

## بررسی مهم‌ترین عوامل رفتار اخلاقی فرد در سازمان، از دیدگاه اسلامی

محمد تقی اسلامی\*

مهدی فصیحی\*\*

### چکیده

امروزه مباحث مربوط به تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی در اخلاق سازمانی مورد توجه جدی قرار گرفته است؛ زیرا تصمیم‌گیری در سازمان‌ها همواره با حساسیت‌های اخلاقی خاص همراه بوده است. افراد در سازمان‌ها نقش‌های چندگانه‌ای دارند که همین نقش‌ها رفتار سازمانی را به لحاظ اخلاقی دچار چالش می‌کند. از این رو محققان اخلاق سازمانی همواره به دنبال شناسایی و پردازش مدل‌های عوامل رفتار اخلاقی فرد در سازمان بوده‌اند و مدل‌های گوناگونی نیز ارائه نموده‌اند. هدف این مقاله ارائه مدلی برای تبیین عوامل رفتار اخلاقی فرد در سازمان، با رویکرد اسلامی است. بر این اساس تلاش شده تا با روش توصیفی، تحلیلی اسناد علمی در حوزه اخلاق سازمانی و اخلاق اسلامی در کنار آیات و روایات مرتبط مورد بررسی قرار گیرد. در نهایت یک مدل پنج عاملی برای تبیین عمل اخلاقی فرد در سازمان پیشنهاد شده است. این عوامل عبارتند از: آگاهی و شناخت اخلاقی، حساسیت اخلاقی، قضاوت یا داوری اخلاقی، انگیزش اخلاقی و عملکرد اخلاقی.

کلیدواژه‌ها: اخلاق اسلامی؛ سازمان؛ عمل اخلاقی؛ حساسیت اخلاقی؛ انگیزش.

---

\* استادیار پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی m.eslami@isca.ac.ir

\*\* دانشجوی دکتری دانشگاه معارف

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۰۸؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۰۲



## تبیین مسئله

در سازمان‌ها همواره تصمیماتی گرفته می‌شود که زندگی دیگران را تحت تأثیر جدی قرار می‌دهد و همین امر، عمل سازمانی را به یک مسئله اخلاقی تبدیل می‌کند. بنابراین می‌توان فهمید چرا تصمیم‌گیری سازمانی در حقیقت حل یک معمای اخلاقی است. سازمان‌ها متضمن تصمیمات ارادی مبنی بر وضع و تصویب تغییرات هستند و بخش عمده‌ای از این تصمیمات ریشه در تعریف و تلقی سازمان‌ها و رهبران سازمانی، از خوبی، درستی و تغییرات مثبت دارد. به‌رغم اهمیت مسئله اخلاق در سازمان و کنش سازمانی، مطالعات صورت گرفته در کشور درباره عمل اخلاقی در سازمان بسیار اندک و محدود بوده است. براساس فراتحلیلی که در زمینه مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر اخلاق سازمانی در ایران انجام گرفته است، در سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۳۹۳ تنها ۳۶ مقاله معتبر علمی با موضوع اخلاق سازمانی منتشر شده است. (میرمحمدتبار و همکاران، ۱۳۹۶) یافته‌های این فراتحلیل نشان می‌دهد که در میان ۴۴ متغیر مرتبط با اخلاق سازمانی، به ترتیب سه متغیر تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی بیشترین تأثیر را بر عمل اخلاقی سازمانی در ایران دارند. البته بیشتر همین تحقیقات اندک نیز از نوع کمی و پیمایشی بوده و به ندرت نظریه‌پردازی و ارائه مدل مفهومی در آن‌ها به چشم می‌خورد.

در این مقاله تلاش شده تا عوامل اصلی تعیین‌کننده یک عمل اخلاقی در سازمان با نگرش به آموزه‌های اسلامی تبیین شود. به این منظور با الهام از برخی منابع روان‌شناختی، تربیتی و تکمیل آورده‌های توصیفی آنها، عوامل پنج‌گانه آگاهی، حساسیت، داوری، انگیزش و عملکرد اخلاقی که نقش و تأثیر چشم‌گیری در شکل‌گیری و تحقق عمل اخلاقی دارند، معرفی و با بهره‌گیری از تعالیم اسلامی تحلیل شده است.

## دیدگاه‌ها در زمینه رفتار اخلاقی در سازمان

اگر بخواهیم تصویری کلان از مطالعات صورت گرفته در حوزه اخلاق سازمانی، در زمینه تبیین عمل اخلاقی و عوامل آن ترسیم کنیم، باید بگوییم که بیشترین مطالعات ریشه در دانش مدیریت و تجارت دارد و به تبیین و پیش‌بینی رفتار و تصمیم‌گیری واقعی افراد و سازمان‌ها در محیط کاری و تجاری می‌پردازد. (اوفالون، باترفیلد، ۲۰۰۵: ۳۷۵) عمده پیشرفت‌ها و نظریه‌پردازی‌ها در گستره تبیین عمل اخلاقی در سازمان، مرهون تلاش‌های روان‌شناسان اخلاق و روان‌شناسان اجتماعی است. (جونز، ۱۹۹۱: ۳۶۶) اولین مطالعات درباره عمل اخلاقی در سازمان به سال‌های

۱۹۸۰ تا ۱۹۹۰ میلادی بازمی‌گردد.

این نظریات را از زمانی که اولین مدل‌پردازی‌ها شکل گرفته، تا مدل‌هایی که اخیراً در حال ارائه است، می‌توان به صورتی منسجم، در پنج دسته تقسیم‌بندی کرد:

دسته اول مدل‌های فردی از عمل اخلاقی سازمانی است که عمدتاً به وسیله روان‌شناسان اخلاق طرح و گسترش یافته و «جیمز رست»<sup>۱</sup> (۱۹۸۶) آغازگر آن بوده است.

دسته دوم از نظریات، به مدل‌های سازمانی عمل اخلاقی معروف شده است. بر اساس این نظریات رفتارهای اخلاقی کنشگران سازمانی به خودی خود اصالت ندارد؛ بلکه برای فهم اخلاق در سازمان‌ها لازم است به ساختارها و فرایندهای حاکم بر سازمان توجه کرد. به این ترتیب توجه صاحب‌نظران به ترسیم مدل‌های تلفیقی گرایش یافت. این مدل‌ها با وجودی که به عوامل فردی در اخلاقی سازمانی توجه داشتند، از فاکتورهای سازمانی و ساختاری نیز غافل نبودند و بر آن بودند تا این دو دسته عوامل را به شکل یکپارچه برای تحلیل اخلاق سازمانی مدل‌سازی کنند. (هانت و ویتال، ۱۹۸۶؛ تروینو، ۱۹۸۶) در سال ۱۹۹۱ برخی از نظریه‌پردازان (جونز، ۱۹۹۱: ۳۶۶) دیدگاهی را مطرح کردند که در کنار عوامل تعیین‌کننده سازمانی و فردی، بر متغیری به نام «شدت»<sup>۲</sup> در مسائل اخلاقی و تأثیر آن بر رفتار اخلاقی سازمانی تأکید می‌کرد. در نتیجه، شدت اخلاقی نیز به عنوان یک عامل مکمل در کنار عوامل دیگر مطرح شد. اما مدلی که اخیراً برخی نظریه‌پردازان مطرح کرده‌اند، «مدل شبکه‌ای» است. این مدل در تحلیل اخلاقیات و امور ضد اخلاقی سازمانی، ریشه هر عمل اخلاقی در سازمان را در کمیت و کیفیت روابط میان فردی در سازمان می‌داند. (براس، باترفیلد و اسکیز، ۱۹۹۸) در مدل شبکه‌ای آنچه بسیار اهمیت دارد، انواع و گونه‌های روابط درون و برون سازمانی مانند شدت روابط، روابط چندگانه، عدم تقارن، شأن و همچنین ساختارهای روابط سازمانی مانند حفره‌های ساختاری، مرکزیت و تراکم روابط است.

### چارچوب نظری

نخست باید خاطر نشان کرد مدلی که در این مقاله ارائه خواهد شد، یک مدل روان‌شناختی است؛ به این معنا که بر فرایندهای روانی حاکم بر شکل‌گیری یک عمل سازمانی متمرکز خواهد

1 . Rest.

2 . Intensity.





بود. بنابراین به فاکتورها و عوامل سازمانی و اجتماعی در سازمان توجه نخواهد شد.

دوم: مدل ارائه شده، براساس یک نگاه تلفیقی در روان‌شناسی عمل اخلاقی طراحی شده است. باید دانست که به طور سنتی دانش روان‌شناسی، فرایندهای حاکم بر اخلاق را به سه بخش تقسیم کرده است: شناخت، عاطفه و رفتار. بنابراین تقسیم، نظریه‌پردازان شناختی معتقدند رکن اصلی یک عمل اخلاقی فرایندهای شناختی درهم‌تنیده با آن است. بنابراین به بررسی تفکر، قضاوت و استدلال اخلاقی می‌پردازند. اما از سوی دیگر روان‌تحلیل‌گران، هیجانات اخلاقی را عامل اصلی عمل اخلاقی دانسته و بر هیجاناتی مانند: اضطراب، مراقبت و همدلی در تبیین عمل اخلاقی سازمانی تأکید می‌کنند. در نهایت رفتارگرایان یا محققان یادگیری اجتماعی، رفتارهای اخلاقی را مطالعه کرده و معتقدند عمل اخلاقی در سازمان با قواعد شرطی‌سازی سازمانی و تقلید و الگوگیری بهتر قابل تبیین است. اگرچه این تقسیم سنتی سودمند است، اما به نظر می‌رسد عمده‌ترین اشکال چنین نظریاتی این است که تجربیات روزمره نشان می‌دهد تفکیک احساسات و شناخت‌ها از هم، در یک عمل اخلاقی بسیار دشوار است. افزون بر این، نمی‌توانیم بگوییم رفتارهای ما هیچ ارتباطی با احساسات و تفکراتمان ندارد. (رست و بلازی، ۱۹۹۱: ۳۸۶) بنابراین در این مقاله از یک مدل تلفیقی در تبیین عمل اخلاقی بهره خواهیم گرفت. این مدل از نقاط قوت سنت‌های مختلف کمک گرفته و آن‌ها را به شیوه‌هایی بدیع و خلاقانه تلفیق و یکپارچه می‌کند. به نظر می‌رسد تحقیقات در روان‌شناسی عمل اخلاقی امروزه به نحو فزاینده‌ای تکثرگرا شده است.

### عوامل تأثیرگذار بر عمل اخلاقی در سازمان، از دیدگاه اسلامی

منظور از «عمل اخلاقی» در این مقاله، اندکی متفاوت با رفتار به معنای روان‌شناختی آن است. نکته این است که برخلاف رویکرد روان‌شناختی به رفتار و عمل (که غالباً نقش عوامل ناهشیار و ناخودآگاه را در عمل به قدری پررنگ می‌کنند که چه‌بسا دیگر عاملیت فرد معنای ذاتی خود را از دست می‌دهد) از منظر اسلامی عامل اخلاقی حقیقتاً بدین معناست که می‌توان عمل صادر شده از او را تماماً به خود او منتسب دانست و خود او را منشأ تام عملش در نظر گرفت. (باقری، ۱۳۸۸: ۱۱) از این دیدگاه، عمل و رفتار دست‌کم دو تفاوت مهم با هم دارند: نخست آن‌که رفتار بیشتر جنبه بیرونی و محسوس دارد؛ ولی عمل از نگاه اسلامی، اعم از عمل بیرونی (جوارحی) و درونی (جوانحی) است. دوم آن‌که همه رفتارهای بیرونی را نمی‌توان عمل نامید.

عمل شمردن یک رفتار در گرو آن است که مبانی سه‌گانه شناختی، گرایشی و ارادی. اختیاری زیرساخت آن رفتار باشند. مبانی سه‌گانه عمل را می‌توان با نگاه تحلیلی به برخی آیات قرآن به دست آورد. (باقری، همان: ۱۱)

مهم‌ترین مؤلفه‌های عامل شناختی، دو مؤلفه بسیار مهم آگاهی و قضاوت اخلاقی است. عناصر مهم عوامل گرایشی، دو عنصر حساسیت اخلاقی و انگیزش اخلاقی است و عامل اراده و اختیار نیز مرحله پایانی عمل اخلاقی را به وجود می‌آورند. در ادامه به تبیین هر کدام از این عوامل می‌پردازیم.

### الف) آگاهی اخلاقی

نقطه آغاز فرایند تصمیم‌گیری و عمل اخلاقی در سازمان را می‌توان صورت‌بندی دقیق و فنی یک مسئله اخلاقی دانست. مسائل اخلاقی معمولاً مسائلی هستند که در آن‌ها دو یا چند هنجار یا ارزش اخلاقی مثبت وجود دارد که هم‌زمان امکان تحقق ندارند. عالمان اخلاق این موقعیت‌ها را «دوراهی‌های اخلاقی» می‌نامند. اگرچه برخی از مسائل اخلاقی دوراهی‌های واقعی هستند، ولی باید گفت در بیشتر مسائل اخلاقی، با دوراهی یا چندراهی‌نماهای غیرواقعی مواجهیم. از این رو برای یک تصمیم‌گیری دقیق اخلاقی لازم است عامل اخلاقی به بیانی روشن از مسئله اخلاقی و ابعاد آن دست یابد. البته تفسیر مناسب موقعیت‌های اجتماعی اغلب بسیار دشوار است. برای مثال می‌توان با تمرکز بر این داستان واقعی پیش رفت:

سال‌ها پیش قتلی فجیع در نیویورک رخ داد. مسئله غیرعادی درباره این قتل آن بود که ۳۸ نفر شاهد آن بودند، اما هیچ‌یک واکنشی در برابر آن انجام ندادند! مقتوله هنگام غروب از سرکار به خانه برمی‌گشت که مهاجم کیف دستی او را ربود و چند ضربه چاقوبه او وارد کرد. این اتفاق در یکی از محله‌های پرجمعیت شهر رخ داد. مقتوله فریاد کشید و چراغ‌های چندین آپارتمان روشن شد و افرادی بیرون را نگریستند، ولی هیچ واکنشی نشان ندادند. نه کسی فریاد زد، نه کسی با پلیس تماس گرفت و نه کسی به کمک شتافت. مهاجم با کیف دستی فرار کرد. چند دقیقه بعد مهاجم به گمان این که شاید مصروب زنده مانده باشد و بتواند او را شناسایی کند، به محل حادثه بازگشت و چندین ضربه دیگر به او وارد ساخت. بیست دقیقه بعد مهاجم دوباره بازگشت و عمل خود را تکرار کرد! عجیب این است که ۳۸ نفر شاهد یک قتل فجیع در طی زمانی نسبتاً طولانی بودند، اما تلاش نکردند تا مداخله کنند. شواهدی





وجود دارد که نشان می‌دهد افراد در تفسیر بعضی موقعیت‌های اخلاقی مشکل دارند. بعدها که با ۳۸ شاهد فاجعه مصاحبه کردند، مشخص شد که آن‌ها در مورد آنچه اتفاق می‌افتاده، دچار سردرگمی شده بودند. به عبارت دیگر: آن‌ها در تفسیر اخلاقی موقعیت گیج شده بودند که این سردرگمی به عدم واکنش منجر شد. (نارواژ و رست، ۱۹۹۵: ۳۹۰)

بنابراین در گام اول، یک فاعل اخلاقی باید به یک بیان دقیق و روشن از مسئله اخلاقی برسد. بهترین راه برای دستیابی به این شفافیت، آن است که یک پرسش اخلاقی دقیق مطرح کنیم. یک پرسش دقیق لازم است سه شرط را برآورده سازد:

۱. باید به روشنی بیان کند که مسئله چیست؟
۲. مشخص نماید که چه کسی باید عمل کند؟
۳. ماهیت اخلاقی و ابعاد آن را به تفصیل معین کند.

بنابراین هر عمل اخلاقی نیازمند آموزش جدی و دقیق برای تشخیص ابعاد گوناگون مسئله اخلاقی به نیروهای سازمانی است. به نظر می‌رسد در این راستا سه گام جدی باید برداشت:

گام نخست: شناسایی و معرفی روشن و دقیق معیارها و سنج‌های اخلاقی، مانند: نظریه‌ها، ارزش‌ها، اصول و گندهای اخلاقی. در این گام نظریه‌های اخلاقی و زمینه‌های آن‌ها در فرااخلاق و اخلاق تحلیلی، با استفاده از تخصص صاحب‌نظران فلسفه اخلاق به افراد مؤثر در سازمان آموزش داده شده و با همکاری میان این صاحب‌نظران و دست‌اندرکاران حرفه‌ای سازمان، هنجارهای اخلاقی مبتلابه و پربسامد سازمان، اعم از ارزش‌ها و اصول اخلاقی، به اقتضای فرهنگ سازمانی بازشناسی و بازتعریف می‌شود و این روند به تدوین اصول اخلاقی و گندهای رفتاری در قالب منشور اخلاقی سازمان می‌انجامد.

گام دوم: انتقال آگاهی به صاحبان حرفه و محیط داخلی سازمان، در قالب آموزش منشور اخلاقی سازمان و پیش‌زمینه‌های لازم فلسفی آن به همه اعضا.

گام سوم: بررسی درک و دریافت گروه‌های هدف. اطمینان یافتن از انتقال مؤثر محتوای آموزشی منشور اخلاقی به کادر نیروی انسانی سازمان و بازخوردگیری از دیدگاه‌های انتقادی و اصلاحی آنان، به منظور بازنگری و اصلاح مواد آموزشی منشور، از اقدامات مورد نظر در این گام است.

## ب) حساسیت اخلاقی

عامل لازم دیگر در اقدام به عمل اخلاقی، این است که فرد نسبت به نقض امور اخلاقی بی تفاوت نباشد و اهمیت عمل اخلاقی را در زندگی فردی و حرفه‌ای خود به رسمیت بشناسد و نیز نسبت به نتیجه‌بخش بودن اقدامات مثبت اخلاقی خود امیدوار باشد. حساسیت اخلاقی به‌طور عمده به ابعاد عاطفی و احساسی افراد در مقابل یک پدیده اخلاقی مربوط می‌شود. گام‌هایی که برای ایجاد حساسیت اخلاقی می‌توان برداشت، از این قرار است:

### ۱. افزایش رقابت در عمل اخلاقی، با معرفی همکاران سازمانی موفق

برشمردن نمونه‌های موفق در میان افراد و سازمان‌هایی که با عنایت به اهمیت رفتار اخلاقی، هم سلامت جسمی، روانی و روحی را به لحاظ فردی تأمین کرده‌اند و هم موفقیت‌های پایدار برای سازمان خویش رقم زده‌اند، ممکن است بی‌تفاوتی اخلاقی را علاج و حساسیت اخلاقی را در نیروی انسانی سازمان‌ها بالا ببرد. در آیاتی از قرآن کریم این گام در دیدگاه دینی نیز به رسمیت شناخته شده و می‌توان از قرآن کریم نیز در این باره الهام گرفت. برای نمونه: آن‌جا که ایمان خالص و نیامیختن آن با ظلم را که در سایه عمل صالح محقق می‌شود، شرط برخورداری از سلامت و امنیت و هدایت یافتگی مؤمنان می‌داند: ﴿الَّذِينَ آمَنُوا وَلَمْ يَلْبِسُوا إِيمَانَهُمْ بِظُلْمٍ أُولَئِكَ لَهُمُ الْأَمْنُ وَهُمْ مُهْتَدُونَ﴾ (انعام: ۸۲).<sup>۱</sup> در ادامه آیات به معرفی انسان‌هایی از میان پیامبران و پدران پیامبران و فرزندان و برادران ایشان عليهم السلام (که شامل برادران ایمانی، یعنی پیروان مکتب آن پیامبران می‌شود) می‌پردازد که با موفقیت این شرط را در زندگی خویش تأمین کرده‌اند. (انعام: ۸۸-۸۲) به نظر می‌رسد که قرآن با این‌گونه بیانات سعی در برانگیختن حساسیت برای انجام عمل اخلاقی در مؤمنان دارد؛ زیرا آیاتی که براسوه بودن پیامبران به ویژه پیامبر اسلام صلى الله عليه وآله یا امامت پیامبران بر متقین دارند، بهترین گواه این برداشت است.

### ۲. آموزش و پرورش همه‌جانبه و مداوم

افراد شاغل در محیط داخلی سازمان بایستی همه‌ذی‌نفعان سازمان را به دقت بشناسند و از تعهدات فردی خود به آنان آگاه شوند. این مهم با آموزش‌های همه‌جانبه فردی و سازمانی اخلاق و با در نظر گرفتن انواع روحیات و سلاقی انسانی صورت می‌پذیرد. نباید از نظر دور

۱. کسانی که ایمان آوردند و ایمان خویش را با ظلم درنیامیختند، آنان برخوردار از امنیت و آنان هدایت یافتگان هستند.





داشت که پرورشی منجر به ایجاد حساسیت اخلاقی در افراد می‌شود که همراه و در دل آموزش اخلاقی باشد، نه جدای از آن. برنامه آموزشی بایستی به گونه‌ای باشد که اخلاق‌آموزان به وسیله تاکتیک‌های عملیاتی. تمرینی با معضلات اخلاقی در صحنه کار و عمل سازمانی خویش درگیر شوند و با تلاش برای حل آن معضلات، به تدریج حساسیت به انجام رفتار اخلاقی را در خود نهادینه و درونی سازند. این‌که قرآن کریم همه جا تزکیه و تعلیم را با هم تأکید کرده و گاه تعلیم را بر تزکیه (بقره: ۱۲۹) و گاهی تزکیه را بر تعلیم (آل عمران: ۱۶۴؛ جمعه: ۲) مقدم می‌کند، شاید به همین همراهی و جدایی‌ناپذیری پرورش از آموزش اخلاقی دلالت داشته باشد.

### ۳. درگیری همه اعضای سازمان با مسائل اخلاقی

همه افراد سازمان بایستی خود را در سود و زیان اخلاقی و کامیابی و شکست اخلاقی سازمان سهیم بدانند و به گونه‌ای واقعی و روشن در پیشبرد مدیریت اخلاقی در سازمان مشارکت داشته باشند. در سازمان‌هایی که مسئولیت اخلاقی تنها بر عهده یک اداره یا بخشی از افراد خاص یا مدیران عالی یا اجرایی آن‌ها باشد، زمینه برای فرافکنی و شانه خالی کردن افراد از احساس مسئولیت اخلاقی به شدت فراهم است و در نتیجه، حساسیت اخلاقی افراد در این سازمان‌ها رو به افول خواهد نهاد. برخی بیانات دینی در روایات اسلامی این گام را تأیید می‌کنند؛ مثلاً آن‌جا که پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله می‌فرماید:

«بدانید که همه شما مسئولید و همه شما نسبت به زبردستانان بازخواست می‌شوید. فرمانروای مردم، مسئول مردم و نسبت به زبردستانان بازخواست می‌شود. مرد سرپرست خانواده و نسبت به آنان بازخواست می‌شود. زن مسئول خانه، شوهر و فرزندان خویش و در برابر آنان بازخواست می‌شود. برده مسئول دارایی مالک خویش و در برابر آن مسئول است. پس بدانید که همه شما مسئولید و همه در برابر زبردستان خود بازخواست می‌شوید.»<sup>۱</sup> (وزام، ۱۴۱۰: ۶/۱)

### ۴. تنظیم ممیزی اخلاق

به عنوان آخرین گام برای ایجاد حساسیت اخلاقی در افراد، بایستی در سازمان‌ها سیستمی

۱. «أَلَا كَلُّكُمْ رَاعٍ وَ كَلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَ هُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَ الرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَ هُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ فَالْمَرْءُ رَاعِيَةٌ رَاعِيَةٌ عَلَى أَهْلِ بَيْتِ بَعْلِهَا وَ وُلْدِهِ وَ هِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَ الْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَ هُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فَكَلُّكُمْ رَاعٍ وَ كَلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ.»

برای گزارش بدرفتاری‌های اخلاقی وجود داشته باشد. گزارش بدرفتاری‌ها معمولاً به کمیته‌های اخلاقی ارجاع می‌شود که در آن‌ها برنامه‌ای برای ممیزی اخلاق در سازمان مورد نظر تنظیم شده است. در سازمان‌هایی که با رفتار خوب و بد اخلاقی، یکسان برخورد می‌شود و هیچ تنبیه یا هشداری در مقابل رفتار بد و هیچ پاداشی در مقابل رفتار خوب در نظر گرفته نمی‌شود، به احتمال زیاد حساسیت اخلاقی پایین خواهد بود. می‌توان از الگوی دینی امر به معروف و نهی از منکر، با لحاظ همه شرایط و ظرافت‌ها و حساسیت‌های آن در این گام الهام گرفت.

### ج) داوری اخلاقی

پس از آن که آگاهی کامل از ابعاد اخلاقی یک مسئله حاصل شد، هم چنین شخص حساسیت لازم را برای رفتار اخلاقی در خود پدید آورد، نوبت به ارزیابی و داوری می‌رسد. در این گام، شخص به قضاوت درباره این امر می‌پردازد که کدام یک از گزینه‌های گوناگون برای عمل، از نظر اخلاقی قابل قبول و توجیه است. بنابراین داوری در این جا به معنای تشخیص رفتار صحیح از نادرست است. پس از آن که حساسیت لازم برای رفتار اخلاقی در فرد پدید آمد، ممکن است درباره این که چه اقدامی درست یا نادرست است، دچار اشتباه شود؛ به ویژه هنگامی که در یک معضل یا دوراهی اخلاقی قرار گیرد. بسیار مهم است که فرد مدیر در مقام داوری یا تصمیم‌گیری اخلاقی تحت تأثیر عواملی همچون مصلحت‌اندیشی یا عواطف و احساسات فردی، گروهی، نژادی، قومیتی، جنسیتی و مانند آن نباشد.

هدف از بحث داوری یا توجیه اخلاقی این است که خصوصیت یا وضعیتی که فاعل اخلاقی در آن قرار دارد را با ارائه دلایل کافی تصدیق و تأیید کنیم، یا به عبارتی: شیوه تصمیم‌گیری فاعل را صحیح بدانیم. این کار به طور کلی می‌تواند براساس یک چارچوب کاملاً استاندارد و صوری انجام گیرد؛ چنان‌که می‌تواند براساس چارچوب‌های غیرصوری مانند شهودها، یا فهم متعارف باشد. نگاه شهودی براساس شهودهای درونی فاعل اخلاقی، حکم به درستی یک تصمیم می‌کند و روش فهم متعارف از شما می‌خواهد گزینه‌های موجود برای عمل را در پرتو ارزش‌های مرتبط وزن دهی کنید.

اما درباره چارچوب‌های صوری و استاندارد قضاوت اخلاقی، محققان سه روش را برای داوری و توجیه صحیح پیشنهاد و بررسی کرده‌اند: روش نخست از دیدگاه بالا به پایین به توجیه می‌نگرد. این روش از لحاظ منطقی، «روش قیاسی» یا روش تطبیق مصادیق بر کلیات





نامیده می‌شود. این روش برهنج‌های اخلاقی و نظریه اخلاقی تأکید دارد. روش دوم از دیدگاه پایین به بالا به توجیه می‌نگرد. این روش بر تجربه، موقعیت‌های جزئی و نمونه‌های سابق در سنت اخلاقی توجه اکید دارد که در منطق بدان «روش استقرایی» گفته می‌شود. روش سوم نیز به هیچ‌یک از شیوه‌های بالا به پایین یا پایین به بالا ارجحیت نمی‌دهد و می‌کوشد تا روش میانه‌ای را پیشنهاد کند که مزایای دو روش پیشین را حفظ و از اشکالات و کاستی‌های آن‌ها به دور باشد. (ریچلز، ۱۹۹۸: ۱۵-۲۳)

### د) انگیزش اخلاقی

شکل‌گیری یک قضاوت اخلاقی درست درباره عمل اخلاقی، به معنای انجام آن نخواهد بود. چه بسا افرادی، هم آگاهی اخلاقی دارند و هم حساسیت اخلاقی لازم را دارند و هم با چندین استدلال می‌توانند اثبات کنند که عمل اخلاقی درست کدام است؛ ولی با این حال انگیزه لازم را برای انجام تصمیم درست ندارند؛ چراکه ارزش‌های انسانی، محدود به ارزش‌های اخلاقی نمی‌شود. یک شخص ممکن است برای لذت، پیشرفت شغلی، هنر، موسیقی، جایگاه اجتماعی و اموری از این دست ارزش قائل باشد. این ارزش‌ها ممکن است با ارزش‌های اخلاقی برگزیده تعارض پیدا کند. برای مثال: ممکن است معتقد باشید انتقاد از سازمان شما یک اعتراض موجه است؛ با این حال به شهرت سازمان خود ارزش بگذارید و آن انتقاد را نپذیرید. بنابراین مرحله چهارم در فرایند تحقق رفتار و عمل اخلاقی این است که انگیزه لازم برای رفتار صحیح در فرد وجود داشته باشد. بنابراین پرسش اول در این زمینه این است که چه عاملی ترجیح ارزش‌های اخلاقی بر سایر ارزش‌ها را برمی‌انگیزد؟

روان‌شناسان، تئوری‌های مختلفی را در این باره مطرح کرده‌اند که چرا ارزش‌های اخلاقی بر سایر ارزش‌ها ترجیح داده می‌شوند. نظریه‌های زیر از جمله این تئوری‌ها هستند:

۱. افراد ارزش‌های اخلاقی را انتخاب می‌کنند؛ زیرا تکامل، گونه‌ها را با نوع دوستی ذاتی تجهیز کرده است. مخلوقاتی که به یکدیگر کمک می‌کنند، احتمال بقای بیشتری دارند. غریزه تربیت فرزند و سایر رفتارهای نوع‌دوستانه در میان حیوانات مشهود است و بخشی از میراث ژنتیک انسان نیز شناخته می‌شود.

۲. احساس شرم، ترس، و گناه در برابر خطا، عاملی است که رفتار درست را در افراد باعث می‌شود. تعامل بین مربیان و ورزشکاران، افسران نظامی و سربازان، رهبران مذهبی و مؤمنان را

در نظر بگیرید. این تأثیرات منفی می‌توانند ابزارهای کنترل‌کننده قدرتمندی باشند. (لوئیس و دیگران، به نقل از اسکالمن، ۲۰۰۲: ۵۰۰)

۳. افراد کارهای درست را از طریق سازوکارهای فراگیرالگوگیری اجتماعی و تقویت می‌آموزند. رفتارگراها معتقدند رفتار اخلاقی نیز یک رفتار آموخته شده است. هیچ انگیزه خاصی برای اخلاقی بودن وجود ندارد.

۴. افراد انجام رفتار درست را به سبب وفاداری به یک قدرت برتر برمی‌گزینند. انگیزه اخلاقی، از احساس دین و مسئولیت در برابر یک مقام الهی، حکومتی و مانند آن ناشی می‌شود.

۵. افراد به واسطه تجربه زندگی در یک جامعه عادلانه و روابط صمیمی، در مورد انتخاب ارزش‌های اخلاقی از میان سایر ارزش‌ها برانگیخته می‌شوند. داشتن این تجارب، فرد را هدایت می‌کند تا برای آن روابط ارزش قائل شده و آن را بر سایر ارزش‌ها ترجیح دهد.

۶. انگیزه رفتار اخلاقی، حفظ خودپنداره فرد است که متضمن احساس یکپارچگی است. هر کس درباره این‌که کیست و چه جایگاهی دارد، باوری دارد. اگر خود را انسانی اخلاقی بدانیم، تمایل داریم که به شیوه‌های اخلاقی عمل کنیم و هویت خود را حفظ نماییم.

۷. افراد عمل اخلاقی را به سبب ادراک اجتماعی برمی‌گزینند. تعلیم و تربیت یک تجربه گسترده است که می‌تواند با رشد مسئولیت اجتماعی بر تعصب و تنگ‌نظری غلبه کند.

### دین و انگیزش اخلاقی

یکی از پرسش‌های بسیار مهم در زمینه انگیزش اخلاقی این است که آیا می‌توان دینداری و معنویت دینی را یکی از منابع انگیزش اخلاقی دانست؟ اسکالمن در مقاله خود دو دین یهودیت، مسیحیت و آیین هندوئیسم را از لحاظ به‌کارگیری سه منبع انگیزشی همدلی، تعهد و تعلق با یکدیگر مقایسه کرده است. به گفته او:

«همه ادیان از سه قلمرو اخلاقی (همدلی، تعلق و اصول اخلاقی) استفاده می‌کنند؛ ولی ادیان یا فرقه‌های مختلف، بر یک قلمرو بیش از قلمروهای دیگر تأکید می‌کنند. برای مثال: دین یهود بیشتر بر استانداردهای شخصی یا اصول اخلاقی تأکید دارد، تا به این وسیله انگیزه تعهد و مسئولیت‌پذیری را در انسان‌ها تقویت کند. این دین تلاش زیادی برای آموزش روش‌های به‌کارگیری این اصول در زندگی روزمره صورت





داده است. تورات، اصول اخلاقی را معرفی می‌کند و تلمود حاوی بحث‌های مستدلی درباره نحوه تحقق این اصول است. مسیحیت بر حوزه تعلق و ارتباط تأکید می‌ورزد: اخلاق در وهله اول، از ارتباط انسان با مسیح ناشی می‌شود. مسیح همواره حاضر است و مسئولیت انسان در برابر دیگران به واسطه حضور اوست. دیگران به خاطر مسیح خوبند. هندوئیسم، همان‌طور که از متن مقدس هیتوپادشا برمی‌آید، بیشتر بر پیوندهای همدلانه تأکید دارد: همان‌طور که زندگی فرد برای خودش عزیز است، زندگی همه موجودات نیز عزیز و محترم است. افراد خوب نسبت به همه موجودات شفقت نشان می‌دهند، چون همه مانند خود وی هستند». (اسکالمن، ۲۰۰۲: ۵۱۲-۴۹۹)

ادیان هم‌چنین رفتار خوب را با تهدید مؤمنان به خشم و غضب الهی و عذاب دائمی برمی‌انگیزند. اما انجام کار خوب برای اجتناب از تنبیه، ناشی از منفعت‌طلبی شخصی است، نه در نظر گرفتن منافع دیگران. از این رو این‌گونه رفتارها را (بنابر تعریف ما) نمی‌توان رفتارهایی با انگیزه اخلاقی دانست. اسکالمن می‌افزاید:

«دین تقریباً در همه فرهنگ‌ها، همواره یکی از منابع الهام‌بخش اخلاق بوده است. البته یکی از منابع بی‌رحمی و نزاع نیز بوده است. گانندی تحت تأثیر باورهای دینی خود قرار داشت؛ اما قاتل وی نیز تحت تأثیر اعتقادات خود بود. ادیان اهمیت مهربانی و عدالت را آموزش می‌دهند، اما گاهی این ایده را نیز گسترش می‌دهند که شکنجه و نابودی کافران نیز فضیلت است. تاریخ گویای قساوت‌های فراوانی است که به نام اخلاق اصیل و راسخ انجام شده است. آیا می‌توان درس‌هایی از این رویدادها آموخت؟». (همان: ۵۰۷، ۵۰۸)

در واقع اسکالمن با تمرکز بر سه دین یهودیت، مسیحیت و هندوئیسم سه اشکال به استفاده از دین در انگیزش اخلاقی وارد می‌کند: نخست این‌که هر یک از ادیان، تنها بر یکی از سه قلمرو اخلاقی تأکید ورزیده‌اند و لذا در ایجاد انگیزش نسبت به هر سه قلمرو اخلاقی جامعیت ندارند. دوم این‌که با بهره‌گیری از عنصر تهدید و ترس برای انجام کار خوب، به جای ایجاد انگیزه اخلاقی که بایستی انگیزه‌ای دیگرگروانه باشد، انگیزه منفعت‌طلبی شخصی را تقویت می‌کنند. سوم این‌که در ادیان آموزه‌هایی برای سوء استفاده احتمالی انسان‌های بی‌انگیزه یا بدانگیزه برای ارتکاب عمل ضد اخلاقی وجود دارد.

## نقد دیدگاه اسکالمن

توجه به انواع منابع انگیزه اخلاقی، بیان روش‌های تقویت هریک از این منابع و نقش و تأثیر انگیزه‌ها بر هیجانات اخلاقی و در نهایت، نقش دین در انگیزش اخلاقی، از وجوه جامعیتی است که دیدگاه اسکالمن را نسبت به دیدگاه‌های دیگر امتیاز می‌بخشد. با این وجود دیدگاه او از جهاتی قابل نقد به نظر می‌رسد:

یکم: گویا اسکالمن شخص اخلاقی را منحصر در انسانی می‌داند که عنصر ترس هیچ دخالتی در انگیزه‌های او نداشته باشد؛ آن‌جا که به باور او: آن فاعلی اخلاقی است که بتواند در برابر وسوسه‌ها مقاومت کند و حتی هنگامی که هیچ مانعی (از جمله ترس از تنبیه یا مجازات) در برابر وسوسه‌هایش وجود نداشته باشد، با انگیزه‌هایی درونی بکوشد تا رفتار مناسبی با دیگران داشته باشد. ولی این انحصار نزد همه روان‌شناسان تربیتی پذیرفته نیست؛ گویا این‌که انجام عمل درست به دلیل ترس از مجازات یا تنبیه، مرتبه عمل اخلاقی را به عملی شبه حقوقی فرومی‌کاهد. ولی اگر عامل ایجاد این ترس، یک عامل درونی و جوشیده از درون فاعل باشد، چنین عملی از نصاب اخلاقی بودن برخوردار خواهد بود. متون دینی و روایات اسلامی نیز پذیرش چنین عملی، هرچند به عنوان نازل‌ترین مرتبه عمل اخلاقی را تأیید کرده‌اند.<sup>۱</sup>

پرسشی که در این‌جا پاسخ به آن لازم می‌نماید، این است که: آیا انگیزش بیرونی می‌تواند منشأ جلوگیری از رفتار غیر اخلاقی باشد؟ برخی از روان‌شناسان اخلاق فرضیاتی را مطرح کرده‌اند که می‌تواند پشتوانه پاسخ مثبت به این پرسش باشد. این روان‌شناسان معتقدند افراد به‌طور طبیعی، هنگامی که در یک موقعیت سرپیچی از اخلاق قرار می‌گیرند، دچار برانگیختگی هیجانی می‌شوند و هیجاناتی مانند شرم‌زدگی و احساس گناه در آنان برانگیخته می‌شود. این برانگیختگی هیجانی، صرف‌نظر از این‌که منبع آن بیرونی باشد یا درونی، می‌تواند به حذف یا کاهش رفتار غیر اخلاقی منجر شود. به‌طور کلی می‌توان گفت ادبیات علمی مدرن در زمینه

۱. بسیاری از آیات قرآن کریم متضمن ترساندن انسان‌ها از عذاب الهی است. نتیجه این ترساندن، ایجاد انگیزه برای عمل صالح است و به این ترتیب اقدام به عمل صالح با انگیزه ترس از عقاب و عذاب الهی پذیرفتنی است. روایت منقول از مولی علی علیه السلام که فرمودند: «إِنَّ قَوْمًا عَبَدُوا اللَّهَ رَهْبَةً فَبَلَغُوا عِبَادَةَ اللَّهِ عِبَادَةَ الْعَبِيدِ وَإِنَّ قَوْمًا عَبَدُوا اللَّهَ شُكْرًا فَبَلَغُوا عِبَادَةَ اللَّهِ» (شریف رضی، ص ۵۱)؛ گروهی خدا را از روی رغبت و میل (به بهشت) پرستش کردند، که این عبادت تاجران است و عده‌ای از روی ترس او را پرستیدند، که این عبادت بردگان است و جمعی خدا را برای شکر و سپاس از او پرستیدند، که این عبادت آزادگان است». هرچند به تعالی ارزشی عبادت آزادگان اشاره دارد، ولی بهره‌ای از ارزش اخلاقی برای عبادت تاجر و بردگان در نظر می‌گیرد.



خودکنترلی و رشد وجدان اخلاقی غالباً در قالب دو رویکرد اصلی بیان شده است: ۱. رویکرد شناختی که معتقد است عامل اصلی در انجام یا ترک یک رفتار در موقعیت‌های اخلاقی، استدلال اخلاقی و فرایندهای مفهومی و ادراکی تصمیم‌گیری اخلاقی است. ۲. رویکرد یادگیری اجتماعی که بر حالات هیجانی به منزله عامل بازدارنده و کنترل خود در موقعیت‌های وسوسه انگیز تأکید دارد. (دنيس بير، ۱۹۷۵: ۲۹۹)

طرفداران یادگیری اجتماعی درباره کنترل و خودکنترلی اخلاقی در بافت‌های وسوسه انگیز، یک نظریه هیجانی را مطرح می‌کنند. چارچوب کلی این نظریه هیجانی در زمینه رفتار اخلاقی آن است که خودکنترلی در بافت وسوسه انگیز و اغوایی عمیقاً متأثر از حالات هیجانی منفی است که معمولاً با اضطراب، ترس، احساس گناه یا شرم توصیف می‌شود. (همان) به تعبیر دیگر: اضطراب ناشی از انجام تخلف می‌تواند منشأ خودداری از ارتکاب تخلف شود. این حالات هیجانی می‌تواند منشأ بیرونی یا درونی داشته باشد. نکته این جاست که آیا اگر ایجاد این حالات هیجانی منشئی بیرونی داشته باشد، رفتاری که در پی آن سر می‌زند، ارزش اخلاقی خود را از دست نمی‌دهد؟ توجه به این بحث، ما را به نقد دوم بردیدگاه اسکالمن سوق می‌دهد: دوم: به نظر می‌رسد اسکالمن مرتکب این اشتباه رایج در درک انواع انگیزه‌ها شده است: او صرفاً از دو نوع انگیزه درونی و بیرونی سخن می‌گوید و گویا هیچ تمایزی میان «انگیزه‌های ذاتی»<sup>۱</sup> و «انگیزه‌های درونی شده» نمی‌گذارد. انگیزه‌های ذاتی فارغ از وجود هر گونه «عامل بیرونی» در ما وجود دارند؛ درحالی‌که بسیاری از انگیزه‌های درونی شده ما «درونی هستند، ولی ذاتی نیستند» و ریشه در عوامل بیرونی دارند و با این وجود بیرونی صرف هم نیستند. اگر تنها به «انگیزه‌های بیرونی»<sup>۲</sup> نظر داشته باشیم و به نقشی که ممکن است در انگیزه‌های درونی شده باشد، توجهی نکنیم، نظریات قابل توجهی در روان‌شناسی تربیتی دیدگاه اسکالمن را تأیید می‌کنند. برای نمونه: تحقیقات مکرر تجربی این فرضیه را تأیید کرده است که انگیزاننده‌های بیرونی کاهش‌دهنده انگیزه‌های ذاتی هستند؛ به این معنا که تلاش برای به وجود آوردن انگیزه‌هایی مثل تشویق و تنبه و پاداش و مجازات، به از بین رفتن انگیزه‌های ذاتی فرد برای انجام کار درست دامن می‌زند. تقویت این فرضیه و فرضیه‌های مشابه آن به پیدایش نظریه خودتعیین‌گری انجامید که از حدود سال ۱۹۷۰ تاکنون توجه و علاقه بسیاری از روان‌شناسان

1 . Intrinsic Motives.

2 . Extrinsic Motives.

تربیتی را به خود جلب کرده است.<sup>۱</sup>

ولی شرط اثبات این نظریه و فرضیه‌های آن، این است که انگیزه‌های بیرونی را کاملاً به صورت بیرونی و بدون تأثیرات درونی آن‌ها در نظر بگیریم. بنابراین حتی نظریه خودتعیین‌گری که بیشترین تأکید را بر اهمیت و ضرورت انگیزه‌های ذاتی و درونی در رشد اخلاقی فرد دارد، نافی این نیست که ممکن است انگیزه‌های بیرونی به سبب تأثیرات درونی مطلوب باشند. برای مثال: اگر پاداش بیرونی برای یک رفتار خاص، به گونه‌ای معنادار یا همراه با توضیحاتی داده شود یا بدون اطلاع قبلی بوده باشد، چنین پاداشی برای فرد، می‌تواند همسو و همراستا با انگیزه‌های درونی او تلقی شود و کاملاً مطلوب باشد. از این رو چنان‌که اهل تحقیق گفته‌اند: بایستی میان انگیزه‌های صرفاً بیرونی و انگیزه‌های درونی شده تمایز نهاد. انگیزه‌های درونی شده در انسان‌ها به نوعی «آموخته» و درونی شده‌اند. در زندگی اجتماعی به تدریج می‌آموزیم که کدام انگیزه‌های بیرونی را درونی کنیم یا نکنیم. مفهوم درونی‌سازی، فرایندی است که با کمک عوامل بیرونی (مانند نقش معلم یا رهبر سازمانی) یا از طریق سازوکارهای درونی (مانند رهبری بر خود همراه با احساس اختیار و انتخاب درونی) می‌تواند رخ دهد. (علوی، ۱۳۹۹: ۱۰۲)

سوم: اشکالاتی که اسکالمن بر نقش ادیان در انگیزش اخلاقی وارد می‌سازد، قابل پاسخ به نظر می‌رسد. پیروان هر یک از سه دینی که او از آن‌ها یاد کرده است، می‌توانند پاسخ دهند:

۱. تأکید بر یک قلمرو از انگیزه‌های اخلاقی، به معنای نادیده گرفتن قلمروهای دیگر نیست؛ جدا از این‌که ممکن است دایره شمول مفهومی هر یک از سه قلمرو را به گونه‌ای توسعه داد که قلمروهای دیگر را نیز پوشش دهد؛ برای مثال: دایره شمول مفهومی اصول اخلاقی را می‌توان به گونه‌ای توسعه داد که علاوه بر دو اصل نیکوکاری و عدالت، مفاهیم تعهد و همدلی و مفاهیم مرتبط با آن‌ها هر کدام به عنوان یک اصل اخلاقی در نظر گرفته شوند.

۲. به‌کارگیری عنصر ترس در ایجاد انگیزه، دست‌کم برای تربیت انسان‌هایی که در آغاز مسیر اخلاقی شدن هستند، مطلوب است. وجود این عنصر در آموزه‌های دینی ممکن است به همین منظور بوده باشد. روشن است که ابزار انگیزشی ادیان، منحصر به همین عنصر نیست؛ بلکه ابزارهای دیگری چون: الگودهی، هدایت‌گری، بشارت به امدادهای غیبی و الهامات و اشراقات ربانی برای ایجاد انگیزه در اقدام به عمل صالح و پرهیز از گناه در ادیان دیده می‌شود.

۱. برای مطالعه بیشتر: ک: سید بابک علوی، بازگشت به اصالت، ص. ۱۲۲-۹۵.





۳. امکان سوء استفاده یا سوء برداشت منحصر به آموزه‌های دینی نیست؛ بلکه هر نسخه یا مکتب فکری که برای هدایت بشر در نظر گرفته شود، ممکن است از سوی سودجویان و سوداگران اخلاقی، دچار تحریف، بدعت و سوء استفاده قرار گیرد. مهم این است که آموزه‌های هدایتگر در دین به قدر کافی روشن باشد تا بهانه‌ای برای چنین انحرافات بی‌دستی انسان‌های منحرف ندهد؛ چنان‌که قرآن کریم می‌فرماید:

﴿هُوَ الَّذِي أَنْزَلَ عَلَيْكَ الْكِتَابَ مِنْهُ آيَاتٌ مُحْكَمَاتٌ هُنَّ أُمُّ الْكِتَابِ وَأُخَرُ مُتَشَابِهَاتٌ فَأَمَّا الَّذِينَ فِي قُلُوبِهِمْ زَيْغٌ فَيَتَّبِعُونَ مَا تَشَابَهَ مِنْهُ ابْتِغَاءَ الْفِتْنَةِ وَابْتِغَاءَ تَأْوِيلِهِ وَمَا يَعْلَمُ تَأْوِيلَهُ إِلَّا اللَّهُ وَالرَّاسِخُونَ فِي الْعِلْمِ يَقُولُونَ آمَنَّا بِهِ كُلٌّ مِنْ عِنْدِ رَبِّنَا وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ﴾ (آل عمران: ۷)؛ اوست کسی که این کتاب (قرآن) را بر تو فرود فرستاد. پاره‌ای از آن، آیات محکم (صریح و روشن) است. آن‌ها اساس کتابند؛ و (پاره‌ای) دیگر متشابهاتند (که تأویل پذیرند). اما کسانی که در دل‌هایشان انحراف است، برای فتنه‌جویی و طلب تأویل آن (به دلخواه خود) از متشابه آن پیروی می‌کنند، با آن‌که تأویلش را جز خدا و ریشه‌داران در دانش کسی نمی‌دانند. (آنان که) می‌گویند: ما بدان ایمان آوردیم، همه (چه محکم و چه متشابه) از جانب پروردگار ماست، و جز خردمندان کسی متذکر نمی‌شود.

### هـ) عملکرد اخلاقی

عامل پنجم در عمل اخلاقی را می‌توان به عنصر اراده اخلاقی مرتبط دانست. بسیاری از افراد تمام مراحل چهارگانه پیشین را به خوبی طی می‌کنند، اما در عمل با وسوسه‌های گوناگونی مواجه می‌شوند و در نهایت موفق به اجرای تصمیم اخلاقی خویش نمی‌شوند. بنابراین عبور از موانع و مشکلات غیرمنتظره آخرین مرحله عمل اخلاقی است. این مؤلفه متضمن ایستادگی در برابر عوامل مزاحم و وسوسه‌انگیز است. تأکید دین بر ویژگی‌هایی مانند: تقوا، صبر، استقامت، ثبات قدم و صلاحیت، که روان‌شناسی اخلاقی امروزه آن را «منش»<sup>۱</sup> یا «قدرت ایگو»<sup>۲</sup> می‌نامد (رست و ناروائز، ۱۹۹۵: ۳۹۶)، در واقع تأکیدی بر همین عامل است. ناکامی در این رفتارهای خودنظم‌جویانه، ضعف نفس، ضعف اراده و بزدلی نامیده می‌شود. قدرت ایگو برای هر تکلیف

1 . Character.

2 . Ego Strength.

درازمدت ضروری است. ناتوانی در این فرایند گونه‌ای از بی‌عرضگی است و افراد ناتوان، دارای منش ضعیف اخلاقی ارزیابی می‌شوند.

در این زمینه تحقیقاتی انجام شده که نتایج جالبی داشته است؛ مثلاً ثابت شده است افرادی که به خود دلگرمی می‌دهند، می‌توانند استقامت و استمرار خود را در انجام یک تکلیف سخت افزایش دهند. یا در تحقیق دیگری ثابت شده که اعتماد به نفس و ادراک شایستگی در انجام تکالیف، بر رفتارهای مقابله‌ای، تلاش و تاب‌آوری تأثیرات مثبت می‌گذارند. تحقیقات دیگری نشان داده که افکار یک فرد در خلال کمک به دیگری، استقامت وی را در انجام آن تکلیف تعیین می‌کنند. (رست و ناروائز، ۱۹۹۵: ۳۹۶) اگر یک فرد تکلیف را لذتبخش، آسان یا ارضاکننده در نظر گیرد، احتمال بیشتری وجود دارد که آن را تحمل کند.

### جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

توجه به اخلاقیات در رفتار انسان و جایگاه شناخت، انگیزه و امور هیجانی در اخلاقیات بشری قدمتی دیرین دارد. شواهد تاریخی نشان می‌دهند که متون کلاسیک اخلاق از زمان سقراط، افلاطون و ارسطو به دنبال تبیین کارکرد اخلاقی انسان بوده‌اند. اما نکته مهم آن است که امروزه به شدت به تبیین نظام‌مند عناصر تشکیل دهنده رفتار اخلاقی نیاز داریم. تحقیقات فراوانی نشان داده‌اند که انسان به مثابه یک عامل اخلاقی، امروزه در محیط‌های خاصی مانند محیط سازمانی، درگیر عوامل و روابط بسیاری است؛ عواملی که از درون او شروع می‌شود و به روابط محیط درون و بیرون سازمان و حتی به نهادهای اجتماعی ختم می‌شود. همه این عوامل در عملکرد اخلاقی فرد در سازمان دخیل هستند. از این رو ارائه یک مدل منسجم که بتواند انبوه این عوامل تأثیرگذار را به شکلی صحیح در جای خود نشان دهد، بسیار مهم است. کاری که در این نوشتار صورت گرفت، تلاشی کوچک در این جهت بود. در این تحقیق تلاش شد تا رفتار اخلاقی فرد در سازمان، در قالب یک مدل پنج‌عاملی تبیین شود که عبارت بود از: آگاهی و شناخت اخلاقی، حساسیت اخلاقی، قضاوت یا داوری اخلاقی، انگیزش اخلاقی و عملکرد اخلاقی. از نگاه نگارندگان مقاله، این پنج عامل در تعاملی نظام‌مند، یک عمل اخلاقی که معنایی متفاوت از رفتار اخلاقی دارد را شکل می‌دهند. همچنین بر ضرورت توجه به عمل اخلاقی در مقابل رفتار صرف و ضرورت توجه به انسان به مثابه یک عامل اخلاقی تأکید شد. به نظر می‌رسد که نظریات اخلاقی امروزه تحت تأثیر نظریات روان‌شناسانه، عمل اخلاقی که



معنای دقیقی از دیدگاه اسلامی برای آن وجود دارد را به رفتار صرف روان‌شناختی فروکاسته‌اند؛ رفتاری که بیشتر تحت تأثیر عوامل ناهشیار و ناخودآگاه است و به همین دلیل از مسئولیت اخلاقی انسان در ایفای عمل اخلاقی فروکاسته شده است.

### منابع

- \* قرآن کریم، ترجمه عزت‌الله فولادوند.
۱. باقری، خسرو (۱۳۸۸)، «بررسی تطبیقی طرحواره اسلامی عمل، با انسان‌شناسی (پسا) ساختارگرا»، تعلیم و تربیت (آموزش و پرورش)، ش ۹۸.
  ۲. علوی، سید بابک (۱۳۹۹)، بازگشت به اصالت: ضرورتی برای کار و رهبری سازمانی در عصر کنونی، لوح فکر، تهران.
  ۳. میرمحمدتبار، سید احمد و مجدی، علی اکبر و سهرابی، مریم (۱۳۹۶)، «فراتحلیل عوامل مؤثر بر اخلاق سازمانی»، راهبرد فرهنگ، ش ۳۷.
  ۴. وزّام بن اَبی فراس، مسعود بن عیسی (۱۴۱۰)، مجموعه وزّام، مکتبه فقیه، قم.
  5. Brass, D. J., Butterfield, K. D., & Skaggs, B. C. (1998). Relationships and unethical behavior: A social network perspective. *Academy of Management Review*, 23(1): 14-31.
  6. Dienstbier, R. A., Hillman, D., Lehnhoff, J., Hillman, J., & Valkenaar, M. C. (1975). An emotion-attribution approach to moral behavior: Interfacing cognitive and avoidance theories of moral development. *Psychological Review*, 82(4), 299.
  7. Edward Lewis, et al., A Treasury of Mark Twain, cite by: Michael Schulman, How we become moral. *Handbook of positive psychology*, p. 500.
  8. Hunt, S. D., & Vitell, S. (1986). A general theory of marketing ethics. *Journal of macromarketing*, 6(1), 5-16.
  9. Jones, T. M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model. *Academy of Management Review*, 16, 366-395.





10. Narvaez, D., & Rest, J. (1995). The four components of acting morally. *Moral behavior and moral development: An introduction*, 385-400.
11. O'Fallon, M. J., & Butterfield, K. D. (2005). A review of the empirical ethical decision-making literature: 1996–2003. *Journal of business ethics*, 59(4), 375-413.
12. Rest, J. R. (1986). *Moral development: Advances in research and theory*.
13. Rachels, J. (1998). *Ethical theory and bioethics*.
14. Rest, J. R. (1986). *Moral development: advances in research and theory*. New York: Praeger.
15. Schulman, M. (2002). How we become moral. *Handbook of positive psychology*, 499-512.
16. Treviño, L. K. (1986). Ethical decision making in organizations: A person situation interactionist model. *Academy of Management Review*, 11(3): 601-617.