عمل که با وجود آگاهی ظاهری، دنبال اخلاق بد می‌روند و باید گفت اینان جزو کج فهمانی هستند که آموزش دیده‌اند اما این آموزش نهادینه نشده و منجر به یادگیری و تغییر رفتار نگردیده است. در حالات استثنایی برخی از عالمان اولویت‌های دیگری دارند و به‌ناچار با علم و آگاهی، تبعات اخلاق بد را به جان می‌پذیرند. در مبحث جهل و علم و حقیقت هم درجات و مراتبی باید متصور شد بنیان جهان برمردار سامانه‌های فازی است و هر نوع نگاه صفر و یکی در آن محکوم است.

<sup>۱</sup> «انه من عمل منکم سوء بجهالة ثم تاب من بعده واصلح فانه غفور رحيم؛ هر کس از شما کار بدی از روی نادانی انجام دهد، سپس توبه و اصلاح و جبران نماید، خداوند آمرزنده و مهربان است.» (سوره انعام، آیه ۵۴)

## رابطه اخلاق و عرفان

عرفان<sup>۱</sup> ضد دین و مخالف زندگی اجتماعی بشری بوده و انسان را وادار می‌کند از نعمات خداوند فاصله بگیرد و در تنهایی و انزوا و در عوالم خیالی زندگی کند. عرفان به معنای شهود باطنی و امثال آن در واقع بیراهه‌ای است که اسلام نیز با آن سر سازگاری ندارد. البته عرفان با نگاه تقلیلی که منظور از آن سیر و سلوک در دل‌زندگی اجتماعی و تشکیل خانواده است در اسلام توصیه شده اما اسلام تشکیل خانواده و راه دین و کسب روزی حلال را به مثابه جهاد در راه خدا می‌داند به صلح‌رحم و ارتباطات اجتماعی ارزش فوق‌العاده‌ای قائل است و پیغمبر اعظم می‌فرماید من از دنیای زن و عطر را پسندیدم. لذا عرفانی که پاکی و نفس را به ارمغان آورد و حالت متعادل داشته باشد سبب بهتر زیستن انسان‌ها در کنار هم شده و اخلاق رذیله را کنترل و کاهش خواهد داد. حالت تفریط و افراط در وادی عرفان انحراف است.

## رابطه اخلاق و قانون

اخلاق، همان قانون<sup>۲</sup> نانوشته و قانون اخلاق مدون است. اموری است که اخلاقی نیست اما قانونی است و اموری را می‌توان مثال زد که اخلاقی است اما قانون اشاره‌ای به آن ننموده است. در واقع بشر در طی حرکت

---

<sup>۱</sup> Mysticism

<sup>۲</sup> Law

روی سطح یا حجم تمدن، به تدریج برخی امور اخلاقی را تبدیل به کدها و ردیف‌ها و اصول قانونی نموده است. قانون زیرمجموعه اخلاق است و باید باشد.

### تفاوت عقاید با احکام و اخلاق

بخش زیادی از احکام دینی<sup>۱</sup> در واقع همان دستورات و کدهای اخلاقی هستند و از آن‌ها نشأت گرفته‌اند، مثل:

عیادت، نجات جان انسان‌ها، صداقت، امانت‌داری، تعهد، پایبندی به وعده، خوش‌قولی، عدم حسادت، ضرر نرساندن به خود و دیگران، رعایت حقوق همسایه، احترام به والدین و...

عقاید<sup>۲</sup> نیز پایه احکام و اخلاقیات و بدنه و شاید ریشه آن را تشکیل می‌دهند لذا این مقولات جدا از هم نبوده و مستقل نیستند و تابعی از یکدیگرند.

انسان معتقد - در کنه مطلب تفاوتی نمی‌کند به چه چیزهایی معتقد باشد - نمی‌تواند همه اخلاقیات را زیر پا بگذارد و به راحتی از فطریات خود عبور نماید، عکس این قضیه نیز مطرح است به عبارت دیگر اعتقادات انسان بی‌اخلاق ضعیف‌تر از انسان خوش‌اخلاق و دارای اخلاق پسندیده خواهد بود.

---

<sup>۱</sup> Religious orders

<sup>۲</sup> believes



## فصل دوم

### مرور نظریات و تئوری‌های اندیشمندان

«اهداف رفتاری»

انتظارات پس از مطالعه این فصل

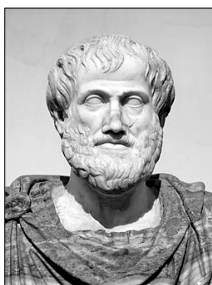
- ۱- آشنایی با نظریه سعادت و اعتدال و نقد آن‌ها
- ۲- آشنایی با نظریه لذت‌گرایی و نقد آن
- ۳- آشنایی با نظریه جامعه‌گرایان و فردگرایان و نقد آن‌ها
- ۴- آشنایی با نظریه تکلیف‌گرایی و نقد آن
- ۵- آشنایی با نظریه رواقیون و کلیون و نقد آن‌ها
- ۶- آشنایی با نظریه معرفت اخلاقی و نقد آن
- ۷- آشنایی با نظریه پرهیز و نقد آن
- ۸- آشنایی با نظریه اسلام در اخلاق

## مقدمه

در این فصل به برخی از نظریات و مکاتب مهم مربوط به اندیشمندان اشاره و نقد کوتاهی شده و سپس نظر اسلام در خصوص اخلاق به‌طور روشن و واضح بیان خواهد شد.

## نظریه سعادت ارسطو

ارسطاطالیس مشهور به ارسطو<sup>۱</sup>، اندیشمند آتنی حدود ۴۰۰ سال قبل از میلاد مسیح نظریات فلسفی خود را ارائه داده است. او در خصوص



اخلاق معتقد است انسان ذاتاً دنبال سعادت است و باید فضیلت را پیگیری کند تا به سعادت برسد وی در هیچ متنی سعادت را تعریف نکرده است اما اندیشمندان از لابه‌لای گفته‌های وی خصوصیات مربوط به سعادت را که بهره‌مندی حداکثری از نیکی‌ها و خوشی‌های مادی و معنوی

باشد یافته‌اند. وی سعادت را هدف و فضائل اخلاقی را وسیله می‌داند.

تربیت نفس به فضیلت و دنبال فضیلت رفتن بعد از معرفت بر ذات فضیلت رخ می‌دهد از این‌رو ارسطو ضمن پذیرش نظریه افلاطون آن را تکمیل کرده است نظریه افلاطون، نظریه معرفتی است و افلاطون معتقد

---

<sup>۱</sup> Aristotle

به این است انسان برای رسیدن به سعادت باید از جهل بیرون آید، در این رابطه در صفحات بعدی مطالب تکمیلی ذکر خواهد شد.

### نظریه اعتدال ارسطو

ارسطو<sup>۱</sup> بعد از بنیان نهادن اندیشه خود و بیان تئوری سعادت، نظریه کاربردی دیگری بر این مبنا پایه‌گذاری کرد و آن نظریه اعتدال و میانه‌روی بود.

او معتقد بود اخلاق یعنی رعایت اعتدال میان غرایز و احساسات و عواطف. وی بیان کرد عواطف و غرایز متنوعی در انسان‌ها رخ می‌دهد اگر انسان بتواند آن‌ها را به‌خوبی و باقدرت کنترل کرده و به‌صورت ارادی و اختیاری در حد وسط نگه دارد می‌توان گفت اخلاق مدار است. اگر برای هر عمل و رفتار اخلاقی، سه مرحله در نمودار شدت آن قائل شویم این سه مرحله عبارت خواهند بود از:

#### ۱- افراط

---

<sup>۱</sup> ارسطو یکی از مهم‌ترین فیلسوفان آتنی به شمار می‌آید او در هجده سالگی به آکادمی افلاطون راه یافت و به مدت بیست سال در مکتب افلاطون و زیر نظر وی تلمذ نمود پس از آن شاگردان بسیاری تربیت کرد نمونه‌ای از شاگردانش الکساندر معروف به اسکندر مقدونی بود. کتب و نوشته‌های بسیاری از وی به یادگار مانده است این آثار الهام بخش بسیاری از دانشمندان پس از وی بوده و در زمینه‌های مختلف و متفاوتی نگارش شده اند از جمله فیزیک، متافیزیک، زیست‌شناسی، منطق، علم بیان، سیاست، دولت و اخلاق بوده‌اند. ارسطو به همراه سقراط و افلاطون از تأثیر گذارترین و بزرگترین اندیشمندان یونان بودند.



۲- میانه‌روی

۳- تفریط

پیشنهاد نهایی ارسطو در رهنمون سازی ابنای بشر به مسیر سعادت و نیک‌روزی این است که تا جایی که می‌توانند در بسیاری از امور میانه‌روی پیشه نمایند تا کم‌کم به کمالات و فضائل تجهیز شوند.

برای درک کامل نظریه اعتدال ارسطو، در جدول مربوطه، در باب اخلاق و آنچه وی آن را اعتدال و میانه‌روی خوانده است، برخی صفات و ویژگی‌های اخلاقی آورده شده و سه حالت افراط، تفریط و میانه آن ذکر گردیده است. هر عقل سلیمی ابتدای امر با این نظر ارسطو هم‌صدا گشته و آن را منطبق بر چارچوب عقل و منطقی می‌پندارد اما با غور در مطلب مشخص می‌شود ارسطو همه آنچه را که لازمه سعادت بوده بیان نکرده و نظریه وی شاید در نیمی از حالات عاجز است اما نظریه مهم و تأثیرگذاری است، واقعیت این است برای شروع بحث‌های اخلاقی، نظریه ارسطو می‌تواند بیش از نیمی از مسیر را چراغ راه باشد.

ارسطو معتقد بود روح انسان دو حالت عقلانی و غیرعقلانی دارد. بخش غیرعقلانی روح انسان نیز خود از دو بخش کوچک‌تر تشکیل می‌شود یعنی: نفس نباتی و نفس حیوانی و نفس حیوانی هم از دو بخش تشکیل شده است: شهوت و غضب.

جدول ۲- مثال‌هایی برای نظریه اعتدال ارسطو

تفریط	اعتدال	افراط
کم حرفی	بیان حقیقت	حراف بودن
پست‌همتی	شرافت خواهی	جاه‌طلبی
ترس	شجاعت	بی‌باکی
اسراف و تبذیر	مقتصد بودن و کرامت	بخیل بودن
بی‌غیرتی	خوش‌خلقی	آتش‌مزاجی
ذلیل بودن	منعت طبع و فروتنی	غرور ورزیدن
ترش‌روئی	گشاده‌رویی	مسخرگی
بی‌حسی و ریاضت	عفت	طمع در شهوت
ستم‌پذیری	طالب عدالت	ستم‌گری
نزاع	همدمی	مزاح
حرفتی	حکمت	حیله و مکر

• این جدول فقط به ارائه مثال اکتفا کرده است.

به نظر ارسطاطالیس، آنچه انسان را از درون وادار به انجام عملی خاص می‌کند و سبب تجمیع انرژی و بروز رفتار خاصی در وی می‌گردد دویروی پیش‌ران نفس حیوانی در بخش غیرعقلانی هستند به نام‌های:

◀ شهوت

◀ غضب

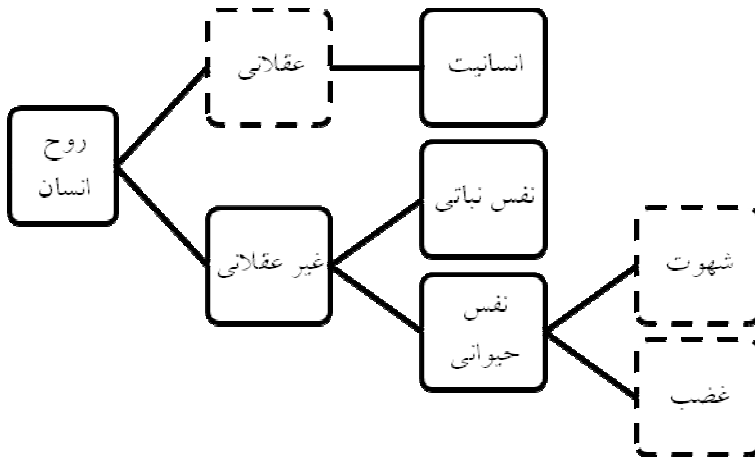
وی معتقد بود تنها زمانی انسان به فضیلت<sup>۱</sup> دست خواهد یافت و آسوده و خوشبخت خواهد بود و به گم‌شده خود خواهد رسید که افسار این دویروی<sup>۲</sup> در دست وی باشد و بتواند با قدرت تمام، آن‌ها را کنترل نماید البته می‌بایست چیرگی به حدی باشد که بتواند در حد اعتدال از نیروی شهوت و غضب در جهت مثبت و رسیدن به اهداف علیه انسانی و حرکت پرشتاب در مسیر زندگی شرافتمندانه خود استفاده کند.

به عبارت دیگر، اگر رفتارهای ناشی از نیروهای شهوت و غضب، هماهنگ با عقل و قوای عقلانی وی و برمدار انسانیت استوار باشد، می‌توان گفت فرد دارای رفتار اخلاقی بوده و متخلق به مکارم اخلاقی است در نتیجه راه سعادت و نیک‌روزی را در پیش خواهد گرفت و مادامی‌که فرد، عقل و انسانیت را کنار گذاشته و راه افراط و تفریط را در پیش بگیرد و عنان و شهوت و غضب در اختیار وی نباشد، نمی‌تواند به فضائل دست پیدا کرده و منافع خود را یابد.

---

<sup>۱</sup> Virtue

<sup>۲</sup> Lust and wrath



شکل ۵- چارچوب و نظام فکری ارسطو در بنیان تئوری اعتدال

(منبع: مهدی‌زاده ملاباشی، ۱۳۹۲)

ضمناً ارسطو بابیان اینکه حد اعتدال برحسب شرایط هر فرد متفاوت است و ممکن است حدی برای یک نفر در حد اعتدال باشد و برای نفر دیگری همان حدود معادل با تفریط یا افراط باشد، درواقع نسبت در اخلاق را پذیرفته و اخلاق را نسبی می‌داند و با مطلق بودن حدود آن مخالف است.

اندیشمندان متعددی بعد از ارسطو، تحت تأثیر نظریات وی، نظریات مشابهی ارائه نموده‌اند از جمله:

- ملا نراقی در کتاب جامع السعادات،
- خواجه نصیرالدین طوسی در کتاب اخلاق ناصری و...

## نظریه لذت‌گرایی آریستیپوس و اپیکور

آریستیپوس<sup>۱</sup> شاگرد سقراط و بنیان‌گذار مکتب کورنایی یا سیرنایسیسم در فلسفه بود. لکن نظریاتش را در خصوص اخلاق، دقیقاً در جهت مخالف نظریات استادش مطرح نمود. وی برای نخستین بار بنیان نظریه معروف و جنجالی لذت‌گرایی را بنا نهاد بعد از آریستیپوس، اپیکور آن را توسعه داد لذا در برخی متون این نظریه به نام نظریه اپیکور<sup>۲</sup> (اپیکوریسم) هم مطرح است. این دو نفر هر دو حدود ۴۰۰ سال قبل از میلاد نظریات خود را با اندک تفاوت زمانی ابراز داشته‌اند.

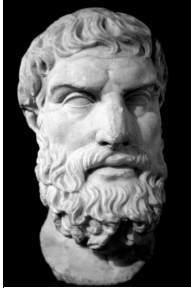
آریستیپوس معتقد بود انسان برای کسب لذات آفریده‌شده و سعادت وی در کسب لذات بی‌قید و شرط و بدون توجه به آینده است چراکه آینده

---

### <sup>۱</sup> Aristippus

<sup>۲</sup> اپیکور فیلسوف یونانی است که در ۳۴۱ سال قبل از میلاد در ساموس نزدیک دریای اژه چشم به جهان گشود او ابتدا در شهر تنوس نزد نوزیفانس به تحصیل نزد اساتید برجسته شهر پرداخت و در این زمان بود که با مبحثی به نام حکمت دموکریت آشنا شد. او بنیان‌گذار نظام فکری اپیکوری است نظامی که در قالب یک فلسفه فکری در دوران هلنیسم مطرح شد و به فلسفه لذت، پرهیز از پریشان‌خاطری دنیوی، جستجوی آرامش نفس (آتاراکسیا) و رهایی از تشویش و رنج (آپونیا) نیز مشهور شد. اپیکور شاگرد افلاطون بود بطور کلی او را در آتن طرفدار زیبایی و لذت و از فلاسفه مادی گرامی دانند در باب تفکرات خود حدود ۳۰۰ جلد کتاب و رساله نوشت اما روحانیون به سبب مادی‌گرایی بودن تفکراتش، همه را نابود کردند. فلسفه لذت پرور اپیکور به حدی مشهور بود که شایعه شده بر سر در باغ تدریس وی نوشته شده بوده: «ای میهمان! در این باغ شاد و خواهی بود زیرا در اینجا سعادت و شادی بزرگترین خیر به شمار می‌رود.»

سربه‌مهر و تاریک است و هنوز برای هیچ‌کس مشخص نیست لذا تفکر در باب آینده می‌تواند خوشی را انسان بگیرد.



اپیکور

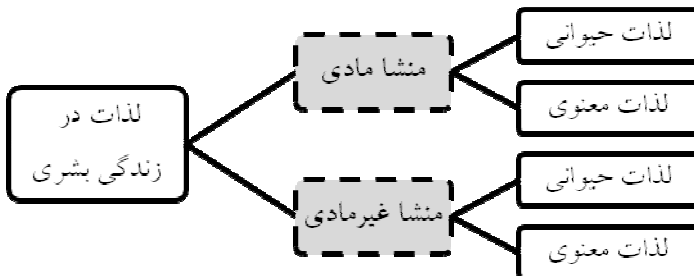
انسان باید دنبال لذات آنی و زمان حال باشد و هر چه که لذتی به وی می‌تواند برساند و از آن سود ببرد باید استفاده نماید.

وی می‌گفت ارزش امور باید با لذات

سنجیده شود. درواقع، آریستتیپوس «لذت»

را غایت خیر می‌دانست و بر آن بود که

هرچه می‌کنیم به امید لذت یا ترس از رنج است.



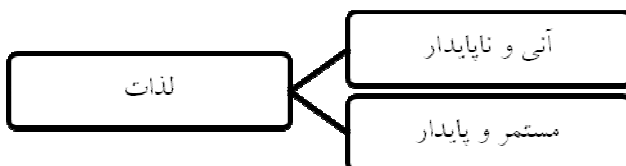
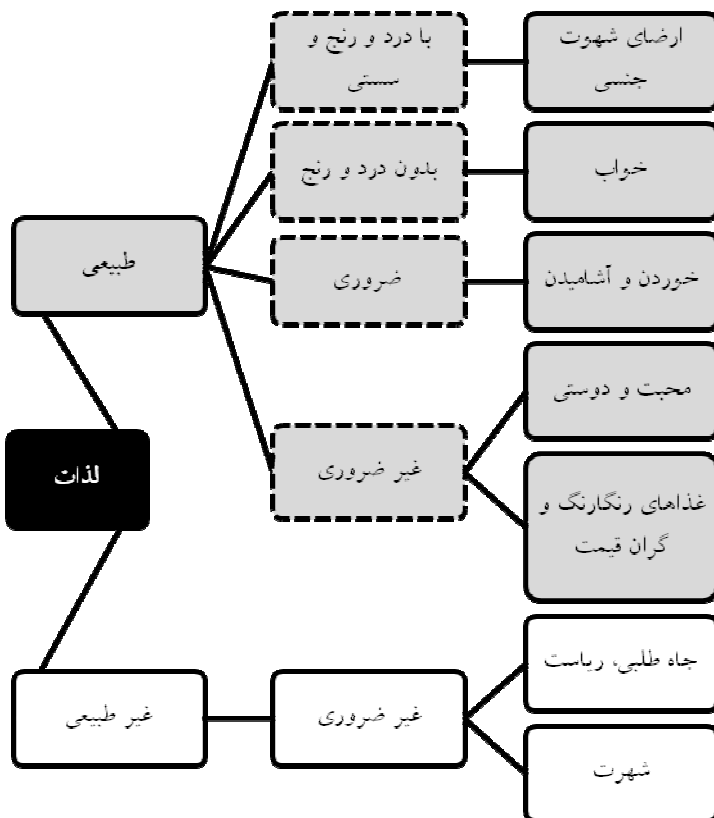
شکل ۶- تقسیم‌بندی انواع لذات

(منبع: مهدی‌زاده ملاباشی، ۱۳۹۲)

باید توجه داشت اغلب لذت مدنظر آریستیپوس لذت‌های حسی بودند؛ عاقلانه نیست لذت حی و حاضر را به امید لذت نامعلومی که ممکن است در آتیه به دست آوریم فروبگذاریم.

اگر هدف و غایت انسان را همانند ارسطو رسیدن به سعادت بدانیم و سعادت مدنظر ارسطو را مثل اپیکور، رسیدن به لذات در نظر بگیریم تمامی حالات والا و بلندمرتبه خصوصیت سعادت طلبی معنوی که در ذهن بشر است تا پله‌های پایین لذت‌جویی مادی فرومی‌افتد و تقلیل می‌یابد. اینجاست که کمی باید به عواقب اعتقاد به چنین باورهای کم‌ارزشی - هرچند سازگار با ماهیت خاص انسان زمینی باشد- اندیشید و از آن هراس داشت.

ناگفته نماند نظرات و عقاید اپیکور معتدل‌تر از باورهای آریستیپوس بود وی معتقد بود دنبال لذایذی که پس از گذشت زمانی اندک، پیرو آن سستی خواهد آمد و سستی بر انسان چیره خواهد شد، نباید رفت، لذایذی مثل شهوت از این دسته‌اند و یا دنبال لذایذ غیرطبیعی که با طبیعت بشر سازگاری ندارد و ضروری هم نیستند نباید رفت مثل ریاست‌طلبی. اپیکور معتقد بود انسان عاقل بجای اینکه دنبال ریاست‌طلبی باشد دنبال لذایذی می‌رود که ضروری هستند و طبیعی و با جسم و روح و روان وی سازگارند؛ مثل خوردن و آشامیدن و... یا در صورت استفاده هوشمندانه، ضرری ندارند مثل محبت و دوستی.



شکل ۷- انواع لذات از دیدگاه اپیکور (منبع: مهدی‌زاده ملاباشی، ۱۳۹۲)



به‌طور خلاصه باید گفت اپیکور لذایذ را به چند دسته تقسیم کرده و نظام فکری وی بر این جمله استوار بود که:

انسان باید دنبال کسب لذت باشد اما نرفتن دنبال لذت، بهتر از آن است که در پی لذاتی باشد که مشقت و مصیبت، درد و رنج، سختی، سستی و یا تبعات و آلام دیگری به همراه دارند.

برخی از اندیشمندان معتقدند منظور اپیکور، این بوده که انسان دنبال لذایذ معنوی برود و البته لذایذی که ضرورت حیات هم هست باید در برنامه زندگی وی باشد لذا وی را مرتاض می‌دانند برخی از متفکرانی که آثار و زندگی اپیکور را تفحص نموده‌اند، گفته‌اند اتفاقاً منظور اپیکور این بوده که انسان با ابزار لذت، خور و خواب خود را تأمین کند و دنبال آن برود و در ادامه خود را به‌زحمت نینداخته و دنبال کارهای پرزحمت و پرمشقتی که انتهایش هم نامعلوم است نرود برای مثال دنبال شهوت و ریاست نرود چه‌بسا آزار این دو بیش از منافعش باشد و یا اگر درصدد است دنبال غذاها، مسکن و لوازم و ابزار گران‌قیمت برود ابتدا موضوع را بسنجد ببیند آیا این پیروی از لذایذ او را آزار خواهد رساند و

یا به نفعش خواهد بود و سپس دنبال لذایذی و اموری برود که لذت آن‌ها حتمی و بدون درد و رنج و سستی و تبعات ثانوی مثل آن است. طرفداران آریستیپوس به دودسته تقسیم شده‌اند. یک عده مثل تئودرس ملحد که بر جنبه داوری و اعتدال و خردمندی تکیه داشت و خرسندی روح را سعادت یا لذت حقیقی می‌دانست. البته معتقد بود که مرد عاقل زندگی خودش را برای دیگران یا کشور فدا نمی‌کند؛ و اگر شرایط اجازه دهد مرتکب دزدی و بی‌عفتی هم می‌تواند بشود. وجود هر خدائی را منکر بود. دسته‌ی دیگر مثل هگزیاس نیز خواستار بی‌اعتنایی و بی‌تفاوتی نسبت به ارضای شهوات بود و بر مفهوم منفی غایت زندگی یعنی فقدان درد و رنج تأکید می‌کرد. می‌گویند درس‌های هگزیاس در اسکندریه باعث خودکشی‌های زیادی می‌شد که درس او را تعطیل کردند.<sup>۱</sup>

### نظریه معرفت اخلاقی افلاطون

مبنای نظریه اخلاقی افلاطون<sup>۲</sup> بر این بحث استوار است که انسان فطرتاً دنبال خیر و خوش‌حلقی و رعایت اصول اخلاقی است اما آنچه سبب گمراهی وی می‌شود انجام ارادی کارهای غیراخلاقی نیست بلکه جهل و ندانستن و عدم معرفت به اخلاق و اهمیت آن در سعادت بشر و

<sup>۱</sup> عبدالعلی عنیتی، ۱۳۸۶

<sup>۲</sup> Plato

شناخت راه خیر از شر و تفکیک آن از هم است؛ بنابراین افلاطون قویاً می‌گوید چون انسان ذاتاً در پی شناخت و معرفت است لذا همین موضوع سبب رواج اخلاقیات خواهد شد.

افلاطون معتقد بود فضیلت هر موضوع همان است که سبب انجام وظیفه‌اش می‌شود. لذا وی به انجام وظیفه خاص هر موضوع به‌عنوان غایت فضیلت می‌نگریسته است. وی نیز مانند ارسطو جزو اندیشمندان فضیلت محور اخلاق محسوب می‌شود در نظریات وی، گونه‌ای فردگرایی آغشته به جامعه‌گرایی دیده و احساس می‌شود. از طرفی افلاطون اعمالی را اخلاقی می‌دانست که شخص از روی عادت انجام نداده باشد و عمداً اقدام نموده باشد. البته در لابه‌لای سخنان وی می‌توان مطالبی یافت که ثابت کند افلاطون پذیرفته بود که عده‌ای بدون معرفت سعادت‌مند شده‌اند و اتفاقی راه نیک را برگزیده‌اند.

علم اخلاق در نظر افلاطون شاخه‌ای از علم کشورداری و علوم سیاست و تدبیر است و در نظر وی فقط سه چیز باارزش در جهان وجود دارد که عبارت‌اند از:

◀ زیبایی

◀ عدالت

◀ حقیقت

و هرگاه این سه جمع شوند خیر و نیکی پدیدار می‌شود. افلاطون می‌گوید اخلاق یعنی زیبایی و او نوعی زیبایی روح را معرفی می‌کند که این زیبایی در انسان به شکل اخلاق نیک ظاهر می‌شود.

در دیدگاه افلاطون «شر» و بدکاری ماحصل نادانی و جهالت بی‌حد بشر است بر این اساس است که مطرح می‌کند برای نجات و نیک‌روزی و نیک بختی عمومی، مردم باید آموزش ببینند این آموزش در دوشاخه باید انجام گیرد ابتدا باید انجام کارهای پرفضیلت و فضیلت امور به ایشان آموزش داده شود البته به شرطی که سعی کنند از عادات کناره‌گیرند وی معتقد بود کاری که -هرچند خوب - از روی عادت صورت گیرد کار اخلاقی به شمار نمی‌آید و نمی‌تواند انسان را سعادتمند نماید. در بخش دوم می‌بایست مردم سعی نمایند قوای ذهنی و عقلی خود را با فراگیری ریاضیات و فلسفه پرورش دهند و مردمی که استعداد ذاتی و عقلی کافی برای درک معارف مطلوب را ندارند و نمی‌توانند زندگی خوب و خیر را متصور شده و ابعاد آن را درک نمایند باید از اهل حکمت تقلید کنند درواقع وی با این سخنان، اولین پایه‌های مقلد و تقلید را، بنانهاده است. در نظریه افلاطون نفس یا روح آدمی دارای سه قوه است و متناسب با هر یک فضیلتی وجود دارد. این قوا عبارت‌اند از:

- ۱- قوه شهوانی که فضیلت مختص آن اعتدال است؛
- ۲- قوه روحانی که فضیلت مختص آن شجاعت است؛
- ۳- قوه عقلانی روح که فضیلت مختص آن حکمت است.

## دیدگاه پرهیزی سقراط

سقراط<sup>۱</sup> معتقد بود پرهیز از لذات است که سبب سعادت بشر می‌شود و اتفاقاً دنبال لذایذ رفتن وی را نابود می‌کند. وی معتقد بود وظیفه انسان این است که سعادت‌مند و خوش باشد اما خوشی و سعادت‌مندی در پرهیز و جلوگیری از لذایذ، شهوات و خواهش‌های نفسانی رخ می‌دهد.

وی فرد و جامعه را یکجا می‌دید و بیش از آنکه فردا گرا باشد معتقد بود انسان موجودی است که در اجتماع و میان دیگران زندگی می‌کند و خوشی و سعادت وی درگرو خوشی و سعادت اجتماع است. برای مثال اگر فردی یک پرس غذا داشته باشد و دوستش گرسنه باشد، زمانی از غذای خود خوشی و سعادت را بهره خواهد برد که با دوستش شریک شود و لذت بردن از خوردن یک پرس کامل از غذا درحالی‌که دوست و همسایه‌اش گرسنه است چندان خوشی و سعادت‌مندی را نصیب وی نمی‌کند.

سقراط، غرق در لذات فردی را فساد و تباهی و سقوط می‌دانست و معتقد بود باید بشر تمام دانش و سعی خود را بکار گیرد تا ضمن انجام وظایف در قبال جامعه و دیگران، او را به معنی واقعی سعادت‌مند نموده و فساد را از دامن وی دور نماید. درواقع وی لذایذ را جمعی و همگانی و مستقر بر محور عقلانیت پذیرفته و وجه معنوی آن را بیشتر می‌پسندید و توصیه می‌کرد.

---

<sup>۱</sup> Socrates

## دیدگاه کلیون

مکتب فلسفی کلبی‌ها<sup>۱</sup>، فرقه‌ای از فلاسفه یونان بود که توسط «آنتیستینس» یکی از شاگردان سقراط پایه‌گذاری و سپس به‌وسیله دیوژن<sup>۲</sup> مشهور گردید. دلیل شهرت آنان بدین نام، رد و حتی تحقیر تمام آنچه راحتی و آسایش نامیده می‌شود و نیز تمامی روابط اجتماعی و در



پیش گرفتن یک زندگی بسیار بدوی و عادت به سرزنش و خرده‌گیری از مردم کوی و برزن بود و به جهت در پیش گرفتن چنین روشی در زندگی، با سگان مشابهت داشتند. کلیون و اعتقادات آن‌ها از یاس از اصلاح شدن و اخلاقی شدن جوامع بشری و ذات انسان‌ها نشأت

<sup>۱</sup> منسوب به کلب به عربی به معنای سگ

<sup>۲</sup> دیوجانس

می‌گرفت. کلیون از اصلاح جوامع انسانی ناامید شدند و جوامع انسانی را ماهیتاً غیراخلاقی و منشأ رذایل مکی دانستند. خلیقات اینان از رواج بی‌اخلاقی، آزرده شده و سعادت و صلاح را در فرار از جامعه و زندگی زاهدانه و سگ‌وار در طبیعت و به‌دوراز جوامع انسانی می‌دانستند.

فلسفه کلیون یکی از مکاتب فلسفی نشأت گرفته از نظرات پیروان بی‌واسطه سقراط که آن‌ها را سقراط‌های کوچک می‌نامند است. مؤسس این مکتب، آنتیستنس، در میان خصایل سقراط به قناعت ورزی او توجه بسیاری نشان داد و احوال و منش زندگانی استاد را پیشه خود ساخت و البته آن را به حدّ نهایت رساند. وی نهایت و انتهای کار خود و هدف وجود خود را فضیلت می‌دانست و راه رسیدن به فضیلت را در ترک رفع همه نیازهای جسمانی و روحانی معرفی می‌کرد.

کلیون<sup>۱</sup> انسان‌ها و طبیعت را مصیبت‌زا می‌دانستند و هرگونه امید به خیر واقعی از آن را در خود از بین برده بودند. جنگ‌های دوران باستان و کشتارهای وسیع و بی‌عدالتی و ظلم‌ها نیز نظریه آن‌ها را تقویت می‌کرد و اینکه به‌جز انسان هیچ موجود دیگری در طبیعت خون هم‌نوع خود را نمی‌ریزد لذا کلیون ضد اجتماع اندیشیده و بر اجتماع شورش‌فکری و نظری نمودند.

کلیون معتقد به الزام وجود تقوا و فضیلت برای رسیدن به خوشبختی بودند درواقع با نگاه موشکافانه به زندگی سقراط به این نتیجه رسیده

---

<sup>۱</sup> Cynics

بودند و اولین گروهی بودند که تقوا<sup>۱</sup> - به معنای پرهیزکار- را معرفی کرده و راه نجات بشر را در آن می‌دیدند.

به اعتقاد کلیون در زندگی نباید نگران مرگ و تندرستی خود و بقیه بود و از بابت این امور نباید دلواپس و نگران شد. آن‌ها در گفتار خود نیز زبانی نیش‌دار و گزنده داشتند، از همین رو امروزه در بعضی از زبانه‌ای اروپایی از واژه cynic به‌عنوان مترادف برای طعنه گو، گستاخ و بی‌تفاوت استفاده می‌شود.

آنتیستنس لباس خشن و ساده می‌پوشید و با فقرا نشست‌وبرخاست می‌کرد و در جامعه با ردای خشن و مندرس ظاهر می‌شد همین موجب محبوبیت وی در نظر افراد فقیر شد و زمانی که آنتیستنس، بعد از مرگ سقراط، مدرسه‌ای تأسیس نمود تقریباً اکثریت افرادی که در مدرسه او رفت‌وآمد داشتند فقرا بودند.

سقراط بااینکه خود فردی ساده‌زیست و قناعت‌پیشه بود و شاگردانش همین شیوه زندگی او را تبدیل به مکتب فلسفی نمودند اما رفتار و کردار آنتیستنس را نمی‌پذیرفت و دائماً روش او را نقد می‌کرد گفته می‌شود یک‌بار که آنتیستنس لباس مندرس و پاره‌ای پوشیده بود، سقراط به وی گفته که چرا این‌قدر تظاهر می‌کنی؟ من غرورت را از لابه‌لای سوراخ‌های لباست می‌بینم.

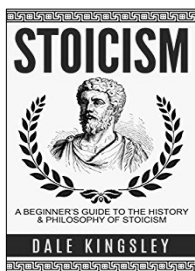
---

<sup>۱</sup> Piety



## نظریه رواقیون

هم‌زمان با اپیکوریسم، مکتبی دیگر در حوزه تفکرات اخلاقی تأسیس شد که به نام مکتب رواقی<sup>۱</sup> معروف است. تأسیس کننده و مبدع این



مکتب زنون بود. زنون که در کتب به زنون رواقی معروف است معمولاً با فرد دیگری به نام زنون الیائی اشتباه گرفته می‌شود. زنون الیائی در حدود دویست سال پیش از زنون رواقی می‌زیسته است. رواقیان از آن‌جهت رواقی خوانده شدند که زنون

در یک رواق نشسته و به شاگردان و پیروان خود تدریس می‌کرد. رواقیان، کمتر یونانی هستند. رواقیان قدیم، سوری و رواقیان متأخر رومی بوده‌اند. خود زنون اهل قبرس است. رواقیان در برخی نظریات خود تحت تأثیر نظریات کلیبان می‌باشند، ولی بنیان اعتقادات رواقیون به‌ویژه در حوزه حکمت عملی، مستقل است. رواقیون اختیار را تنها در داخل دایره جبر پذیرفته بودند و معتقد به جبر و سرنوشت‌های از پیش تعیین شده بودند لذا انسان را فاقد قدرتی که بتواند امور را اصلاح کند، می‌دانستند و مأموریت‌های کوچکی در داخل دایره جبر بر آن تصور می‌کردند مأموریتی که عمدتاً حفظ بقا و تناسل بود، رواقیون نظریات خود را بر این مبنا پایه‌گذاری کرده بودند بر همین اساس اینکه خیر و شر، اخلاق و بی‌اخلاقی را، ودیعه گذاشته‌شده در درون انسان‌ها

<sup>۱</sup> Stoicism

می‌دانستند اینان معتقد بودن سرنوشت از قبل نوشته شده است و انسان تنها کاری که می‌تواند بکند این است که به دنبال خواسته‌های شهوانی و نفسانی خود برود. روح نظریه اخلاقی رواقیون این است که «فضیلت» عبارت است از اراده خوب، فقط اراده است که خوب یا بد است، فضیلت و رذیلت هر دو ذیل اراده قرار دارند. مکتب رواقی به سه دوره تقسیم می‌شود:

← دوره ابتدایی با حضور زنون کیتسیونی که مؤسس بود و کلنتس.

← دوره میانی و اشخاصی چون پاناین.

← وس و یوزیدونیوس.

← دوره جدید و افرادی مانند سنکا، اپیکت و آرول.

رواقیون اگرچه خدا را فاعل می‌دانستند، اما فاعل و منفع‌ل را از یکدیگر جدا نمی‌دانستند و همچون عالمان اسلامی انسان را عالم صغیر و جهان را عالم کبیر معرفی می‌کردند. رواقیون جهان را حکومتی جهانی در نظر می‌گرفتند که انسان می‌تواند در آن با احترام گذاشتن به قوانین اجتماعی، شهروند محسوب شود.

در مقایسه چهار مکتب معرفی شده می‌توان گفت مکتب کلبی مکتب فرار از زندگی است، مکتب رواقی مکتب مقاومت و زندگی بر مبنای قانون طبیعت با انعطاف‌پذیری درونی و مقاومت درونی است، مکتب اپیکوریسم مکتب فرار از رنج‌ها و پناه بردن به لذات و خوشی‌های عالم

است و مکتب شک، مکتب تزلزل معیارها است<sup>۱</sup> که معمولاً به دنبال سختی‌ها پدید می‌آید.

### دیدگاه جامعه‌گرایانه دکارت

دکارت<sup>۲</sup> از فیلسوفان فرانسوی یقین‌گرا بود و درصدد بود مثل ریاضیات



بنیان‌های یقین را به فلسفه وارد کند. در اثبات اینکه جهان خارج وجود دارد و خواب‌وخیال نیست، از تصور موجود کامل یعنی خدا<sup>۳</sup> کمک می‌گیرد. با این استدلال که: وقتی عقل چیزی را به‌طور واضح و متمایز شناخت، این شناخت

باید ضرورتاً درست باشد؛ چراکه خداوند نه مرا فریب می‌دهد و نیز روا نمی‌دارد که من درباره جهان و چیستی آن فریب بخورم. فریب‌کاری از عجز و نقص سرچشمه می‌گیرد؛ بنابراین هرچه را باعقل خود درک کنیم، حتماً صحیح است و یکی از اموری را که باعقل می‌یابیم، وجود واقعی جهان خارج هست. به‌طور خلاصه تمام تصورات در انسان باید معلول چیزی در خارج باشند پس جهان خارج به‌عنوان علت تصورات، اثبات می‌شود.

<sup>۱</sup> <http://www.hawzah.net>

<sup>۲</sup> Descartes

<sup>۳</sup> البته دکارت در گفتار خود محافظه کار بود و باورهای پنهان خود را بروز نمی‌داد.

دکارت اندیشمندی جامعه‌گرا بود و باینکه مرزهای فرد را به رسمیت می‌شناخت اما برای رعایت اخلاق، جامعه را به‌عنوان یک کل و مجموعه‌ای از افراد مدنظر قرار می‌داد.

دکارت معتقد بود انسان اخلاق محور، انسانی است که صلاح کل را بر صلاح فردی خویش و یا صلاح فردی دیگران ارجح بشمارد وی می‌گفت فرد با هر پست و مقام و هر ارزش دیگری، تنها یک فرد است و صلاح جامعه بر صلاح وی مقدم است چراکه انسان قادر به زندگی بدون دیگران و بدون تعلق به یک جمع و جامعه را ندارد، وی افراد را مجاز می‌دانست تا زندگی خود را به خاطر صلاح جامعه فدا کنند و بالاترین اخلاقیات را در کسانی قابل‌ظهور می‌دانست که این اصل را بپذیرند و از عمق وجود به آن پایبند باشند.

دکارت در توضیح این عقیده مبانی عقلانی امور انسان را پایه و اساس قرار می‌داد و معتقد بود اعمال اخلاقی اعمالی هستند که بر پایه و محور عقل و اندیشه بشر استوارند و عقل حکم می‌کند چون انسان نمی‌تواند به‌تنهایی زیست کند لذا زندگی او درگرو سلامت و زندگی و وجود جامعه است پس ابتدا باید صلاح جامعه را پیگیر باشد و اگرچند نفر جان خود را به خطر اندازند تا جامعه را نجات دهند و یا آن را حفظ کنند مجاز به این کار هستند چون با این اخلاق، سبب نجات نوع بشر خواهند شد.

به اعتقاد وی، اساس تمام موجودات و آنچه را که در عالم است، می‌توان به دو امر بنیادین رساند. به نظر دکارت، همه‌چیز از این دو جوهر قائم‌به‌ذات تشکیل شده است؛ به عبارت دیگر، دو گونه هستی کاملاً متفاوت وجود دارد که هرکدام از این دو گونه هستی، صفات مخصوص به خود را دارند:

◀ جوهر بعد و امتداد که همان ماده است. (هستی خارجی)

◀ جوهر اندیشه و فکر. (هستی درونی)

نفس و اندیشه، آگاهی محض است، جایی در فضا اشغال نمی‌کند و نمی‌توان آن را به اجزای کوچک‌تر تقسیم کرد؛ ولی ماده بُعد یا امتداد محض است، در مکان جای می‌گیرد و به همین خاطر می‌توان آن را به اجزای کوچک‌تر تقسیم نمود؛ به علاوه ماده آگاهی ندارد. بدین ترتیب در نظر وی هستی و آفرینش به دو قسمت کاملاً متفاوت و مستقل از هم تقسیم گردید و به همین خاطر، دکارت را دوگانه‌انگار می‌نامند؛ یعنی کسی که قائل به شکاف عمیق بین هستی اندیشه و هستی ماده است.

البته باید توجه داشت که بنا به اعتقاد او میان این دو جوهر در بدن انسان، از راه عضو خاصی در سر که آن را غده صنوبری می‌نامد ارتباط عمیقی برقرار است، همین اعتقادات بنیان اصلی نظریات اخلاق محورانه وی را تشکیل می‌دهد.

## نظریه ترکیبی اسپینوزا

باروخ اسپینوزا با ترکیب و شخصی‌سازی نظریات رواقیون و دکارت نظریه جدیدی ارائه نمود و طی آن مدعی شد رفتار و اعمال اکنون انسان‌ها، نتیجه اقدامات سابق سایر انسان‌ها، قوانین طبیعت و تجربه گذشته است.

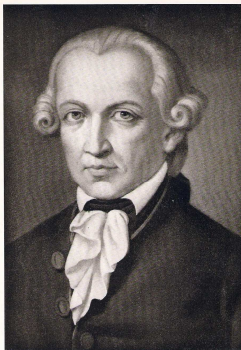
## نظریه تکلیف‌گرایی کانت

کانت<sup>۱</sup> فیلسوف آلمانی معتقد بود اخلاقیات اصولی هستند که قابلیت تعمیم در بین کل جامعه را به صورت قانون کلی دارند. وی قویاً بر این نظریه پافشاری می‌کرد که انسان‌ها با نیت خوب باید وظایف خود را

---

<sup>۱</sup> ایمانوئل کانت فیلسوف شهیر آلمانی است بنا به اظهار نظر بسیاری از اندیشمندان، کانت پس از ارسطو موثرترین و مهم‌ترین فیلسوف جهان غرب به شمار می‌آید. وی در سال ۱۷۲۴ میلادی در محلی به نام کونیگسبرگ واقع در کشور آلمان در قلب صنعتی اروپا متولد شد. استاد فلسفه در دانشگاه کونیگسبرگ در زندگی نظمی استثنایی داشت. او هر کارش را در ساعتی مخصوص به خود انجام می‌داد و ذره‌ای از آن تخلف نمی‌کرد. بین مردم شهرش این جمله رایج بود که: می‌توانید ساعتان را با کارهای کانت تنظیم کنید. او هیچ‌گاه ازدواج نکرد و به مسافرتی هم نرفت. بزرگ‌ترین اثر فلسفی او - نقد عقل محض - در سال ۱۷۸۱، انتشار یافت. این اثر، پس از مدت کوتاهی چنان شهرتی پیدا کرد که فلسفه نقادانه (critical philosophy) مورد دفاع‌ها و انتقادهای متعددی قرار گرفت. کانت در سال‌های ۱۷۸۸ و ۱۷۹۰ دو اثر بزرگ دیگرش را که به ترتیب نقد عقل عملی و نقد قوه حکم نام داشت، منتشر ساخت. این دو اثر درباره اخلاق و زیبایی‌شناسی بودند. البته او آثار دیگری نیز در عمرش تالیف کرد که مجموع آنها به ۲۷ جلد بالغ می‌شود. کانت با وجود عادات خشک و جدیتی که داشت، انسانی اجتماعی، خوش بیان و عضو محبوب و مورد احترام حلقه‌های اجتماعی و ادبی بود. او آخرین درس رسمی خود را در سال ۱۷۹۶ عرضه کرد. در این هنگام قوای ذهنی او رو به کاستی گذارده و افسردگی جانشین نشاط سابق او شده بود. به زودی حضور ذهن و توانایی شناخت دوستان قدیمی و حتی توانایی اتمام جملات ساده را از دست داد و به بی‌حسی کامل دچار شد. سرانجام وی در ۱۲ فوریه ۱۸۰۴ میلادی درگذشت. در مراسم تشییع جنازه او، مردم از شهرهای مختلف آلمان گرد آمدند تا به استادی بزرگ ادای دین نمایند.

بدون منت و بدون چشمداشت، نسبت به دیگران و نسبت به جامعه انجام دهند و انجام وظایف نباید دلیلی داشته باشد هر وظیفه‌ای که در ترس از دوزخ و یا به تمنای بهشت انجام شود در واقع «انجام‌نشده» محسوب می‌شود؛ و فرد می‌بایست رفتار و باور خود را اصلاح و وظایفش را بی‌دلیل انجام دهد، کانت جامعه را چون تیم فوتبالی می‌دید که هر بازیکن باید بدون تمنا و بدون اتلاف وقت وظیفه‌اش را به نحو احسن انجام دهد و دلیل آن‌هم فقط این است که عضو تیم فوتبال مذکور است و وظیفه خاصی در این تیم به عهده وی گذاشته شده است.



IMMANUEL KANT  
1724-1804

وی کل زندگی را انجام به تکلیف و وظیفه می‌داند و افرادی را اخلاق محور می‌داند که این موضوع را پذیرفته و وظایف و تکالیف خود را فهمیده و به آن با عمق وجود عمل می‌کنند، امانوئل از انسان انتظار دارد تمامی اصول اخلاقی و وظایف خود را جزئی و بندی از بندهای قوانین اجباری پنداشته و نه

به خاطر ترس از عقوبت بلکه به خاطر زندگی زیر پرچم قانون به آن پای بند باشد. وی در جملات و نظرات دیگری انسان را فی‌نفسه غایت می‌داند و به وی به‌عنوان وسیله رسیدن به هدف نمی‌نگرد وی معتقد نیست که انسان وسیله‌ای برای حفظ مملکت، حفظ دین و غیره است، بلکه معتقد است همه این‌ها به خاطر انسان ایجاد شده و استوار گشته

است و دقیقاً به خاطر همین موضوع است که انسان هم باید ادای دین کند. کانت معتقد بود که اراده خیر و حسن نیت تنها مفهومی است که می‌توان گفت ذاتاً خوب است و معنی حسن نیت، انجام وظیفه است، تنها دلیل موجه برای ادای وظیفه همان وظیفه بودن آن است و هیچ دلیل دیگری نباید داشته باشد و اگر کسی از ترس مجازات یا به امید پاداش ادای وظیفه کند، تکلیف خود را انجام نداده است. کانت در این زمینه گفته است:

«من خواب می‌دیدم و می‌پنداشتم که زندگی بهره‌مندی از لذات و نعمات است چون بیدار شدم دیدم صرفاً تکلیف و وظیفه است»

تکلیف عملی است که شخص برای متابعت از یک قاعده عمومی و کلی انجام می‌دهد. به عبارتی دیگر تکلیف احترام به قانون است نه احترام به نظرات شخص یا اشخاص خاص. وی معتقد است:

«چیزی وحشتناک‌تر از این نیست که اعمال و رفتار یک انسان که غایت فی‌نفسه است، تابع اراده و خواست انسان و شخص دیگری شکل بگیرد و انجام شود»

«اگر خودت را مثل کرم کردی نباید زمانی که دیگر انسان‌ها تو را زیر پایشان له می‌کنند اعتراضی داشته باشی.»



قاعده اخلاقی اصلی کانت این است که شخص باید همواره چنان عمل کند که گویی شیوه عمل او قانون فراگیر طبیعت خواهد شد و همواره و همه وقت قانون کلی خواهد بود.

«در زندگی و انجام وظایف و تکالیف خود به‌گونه‌ای باش که در هر لحظه بتوانی به دیگران بگویی مثل من باش.»

علیرغم انتقاداتی که علیه کتاب‌های زیر سؤال برنده کانت وجود دارد وی یک انسان شرافتمند بود و توصیه‌ای که در زمینه اخلاق داشته بیانگر این وضعیت او است:

«لازم نیست که وقتی زندگی می‌کنم، حتماً با شادی زندگی کم ولی ضروری است که تا وقتی زنده‌ام و در حال زندگی کردن هستم، شرافتمندانه زندگی کنم.»

قاعده اساسی دیگر در فلسفه کانت که کل فلسفه پیش از خود را با انقلاب کوپرنیکی به چالش کشید، همان‌گونه که گفته شد مکمل تکلیف‌گرایی و دلیل آن است و آن، اینکه انسان غایت فی‌نفسه است نه وسیله رسیدن به هدف. کانت در کتاب نقد عقل عملی نیز که در ۱۷۸۸ میلادی تألیف شد به تحقیق در خصوص متافیزیک و مابعدالطبیعه یعنی شناخت مسائلی چون وجود و یگانگی خداوند، جاودانه بودن روح بشر، موضوع جبر و اختیار انسان، لزوم وجود آزادی و امثال آن‌ها پرداخته است.

## نظریه سودگرایی جرمی بنتام و جان استوارت‌میل

جرمی بنتام<sup>۱</sup> و جان استوارت‌میل<sup>۲</sup> معتقدند سودگرایی هدف غایی انسان بوده و هست لذا انسان اخلاقیات خود را نیز باید بر همین رویه تعریف کند سپس با اعتقاد به چنین نظریه‌ای، طی یک تئوری تمامی مبانی اخلاقی را بر این اساس تعریف نموده‌اند در واقع بیان کرده‌اند یک رفتار و عمل تا جایی که سبب سود و فایده شود باعث ایجاد خوشی و سعادت خواهد بود و همین دلیل برای اخلاقی بودن آن کافی است به دیگر سخن، چون سود سبب خوشی می‌شود پس هر کاری که سبب سود شود سبب خوشی خواهد بود بنابراین با در نظر گرفتن اینکه خوشی هم مقدمه سعادت است می‌توان گفت کسب سود و انجام هر کاری که دامنه سود را بهبود بخشد کاری اخلاقی محسوب می‌شود.

---

<sup>۱</sup> جرمی بنتام فیلسوف غربی، در سال ۱۷۴۸ میلادی در بریتانیا متولد شد وی کتاب «درآمدی بر اصول اخلاق و حقوق» را برای اولین بار در سال ۱۷۸۰ منتشر نمود.

<sup>۲</sup> جان استوارت‌میل در سال ۱۸۰۶ میلادی در انگلستان متولد شد واز اندیشمندان قرن ۱۹ میلادی بریتانیا محسوب می‌شود وی از سال ۱۸۲۳ روزنامه‌نگاری را آغاز کرد. در سال ۱۸۲۴ هم جان به انتشار مقاله در وست مینستر ریویو پرداخت؛ نشریه‌ای که جرمی بنتام یک سال قبل راه‌اندازی کرده بود. نوشته‌های آغازین او در مورنینگ کرونیکل منتشر شد. جان از سال ۱۸۲۵ سخنرانی‌های عمومی‌اش را آغاز کرد. او آخرین مقاله‌اش را در وست مینستر، در بهار سال ۱۸۲۸ نوشت؛ مقاله‌ای درباره انقلاب فرانسه. در همین ایام میل دست به کار نگارش پنج رساله شد که بعدها تحت عنوان «رساله‌هایی در باب برخی مسائل حل و فصل نشده اقتصاد سیاسی» منتشر شد. آشنایی او با هریت تیلور در سال ۱۸۳۰ هم در تغییر برخی دیدگاه‌های سیاسی‌اش بی تأثیر نبود؛ تیلور همان زنی بود که بعدها پس از مرگ همسرش به عقدجان استوارت‌میل درآمد و تا آخر عمر با او ماند. او در سلسله مقالاتی که با عنوان «روح زمانه» در سال ۱۸۳۱ نگاشت، کوشید تا دیدگاه‌های تازه‌اش در باب حکومت را مدون کند. وی تألیف کتاب «نظام منطقی» را در سال ۱۸۴۰ به پایان برد. پس پس از یک زندگی سیاسی در سال ۱۸۷۳ درگذشت.

بتنام در سال ۱۷۷۶ میلادی در مقاله‌ای به نام «درباره حکومت» این اصل را به‌عنوان اصل عمده تلقی می‌کند که:

«بالاترین درجه سعادت‌مندی و خوشبختی برای بیشترین افراد است که معیار درستی و نادرستی است»

در این نظریه، سعادت به‌عنوان قدرت غلبه‌کننده بر غم و درد در نظر گرفته‌شده و بنیان نظریه فایده‌مندی را شکل داده است. ناگفته نماند جرمی بتنام ابداع‌کننده و مؤسس نظریه سودمندی نیست چراکه پیش از



وی در یونان باستان، اپیکور و در قرن هجدهم هلوسیوس در فرانسه و هارتل و تاکر در انگلستان از آن دفاع کرده بودند. لذا نقش عمده بتنام نه در ابداع سودگروی بود و نه در محاسبه لذت‌گرایانه، بلکه در سامان دادن اصل منفعت به‌ویژه در رابطه با قانون‌گذاری و نظام‌های مدنی و جنایی بود. بر این اساس اصل کلی فلسفه بتنام بر منفعت‌گرایی و سودجویی استوار است. این بنیاد اخلاقی بر این باور است که میزان و معیار کردار، یعنی عمل نیک و بد و موجبات آنچه در عالم اخلاق و چه در عالم سیاست، رنج، خوشی و لذت است. لذا می‌بایست عملی را اختیار و اتخاذ نمود که خوشی و لذت حاصل از آن بیشتر، بادوام‌تر و مؤثرتر و شامل حال جماعت بیشتری باشد. عمل شر و عملی که باید از آن دوری جست آن است که رنجی از آن برآید و فایده

و لذتی را برای انسان در پی نداشته باشد. شاید بتوان این اصل را خودخواهی نامید. چراکه سود و خوشی افراد با یکدیگر منافات و مزاحمت نباید داشته باشد. از این رو خودخواهی با غیر خودخواهی کاملاً سازگار بلکه لازم و ملزوم یکدیگرند.<sup>۱</sup>

جان استوارت میل<sup>۲</sup> فیلسوف بریتانیایی نیز از طرفداران و توسعه‌دهندگان نظریه سودگرایی بود البته در مورد ذات احدیت و خداوند نیز تلاش بسیاری کرد آثاری منتشر کرد اما سرانجام این جمله معروف را در مورد خداوند گفت:

«بزرگ‌ترین احترام به خداوند این است که بگوییم چیزی نمی‌دانیم.»

اما اگر به اصل سودگرایی بادیید مثبت‌تر و از زاویه خاصی نگریسته شود شاید بتوان نظر اسلام را در خصوص مقدس دانستن کار و جهاد بودن کسب روزی حلال و یا شهید شمردن کسی که در پی روزی حلال رفته و از دنیا می‌رود در این راستا تعبیر کرد اما در اسلام و فرمایشات پیامبر اعظم (ص)، روزی و کسب‌وکار به شرط حلال بودن مقدس شمرده شده است و در نظریات ناقص جرمی بتنام و جان استوارت میل این نکته فراموش شده است و همین امر سبب آشفتگی بازار کسب‌وکار و مخدوش شدن مبانی اخلاق حرفه‌ای تنها به سبب سودگرایی بدون توجه

---

<sup>۱</sup> www.resalat.news.com

<sup>۲</sup> John Stuart Mill

به عدالت و حلال بودن خواهد شد این دقیقاً همان انحرافی است که در جوامع آمریکا و انگلیس در بین کارتل‌های بزرگ اقتصادی، اقتصادمحوران و ممالک با اقتصاد آزاد رخ داده است و سبب پایمال شدن اخلاقیات و فدا شدن آن به سبب کسب سودهای بیشتر شده و این ممالک را واداشته برخی از اخلاقیات را به صورت قانون‌های اجباری درآورند مثل قانون کپی‌رایت، قانون حق ثبت و بهره‌مندی انحصاری مخترع از اختراع، قوانین مبارزه با پول‌شویی و...

### نظریه محبت

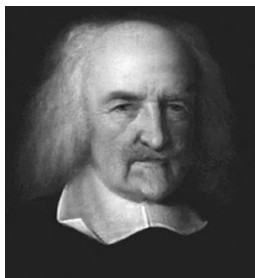
در میان مباحث فوق، برخی از متفکران تعریف و تفسیر متفاوتی از اخلاق و رفتارهای اخلاقی و نحوه تشخیص خوب و بد آن ارائه دادند. برای مثال اولین بار در تاریخ فلسفه اخلاق و رفتارهای اخلاقی، عنوان نمودند که اخلاق عبارت از تمامی اعمال و رفتارهایی که سبب ایجاد و رواج محبت و مهربانی در بین مردم و انسان‌ها شود. طرفداران محبت، نظریه خود را از انجیل درآورده‌اند موضوع محبت محور بودن رفتارهای اخلاقی اولین بار در ۲۰۱۶ سال قبل در انجیل مطرح شد. هرچند اشارات مشابهی در سایر ادیان آسمانی هم شده است اما سایر ادیان، برخلاف مسیحیت، هیچ‌گاه محبت را به عنوان تنها محور انحصاری اخلاق بیان نکرده‌اند.

## نظریه قدرت هابیس و نیچه

هابیس<sup>۱</sup> و نیچه هر دو طرفدار و پیرو و البته به‌نوعی مبدع «نظریه قدرت» محسوب می‌شوند، در ابتدا، هابیس نظریه‌ای را عنوان کرد که متفاوت با سایر نظریات بود وی عنوان نمود اخلاق باید تأمین‌کننده قدرت باشد. به‌عبارت‌دیگر هابیس معتقد بود هر کار و هر رفتاری که سبب قدرتمندی شود اخلاقی و پسندیده است و جزو مکارم اخلاقی به شمار می‌رود و برعکس هر کاری که انسان را ضعیف جلوه کند و یا سبب ضعف و تسلیم وی شود کاری ناپسند و غیراخلاقی است بعدها نیچه، تندروتر از هابیس طرفدار این نظریه شد و تئوری قدرت را استحکام بخشید و در کتاب ابرمرد برخی از ویژگی‌های شخصیت افسانه‌ای و خیالی خود را

<sup>۱</sup> توماس هابیس یا هابز، متولد سال ۱۵۸۸ میلادی و یکی از فیلسوفان سیاسی برجسته قرن شانزدهم کشور انگلستان بود که بیشتر به سبب کارهایش در فلسفه سیاسی و کتاب لوویاتان (Leviathan) یا دولت هابسی شهرت دارد. این کتاب در سال ۱۶۵۱ میلادی به رشته تحریر آمده است و اساس و پایه بسیاری از نظریه‌های قرارداد اجتماعی را در فلسفه سیاسی به وجود آورده است. به اعتقاد هابیس، حالت طبیعی انسان‌ها «جنگ همه با همه است» و دولت وسیله ضروری پایان‌بخشیدن به این حالت است. دولت زندگی و اموال افراد را به بهای اطاعت مطلق که از آنها انتظار دارد، مورد حمایت قرار می‌دهد. از نظر اخلاقی، دستورات امر شده توسط دولت خیر است و نهی دولت شر؛ اراده دولت عالی‌ترین قانون است. هابیس به این موجود مصنوعی که دولت یا جمهوری را به وجود می‌آورد - یعنی آدمکی حقیقی که دارای زندگی صرفاً ماشینی است و نبوغ انسانی آن را طرح کرده و ساخته است - «لوویاتان» نام می‌دهد که از نام موجود افسانه‌ای و اسرارآمیز کتاب مقدس و به ویژه کتاب ایوب اتخاذ شده است. هابیس «لوویاتان» را در تصویر معروف چاپ اول اثر نشان داده است: غولی تاج‌دار که شمشیری در یک دست و یک عصا - از آنها که پاپ در دست می‌گیرد - در دست دیگر دارد. به بیان دیگر، «لوویاتان» نیروی نظامی و روحانی را در اختیار دارد که سلطه بر ایشیا و زمین و وجدان‌ها را به او داده است. روح مصنوعی «لوویاتان» از حاکمیت؛ مفاصل او از صاحبان مناصب؛ اعضای او قوای قضاییه و مجریه؛ اعصاب او پاداش و مجازات؛ نیروی او رفاه و ثروت همه اعضاء به طور خاص؛ فعالیت او از رستگاری مردم؛ حافظه او از مشاوران؛ عقل و اراده او از قوانین و مصوبه‌ها، سلامت او از اجماع، بیماری او از شورش، مرگ او از جنگ داخلی تشکیل شده است. (جواد طباطبایی، «اندیشه سیاسی تامس هابز» (فارسی). دانشنامه آثار سروش).

که هر انسانی از نظر وی باید آن را الگو قرار دهد را توضیح داد. هابس شجاعت و جبن را مثال زد که شجاعت چون قدرت را نشان می‌دهد پسندیده است و ترسو بودن که ضعف را نشان می‌دهد ناپسند است یا بخشندگی و جود و کرم که نشانگر قدرت یک انسان هستند و به وی اجازه استیلا می‌دهند نیز از رفتارهای اخلاقی پسندیده به شمار می‌رود و بخل و حساست که ضعف را نشان می‌دهد ناپسند هستند همچنین است ثروتمندی و فقر که اولی نشانه قدرت بوده و یا آن را ایجاد می‌کند و دومی نشانه ضعف است.



هابس نتیجه می‌گیرد که از آنجاکه انسان‌ها ذاتاً و ماهیتاً در همه‌چیز باهم برابرند بنابراین هر کس حق دارد به هر نحو خود را حفظ کند و مجاز است برای رسیدن به اهدافش هر اقدامی انجام دهد همین تفکر است که در

نگاه سطحی یک نوع جامعه رقابت‌جو را انسان متصور می‌شود اما موضوع فراتر از این است این نظریه اجازه جنگ همه علیه همه را صادر می‌کند و این محل امنیت عمومی بوده و جامعه را به هرج و مرج می‌کشاند به طوری که افراد برای رسیدن به اهداف خود، حتی مجاز به استفاده از جان و مال دیگران می‌شوند. این نظریه هیچ پیامد و دستاورد تمدنانه و اخلاق محوری در پی نخواهد داشت آنچه به دست خواهد رسید چیزی جز ترس مداوم و مستمر و بیم پایدار و خطر مرگ است که

زندگی انسان را مهجور، فلاکت‌بار، چندش‌آور، حیوانی و کوتاه می‌نماید. پیامد دیگر «جنگ همه علیه همه» این است که هیچ‌چیز ناعادلانه‌ای وجود ندارد و مالکیت نیز نمی‌تواند مصداق یابد. زیرا درجایی که قدرتی عمومی حاکم نباشد، قانونی نیز برقرار نیست و در آنجا که قانون برقرار نیست، بی‌عدالتی و ظلم معنا ندارد. انسان‌ها مجاز به هر کاری هستند که از زندگی‌شان محافظت کند و این امر شامل کاربرد خشونت و نیرنگ نیز می‌گردد. به نظر هابس، اساساً در وضعیت جنگی، خشونت و نیرنگ «دو فضیلت اصلی» هستند و از آنجا که در چنین وضعیتی هر کس از این حق طبیعی برخوردار است که از هر چیز موردعلاقه‌ی خود بهره‌مند گردد، هیچ‌کس نمی‌تواند واقعاً صاحب چیزی باشد، بلکه هر کس تنها صاحب آن چیزی است که با زور یا نیرنگ به چنگ آورده و فقط تا زمانی صاحب آن است که بتواند آن را در مقابل تصرف دیگران حفظ کند.<sup>۱</sup>

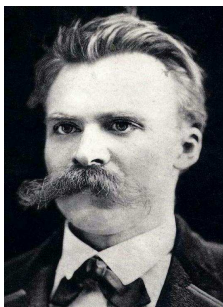
نیچه<sup>۲</sup> پا را فراتر گذاشت و مدعی شد انسان قدرتمند نباید طرفدار ضعفا باشد چراکه وی را ضعیف می‌کند لذا از اعمال پسندیده حمایت و طرفداری از ثروتمندان و قدرتمندان و نفرت اول و قهرمانان است و از

<sup>۱</sup> (به نقل از دوپچه وله - بهرام محبی)

<sup>۲</sup> فریدریش ویلهلم نیچه (Friedrich Wilhelm Nietzsche) در سال ۱۸۴۴ میلادی متولد و در سال ۱۹۰۰ میلادی وفات یافت. وی در سال ۱۸۶۹، به گرسی استاد فیلولوژی کلاسیک در دانشگاه بازل دست یافت، نیچه علاوه بر اینکه استاد فلسفه بود یک شاعر و آهنگساز هم محسوب می‌شد و به زبان‌های لاتین و یونانی مسلط بود، آثار وی تأثیری ژرف بر همه ابعاد فلسفه غرب گذاشته است. آثارش مملو از مباحث مرتبط با اخلاق، زیبایی‌شناسی، تراژدی، معرفت‌شناسی، خداآباوری و خودآگاهی است. نیچه اساس و بنیان اخلاق را زیر سوال برده است و با دید شکاک به ارزش‌ها و باورهایی که بسیاری آن‌ها را لایتنگر می‌دانند نگرسته است.



صفات نکوهیده و ناپسند در نظر نیچه طرفداری از ستم دیده، فقیر و ضعیف است.



آپولونی و دیونسی<sup>۱</sup> یک مفهوم دو-وجهی فلسفی است که بر اساس شماری از چهره‌های اسطوره‌ای یونان باستان یعنی آپولو و دیونیسوس شکل گرفته است. نیچه در کتاب خود با عنوان «زایش تراژدی» به این مفهوم اشاره کرده است نیچه در بخش‌های نخستین

کتاب زایش تراژدی داستانی اسطوره‌ای را از یونان آورده که در آن حکایت تلاش‌های شاه میداس در جنگل برای شکار سیلنوس، همزاد دیونیسوس، روایت می‌شود. پس از سال‌ها تلاش، شاه میداس سیلنوس را در جنگل به چنگ می‌آورد و از او این سؤال را می‌پرسد که خواستنی‌ترین و بهترین چیز در زندگی برای انسان چیست؟ سیلنوس می‌گوید: «آه، ای نژاد مصیبت‌زده فانی... چرا مرا وادار به بیان چیزی می‌کنید که به صلاح شماست آن را نشنوید؟ هرگز نشنوید. خواستنی‌ترین و بهترین چیز مطلقاً از دسترس شما خارج است: به دنیا نیامدن، نبودن، هیچ بودن. این است خواستنی‌ترین و بهترین چیز در دنیا؛ اما در درجه دوم بهترین و خواستنی‌ترین چیز همانا... هر چه زودتر مُردن است...» نیچه معتقد است که فلاسفه یونان باستان، به‌خوبی

<sup>۱</sup> Apollonian- Dionysian

«وحشت هستی و وجود» را درک می‌کردند؛ از همین رو برای پوشاندن این حقیقت تلخ (حقیقت دیونوسی هستی)، هنرهای زیبا و خدایان المپی خویش را همچون یک لُغافه و استتارِ رویاگونه (وجه آپولونی فرهنگ یونانی) آفریدند.<sup>۱</sup> طرفِ آپولونی جهانی رویاگونه و مملو از توهمات است؛ و طرفِ دیونوسی حالتی است سرمستانه که آزادی غرایز و کنار



زدن مرزها و محدودیت‌ها را بازنمایی می‌کند. نتیجه حاصل از تقابلات آپولونی و دیونوسی در بطن کشمکش‌ها و تعاملات تراژدی مبرهن می‌گردد، قهرمان تراژیکِ درام یا همان شخصیت نخست داستان، پیوسته به دنبال این است تا در سرنوشت

پراشوب و نامتعادل (وجه دیونوسی هستی او) خویش را تعادل و نظم (وجه آپولونی هستی او) ایجاد کند؛ اما درنهایت این تلاش مستمر وی بی‌نتیجه می‌ماند و با مرگ هم‌آغوش می‌شود. نیچه همچنین بر این نکته تأکید دارد که بخش دیونوسی<sup>۲</sup> بدون چاشنیِ آپولونی<sup>۳</sup> فاقد ساختاری شایسته به‌منظور ایجاد و تعالی هنری منسجم خواهد بود و بخش

<sup>۱</sup> فریدریش نیچه، سپیده‌دم، کتاب اول، گفتار ۱۴

<sup>۲</sup> دیونیسوس ایزد شراب و کشاورزی در یونان باستان، با اصلیت تراکیه‌ای (اهل تراس) بود. دیونیسوس نه تنها ایزد شراب با قدرت مست‌کنندگی‌اش، بلکه نماد تمام آیین‌ها و آثار شراب در جامعه بود. در افسانه‌های یونان، دیونیسوس یک جام خرگوشی داشت که هرچه از آن می‌نوشید هیچ‌گاه خالی نمی‌شد.

<sup>۳</sup> اصول آگاهی، خردورزی و فردمداری در جوامع بشری.

آپولونی نیز بدون چاشنیِ دیونسیسی از شور و وجدی ضروری در بطنِ خویش بی‌نصیب خواهد ماند. تنها با محقق شدنِ تعادلی زیبا و ظریف، یعنی تعامل متقابل این نیروها است که شاهدِ ظهورِ هنری اصیل خواهیم بود.<sup>۱</sup>

با این توضیح و توجه به گفتارهای مختلف نیچه در کتب و رسالات متعدد، به‌طور ساده می‌توان گفت فریدریش ویلهلم معتقد بود برای اینکه ناتوان و ضعیف از درد و رنج رها شود و به آسودگی برسد باید او را رها نمود. نیچه در مفهوم «ابرمرد»<sup>۲</sup> یا «ابر انسان»<sup>۳</sup> می‌گوید در رگ‌های یک مرد قوی باید بجای خون، نیتروگلیسیرین باشد مرد قوی نباید درراه نیل به خواسته‌ها و لذات طبیعی از چیزی هراس داشته باشد باید با شادمانی و فهقه زندگی کند چراکه ناراحتی و غم نشانه ضعف است و کاری ناپسند و نکوهیده است از مبارزه نترسد چراکه ترس نشانه ضعف بوده و کاری غیراخلاقی است و غرایز خود را از ترس و یا از ناتوانی‌های دیگر، سرکوب نکند تا بتوان لقب مرد قوی و اخلاقی را به وی داد.

---

<sup>۱</sup> The Birth of Tragedy Summary

<sup>۲</sup> مفهومی در فلسفه فریدریش نیچه است که از سوی وی به عنوان هدفی برای انسان، در کتاب چنین گفت زرتشت بیان شده‌است.

<sup>۳</sup> Übermensch

نیچه در فلسفه خود سه مفهوم:

- Mensch،(انسان)
- Übermensch(ابرانسان)
- der letzte Mensch(واپسین انسان)

را معرفی می‌کند. مراد نیچه از Übermensch همان مفهوم مستتر در «انسان کامل» است. انسان کامل یعنی انسانی که به‌راستی از ترس و خرافه پیشین بشر رهاشده است از هیچ‌چیز هراسی به دل راه نمی‌دهد و آزادی راستین را دریافته است. این انسان از نظر معنوی کامل است و هستی را همان‌گونه که هست پذیرفته است و موجودات افسانه‌ای، باورهای خرافی و جهان‌های خیالی را کنار گذاشته است.

اکنون این انسان کامل در غیبت خدا «معنای هستی» را بر گردن می‌گیرد و اراده خود را با اراده جهان هستی یکی می‌کند.

ابر انسانِ نیچه دو اصل بنیادی جهان‌بینی نیچه، یعنی:

◀ «خواستِ قدرت»

◀ «بازگشت جاودانه همان»

را می‌پذیرد و حقایقی برای خود برپا می‌کند<sup>۱</sup>.

---

<sup>۱</sup> فردریش نیچه، حاشیه‌های ترجمه. در چنین گفت زرتشت، ترجمه داریوش آشوری، چاپ ۱۵. تهران: نشر آگه، ۱۳۷۹. ص. ۳۵۱-۳۵۰.

## «تحلیل و بررسی اجمالی دیدگاه‌های فوق در مورد اخلاق»

### نقد نظریه سعادت و اعتدال



اینکه انسان دنبال سعادت و پیشرفت و البته ترقی در همه عرصه‌های زندگی خود از جمله در محل کار و در داخل سازمان

است شکی نیست لذا غیرممکن است کسی را در جهان یافت که بجای سعادت، دنبال شقاوت و بدبختی برود، اما باید اذعان کرد نظریه اعتدال نیز به سبب اینکه در بسیاری از امور صادق و منطبق بر عقلانیت است، لذا در نگاه نخست می‌توان آن را بر محور عقل پنداشت، دانشمندان و منتقدانی هم بوده‌اند که این نظریه را نقد کرده و آن را ناقص پنداشته‌اند و برای نشان دادن نقص آن، مثال‌های نقض مختلفی آورده‌اند.

برای مثال کسب دانش و صداقت و عدالت، وفای به عهد، تقرب و امثال آن را مطرح نموده‌اند که افراط در آن‌ها اتفاقاً جایز و خوب است و پایبندی به اعتدال معنی ندارد، مثل این است که به شخص بگوییم نصف آنچه می‌گوید دروغ باشد و یا تا نصفه دنبال علم برود کافی است؛ اما این اندیشمندان به بحث‌های ارسطو ظاهراً بی‌توجه بوده‌اند آنجا که حرف از نسبیّت می‌زند و اظهار می‌دارد نقطه اعتدال هر شخص متفاوت

است و اگر شخص توان دارد، نقطه اعتدال وی بسیار بالاتر از نقطه افراط سایر اشخاص خواهد بود لذا بحث توان واقعی شخص را در نظر گرفتن مهم است و اینکه، ارسطو دنبال نشان دادن راه سعادت همه‌جانبه است و نه راه عالم بودن و صادق بودن، معصوم بودن و... رشد بیش اندازه در هر یک از این صفات سبب نقصان بیشتر در سایر امورات اخلاقی خواهد بود به‌عنوان مثال اگر فردی کل زندگی را فقط دنبال علم برود و افراط کند از روابط، خانواده، احسان به والدین، عبادات، فعالیت‌های اجتماعی، تربیت فرزندان، تشکیل خانواده و... بازمی‌ماند. درست است که وی عالم می‌شود اما هیچ‌گاه خوشبخت و سعادتمند نخواهد بود.

### نقد نظریه لذت‌گرایی

نظریه لذت‌گرایی یکی از شاخه‌های مهم سعادت‌مندی را مطرح می‌کند اما از بیان دیگر شاخه‌ها عاجز است و سایر شاخه‌ها را فراموش نموده است برای مثال عاطفه والدین نسبت به فرزند سبب می‌شود که گاهی والدین از جان خود بگذرند تا فرزندشان را نجات دهند چه بسیار مادران و پدرانی که از غذای خود و لذات خود گذشته‌اند تا فرزندشان صاحب لذات شوند. گاه فرمانده از جان خود می‌گذرد تا ارتش وی پیروز شود. گاه سرباز از تمام لذایذ مادی دست می‌کشد تا خانواده‌اش، وطن و میهن و حتی دینش را حفظ نماید.

در نظریات اپیکور هم تناقض وجود دارد گویی وی همه را می‌شناخته و یک نسخه واحد به همه تجویز نموده است در صورتی‌که برخی افراد حاضرند لذت محبت و خوردن و آشامیدن را کنار گذاشته و دنبال لذات جاه‌طلبی که آن را بسیار بزرگ می‌پندارند بروند و معتقدند ضرر و تبعات محبت و دوستی کمتر از جاه‌طلبی نیست.



بنابراین اصل قضیه که انسان بدش نمی‌آید دنبال لذات هم برود صحت دارد لکن در این رابطه سؤالات و مفاهیم مبهم زیادی وجود دارد که ذهن انسان به تناسب داشته‌هایش باید ابتدای امر بر همه این سؤالات پاسخ

مناسب بیابد بدون یافت پاسخ، دچار انحراف خواهد شد مثلاً چگونگی لذات و ماهیت معنوی و مادی آن و نیز نظام حاکم بر آن در هر فرد و هر جامعه‌ای متفاوت است و به نظر می‌رسد در نظریات اپیکور و آریستوییوس بدون توجه به این موارد مبهم و این سؤالات، مفهوم لذت‌گرایی دچار انحراف اساسی شده است.

### نقد نظریه معرفت اخلاقی

منتقدان به این نظریه معتقدند اگر معرفت سبب رواج اخلاق می‌شد پس چرا سارقی که به ضرر و بی‌اخلاقی دزدی و سرقت معترف است دست

به این کار شر و نادرست می‌زند؟ یا فرد کذاب و دروغ‌گویی که صداقت را بهترین صفت اخلاقی می‌داند چرا این کار را می‌کند؟ به نظر می‌رسد منتقدان باید به این چند نکته توجه نمایند:

اولاً افلاطون رفتار و اعمال برخاسته از اراده و اختیار را کردار اخلاقی دانسته است و اگر حسب عادات شکل‌گرفته از دوران کودکی، فردی دست‌کج شده باشد یا دروغ‌گویی و امثال آن را پیشه خودساخته، نمی‌تواند مثال و ملاکی بر نظریه افلاطون به شمار رود، چراکه این اعمال از حالت ارادی خارج شده است و از نظر افلاطون آن خاصیت را نمی‌توان به‌عنوان معیار اخلاقی در نظر گرفت.

ثانیاً افلاطون در خصوص رواج آنی اخلاق سخنی نگفته است و آن را تابع شرایط دانسته است، به این معنی که شناخت و معرفت می‌تواند سبب شود که انسان راه خیر و شر را در اخلاق بشناسد و سعی نماید در آن گام بگذارد این گام گذاشتن در برخی افراد به سبب مقدر نبودن شرایط، تبدیل به آرزو می‌شود همان سارق را مثال می‌زنیم اگر شرایط مناسب فراهم بود آن سارق به‌هیچ‌عنوان بامعرفت بر شر بودن سرق، دست به سرقت نمی‌زد. از طرفی اخلاقیات تک‌تک که نمی‌تواند ساری و جاری شده و رواج یابد. افلاطون چنین نظری نداده که مثلاً همه افراد جامعه برای معرفت پیدا کردن در خصوص شرارت سرق، در یک ماه یا سال بخصوص، بر شر بودن سرق پی ببرند تا سرقت به‌یک‌باره حذف شود و در ماه و سال بعد به دروغ‌گویی و شر بودن آن معرفت



یابند و آن حذف شود و ... خیر، خصوصیات و ویژگی‌های اخلاقی باید باهم رخ دهند و تقویت‌کننده هم باشند اگر عدالت باشد و توزیع کار و ثروت و امکانات عادلانه باشد می‌توان امیدوار بودن سرقت هم از بین خواهد رود و ربا حذف شده و صداقت رواج پیدا خواهد کرد به عبارت دیگر بدون رواج عدالت، انتظار حذف سرقت، علیرغم معرفت بر آن و تبعات آن، میسر نیست.

نکته دیگر این است که افلاطون وقتی می‌گوید انسان باید معرفت پیدا کند، منظورش یک فرد که نمی‌تواند باشد منظور، معرفت یافتن تمامی انسان‌هاست که باید به تمامی خصوصیات اخلاقی و آثار و تبعات آن معرفت یابند. لذا اگر جوامع انسانی به این معنی معرفت لازم را یابند، عدالت، شرافت و صداقت و... در کل جامعه بشری، رواج پیدا کرده و ظلم، بی‌عدالتی، سرقت و... ریشه‌کن خواهد شد.

### نقد نظریه کلیون

در قالب یک نگرش بدبینانه به عالم هستی و حتی با نگاه واقع‌گرایانه به کائنات می‌توان گفت:

اینکه طبیعت و انسان مصیبت‌زا هستند شکی در آن نیست چراکه هیچ‌وقت از آسمان طلا نخواهد بارید و هیچ زلزله‌ای سبب آبادی نخواهد گشت، هیچ طوفانی، سبب برپایی خانه‌ای نخواهد شد البته منتقدان شاید با واسطه تفاسیری ارائه دهند که بله زلزله می‌تواند

مصالح‌فروشان را غنی کند و باران خود طلاست اگر زراعت باشد و...؛ که می‌دانیم خیر باید بدون واسطه خیر باشد و فی‌نفسه خیر باشد و گرنه هر شری در گام‌ها و مراحل بعدی خود می‌تواند به خیر تبدیل شود مثل سرقت و دستگیری و زندان می‌توان سبب تأدیب فرد شود و مثل آن. این نوع استدلال شبیه این است که گفته شود فلانی معتاد شد و اعتیاد سبب نشئه وی شد و از خیابان عبور نکرد و ماشین به او نزد پس اعتیاد می‌تواند خوب هم باشد! و این استدلال درست نیست؛ اما کلیون در ناامیدی از اصلاح و به دست گرفتن زمام امور و اخلاقیات حاکم بر طبیعت و استفاده خیر از انسان و طبیعت راه را به اشتباه رفته‌اند چراکه تمدن و تکنولوژی ثابت نموده است که می‌توان امیدوار به کنترل نیروهای مخرب طبیعت بود و امیدوار به آموزش و یادگیری اخلاقیات توسط انسان‌ها بود. حتی می‌توان بخشی از اخلاق را به شکل قانون الزامی کرد و جوامع امن و اخلاقی ساخت.

لذا اشکال اصلی کلیون و نظریات آن‌ها در این بود که مبنای نظریه کلیون وضع گذشته و وضع موجود جوامع آن زمان بود و قابلیت تعمیم در مسیر زمان را نداشت بنابراین از تغییراتی که در آتیه می‌توانست رخ دهد صرف‌نظر کرده و یا به آن بی‌توجه بودند.

### نقد نظریه رواقیون

رواقیون بحث اختیار و اراده و جبر و اختیار و سرنوشت را درهم آمیخته بودند از طرفی معتقد به جبر بودند و از سوی دیگر اراده برای پی گیری شهوات را به رسمیت می‌شناختند آنچه مسلم است ناامیدی این گروه است. ناامیدی از ممکن پذیر بودن اصلاح امور جامعه به دست خود مردم که یا به دیده تقلیلی به انسان می‌نگریسته‌اند و یا به دید ترفیعی به مشکلات اخلاقی جوامع انسانی. لذا چاره‌ای جز اعتقاد به از پیش نوشته شدن سرنوشت‌ها نمی‌دیدند.

### نقد نظریه اسپینوزا

همان‌طور که اشاره شد نظریه اسپینوزا جمع و ترکیب نظریه مطرح شده تحت عنوان رواقیون و نظریات دکارت است.

در بخشی از این نظریه به جبر طبیعت و جبر رفتار اشاره‌ای شده است که به نظر منطقی نمی‌آید و اندیشمندان مختلف در طی سالیان گذشته و با نظریات متفاوت وجود جبر رفتار را مردود شمرده‌اند هرچند وجود و حدوث برخی زمینه‌های جبری را پذیرفته‌اند. چراکه اخلاق و رفتار در ذات خود با اختیار و اراده همراه است و اعتقاد به جبر رفتار متناقض با ذات انسان به‌عنوان اشرف مخلوقات است چراکه این نظریه، انسان را موجودی ضعیف می‌انگارد که در داخل جبر ایجابی و موجود، مجاز به اعمال اراده و اختیار است در صورتی که در تاریخ شواهد متعددی می‌توان

آورد، گاه یک انسان همه چیده‌های گذشته را ویران نموده و بنایی جدید و سلسله‌ای نوین بنیان نهاده است و آنچه در گذشته بوده نتوانسته وی را مجبور به ادامه دادن همان راه از پیش تعیین شده نماید و چنان شگفتی‌آوری‌هایی رخ داده که کسی نمی‌تواند آن را نیز جزو نوشته‌شده‌ها انگارد.

### نقد نظریه قدرت

در اینکه قدرت خوب است جای هیچ شک و شبهه‌ای نیست اما این قدرت‌طلبی و قدرت خواهی باید بر محور عدالت و انسانیت باشد نظریه قدرت هابس و به‌ویژه نیچه تا حدودی غیرانسانی است و مسائل انسانی و اجتماعی در آن لحاظ نشده است شاید با اصلاحاتی بتوان از آن یک تئوری خوب و منطبق بر اصول انسان اجتماعی ساخت اما در حال حاضر باینکه قدرت علمی، قدرت بدنی، قدرت تفکر، قدرت بخشش، قدرت مالی، قدرت تهور و... صفات خوب و نکویی هستند اما اساس این نظریه انحرافی دارد.

این نظریه از زورگویان و ستمگران حمایت کرده و رونق و رواج آن موجب آشفتنگی جوامع شده و مفهوم ذاتی انسان و انسانیت را زیر سؤال می‌برد. ولی آنچه در مورد قدرت معیار اخلاقی است عبارت از حق است، اگر حق با قوی باشد محترم است و اگر حق با ضعیف هم باشد احترام دارد.

## نقد نظریه محبت

مهربانی و محبت<sup>۱</sup> از مسائل مورد بحث در ادوار تاریخی مختلف فی مابین اندیشمندان حوزه دین و اخلاق بوده و همواره سبب بروز اختلافات و تفاسیر متفاوتی شده است به‌ویژه زمانی این امر بحث‌برانگیز شده که موضوع محبت به دشمن<sup>۲</sup> و یا محبت به انسانی منفور مطرح شده است. نظریه محبت همان‌گونه که گفته شد اولین بار توسط دین مسیحیت<sup>۳</sup> و حواریون حضرت عیسی مسیح مطرح شد لکن به نظر می‌رسد طرفداران نظریه محبت نتوانسته‌اند مقصود واقعی خود را از آن بیان نمایند و یا یک بی‌توجهی کلی به کاربردها و تبعات این نظریه در حالات خاص دارند و دامنه ابراز محبت و مجموعه‌ای که انسان‌ها مجاز به ابراز محبت به آن‌ها هستند را تعریف نکرده‌اند و تا زمانی که این مجموعه تعریف نشود تلقی بر این خواهد بود که محبت بر همگان می‌تواند منشأ اخلاقیات باشد و این تلقی منشأ انحراف شده است.

---

<sup>۱</sup> Charity and Love

<sup>۲</sup> آگوستین، محبت نسبت به دشمن درونی را تا مادامی که بر خلاف صلح و آرامش باشد، محترم می‌شمارد. ماهیت چنین محبتی فقط روحانی است؛ یعنی داشتن روح محبت آمیز نسبت به او است. بنا بر مبانی آگوستین، در ابراز محبت به دشمن می‌گوید: حضرت مسیح مثلی را بیان می‌کند. این مثل در مورد کشاورزی است که تخمی را می‌کارد و هنگام درو در محصول خود هم گندم و هم علف هرز می‌یابد. بیرون آوردن علف‌های هرز، پیش از درو به گندم‌ها آسیب می‌رساند، ولی هنگام برداشت محصول جداسازی آنها از یکدیگر ممکن است (متی ۱۳: ۲۴ - ۳۰).

<sup>۳</sup> مسیحیان اندیشه‌ها و نوشته‌ها و نظرات پولس، آگوستین و آکوئیناس را فوق‌العاده اساسی و قابل توجه می‌دانند و ضمن اینکه محبت را امتیاز مسیحیت می‌دانند دین مسیحی را دین محبت قلمداد می‌کنند ضمناً پایه‌های الهیات کاتولیک، بدون در نظر گرفتن این سه، بی‌ریشه و بی‌اصل و نسب است (زودریگیس و هاردینگ، ۱۳۹۰، ص ۹۲-۹۴؛ کونگ، ۱۳۸۴، ص ۹۴؛ دوران، ۱۳۷۱، ص ۱۱۰۹ - ۱۱۱۰).

دلیل این امر این است که در استدلال<sup>۱</sup> عقلایی و منطقی<sup>۲</sup>، باید بپذیریم، محبت نمی‌تواند هم بر ظالم و هم بر مظلوم و ستم‌دیده جاری شود. بالاخره انسان باید در نقطه‌ای تکلیف خود را بازشناسد و در یکی از این دو گروه جای گیرد. به عبارت دیگر نظریه کانت و افلاطون را اگر بامحبت‌گرایی در هم آمیزیم نواقص این نظریات تا حدود زیادی برطرف می‌شود.

محبت کردن و مهربانی سبب کاهش اخلاقیات بد و رفتار نامناسب دیگران به‌ویژه در سازمان و محل کار می‌شود و این نکته مهم را که در اشعار مولوی هم به آن تأکید شده است نباید فراموش نمود که جزو نقاط قوت این نظریه است؛ اما باین‌حال محبت به قاتل کودک، خفاش شب، قاتل زنجیره‌ای دختران جوان و امثال آن معنی ندارد.

بعلاوه باید ذکر نمود که محبت فراتر از احترام و فراتر از عدالت است به بسیاری شاید بتوان احترام گذاشت و با آن‌ها علی‌رغم اینکه انسان‌های منغوری هستند با عدالت رفتار کرد اما انسانیت انسان و عقل و منطق نخواهد گذاشت محبت، حاکم باشد.

---

<sup>۱</sup> استدلال، دلیل آوردن و دلیل یافتن است و دو نوع رسمی و غیر رسمی دارد، استدلال رسمی سه نوع است: تمثیل، استقرا و قیاس. تمثیل سرایت دادن حکم یک موضوع به موضوع دیگر به دلیل مشابهت آن دو به یکدیگر است. استقرا نوعی استدلال است که در آن ذهن از جزء به کل سیر می‌کند؛ یعنی چند مورد جزئی را مشاهده می‌کند و سپس یک حکم کلی می‌دهد. قیاس یا استنتاج، نتیجه‌گیری جزئی از قضیه‌های کلی است. در استدلال قیاسی از حداقل دو عبارت درست، ضرورتاً و بدون هیچ تردیدی عبارت درست دیگری به نام نتیجه، حاصل می‌شود.

<sup>۲</sup> دانش‌شناسایی و ارائه روش درست اندیشیدن (تعریف کردن و استدلال کردن) است. از فواید آن تشخیص اندیشه درست از اندیشه نادرست است؛ و از لوازم آن انتقال اندیشه با کمک زبان است که از آن‌ها برای تعریف منطقی هم بهره برده می‌شود.

## نقد نظریه فردگرایان و جامعه‌گرایان

جامعه‌گرایان و فردگرایان به نقش فرد در جامعه و نقش جامعه در تکامل اخلاقیات فردی و نیز تقسیم‌بندی اخلاقیات به اخلاقیات فردی و اخلاقیات اجتماعی توجهی نداشته و موضوع را یک‌بعدی دیده‌اند. بحث نیت نیز از مباحثی است که در این نظریات از قلم‌افتاده است. افراد نه عناصر فدایی باید تصور و القا شوند و نه مهم‌تر از همه جامعه.

## دیدگاه اسلام

در نظام اخلاقی اسلام، ارزش‌گذاری امور و اخلاق، تقرب به خدا و کسب رضایت او با تقواست. کسب لذات و دنبال لذت رفتن در اسلام جایز و واجب است اما اسلام لذات معنوی و اخروی را معرفی کرده و به انسان توصیه می‌کند بیش از آنکه به لذات مادی بیندیشد باید به دنبال لذات معنوی و اخروی باشد و خود را از شر لذات مادی برهاند هرچند لذات مادی و استفاده از روزی حلال و طبیعت و آنچه در آن نهاده و آفریده شده است را هم مباح می‌داند به شرط که بر محور عدالت رخ دهد. روایات فراوانی از پیامبر (ص) وجود دارد که مسلمانان و بندگان خداوند را توصیه به داشتن اخلاق حمیده می‌کند، مانند حدیث نبوی مندرج در جلد دهم بحار:

لو يعلم العبد ما فی حسن الخلق لعلم انه یحتاج آن‌یکون له خلق حسن  
اگر بندگان خداوند علم آن را داشتند که بدانند حسن خلق چه منفعی دارد، یقین پیدا  
می‌کردند که محتاج به اخلاق حمیده و حسن خلق هستند.

اسلام مبحث اخلاق را از موضوعات اساسی جوامع بشری و از  
موضوعات موردعلاقه خود می‌داند و مسلح بودن هر فرد مسلمان به  
مکارم اخلاقی را، از اصول و پایه‌های بنیادی ایمان دانسته و افراد را  
به‌نوعی ملزم به رعایت اخلاقیات می‌داند.

این دین، کارها و اعمال و کنش‌های اخلاقی را حول محور عدالت و  
انسانیت ترسیم کرده و معرفی می‌کند و مکارم اخلاقی را حول محور  
حق به‌عنوان ابزار سنجش خصلت نیک و بد معرفی می‌کند.

از نظر اسلام حق اگر با ستمگر و زورگو باشد محترم است و اگر با  
ستم‌دیده هم باشد باز محترم است و این قوی نیست که محترم باشد  
بلکه حق است که محترم است با هر دو باید بااخلاق رفتار نمود اما  
عقوبت فردی که ناحق است الزامی است. در سوره شمس قرآن آمده  
است:

قد افلح من زکیها و قد خاب من دسها.  
سعادت‌مند کسی است که تزکیه کند و باطن خود را از پندار بد و اخلاق نکوهیده پاک  
کند



## نسبیت در اخلاق

یکی از چالش‌برانگیزترین بحث‌های اخلاقی این است که آیا اخلاق و ویژگی‌های اخلاقی مطلق هستند یا نسبی؟ به عبارت دیگر آیا شرایط ایجاد می‌کند که فردی اخلاقیات را زیر پا بگذارد و یا در دو شرایط مختلف، دو نوع متفاوت از ارزش‌های اخلاقی حاکم باشد و رذیله‌ای در یک شرایطی خاص تبدیل به فضیلت شود و بالعکس؟ به کلام کامل‌تر آیا اخلاق نسبی است؟ آیا صفات خوب اخلاقی مثل صداقت و راست‌گویی، عدالت، رعایت حقوق مردم و سایر مکارم اخلاقی می‌تواند با تغییرات زمان و یا تغییرات مکان، دگرگون شود و ارزش و معنی متفاوتی پیدا کند؟ یا اینکه نه. اخلاق مطلق است و تابع شرایط نیست مکارم اخلاقی در همه جای دنیا و در تمامی زمان‌ها و مکان‌ها و شرایط، خاصیت ذاتی مکرّم بودن خودشان را حفظ می‌کنند؟



برخی از اندیشمندان اخلاق را نسبی و برخی مطلق می‌دانند. اساتید اخلاقی که آن را نسبی می‌دانند معیار مکارم اخلاقی را بشر جامعه می‌دانند اینان عنوان می‌کنند اگر کاری در یک جامعه‌ای، یک کار اخلاقی محسوب شود آن کار فضیلت است و ممکن است همین کار در جامعه‌ای دیگر فضیلت محسوب نشده و چه بسا کار غیر اخلاقی هم به شمار آید لذا در جامعه اخیر آن کار غیر اخلاقی خواهد بود. این موضوع در بعد زمان هم مطرح بوده است برای مثال زمانی در جوامع بشری، جنگجو بودن خوب بوده و کشورگشایی کاری اخلاقی و از وظایف اصلی پادشان و ملوک بوده است و هر پادشاه و حکمرانی که کشورگشایی و جنگ نمی‌کرد مردم وی را پست شمرده و او را فردی ترسو و غرق در شهوات می‌پنداشتند اما امروزه سلاطین و ممالک جنگ طلب افرادی فاقد خصوصیات اخلاقی پسندیده شناخته می‌شوند. زمانی در جوامع انسانی مکار بودن و سیّاس بودن رذیلت بوده و امروزه فضیلت محسوب می‌شود یا لاقبل اگر هدف فرد نجات سرزمین خود باشد، فضیلت محسوب می‌شود؛ اما اینکه تشخیص حسن و قبح افعال اخلاقی به قضاوت جامعه‌ای کوچک واکذار کنیم به نظر صحیح نمی‌آید. همین موضوع است که سبب تزلزل فضائل اخلاقی از جامعه‌ای به جامعه‌ای دیگر و از زمانی به زمانی دیگر شده و نسبیّت در اخلاق را پدید می‌آورد یعنی اگر خطایی در سنجش و قضاوت جوامع وجود نداشت، قضاوت در جوامع مختلف تفاوتی نداشت که بخواهد اخلاق را

هم تحت تأثیر قرار داده و انگ نسبی بودن به آن بچسباند. به نظر می‌رسد نباید اسم خطا در تشخیص افعال اخلاقی را نسبی بودن بنامیم. حسن و قبح افعال اخلاقی ذاتی است و اگر این‌گونه نبود فردی پیدا می‌شد و شجاعت را و خوبی دفاع از حق و صداقت را زیر سؤال می‌برد که تاکنون چنین کسی متولد نشده است. افعال اخلاقی باید لایتغیر باشند تا در جامعه همانند خورشید تابیده و راه درست را به افراد نشان دهند اینکه اخلاق تابع جامعه و شرایط و قضاوت افراد آن باشد می‌تواند موضوع بسیار خطرناکی باشد که انحراف و فساد را به دنبال داشته باشد و این با فلسفه اخلاق مغایر است کارهای اخلاقی باید دارای ویژگی‌های ذاتی تبیین‌کننده خوبی و بدی باشد و منفک از جامعه نقش هدایتگر و روشن‌کننده راه را داشته باشد. در دین اسلام معیار اخلاقیات از سوی خدا تعیین می‌شود و جوامع انسانی باید از آن تبعیت کرده و آن را چراغ راه قرار دهند و نمی‌توانند ذات افعال اخلاقی را با قضاوت و رأی‌گیری و امثال آن تغییر دهند. امام اول شیعیان، علی ع در خطبه‌های متعدد بیان فرموده است که قبول و یا رد فعلی از طرف جامعه و حتی اکثریت جامعه، بر ذات آن فعل و خوبی و بدی آن بی‌تأثیر است. البته در اسلام هم برخی موارد استثناء وجود دارد مثلاً دروغ اسیر جنگی به دشمن، می‌تواند جان بسیاری از هم‌وطنانش را نجات دهد و ممکن است در این حالت و یا زمانی که دروغ سبب آشتی دو نفر و اصلاح امور میان آن دو

می‌شود، کاری اخلاقی محسوب شود اما این فقط چند استثنا محسوب می‌شود و در اصل مطلب خللی وارد نمی‌آورد.

البته برحسب اقتضائات زمان نیز برخی امور می‌توانند تغییر یابند لذا می‌توان گفت مطلق و نسبی بودن اخلاق موضوعی است که باید بر اساس شرایط در خصوص آن بحث نمود تا شرایط خاصی حاکم نشده است نمی‌توان بر نسبی بودن و یا مطلق بود اصول اخلاقی اظهارنظر قطعی کرد. اخلاق مطلق است و در مواردی که نسبت به زمان یا شرایط، استثنائاتی به خود می‌گیرد این استثنائات هم قوانین قطعی هستند یعنی این استثناء که:

«دروغ اگر به صلح و اصلاح میان دو کس منجر شود مباح است»

خود یک امر مطلق است و بارأی گیری از مردم استثناء بر قاعده اخلاقی وارد نشده است بلکه این قاعده در ذات خود باید استثنائاتی داشته باشد و دارد و از جامعه‌ای به جامعه دیگر تغییر نمی‌کند.

همین‌گونه است تغییرات در طول زمان. به سبب تقیّد بر عدم ورود به مباحث پیچیده فلسفه اخلاق، بیش از این وارد بحث نسبی گری در اخلاق نشده و کفایت بحث با توجه به موضوع این کتاب، اعلام می‌گردد اما رجوع به نظرات هر دو گروه و دقت در تبعات کار می‌تواند راهگشای علاقه‌مندان موضوع باشد.



## فصل سوم

### اخلاق حرفه‌ای

«اهداف رفتاری»

انتظارات پس از مطالعه این فصل

- ۱- آشنایی با مفهوم و تعریف اخلاق حرفه‌ای
- ۲- تفاوت اخلاق حرفه‌ای با اخلاق فردی
- ۳- شناخت ریشه‌ها و بنیان اخلاق حرفه‌ای
- ۴- نظریه دراکر در خصوص اخلاق حرفه‌ای
- ۵- گام‌های پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در عمل
- ۶- اجرای خصوصیات اخلاق حرفه‌ای
- ۷- اخلاق حرفه‌ای یا مسئولیت اجتماعی

## اخلاق حرفه‌ای

### مقدمه

امروزه مدیران و اندیشمندان مدیریت سازمانی به تأثیر شگفت‌انگیز و



قوی اخلاق در ارتقای بهره‌وری

و نیل به اهداف سازمانی واقف

شده‌اند، رعایت استاندارد کار

چه در حوزه فنی و چه در حوزه

ارتباطی و قلبی و تعهد می‌توان

سبب افزایش اثربخشی و فزونی

کارایی شده و کمترین منابع

بیشترین تولید را ارائه دهد منظور از منابع در اینجا، زمین، تجهیزات،

ساختمان، ماشین‌آلات، پول، زمان، انرژی، نیروی انسانی و... است که در

اخلاق حرفه‌ای<sup>۱</sup> فرد موظف به استفاده درست از منابع است فلذا سبب

ارتقای کیفی تولید و خدمات و حتی ارتقای کمی نیز خواهد شد

از این رو مباحث اخلاق حرفه‌ای جنبه اقتصادی و سازمانی هم پیدا

می‌کنند فردی که متعلق به اخلاق حرفه‌ای است، کوتاهی و کم‌کاری

---

<sup>۱</sup> professional ethics

نمی‌کند تا حد نهایت در سازمان تلاش می‌کند، ارتباطات خوبی دارد، شایعه‌پراکنی نمی‌کند، ساخت بی‌کیفیت را روانه بازار نمی‌کند، حقوق متناسب با کار دریافت می‌کند، لبخند به لب است، حرام و حلال را می‌شناسد، ارزش انسان‌های متفکر را می‌داند، به حقوق همه احترام می‌گذارد، پای بند شایسته‌سالاری است، تکریم و احترام شیوه برخورد وی است، کمک‌حال رقبا و تأمین‌کنندگان است، مشاور خوبی برای فرا دستان و فرودستان است، اطلاعات خوب و روزآمدی دارد، دنبال کتاب‌خوانی و ارتقای علم و مهارت خود است، بیش‌ازحد مقرر و یا کمتر از آن کار نمی‌کند حد اعتدال را رعایت می‌کند و... در این فصل ابتدا به مفهوم واقعی این ترکیب پرداخته و سعی خواهد شد به زمینه‌های بروز و منافع آن و مباحث کاربردی نیز پرداخته شود.

### مفهوم اخلاق حرفه‌ای

اخلاق به دو قسمت آمانور و حرفه‌ای تقسیم نمی‌شود بلکه منظور از اخلاق حرفه‌ای اخلاقیاتی است که مربوط به حرفه و مشاغل است و تا حدود زیادی با خلقیات فردی معمولی که به نام اخلاق نیک می‌شناسیم تفاوت دارد، عمده هدف در جاری‌سازی اخلاق حرفه‌ای ارتقای سطح کیفی تولید و خدمات و تجارت است. برای مثال شاید فرد عبوسی در شرکت خودروسازی کار می‌کند اما وی مسلح به اخلاق حرفه‌ای شناخته شود چراکه از قطعات استاندارد استفاده می‌کند، هیچ‌گونه عیبی را در



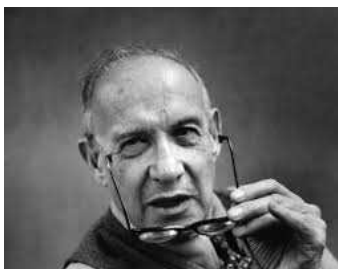
ساخت قطعات و تولید خودرو بر نمی‌تابد، همه آنچه را که می‌بایست طبق قانون و مقررات و اصول اخلاق حرفه‌ای و استانداردها رعایت شود به نحو احسن رعایت می‌کند. برای مشتری خودرو ساخته شده مهم نیست که سازنده و تولیدکننده لبخند بزند آنچه بسیار مهم است و می‌تواند تعیین‌کننده باشد رعایت استانداردها است هرچند بعد از این مرحله و در مرحله فروش، رعایت ادب و احترام و خوش خلقی مرسوم هم الزامی است اما نیاز چندانی نیست کارگر خط تولید حین تولید لبخند بزند بلکه وی باید متعهدانه و مسئولانه کار کند و این رعایت اخلاق حرفه‌ای است. کارگر مذکور هم باید منافع صاحب‌کار و هم منافع مشتریان را حفظ نماید و اصول انسانی را در کارهایش مدنظر قرار داده و به آن پایبند باشد. به‌طور خلاصه باید گفت اخلاق حرفه‌ای یعنی دقت در فرهنگ عمومی و پایبندی به آن و رعایت حقوق دیگران [اعم از کارفرما، ذینفع، مشتری، تأمین‌کننده، رقیب، طرف قرارداد، همکار، زیردست، صاحبان امتیاز، محیط‌زیست، اجتماع، آیندگان و...]، شناخت و رعایت استانداردهای حرفه موردنظر، توجه و دقت در به‌کارگیری کلمات مناسب ارتباطی در کار و ارتباطات کاری.

از طرفی اخلاق حرفه‌ای فقط رعایت قوانین اجباری نیست بلکه گوش دادن به ندای وجدان و حفظ حقوق دیگران و عمل به مصالح دیگران در زمانی که خودشان حضور ندارند و هیچ اجبار و سازمان مجبور کننده و توبیخ کننده دیگری هم نیست و فرد صرفاً با تکیه بر فطرت و طینت

پاک خود اقدامات لازم را به صورتی ارادی و اختیاری به انجام می‌رساند.

### نظریه دراگر در خصوص اخلاق حرفه‌ای

پیتر دراگر<sup>۱</sup> را به‌عنوان پدر مدیریت نوین می‌شناسند. دراگر در بازتعریف



مدیریت، دامنه آن را از رهبری جدا کرده و ابراز می‌دارد خود مدیر هم نباید فقط اداره‌کننده صرف بازار و سازمان و امور مالی و فروش و امثال آن باشد بلکه برای هر مدیری داشتن

یک دیدگاه انسان‌محور الزامی است مدیریت فقط انجام وظایف پنج‌گانه معروف نیست، یک مدیر علاوه بر اینکه به مباحث تولید و کیفیت و بازار می‌اندیشد، می‌بایست به مسائل مربوط به نیروی انسانی به‌عنوان اصلی‌ترین سرمایه سازمان، نیز عنایت ویژه‌ای داشته باشد.

---

<sup>۱</sup> پیتر دراگر متولد ۱۹۰۹ میلادی آلمان در تاریخ ۲۰۰۵ میلادی از دنیا رفت، وی از شهرت‌ترین و برجسته‌ترین نظریه‌پردازان علم مدیریت در دنیا محسوب می‌شود. مهمترین اثر او با عنوان «مدیریت» منتشر شده است و در آن نظریات مهم خود درباره علم مدیریت و سازمان را شرح داده است. پیتر دراگر بیش از ۷۰ سال از عمر خود را با بینش انسانی خود، صرف نگاه سیستمیک به علم مدیریت نمود. او را به‌عنوان پدر کسب و کار نوین می‌شناسند و مفهوم management by objectives از مفاهیمی است که دراگر وارد ادبیات مدیریت نمود. (پایگاه اطلاع‌رسانی صنعت، بازیابی: ۱۳۹۶)

سازمان مجهز به نیروی انسانی اخلاق محور، بی‌شک دنبال کسب رضایت جامعه و مشتریان و همه ذینفعان و تأمین‌کنندگان و حتی همکاران خود خواهد بود این سازمان محیط‌زیست را حفظ کرده، انجمن‌های خیریه را حمایت و هر آنچه را که سبب رشد و ارتقای محصول، جامعه و بازار، رقبا و مشتریانش شود با دیده برد- برد نگریسته و پی‌گیر خواهد شد.

دراکر قویاً معتقد است مدیر واقعی کسی است که بتواند از همه ابزارها، امکانات و زمینه‌های موجود در داخل و یا خارج سازمان اعم از زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و حتی اخلاقی برای رسیدن به اهداف سازمانی بهره‌برداری نماید.

شناخت وظایف سازمانی، مسئولیت اجتماعی، مسئولیت و وظایف انسانی برای تمامی کارکنان واجب است و شرط موفقیت سازمان محسوب می‌شود همین سه عامل از نظر دراکر عوامل اخلاق محور در حوزه اخلاق حرفه‌ای هستند به عبارت دیگر پیتر دراکر تئوری وظیفه مداری در اخلاق حرفه‌ای را بیان می‌کند و شرط اخلاق محوری را انجام وظایف محوله می‌داند. این می‌تواند ملاکی برای تمییز و تفکیک کارهای اخلاقی و غیراخلاقی داخل سازمانی هم محسوب شود.

## تفاوت اخلاق حرفه‌ای با اخلاق فردی

برخی از متفکران قرن هفدهم و ماقبل آن، دامنه اخلاق را در حد خلق و خو و رفتارهای فردی تلقی می‌کردند اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی همچون سازمان تسری پیدا می‌کند و شیوع می‌یابد به نوعی به اخلاق جمعی و اخلاق گروهی تبدیل می‌شود

که در فرهنگ جامعه جاری می‌شود. اخلاق فردی ارتباط چندانی با حضور فرد در جامعه و یا سازمان و محل کار وی ندارد و فرد چه در محل زندگی باشد چه در محل کار باید آن‌ها را رعایت کند اخلاق فردی ارتباطی با حضور فرد در میان دیگر آن‌هم ندارد فلذا کدهای

شرط داشتن اخلاق حرفه‌ای حمیده در سازمان و محل کار، انجام سریع، دقیق و دلسوزانه و کم هزینه وظایف محوله در قالب استانداردهای موجود و ارائه پیشنهادات خالصانه و دلسوزانه برای بقیه امور است.

اخلاق فردی در زمانی که فرد تنهاست و در خلوت خود زندگی می‌گذراند نیز لازم‌الاجرا و لازم‌الرعايه است. انسان باید با خود و طبیعت و محیطی که در آن زندگی می‌کند مهربان باشد، بهداشت فردی را رعایت کند، در اموراتی مثل خور و خواب و شهوت و آز، مواظب خود بوده و عنان اختیار از کف ننهد افراط و تفریط نکند. با خود صادق باشد مثل یک انسان شرافتمند روزگار بگذراند. خودش را بشناسد

آفریدگار و خالق خود را جستجو کند، طبیعت پیرامون را بهتر از آن‌گونه که تحویل گرفته حفظ و نگهداری نماید، ادب را در خلوت رعایت کند، پندار بد و ظن و گمان و قضاوت را از خود و افکارش دور کند و... این‌ها موارد و نمونه‌هایی از اخلاق فردی است هرچند بدون تسلیح فرد به اخلاقیات فردی نمی‌توان انتظار داشت در رعایت اخلاق حرفه‌ای پیشگام و موفق باشد. در واقع فرد در ارتباط با خود، خدا، طبیعت باید کدهای اخلاقی را رعایت کند و مقید به اصول اخلاق حمیده باشد اخلاق فردی علاوه بر بخشی از ارتباطات بیرونی، همه حوزه‌های ارتباطات درونی را شامل می‌شود. نیت، تفکر، اندیشه، قضاوت و امثال آن در این حوزه واقع هستند؛ اما اخلاق حرفه‌ای عمدتاً بر قیود اخلاقی در ارتباط با محیط کار، همکاران، رقبا، مشتریان، ذینفعان، سهامداران و ارباب‌رجوع و ... دلالت دارد.

### اخلاق حرفه‌ای یا مسئولیت اجتماعی

اخلاق حرفه‌ای و رعایت انصاف و استاندارد و نیک‌خویی در محل کار تنها یک وظیفه فردی نیست بلکه در این رابطه سازمان و دولت‌ها هم به‌عنوان کارفرمایان بزرگ مسئول هستند. اینان‌اند که با مطالعه رفتار، دستورالعمل‌ها و قوانینی را وضع و کدهای اخلاق حرفه‌ای را به مواد قانونی تبدیل کرده و برای عدم رعایت آن‌ها عقوبت در نظر می‌گیرند. به‌عبارت‌دیگر رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای فراتر از کارهای فردی بوده

و یک مسئولیت اجتماعی است که می‌تواند توسط جامعه از سازمان‌های مختلف مطالبه شود برای مثال کارمند اداره «الف» می‌تواند در قالب مسئولیت اجتماعی، رعایت اخلاق را از سازمان «ب» خواستار شود.

در داخل سازمان (چه سازمان تولیدی، تجاری و چه سازمان و موسسه خدماتی و خیریه و...) رعایت اخلاق حرفه‌ای در رعایت عدل و انصاف و استانداردها، حقوق مصرف‌کننده و تولیدکننده و نیز گام‌گذاری در مسیر کیفیت فراگیر و کیفیت و بهبود مستمر است اما وقتی به پوسته سازمان توجه شود و به سازمان به‌عنوان یک عنصر غیرقابل تجزیه نگریسته شود اخلاق حرفه‌ای به معنی پیش‌بینی پذیر بودن حرکات و واکنش‌های سازمان مطرح است و این خاصیت است که سبب اعتماد و اطمینان در همه افراد مرتبط می‌شود و درنهایت آسایش را در کنار آرامش را به ارمغان می‌آورد چون تمامی عملکردهای سازمان در قبال افراد و اتفاقات و حوادث مختلف قابل پیش‌بینی و کنش و واکنش‌ها قابل برنامه‌ریزی است اعتماد و اطمینان مشتری و ارباب‌رجوع و حتی سهامدار و ذینفع به سازمان یک سرمایه معنوی بسیار ارزشمند است که می‌تواند ثروت و موفقیت و رضایت درونی مدیران و کارکنان را به همراه داشته باشد.

مدیر یک سازمان، ابتدا باید در فعالیتهای روزمره خود، باید برابر با قانون، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها، استانداردهای حقوقی و اقتصادی و... عمل کند تا «تعهد اجتماعی» خود را به‌جا آورده باشد، به‌عبارت‌دیگر

زمانی که یک سازمان مسئولیت‌های قانونی خود را در فعالیت‌ها دخیل می‌نماید درواقع همان سازمان در حال عمل به تعهد اجتماعی<sup>۱</sup> خود است. همان مدیر در گام دوم یعنی بعد از عمل به تعهد سازمانی باید هوشمندانه پا را فراتر گذاشته و فراتر از قانون و علم اقتصاد به دنبال اهداف بلندمدتی باشد که به نظر وی، رسیدن به آن اهداف برای کل جامعه مفید است و البته انجام موفقیت‌آمیز این کار بستگی به مهارت‌های ادراکی بالایی نیز دارد که مدیران ارشد سازمان‌ها باید واجد آن باشند تا به مسئولیت‌های اجتماعی خود عمل کرده باشند. مثلاً انجام کارهایی که باعث بهبود وضع جامعه می‌شود و اجتناب از کارهایی که وضع جامعه را بدتر می‌کند، در این حیطه قرار می‌گیرند. در کنار این دو مفهوم، انطباق‌پذیری اجتماعی<sup>۲</sup> نیز مطرح است و آن به توانایی‌های انطباق و پذیرش شرایط اجتماعی در حال تغییر اشاره دارد. انطباق‌پذیری اجتماعی، عمل‌گرا است و به همین جهت بر ابزارها متمرکز است و بر واکنش‌ها و رخدادها تأکید می‌کند. انطباق‌پذیری اجتماعی با الگوهای اجتماعی هدایت می‌شود و به دنبال آن است که در کوتاه‌مدت و میان‌مدت تصمیم‌گیری مفید و لازم صورت گیرد. یک مدیر وقتی می‌تواند به مسئولیت اجتماعی خود عمل نماید که سازمان او در انجام وظایف قانونی و رسیدن به سوددهی بالاترین اثربخشی را داشته باشد در

---

<sup>۱</sup> Social obligation

<sup>۲</sup> Social adaptability

غیر این صورت مدیر سازمان نخواهد توانست به مسئولیت اجتماعی خود عمل نماید. می‌توان اذعان کرد با طرح مسائلی در حوزه مسئولیت اجتماعی، یک چارچوب اخلاقی نیز ضمیمه آن خواهد شد. مسئولیت اجتماعی جنبه‌های عملی، اخلاقی، محیط کار، رفتاری، به‌روز کردن سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها و رویه‌ها و راهکارهای حل مسائل و امثال آن را شامل می‌شود.

وقتی سازمانی احساس مسئولیت اجتماعی می‌کند این ویژگی سبب کارکرد بانگیزه<sup>۱</sup> کارکنان می‌شود چراکه مسئولیت اجتماعی ارتباط مستقیمی با بهره‌وری<sup>۲</sup> و کارایی<sup>۳</sup> و اثربخشی<sup>۴</sup> دارد همین موضوع علاقه کارمندان حرفه‌ای را برای کار در سازمان موصوف و حتی میزان مشارکت کارکنان موجود را ارتقا می‌دهد.

### استاندارد و اخلاق حرفه‌ای

رعایت استاندارد<sup>۵</sup> به مفهوم رعایت نظم، قاعده و قانون است و چنین تعریف می‌شود: تعیین و تدوین ویژگی‌های لازم در تولید یک محصول (کالا) و یا انجام یک خدمت.

---

<sup>۱</sup> Motivation

<sup>۲</sup> Efficiency

<sup>۳</sup> proficiency

<sup>۴</sup> Effectiveness

<sup>۵</sup> Standard



مثلاً استاندارد زمان ارائه یک خدمت پستی و ارسال مراسلات در دنیا حدود ۱۸ دقیقه است و یا استاندارد وزن هر مترمکعب فولاد ST۳۷ برابر ۷۸۵۰ کیلوگرم است و یا استاندارد تنش قابل قبول هر میله داخل یک اسباب‌بازی برابر مثلاً ۱۴ کیلو پاسکال بر میلی‌متر مربع است یا استاندارد کار هر کارگر در هفته برابر ۴۴ ساعت است و امثال آن. همان‌گونه که مشاهده می‌شود استاندارد هم برای محصول و خدمات قابلیت بیان دارد و هم برای فرآیندها برای نمونه استاندارد انجام فرآیند جلب و جذب سرمایه‌گذار و انجام تشریفات مربوطه در دنیا یک هفته است. درواقع حد یا حدود قابل قبول از شاخص و به عبارت دیگر استاندارد، خط قرمز شاخص است. شاخص<sup>۱</sup> نشان می‌دهد که وضعیت سازمان از نظر رعایت استاندارد در چه درجه‌ای قرار دارد، بررسی استاندارد در همه زمینه‌ها، در رفتار، منش، تدوین اهداف، مواد اولیه، فرآیندها و ... نشان می‌دهد که آیا وضعیت سازمان مطلوب است یا نه؟ و حرکت روبه‌جلوی آن سرعت و امنیت کافی دارد؟ به جرأت می‌توان گفت تنها با رعایت استاندارد است که می‌توان امیدوار بود اهداف و سیاست‌های سازمان قابل تحقق خواهند بود. معیار<sup>۲</sup>، نکات قابل اندازه‌گیری برای تشخیص درجه مجاورت به اهداف سازمانی است و با کلمه ارزش<sup>۳</sup> فرق دارد. مقادیر قابل اندازه‌گیری، مجموعه مقادیر

---

<sup>۱</sup> Index

<sup>۲</sup> Metric

<sup>۳</sup> value

به‌دست‌آمده طی یک بررسی مانند اعداد و ارقام، نسبت‌ها و درصد‌های مربوط به یک سازمان است. در تعیین معیارها، رکوردها و شاخص‌هایی که دیگر سازمان‌ها به آن‌ها رسیده‌اند، مورد استفاده قرار می‌گیرند. سه مفهوم شاخص، استاندارد و معیار نیز، اگرچه باهم متفاوت‌اند لکن سنجش هر یک برای پیشرفت و سنجش موفقیت کارها ضروری می‌باشند. اخلاق حرفه‌ای می‌گوید استانداردها و معیارهای هر تخصصی، در همه‌ی فرایندهای کاری آن باید رعایت شود.

### عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان

این عامل‌ها مؤثر را می‌توان در سه طبقه کلی جای داد:

همان‌طور که ذکر شد، عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان را می‌توان در سه طبقه کلی جای داد:

**الف) سطح کلان:** مربوط به فاکتورهایی که در محیط خارجی سازمان وجود دارند. این عوامل معمولاً تحت کنترل سازمان‌ها نیستند و از سوی سیستم‌های فرادست به آن‌ها تحمیل می‌گردند.

**ب) سطح میانی:** اشاره به فاکتورهای سطح سازمانی دارد. سازمان‌ها معمولاً قدرت مانور خوبی بر روی این فاکتورها دارند و اکثر آن‌ها از طریق سیاست‌ها و برنامه‌های سازمانی قابل کنترل هستند.

**ج) سطح خرد:** اشاره به فاکتورهای سطح فردی دارد. این فاکتورها در درون کارکنان سازمان جای دارند و سازمان می‌تواند از طریق تغییر دادن فاکتورهای سطح میانی، روی بعضی از فاکتورهای این سطح نیز تأثیر بگذارد.

در ادامه فاکتورهای موجود در هر سطح تشریح می‌گردد.

### فاکتورهای سطح کلان اثرگذار بر رفتار اخلاقی

**فرهنگ:** منظور از فرهنگ در سطح کلان، چیزی است که با قومیت افراد نسبت نزدیکی دارد.

فرهنگ‌های مختلف، باعث ایجاد استانداردهای اخلاقی ناهمگون و نامشابه می‌شوند.

**اقتصاد:** شرایط اقتصادی سازمان (مثل مسائل مالی) موجب رفتار غیراخلاقی در سازمان می‌شود. معیارهای اقتصادی بلندمدت با تصمیمات اخلاقی همبستگی بیشتری دارند. شرایط اقتصادی بی‌ثبات و فشارهای رقابتی می‌تواند به رفتار غیراخلاقی در سازمان دامن بزند. **محیط سیاسی:** شرایط سیاسی بی‌ثبات می‌تواند بر رفتار اخلاقی تأثیر بگذارد.

**تکنولوژی:** فناوری می‌تواند برافزایش رفتار غیراخلاقی در سازمان‌ها تأثیر بگذارد. مثل شنود مکالمات، ضبط پست الکترونیک و... **مذهب:** تمایلات مذهبی یکی از تنظیم‌کننده‌های اخلاقی مهم مردمی

هستند.

**قانون:** گاهی اوقات قوانین مبهم هستند و افراد نمی‌توانند در چالش‌های اخلاقی که به‌صورت روزمره با آن‌ها درگیر هستند، از این قوانین استفاده کنند. خیلی وقت‌ها مردم فکر می‌کنند چون کارشان مشکل قانونی ندارد، پس اخلاقی است؛ اما قانونی بودن و اخلاقی بودن ضرورتاً باهم معنای یکسانی ندارند. (Ingrid Naude, ۲۰۰۴)

### فاکتورهای سطح میانی اثرگذار بر رفتار اخلاقی اصول رفتاری:

خط‌مشی‌های اخلاقی سازمان به‌صورت قابل‌ملاحظه‌ای تصمیمات غیراخلاقی را کاهش می‌دهد.

**اهداف سازمان:** وقتی هدف اصلی نرخ بازگشت سرمایه تعریف شود، اخلاقی عمل کردن تبدیل به یک هدف فرعی می‌شود.

**رفتار مدیر:** مدیریت ارشد خودش یک مدل نقش است و نباید پیام‌های مبهم ارسال کند و درحالی‌که از استانداردهای اخلاقی خاصی سخن می‌گوید، در عمل تابع استانداردهای دیگری باشد. مدیریت ارشد نباید رفتارهای غیراخلاقی را ترویج کند. از طرفی رفتارهای اخلاقی شرکت و صنعت باید ارتقاء داده‌شده و تقویت شود.

**ارزیابی عملکرد:** اهداف عملکردی باید شدنی و معتبر بوده و به‌خوبی انتقال داده شوند و بازگوکننده استانداردهای اخلاقی باشند. فشار و انتظارات بی‌دلیل منجر به رفتار غیراخلاقی می‌شود.

**افراد مرجع:** آگاهی نسبت به عملکرد همکاران، تأثیر بسیار زیادی بر رفتارهای غیراخلاقی افراد دارد. همچنین سرپرست تأثیر شدیدی بر رفتار اخلاقی و اخلاقیات زیردستانش دارد. اگر سازمان‌ها دوست دارند بر رفتار اخلاقی اعضایشان تأثیرگذارند، باید بر افراد مرجع مناسب متمرکز شوند و آن رفتار خاص را تقویت کنند. فشار همکاران، یکی از متغیرهای مهم در پیش‌بینی رفتار انحرافی است. (Ingrid Naude, ۲۰۰۴)

### فاکتورهای سطح خرد اثرگذار بر رفتار اخلاقی

**نگرش:** یعنی افراد تا چه اندازه درگیر شدن در یک رفتار خاص را خوب یا بد می‌دانند. هر چه فرد رفتار را مطلوب‌تر ارزیابی کند، بیشتر نسبت به اجرای آن رفتار از خود تمایل نشان می‌دهد.

**قصد:** اگر تصمیم‌گیرندگان توانایی رفتار کردن به شیوه اخلاقی را داشته باشند، هیچ تضمینی وجود ندارد که آن‌گونه عمل کنند. مگر این‌که آن‌ها قصد اخلاقی عمل کردن داشته باشند.

**قدرت نفس:** افرادی که از درجه بالای قدرت نفس برخوردارند، نسبت به افرادی که قدرت نفس پایین‌تری دارند، بیشتر در مقابل انگیزه‌ها مقاومت کنند و بیشتر از عقیده خود پیروی کنند. افرادی که قدرت نفس بالاتری دارند، معمولاً در ارتباطات اخلاقی و ادراکی از خودسازگاری بیشتری نشان می‌دهند و معمولاً آنچه را که فکر می‌کنند درست است، انجام می‌دهند.

**مرکز کنترل:** افراد با کنترل بیرونی کمتر مسئولیت پیامدهای کارهای خود را می‌پذیرند و کمتر بر کنترل‌کننده‌های درونی رفتار خوب و بد تکیه‌دارند. افرادی که مرکز کنترل درونی دارند، بیشتر به برهان اخلاقی پایبندند.

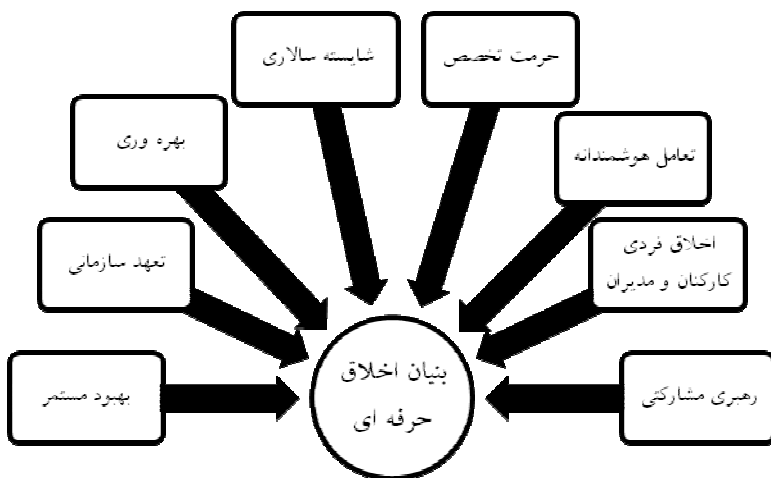
**ارزش‌ها:** ارزش‌های فردی تصمیم‌گیرنده بر تصمیم‌گیری وی تأثیر می‌گذارد. در زندگی حرفه‌ای، ارزش‌های فردی توسط نیروهای دیگری که در درون ساختارهای سازمان وجود دارند، تعدیل می‌شوند. این فشارها می‌تواند موجب تغییر نقش ارزش‌های فردی در تصمیم‌گیری شود.

**باورها:** باورها نیز تأثیر قابل‌ملاحظه‌ای بر تصمیمات اخلاقی دارند.

## بنیان اخلاق حرفه‌ای

اخلاق حرفه‌ای در سازمان بر روی بنیانی هشت‌گانه استوار است که هر یک از این ریشه‌ها - نه به تنهایی بلکه همه باهم - به‌مثابه اساس و سنگ زیربنای مستحکمی، پایه‌های کدهای اخلاقی را استوار نگاه‌داشته و سازمان و موجودیت فعالیت تولیدی و خدماتی آن را به‌واسطه همین هشت مورد حفظ می‌کند.

موضوع اصلی این است حتی اگر یکی از بنیان‌های اخلاق حرفه‌ای دچار سستی و تزلزل شود سبب نابودی تدریجی کل زیربنای اخلاق حرفه‌ای شده و آن را به اضمحلال و نابودی کشانده و در ادامه، سازمان با شکست مواجه خواهد شد؛ لذا برعکس تصور برخی از مدیران، توجه به یک یا چند مورد از ریشه‌ها، نمی‌تواند ضامن موفقیت سازمان شود و باید به همه بنیان‌های اخلاق حرفه‌ای توجه جدی شده و حفظ آن‌ها جزو برنامه کاری شرکت و موسسه قرار گیرد، بنیان اخلاق حرفه‌ای بر ریشه‌های ذیل استوار است:



شکل ۸- بنیان‌های اخلاق حرفه‌ای (منبع: مهدی‌زاده ملباشی، ۱۳۹۲)

## اخلاق حرفه‌ای در عمل

همه آنچه در باب اخلاق گفته شده و همه نظریات اندیشمندان و مطالعات و تحقیقات مربوطه یک هدف را دنبال می‌کنند و آن پیاده‌سازی مباحث و خصوصیات اخلاق حرفه‌ای در عمل است اخلاقیات را نمی‌توان مستقیم مدیریت کرد و بدون کاربردی سازی مفاهیم انتزاعی و تئوری، نمی‌توان انتظار مثبتی از این همه نظریه پردازی و تفاسیر مربوطه داشت. به عبارت دیگر اخلاق در ذهنیاتی همچون باور و ارزش و اعتقاد خلاصه نمی‌شود و افراد باید در عمل آن را پیاده کنند تا سازمان گام به گام به موفقیتی که به دنبال آن است نزدیک تر شود. اخلاق حرفه‌ای باید به صورتی عملیاتی به کارکنان نحوه ارتباط در محیط سازمان را بیاموزد و ارتباط را بازسازی کند. رویکرد عمل‌گرایانه فراتر از تمرکز بر قابلیت‌هاست. بیشتر مدیران سازمان‌ها دوست دارند روی قابلیت‌ها متمرکز شده و آن‌ها را ارزیابی نمایند لکن در امورات مربوط به اخلاق حرفه‌ای می‌بایست با تکیه بر دیدگاه اقدام و عمل‌گرایانه، بر امورات روزمره و عملکردهای روزمره تمرکز نمود و این امورات را مبنای ارزیابی قرارداد. هر سازمان به تناسب افراد شاغل در آن به تناسب فعالیت‌ها و مشتریانش می‌بایست روال روزمره امورات حاکم را مورد تفحص و ریزبینی قرار داده و رفتارها و برخوردها را موشکافی کرده و بنیان و ریشه‌های اخلاق حرفه‌ای که ذکرش گذشت را آنالیز نماید تا ضمن تسلط بر موضوع و وضعیت فعلی حاکم بر سازمان، بتواند گام‌های

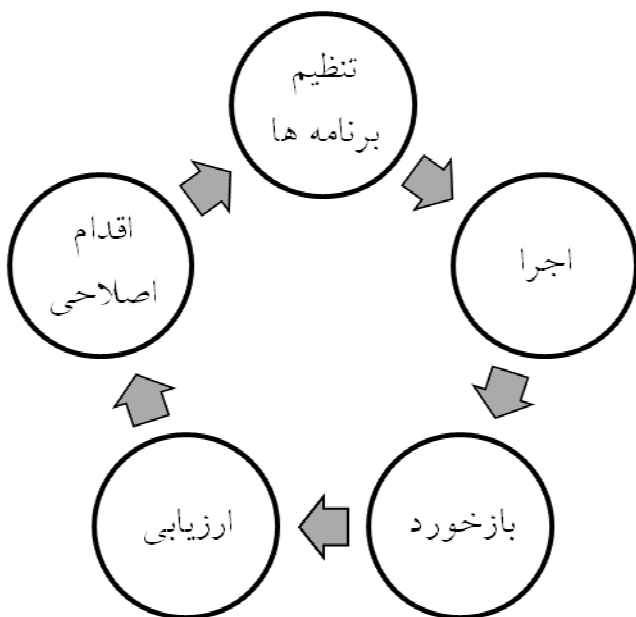


بهبود امور را جزئی از امور روتین سازمان درآورده و بهبودی حاصل از رعایت کدهای اخلاق حرفه‌ای را در عمل نظاره‌گر باشد.

یکی از روش‌های نیل به موفقیت در این رابطه، دقت در رفتار سازمان‌های موفق است که به داشتن اخلاق حرفه‌ای شهرت دارند. سازمان‌های دنباله‌رو باید از سازمان‌های پیشرو درس گرفته و ببینند رهبران و کارکنان سازمان‌های موفق چه کارهایی را انجام می‌دهند بهترین رویه‌های کاری آن‌ها چیست؟ ارتباطات را چگونه تعریف کرده و به نفع سازمان بهبود بخشیده‌اند؟ سپس به‌عنوان اولین گام، با بومی‌سازی رفتارها و

مدیران سازمان‌ها دوست دارند روی قابلیت‌ها متمرکز شده و آن‌ها را ارزیابی نمایند لکن در امورات مربوط به اخلاق حرفه‌ای می‌بایست به اقدام و عمل در کار روزانه متمرکز شد.

کلیدهای اخلاق حرفه‌ای رهبران و کارکنان سازمان‌های موفق، اقدامات مشابهی را شروع و بازخورد گرفته و در هر مرحله اصلاح انجام داده و گام‌های تصحیح‌شده را عملیاتی نمایند؛ بنابراین پس از شناسایی سازمان‌های موفق مسلح به اخلاق حرفه‌ای و بومی‌سازی رفتارها فرآیند ذیل به‌مورد اجرا گذاشته خواهد شد.



شکل ۹- اجرای خصوصیات اخلاق حرفه‌ای در عمل  
(منبع: مهدی‌زاده ملباشی، ۱۳۹۲)

دانستن کدهای اخلاقی و بنیان و ارکان اخلاق حرفه‌ای نمی‌تواند متضمن متخلق بودن افراد و سازمان به اخلاق حرفه‌ای باشد. برای اخلاقی بودن باید کدهای مذکور در عمل پیاده شوند. روش‌های پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در عمل در حوزه سازمان ذکر گردید لکن در جزئیات می‌توان گام‌های ذیل را برشمرد:

گام اول - تنظیم و تعریف سبک خاص و ویژه‌ای از تعامل سازمان  
با محیط

گام دوم- استخراج باورهای مشترک بین کارکنان و مشتریان و  
ذینفعان

گام سوم- برگزاری دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های آموزشی تقریب  
باورها

گام چهارم - معرفی سبک ویژه‌ای از زندگی کاری

گام پنجم - استخراج استانداردهای محیط کار (ارگونومی) و رعایت  
آنها

گام ششم- رعایت عدالت در همه پرداخت‌های سازمان و نیز رعایت  
عدالت در توزیع مزایا

گام ششم - کاهش زمان انجام فرآیندها

گام هفتم- سعی در کاهش هزینه مراجعین و مشتریان

گام هشتم- کنترل مستمر مواد اولیه

گام نهم- رعایت تمامی استانداردهای کار (تولید، عرضه، توزیع،  
مشاوره و...)

گام دهم- بهبود مستمر کیفیت تولیدات و خدمات

گام یازدهم- رنگ، نور، عطر، آرایه‌گری مناسب محیط کار

گام دوازدهم- اخذ بازخورد سریع از مشتریان و ارباب‌رجوع

گام سیزدهم- رسیدگی سریع به شکایات و اعتراضات احتمالی از طرف مشتریان یا تأمین‌کنندگان.

گام چهاردهم- تنوع در ارائه خدمات و محصولات تولیدی  
گام پانزدهم - برگزاری دوره‌های آموزشی ارتباط مؤثر با زبان بدن  
گام شانزدهم - ایجاد انگیزه و موج خیرخواهی درونی در همه کارکنان و مدیران

گام هفدهم - احترام به حریم کلیه اشخاص و مراجعین اعم از کارکنان، مدیران، تأمین‌کنندگان و پیمانکاران، مشاوران، فروشندگان مواد اولیه، ارباب‌رجوع، مخاطبان و سهامداران خرد و کلان.

گام هیجدهم - پرهیز از تبعیض در هر زمینه‌ای از حقوق و مزایای کارکنان گرفته تا فرهنگ‌های مختلف مشتریان و یا تبعیض به سبب میزان درآمد مراجعین و پست و مسئولیت آن‌ها.

گام نوزدهم - رعایت حقوق مردم و جامعه، محیط‌زیست و آیندگان در کسب سود.

گام بیستم- سعی در افزایش رضایت مراجعین، کارکنان و ذینفعان و شگفت‌زده کردن مشتریان و ارباب‌رجوع و افزایش انگیزش همکاری و هماهنگی و ارتباط.

## اخلاق حرفه‌ای مقدمه موفقیت

اخلاق حرفه‌ای، از مباحث بنیادین علم مدیریت در سازمان‌هاست لکن تا همین اواخر دانشمندان علوم مدیریت اخلاق حرفه‌ای را زیرمجموعه علوم مدیریت نمی‌دانستند اما امروزه اهمیت این مبحث روشن و واضح شده و تقریباً مورد توافق همه اندیشمندان علوم سازمانی است نظریه‌های سابق مدیریت نسبت به اخلاق حرفه‌ای دیدگاه روشن نداشته و گاه موضع‌گیری برعکسی نسبت به تأثیر آن در موفقیت سازمانی گرفته‌اند. رعایت اصول و استانداردهاست که سبب می‌شود یک سازمان در مسیر درست گام بردارد و همین رعایت اصول و استانداردها در همه زمینه‌ها مجموعاً اخلاق حرفه‌ای را تشکیل می‌دهند. اخلاق حرفه‌ای مثل یک چراغ راه، مسیر موفقیت را روشن می‌سازد و هم‌زمان ابزارها و ایده‌هایی در اختیار مدیران و کارکنان و تصمیم‌گیرندگان سازمانی می‌دهد تا مسیر روشن نمایان شده را به‌سادگی و با کمترین هزینه طی نمایند. هیچ‌یک از تئوری‌های مدیریتی قادر به معرفی پروسه‌های مسیریابی در راستای مدیریت استراتژیک سازمان ارائه نداده‌اند که مبتنی بر اندیشه بوده و نیت سازمانی را بهبود بخشد، بر جوسازمانی مؤثر باشد و کم‌هزینه و لذت‌بخش برای کارکنان باشد این حالات را فقط اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یک برنامه قوی و فوق تصور بشری ایجاد می‌کند در واقع اخلاق از آن دسته صفات انسانی است که به این زودی‌ها توسط ماشین‌ها قابل کپی‌برداری نیست و پیش‌بینی می‌شود سال‌های سال همچنان به‌عنوان

وجه تمایز انسان با سایر موجودات و سایر مصنوعات و ربات‌ها شناخته شود. مطلب دیگری که اخلاق حرفه‌ای و رعایت آن به شدت بر آن تأثیر می‌گذارد اخلاق کارکنان در خارج از محیط کار است، این موضوع هم جزو محدود موضوعات مدیریتی است که بر رفتار، کردار، گفتار و حتی اندیشه کارکنان و مدیران سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد. دستورات اخلاقی در سازمان میوه‌های درختان سترگی هستند درختانی مثل نظام ارزش‌ها و بایدها و نبایدها و همین درختان و ریشه‌های اعتقادی آن‌ها هستند که خوب و بدهای سازمان را مشخص و اقدام سره از ناسره متمایز می‌کنند. به‌طورکلی انسان‌ها هر یک دارای خصوصیات خاص اخلاقی هستند که اندیشه، گفتار و کردار آن‌ها را چارچوب‌بندی می‌کند. این افراد وقتی در یک پست سازمانی و یا مدیریتی قرار می‌گیرند، تحت تأثیر عواملی، ویژگی‌هایی پیدا می‌کنند، حتی بعضاً متفاوت. این ویژگی‌های به‌هرحال بر روی میزان کارایی و اثربخشی سازمان در هر شرایطی تأثیر می‌گذارند.

### اخلاق حرفه‌ای و تعالی سازمان

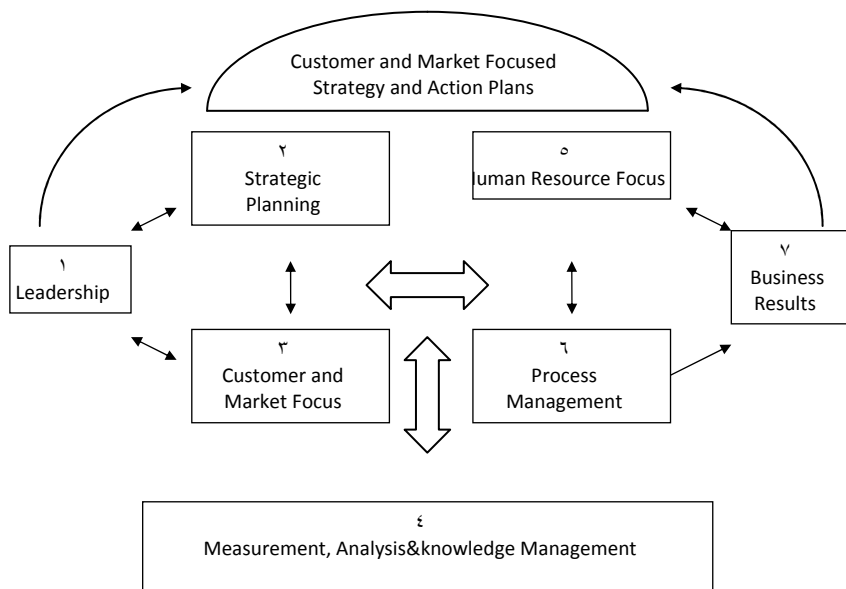
در بحث تعالی سازمان می‌توان گفت بسیاری از مدل‌های تعالی به بحث‌های اخلاق حرفه‌ای پرداخته و آن را جزو محورهای مهم کار قلمداد نموده‌اند و بیان کرده‌اند که بدون اخلاق حرفه‌ای بحث مسئولیت اجتماعی مطرح نخواهد بود و بدون آن امکان تعالی سازمان میسر نیست

نمونه‌ای از این مدل‌ها، مدل تعالی سازمان مالکوم بالدریج است که به شرح ذیل معرفی می‌شود:

در سال ۱۹۸۷ میلادی، قانون مربوط به اعطای جایزه کیفیت به‌عنوان یکی از تدابیری که در افزایش کیفیت نقش مؤثری ایفا می‌کند، به تصویب کنگره ایالات متحده آمریکا رسید و برای نگهداشت خاطره تلاشگر معروف «مالکم بالدریج»، وزیر بازرگانی متوفای آمریکا که توجه خاصی به احیای صنایع آمریکا ابراز می‌کرد، این جایزه، جایزه «بالدریج» نام گرفت.

یکی از محورهای مهم این مدل تمرکز بر حوزه مدیریت منابع انسانی و اخلاق حرفه‌ای است، لذا سعی شده است معیارهای مرتبط با این حوزه به تفصیل بیان شود.

مدل مالکوم بالدریج در تصویر شماتیک صفحه بعد با ذکر جزئیات و شاخص‌های مربوطه آورده شده است:



شکل ۱۰- مدل مالکوم بالدريج

بر اساس این مدل معیارهای ارزیابی جایزه از ۷ معیار اصلی و ۱۹ معیار فرعی تشکیل شده است که شرح آنها در جدول صفحه بعد به تفصیل آمده است.



جدول ۹ - معیارهای ارزیابی جایزه ملی کیفیت مالکوم بالدریج

امتیاز	معیارهای ارزیابی	ردیف
۱۲۰	رهبری ۱-۱- رهبری سازمانی ۲-۱- مسئولیت‌های اجتماعی	۱
۸۵	طرح‌ریزی استراتژیک ۳-۱- استراتژی ۴-۱- گسترش استراتژی	۲
۸۵	تمرکز بر مشتری و بازار ۱-۲- دانش و آگاهی در مورد مشتری و بازار ۲-۲- رضایت مشتری و روابط با وی	۳
۹۰	اطلاعات و تجزیه و تحلیل آن ۱-۳- اندازه‌گیری عملکرد سازمان ۲-۳- تجزیه و تحلیل عملکرد سازمان	۴
۸۵	تمرکز بر منابع انسانی ۳-۳- کاری	۵

	<p>۳-۴- آموزش، پرورش و توسعه کارکنان</p> <p>۳-۵- رضایت و رفاه کارکنان</p>	
۸۵	<p><b>مدیریت فرآیند</b></p> <p>۴-۱- فرآیندهای محصول و خدمت</p> <p>۴-۲- فرآیندهای پشتیبانی</p>	۶
۴۵۰	<p><b>نتایج و کسب‌وکار</b></p> <p>۵-۱- نتایج مشتری‌گرایی</p> <p>۵-۲- نتایج کالا و خدمات</p> <p>۵-۳- نتایج مالی و بازار</p> <p>۵-۴- نتایج منابع انسانی</p> <p>۵-۵- نتایج اثربخشی سازمان</p> <p>۵-۶- نتایج مسئولیت‌پذیری اجتماعی و مدیریت</p>	۷
۱۰۰۰	<b>جمع امتیازات</b>	

## اصول و مبانی

مدل مالکوم بالدريج يا همان جايزه منابع انسانی بالدريج، بر مبنای اصول و مبانی‌ای تدوین شده است که مفاهیم و ارزش‌های محوری جايزه نامیده می‌شوند.

این اصول عبارت‌اند از:

- ۱- رهبری دوراندیش<sup>۱</sup>
- ۲- مشتری مداری<sup>۲</sup>
- ۳- سازمان و پرسنل یادگیرنده<sup>۳</sup>
- ۴- ارزش داده به کارکنان و شرکا<sup>۴</sup>
- ۵- تحرک و چالاکی<sup>۵</sup>
- ۶- تمرکز بر آینده<sup>۶</sup>
- ۷- مدیریت نوآوری<sup>۷</sup>
- ۸ - مدیریت بر مبنای واقعیات<sup>۸</sup>
- ۹ - مسئولیت‌های اجتماعی و شهروندی<sup>۹</sup>
- ۱۰- مرکز بر نتایج و ایجاد ارزش<sup>۱</sup>

---

<sup>۱</sup> - Visionary Leadership

<sup>۲</sup> - Customer Driven excellence

<sup>۳</sup> - Organizational and Personal Learning

<sup>۴</sup> - Valuing Employees and Partners

<sup>۵</sup> - Agility

<sup>۶</sup> - Focus on the Future

<sup>۷</sup> - Managing for Innovation

<sup>۸</sup> - Management by Fact

<sup>۹</sup> - Public(social) Responsibility and Citizenship

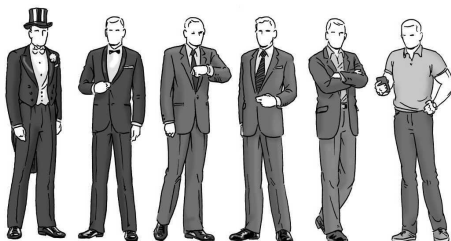
## ۱۱ - نگرش سیستمی<sup>۲</sup>

\*\*\*\*\*

حوزه تمرکز بر مدیریت منابع انسانی در مدل و جایزه مالکوم بالدریج یکی از مهم‌ترین حوزه‌های مربوط به این مدل است.

در این حوزه، اعطاکنندگان جایزه بالدریج بررسی می‌کنند که چگونه نظام‌های کاری، یادگیری و انگیزش، کارکنان را برای توسعه و به‌کارگیری توانایی‌های بالقوه شاه همسو با اهداف کلی سازمان و طرح‌های کسب‌وکار آن، قادر می‌سازد.

در این حوزه همچنین بررسی می‌شود که آیا تلاش‌های سازمان برای ایجاد، حفظ و نگهداری یک محیط کاری مناسب و جو حمایت از کارکنان، زمینه‌های تعالی عملکرد و رشد شخصی و سازمانی را فراهم می‌سازد. (پور صادق و دیگران، ۱۳۸۹)



---

<sup>۱</sup> - Focus on Results and Creating Value

<sup>۲</sup> - Systems Perspective

## تفکر استراتژیک و ابعاد اخلاقی

اخلاق سازمانی و نقش آن در تدوین استراتژی<sup>۱</sup>، افزایش تعهد سازمانی و نادیده گرفته شدن نقش کارکنان زن و اقلیت‌ها در سازمان‌ها دو محور اساسی در تفکر استراتژیک می‌باشند انسان غربی در دنیای ماشینی گرفتار شده و برای رهایی چاره‌ای جز روی آوردن به اخلاق و معنویت ندارد ژاپنی‌ها در بکارگیری ابعاد انسانی در مدیریت موفق‌تر عمل نموده‌اند ایجاد چنین احساسی در سازمان‌ها برای کسب موفقیت و اجرای استراتژی لازم است احساسات انسان دارای اهمیت بوده و نیاز به ایجاد بینش وسیع برای توسعه سازمانی و رهبری بهتر الزامی است تفکر استراتژیک به‌عنوان روش اندیشه درباره ماهیت رهبری بکار می‌آید مدیران موظف‌اند هرچند گاهی به تأمل و تجدیدنظر در اخلاق و فلسفه کسب‌وکار خود بپردازند قضاوت اخلاقی در قبال آنچه افراد انجام می‌دهند از تفکر استراتژیک جداشدنی نیست تبعیض موضوعی مهم است که در سازمان‌ها به‌وضوح وجود دارد لازم است جهت نهادینه نمودن تبعیض در سازمان‌ها و پی آمده‌ای آن از طریق قانون‌گذاری و مشارکت مدیران و فرهنگ‌سازی و ریشه‌کن نمودن آن در محیط کار اقدام نمود.

---

<sup>۱</sup> استراتژی یا راهبرد، راه رسیدن کوتاه مدت و کم هزینه به اهداف سازمان را می‌گویند با اینکه استراتژی از جنس برنامه است اما رویکردی گذشته‌گرا ندارد و آینده‌گراست و نیز استراتژی را می‌توان برنامه‌های خلاقانه راهبردی دانست.

## اخلاق در سازمان و استراتژی

درست است که کردار و رفتار مدیران رده بالای سازمان بر رفتار اخلاقی کارکنان و شرایط اخلاقی حاکم بر محیط کار مؤثر است اما نکته این است که اولویت‌های اهداف استراتژیک



مانند حداکثر کردن فروش، ماکزیمم سازی سود، کاهش ضایعات، توسعه، افزایش سهم بازار، کاهش هزینه‌ها و همه آنچه در اهداف اولیه و ثانویه برنامه‌های استراتژیک سازمان آمده است تأثیر زیادی در اخلاق و رفتار مدیران و کارکنان دارد و بدون توجه به

تأثیرات شگرف و عمیق آن‌ها نمی‌توان سازمان را یک سازمان اخلاق محور ساخت. استراتژی‌های کلان و استراتژی‌های خرد و نیز استراتژی‌های پنهان و همه انواع استراتژی‌ها و راهبردهای جاری در سازمان باید متأثر از اخلاقیات باشند و مشخصه‌هایی از کدهای اخلاقی در آن‌ها قابل‌ردیابی باشد. این مشخصه‌های اخلاقی روی همه راهبردها تأثیرات خاصی خواهند گذاشت که در بلندمدت موفقیت سازمان را نیز تضمین خواهد کرد. هرگونه تفکر و حرکت به‌سوی اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت باید در چارچوب اخلاقیات رخ دهد.

حرکت به‌سوی هدف از نیت و تعیین خط‌مشی تا به‌کارگیری رفتار که در کسب‌وکار به یکپارچگی سخت و نرم معروف است پروسه

همگن‌سازی باهم دیگر است که اگر به نحو عالی و شایسته‌ای مدیریت شوند نه تنها محیط مناسبی برای کسب‌وکار فراهم خواهند آورد بلکه به تدریج سبب تنظیم تفکرات استراتژیکی مدیران عالی‌رتبه برای حرکت در مسیر اخلاقیات خواهد شد.

می‌توان نمونه‌هایی خاص از نحوه ورود به این مسئله بیان کرد به‌عنوان مثال، پروسه گام‌به‌گام ذیل که توسط مؤلفین تدوین شده است، باید رعایت شود:

۱) خط‌مشی اولیه و ویژن و میژن (چشم‌انداز و مأموریت) باید با دارای اهداف اخلاقی هم باشد.

۲) مدیران ارشد مسئولیت تمامی استراتژی‌ها را به عهده گیرند.

۳) قبل از هرگونه تدوین استراتژی مبتنی بر اخلاقیات، می‌بایست در این خصوص کمیته‌ای تشکیل و پژوهش‌های زمینه را انجام داده و با آمادگی و اطلاعات کامل در تیم تدوین استراتژی حضور یافته و به‌عنوان اعضای ناظر هرکجا که سازمان از خط اخلاقی خارج می‌شود گوشزد نمایند تا استراتژی‌های تدوین‌شده مناسب و اخلاقی تدوین شوند.

۴) تیم تدوین استراتژی از افراد شایسته‌ای تشکیل شود.

۵) سازمان شایسته‌سالاری را به‌عنوان اولین گام اخلاقیات جایگزین بحث‌های قوم و قبیله‌ای و سایر بحث‌های نژادپرستانه قرار دهد.

- ۶) تمامی مراحل تدوین استراتژی باید محرمانه باشد.
- ۷) تصمیمات نهایی باید به مدیران همه رده‌های سازمان ابلاغ گردد.
- ۸) در استراتژی‌ها همه افراد باید نقش داشته باشند و این نقش به آن‌ها توضیح داده شود.
- ۹) ممیزی اخلاقی برای بندبند استراتژی‌های تدوین‌شده صورت گیرد.
- ۱۰) سیاست اخلاقی از طریق نمونه‌گیری و با مشورت و دخالت داده همه کارکنان صورت گیرد
- ۱۱) همه کارکنان باید در جریان اخلاقی سازی استراتژی‌های سازمانی قرار گیرند برای این کار می‌توان هم‌اندیشی‌ای ترتیب داد و بدون بیان جزئیات استراتژی‌ها از مسئولیت‌های اخلاقی سازمان برای مردم توضیح ارائه داد.
- ۱۲) اجرای استراتژی‌های تدوین‌شده باید دارای پاداش باشد و هر کارمندی که در راستای وظایف خود استراتژی‌های اخلاقی را مدنظر قرارداد و اجرا می‌نماید باید مستحق دریافت پاداش شناخته شود این تقدیر می‌بایست پوشش رسانه‌ای داده شود تا ارباب‌رجوع نیز از تصمیمات و خط‌مشی سازمان باخبر بوده و مطالبات خود را داشته باشند.





## فصل چهارم

### بکارگیری اخلاق حرفه‌ای در عمل

«اهداف رفتاری»

انتظارات پس از مطالعه این فصل

- ۱- شناخت خشم و چیستی آن
- ۲- آشنایی با عوامل بروز خشم و عوارض مربوطه
- ۳- شمردن گام‌های کنترل خشم
- ۴- تسلط بر اقدامات مکمل مهار غضب
- ۵- بدبینی و کنترل آن
- ۶- دلایل بروز و درمان بدبینی
- ۷- نشانه‌های بدبینی در سازمان
- ۸- دروغ‌گویی در سازمان
- ۹- دلایل دروغ‌گویی
- ۱۰- راه‌های درمان دروغ در سازمان

## بکارگیری اخلاق حرفه‌ای در عمل

### (۱) خشم و کنترل آن

#### چیستی خشم

خشم حالتی فیزیکی خاص و عکس‌العملی است که انسان در برابر رفتارهای نامناسب و گفتارهای ناشایست و یا در زمان بروز ناکامی‌ها و موانعی که به ناحق و خارج از کنترل وی ایجاد شده و زندگی و شخصیت او را تحت تأثیر قرار می‌دهد برخی از اندیشمندان درجات خشم را به سه درجه خشم، غضب و خشونت تقسیم نموده‌اند در این کتاب معنی عمومی هر سه به‌عنوان خشم بکار خواهد رفت. فرد در شرایط ناکامی و بی‌احترامی یادشده، سعی می‌کند با بروز حالت خشم، برخی از این موانع را رفع و یا با رفتار و گفتار ناشایست، مقابله به‌مثل کند. در هر حال خشم سبب از بین رفتن فرصت لذت از زندگی و فرصت کار لذت‌بخش در یک سازمان می‌شود بنابراین باید از آن پرهیز نمود و تا حد امکان کنترل آن را به دست گرفت و تا زمانی که نتوان بخشش را به‌عنوان اولویت اول بکار برد باید راه‌های دیگری را جایگزین احقاق حق و یا تلافی کارهای ناشایست دیگران نمود.

## عوامل بروز خشم

همه عوامل بروز خشم عمدتاً ناشناخته هستند برای مثال بارها اثبات شده وجود غده‌ای در سر سبب عصبانیت‌های روزمره فردی بوده که پس از عمل جراحی بهبود یافته است یا خوردن غذایی خاص، بی‌خوابی و ... نیز می‌تواند یک فرد را عصبی و پرخاشگر نماید؛ اما جدا از این حالات خاص، منشأ برخی از عصبانیت‌ها را می‌توان به شرح ذیل ذکر کرد:

- وجود انتظارات نابجا
- تعریف اهداف بزرگ و سخت و دست‌نیافتنی
- حق‌کشی، تبعیض و بی‌عدالتی
- خودشیفتگی و عدم تأیید گرفتن از دیگران
- بی‌احترامی و بی‌حرمتی
- به خطر افتادن دارایی
- ناکامی‌ها و شکست‌ها
- به خطر افتادن شخصیت و عزت‌نفس
- مشکلات روان‌شناختی و تربیتی مثل حرص کامل بودن، توهم شکست‌ناپذیری، داشتن آرزوهای بلند، ترس از اشتباه و خطا در کار، احتیاج مبرم به تأیید دیگران، ترس از شهرت، ترس از تنهایی، ترس از تحقیر، ترس از مورد تمسخر و خنده مردم قرار گرفتن، داشتن اعتماد به نفس پایین، ترس از انتقاد.

## عوارض خشم

خشم و عصبانیت جدا از اینکه دارای چه دلیلی باشند و منشأ آنچه عاملی بوده باشد، مستعد بروز تبعات یکسان هستند به عبارت دیگر چه حق با فرد عصبانی باشد و چه او اشتباه کرده و حق با او نباشد، در هر دو حالت خشم و عصبانیت عوارض جبران‌ناپذیری خواهد داشت. البته این عوارض در حوزه‌های جسمی و روحی و رفتار سازمانی در افراد مختلف متفاوت است.

\*\*\*

برخی از آثار و تبعات ثانویه غضب عبارت‌اند از:

- ترشح آدرنالین و برافروخته شدن چهره و هم‌زمان با آن، افزایش فشارخون و ضربان قلب.
- افزایش قدرت عضلات شخص عصبانی و سفت شدن ماهیچه‌های دست‌وپا و افزایش دقت در حس‌های بینایی و شنوایی.
- دوری از ادب و احترام و پرده‌داری بی‌اختیار و بکار بردن کلمات نامناسب و یا انجام حرکات ناشایست.
- خواری و رسوایی بعد از عصبانیت به علت رفتارهای نامناسب.
- سردرد بعد از خشم و صدمات قلبی و عروقی.
- غلبه هیجانات روحی، پمپاژ خون به مغز و یادآوری برخی اقدامات و سخنان خاص.

- افزایش شهامت و جرأت و ارتکاب به رفتار و اقدام‌های بی‌اندیشه و پشیمانی آور.
- عدم توجه به عاقبت سخنان و اقدامات.
- تسریع و تشدید حرکات و گفتار و رفتارهای عصبی و تند.
- پشیمانی و ندامت آزاردهنده بعد از خشم.
- اتخاذ تصمیمات نادرست و غیرمنطقی و غیرمعقول.

## گام‌های کنترل خشم

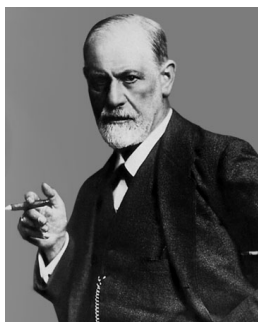
زیگموند فروید<sup>۱</sup> روانکاو و استاد دانشگاه وین معتقد است فروبردن خشم نامناسب و ناپسند است و دارای عوارض است و اذعان داشته فروبردن غضب و خشم، آثار نامناسب و



<sup>۱</sup> زیگموند شلومو فروید (Sigmund Schlomo Freud) استاد عصب شناس شهیر اتریشی در سال ۱۸۵۶ متولد شد و در سال ۱۹۳۹ می‌داند. فروید تکنیک‌هایی مثل استفاده از تداعی آزاد (به روشی گاه خطور می‌کند، بیان می‌نماید) و همچنین کشف انتقال (فرایندی که در با هم درمیان می‌گذارند) و همچنین فرایند تحلیلی روانشناسی را در شامل اشکال نوزادی هم می‌شد به او اجازه داد که عقده ادیپ (احساسات جنسی بچه نسبت به والدین جنس مخالف خود) را به عنوان اصل مرکزی نظریه روانکاوی درآورد. تجزیه و تحلیل او از خود و رویاهای بیمارانش به عنوان یک آرزوی تحقق یافته او را به یک مدل برای تجزیه و تحلیل علائم بالینی و سازگار سرکوب رسانید و همچنین برای بسط نظریه خود مبنی بر اینکه ناخودآگاه یک مرکز برای ایجاد اختلال در خودآگاه است از آن استفاده کرد. فروید وجود زیست مایه (لیبیدو) را قطعی می‌دانست (به نظر او لیبیدو انرژی روانی -جنسی است. منبع آن اروس یعنی مجموع غرایز زندگی است. لیبیدو با مرگ می‌جنگد و می‌کوشد انسان را در هر زمینه به پیروزی برساند. این نیرو را شهوت نیز می‌نامند. زیست‌مایه بیش از هر چیز معنای جنسی دارد) متأسفانه سوءتفاهم بسیاری در مورد اغلب مفاهیم فرویدی وجود دارد، از جمله مفهوم «لیبیدو» که با شهوت یکی دانسته شده‌است و این‌طور نسبت می‌دهند که گویی او همه چیز را بر اساس سکس می‌دانسته‌است انتقال یکی دیگر از مفاهیمی است که مورد سوءتفاهم واقع شده‌است. (برای

تبعات بعدی جسمی و روحی بر شخص می‌گذارد.

اما منظور از کنترل خشم، فروبردن و سرکوب کردن آن نیست برای مثال اگر شما یک لیوان قهوه داغ در دستتان باشد که لیوان آن شکسته است



باید بامهارت خاصی آن را درجایی بی‌خطر با کنترل مناسب، تخلیه کنید تا بعدها در مورد علل شکست لیوان و داغ شدن بیش از اندازه قهوه بررسی‌های لازم را انجام دهید. فروید معتقد است این لیوان قهوه داغ را نباید به دهان خود بریزید و برخی از سطحی‌نگران

این نظریه زیگموند فروید را مغایر با مفهوم کظم غیظ<sup>۱</sup> قلمداد کرده‌اند که این تفکر درست و موşkافانه نبوده و یک نگاه سطحی به هر دو قضیه است.

بنابراین در اسلام هم به مهار و کنترل خشم توصیه‌شده است حضرت امیر (ع) خشم خود را با سخنانی که هرگز کسی نشنید در چاه می‌گفت

---

<sup>۱</sup> «الکاظمین الغیظ و العاقین عن الناس والله یحب المحسنین؛ (آل عمران، ۱۳۴) مومنان در هنگام عصبانیت خشم خود را فرو می‌برند و از خطای مردم در می‌گذرند و خدا نیکوکاران را دوست دارد.» «کظم» در لغت به معنی بستن سر مشکی است که از آب پر شده باشد و به طور کنایه در مورد کسانی که از خشم و غضب پر می‌شوند ولی از اعمال آن خودداری می‌نمایند، به کار می‌رود. «غیظ» به معنی شدت غضب و حالت برافروختگی و هیجان فوق‌العاده روحی است که بعد از مشاهده نامالایمات به انسان دست می‌دهد. حالت خشم و غضب از خطرناک‌ترین حالات انسان است و اگر جلوی آن رها شود، در شکل یک نوع جنون و دیوانگی و ازدست دادن هر نوع کنترل اعصاب خودنمایی می‌کند و موجب می‌شود که بسیاری از جنایات و تصمیم‌های خطرناک از انسان صادر شود که انسان یک عمر باید کفاره و تاوان آن را بپردازد.<sup>۱</sup>

اگر مقصود وی درد دل بود که او این کار را با خدا می‌کرد که عاشق خدایش بود، پس هدف وی درد دل نبوده بلکه گمان می‌رود ایشان خشم خود را با گفتار درون چاه، تخلیه و مهار می‌کردند. مهار خشم و عصبانیت و حفظ خونسردی می‌تواند شخصیت قوی و مستحکمی از انسان به نمایش بگذارد هرچند، بررسی‌های موردی نشان می‌دهد کنترل خشم برای آقایان سخت‌تر از خانم‌هاست (مهدی‌زاده، ۱۳۹۵)، با این حال روشی که در این بخش توضیح داده می‌شود یک روش عمومی محسوب شده و می‌تواند توسط هر دو قشر مورد استفاده قرار گیرد.

روش‌های قبلی مثل «روش مانترا»<sup>۱</sup> نیز مفید هستند و در صورت آشنایی و آموزش می‌توانند مورد استفاده قرار گیرند، باید این نکته را متذکر شد که آموزش کاربردی اخلاق حرفه‌ای باید رودررو انجام گیرد تا حداکثر بازدهی را داشته باشد و صرف نوشتن در این بخش و خواندن توسط مخاطب، مراحل یادگیری تکمیل نخواهد شد بنابراین آموزش رودررو و نیز تمرین و ممارست می‌تواند به‌عنوان بخش‌های تسهیل‌کننده مدنظر قرار گیرد.

---

<sup>۱</sup> «مان» یعنی اندیشه و تفکر و «ترا» یعنی رهاسازی. مانترا یعنی رهاسازی اندیشه. این روش با آوازخوانی، تکرار یک کلمه، تکرار یک جمله در خصوص آرامش و بی‌ارزشی همه چیز، بازیچه بودن دنیا و یا تکرار اصوات نامفهوم می‌تواند رخ داده و خشم و عصبانیت را فروکش نماید.



## روش لانیز

روش لانیز<sup>۱</sup> دارای مراحل شش‌گانه عملی برای کنترل خشم در محیط کار است و به مراحل آن در ذیل اشاره شده است.

### گام ۱- ترک محل و قدم زدن در فضای آزاد

زمانی که هیچ‌کترلی روی خشم خود ندارید و هیچ آموزش حضوری مؤثری هم در این رابطه ندیده‌اید، ترک محلی که در آن خشم روی داده بهترین و سریع‌ترین کمکی است که می‌توانید به خود و اعصابتان بکنید. اگر در سازمان و پشت میز کارتان خشمگین شده‌اید سریع بلند شده و آنجا را ترک کنید ترجیحاً خود را به فضای آزاد یا بالکن برسانید و کمی تحرک داشته باشید. تا زمانی که غضب فروکش نکرده برنگردید این مدت می‌تواند حداقل پانزده دقیقه طول بکشد. هنگام بروز عصبانیت، هر واکنشی انجام دهید و هر حرفی بزنید مطمئن باشید به ضررتان خواهد بود، بنابراین بدون اینکه عکس‌العملی از خود بروز داده و نشان دهید و بدون اینکه هیچ حرفی بزنید سریع محل را ترک کنید. برخی افراد می‌توانند خشم خود را کنترل کنند اما وقتی به این نتیجه می‌رسند که اگر خشمگین بمانند کارشان زودتر حل می‌شود عمداً چهره خشم‌آلود گرفته و طوری وانمود می‌کنند که در کنترل خشم تبصری ندارند و به ترک محل و قدم زدن می‌پردازند تا حساب کار دست طرف مقابل بیاید! جدا

از این حالت نمایشی، هر جا که احساس کردید طعنه و یا تهمت و بی‌احترامی و یا حق‌کشی شما را عصبانی کرده است سریعاً محل را ترک کرده و حداقل ۱۵ دقیقه پیاده‌روی کنید. قدم زدن، ورزش، دویدن و هر نوع حرکات بدنی باعث ترشح هورمون‌های شادی‌بخش شده و عصبانیتتان را کاهش می‌دهد، پس از آن می‌توانید با خیال راحت داده‌ها را جمع کرده علت را یافته و موضوع را به‌طور کامل بررسی کنید آثار هر نوع خشم حداقل به مدت یک روز در فرد و تفکرات و اندیشه‌های او می‌ماند بنابراین اگر ناچار تصمیمی گرفتید منتظر باشید حداقل یک روز زمان بگذرد و بعد آن تصمیمات را بی‌طرفانه ارزیابی و نقد کنید و اگر همچنان منطقی و مناسب به نظر می‌رسیدند، اجراش کنید یعنی از قاعده ۲۴ استفاده کنید.

## گام ۲- قاعده ۲۴

اگر امروز عصبانی شدید دیگر حق ندارید همین امروز تصمیم بگیرید حتی اگر فکر می‌کنید عصبانیت شما فروکش کرده باز باید تا فردا صبر کرده و سپس تصمیم بگیرید اگر نمی‌توانید بی‌تفاوت باشید و تا فردا صبر کنید بنابراین تصمیم بگیرید اما اجراش را برای فردا موکول نمایید. هورمون‌های مربوطه حداقل به ۸ ساعت وقت برای برگشت به حالت تعادل نیاز دارند و حداقل یک‌شب خواب آسوده باید داشته باشید تا به

حالت عادی برگشته و با کارکرد کامل مغز تصمیم بگیرید تا پشیمانی بعدی به سراغتان نیاید. قاعده ۲۴ فقط برای حالت خشم و عصبانیت مطرح است و برای درد و غم و ناراحتی کاربردی ندارد.

### گام ۳-نوشیدن چند لیوان مایعات

تصور کنید زمانی که خشمگین می‌شوید خونتان سمی می‌شود برای پاک‌سازی خون باید چند لیوان مایعات بدون الکل پشت سر هم بخورید تا کلیه‌ها سریع‌تر خون را تصفیه کنند و شما به حالت عادی نزدیک‌تر شوید. خوردن هر چیزی می‌تواند شما متمرکز به دستگاه گوارش نماید و حواستان پرت شده و خشمتان فروکش نماید اگر آب‌خنک باشد که کمک خواهد کرد برافروختگی‌های احتمالی نیز تسکین یابد.

### گام ۴-قاعده ۴ و ۸

تنفس عمیق می‌تواند باعث رسیدن اکسیژن به شش‌ها و خون شده و آن را شفاف‌تر ساخته و خشمتان را کاهش دهد برای این کار نفس عمیق بکشید و در حین آن تا شماره ۴ بشمارید و در بازدم نفس خود را به‌طور کامل بیرون داده و تا شماره ۸ بشمارید تا هیچ هوایی در شش‌ها باقی نماند بعد از هشت بار تنفس و دم و بازدم احساس سبکی و راحتی خواهید کرد.

## گام ۵- صحبت کردن

در مورد خشم و حالت و دلیل آن صحبت کنید حتی می‌توانید با خودتان صحبت کنید کسی که نمی‌تواند با خودش رابطه دوستانه برقرار کند و به اصطلاح خودش را برای خوردن یک فنجان قهوه به کافی شاپ دعوت نکند چطور می‌تواند ارتباطش با دیگران را پایدار ساخته و مدیریت نماید؛ بنابراین در مورد خشم‌تان دلایل آن و علل بروز آن صحبت کنید سعی کنید ادب را حفظ کرده و انگشت اتهام را به سوی خودتان بگیرید (فقط از این بابت که زود عصبانی می‌شوید) تا از شدت آن کاسته شود.

## گام ۶- عکس‌العمل فیزیکی



عکس‌العمل‌های فیزیکی همواره سبب آرامش انسان می‌شوند مسابقات شکستن لیوان‌ها در شهربازی و یا تیراندازی به اهداف شیشه‌ای را در نظر بگیرید که چقدر لذت‌بخش است دلیل آن فقط

یک جمله است:

«عکس‌العمل‌های فیزیکی سبب

آرامش می‌شوند» بنابراین انجام و



پیگیری این نوع کنش‌ها را فراموش نکنید هر نوع خشمی که بر شما در محل کار مستولی شد، فارغ از دلیل بروز و ظهور آن، ابتدا مراحل روش

لانیز را به ترتیب از گام اول تا پنجم انجام دهید، بعد از پنج گام فوق، به این گام رجوع نمایید چه ۵ گام قبلی در کنترل خشم و عصبانیت شما مؤثر بوده باشد و چه مؤثر نبوده باشد. حتی اگر باکارهای پنج‌گانه فوق نتوانستید خشم خود را کنترل کنید این‌یک راه را امتحان کنید. مثلاً به



ورزشگاه و باشگاه رفته و به کیسه‌بوکس مشت بکوبید، به‌طرف سیل تیراندازی کنید، ظرف بشکنید، داد بزنید و فریاد بکشید و این کار را تا زمانی که خشم

تخلیه شود ادامه دهید. نباید فراموش کرد که اگر این عصبانیت شدید را تخلیه نکنید می‌تواند روی متابولیسم بدنتان تأثیرات منفی گذاشته و سلامتی‌تان را به خطر اندازد.

### اقدامات مکمل مهار غضب

برخی از کارها هستند که سبب کاهش ناراحتی ناشی از خشم می‌شوند و



خشم را تا حدود زیادی سطحی جلوه داده و از شدت آن می‌کاهند این اعمال با تمرین می‌تواند به‌طور اتوماتیک زمانی که خشمگین

هستید بروز داده شود تا آسیبی به خودتان و دیگران وارد نکنید مثلاً در

زمان‌های عادی سعی کنید کلمات اعتراض‌آمیزی را تمرین کنید که بار معنایی فحش و ناسزا و توهین‌آمیز نداشته باشد قطعاً در زمان خشم این کلمات و جملات به دردتان خواهد خورد یا سعی نمایید با دوستان هم‌هنگ کنید و به او بگویید که وقتی عصبانی هستید به یک نفر از دوستان نیاز دارید تا با او صحبت کنید.

اگر نمی‌توانید محل کارتان را ترک کرده و قدم بزنید، سعی کنید به وضعیت خودتان آگاه باشید و قبل از خراب کردن کارها، به سایر مشتریان و یا ارباب‌رجوع بگویید که اکنون حال خوبی ندارید و عصبانی هستید و یک ساعت دیگر مراجعه نمایند و حتی‌المقدور از کار با دستگاه‌های خطرناک پرهیز کنید تا به حالت عادی برگردید.

سعی کنید هر چه قدر هم عصبانی باشید، لب‌خند هرچند کوچکی بزنید در صدم ثانیه حالتان بهتر می‌شود و احساس نیاز به تنفس عمیق و یا خمیازه نشان از کنترل کامل خشم خواهد بود تا فرصتی دست دهد بتوانید نسبت به دلایل بروز خشم تفکر کنید.



مراقبه<sup>۱</sup>، تمرین تصویر ذهنی<sup>۲</sup>، به یادآوردن افرادی که دوستشان دارید و ... می‌تواند در

---

<sup>۱</sup> Meditation  
<sup>۲</sup> Phantasm

کاهش خشم به شما کمک کند. باید جای آرام و دنجی را بیابید، پاهایتان را هم‌سطح بدن‌تان قرار داده و چشم‌ها ببندید و روی صدای تنفس خود متمرکز شوید.

یکی از اصول کلیدی که هر مدیر و کارمندی باید یاد گرفته و در خود پرورش دهد این اصل است که «مشت و ضربه دست‌وپا می‌تواند سبب ایجاد درد و آسیب شود اما هیچ حرف و صحبت و نقل‌قولی نمی‌تواند به من آسیب بزند» با این آموزه باید درجه حساسیت<sup>۱</sup> خود را نسبت به حرف‌هایی که زده می‌شود کم کرد تا از آسیب انسان‌های سوءاستفاده‌گر در محیط کار که دنبال ایجاد خشم در انسان به‌منظور بهره‌مندی از تبعات آن هستند در امان ماند.

باید یادمان باشد و با خود تمرین کنیم که هیچ‌کس را یارای آن نیست که بتواند ما را خشمگین سازد این همان هوش هیجانی<sup>۲</sup> است، به‌عبارت‌دیگر در هر لحظه و تحت هر شرایطی می‌بایست کنترل افسار خشم و غضب و خشونت در دست خود انسان باشد. این سخن ارسطوی یونانی است که می‌گوید:

«عصبانی شدن آسان است؛ همه می‌توانند عصبانی شوند، اما عصبانی شدن در برابر شخص مناسب، به میزان مناسب، در زمان مناسب، به دلیل مناسب و به روش مناسب – آسان نیست!»

---

<sup>۱</sup> Degree of sensitivity

<sup>۲</sup> Emotional Intelligence

منظور از هوش هیجانی که به نام‌های هوش عاطفی و احساسی هم شناخته می‌شود شناخت و کنترل عواطف و هیجانات درونی مثل خشم و عشق است. به بیان دیگر، فردی که هوش هیجانی بالایی دارد، سه مؤلفه هیجانات را به طور موفقیت آمیزی با یکدیگر ادغام کرده و به نحو مناسبی مدیریت می‌کند از این جهت که هوش هیجانی بر اثر قرار گرفتن انسان در موقعیت‌های مختلف بالا می‌رود لذا آن را اکتسابی تام می‌دانند. سه مؤلفه هیجانات عبارت‌اند از:

✓ مؤلفه شناختی،

✓ مؤلفه فیزیولوژیکی،

✓ مؤلفه رفتاری.

کسانی که از هوش هیجانی برخوردارند می‌توانند احساسات و عواطف خود و دیگران را مهار کرده، بین پیامدهای مثبت و منفی تمایز قائل شده و از هیجانات به نفع خود و یا سازمان موردعلاقه خود بهره‌برداری کنند.



## (۲) بدبینی و کنترل آن

بدبینی<sup>۱</sup> در نقطه مقابل خوش‌بینی<sup>۲</sup> واقع شده است فرد بدبین موفقیت<sup>۳</sup> خود را غیرقابل تحقق می‌پندارد و فکر می‌کند همه افراد و همه امور رو به تباهی در حال حرکت هستند و هیچ امید نجات و روشنی وجود ندارد



و انسان‌ها از نظر اخلاقی فاسد و خائن شده‌اند و هر لحظه ممکن است مکر و حيله‌ای را بکار ببندند. اینان اگر دیدگاه فلسفی بیابند دنیا را پوچ و بدون مدیر و مدبر معرفی و تصور

خواهند نمود. این صفت در محل کار می‌تواند مربوط به بدبینی به رفتار و تصمیمات دیگر همکاران و یا ارباب‌رجوع باشد و یا بدبینی به نتیجه کار. در واقع بدبینی نتیجه بیرونی بدگمانی و سوءظن است که از بی‌اعتمادی نشأت می‌گیرد. در حالات خاص و حاد، بدبینی و بدگمانی شخص نسبت به نفس خود نیز هم ایجاد می‌شود که در این صورت نیاز است سریعاً اقدامات جدی روان‌درمانی آغاز شود این حالت نقطه مقابل

<sup>۱</sup> Pessimistic

<sup>۲</sup> Optimism

<sup>۳</sup> Success

خودشیفتگی و نارسایم است. تنها زمانی بدگمانی می‌تواند به کمک انسان بیاید که این سوءظن نسبت به دشمن باشد همین امر سبب می‌شود انسان هر لحظه دشمن و حرکات وی را در نظر بگیرد و یک آن از مکر و حيله وی غافل نبوده و به اظهار دوستی‌های وی نیز بدگمان باشد.

حضرت علی (ع) در نهج البلاغه خطاب به مالک اشتر می‌فرماید:

«مواظب و مراقب دشمن خویش باش! به‌خصوص پس از آشتی کردن؛ زیرا گاهی دشمن نزدیک می‌شود تا غافلگیر کند پس دوراندیش باش و حسن ظن خود را متهم کن»<sup>۱</sup>

اگر فساد همه‌گیر شده باشد در این صورت هم بدگمانی توصیه‌ای عقلایی است برای مثال وقتی زورگیری و دزدی و غارت به حد نهایت رسیده و همه‌گیر شده باشد انسان خوش‌بین با اعتماد به افراد جامعه، مال و اموال خود را به خطر خواهد انداخت و بدبینی سبب سلامت وی از دست فاسدان و دزدان و غارتگران خواهد شد، حضرت علی (ع) - به‌عنوان نظر اسلام در این خصوص - می‌فرماید:

«هرگاه فساد و تبهکاری بر روزگار و اهلیش غلبه کرد و همه‌گیر شد، اگر در آن زمان فردی به فرد دیگری خوش‌بین باشد، فریب‌خورده و نادانی کرده است»<sup>۲</sup>.

---

<sup>۱</sup> نهج البلاغه، نامه شماره ۵۳.

<sup>۲</sup> بحارالانوار، جلد ۷۲، صفحه ۱۹۶.

## دلایل بروز و درمان بدبینی

بدبینی فلسفی دیدگاه مرتب‌بندی است که واجد آن نگرش، جهان هستی و به تبع آن زندگی کاری و سازمانی خود را با عینکی به شدت غیر خوش‌بینانه و بدبینانه می‌نگرد. این حالت خاص در میان افراد باهوش بیشتر از کسانی دیده می‌شود که بهره هوشی متوسط و پایینی دارند هرچند افراد تیزهوش و باسواد باوقوف بر این امر، حالت خوش‌بینانه به خود می‌گیرند. اندیشمندان بدبین، معمولاً پوچ‌انگار هستند و به اصالت وجود معتقد هستند. به باور آن‌ها زندگی هیچ ارزش یا معنایی ندارد. پاسخ آن‌ها به این شرایط بسیار متفاوت است.

برای هیچ‌یک از رفتارهای روانی در محیط کار نمی‌توان دلایل قطعی را بیان نمود چراکه این رفتارها نتیجه‌ای مرکب از نژاد، ژن، غذاهای مصرف‌شده، اجتماعاتی که انسان مورد بحث در آن‌ها بوده، مدارس، شخصیت والدین و مربیان و آموزگاران، نوع و تیپ شخصیت دوستان، رسانه‌ها و برنامه‌ها و محتواهای مشاهده‌شده، کتاب‌های خوانده‌شده، آثار ادبی و هنری و موسیقی که فرد گوش کرده، شرایط زمانی و مکانی تولد و زندگی و همه و همه در بروز رفتارها نقش داشته‌اند که البته تیپ همکاران، نوع کار و رفتار مدیران هم در محل کار تأثیرات خود را گذاشته و سبب بروز اخلاق ظاهری خاصی می‌شود اما می‌توان موارد کلی را به‌عنوان دلایل بروز بدبینی به شرح زیر ذکر نمود:

## ۱- افکار نامناسب:

تفکرات و اندیشه‌های درونی و تمایل به خیانت و بدخواهی، می‌تواند فرد را نسبت به همه بدبین کند. فردی که خیرخواه نیست و برای مثال، خود حلال و حرام نمی‌شناسد و عاشق پول کثیف است دائم در این اندیشه است که دیگران در حال کسب پول حرام و کثیف هستند و بدین گونه بر ثروت و کسب و درآمدشان بدبین می‌شود داشتن یک جهان‌بینی درست و اهمیت دادن به مقوله شرافت و زندگی شرافتمندانه و البته قناعت و ساده‌زیستی، در جامعه و سازمان می‌تواند این دلیل بروز سوءظن را خنثی نموده و افراد گرفتار بدگمانی را درمان نماید در این صورت کسانی که کارهای برجسته انجام می‌دهند و حقالزحمه‌های کلان دریافت می‌کنند ثروت خود را بجای هزینه تجملات، در کار تولید و احداث کارخانه‌ها صنعتی و یا انجام کارهای علمی و تحقیق و پژوهش و یا فعالیت در مقولات فرهنگی، فیلم‌سازی و امور رسانه‌ای بکار خواهند بست.

## ۲- هم‌نشینی با افراد خائن و فاسد:

این عادات نیز سبب خواهد شد انسان تصور کند همه افراد پیرامون وی فاسد و خائن هستند پس انتخاب دوست مناسب می‌تواند در بسیاری از موارد بدبینی را درمان کند دوستی‌های سازمانی باید باهدف ارتقای اخلاق حرفه‌ای انتخاب شوند در صورتی‌که انسان با افراد ناشایست نشت و برخاست کند چشمش افراد شایسته و قابل‌اعتماد را نخواهد دید.

### ۳- زندگی در فقر و حقارت:

فقر و حقارت و حتی تولد در محیطی مثل حاشیه شهرهای بزرگ، حلبی‌آبادها و حتی روستا، می‌تواند سبب بروز نوعی عقده روانی برای به ذلت کشاندن دیگران باشد تا فرد تحقیرشده به گمان خود آرامش یابد. بسیار دیده‌شده، بازنده‌ها سعی می‌کنند بدبینی خود را نسبت به برنده به ذهن دیگران نیز گسترش داده و فروغ بُرد وی را کم‌نور سازند و بدین‌سان آن‌ها را نیز تحقیر کنند. بی‌سوادان به باسوادان به دیده بدبینی می‌نگرد و فقرا به ثروتمندان به دیده‌ای بدبینانه نگاه می‌کنند، در یک سازمان خدماتی و تولیدی هم ممکن است چنین حالتی بین کارمندان دون‌پایه با مدیران اتفاق افتد. شخص باید خود را تا حدودی به دیگران نزدیک ساخته و نکات مثبت زندگی آنان را ملاحظه نموده و افکار خود را اصلاح نماید.

### ۴- مشکلات درونی و اندیشه‌ای:

این نوع از مشکلات، می‌تواند انسان را به زمین و زمان بدبین کند، انسان باید با تعمق در فلسفه زندگی راه درست را تشخیص داده و مثبت بیندیشد به عقل و تفکر خود رجوع کند، سخن‌چینان را از حاشیه خود دور نماید، از تکبر و غرور دوری گزیند و اصل را بر کرامت همه موجودات به‌ویژه انسان‌ها و در رأس آن‌ها همکاران و ارباب‌رجوع قرار دهد و این کار مستلزم آموزش‌های منظم غیرمستقیمی است که مدیریت

سامان می‌تواند طی سلسله درس گروهی‌ها و هم‌اندیشی‌های درون‌سازمانی بر آن‌ها دست یابد.

۵- مواجهه و کار با مدیران نالایق:

وجود مدیر بی‌لیاقت یعنی مرگ مفهوم شایسته‌سالاری، عدم شایسته‌سالاری در سازمان، دریافت اخبار مختلف از اختلاس مدیران، بی‌توجهی مدیران به منافع عمومی و منافع کل جامعه و حرکات قبیله‌ای و تصمیمات منفعت طلبانه و نیز ریاکارانه در سازمان نیز می‌تواند سبب بروز عارضه بدبینی و شیوع آن در میان کلیه کارکنان شود.

### نشانه‌های بدبینی در سازمان

بدبینی و بدگمانی نشانه‌هایی دارد که اگر در لابه‌لای سطوح مختلف سازمان دیده شود باید سریعاً مورد توجه قرار گرفته و ریشه‌کن شود برخی از این نشانه‌ها عبارت‌اند از:

۱- تهمت و غیبت:

اگر دیده می‌شود که غیبت و تهمت به یکدیگر در بین همکاران بالا گرفته و میزان آن نسبت به حالات عادی گسترش یافته است نشان از شیوع بدبینی سازمانی است بدبینی می‌تواند موفقیت یک سازمان را زیر سؤال ببرد.

## ۲- خدشه‌دار شدن احترامات:

اگر حرمت‌ها در سازمان حفظ نمی‌شود و اگر کارکنان عادی به افراد باسواد و بانگیزه و پیش‌کسوتان و مدیران احترام ویژه‌ای قائل نمی‌شوند نشان می‌دهد سازمان دچار بیماری بدبینی و بدگمانی شده است.

## ۳- اعتماد و اطمینان:

نشانه دیگر خصوصیت بدبینی، زوال اعتماد و اطمینان در شخص بدبین و کاهش احساس امنیت توسط کارکنان نسبت به عملکرد، حق‌الزحمه و رفتار و گفتارشان است.

## ۴- تجسس دیگران:

کنترل و در نظر گرفتن شرایط و کیفیت زندگی شخصی دیگران و سرک کشیدن مستمر در حریم خصوصی بقیه، محاسبه درآمد و هزینه دیگران، تجسس در زندگی شخصی همکاران و ارباب‌رجوع و سلب آزادی عمل آنان در انتخاب همسر، خانه، ماشین، لباس و ... می‌تواند از نشانه‌های بدبینی فرد باشد، انسان خوش‌بین در کار و زندگی دیگران سرک نمی‌کشد و به این موضوع علاقه‌ای ندارد.

## ۵- کم‌رنگ شدن صمیمیت و دوستی:

بدبینی سبب بروز بیماری‌های دیگر مثل چشم و هم‌چشمی، حسادت، بخل، حرص و طمع و ... می‌شود و همه این‌ها مثل موریانه‌هایی هستند که تنه درخت دوستی و صمیمیت را از درون نابود می‌کنند.

## ۶- وفور شایعه<sup>۱</sup> در سازمان:



وجود و رواج شایعه در سازمان از نشانه‌های بدبینی است. افراد با بدگمانی در خصوص دیگران ابتدا دست به غیبت و تهمت‌زده و سپس اخباری را به‌عنوان شایعه ساخته و در سطوح سازمان پخش می‌کنند

این بیماری یک حالت خاصی است که گاه خود فردی که شایعه را درست کرده خود آن را باور می‌کند و روابط خود را بر اساس شایعه موجود، تنظیم می‌کند. البته این نکته را نباید از نظر دور داشت که همه این بیماری‌های روانی می‌تواند دستاویز برخی از افراد حيله‌گر و مکار و یا گروه‌هایی نظام‌یافته قرار گرفته و ایشان در جهت رسیدن به منافع شخصی خود و یا تخریب چهره‌های خاص و دستیابی به پست‌های سازمانی حساس، از این روش‌ها و شگردها استفاده نمایند.

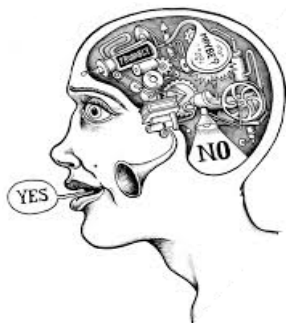
<sup>۱</sup> Rumor



بدیهی است وجود زمینه‌های بدبینی و بدگمانی در جو عمومی سازمان و یا رواج تبعیض، ظلم و خودخواهی مدیران و عدم توجه به شایسته‌سالاری می‌تواند بستر لازم برای این نوع از سوءاستفاده‌ها را فراهم نماید و کارگروه‌های نظام‌یافته را تسهیل کند.

### (۳) دروغ‌گویی در سازمان

آسیبی که بی‌صدافتی به سازمان و اهداف آن می‌زند بسیار شکننده‌تر از



سایر بی‌اخلاقی‌هاست. <sup>۱</sup> دروغ‌گویی می‌تواند بنیان همه بی‌اخلاقی‌ها از چاپلوسی، غیبت و تهمت گرفته تا شایعه و بدگمانی و بددلی باشد. دروغ‌گویی می‌تواند گسل‌های بی‌اعتمادی و بداخلاقی و البته ریا را در کل سازمان

فعال نموده و سازمان را با بی‌اعتمادی و نفاق پرکرده و ریشه‌اش را بسوزاند.

دروغ‌گویی انواع مختلف دارد به‌عنوان نمونه می‌توان در یک تقسیم‌بندی ساده دروغ‌گویی را شفاهی، کتبی، تصویری و با علائم و... طبقه‌بندی نمود. فردی که در سازمان از جنس غیراستاندارد استفاده می‌کند و آرم

---

<sup>۱</sup> Lying

استاندارد به جنس نصب می‌کند دروغ‌گوست و یا استفاده از نشان‌های خاص (برند) بدون هماهنگی با صاحب‌امتیاز برند نوعی دروغ‌گویی و بی‌صدافتی در امر بازاریابی و مدیریت فروش است. مدیری که در بیان عملکرد خود غلو می‌کند و یا کیفیت مثلاً آب تولیدی را عالی توصیف می‌کند در صورتی که خلاف واقع باشد، دروغ‌گوست.

یکی از مصادیق رواج دروغ در بدنه سازمان و یا در جامعه، نشان دادن نمودارهای همواره رو به بالا و تکذیب‌های پی‌درپی است وقتی تکذیب رخ می‌دهد و هر کس دیگری را متهم به دروغ‌گویی می‌کند به معنی این است جو و فرهنگ سازمان آشفته و مسموم است و مدیر لایق باید سریعاً از متخصصین مدیریت برای درمان این مرض یاری بجوید، چراکه تکذیب<sup>۱</sup> آن است که دیگری را به دروغ نسبت‌دهی و بگویی دروغ می‌گوید اگر تکذیب راست باشد یک نفر دروغ گفته است و اگر تکذیب بیجا باشد باز یک نفر که این بار، همان تکذیب‌کننده است بی‌صدافتی کرده است. تقلب از اعمال اجرایی دروغ است که دامن کارخانه‌های ایرانی را در تقلید از تولیدکنندگان متقلب آسیایی گرفته و همین موضوع اعتماد مشتری را نسبت به‌عنوان، کیفیت، برند و محل ساخت و امثال آن سلب نموده است.

اعتماد متقابل و اطمینان عمومی از سرمایه‌های گران‌قدر هر سازمانی است که به‌سادگی حاصل نمی‌شود و کلید دستیابی به آن صداقت است

---

<sup>۱</sup> معنی واژه کذب در لغت فقدان تطابق است.

و روش خراب کردن و از بین بردن اعتماد متقابل و اطمینان عمومی، دروغ به مشتری و مخاطب و تقلب در کار است. از منظر فردی، دروغ حیثیت فرد را از بین می‌برد. دروغ زمانی مجاز است که نفع شخصی در آن نباشد و به دیگران نفع برساند و هیچ ضرری هم متوجه کسی نکند مثل نقل قول خوبی کسی به دیگری باهدف اصلاح روابط آن‌ها. ضمناً این حالت زمانی اتفاق می‌افتد که انسان قطعاً پی می‌برد اگر راست بگوید و صداقت را پیشه خود سازد، فتنه‌ای برانگیخته می‌شود لذا بجای راست فتنه‌انگیز، دروغ مصلحت‌آمیز می‌گوید. برای مثال منشی لازم نیست بدویبراه ارباب رجوع را عیناً به مدیر انتقال دهد چراکه این کار وی ممکن است مدیر نالایق را عصبی نماید و مغرضانه تصمیم بگیرد و حق ارباب رجوع ضایع شود.

آنچه مسلم است و مورد توافق بسیاری از دانشمندان مدیریت و بازاریابی این است که دروغ در سازمان و دروغ‌گویی مدیران، سازمان را نابود می‌کند لذا مدیران باید صادق بوده و دروغ‌های کوچک را هم ترک نمایند. بی‌صداقتی علاوه بر اینکه مانع از رسیدن سازمان به اهداف خود می‌شود، کاهش فروش و سود را در پی داشته و صدمات و آسیب‌های زیان‌بار متعددی در حوزه ارتباطات شخصی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی به افراد و صاحبان امتیاز سازمان هم وارد می‌کند. شهرت سازمان را خدشه‌دار کرده از ارزش برند کاسته و شکست‌های متعدد به

بار می‌آورد که مانند دومینو تا زمانی که صداقت جایگزین نشود این بازندگی‌ها ادامه‌دار و مستمر خواهد بود. مدیران باهوش و زرنگ، صداقت را پیشه خود می‌سازند تا میوه گران‌بهایی به نام اعتماد و اطمینان قلبی را بچینند.

### دلایل دروغ‌گویی

منشأ و دلیل زایش دروغ در بین مدیران و کارکنان و حتی مردم عادی که خارج از بدنه سازمان هستند، متعدد و متنوع است اما آنچه در این مقوله مورد بحث است بی‌صداقتی در سازمان‌های تولیدی و خدماتی مورد بحث است و اینکه دلیل تمایل به کذب و دروغ چیست؟ به نظر می‌رسد کذب و دروغ و بی‌صداقتی کلامی و یا بی‌صداقتی غیرکلامی، می‌تواند از دلایل زیر سرچشمه بگیرد:

۱- ترس از کاهش حق‌الزحمه:

کارکنان برای حفظ حق‌الزحمه‌های پرداختی و اضافه‌کاری در سازمان و ترس از کاهش درآمد، در خصوص عملکرد خود دروغ می‌گویند و سعی می‌کنند هیچ اشاره صادقانه‌ای به کم‌کاری‌ها و اشتباهاتشان نداشته باشند، البته باید توجه کرد، سبب اصلی بروز



این بیماری، نالایق بودن مدیرانی است که به صداقت اهمیت کمتری می‌دهند و طالب و علاقه‌مند شنیدن دروغ‌های شیرین از زبان کارکنان هستند تا حقایق تلخ.

۲- جلب تائید:

افراد برای جذب دیگر همکاران به خود و ایجاد انگیزه در آنان به‌منظور شنیدن صحبت‌هایشان که عمدتاً ناشی از یک نوع ترس از انزوا و ترس از تنها شدن است، دست‌به‌سر هم کردن دروغ‌ها و اخبار نادرست جذاب می‌کنند.

۳- اغراق در توانمندی‌ها:

ترس از دست دادن مقام، پست سازمانی و موقعیت و اعتماد دیگران، کارکنان ناشی را ترغیب به دروغ‌گویی در خصوص توانمندی‌ها و اقدامات و روابط می‌کند مثلاً برخی از مدیران خود را در ارتباط صمیمی با نمایندگان مجلس و یا وزیران نشان می‌دهند.

۴- سوءاستفاده مالی:

گاهی کارکنان بددل، برای طراحی نوعی سوءاستفاده از ارباب‌رجوع و مشتریان، در خصوص قدرت امضایشان دروغ می‌گویند و گاه در مورد اقداماتی که می‌توانند به‌صورت غیرقانونی به مشتریان بدهند دروغ‌گویی و اغراق را پیشه خود می‌سازند.

## ۵- فرار مالیاتی:

برخی مواقع، مدیران سازمان برای فرار از مالیات و یا پرداخت عوارض دولتی و یا سهم بیمه و امثال آن، اطلاعات مالی خود را و یا اطلاعات مربوط به تعداد و حق‌الزحمه کارکنان را دست‌کاری می‌کنند برای مثال سود را کم نشان داده و بجای آن هزینه‌های جاری را زیاد نشان می‌دهند به عبارت دیگر فاکتورسازی و حساب‌سازی می‌نمایند تا از پرداخت مالیات و یا عوارض بیمه‌های اجتماعی فرار کنند و این نیز از دروغ‌های حرفه‌ای شیوع یافته در مدیران سازمان‌های ایرانی و کسبه بازار محسوب می‌شود و بی‌صدافتی را دامن می‌زند قطعاً چنین انسان‌هایی آسیب‌های جدی به بدنه سازمان وارد می‌کنند و چه بسا سازمان فرصت‌های کسب و حصول موفقیت خود را به خاطر این بی‌صدافتی‌ها که دارای آثار زیان‌بار و تبعات قطعی هستند، از دست می‌دهد.

## راه‌های درمان دروغ در سازمان

به نظر می‌رسد یکی از مشکل‌ترین فعالیت‌های اصلاح اخلاق حرفه‌ای در سازمان، تلاش برای برپایی صداقت و حذف دروغ در بین کارکنان به‌ویژه مدیران است اما راه‌هایی برای درمان این معضل هم وجود دارد که شاید نتواند کاملاً دروغ را از جو سازمان حذف کند لکن قطعاً شیوع بیش‌ازپیش آن را کاسته و موضوع را تا حدود زیادی کنترل خواهد کرد.

برخی از روش‌های کنترل و کاهش دروغ و بی‌صدافتی در سطح سازمان، عبارت‌اند از:

- ◀ پرورش شخصیت کارکنان و مدیران
  - ◀ تقویت پایه‌های تفکر و ایمان به انسانیت
  - ◀ ایجاد رغبت شدید برای زندگی شرافتمندانه در مدیران
  - ◀ اصلاح فضای ارتباطی کارکنان
  - ◀ ارتباط مدیران با افراد صالح و صادق
  - ◀ تربیت مدیران برای ارزش دادن به صداقت بیش از عملکرد
- دروغ و گزارش‌های دروغ
- ◀ نمایش مستمر مستندها و فیلم‌های کوتاه از عوارض و تبعات
- دروغ‌گویی و ذکر داستان‌های واقعی از شکست سازمان‌ها در
- اثر رواج بی‌صدافتی در آن‌ها و سلب اعتماد مردم





## فصل پنجم

### مصادیق اخلاق حرفه‌ای

«اهداف رفتاری»

انتظارات پس از مطالعه این فصل

- ۱- شناخت چيستی مسئولیت اجتماعی
- ۲- شناخت مقوله امانت‌داری و الزامات مربوطه
- ۳- شجاعت و شرافت حرفه‌ای
- ۴- عدم تحریف اطلاعات سازمانی
- ۵- احترام به مردم و گوناگونی فرهنگ‌ها
- ۶- صداقت و درستکاری
- ۷- آشنایی با عزت‌نفس و ابعاد آن
- ۸- اصول نهایی اخلاق حرفه‌ای برای تضمین موفقیت سازمان

## مصادیق اخلاق حرفه‌ای

### (۱) مسئولیت اجتماعی

مسئولیت اجتماعی وظیفه خطیری است که هر کس در محل کار خود باید آن را احساس کند. به عبارت دیگر هر شاغل می‌بایست نسبت به اجتماع و مسائل اجتماعی حساس بوده و واکنش نشان دهد و رفتار شغلی وی به گونه‌ای نباشد که اجتماع و روابط اجتماعی و انسان‌ها را به خطر اندازد. برای نمونه شرکت‌های سازنده بازی‌های رایانه‌ای اگر مسئولیت اجتماعی احساس کنند از ترویج خونریزی و خشونت در بازی‌های مخصوص کودکان و نوجوانان پرهیز خواهند کرد یا تولیدکنندگان مواد شوینده بیش از همه به دنبال تخلیه صحیح زباله‌های شیمیایی خواهند بود تا آسیبی به جامعه وارد نشود همچنین است تولیدکنندگان کالاهای فرهنگی، بازیگران تلویزیون، اسطوره‌های ورزشی و...؛ که در صورت احساس مسئولیت اجتماعی، نوع رفتار و پوشش و گفتار استاندارد را پیشه خواهند کرد. سازمان‌های تولید و عرضه‌کنندگان لباس و پوشاک کودکان و اسباب‌بازی، با احساس مسئولیت اجتماعی از مواد و رنگ‌های استاندارد استفاده کرده و محصولات خود را به گونه‌ای طراحی و عرضه خواهند نمود که کودکان و نوجوانان را دچار

سردرگمی روانی نکند رسانه‌ها برخی از اخبار نامناسب را در رسانه‌های جمعی ذکر نخواهند کرد تا آسیبی متوجه جامعه نشود تولیدکنندگان خودرو تمام تلاش خود را برای کاهش آلودگی، کاهش وابستگی، ارزان بودن محصول تولیدی و... انجام خواهند داد سازمان‌ها در کنار اینکه تلاش برای موفقیت و کسب سود می‌کنند خواهند خواست که آنچه انجام می‌دهند نه تنها برای جامعه مضر نباشد بلکه مفید بوده و گرهی از مشکلات مردم را باز کند.



هرمان ملویل<sup>۱</sup> در یکی از نوشته‌های خود به‌خوبی به مسئولیت اجتماعی و ضرورت آن اشاره کرده آنجا که می‌گوید: مگر انسان می‌تواند نسبت به سرنوشت دیگران بی‌تفاوت باشد زمانی که با هزاران رشته به آن‌ها متصل است. مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها و

شرکت‌ها<sup>۲</sup> یا CSR موضوع نوینی است که کمتر از یکصد سال عمر دارد. مسؤولیت اجتماعی کمپانی‌ها تعهد پایداری است که مدیران سازمان می‌دهند مبنی بر اینکه شرکت و سازمان مربوطه با ترویج و تخلق به رفتار اخلاقی، مشارکت در توسعه اقتصادی در منش و خط‌مشی

---

<sup>۱</sup> هرمان ملویل (Herman Melville)، اندیشمند آمریکایی در سال ۱۸۱۹ در محله منهتن نیویورک به دنیا آمد و در سال ۱۸۹۱ دار فانی را وداع گفت. نوشته‌ها و کتب هرمان ملویل سالها جدی گرفته نشد، اما ۲۹ سال بعد از وفاتش، رمان موبی‌دیک او یکی از برترین شاهکارهای ادبیات آمریکا و جهان شناخته شد.

<sup>۲</sup> Corporate Social Responsibility

خود و در تولیدات و خدماتش به فکر بهبود کیفیت زندگی نیروی کار و جامعه هم باشد. این موضوع در حوزه‌های مختلف اعم از حفظ ایمنی داخل سازمان و خارج از سازمان، رعایت استاندارد مواد اولیه، رعایت استانداردهای تولید بی‌ضرر و بی‌خطر، رعایت بهداشت، دفع صحیح زباله و شیرابه کارخانه، حفظ محیط‌زیست و عدم آلودگی آب‌و‌خاک و هوا و نیز سرمایه‌گذاری در آموزش و پژوهش‌های مربوطه را دربر می‌گیرد. لازمه این کار توجه به شایسته‌سالاری و استفاده از مدیرانی است که علاوه برداشتن مهارت‌های رایج مدیریتی، مهارت و تبحر کافی برای مدیریت مسائل اجتماعی و جامعه و موارد مطروحه در آن را نیز داشته باشند همچنین لازم است در راستایی عمل به موازین اخلاق حرفه‌ای، همه سازمان‌ها و شرکت‌های فعال در جامعه را نسبت به رویدادها، حوادث و بحران‌های مختلف و محتمل روی داده در جامعه مسئول دانسته و هریک وظیفه‌ای را هماهنگ با دیگر سازمان‌ها و بخش‌ها عهده‌دار شده و در زمینه حل بحران‌های مربوطه تلاش کنند تا بازسازی‌ها صورت گرفته و حالت و شرایط عادی قبل از وقوع بحران مجدداً حاکم و برقرار شود.

سازمان بین‌المللی استاندارد<sup>۱</sup> عنوان می‌کند: «در پی افزایش جهانی شدن، ما نه تنها نسبت به آنچه می‌خریم هوشیارتر شده‌ایم، بلکه نسبت به نحوه تولید محصولات و خدماتی که دریافت می‌کنیم نیز آگاهی بیشتری

---

<sup>۱</sup> ISO

پیدا کرده‌ایم. محصولاتی که از نظر محیطی مضر هستند، کار کودکان، محیط‌های خطرناک کاری و سایر شرایط غیرانسانی نمونه‌هایی از مسائل و مشکلاتی هستند که مطرح می‌شوند. همه سازمان‌ها و شرکت‌ها که به دنبال سود و اعتبار طولانی‌مدت هستند کم‌کم متوجه می‌شوند که باید مطابق با هنجارهای درست عمل کنند.<sup>۱</sup>

## (۲) امانت‌داری در سازمان

هر کارمند و هر مدیری چه در بخش دولتی و چه در سازمان‌های تولیدی و خدماتی خصوصی باید خود را از همه جهت امانت‌دار مردم بداند و همانند امانت‌داران صدیق، اموری که مقرر است را به نحو شایسته و با رعایت اصول امانت‌داری انجام دهد. خیانت، کتمان حقیقت، صحبت‌های ناروا و ... هم نتیجه خیانت‌درامانت است چراکه زبان و اعضا و جوارح در حکم امانت‌هایی هستند که انسان موظف است در راه درست از آن‌ها استفاده کند و زمانی که تصمیم می‌گیرد خیانت کند، حق کشی نماید و ظلمی را مرتکب شود ابتدای امر به خود خیانت کرده و امانت‌دار خوبی از جسم و توانایی خود نبوده است. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود دایره امانت‌داری بسیار بزرگ‌تر از آنچه هست که عموم تصور می‌کنند. امانت‌داری در سازمان یعنی کارایی بیشتر، اثربخشی بالا و بهره‌وری حداکثری در هر زمینه‌ای. به بیان دیگر امانت‌داری یعنی استفاده

---

<sup>۱</sup> <http://www.mardoman.net>

مناسب و منطقی از تمام داشته‌ها و سرمایه‌ها اعم از بدن، زمان، ساختمان، عمر، دوستان، سواد، علم، آگاهی و ... امین بودن از صفات بارز و از مشخصه‌های اولیه اخلاق حرفه‌ای و رفتار مناسب در سازمان است به طوری که به عنوان پایه و اساس اعتماد و اطمینان به شمار می‌رود و بر تعهد سازمانی نیز تأثیرات متقابل دارد. افرادی که صفت امانت‌داری را در حوزه‌های مختلف جدی نمی‌گیرند به تدریج در داخل سازمان تبدیل به افراد سو استفاده گر و غیر قابل اعتمادی می‌شوند که کل سیستم با آن‌ها مشکل پیدا می‌کند هر چند در رده‌های بالای سازمان به عنوان مدیر یا معاون مالی باشند. این صفت در حوزه‌های اداری و مالی، حقوق مردم و حتی در رعایت قوانین و بودجه‌ها و داشته‌های سازمان باید مورد توجه قرار گیرد. مصداق دیگر امانت‌داری در سازمان، رازداری و حفظ اسرار همکاران، ارباب رجوع، مشتریان و مدیران است، بازگو کردن سر و راز دیگران، خیانت در امانت محسوب می‌شود و می‌تواند چهره فرد خائن را مخدوش کرده و از محبوبیت وی بکاهد و با تکرار این کار در افراد مختلف، می‌تواند موفقیت سازمان را نیز به خطر اندازد. وفای به عهد و انجام تمام مفاد قراردادهای مشاوره و قراردادهای پیمانکاری، نظارت صحیح بر انجام مفاد قرارداد از مصادیق دیگر امانت‌داری در سازمان است. قراردادهای و تفاهم‌نامه‌ها و حتی پست‌های سازمانی امانت‌هایی در دست مدیران هستند که می‌بایست به نحو احسن به تمام موارد آن عمل نمایند.

### (۳) شجاعت و شرافت حرفه‌ای

مدیر باید شجاع و نترس باشد و از هیچ‌کس جز پروردگار واهمه‌ای در دل نداشته باشد. این موضوع قدرت ریسک‌پذیری مدیران و کارمندان را بالابرد و راه‌های نرفته بیشتری طی خواهد شد و درنهایت ضمن کامل شدن حافظه و تجربه جامعه، خلاقیت و خود شکوفایی به اوج خواهد رسید. از طرفی شرافت حرفه‌ای اقتضا می‌کند هر شاغل در شغل خود شجاعت داشته و آنچه درست و به نفع عموم جامعه است را بدون ترس انجام دهد.

### (۴) عدم تحریف اطلاعات سازمانی

دست‌کاری و تحریف اطلاعات سازمانی با قواعد اخلاقی اسلام مخالف



است. مدیر باید اخبار و اطلاعات مربوط به سازمان خود را به‌صورت دقیق و بدون دست‌کاری به مردم گزارش دهد. ممکن است برخی

اطلاعات نیاز به بازگو کردن نباشد و یا بازگو کردن آن خطا باشد حتی در این صورت نیز مدیر یا کارمند حق ندارد اطلاعات نادرست ارائه دهد صرفاً می‌تواند از بازگو کردن اطلاعات سازمانی خودداری کند او باید حافظ اطلاعات سازمان باشد و مثل جان خود از آن نگهداری کند.

### (۵) احترام به همه مردم و گوناگونی فرهنگ‌ها

همه فرهنگ‌ها و مردم تمامی جوامع در هرکجای دنیا و یا در هرکجای کشور که باشند باید در نظر مدیران و کارکنان سازمان از ارزش یکسانی برخوردار بوده و با دیده احترام به ایشان نگریسته شود، همه مراجعین باید احساس کنند که در سازمان، مورد احترام هستند. مدیر به هیچ‌روی نباید با فرهنگ‌ها و مردم دیگر جوامع به شکل توهین‌آمیز و زننده برخورد کند. به سخره گرفتن دیگر فرهنگ‌ها نیز کاری غیرحرفه‌ای و نادرست است که سازمان و همه شاغلان در آن اعم از کارمندان و مدیران باید از آن پرهیز نمایند تا موفقیت سازمانی را شاهد باشند.

### (۶) صداقت و درستکاری

همان‌گونه که در فصل پیش گفته شد صداقت و درستکاری پایه هر نوع اعتماد دوطرفه و اطمینان قلبی را تشکیل می‌دهد. بدون صداقت و بدون جاری‌سازی درستکاری نمی‌توان انتظار اعتماد از دیگران داشت؛ بنابراین از بنیان‌های شکل‌گیری اخلاق حرفه‌ای در سازمان محسوب می‌شود و سازمان دارای افراد و اعضای بدون این خاصیت غیرقابل تحمل است.



## (۷) عزت‌نفس در سازمان

عزت‌نفس یک شاخص بسیار مهمی در شخصیت افراد است و به مقدار ارزشی که ما به خود نسبت می‌دهیم و فکر می‌کنیم دیگران برای ما قائل هستند، گفته می‌شود. قدمت تاریخی این موضوع به مباحثی که علما و فلاسفه تعلیم و تربیت در گذشته داشته‌اند برمی‌گردد. در طول صدسال گذشته بسیاری از روان‌شناسان این نظر را پذیرفته‌اند که انسان دارای یک نیاز به عزت‌نفس است (آدلر<sup>۱</sup>، ۱۳۹۰).

بعضی از نظریه‌پردازان اظهار می‌دارند که به‌طورکلی ارزش‌گذاری نسبت به خویشتن را می‌توان عزت‌نفس نامید (آلپورت<sup>۲</sup>، ۱۹۳۷، راجرز<sup>۳</sup>، ۱۹۵۹، سالیوان<sup>۴</sup>، ۱۹۵۳، طارن هورن<sup>۵</sup>، ۱۹۳۷، جیمز<sup>۶</sup>، ۱۸۹۰، مازلو<sup>۷</sup>، ۱۹۷۰).

اسمیت هارتر و روزنبرگ عزت‌نفس را عنصری از خود پنداره می‌دانند که به قضاوت ما نسبت به توانایی‌های بالقوه و بالفعل دلالت دارد. فردی که عزت‌نفس بالایی دارد خودپذیرا و خود ارزشمند است. روانشناسان اجتماعی عزت‌نفس را ارزیابی مثبت و منفی از خود می‌دانند. به‌طورکلی فرض می‌شود عزت‌نفس تا حدودی باثبات است. همچنین عزت‌نفس

---

<sup>۱</sup> Adler  
<sup>۲</sup> Allport  
<sup>۳</sup> Rogers  
<sup>۴</sup> Sullivan  
<sup>۵</sup> Horn  
<sup>۶</sup> James  
<sup>۷</sup> Maslow

به‌عنوان یک احساس کلی از خود ارزش و کفایت شخصی یا به‌عنوان احساس عمومی پذیرش خود، خوبی و احترام به خود تعریف می‌شود (کوپر اسمت<sup>۱</sup>، ۱۹۶۷، وایلی<sup>۲</sup>، ۱۹۹۰، شهرآرای، ۱۳۸۷). عزت‌نفس یا همان خود بزرگواری یکی از خصوصیات مهم و اساسی شخصیت هر فردی را تشکیل می‌دهد و به‌طور حتم روی سایر جنبه‌های شخصی انسان اثر می‌گذارد و کمبود یا فقدان آن باعث عدم رشد سایر جنبه‌های شخصیت یا ناموزونی آن‌ها خواهد شد و حتی ممکن است پایه‌گذار بیماری‌های روانی گوناگونی مانند افسردگی، کمرویی و ترس و... شود (بیابان‌گرد ۱۳۷۳). ارزشیابی که شخصی نسبت به ارزشمندی خویش دارد در واقع عزت‌نفس قضاوت شخص به ارزشمندی وجود و یک خاصیت عمومی است و در همه انسان‌ها وجود دارد و نه یک حالت محدود گذرا بلکه ثابت و دائمی است (شاملو ۱۳۷۲).

### مؤلفه‌های اساسی عزت‌نفس

عزت‌نفس از خصوصیات و ویژگی‌های مهم اخلاق حرفه‌ای محسوب می‌شود چراکه سلامت روان و سلامت نفس را برای مدیران و کارکنان به ارمغان خواهد آورد یکی از راه‌هایی که می‌توان عزت‌نفس را در خود و در بین همکاران و مدیران پرورش داشت آشنایی با مؤلفه‌های آن است

---

<sup>۱</sup> Asmet

<sup>۲</sup> Veilly

با رعایت و عمل به توصیف‌های مؤلفه‌های عزت‌نفس می‌توان امیدوار بود که کیفیت زندگی کاری ارتقا یافته و فرد و سازمان هم‌زمان باهم به موفقیت دست پیدا خواهند کرد. البته موضوع مهمی که در این میان باید مطرح شود اینکه صفت عزت‌نفس دارای نمره‌ای بین یک تا صد است و فرد در شرایط مختلف ممکن است نمرات متفاوتی را به دست آورد اما در هر حال نباید نمره‌اش از پنجاه کمتر باشد برای مثال ممکن است در زمان شکست، پیری، بیماری و بی‌پولی و...، نمره عزت‌نفس فرد با زمان موفقیت، رونق کسب‌وکار و سلامت و جوانی و ... متفاوت باشد. نکته دیگر اینکه عزت‌نفس را نباید با خودشیفتگی و یا تکبر و غرور اشتباه گرفت. عزت‌نفس یکی از ملزومات عاطفی کار در سازمان‌های موفق است و باید جدی گرفته شود.

با این پیش‌فرض‌ها اینرونر (۱۹۸۲) طی مطالعاتی که روی افراد مختلف انجام داد، نهایتاً پنج مؤلفه اساسی عزت‌نفس را معرفی نمود، به نظر اینرونر، مؤلفه‌های ۵ گانه و البته احساسی عزت‌نفس عبارت‌اند از:

(۱) امنیت،

(۲) خودپذیری،

(۳) پیوند جویی،

(۴) شایستگی،

(۵) تعهد و رسالت

هفت سال بعد از این نظریه، بر با (۱۹۸۹) ضمن بحث و بررسی روی این پنج مؤلفه بیان شده توسط اینزورنر، به توصیف ویژگی‌های هر کدام پرداخته است که نظرات وی ضمن ساده‌سازی، در این بخش درج می‌گردد:

### ۱- امنیت

امنیت به معنای احساس امن بودن و توانایی مقابله با نابسامانی‌ها را داشتن مطرح است و همانند دیگر مؤلفه‌ها، این مؤلفه هم یک نوع احساس درونی توسط مدیران و کارکنان سازمان است احساس توأم با اطمینان مستحکم شامل:

- ✓ احساس راحتی و آرامش درونی و بیرونی،
- ✓ توانایی وابستگی به افراد و موقعیت‌ها،
- ✓ درک قواعد و محدودیت‌ها،
- ✓ احساس پشتیبان داشتن و حمایت شدن.

جالب اینکه به نظر بر با (۱۹۸۹) ساختار مؤلفه‌های دیگر عزت‌نفس که گفته خواهد شد، بر اساس و بر بنیان «مؤلفه امنیت» پایه‌ریزی شده است به این مفهوم که اگر مؤلفه امنیت توسط مدیران و کارکنان سازمان‌ها احساس نشود، کل صفت عزت‌نفس ایشان دچار شکست و نقصان خواهد شد و همین امر می‌تواند تمامی کارکرد و عملکرد سازمان و موفقیت‌های آن را تحت الشعاع قرار دهد.

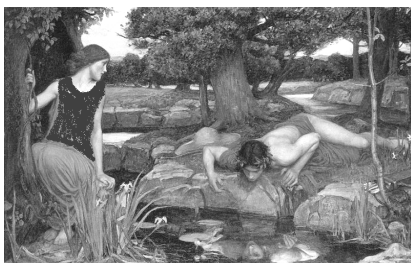
## ۲- خودپذیری

خودپذیری یعنی دوست داشتن خود و پذیرفتن خود به‌گونه‌ای که هست و بی‌کم‌وکاست. لازمه این مرحله از عزت‌نفس، شناخت است. به‌بیان‌دیگر، خودپذیری یعنی اینکه ابتدا کارمندان و مدیران باید نسبت به خود و تمام ابعاد وجودی خود، اطلاعات و شناخت لازم را پیدا کرده و سپس ضمن برخورداری از مهارت توصیف دقیق و واقع‌بینانه خود بر اساس نقش‌ها، جایگاه‌ها، صفت و سجایا، اسناد و خصوصیات بدنی و فیزیکی و غیره، بتوانند احساس خاصی مبنی بر پذیرش آنچه هستند و کنار آمدن با آنچه هستند، بگیرند. کارکنان سازمان‌ها و مدیرانی که واجد خودپذیری قوی باشند دارای احساس فردگرایی، شایستگی، کفایت و تحسین از خوددارند باید دقت کرد خودپذیری با خودشیفتگی و نارسیم<sup>۱</sup> تفاوت دارد خودپذیری لازمه یک زندگی توأم با عزت‌نفس است و خودشیفتگی یک اختلال روانی محسوب می‌شود که عمدتاً دامن

---

<sup>۱</sup> واژه نارسیم از نام ناریسوس، یکی از اسطوره‌های یونان باستان اخذ شده است، نام گل نرگس از این واژه برگرفته شده است. ناریسوس مرد زیبایی بود که مورد توجه بسیاری از زنان بود اما او نسبت به همه آنها بی تفاوت بود و سبب اندوه آنان می‌شد. برای مجازات او به دلیل بیرحمی‌هایش، ازمیتی به وی ندادند و او را محکوم کردن مدام به چهره خود بنگرد و ناریسوس تنها ماند و در میان محکومینش یک روز احساس کرد عاشق خود شده است. در این لحظه بود که دریافت دیگران چه احساسی داشته‌اند و بدینگونه تنبیه شد. او نمیتوانست نگاه از تصویر خود در آب برگیرد، دچار غم عشق به خود شد و در کنار برکه از این اندوه جان داد. آنچه امروزه به عنوان اختلال روانپزشکی مطرح است، اختلال شخصیت خودشیفتگی است. این اختلال از جمله انواع اختلال شخصیت است که از سنین نوجوانی یا اوایل جوانی آغاز میشود و اغلب به صورت پایدار در سراسر عمر انسان وجود دارد. مدیرانی که مدام از خود تعریف کرده و نمودارهای رو به رشد را نتیجه کار خود می‌دانند و تصور می‌کنند پدیده‌های مدیریت جهان هستند و بدون آن‌ها سازمان ویران خواهد شد در واقع دچار این اختلال روانی شده‌اند و متأسفانه در کشور ما چنین مدیران خودشیفته کم نیستند.

مدیران را می‌گیرد. مدیران خودشیفته و نارس‌یست به‌شدت دنبال تأیید دیگران هستند و اگر دیگران آن‌ها و موفقیت‌هایشان را تأیید نکند دچار افسردگی می‌شوند اما افراد خودپذیر نه‌تنها به دنبال تأیید دیگران نیستند بلکه حتی نظر دیگران به‌هیچ‌روی برایشان تعیین‌کننده و مهم نیست آن‌ها فقط در مورد خودشان شناخت یافته و خودشان را همان‌گونه که هستند با اتمام ضعف‌ها و کاستی‌ها، می‌پذیرند. خودپذیری با درجات پایین



سبب ضعف اراده فرد در سازمان شده و قطعاً همین موضوع بر چگونگی زندگی کاری و نیز عملکردش تأثیر گذاشته و کل سازمان را دچار نوع خاصی از عقب‌ماندگی خواهد کرد.

### ۳- پیوند جویی

پیوند جویی یعنی احساس دوست داشته شدن و احساس تعلق داشتن. بلاشک این احساس در همه انسان‌ها با شدت و ضعف متفاوت وجود دارد، از طرفی ایجاد روابط عاطفی لازمه زندگی موفق و آرام هر شخصی است و این موفقیت در زندگی کارمندان و مدیران، بلافاصله به سازمان تسری خواهد یافت. پیوند جویی احساس خوشایندی را دنبال می‌کند که انسان تنها زمانی به‌طور کامل در آن حس غرق می‌شود که علائم و

نشانه‌هایی از معشوق بودن، دوست داشته شدن و مقبولیت توسط دیگران و از سوی دیگران را دریافت می‌کند. این موضوع زمانی بسیار مهم می‌شود که رابطه یا فرد مقابل برای انسان بسیار مهم باشد. هر چه رابطه مربوطه از طرف شخص، مهم تجسم و قلمداد شود احساس مربوط به پیوند نیز مؤثرتر و داغ‌تر نمایان می‌شود و بر زندگی توأم با عزت نفس آن فرد کمک می‌کند. «احساس پذیرفته شدن» و «حس مورداحترام قرار گرفتن از سوی دیگران»، هم نوع ضعیفی از «احساس دوست داشته شدن» است که در محیط کار و یا در جامعه و میان مردم نه‌چندان صمیمی رخ می‌دهد و احساس مشابهی برای زندگی اجتماعی و شغلی فرد در جامعه و محل کار ایجاد می‌کند. در کل می‌توان گفت دوست داشته شدن و معشوق بودن به انسان قدرت می‌دهد و دوست داشتن به وی جرأت و شجاعت می‌بخشد؛ و جالب اینکه میزان این قدرت و شجاعت به میزان خواستن‌ها بستگی دارد به میزان دوست داشتن‌ها و تعلق خاطر داشتن‌ها<sup>۱</sup>.

منشأ قدرت حتی در عرصه سازمان و در سیاست، عبارت کلیدی «دوست داشته شدن و مورداحترام قرار گرفتن» است.

مدیران سازمان‌ها و کارکنانی که دارای احساسات پیوند جویی قوی باشند به سهولت قادر خواهند بود رابطه سهل و سریع و صمیمی با دیگران برقرار کنند. حال آنکه احساس پیوند جویی ضعیف یک حس

---

<sup>۱</sup> هر او چه او عاشقت، من، سرمست تر، قدرتمند تر..... هر چه او دل نازک تر، من، بی رحم تر، بی وفاتر.

عجیبی مانند اینکه «کسی مرا دوست دارند، برای کسی مهم نیستم و نمی‌خواهد با من باشد» در فرد ایجاد می‌کند و منجر به انزوای طلبی و احساس بیگانگی وی و آسیب رسیدن به عزت‌نفسش خواهد شد و همین امر می‌تواند مانع جدی برای سازمان در مسیر موفق بودن و برداشتن گام در راه اهدافش باشد.

#### ۴- شایستگی

شایستگی، یک صفت یا مجموعه‌ای از صفات فردی است، ویژگی زیربنایی شخص است خصوصیتی است که مستقیماً با عملکرد و ارزش فرد در سازمان مرتبط است. هر چه شایستگی بیشتر باشد، عملکرد شغلی و کاری نیز بهتر و برتر خواهد بود. شایستگی شغلی دودسته است:

شایستگی‌های پایه: مهارت‌ها و لیاقت‌های موردنیاز برای تصدی شغل به‌منظور داشتن عملکرد مناسب در انجام یک وظیفه.

شایستگی‌های عالی: بااین‌حال خصوصیات عملکرد از متوسط و خوب به درجه عالی و خیلی خوب می‌رسد و عملکرد همواره بالاتر از متوسط عملکرد سازمانی است.

مؤلفه شایستگی و لیاقت موردبحث به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های پنج‌گانه عزت‌نفس، یعنی اینکه مدیر و کارمند، خودش معتقد است فرد شایسته و لایق و دارای مهارت‌های خاص و ویژه‌ای است، باورش بر این است



وی کارایی لازم را برای انجام کاری که در دست دارد و به وی سپرده شده است و یا می‌خواهد به دست بگیرد را داراست. این تفکر می‌تواند با مقایسه و یا با تکیه بر تجربیات قبلی و یا با توجه به مهارت‌آموزی‌هایی که قبلاً اتفاق افتاده است شکل بگیرد. وقتی انسان احساس کند که توانایی لازم را در کارش دارد، قطعاً با اعتماد به نفس بالا به انجام کار و خدمت در سازمان پرداخته و پیرو آن موجبات موفقیت‌های سازمانی را نیز فراهم خواهد آورد. گاهی شایستگی مورد بحث، طی بررسی‌های به عمل آمدن توسط خود شخص، به‌طور کامل در وی وجود ندارد، اما یقین دارد که در عرض مدت کوتاهی می‌تواند ضعف‌هایش را پوشش داده و توانایی لازم را در خود ایجاد کند و همین امر هم می‌تواند در ردیف داشتن احساس لیاقت و شایستگی قرار گیرد.

«مؤلفه شایستگی» با ایجاد احساس موفقیت و کارایی، سبب آگاهی و وقوف کامل مدیران و کارمندان به میزان مهارت، نیرومندی‌ها، توانمندی‌های خود شده و هم‌زمان سبب آگاهی بر نوع و میزان ضعف‌ها و نقصان‌ها نیز می‌شود.

مدیران و کارکنانی که احساس شایستگی بالایی دارند ریسک‌پذیری بالایی نیز خواهند داشت چراکه معتقدند ایشان توانایی مقابله با تعارضات احتمالی و حتی خطرات پیش رو را دارند به توانمندی خود واقف هستند و حتی از ضعف‌های احتمالی خود نیز باخبرند و می‌دانند

چگونه آن‌ها را مدیریت کنند تا موفقیت پیش خواسته‌شان دچار آسیب نشود. لذا اذعان می‌دارند می‌توانند با خطرات مقابله کرده و پیروزمندانه، موفقیت را در آغوش بگیرند و از عهده کار موردنظر به بهترین نحو ممکن برآیند این‌گونه افراد قادر به اتخاذ تصمیمات توسعه‌ای و به سرانجام رساندن آن‌ها را نیز دارند، همین امر سبب ارتقای عزت‌نفس شخص می‌شود.

## ۵-تعهد و رسالت

مؤلفه تعهد و رسالت به این معنی است که شخص می‌بایست در زندگی کاری و سازمانی مثل زندگی شخصی دارای هدف مشخص با چشم‌اندازی برانگیزاننده و اغواکننده داشته باشد به‌گونه‌ای که هر زمان به یاد چشم‌انداز می‌افتد، انگیزه‌ای قوی در وی برای برداشتن گام‌های مستحکم به سوی اهدافش ایجاد شود اهداف باید هوشمندانه و طبقه چیده شوند باید قابل‌دستیابی بوده و نه آن‌قدر کوچک و کم‌اهمیت باشند که ارزش پیگیری چندانی نداشته باشند و نه آن‌قدر بزرگ و دست‌نیافتنی باشند که فرد را خسته و بی‌انگیزه نماید. بعلاوه بر همه این موارد، اهداف باید واقع‌بینانه بوده و متناسب با توانایی‌های فرد تنظیم شده باشند. در این حالت است که فرد می‌بایست در قبال هدف‌گزینی خود و هر اقدام خود که در راستی رسیدن به آن اهداف برداشته می‌شود توضیحی

داشته باشد مسئولیت‌پذیر و پاسخگو باشد و تمام پیامدها و تبعات آن را بپذیرد.

## اصول نهایی اخلاق حرفه‌ای

### برای تضمین موفقیت سازمان

به‌عنوان بحث نهایی در مقوله «اخلاق حرفه‌ای متضمن موفقیت‌های سازمانی»، اصولی تدوین شده و ارائه می‌گردد، برای هر یک از این اصول می‌توان کتابی جداگانه نوشت؛ از طرفی، به بهانه طولانی شدن بحث، نمی‌توان از ذکر آن‌ها گذشت، بنابراین سعی می‌شود ضمن بیان نام اصول، جملات چندگانه‌ای هم در بیان آن‌ها ذکر شود.

نکته اصلی این است که هر کارمند و هر مدیری در هر سازمانی که کار می‌کند در درجه اول یک انسان است و باید به خود به چشم یک انسان بنگرد و سعی کند مثل یک انسان شرافتمند جدای از ابعاد مذهبی موضوع، زندگی کاری خود را پیش ببرد.

از زمان صنعتی شدن که شتاب فناوری جوامع انسانی را در خود غرق کرده، این غرق شدن‌های پی‌درپی ادامه داشته و پس از غرق انسان در اقیانوس اطلاعات اکنون در دنیاهای مجازی او را به باتلاق انداخته است این غرق شدن‌های مستمر، هنر و ادبیات و اخلاق و همه آنچه انسانیت انسان را به ثبوت می‌رسانید لگدمال نموده است. کورسویی از اخلاق را بهنام اخلاق حرفه‌ای نامیده‌ایم تا امیدی به شعله‌ور شدن این خصیصه انحصاری انسان در آتیه فراهم گردد در آینده‌ای که دنیا از تب‌وتاب

فناوری بیفتد و ترمزدستی را کشیده و یک لحظه به خود آید و به انسانیت خود بیندیشد بی‌گمان دریا برای شنا و تفریح و قایقرانی خوب است و مفید، اما «غرق شدن»، اشتباهی هولناک است و به‌خصوص در دریای فناوری‌های دم‌دستی که عمرشان هم کوتاه است اما در همین عمر کوتاه، داشته‌های بارزشان را از ما می‌گیرد، به نظر می‌رسد تمدن بشریت باید دنبال پیوند دادن انسانیت با فناوری باشد تا از هر دو بهره جوید باید نقطه‌ای باشد که بتوان این دو را به هم گره زد؛ اما برگردیم به اصول تدوین شده اخلاق حرفه‌ای باهدف تضمین موفقیت سازمانی:

#### اصل اول- اعتماد به خود

چنانکه افند و دانی، انسان معمولاً به خاطر مواجهه با ناکامی‌ها و شکست‌ها، به فضائل اخلاقی پشت می‌کند، درجه این پشت کردن‌ها به ژرفای ناکامی اتفاق افتاده، وابسته است، در این شرایط عزت‌نفس شخص، افول کرده و وی اعتماد به نفس خود را از دست می‌دهد. همین امر اگر سریع و به‌درستی درمان نشود، می‌تواند او را در لبه پرتگاه سقوط اخلاقی قرار دهد. در این شرایط نه‌تنها خود را آزار داده و می‌رنجاند بلکه اطرافیان را هم به شدت اذیت می‌کند اما اگر به خود و توانایی‌های خود ایمان داشته باشد خود را باور کرده و به قدرت بازتوانی خود اعتماد کند، می‌تواند دوباره از نقطه صفر آغاز کرده، دوباره تلاش نموده و زخم ناکامی گذشته را بهبود بخشد. شخصی که به خود اعتماد دارد به آینده امیدوار بوده، با دیگرانی که در دور و برش هستند مهربان‌تر رفتار

کرده و اخلاق حسنه را به‌ویژه در محل کار جایگزین بدخلفی‌های ناشی از شکست و ناکامی خواهد نمود. مدیران آگاه و توانمند برای رسیدن به موفقیت‌های تضمین‌شده توسط اخلاق حرفه‌ای، سعی می‌کنند به‌موقع، این حالات را در کارکنان تشخیص داده و قدرت بازتوانی را در آن‌ها ایجاد نمایند تا دیپازونی از بداخلاقی و کج‌خلفی دامن سازمان را نگیرد.

### اصل دوم- هوش هیجانی بالا

همان‌گونه که در بخش‌هایی از این کتاب اشاره شد، هوش هیجانی به زبان ساده یعنی اینکه انسان قادر باشد کنترل هیجاناتی چون خشم، عشق، مسرت، غم، ناراحتی و امثال آن را در دست گرفته و در راستای منافع خود از آن‌ها بهره‌برد. هوش هیجانی بالا یعنی صبر در برابر تغییردهنده‌های هورمونی. بی‌دلیل نیست این‌همه توصیه توسط بزرگان به صبر و صبور بودن. صبری که باید انسان در برابر نامایمات داشته باشد به این معنی است که شخص می‌بایست دارای هوش هیجانی بالا باشد تا بتواند در برابر عوامل خشم برانگیز، عوامل توهین‌کننده، فاکتورهای تبعیض‌آمیز و ناکامی‌ها و غیره صبر را پیشه خود سازد. همین نکته سبب موفقیت وی خواهد شد چراکه اتخاذ هر تصمیم در هیجانات بالا، انجام هر عمل، بروز هر کنش و واکنشی به شخص و در نتیجه به سازمان آسیب خواهد رسانید. صبر کمک می‌کند انسان در برابر این عوامل هیجانی، سکوت اختیار کرده کنترل خود را به دست گرفته و در آرامش

و بعد از فروکش کردن امواج هیجانی، تصمیمات درست گرفته و کنش‌های معقول انجام دهد.

### اصل سوم - مهار تعصب

تعصب از جهالت برمی‌خیزد، به اعتقاد فیلسوف جرج سانتایانا<sup>۱</sup> تعصب

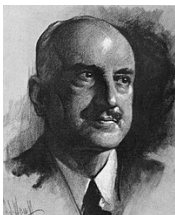
عبارت است از:

دو برابر کردن تلاش برای رسیدن به هدف، زمانی که

هدف فراموش شده است.

به عقیده وینستون چرچیل<sup>۲</sup>:

متعصب نمی‌تواند نظر خود را تغییر دهد یا موضوع بحث را عوض کند.



با هر دو تعریف، تعصب مذموم است و فرد متعصب استانداردهای پایینی از رفتار اجتماعی و هوش فرهنگی دارد. آستانه تحمل وی پایین است و هدف اصلی را در مسیر راه‌گم‌کرده و دنبال اهداف دیگران رفته است.

<sup>۱</sup> خورخه اگوستین نیوکلاس روئیز د سانتایا ای بوراس معروف به جرج سانتایانا (George Santayana) فیلسوف آمریکایی در ۱۸۶۳ میلادی در اسپانیا متولد و در آمریکا زندگی و در ۱۹۵۲ در ایتالیا درگذشت. سانتایانا بیشتر برای جملات قصارش معروف است، خصوصاً جمله «آن‌ان که سرگذشت خود را به یاد نسپارند محکوم به تکرار آن هستند» (که گاهی قانون بی‌آمدهای تکرارشونده سانتایانا خوانده می‌شود). به همین نحو جمله‌ای از سانتایانا: «تنها مردگان پایان جنگ را دیده‌اند» که اغلب به اشتباه به افلاطون نسبت داده می‌شود.

<sup>۲</sup> سِر وینستون لئونارد اسپنسر چرچیل (Sir Winston Leonard Spencer-Churchill) در ۱۸۷۴ متولد و در ۱۹۶۶ درگذشت، وی سیاست‌مدار و نویسنده بریتانیایی است که دو بار، یکبار در طول جنگ جهانی دوم نخست‌وزیر بریتانیا بود. او جایزه نوبل ادبیات در سال ۱۹۵۳ را به‌خاطر نوشته‌هایش دریافت کرد.



نیل پستمن<sup>۱</sup> در کتاب خود صحبت دیوانه، صحبت احمقانه می‌گوید:

کلید تمام باورهای متعصبانه این است که همگی خود را در مقام یک تأییدکننده می‌بینند و باورهای حتی درست خود را به گونه‌ای نامناسب بیان می‌کنند تا کسی نتواند خدشه‌ای بر آن وارد کند.

حمید رجایی (۱۳۸۹) در کتاب خود، تعصب را تعریف و به منشأ بروز آن نیز اشاراتی می‌کند:

تعصب عبارت است از پارادایم خودآگاه یا ناخودآگاه که به دلیل تفکر خطی افراطی، رکود فکر، منفعت‌گرایی، خود را از تعاملات علم ساختی در امان می‌دارد و در بستر علم و فرهنگ در برابر منطق اکتشاف و اقتضائات زمان، مقاومت می‌کند.

\*\*\*

انسان باید ضمن حفظ تعلق خاطر خود، تعصب و به‌ویژه از نوع کور آن را مهار نماید در غیر این صورت سبب پرخاشگری شده و تمامی تصمیمات و اقدامات وی را تحت تأثیر قرار خواهد داد.

---

<sup>۱</sup> نیل پستمن (Neil postman) در سال ۱۹۳۱ میلادی متولد و در سال ۲۰۰۳ میلادی درگذشت. وی بهمدت ۴۰ سال استاد دانشگاه نیویورک در ایالات متحده بود، پستمن از منتقدان و صاحب‌نظران مشهور در زمینه رسانه و تکنولوژی است و جوایز معتبر بسیاری دریافت داشته‌است. از جمله جایزه Christian Lindback. به خاطر کیفیت عالی در تدریس و آموزش و نیز جایزه جورج اورول (۱۹۸۷)، به دلیل بیان و قلم شفاف و روشن.



## اصل چهارم- درک اجتماعی

درک فراتر از حواس پنج‌گانه است آنچه توسط حواس پنج‌گانه دریافت می‌شود در صورتی که به‌درستی پردازش شود منجر به فهم می‌شود و درک در حوزه نامحسوسات است و فراتر از حوزه محسوسات. لذا درک اجتماعی نوعی دریافت اطلاعات و پردازش درست آن‌ها از اجتماعات پیرامونی است که اگر خوب اتفاق افتد سبب ایجاد جو صمیمی شده و مقصران اصلی ناکامی‌ها و تبعیض‌های احتمالی شناخته می‌شود و افراد در سازمان دامن هم را نمی‌گیرند. درک اجتماعی در زندگی اجتماعی شخص مقوله مهمی است اما بخش کوچکی از همین موضوع در سازمان مطرح است. یکی از مهارت‌های مدیران داشتن قوه ادراک است که بنا بر نظریه کتز، هر چه سطح مدیریت در سازمان بالاتر باشد الزاماً مهارت ادراکی مدیر نیز باید بالاتر باشد.

## اصل پنجم- مراقبت از جسم

انسان اگر به این امر وقوف داشته باشد که دوست داشتن و دوست داشته شدن، تعلق خاطر، داشتن نیت خیرخواهانه، بخشش، وقف و امثال آن تا چه اندازه می‌تواند سلامت بدن و جسم وی را تضمین نماید - جدای از بحث‌های ثواب و عقوبت- قطعاً همان‌گونه که دربه‌در دنبال محصولات ارگانیک برای حفظ سلامتی می‌گردد دنبال این امور هم رفته و از تبعات اصلی آن‌که موفقیت فردی و سازمانی است بهره خواهد

گرفت. چه کسی می‌تواند بگوید لبخند زدن کمتر از روغن‌زیتون برای حفظ سلامت بدن تأثیر دارد؟ برعکس استرس، بدخلقی، عصبانیت، کینه، نفرت، سوءظن، غیبت و تهمت، سخن‌چینی پشت همکاران موفق، حسادت مدیران به کارمندان شایسته و موفق و ... سبب بروز انواع بیماری‌ها خواهد شد برای مثال اگر به مدیری اطمینان داده شود که تبعیض و له کردن همکاران موفق می‌تواند سرطان‌زا باشد چراکه نفرت موجب سرطان است، واقعاً اگر کسی این جمله را بپذیرد و یا حتی احتمال آن را بدهد که حسد مثلاً موجب سرطان معده است مگر ممکن است تنفر و حسد را پیشه خود سازد؟ به این دلیل است که باید کارکنان را تشویق کرد با رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای و متخلق شدن به اخلاق پسندیده، سلامت جسم و جان خود را حفظ نمایند.

### اصل ششم - نسیان

بدون مقدمه باید گفت نسیان و فراموشی سبب مثبت‌نگری و اقدام به بخشنده بودن، می‌شود. نفرت و کینه‌توزی سیاه‌چالی است انسان را شایعه‌ساز و سازمان را نابود می‌کند و با وقت و انرژی که از مدیران می‌گیرد آن‌ها را در گرداب تباهی غرق می‌کند. انسان ناچار است سعی کند رفتار و کردار و حتی گفتار دیگران را در محیط کار سریعاً فراموش کند باید بی‌احترامی‌ها و بی‌حرمتی‌ها را از یاد برد، دیگران را ببخشد و مهم‌تر از آن، اینکه دیگران را فراموش کند. مرور مداوم صحنه‌ها و سخنان چندش‌آور و حسدآلود و مغرضانه، نابودکننده است ناچار باید

هم‌سخن و هم‌گوینده را فراموش کرد، «نسیان ارادی» نعمت بزرگ و بی‌مثالی است که باید برای وقوف بر آن، تمرین کرد و آموزش دید. همین موضوع در روانشناسی اجتماعی به‌گونه‌ای دیگر مطرح است در روانشناسی اجتماعی روی وضعیت‌ها و شرایط و مختصات متمرکز می‌شویم و در بحث نسیان، اگر تشخیص دادیم این تمرکز موجبات آسیب را فراهم خواهد آورد سریعاً درون‌گرا شده و هر وضعیت و مختصاتی را فراموش نموده و از حوزه روانشناسی اجتماعی خارج و داخل دایره روانشناسی فردی زندگی اجتماعی و موفق خود را رقم بزنیم. این موضوع مترادف بخش از مفهوم عمیق «هوشمندی اجتماعی» است هوشمندی اجتماعی یعنی تنظیم رفتار اجتماعی به‌گونه‌ای که شخص عامل، صرفاً واکنش‌های مثبت و تعاملات مفید از طرف‌های مقابل دریافت نماید.

### اصل هفتم- هوش فرهنگی بالا

هوش تقسیم‌بندی‌ها و انواع مختلفی<sup>۱</sup> دارد، به زبان ساده، هوش فرهنگی بالا یعنی توانایی پذیرش و زندگی با افرادی از فرهنگ‌های مختلف،

---

<sup>۱</sup> هنگامی که واژه «هوش» به گوش ما می‌خورد معمولاً مفهوم ضریب‌هوشی (IQ) را تصور می‌کنیم. هوش معمولاً به عنوان توانایی‌های بالقوه عقلانی تعریف می‌شود. چیزی که ما با آن زاده می‌شویم، چیزی که قابل اندازه‌گیری است و ظرفیتی که تغییر دادن آن دشوار است. اما در سال‌های اخیر دیدگاه‌های دیگری نسبت به هوش پدید آمده است. یکی از این دیدگاه‌ها، نظریه هوش چندگانه است که توسط هاوارد گاردنر، روان‌شناس دانشگاه هاوارد، ارائه گشته است. بر طبق این نظریه، دیدگاه‌های روان‌سنجی سنتی نسبت به هوش، بسیار محدود و ضعیف است. گاردنر نظریه‌اش را نخستین بار در کتاب «قاب‌های ذهنی: نظریه هوش چندگانه»، در سال ۱۹۸۳ ارائه کرد. به عقیده او همه انسان‌ها دارای انواع مختلفی از هوش هستند. او در کتاب خود، هشت نوع مختلف هوش را معرفی نموده و احتمال داده است که

توانایی احترام گذاشتن به آداب و آئین‌ها و مؤلفه‌های همه فرهنگ‌ها. این توانایی قدرتی به شخص می‌دهد که می‌تواند دایره ارتباطات و تعاملات خود را روزبه‌روز گسترش داده از دام تعصب فرهنگی خود را رهاکننده و زندگی شاد و آرامی را چه در حریم شخصی و چه در محیط کار تجربه کند. احترام متقابل و احترام در برابر بی‌احترامی‌ها و تأثیرگذاری بر دیگران، نتیجه داشتن هوش فرهنگی بالاست. مفهوم «شایستگی میان فرهنگی» با این مقوله در ارتباط است. شایستگی میان فرهنگی یعنی مهارت انجام اعمال مؤثر در فرهنگ‌های مختلف و متفاوت.

### اصل هشتم- ترک قضاوت پیشگی

ذهن فعال انسان دائم دنبال طبقه‌بندی و بخش‌بندی است طبقه‌بندی اولین و سریع‌ترین راه شناخت و گام نخست پردازش اطلاعات است از همان دوران مدرسه که جدولی پای تخته کشیده شد و خوب و بد‌ها از هم تفکیک گردید ذهن انسان دچار یک انحراف در تفکر شد انحراف تفکر صفر و یکی، تفکر جبر بولی که در زندگی اجتماعی بسیار مخرب

---

نوع نهمی نیز به عنوان «هوش هستی‌گرا» وجود داشته باشد. طبق نظریه گاردنر، برای به دست آوردن تمام قابلیت‌ها و استعداد‌های یک فرد، نباید تنها به بررسی ضریب هوشی پرداخت بلکه انواع هوش‌های دیگر او مثل هوش موسیقایی، هوش درون فردی، هوش تصویری-فضایی و هوش کلامی-زبانی نیز باید در نظر گرفته شود. (نقل قول از ابراهیم برزکار، ۱۳۸۸) بجز هوش (IQ) بقیه انواع هوش اکتسابی هستند و افراد در هر لحظه از زندگی خود می‌توانند با آموزش‌های منطقی و برنامه‌ریزی شده هوش خود را افزایش دهند.

است. بر اساس چنین اندیشه‌ای است که مدام درباره دیگران قضاوت کرده و سعی می‌کند آن‌ها را در دو طبقه جای دهد: خوب/ بد و یا در طبقاتی مثل دشمن/دوست؛ درستکار/ بدکار؛ خوش‌اخلاق/ بد‌اخلاق؛ ماهر/ ناشی و امثال آن. تفکر واقعی و جایگزین می‌تواند تفکر فازی باشد که پیش‌تر شرح مختصری بر آن نوشته شد، با این تفکر انسان قضاوت پیشگی را از خود دور می‌کند و آرام و متین به زندگی اجتماعی خود ادامه می‌دهد.

کتابنامه برای مطالعه بیشتر

## الف - فارسی

- ۱- ابن ابی‌جمهور، محمد بن زین‌الدین (۱۴۰۵). عوالی اللئالی العزیزیه فی الأحادیث الدینیّه، قم، دار سیدالشهداء للنشر، چاپ اول.
- ۲- ابن شعبه حرانی، حسن بن علی (۱۳۶۳/۱۴۰۴). تحف العقول عن آل الرسول صلی الله علیه و آله، قم، جامعه مدرسین، جلد ۱، چاپ دوم.
- ۳- ابن مسکویه (۱۳۸۱). تهذیب‌الاخلاق و تطهیر‌الاعراق، ترجمه و توضیح علی‌اصغر حلبی، تهران، مکتبه الثقافه، اساطیر.
- ۴- ارسطو (۱۳۸۵). اخلاق نیکوماخوس، ترجمه محمدحسن لطفی تبریزی، تهران، انتشارات طرح نو.
- ۵- استراترن، پل (۱۳۸۹). آشنایی با اسپونوزا. ترجمه شهرام حمزه‌ای، تهران: چاپ علامه حلی.
- ۶- بدوی، عبدالرحمان (۱۳۷۶). الاخلاق‌النظریه، جلد ۱، بی‌جا، کویت، انتشارات وكالة المطبوعات.
- ۷- الجابری، محمدعابد (۲۰۰۱). العقل الاخلاقی العربی، بیروت، مرکز دراسات الوحده العربیه.
- ۸- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۰). تحریر تمهیدالقواعد، قم، انتشارات اسراء، چاپ اول.
- ۹- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۸). تسنیم، قم، مؤسسه اسراء، چاپ هشتم.
- ۱۰- دیلمی، حسن‌بن محمد (۱۴۱۲). إرشاد القلوب إلی الصواب (للدیلمی)، قم، الشریف الرضی، جلد ۲، چاپ اول.
- ۱۱- راسل، برتراند (۱۳۷۳). تاریخ فلسفه غرب، ترجمه نجف دریابندری، تهران، انتشارات کتاب پرواز.
- ۱۲- راغب اصفهانی، حسین‌بن محمد (۱۴۱۲). مفردات الفاظ قرآن، جلد ۱، بیروت، دارالقلم الدارالشامیه.
- ۱۳- رجایی، حمید (۱۳۸۹). آفریندگی، تفکر جانبی و باور دینی (درآمدی به تولید علوم انسانی اسلامی). چاپ اول. اصفهان: انتشارات شهر من.
- ۱۴- ژان برن (۱۳۷۳). ارسطو و حکمت مشاء، ترجمه سید ابوالقاسم پورحسینی، تهران، انتشارات امیرکبیر.

- ۱۵- ژکس (۱۳۵۵). فلسفه اخلاق (حکمت عملی)، ترجمه ابوالقاسم پورحسینی، تهران، انتشارات امیرکبیر، چاپ اول.
- ۱۶- ژکس (۱۳۶۲). فلسفه اخلاق: حکمت عملی. ترجمه ابوالقاسم پورحسینی، چاپ دوم، تهران: انتشارات امیر کبیر.
- ۱۷- صانع پور، مریم (۱۳۸۲). فلسفه اخلاق و دین. تهران: آفتاب توسعه.
- ۱۸- طباطبائی، محمدحسین (۱۴۱۷). المیزان فی تفسیرالقرآن، قم، دفتر انتشارات اسلامی جامعه مدرسینحوزه علمیه، چاپ پنجم.
- ۱۹- طوسی، خواجه‌نصیرالدین (۱۳۶۴). اخلاق ناصری. تصحیح و تعلیق مجتبی مینوی، علیرضا حیدری، چاپ سوم، تهران: انتشارات خوارزمی.
- ۲۰- فرانکنا ویلیام کی (۱۳۷۶). فلسفه اخلاق. ترجمه هادی صادقی، قم: طه.
- ۲۱- فروغی، محمدعلی (۱۳۷۲). سیر حمت در اروپا، تهران، انتشارات زوار، چاپ سوم.
- ۲۲- فیومی، احمدین محمد (۱۴۱۴). المصباح‌المنیر فی غریب الشرح‌الکبیر، قم، مؤسسه دارالهیجره، چاپ دوم.
- ۲۳- فولکیه، پل (۱۳۷۸). هستی‌شناسی. ترجمه یحیی مهدوی، تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
- ۲۴- فولکیه، پل (۱۳۶۲). دیالکتیک. ترجمه مصطفی رحیمی، تهران: نشر آگاه.
- ۲۵- فولکیه، پل (۱۳۶۲). اراده. ترجمه اسحق لاله زاری، تهران: سازمان نشر فرهنگ انسانی (بیتا).
- ۲۶- عابدی، احمد (۱۳۸۶). آداب‌الدینیة للخرائنه المعینیه، قم، انتشارات زائر، چاپ دوم.
- ۲۷- عامری، محمد (۱۳۳۶). السعاده و الاسعاد، بیروت، داراحیاء التراث.
- ۲۸- کلینی، محمدبن یعقوب‌بن اسحاق (۱۴۰۷). الکافی (ط - الإسلامیه)، تهران، دارالکتب الإسلامیه، چاپ چهارم.
- ۲۹- کوین، وایت (۱۳۹۱). درآمدی بر جامعه‌شناسی سلامت و بیماری. ترجمه محسن ناصری راد، تهران: موسسه فرهنگی - حقوقی سینا.
- ۳۰- مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳). بحارالانوار، ج ۶۷، بیروت، دارالإحیاء التراث العربی، جلد ۱۱۰.
- ۳۱- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۸۷). نقد مکاتب اخلاقی، قم، انتشارات آموزشی و پژوهشی.
- ۳۲- مصطفوی، حسن (۱۳۶۰). التحقیق فی کلمات القرآن‌الکریم، ج ۹، تهران، بنگاه ترجمه و نشر کتاب.



- ۳۳- مظاهری، حسین (۱۳۸۷). *دراسات فی الاخلاق و شئون‌الحکمه العملیه*، ج ۱، اصفهان، مؤسسه فرهنگی مطالعاتی الزهرا.
- ۳۴- موسوی بجنوردی، سید محمد (۱۳۹۳). *نقش اخلاق در فقه و حقوق آیت‌الله*. بخش اول، قم. [cgie.org.ir](http://cgie.org.ir)، روزنامه اطلاعات. ۲۴ اسفندماه.
- ۳۵- نراقی، مهدی (۱۳۸۳). *جامع السعادات*، ج ۱، تهران، مؤسسه مطبوعاتی اسماعیلیان.

## ب- لاتین

- ۳۶- Augustine (۲۰۰۳). *City of God*, ed. G. R. Evans, trans. Henry Scowcroft Bettenson, London: Penguin Books.
- ۳۷- Bertrand Russell (۱۹۷۲). *A History of Western Philosophy*. Simon & Schuster.
- ۳۸- Descartes, René. (۲۰۰۹). *Encyclopedia Britannica*. Encyclopedia Britannica ۲۰۰۹ Deluxe Edition, Chicago: Encyclopedia Britannica.
- ۳۹- James E. White (۲۰۰۶). (Ed) *Contemporary Moral Problems*, Thomason Wadsworth.
- ۴۰- Johnson, James Turner (۲۰۰۳). *Theoretical Context of Studies on Peace and Just War*, In Mehdi Faridzadeh (Ed).
- ۴۱- Weithman, Paul (۲۰۰۲). *Augustan's Political philosophy*. In: *The Cambridge Companion to Augustine*, Edited by Eleonore Stump and Norman Kretzmann. Cambridge university press.