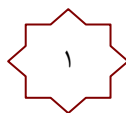




اولین نشست

# فعالان اخلاق کاربردی با رویکرد سازمان و مدیریت



**عنوان:** اولین نشست فعالان اخلاق کاربردی با رویکرد سازمان و مدیریت  
**سخنرانان:** دکتر حسن عابدی جعفری، دکتر امیراحمد شجاعی، دکتر علی رضا پارساپور،  
حجه الاسلام محمدتقی اسلامی، دکتر محمود عباسی، امیر حسین زاده، دکتر محمدسعید  
تسلیمی

**دبیر نشست:** دکتر مجید پسران قادر

**گردآوری و تدوین:** مدیریت پژوهش و همکاری های علمی

**زمان برگزاری:** ۱۳۸۹/۹/۱۴

**مکان برگزاری:** دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی

مطالب این کتاب لزوماً بیانگر دیدگاه های پژوهشگاه حوزه و دانشگاه نمی باشد.

**چاپ اول:** پاییز ۱۳۹۰      **ناشر:** پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

**شمارگان:** ۱۰۰۰ نسخه      **ناظر:** انتشارات پژوهشگاه

**همه حقوق چاپ و نشر برای ناشر محفوظ است.**

قم، پردیسان، بلوار دانشگاه، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه،

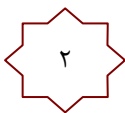
تلفن: ۰۲۵۱-۲۱۱۱۱      نمابر: ۰۲۵۱-۲۸۰۳۰۹۰

کد پستی: ۳۷۴۹۱۱۳۳۶۱      صندوق پستی: ۳۷۱۸۵-۳۱۵۱



نشانی اینترنتی: WWW.RIHU.AC.IR

پست الکترونیکی: Neshast@RIHU.AC.IR



## مقدمه:

یکی از اهداف مهم پژوهشگاه حوزه و دانشگاه در راستای انجام مطالعات مبتنی بر دین در حوزه های علوم انسانی و اجتماعی گسترش زمینه های شکل گیری ادبیات علمی متناسب با اهداف پژوهش در این گونه علوم می باشد. پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی با هدف شناخت و بررسی پدیده های انسانی و با استفاده از آموزه های وحیانی، عقل و بهره گیری از داده های تجربی در پی دست یافتن به تصویری مطلوب از جامعه انسانی است که با در نظر گرفتن واقعیت های عینی، فرهنگ و ارزش های اصیل هر جامعه مشکلات را تبدیل به مسئله نموده و به بررسی و ارائه راه حل های در خور آنها می پردازد.

در این میان، پژوهش کارآمد تنها با شناخت واقعیت های جامعه از یک سو، آشنایی دقیق و متقن معارف اسلامی به منظور بهره گیری صحیح از آموزه های وحیانی در پژوهش از دیگر سو و ضرورت توجه به مبانی هستی شناختی و معرفت شناختی علوم انسانی و اجتماعی موجود به منظور بازنگری و تدقیق مبانی و مسائل همان علوم در جامعه محقق می شود.

توجه به این حقیقت راهبردی از سوی امام خمینی (ره) بنیان گذار جمهوری اسلامی ایران، زمینه شکل گیری دفتر همکاری حوزه و دانشگاه را در سال ۱۳۶۱ فراهم ساخت و با راهنمایی و عنایت ایشان و همت اساتید حوزه و دانشگاه، این نهاد علمی شکل گرفت. تجربه موفق این نهاد زمینه را برای گسترش فعالیت های آن فراهم آورد و با تصویب شورای گسترش آموزش عالی در سال ۱۳۷۷ «پژوهشکده حوزه و دانشگاه» تأسیس شد و در سال ۱۳۸۲ به «مؤسسه پژوهشی حوزه و دانشگاه» و در سال ۱۳۸۳ به «پژوهشگاه حوزه و دانشگاه» ارتقاء یافت.

تحول در علوم انسانی و اجتماعی در ایران که از موضوعات بنیادین و از افق‌های مورد انتظار انقلاب اسلامی ایران می‌باشد چند سالی است که پای در عرصه مباحث علم و فناوری در ایران گذارده است. پیوند میان معارف اسلامی و آموزه‌های وحیانی دین مقدس اسلام و علوم به‌معنای عام و علوم انسانی و اجتماعی به‌طور خاص از اولویت‌های این تحول بوده که نیازمند مدیریت نظام‌مند تمامی کانون‌های تولید فکر می‌باشد. تعاطی افکار و ایجاد وفاق میان دیدگاه‌های فردی و گروهی در این موضوع به‌منظور ایجاد ارتباط بین‌الذلهانی اندیشمندان و صاحب‌نظران گامی جدی در مدیریت تحول علوم انسانی می‌باشد.

برگزاری نشست‌های علمی و کرسی‌های نظریه‌پردازی به‌عنوان یکی از مهمترین اهداف معاونت پژوهشی، آموزشی و فناوری پژوهشگاه با هدف ایجاد بسترهای تولید دانش و نظریه‌پردازی در حوزه‌های علوم انسانی و اجتماعی از سال ۱۳۸۹ با همت مدیریت امور پژوهشی و همکاری‌های علمی مرکز آغاز شده و با توجه به افق مورد انتظار در برنامه استراتژیک پژوهشگاه که همانا برگزاری جشنواره ملی علم دینی می‌باشد؛ این امر با برنامه‌ریزی و ترسیم فرآیندهای مورد نیاز محقق شد. ایجاد تعامل میان اساتید و صاحب‌نظران حوزوی و دانشگاهی، برقراری ارتباط میان کانون‌های تولید فکر و دانش در زمینه‌های علم دینی با رویکرد اسلامی، بسترسازی ترویج فرهنگ نقد علمی و استفاده از آراء صاحب‌نظران و اندیشمندان در تولید آثار و پرهیز از انحصارگرایی علمی، ایجاد گفتمان علمی متناسب با موضوعات در رشته‌ها و میان رشته‌ای‌های علوم انسانی و اجتماعی و... از جمله اهداف برگزاری نشست‌های علمی پژوهشگاه بوده است.

تهیه و تدوین کتابچه‌های نشست‌های علمی پژوهشگاه از سوی مدیریت امور پژوهشی و همکاری‌های علمی پژوهشگاه نیز با هدف ثبت، ضبط و عرضه محتوای علمی نشست‌ها به‌عنوان بخشی از میراث مکتوب این مرکز انجام می‌پذیرد و در این مسیر تلاش شده است تا محتوای نشست‌ها با توجه به اهداف مترتب بر برگزاری نشست‌های علمی آماده و در اختیار علاقه‌مندان به علم و تعقل قرار

گیرد. آشناسازی مخاطبان این مجموعه با تازه‌ترین مباحث در موضوع نشست و دغدغه‌های اندیشمندان و صاحب‌نظران در آن موضوع و ایجاد زمینه‌های عمومیت بخشیدن به دغدغه‌های ایشان و اشاعه و ترویج آنها در سطحی اجتماعی به‌منظور گسترش فرهنگ اندیشه‌ورزی و ایجاد پیوند شایسته میان اندیشمندان و تک‌تک مخاطبان از اهداف این امر می‌باشد.

امید می‌رود که مجموعه حاضر بتواند رضایت مخاطبان محترم را در برداشته و گامی هرچند کوچک در جهت تحقق اهداف مورد نظر بردارد؛ لذا جای دارد تا از تمامی صاحب‌نظران، اساتید دانشگاهی و حوزوی، اعضای هیأت علمی و محققان پژوهشگاه حوزه و دانشگاه و تمامی مخاطبان این اثر درخواست نماییم تا ما را در ارائه بهتر این مجموعه و همچنین برگزاری نشست‌های علمی که نتایجی سودمند و متناسب با نیازهای جامعه در بردارد یاری نمایند. در پایان، بر خود لازم می‌دانیم تا از تمامی دست‌اندرکاران برگزاری نشست‌های علمی پژوهشگاه به پاس تلاش‌های وافرشان قدردانی نماییم.

و من... التوفیق

مدیریت امور پژوهشی و همکاری‌های علمی

پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

## پیشگفتار

بنابر یک تقسیم‌بندی، فلسفه اخلاق در بردارنده سه شاخه فرااخلاق<sup>1</sup>، «اخلاق هنجاری»<sup>2</sup> و «اخلاق کاربردی»<sup>3</sup> است.

فرااخلاق شامل سه حوزه «دلالت‌شناسی اخلاق»<sup>4</sup>، «وجودشناسی اخلاق»<sup>5</sup> و «معرفت‌شناسی اخلاق»<sup>6</sup> است. بحث از اینکه چه کاری شایسته انجام یا عدم انجام آن است و این که چگونه مناسبات و روابط اخلاقی روزمره باید تنظیم گردد و این تنظیم بر چه اساس و مبنایی باید باشد از جمله مباحث اخلاق هنجاری می‌باشد. اخلاق کاربردی نیز به کارگیری نظریاتی است که در حوزه اخلاق هنجاری تلقی به قبول شده‌اند. در واقع با به کار بستن نظریات انتخاب شده در اخلاق هنجاری، مسائل در حوزه اخلاق کاربردی صورت‌بندی و برای آن‌ها راه حل مناسب ارائه می‌شود؛ به

- 
- 1- Meta-ethics.
  - 2- Normative Ethics.
  - 3- Applied Ethics.
  - 4- Moral Semantics.
  - 5- Moral Ontology.
  - 6- Moral Epistemology.

این معنا اخلاق هنجاری عقبه تئوریک مورد نیاز را برای حل و فصل مسائل اخلاق کاربردی فراهم می‌کند. وقتی که در حوزه اخلاق هنجاری موضع مختاری اتخاذ شود، می‌توان آن‌را در اخلاق کاربردی نیز به کار برد. اگر از موضع فایده‌گرایی یا وظیفه‌گرایی یا فضیلت‌گرایی دفاع شود، می‌توان همان آموزه‌ها را در اخلاق کاربردی نیز به کار بست. اخلاق کاربردی مسائلی را از علوم تجربی می‌گیرد و راه‌کار اخلاقی و هنجاری برای آن‌ها ارائه می‌دهد. در یک سطح کلان‌تر اخلاق هنجاری نیز بر فرا اخلاق تکیه دارد.

این سلسله مراتب از حوزه‌های اخلاق که از طریق ترتب طولی بر یکدیگر تاثیرگذارند نسبت‌شان با دین به لحاظ شواهد تاریخی نسبت وثیقی بوده است؛ به‌گونه‌ای که دین اسلام هدف از بعثت پیامبر(ص) را در متمم مکارم اخلاق معرفی می‌کند. بنابراین لازم است با واکاوی در منابع دینی تاثیر مستقیم و غیرمستقیم دین را در حوزه‌های مختلف اخلاق کشف و استخراج نمود. سازمان‌هایی که در جامعه با فرهنگ اسلامی، زیست اجتماعی یافته‌اند به منظور اثربخش کردن عملکرد باید با الزامات محیط فرهنگی خود در حوزه اخلاق هماهنگ باشند. تاثیرات محیطی، مسائل اخلاقی متناسب با خود را برای این قبیل سازمان‌ها به‌وجود می‌آورد و این مسائل نیز راه‌حل‌های دینی و فرهنگی خود را می‌طلبند.

در حال حاضر، برخی از مراکز و سازمان‌های پژوهشی کشور در پی پژوهش‌های اخلاق کاربردی متناسب با مسائل اخلاقی و راه‌حل‌های کاربردی آن با الهام از رویکردهای نظری و هنجاری اسلام می‌باشند. گروه مدیریت پژوهشگاه حوزه و دانشگاه با شناسایی این مراکز پژوهشی و به دلیل هم‌سویی با رسالت و مأموریت خود، نشستی را به منظور هم‌گرایی و وحدت بخشیدن به این دست از فعالیت‌های پژوهشی برگزار نمود که محصول اولیه آن کتابچه در پیش‌رو حاوی سخنرانی‌ها و گزارش‌هایی از نمایندگان این مراکز می‌باشد. به این امید که بتوان این قبیل نشست‌ها را در آینده ادامه داد تا از این طریق به هم‌افزایی دانش اخلاق کاربردی متناسب با مبانی نظری و هنجاری اخلاق اسلامی دست یافت.

ابوالفضل گائینی

مدیر گروه مدیریت پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

## «فهرست مطالب»

### ارائه انجمن مدیریت و رفتار سازمانی

سخنرانی دکتر حسن عابدی جعفری ..... ۹

### ارائه گروه اخلاق حرفه‌ای دانشکده الهیات دانشگاه تهران

سخنرانی دکتر امیراحمد شجاعی ..... ۱۳

### ارائه مرکز اخلاق پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران

سخنرانی دکتر علی‌رضا پارساپور ..... ۲۳

### ارائه پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی

سخنرانی حجه الاسلام محمدتقی اسلامی ..... ۳۱

### ارائه مرکز اخلاق و حقوق پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

سخنرانی دکتر محمود عباسی ..... ۳۵

### ارائه پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

سخنرانی امیر حسین زاده ..... ۳۹

### ارائه گروه مدیریت دانشگاه تهران

سخنرانی دکتر محمدسعید تسلیمی ..... ۴۹





**دکتر حسن عابدی جعفری**  
**رئیس انجمن مدیریت و رفتار سازمانی**

به عنوان نماینده انجمن مدیریت و رفتار سازمانی، در برابر سؤالی باید پاسخگو باشم و آن اینکه نسبت ما با دنیای پرسرعت کنونی که در مسیر جهانی شدن یا جهانی سازی پیش می رود چیست؟ پاسخ ما برای مسائلی که در این راستا مطرح می شود و رویکرد ما در این خصوص چیست؟ این سؤالات بسیار جدی است و سال ها ذهن بسیاری از افراد را در حوزه مدیریت و رفتار سازمانی به خود مشغول کرده است. از سویی دیگر سؤال مهم تر آنکه طرف پاسخ این سؤالات چه کسانی هستند؟

دو نکته بسیار کلیدی در به نظم کشیدن و تعالی جمعیت جوامع مورد نظر هست که این دو نکته کلیدی مورد اذعان همه کسانی است که مرتبط با امور اجتماعی هستند. نکته اول قانون و ایجاد نظم است که امروز تحت عنوان قانون گرایی و رعایت قانون در همه دنیا مطرح است. بنابراین هر چیز که خلاف قانون و در جهت عکس قانون حرکت می



کند مورد نكوهش همه به زبان‌های گوناگون در سراسر دنیا است. ارزش قانون از این جهت است که ایجاد نظم کند و زمینه و بستر را برای سایر فعالیت‌ها نیز فراهم آورد و تا نظم و زمینه‌ای برای انجام فعالیت‌ها برقرار نشود، سایر فعالیت‌ها امکان تبلور پیدا نمی‌کنند. به لحاظ شرایط وضعیتی از اولی‌ترین درجه نظم که ایجاد امنیت است تا بالاترین آن که رهایت قانون به معنای دقیق کلمه است، همه در مقوله رفتار به‌کار می‌رود. اما ارزش قانونی و ارزش ایجاد نظم به این است که در جامعه زمینه عدالت باشد و تا زمانی که کار عادلانه چشم در مقابل چشم فراهم شود، بستر نیز فراهم می‌شود که زمینه رشد انسان‌ها قرار می‌گیرد.

نکته دوم که در کنار نظم و قانون از اهمیت بسیاری برخوردار بوده و جوامع بر آن سرمایه‌گذاری کرده‌اند - صرف نظر از نوع جامعه و نوع قانونی که به آن اعتقاد دارند - این است که پس از ایجاد نظم، تعالی جوامع و افراد جامعه و روابط میان افراد چگونه صورت می‌گیرد؟ در اینجا است که اخلاق به‌عنوان یک موضوع جدی وارد فعالیت‌های جمعیت می‌شود. بنابراین ضمن آنکه، خود نظم یک ارزش است و آفرینش آن کاری ارزشی، در عین حال زمینه و بستری است برای فراهم‌سازی تعالی انسان که این تعالی توسط اخلاق صورت می‌گیرد. اخلاق یک ارزش درونی بسیار متعالی دارد که شاید کمتر به آن توجه شده است که آن ارزش درونی متعالی خصوصیت تحول آفرینی دارد. تحول آفرینی و ایجاد دگرگونی توسط اخلاق نوعی تحول نسبت است که به سمت تعالی انسان باید برود. همان‌گونه که در حوزه فرد، از توبه به عنوان یک سازوکار و مکانیسم ایجاد تحول، انقلاب و دگرگونی یاد می‌شود، در حوزه روابط میان افراد نیز اخلاق این نقش را دارد. به نمونه های متعددی از موارد تحول آفرینی اخلاق در حوزه جمعیت می‌توان اشاره کرد که یکی از آنها بهره‌گیری مستمر و موکد رسول اکرم(ص) از این رویه است که هدف بعثت خویش را در اتمام مکارم اخلاق می‌بینند و نمونه‌های متعددی در زندگی ایشان و سایر انبیاء(ع) مشاهده می‌شود که منجر به همان تحول و دگرگونی در افراد شده است. آنجا که کسی ایشان را اذیت می‌کرد و سپس بیمار شد و حضرت به عیادت او تشریف می‌برند، در واقع استفاده از این سازوکار برای ایجاد تحول درونی در افراد است و این رویه اخلاقی موجب انقلاب در افراد و در جامعه می‌شود.

نکته دیگر در مورد اخلاق آن که اخلاق همچون سایر موارد اجتماعی، مسری است.



یعنی اگر قرار شد اخلاق در جامعه جاری شود دیگران هم این مدل را انتخاب می‌کنند و عمل می‌کنند. شاید بسیار برای ما نیز اتفاق افتاده است که وقتی کسی محبتی به ما می‌کند و ما در اثر این محبت، دچار تحولی غیرمنتظرانه می‌شویم، بلافاصله می‌گوییم که حتما جبران می‌کنم. این پاسخ بدین معنی است که محبت شما در درون من اثر کرد و من هم این را به جامعه سرایت خواهم داد. در مورد نکات محتوایی اخلاق و نسبت آن با قانون، بسیار سخن گفته شده است اما چند سؤال از اهمیت بیشتری برخوردار است که در راستای پاسخ به همان سؤال ابتدایی و کلیدی ما در مورد نسبت ما با دنیا نیز خواهند بود. سؤال اول آنکه اخلاق‌مداران دنیا چه نسبتی با هم دارند؟ دوم آنکه صاحبان اخلاق چگونه باید همدیگر را پیدا کنند تا بتوانند بحث اخلاق و ایجاد تحول در بین اخلاق‌مداران را محور قرار بدهند و در زندگی جاری کنند؟ حال اگر این سؤالات در لایه سطح ملی مطرح شود، سؤال دیگر ایجاد می‌شود که در سطح ملی، اخلاق‌مداران جامعه ما چه تمهیدی برای پاسخگویی به این سؤال فراهم کرده‌اند؟

لذا انجمن مدیریت و رفتار سازمانی چند سالی است که برای پاسخ به این سؤالات پژوهش می‌کند و به نتایج و جمع‌بندی‌هایی نیز رسیده‌اند. امروز نیز با رویکرد تجمیع ملی، به دنبال آن هستیم که با دعوت از سازمان‌ها و افرادی که در بحث اخلاق وارد شده‌اند، از آنان نیز بخواهیم که به ما در پاسخ به این پرسش جهانی کمک کنند.

حال وقتی این تجمیع ملی شکل گرفت، باید سراغ سؤالات جزئی‌تری را مطرح کنیم تا ما را به پاسخ‌های دقیق‌تری نزدیک کند. از جمله آنکه دردها، بیماری‌ها و کاستی‌های اجتماعی ویژه جامعه ما چیست؟ چشم‌انداز آینده فعالیت‌های ما چیست؟

زمینه لازم برای پاسخ به این سؤالات ایجاد هم‌افزایی‌هایی است که تلاش‌ها و مطالعات فردی را در قالب انجمن‌ها، مراکز علمی و مراکز پژوهشی مجامعی که در کشور وجود دارد سامان می‌دهد. دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی و کمیسیون‌های مطالعاتی آن، مجمع تشخیص مصلحت نظام، پژوهشگاه‌ها و دانشگاه‌های مختلف که خوشبختانه امروز تعداد آنها از حد انگشتان دست متجاوز است، از جمله مراکزی است که می‌توانند در ایجاد آن هم‌افزایی علمی سهیم باشند.



حال این انجمن‌ها و مراکز باید برای دستیابی به دو مسئله تلاش کنند: اول تعیین رویکرد و موضع فکری نسبت به بد اخلاقی جهان امروز است و سپس آنکه چگونه اخلاق را در کشور خود گسترش داد؟ در گام بعد اندیشمندان اخلاق و متدینین به دین مبین اسلام از سراسر جهان اسلام، دور هم جمع شوند و فکر کنند که چگونه می‌توان اخلاق را در جهان اسلام سرایت داد؟ گام سوم آنکه برای شکل‌گیری تجمیع جهانی باید فکر کرد که چگونه می‌توان اخلاق مداران جهان را دور هم جمع کرد. بنابراین برای طی این سه پله کار، باید نقشه علمی اخلاق در حوزه سازمان ترسیم شود. ضرورت چنین هم‌اندیشی نه به‌عنوان خروج از بوته عمل که فعلاً در دوردست است؛ بلکه تنها به‌عنوان یک سمپوزیوم و یک کار تبلیغی این است که دور هم بنشینیم و بگوییم در این زمینه چه می‌توانیم انجام بدهیم و انشاءالله بتوانیم در این مسیر با هم قدم برداریم.



### جناب آقای امیر احمد شجاعی

نماینده گروه اخلاق حرفه‌ای دانشکده الهیات دانشگاه تهران

در رابطه با بحث اخلاق اولین چیزی که به ذهن می‌رسد این است که ما در ایران میراث دار دو فرهنگ بسیار گرانقدر و غنی هستیم که یکی اسلامی و شیعی است و دیگری فرهنگ ایرانی و سنت‌های گرانبار کهن ایرانی است و بی‌شک روزگاری باید پاسخ دهیم که از این دو فرهنگ گرانبها چه استفاده‌ای کردیم و چگونه سر لوحه کار و زندگی مان قرار دادیم. آیا می‌توانیم بحث اخلاق را بگشاییم بدون اینکه بی‌توجه به فرهنگ غنی اسلام و شیعی باشیم؟ مقداری اگر به رفتار فردی و خصوصی خودمان در برابر رفتاری که در زندگی جمعی و به خصوص رفتار کاری و سازمانی داریم توجه و دقت کنیم، آن زمان راحت‌تر می‌توانیم متوجه شویم که از این دو فرهنگ غنی به چه میزان بهره برده ایم و چگونه میراث‌دارانی بودیم. آیا شکرانه نعمت‌های بزرگ را به‌جا آورده‌ایم و از آن



سرمایه‌های گوهرباری که در اختیار ماست به‌خصوص از مکتب حضرت پیامبر (ص) و مکتب شیعی بهره‌ای توانسته‌ایم در عمل بهره‌ای ببریم؟

موضوع اخلاق حرفه‌ای و اخلاق سازمانی را آقای دکتر قراملکی از حدود هشت الی ده سال پیش در دانشگاه علوم پزشکی تهران و دانشکده الهیات دانشگاه تهران به شکل کاملاً علمی و آکادمیک آغاز کردند که در نهایت منجر به شکل‌گیری گروه اخلاق حرفه‌ای در دانشکده الهیات شد. این گروه با اهداف و استراتژی مشخص کارش را آغاز کرد و برآوردی که تا امروز نیز از کار آن گروه شده، در دو بعد نظری و عملی کاملاً موفقیت‌آمیز بوده است. در بعد نظری تالیف قریب ۱۰ جلد کتاب، ده‌ها مقاله علمی و پژوهشی و در حدود هشت پایان‌نامه دکتری و فوق لیسانس کاملاً مرتبط با اخلاق حرفه‌ای و اخلاق سازمانی تاکنون در این گروه تبیین شده است. اما برای آنکه این علم و این مبانی نظری دوام و جریان پیدا کند، دکتر قراملکی تدبیری اندیشیده‌اند و راه اخلاق را به سازمان‌ها و حوزه صنعت باز کردند و این خود تداومی شد هم در جهت علاقه‌مند شدن و هم حرفه‌ای شدن ده‌ها سازمان و اداره و نهاد.

از این مقدمه که بگذریم و بخواهیم نگاهی اجمالی به رویکرد گروه اخلاق حرفه‌ای دانشکده الهیات داشته باشیم، ابتدا باید تعریف این گروه از اخلاق را ارائه کنیم. شاید تعریف این گروه قدری متفاوت با تعاریف قدماي این بحث تاکنون باشد. در آن تعاریف قدیمی که کاملاً هم به‌جا بود، بیشتر بعد درون شخصی اخلاق را مد نظر قرار می‌دادند و به فضایل اخلاق و رفتار و شخصیت و منش افراد پرداخته می‌شد. در آن تعاریف یک شخص اخلاقی متصف به صفاتی است که زمانی می‌توان گفت شخصی را اخلاقی نام می‌بریم که صاحب فضایل و ملکات اخلاقی باشد و این ملکات به گونه‌ای پایدار و عمیق در وجودش رسوخ کرده است که همواره آن صفات اخلاقی را از خود بروز می‌دهد. این پایداری و رسوخ اخلاق در وجود یک شخص صفتی بود که آن را در جامعه به‌عنوان یک شخص اخلاقی می‌شناختند و متصف به صفات اخلاقی می‌دانستند.

در تعاریف دیگری نیز از قدما باز اخلاق بر می‌گردد به رفتار شخص؛ بدین معنی که ممکن است کسی متصف به صفات اخلاقی نباشد، ولی رفتار اخلاقی از خود بروز دهد که این خود جای بحث دارد. اما در تعریف جامع‌تری که در گروه اخلاق حرفه‌ای شکل گرفته است، اخلاق را به یک رفتار ارتباطی و یک تعامل می‌شناسیم و این تعامل در رفتار



ارتباطی در دو بعد درون شخصی و برون شخصی که بین شخص و خدای خود یا شخص با دیگران یا شخص با طبیعت است بروز پیدا می‌کند. بنابراین رفتار در تمامی این ساحات خود را به خوبی نشان می‌دهد و کسی اخلاقی است که بتواند در تمامی این ابعاد متصف به صفات اخلاقی شود و رفتار اخلاقی از خود بروز دهد. برای تشریح بیشتر این تعریف باید گفت که چنانچه کسی رفتار درون شخصی خود را اخلاقی نکند و رابطه خودش با خودش را بر مبنای اخلاق نسجد، آنگاه نمی‌تواند به درستی در تمامی حالات و در تمامی موقعیت‌ها با دیگران اخلاقی باشد و با محیط یا با انسان‌های دیگر و با خدای خودش اخلاقی باشد.

هم‌اکنون در ایام عزاداری سیدالشهدا هستیم و بارها از علمای بزرگ شنیده‌ایم که تاکید کرده‌اند حتی در عزاداری حضرت سیدالشهدا نیز موجب آزار دیگران نشویم و ما را از آزدن دیگران حتی با صدای مقدس عزاداری پرهیز داده‌اند. بنابراین اگر نگاهی به اطراف خود بیندازیم، با مشاهده نمونه‌های بسیار متوجه خواهیم شد که اخلاق هم درون شخصی است و هم برون شخصی. پس باید مد نظر قرار داد که جامعه به سمت اخلاقی شدن پیش برود. اما در این میان سازمان‌ها و دستگاه‌ها و ارگانیزیشن‌ها را نیز نمی‌توان از شخصیت خالی دانست و اگر چنانچه ما برای اشخاص شخصیت قائل هستیم و یک شخصیت حقیقی و حقوقی برای انسان در نظر می‌گیریم، برای سازمان‌ها نیز به همین نسبت می‌توانیم شخصیتی بسیار فراگیرتر، بزرگتر و تاثیرگذارتر قائل شویم. در جامعه همان‌گونه که انسان‌ها شخصیتشان بر اطرافشان تاثیر می‌گذارد و از اطرافشان هم تاثیر می‌پذیرند، سازمان‌ها نیز به همین‌گونه ولی بسیار پیچیده‌تر و تاثیرگذارتر عمل می‌کنند. بنابراین همین اخلاقی را که برای انسان‌ها تعریف می‌کنیم می‌توانیم برای سازمان‌ها و دستگاه‌ها و ارگانیزیشن‌ها به شکل اعم در نظر گرفت.

اما سؤالی که مطرح می‌شود و باید به آن پاسخ داد این است که ملاک تشخیص این اخلاق یا همان رفتار تعاملی چیست؟ افراد مختلفی از فلاسفه، دانشمندان و علما در زمان‌های مختلف، تعبیر مختلفی نسبت به این معیار تشخیص اخلاق داشتند و به گونه‌های مختلف به آن اشاره کردند. گاهی اخلاق را بر مبنای عرف می‌سنجند، گاهی اخلاق را بر مبنای آنچه که در دین تاکید و خداوند متعال وحی نازل فرموده می‌سنجند، گاهی اخلاق



بر مبنای قانون و حقوق سنجیده می‌شود که منظور همان حقوق وضعی و حقوق تدوین شده و نظام‌یافته است. گاهی نیز اخلاق را بر مبنای نظر اکثریت می‌شناسند و نظریه‌های دیگری نیز برای سنجش اخلاق وجود دارد. اما آنچه که در اینجا مطرح است این است که معیار باید همه‌جانبه و فراگیر باشد تا بتوانیم از آن معیار برای جهانی‌شدن اخلاق نیز استفاده کرد. اگر بخواهیم معیار اخلاقی را برای جهان‌شمول شدن استفاده کنیم، پس از بحث‌های فراوان به این نتیجه می‌رسیم که آن معیار می‌تواند حق باشد، حقی که خداوند برای انسان‌ها در نظر گرفته و انسان‌ها را صاحب آن حق می‌دانسته است. حقی که کسی نمی‌تواند آن را از انسان‌های دیگر بگیرد و هیچ کس هم نمی‌تواند آن حق را به دیگری بفروشد یا واگذار کند. یعنی حق، کرامتی است که خداوند برای انسان‌ها در نظر گرفته و به طرق مختلف نیز به آن پرداخته است. این حق آنقدر ارزش و اهمیت دارد که خداوند با تمام بزرگی و جبروتش که خود را نسبت به همه چیز قادر می‌داند، آنجا که حق دیگری ضایع شود به صراحت می‌گوید که در اینجا روی من حساب نکنید. بنابراین چنانچه حقوق دیگران را به‌درستی تدوین کنیم و بر مبنای آن حقوق، اخلاقی بودن خود را نیز بگنجانیم و متصف به صفات اخلاقی شویم به نظر می‌رسد بشود بر مبنای آن اخلاق حق مدار، نسبت به جهان شمولی بودنش نیز حساب باز کنیم و آن را همه‌جانبه و همه‌گیر کنیم.

حال اگر به سازمان برگردیم، هر سازمانی همانند هر انسانی و همانند هر وجودی بی‌شک غایت آمالش موفقیت است و موفقیت را خودش برای خودش تصویر می‌کند. اگر به تعریف سازمان بخواهیم پردازیم می‌بینیم عده‌ای دور هم جمع شدند برای اینکه با یک برنامه و یک نظم خاصی به یک هدف خاصی برسند و موفقیتشان رسیدن به آن هدف است. به هر حال ما موفقیت را غایت آرزوهای همه افراد و سازمان‌ها می‌توانیم تلقی کنیم. موفقیتی که هر کسی برای خودش تصویر و تدوین می‌کند، اما رسیدن به این موفقیت به خصوص در دل سازمان به لحاظ موضوع اخلاق سازمانی که در مورد آن بحث می‌کنیم، چند پله برای رسیدن به آن وجود دارد. اولین پله‌ای که پیش از رسیدن به یک موفقیت وجود دارد، ارتباط مناسب یا درست و آسان با محیط است. هیچ کسی و هیچ سازمانی نمی‌تواند خود را موفق تلقی کند بدون آنکه با محیط اطراف خود ارتباطی برقرار کرده باشد. دو ویژگی در اینجا مدنظر است، ویژگی اول آسانی ان ارتباط و ویژگی دوم درستی آن که هر دو مکمل یکدیگرند و کسی چه سازمان، اداره یا وزارتخانه که می‌خواهد در جامعه



زندگی کند و با دیگران تماس حاصل نماید، نیاز به چنین ارتباطی دارد تا هم بالادست و هم پایین‌دست او را حمایت و تایید کند و با عملکرد او موافقت کند. در این صورت آن عنصری که درون سازمان هستند بر مبنای همین ارتباط آسان با آن سازمان رابطه برقرار کرده و در راه موفقیت به او کمک می‌کنند. پس حیطه اخلاق و حیطه موفقیت را هم درون و هم برون آن سازمان یا دستگاه در نظر می‌گیریم و اولین قدم پیش از رسیدن به موفقیت را رابطه صحیح و آسان و درست با محیط می‌دانیم که اعم است از محیط داخل سازمان و بیرون سازمان. رئیسی موفق است که بتواند با کارمندان خود ارتباط خوب برقرار کند و بتواند رابطه آسان و درست با بالادستش برقرار کند و با محیط بیرون که چه بسا محیط موازی خودش باشد نیز بتواند ارتباط برقرار کند.

اما برقرار شدن این رابطه شرط دارد که این رابطه با اصرار و از سوی مدیر برقرار نشود و این دیگران باشند که با آن شخص ارتباط برقرار می‌کنند. یعنی برقراری این ارتباط بستگی به محیط اطراف دارد. پس بالادست و افراد موازی و افراد زیردست تمایل داشته باشند که با آن شخص رابطه برقرار کنند. کسی نمی‌تواند بگوید که آیا با من رابطه برقرار می‌کنی یا نه. او باید صفاتی از خود نشان دهد و خود را متصف به ویژگی‌ها و الگوهایی کند که محیط اعم از درون و بیرون برای برقراری ارتباط اعلام آمادگی کنند. آن موقع این ارتباط بسیار راحت‌تر شکل می‌گیرد و این صفت را می‌توانیم در اعتماد خلاصه کنیم و اگر چنانچه شخصی یا شخصیتی اعم از حقوقی و حقیقی، اعم از شخص یا سازمان متصف به صفت اعتماد باشد و بتواند اعتمادپذیری را در خود نشان دهد، آنگاه محیط بسیار راحت با او ارتباط ساده و آسان برقرار می‌کند. بنابراین اگر محیط بتواند و بپذیرد که چنانچه در اینجا سرمایه‌گذاری کند، به این سرمایه پاسخ داده می‌شود و این اعتماد را یک سرمایه واقعی - اجتماعی بداند، آنگاه می‌توان محیط را همراه با سازمان کرد. اگر بخواهیم اعتماد را در مقابل ریسک تعریف کنیم، اعتماد کاری می‌کند که افراد متقاضی و مخاطب ارتباط با سازمان، احتمال ریسک را به حداقل و احتمال موفقیت را به حداکثر تلقی کند. آنگاه خودشان برای برقراری ارتباط پیش‌گام می‌شوند.

اما این اعتماد به سادگی شکل نمی‌گیرد و مقدمه‌ای دارد که این مقدمه شاه‌کلید اخلاقی شدن سازمان‌ها و دستگاه‌هاست و اگر چنانچه آن سازمان خود را به آن مقدمه



اعتماد و به آن شاه‌کلید متصف نکند و از آن بهره نبرد، نمی‌تواند اعتماد را در محیط خود ایجاد کند. آن بحث اساسی و کلیدی پیش‌بینی‌پذیری است. اگر چنانچه سازمانی برای ایفای حقوق محیط پیش‌بینی‌پذیر نباشد، آنگاه نمی‌تواند اعتماد محیط را جلب کند. پیش‌بینی‌پذیری در ایفای حقوق محیط، به این معنی است که چنانچه سازمان یا شخص خود را پیش‌بینی‌پذیر نشان ندهد، در برابر حقوقی که محیط در ارتباط با آن شخص یا سازمان خود را صاحب می‌داند، اعتماد ایجاد نمی‌شود. مثالی که همواره زده می‌شود استفاده از پست برای ارسال محموله است. شما زمانی محموله خود را به پست می‌دهید که برای شما پیش‌بینی‌پذیر باشد که این محموله را صحیح و سالم و در اسرع وقت به مقصد می‌رساند؛ یعنی حق شما را برآورده می‌کند. شما از پست هرگز انتظار ندارید که بیمار شما را درمان کند، حقی که شما از اداره پست دارید و از آن انتظار دارید تنها رساندن محموله پست است و از طرفی در یک اورژانس بیمارستان انتظار دارید که بیمار شما را با سرعت و کیفیت و با رعایت حقوق بیمار درمان کنند و اگر چنانچه آن مرکز درمانی این حقوق را برای شما برآورده کند و در برآورده کردن حقوق پیش‌بینی‌پذیر باشد، آنگاه شما به سمت و سوی آن با اقبال بیشتری می‌روید.

بنابراین پیش‌بینی‌پذیر شدن ما را مستلزم می‌کند به پذیرفتن یک سری قواعد و اصول. گاهی قواعد قانونی و حقوقی حاکم و آشکار است و به صراحت می‌توان آن را عنوان کرد و آیین‌نامه‌ها و قوانین را در معرض همگان گذاشت؛ در آن صورت بر مبنای آن قوانین حقوقی می‌شود تا حدودی به آن دستگاه و سازمان و آن شخص اعتماد کرد و به پیش‌بینی‌پذیر بودن آن شخص یا سازمان پی برد. اما می‌دانیم که گزاره‌های حقوقی در زندگی ما و زندگی‌های سازمانی ما، گزاره‌های کاملی نیستند و تمامی جوانب رفتار ما را در سازمان‌ها و حتی در زندگی شخصی‌مان در نظر نمی‌گیرند و بد نیست بگوییم که چه بسا دایره حقوقی خیلی تنگتر و کوچکتر از دایره اخلاق باشد، هر چند که این دو اعم و اخص یک وجه هستند و با هم همپوشانی دارند. اما به هر حال می‌توانیم بگوییم که دایره گزاره‌های اخلاقی بسیار عریض‌تر است. بسیاری از گزاره‌های اخلاقی است که هنوز لباس حقوق به خودشان نپوشیدند و در قالب گزاره‌های حقوقی و قانونی درنیامده‌اند که چه بسا ضرورت‌های اجتماعی و برقراری نظم اجتماع موجب می‌شود که آن گزاره‌ها هم به شکل حقوقی درآید. پس برای پیش‌بینی‌پذیر بودن علاوه بر اینکه باید بر مبنای گزاره‌های

حقوقی و قانونی خودمان را پیش‌بینی‌پذیر کنیم و آن گزاره‌ها را بپذیریم و مسئولیت‌پذیری قانونی داشته باشیم، باید مسئولیت‌پذیری اخلاقی نیز داشته باشیم.

مسیر موفقیت را پله پله پایین آمدیم تا رسیدیم به مسئولیت‌پذیری اخلاقی. انسان‌ها مسئولیت‌پذیری مختلفی دارند اما یکی از ابعاد این مسئولیت‌پذیری‌ها، مسئولیت‌پذیری اخلاقی است. بنابراین برای اینکه بتوانیم موفق باشیم باید اخلاق را سرلوحه کارمان قرار دهیم. یادمان نرود که در پذیرفتن قواعد حقوقی و تن‌سپردن به آنچه که حقوق و قانون حکم می‌کند، به دلیل تضمین قانون و متضرر نشدن آن، کسی نمی‌تواند تخطی کند و این تن‌سپردن هنر نیست. آنچه که اصل ممیز میان سازمان‌ها و دستگاه‌های مختلف می‌تواند باشد، اخلاق است که شاید برای اجرای دستورالعمل‌های اخلاقی و مسئولیت‌پذیر شدن اخلاقی ضمانت حقوقی، قانونی و کیفری نیز برای آن وجود نداشته باشد و یا بسیار اندک باشد. پس خیلی ساده به این نتیجه می‌رسیم که مسئولیت‌پذیری اخلاقی می‌تواند یک مزیت استراتژیک باشد برای سازمان‌هایی که خودشان را اخلاقی می‌کنند و رهیافت اخلاقی را رهیافت موفقیت‌آمیزی برای نیل به موفقیت نهایی می‌دانند. به همین دلیل است که در عالم مدیریت چند دهه‌ای بیشتر نیست که پس از پی بردن به فن مدیریت استراتژیک و ارتباط بین درون و برون محیط، سازمان را برای رسیدن به موفقیت در قالب فرمول‌های مدیریتی درآوردند و همان موقع بود که دیدند اخلاق هم یک وضعیت استراتژیک است و مدیران اخلاقی را مدیران استراتژیست دستگاه‌ها دانستند و از این اخلاق برای موفقیت بهره بردند.

صحبت از یک سازمان یا دستگاه شد، اما این سازمان و دستگاه را می‌توانیم به یک قلمرو یا یک استان یا یک وزارت و حتی یک کشور گسترده‌تر کرد. در آن صورت با اخلاقی شدن است می‌توان سربلند شد و در مقابل دیگران قد کشید و بسیاری از مبانی را که از راه‌های دیگر توان انتقال آن تاکنون نبوده است، بتوانیم با اخلاق به محیط اطرافمان منتقل کنیم. حال بحثی که پیش می‌آید این است که شاید اخلاقی شدن برای سازمان‌ها هزینه بر باشد و خیلی‌ها عقب می‌کشند که متصف شدن به صفات اخلاقی و پیش‌بینی‌پذیر شدن هزینه‌بر باشد و آیا این هزینه با این بهره‌ای که به ما می‌دهد فایده دارد یا نه. پاسخ به این دغدغه را بسیار راحت می‌توان باز کرد و در جامعه خودمان که کاملاً



مطمئنیم و در جوامع بین‌المللی تا حدود زیادی می‌شود نسبت به آن ادعا کرد و آن اینکه مردم رفتار اخلاقی را می‌شناسند و رفتار اخلاقی را می‌پسندند و دنبال رفتار اخلاقی می‌گردند و چه بسا حاضرند بیشتر هزینه بپردازند و بیشتر وقت و انرژی بگذارند تا به یک خدمتی، یک سازمانی، یا یک شخصی که اخلاقی‌تر است برسند. بنابراین این سرمایه که بابت اخلاق گذاشته می‌شود سرمایه است و هزینه نیست.

نگاهی که گروه اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دکتر قراملکی به موضوع اخلاق سازمانی دارد، نگاهی همه جانبه و ۳۶۰ درجه بر تمام جوانب و ابعاد موضوع است که در این نگاه، زمانی یک سازمان اخلاقی تلقی می‌شود که در تمام ابعاد مربوط به رفتارهای خود اخلاقی باشد. سازمانی اخلاقی است که بناهای قانونی و آیین‌نامه‌ای خود را متصف به اخلاق کند و بلافاصله باید تمامی قوانین و آیین‌نامه‌ها، ممیزی اخلاقی شود. سازمانی اخلاقی است که ارتباط خود با پرسنل درونش اخلاقی کند. سازمانی اخلاقی است که ارتباط خود با محیط بیرون خود را اخلاقی کند و تمامی قراردادهای و موافقت‌نامه‌ها را بر مبنای اصول اخلاقی و ممیزی اخلاقی تنظیم کند.

نباید فراموش کرد که گاهی در اخلاقی شدن سازمان‌ها خطر تحلیل‌نگری ما را تهدید می‌کند و آن زمانی است که تحلیل‌نگری، اخلاق را متصف به اخلاق کارمندان آن سازمان می‌کند. مثلاً اخلاق پزشکی را تحلیل می‌کنیم به اخلاق پزشکان، اخلاق یک بانک را تحلیل می‌کنیم به اخلاق کارمندان پشت گیشه بانک، اخلاق یک سازمان را تحلیل می‌کنیم به کسانی که به مشتریان پاسخگویند و مشتری‌مداری را عَلم می‌کنیم. این نگرش نه تنها نتیجه نمی‌دهد بلکه شاید نتیجه عکس هم داشته باشد، چون بستری که غیراخلاقی است نمی‌تواند یک ظاهر اخلاقی را بپذیرد و غیراخلاقی بودن خیلی زود خود را نشان می‌دهد. پس در یک نگاه اخلاقی می‌بینیم که باید تمامی جوانب کار در نظر گرفته شود و در یک محیط ۳۶۰ درجه، آن سازمان در ارتباطی صحیح، درست و آسان با محیط خود چه از درون و چه از بیرون، خود را اخلاقی کند.

حال برای آنکه اخلاق در سازمان شکل بگیرد یک فرمول و یک روندی باید پی گرفته شود که نهایت و غایت آن فرمول در مبانی نظری رسیدن به سند جامع اخلاق سازمانی است. رسیدن به این سند جامع اخلاقی متدهای مختلفی است اما گروه اخلاق حرفه‌ای با متد دکتر قراملکی رفتار می‌کند و تا به حال نیز بر اساس آن متد چندین سند



اخلاقی در دستگاه‌های مختلف تدوین شده است که این متد بنام خود دکتر قراملکی ثبت شده و مورد اتفاق جوامع جهانی نیز می‌باشد. در متد قراملکی، سند اخلاقی زمانی تدوین می‌شود که بتوان مرام‌نامه‌های اخلاقی، عهدنامه‌های اخلاقی و اصول اخلاقی را به‌طور مجزا و در ارتباط با همدیگر تدوین کرد. این مبانی و اصول اخلاقی علاوه بر ارزش‌ها و اسناد بالادستی که در هر سازمانی پیدا می‌شود، ارزش‌ها و اصول اخلاقی را نیز حاکم می‌کند که منجر به تدوین منشور اخلاقی خواهد شد. پس از تدوین مرامنامه‌ها و عهدنامه‌های اخلاقی، نکته قابل توجه بعدی آن است که این سند اخلاقی توسط خود پرسنل و خود صاحبان سازمان و دستگاه تدوین شود و کسانی که بر این کار نظارت می‌کنند، راهنمایی‌ها و چارچوب‌هایی را خواهند داد تا منویات اخلاقی آن دستگاه و سازمان در چارچوب و قالب آن اصول قرار بگیرد و به‌شکل مدونی تدوین گردد تا در نهایت به آن سند اخلاقی منجر شود.

سند اخلاقی عالی‌ترین سندی است که در خصوص اخلاق وجود دارد اما آن سند به هر حال یک بسته است و خیلی راحت می‌توان آنرا گوشه‌ای گذاشت و هیچ بهره‌ای از آن نبرد. پس برای اخلاقی شدن یک سازمان علاوه بر تدوین این سند، گام‌های دیگری نیز باید برداشته شود. هر چند که این سند به‌عنوان یک پیش‌نیاز و به‌عنوان یک ضرورت و به عنوان یک گام اساسی و بنیادی لازم است، اما سه گام را می‌توان برای اخلاقی شدن یک سازمان نام ببریم که سند اخلاقی خود به خود در راستای این سه گام قرار می‌گیرد.

اولین گام آنکه یک سازمان باید به اخلاق آگاه باشد. یعنی علم و دانش اخلاقی شدن و مزایای اخلاقی شدن و بهره‌هایی که از اخلاق می‌تواند ببرد را بداند. حال پس از آگاهی از چگونگی اخلاقی شدن گام دوم آن است که این سازمان بینش و نگرش پیدا کند. بینش و نگرش گام مهمی است که برای بسیاری از راه‌ها میانبر است و خیلی سریع‌تر و صریح‌تر ما را به اخلاقی شدن می‌رساند. شما نگهبان یک بیمارستان را در نظر بگیرید که هرچه به این نگهبان در مورد اخلاقی شدن نسبت به دیگران آموزش دهیم، باز طرز تلقی آن نگهبان نسبت به ارباب رجوع و نسبت به بیماری که در بیمارستان سراغ او می‌آید شکل نگرفته است. ولی چنانچه بتوانیم آن بینش را در نگهبان ایجاد کنیم که کسی که وارد سازمان یا بیمارستان می‌شود مهمان است و بر ما منت گذاشته که وارد شده است،



همین طرز تلقی باعث تغییر موارد عمده‌ای از رفتارهای آن نگهبان می‌شود. همین مثال را می‌توان اطلاق کرد به مدیران کلان، میانی و پایینی سازمان و تمامی پرسنل و مرتبطان. گام سوم در رفتار سازمانی و عملکرد سازمانی حل تعارضات اخلاقی است. یک سازمان نیز باید مثل یک شخص، بتواند به تعارضاتی که به شکل روزمره و معمول با آن مواجه می‌شود پاسخ دهد و آنها را حل و فصل کند.

حال اگر چنانچه بتوانیم در این سه گام آموزش علمی، ایجاد بینش و عملکرد اخلاقی نسبت به تعارضات موفق عمل کنیم، می‌توانیم امیدوار باشیم که یک سازمان به سمت اخلاقی شدن حرکت می‌کند و روز به روز اخلاقی‌تر خواهد شد. سازمان اخلاق‌محور سازمانی است که خودش، خودش را ارتقاء دهد. سازمانی است که خودش به بهای اخلاقی شدن پی برده و دیگر چندان نیازی به گرایش‌های بیرونی برای اخلاقی‌تر شدن ندارد.



**دکتر علی رضا پارساپور**

نماینده مرکز اخلاق پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران

آغاز جدی فعالیتهایی که در زمینه اخلاق پزشکی در حوزه سلامت انجام شد از حدود سال ۱۳۷۴ بود که البته در تاریخ پزشکی نیز به موازات علم پزشکی، مباحث اخلاقی و اخلاق کاربردی همواره مطرح بود و پزشکان ما پیش از آنکه سوگندنامه سقراط را امضا کنند، فارغ التحصیل نمی شدند. قبل از انقلاب هم درس اخلاق پزشکی بود، همچنین کتاب نفیس و ارزشمند مرحوم ابوترابی در این زمینه هست، درسنامه اخلاق پزشکی از مرحوم دکتر اعتمادیان را داشتیم و اساتید بزرگی همچون مرحوم نجم آبادی



درس اخلاق پزشکی را برای دانشجویان پزشکی آموزش می‌دادند و واحدی بنام اخلاق پزشکی برای دانشجویان پزشکی داشتیم.

اما از سال ۷۴ احساس شد که باید جدی‌تر وارد عرصه آموزش اخلاق پزشکی شد. یک کمیته بین المللی در سال ۷۴ در زمان وزارت آقای مهدی‌زاده تشکیل شد که آقای دکتر لاریجانی معاونت دانش و فرهنگ وزارت بهداشت کنگره‌ای بین‌المللی با عنوان اخلاق پزشکی برگزار کردند. افراد بزرگی نیز در کمیته علمی این کنگره بودند همچون آقایان مصباح‌زادی، سبحانی، جوادی‌آملی و بسیاری از دانشمندان برجسته کشور در کنگره مشارکت داشتند که یک موج اولیه ایجاد شد.

مرحله دوم برنامه حوزه اخلاق پزشکی ما ایجاد و شکل‌گیری کمیته‌های اخلاق در پژوهش بود. پس از آنکه به مرحله انتشار نتایج پژوهشی برآمدیم، نوعی تلاقی و موازی کاری میان پژوهش‌های صورت گرفته دیده شد که در نهایت در وزارت بهداشت تصمیم برآن شد که کمیته اخلاق شکل دهند تا هر مقاله پیش از انتشار، مجوز نشر از آن کمیته دریافت کند. آقایان دکتر نوربالا، ایت‌الله مهدوی کنی و آیت‌الله بنی‌کسری و دیگران جزء اعضای اولیه آن گروه بودند. آقای دکتر باقری از همکاران مرکز اخلاق نیز به‌عنوان مدیر اجرایی آن گروه، آیین‌نامه اخلاق را در ۲۶ ماده مربوط به ضوابط اخلاق در پژوهش‌های پزشکی تدوین کردند.

این متن، مبنای قضاوت و تصمیم‌گیری کمیته کشوری اخلاق پژوهش در وزارت بهداشت شد که از آن به بعد طرح‌های پژوهشی خصوصاً طرح‌های بین‌المللی، پیش از تصویب در دانشگاه، باید مورد تایید این کمیته قرار می‌گرفت. در گذر زمان، این کمیته با حجم بسیاری از پژوهش‌های صورت گرفته مواجه شد که رسیدگی به همه آنها توسط این کمیته عملی نبود. لذا کمیته‌های منطقه‌ای اخلاق را در عمده دانشگاه‌های اصلی تشکیل دادند و قرار شد پژوهشگاه‌هایی که در حوزه انسانی، سوژه انسانی دارند در این کمیته‌ها بررسی شوند و آن پژوهش از لحاظ اخلاقی و پژوهشی اعتبار از دانشگاه نگیرد، مگر اینکه تایید کمیته اخلاقی داشته باشد. حال اگر این کمیته‌های منطقه‌ای به مشکل برخوردند، آنرا به کمیته کشوری ارجاع دهند تا آنجا تصمیم‌گیری صورت بگیرد.

این اولین آغاز جدی بود که در حوزه اخلاق پزشکی در کشور داشتیم که امروز دکتر لاریجانی رئیس دانشگاه علوم پزشکی تهران به‌عنوان سرپرست مرکز اخلاقی مشغول به



فعالیت هستند. ایشان در هر زمان و هر جایی که بودند به حوزه اخلاق پزشکی توجه بسیاری داشتند و دبیر اجرایی کنگره سال ۷۴ نیز برعهده ایشان بود. تا اینکه در سال ۸۰ که ایشان معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی تهران را برعهده گرفتند، از من خواستند که دفتری را با هم راه‌اندازی کنیم تحت عنوان دفتر تحقیقات اخلاق پزشکی و علوم انسانی در طب. ایشان می‌خواستند از طریق این دفتر هم به طور خاص به بحث اخلاق پزشکی پرداخته شود و هم حوزه ورودی علوم انسانی باشد در حوزه طب که این موضوع جدیدی بود که با آن روبه‌رو بودیم.

در طی جلساتی که در این دفتر با اساتید هیئت علمی دانشگاه گرفتیم و همچنین اقبال دانشگاه نسبت به این فعالیت منجر به آن شد که در سال ۸۱ این دفتر به مرکز تحقیقات اخلاق و تاریخ پزشکی و در سال ۸۳ با موافقت وزارت بهداشت رسماً به‌عنوان یکی از مراکز تحقیقات حوزه سلامت در کشور تبدیل شود و تاکنون نیز این مرکز فعالیت‌های خود را ادامه می‌دهد. بنده دبیر این مرکز هستم و آقای دکتر لاریجانی سرپرست آن. تاکنون ما در این دفتر در سه حوزه فعالیت داشتیم. حوزه آموزشی، حوزه پژوهشی و حوزه سیاست. تا بحث اخلاقی در حوزه سلامت مطرح می‌شود، یک گروه از اساتید هستند که فکر می‌کنند ما فعل اخلاقی را زمانی اخلاقی می‌دانیم که پشتوانه‌اش نیت اخلاقی باشد و نیت فاعل اخلاقی از خود او مهم‌تر است. البته این حرف درست است اما حقیقت چیزی که ما در حوزه سلامت دنبال می‌کنیم این نیست چون ما متولی این هستیم که در مورد فاعل اخلاقی نظر دهیم نه نیت فاعل. شما یک راننده تاکسی را در نظر بگیرید که او صرفاً در جهت افزایش سود و منفعت خود، بیشتر می‌خواهد رانندگی کند و آینده شغلیش را در خطر می‌اندازد تا درآمد بالاتری داشته باشد. طبیعتاً این راننده صبح زود راه می‌افتد، اتومبیل خود را تمیز نگه می‌دارد، برخوردش با مراجعین برخوردی مودبانه است تا آنها را برای خود جلب کند و کرایه‌ای که از مسافرن می‌گیرد در چارچوب ضوابطی است، چون نمی‌خواهد کاری کند که مشتریان نسبت به حرفه او بدبین شوند. همه اینها به نظر می‌رسد که انجام می‌شود اما در ذهن راننده تاکسی این است که من باید سود بیشتری داشته باشم، پس حرفه خودم را حفظ می‌کنم. بنابراین هم خودش به این ضوابط پایبند است و هم به دوستانش توصیه می‌کند که هویت این حرفه در جامعه مخدوش نشود و در



آینده این حرفه دچار مشکل نشود. به موازات همین راننده تاکسی، یک انسان رحمانی و الهی را باز در همان حرفه در نظر بگیرید با یک ذهن عرفانی. وقتی از خانه‌اش بیرون می‌آید می‌گوید من احساس می‌کنم خدا این نعمت را به من داده، این مسولیت را به من داده که نیاز بندگانش را برطرف کنم و بندگانش را برای رسیدن به یک روزی یا رسیدن به هدفی که مدنظرش هست به مقصدشان برسانم و به عنوان یک عبادت این کار را انجام می‌دهم و من میزبان بندگان خدا هستم. باز همین راننده تاکسی در کرایه گرفتن ضوابط را رعایت می‌کند، نظافت را رعایت می‌کند، جنبه ایمنی را در نظر می‌گیرد، با مسافرین برخورد مودبانه‌ای دارد. اما آیا ارزش اخلاقی این دو برای ما یکی است؟ قطعاً این طور نیست. قطعاً کاری که دومی انجام می‌دهد نسبت به کار اولی ارزش بالاتری دارد اما متولی دومی کیست؟ متولی اولی کیست؟ ما در نظام سلامت باید چه کنیم؟ گروه ما بر این اعتقاد است که در این مثال شرکت تاکسیرانی وقتی می‌خواهد ضوابط و چارچوب‌های اتیکت حرفه‌ای خودش را مشخص کند، باید آیت‌هایی که آن راحتی و رفاه مسافر را تامین می‌کند در نظر بگیرد بنحوی که هر تاکسی بدون دخالت شرکت تاکسیرانی از ایمنی و نظافت برخوردار باشد. پس شرکت تاکسیرانی دنبال این باشد که نیت پشت صحنه را درست کند. البته این نوع نگاه ارزشمند وظیفه شرکت تاکسیرانی نیست و متولیان این موضوع افرادی غیر از شرکت تاکسیرانی هستند.

با فرض این مثال، ما در حوزه اخلاق پزشکی نیز باید دنبال این باشیم که پزشکان خودمان را تبدیل به افراد رحمانی و الهی کنیم. این هدف خیلی بزرگی است ولی حرفه و تخصص مرکز تحقیقات اخلاق و تاریخ پزشکی این نیست. این حرفه وزارت ارشاد و نهاد روحانیت است که متولی فرهنگ کشوراند. تخصص ما این است که یک پزشک با هر پس‌زمینه‌ای که می‌خواهد داشته باشد، چه الهی باشد و چه مادی، دنیاپرست باشد یا آخرت‌طلب یا علمی، هر چی که باشد وقتی مقابل مریض می‌نشیند باید به وقت مریض احترام بگذارد. باید بر اساس تعرفه و بر اساس آن چیزی که حق است هزینه را از بیمار بگیرد. متأسفانه باید عرض کرد که اگر ما به‌عنوان متولی سلامت اموری را که نه تخصصش را داریم و نه وظیفه و حرفه ما می‌باشد دنبال کنیم، از رعایت اخلاق در حد ظاهر آن نیز باز می‌مانیم. بر اساس همان مدل راننده تاکسی، از ظاهر یک راننده نمی‌توان قضاوت کرد که او سودمحور است یا الهی و خدامحور. اما عکس آن قضیه بروز می‌نماید

که اگر راننده‌ای نسبت به مسافرینش بی‌ادب بود و به آنها احترام نگذاشت شاید بتوان پیش‌بینی کرد که این فرد نمی‌تواند ادعا کند که درونم درست است و ظاهرم بد.

با این زمینه و با این ذهنیت ما خودمان را متولی تعریف نظارت و اجرای ضوابط اخلاقی می‌بینیم که در جامعه پزشکی‌مان باید اجرا شود. یعنی ما تنها صورت‌ها را می‌بینیم و به پشت صحنه کاری نداریم، گرچه نیت انسان در اخلاق پزشکی خیلی اهمیت دارد. در مقایسه با غرب شاید با نگاه نیت، گفته شود که بی‌اخلاقی در آنجا بسیار زیاد است، اما بر اساس نگاه به صورت، قطعاً رانندگی آنها از ما اخلاق مدارتر است. یکی از بستگان ما در کشور آلمان نیاز به اسکن از یک عکس داشت. وقتی او به عکاسی رجوع می‌کند می‌بیند که در هنگام اسکن از عکس، دستگاه در اتاق پارتیشن‌بندی شده‌ای قرار دارد که هیچ کس نمی‌تواند عکس را ببیند و تصویر جنس مخالفی او را جلب کند. یعنی چیزی که ما بر اساس معارفمان باید به آن عمل کنیم، آنها بدون توجه به معارفشان بر اساس منافعی که برای دنیای خودشان دارد بر اساس تعاریفی که دارند انجام می‌دهند. لذا با اطمینان می‌گوییم که قطعاً ما غیراخلاقی‌تر از پیش‌قراولان پزشکی هستیم. در حوزه اخلاق پزشکی مشاهده می‌شود که آنان چه ضوابطی و چه کدهایی و چه سختگیری‌هایی دارند. در حوزه اخلاق پژوهش اگر مقاله‌ای ضوابط اخلاقی را رعایت نکرده باشد، حتی با صرف هزینه میلیاردها دلار، باز در هیچ مجله‌ای چاپ نمی‌شود، اما در کشور ما اصلاً به این موضوع توجه نمی‌کنند. در کشور کره جنوبی یک استاد دانشگاه با نشر یک دروغ ادعایی در مورد شبیه‌سازی انسان کرد و سران جامعه علمی آن کشور را به سوی این شعار کشاند که ما اولین کشوری خواهیم بود که انسان شبیه‌سازی کرده است. اما وقتی جامعه علمی با نبود سند و دلیل از آن استاد مواجه شد، بالاترین مسئول علمی کشور را اخراج کردند.

پس در حوزه سلامت حداقل چیزی که ما با آن روبه‌رو هستیم ظواهر اخلاقی است و مرکز تحقیقات اخلاق تمرکز خود را بیشتر روی این امر گذاشته تا ضوابط و چارچوب‌های اخلاقی را در این مورد تعریف کنیم. از نظر ما مهم نیست که شما محقق هستی یا دکتر، یک انسان متدینی هستی یا غیر متدین. اما اگر می‌خواهی پژوهش انجام دهی این ضوابط را در پژوهش باید رعایت کنی. این ضوابط نیز بر اساس معارف و اعتقادات خودمان است



و چیز عجیبی نیست. پس این ضوابط را باید رعایت کنی و اگر رعایت کنی ما می‌گذاریم این پژوهش را انجام دهی.

یا مثلاً شما مسئول بیمارستان هستید و می‌خواهید ارائه خدمت کنید. از حقوق بیماری که وارد بیمارستان شما می‌شود این است سر وقت ویزیت شود، اعتماد او از جهت رازداری شما جلب شود، اطلاعات بیماری او کامل در اختیارش گذاشته شود تا خود بتواند بهتر تصمیم بگیرد، محترمانه با او رفتار شود و ... منشور حقوق بیمار که سال گذشته در وزارت بهداشت تصویب شد و خوشبختانه از طرف وزیر محترم بهداشت هم ابلاغ شد با تعیین ۵۲ مولفه به دنبال اجرای این اهداف است. حال برای اجرای درست این دستورات، دیگر کاری نداریم که آن بیمارستان یا آن پزشک چه نیتی دارد. حال ممکن است بیمارستان تنها از ترس نظارت نظام سلامت خود را مجبور به رعایت ضوابط کرده باشد و یا ممکن است برای رضای خدا باشد که البته با نگاه الهی، اجر دنیا و آخرت را نیز دارد. اما از نگاه نظام سلامت و اخلاق سلامت هر دو در یک درجه‌اند. بنابراین به فعالان حوزه اخلاق سلامت توصیه می‌کنیم که امر الهی‌سازی انسان‌ها را به اهلس واگذارند و خودمان سعی کنیم ضوابط و چارچوب‌های نظام سلامت را به‌درستی اجرا و نظارت کنیم.

در همین راستا برای توجیه این تعریف از اخلاق سلامت در میان فعالان این حوزه، یک سری فعالیت‌های آموزشی در گروه اخلاق سلامت در حوزه اخلاق پزشکی برگزار کردیم که در ادامه آن دوره «MPH» اخلاق پزشکی تعریف و برگزار شد. از سال ۸۰ ما دنبال این بودیم که اگر قرار است اخلاق پزشکی در این کشور جا بیفتد یک سری افراد کارشناس باید وارد این حوزه شوند و این که هرکسی از راه برسد و بخواهد در این زمینه اظهارنظر کند امر درستی نیست و ما کمیته‌های تخصصی باید تشکیل بدهیم. در حوزه اخلاق بیمارستان نیز همین رویکرد را داشتیم، لذا دوره «MPH» را با طراحی در داخل دانشگاه و تأیید وزارتخانه برای این دوره به‌عنوان مدرک کارشناسی ارشد با گرایش‌های متفاوتی از جمله مدیریت گرایش بهداشت محیط، گرایش آمار، اپیدمیولوژی و در نهایت گرایش اخلاق پزشکی در دانشگاه تهران اجرا کردیم. در گرایش اخلاق پزشکی با همکاری دانشگاه علوم پزشکی تهران و حضور افرادی چون دکتر سنایی، دکتر ابراهیمی، دکتر رحیمی و دیگران دروس پایه این گرایش همچون فلسفه اخلاق، مبانی نظری اخلاق اسلامی و حقوق پزشکی طراحی و ارائه شد. از همان آغاز این دوره، به دنبال اخذ تأییدیه

برای دوره دکتری بودیم که از سال ۸۷ دانشجویان دکتری نیز در این دوره مشغول به تحصیل شدند. امسال سومین دوره‌ای است که دانشگاه دانشجوی دکتری می‌گیرد. امیدواریم وقتی که دانشجویان فارغ‌التحصیل شدند اعضای هیئت علمی خاص که واقعا اخلاق پزشکی را نه به‌عنوان فقط یک علاقه بلکه به‌عنوان یک حرفه می‌بینند در جای جای نظام سلامت مستقر شوند و این بحث جدی‌تر در دانشگاه‌ها پیگیری شود. همچنین مرکز برای اعطای فرصت مطالعاتی به اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های سراسر کشور، هم‌اکنون با تایید هیئت مدیره، دوره‌های سه ماهه، شش ماهه در حوزه اخلاق، فرصت مطالعاتی اعطا می‌کند.

کارگاه‌های متعددی نیز در حوزه‌های اخلاق پزشکی در مرکز برگزار شده است. یک سمینار بین‌المللی در سال ۸۷ برگزار کردیم که بیش از ۲۰۰ مقاله در آنجا جمع گردید و حدود ۲۵۰۰ شرکت‌کننده داشت. دهمین اجلاس آسیایی اخلاق پزشکی که هر سال در یک کشور برگزار می‌شود، سال گذشته در کشور ما برگزار شد. امسال نیز کنگره سالیانه اخلاق پزشکی به پیشنهاد وزیر بهداشت، در حال پیگیری است که قرار است هر سال یکی از دانشگاه‌ها میزبان کنگره سالیانه اخلاق پزشکی شود که برای اولین بار مرکز ما میزبان این برنامه شد. همچنین سعی شد منابع پژوهشی که در اختیارمان است از طریق پایگاه الکترونیکی مرکز در اختیار عموم قرار گیرد که هم‌اکنون فهرستی از بهترین کتاب‌های مرجع حوزه اخلاق پزشکی و اسلایدها را می‌توانید از پایگاه الکترونیکی «[ir.ac.tms.mehr](http://ir.ac.tms.mehr)» برداشت کنید. مجله اخلاق و تاریخ پزشکی نیز که در حدود دو سال از فعالیتش می‌گذرد، به‌صورت الکترونیکی و فارسی نیز در پایگاه الکترونیکی قابل دسترس است. در حوزه تاریخ پزشکی نیز فعالیت‌هایی از جمله چاپ عکس، درج کتاب و برگزاری بزرگ‌داشتی برای مفاخر پزشکی است. همچنین یک سری مولتی‌مدیاهایی نیز در حوزه تاریخ پزشکی داریم که با مراجعه به پایگاه الکترونیکی مرکز از جزئیات آنها مطلع می‌شوید.

نکته بعد در مورد دانشجویان عمومی علوم پزشکی است که برای آموزش آنان، دو واحد اخلاق پزشکی در نظر گرفته شده بود که ابتدا در این دو واحد بحث‌های اخلاقی عام شامل تاریخ پزشکی مطرح می‌شد و کمتر به موضوعات حرفه‌ای و اخلاق حرفه‌ای می‌



پرداختند. با توجه به شکل‌گیری این مرکز و فعالیت یک تیم کارشناسی، بازنگری جدی راجع به آن دو واحد انجام شد. محتوای آن دو واحد کاملاً تخصصی شد و حدود ۱۴ سرفصل متفاوت مثل مراقبت‌های اخلاقی، اخلاق و مراقبت‌های پایان حیات، اخلاق در بحث ارتباط پزشک و بیمار، آغاز حیات، رازداری، رضایت آگاهانه، فلسفه اخلاق و غیره در این کتاب‌ها در نظر گرفته شد. بنابراین با این اعمال تغییر، می‌توان گفت که وقتی دانشجویان وارد این دو واحد شدند، اطلاعاتی اجمالی نسبت به مباحث اخلاق پزشکی پیدا می‌کنند و دیگر اینگونه نخواهد بود که اخلاق پزشکی را صرفاً امری برای ثواب بدانند و در نظر آنها اخلاق پزشکی به‌عنوان یک دانش شناخته می‌شود.

اما باید پذیرفت که در برابر دانش‌های گوناگونی که در سراسر دنیا در حال تربیت هزاران دانشجو و انتشار صدها کتاب و مجله هستند، توقع بی‌جاییست که با دو واحد اخلاق پزشکی بتوانیم رفتار دانشجویان را در آینده در رشته پزشکی تغییر دهیم. هم‌اکنون در بازنگری برنامه آموزشی دانشجویان پزشکی چه در سطح وزارت بهداشت و چه در سطح دانشگاه‌ها، آموزش اخلاق پزشکی را به‌صورت طولی تعریف می‌کنند. یعنی درست است که آن دو واحد به صورت متمرکز ارائه می‌شود اما در هر بخشی که دانشجویان می‌گذرانند هیئت علمی و اساتید آن بخش، موظفند مباحث خاص اخلاقی آن بخش را در کنار مباحث علمی آموزش دهند.

امروز ما در بخش‌های مختلف آموزشی، راند اخلاق پزشکی داریم. یعنی ما هفته‌ای یک روز مثلاً در بیمارستان امام خمینی (ره)، انترن‌ها با دانشجویان در بخش جراحی جمع می‌شوند و کیس‌های اخلاقی را که تاکنون با آن مواجه شده بودند را مطرح کرده و با بحث در مورد آنها این کیس‌ها را حل می‌کنند. همین کار در پرستاری هم انجام می‌شود. نمونه آن پخش سریال پرستاران است که در تلویزیون مشاهده کرده‌ایم که چقدر دقت های اخلاقی در این سریال وجود داشت و متأسفانه در ایران در عمل کمتر آنها را می‌بینیم. متن این سریال میان پرستاران گذاشته می‌شود و نکات اخلاقی آن مورد نقد و بررسی قرار می‌گیرد. حال پرستاری که اینگونه تربیت می‌شود می‌بیند که چرا پزشک اینگونه عمل می‌کند و چگونه مرتکب خطا می‌شود و اگر پزشکی خطا کرد پرستار چه وظیفه‌ای در ارتباط با خطای پزشک دارد. اگر پزشک دستوری داد که این دستور غیرعلم

پزشکی بود پرستار باید چگونه رفتار کند. در مقطع کارشناسی رادیوترابی، پرستاری، مامایی بحث اخلاق حرفه ای به صورت جدی مطرح می شود.



### حجه الاسلام و المسلمین محمد تقی اسلامی

مدیر گروه اخلاق کاربردی مرکز اخلاق و تربیت پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی

به عنوان مدیر گروه اخلاق کاربردی از مرکز اخلاق و تربیت پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، گزارشی از فعالیت های این گروه ارائه خواهم کرد.

پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی جزء معاونت پژوهشی دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم است. مرکز اخلاق پژوهشگاه نیز در سال ۸۱ توسط جمع اندکی از دوستان علاقه مند و دغدغه مند به حوزه اخلاق در حوزه علمیه تاسیس شد و نتیجه مطالعات اولیه آنان در آن هسته اولیه به شکل گیری مرکز اخلاق و در نهایت به تدوین کتاب شناخت



اخلاق اسلامی منجر شد. کتاب شناخت اخلاق اسلامی گزارش تحلیلی میراث مکتوب اخلاق اسلامی بود که مورد توجه جامعه علمی کشور قرار گرفت و در همان گام اول به عنوان متن درسی مقاطع دکتری در بعضی مراکز عمدتاً حوزوی مورد توجه قرار گرفت و همچنین قرار شد این کتاب به انگلیسی و عربی ترجمه شود که ترجمه عربی آن امسال منتشر شد.

پس از تدوین این کتاب دفتر جنبش نرم‌افزاری دفتر تبلیغات حوزه علمیه پروژه‌ای را تحت عنوان سند ظرفیت‌شناسی و توسعه علم اخلاق اسلامی به همان هسته اولیه مرکز اخلاق سفارش کردند که آن سند نیز تدوین شد و هم‌اکنون در دفتر جنبش نرم‌افزاری آماده ارائه به مراکز کلان نظام جهت سیاست‌گذاری علمی در عرصه اخلاق اسلامی است. پس از تدوین این سند، گروه برآن شد که به دو بخش مجزای اخلاق و تربیت تقسیم شود. گروه تربیت به کارهای اخلاق تربیتی مشغول هستند و گروه اخلاق نیز در دو زیرگروه اخلاق هنجاری و اخلاق کاربردی مشغول به کار هستند که بنده مدیریت گروه اخلاق کاربردی را برعهده دارم.

در ابتدای کار در گروه اخلاق کاربردی، به این نکته پی بردیم که این حوزه هنوز به خوبی معرفی نشده است و هر کسی از ظن خود احساس می‌کند که اخلاق کاربردی یعنی به کار بردن اخلاق در عرصه‌های خاص. این در حالی است که خاستگاه این رشته به دلیل تأخر علمی ما که خواه ناخواه باید آن را بپذیریم، در مجامع علمی دنیا اختصاص دارد که حال باید دید تعریف امروزی آنها از این رشته چیست. بنابراین در گروه اخلاق کاربردی گام اول را بر تالیف کتابی به نام همان اخلاق کاربردی برداشتیم که عمدتاً به معرفی این رشته و مهم‌ترین زیرشاخه‌های آن اختصاص داشت که البته بیشترین حجم آن به متون ترجمه اختصاص یافته بود. ولی در مسیر کار این گروه، با تغییرها و بازپروری‌هایی که بر روی این کتاب انجام شد، سطح آن از آنچه بود فراتر رفت. این کتاب امروز در فهرست کتب گروه‌های اخلاق در رشته‌های پزشکی در مقطع دکتری قرار دارد و برنده جایزه اول جشنواره کتاب سال جمهوری اسلامی ایران در سال گذشته شد.

پس از این کتاب انتظار جامعه علمی از خودمان را اینگونه دیدیم که به عنوان یک محقق حوزوی باید دغدغه‌های بومی و اسلامی را در حوزه اخلاق کاربردی دنبال کنیم. لذا به دنبال آن شدیم که با دنیا ارتباطی برقرار کنیم و جای خالی اندیشمندان اسلامی در





کرسی‌های نظریه‌پردازی این رشته‌ها را پیدا کنیم. به این رسیدیم که مطالعات خود را در اصل باید فراتر از مطالعات خودمانی و درون‌کشوری تعریف کنیم و البته در همان چارچوب دغدغه‌های بومی، مطالعات گسترده‌ای را آغاز کردیم تا بدانجا رسیدیم که چه زیرشاخه‌هایی از شاخه‌های اخلاق کاربردی برای ما اولویت دارد.

در این مسیر از صاحب‌نظران علمی و اجرایی در عرصه‌های فرهنگی و علمی کشور نیز استفاده کردیم و مصاحبه‌ها و نظرخواهی‌های بسیاری انجام شد که در نهایت به چهار رشته علمی رسیدیم. اول آموزش و پرورش که به‌عنوان پایه کارهای اخلاقی در جامعه ما جای خالی آن در اخلاق کاربردی بسیار محسوس است. دوم اخلاق مدیریتی است. سوم اخلاق کار و در نهایت اخلاق زیستی که در دو شاخه زیستی فناوری و زیستی پزشکی تفکیک می‌شود. در ادامه مطالعات اخلاق کار نیز بعنوان زیر شاخه همان اخلاق مدیریت و سازمان قرار گرفت.

مرحله بعد نهادینه کردن اخلاق است که برای این مهم، سه گام را تعریف کردیم. گام اول گام هنجاری است که باید هنجارها در آن خوب معرفی شوند. گام دوم اخلاق کاربردی است که مطالعات ما نشان می‌دهد در این بخش عمدتاً تعارضات و آن‌گره‌های کوری که در مسیر تفهیم و تفسیر اصول آن موضوع است دیگر باز شده و تنها به عامل و فاعل اخلاقی نیاز داریم. گام نهایی تربیت اخلاقی است. تربیت اخلاقی دنبال این است که به چرایی عدم تمکین به اصول اخلاقی افراد و ترغیب و تشویق آنها بپردازد. تصحیح انگیزه‌ها و راهکارهای تقویت اراده در زیر مجموعه تربیت اخلاقی قرار می‌گیرد.

در گروه اخلاق کاربردی در دو حوزه اخلاق مدیریت و سازمان و اخلاق زیست پزشکی با زیست فناوری با دو کلان پروژه مواجهیم. در کل پروژه اخلاق مدیریت ریزپروژه‌هایی تعریف می‌شود که در حال حاضر بر روی کار بر اخلاق مدیران هستیم با تاکید بر نقش‌های مدیر در سازمان.

اینکه چرا به این ریزپروژه رسیدیم از آنجا آغاز می‌شود که وقتی پروژه اخلاق مدیریت را به عنوان یک رشته دنبال کردیم، پس از گذشت یک سال مرکز آموزش‌های سازمان فنی حرفه‌ای کشور از ما درخواست کرد که کارگاه شش روزه‌ای برای مربیان نمونه سراسر



کشور در حوزه اخلاق مدیریت برگزار کنیم. در آن کارگاه با معضله‌هایی مواجه شدیم که حل آنها از آن مربیان و کارمندان نمونه برنمی‌آمد و نیاز به حضور یک مدیر داشت. در آنجا این را از نزدیک حس کردیم که مدیر حرف اول را در اخلاقی کردن سازمان می‌زند. لذا همان شد که ریزپروژه مطالعاتی اخلاق مدیریت را تعریف کردیم تا به بررسی نقش‌های مدیران در اخلاق سازمانی برسیم. البته با سختی‌های بسیاری مواجهیم، از جمله آنکه منابع خارجی در این موضوع کم است و عمدتاً به «اخلاق کسب و کار» می‌پردازند و نگاه آنها رعایت اخلاق در جهت ارزش افزوده بیشتر در کسب و کار است که ما باید اصول اخلاقی جامع یک مدیر را از دل آنها بیرون آوریم.



**دکتر محمود عباسی**

**نماینده مرکز اخلاق و حقوق پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی**

من به اعتبار اینکه سال‌ها قاضی الاطبا بودم و در آنجا هرچه تلاش می‌کردیم می‌دیدیم به نتیجه‌ای نمی‌رسیم، به‌نظرم رسید که باید یک رویکرد دیگری اتخاذ بکنیم و فکر کردم که یک خلا جدی در حوزه اخلاق پزشکی وجود دارد که باید بیشتر در این



حوزه کار بشود. این مباحث هم، مباحثی نوین است و دو سه دهه است که به صورت جدی وارد حوزه‌های مختلف علمی شده است اولین کورس اخلاق پزشکی در سال ۱۹۷۰ در پنسیلوانیا ارائه شد و متعاقب آن در برخی رشته‌های دیگر ایجاد شد و امروزه به خصوص یک چیزی فراتر از اخلاق پزشکی به نام اخلاق زیستی وجود دارد. ما وارد این عرصه شدیم و دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی را انتخاب کردیم. در ابتدا این خلا احساس می‌شد که سه حوزه فقه، حقوق و اخلاق دغدغه عمده جامعه پزشکی ما را تشکیل می‌دهد و در بسیاری از نشست‌ها سؤالات در کنگره‌ها مربوط به این سه حوزه بود، گفتیم مرکزی ایجاد شود که در آن فقیه، فیلسوف، حقوقدان و پزشک کنار یکدیگر بنشینند. از سال ۱۳۸۵ مرکز تحقیقات اخلاق و حقوق پزشکی با ۵ مرکز تاریخ پزشکی، اخلاق پزشکی، فقه پزشکی، حقوق پزشکی و پزشکی قانونی (که نزدیک‌ترین رشته به اخلاق و حقوق پزشکی است) تشکیل شد و برای هر دپارتمان غیر از پزشکی قانونی، یک فصلنامه گرفتیم. اولین گروه را تاریخ گذاشتیم چون اخلاق، فقه و حقوق پزشکی ریشه در تاریخ پزشکی دارد. من مختصر مباحثم را در مقاله «در جستجوی حکمت، حلقه مفقوده طبابت امروز» منتشر کردم که در جشنواره حکمت سینوی به عنوان مقاله برگزیده انتخاب شد و در فصلنامه اخلاق پزشکی هم منتشر شد. در آنجا بر این نکته تاکید شده که در پیشینه تمدن ما و حکمت یونان، حکمت به نظری و عملی تقسیم شده که نظری را سوفیا و عملی را فروزنیسم (فرزانگی) می‌گویند. یعنی طبیب از کانال نظر به حکمت عملی و فرزانیگی برسد چون سر و کارش با اشرف مخلوقات است. این دیدگاه را در شخصیت‌های فرزانه هم می‌بینیم. در مقدمه الحاوی، رازی این رویکرد را بیان کرده و گفته طبیب باید به چه علومی مسلط باشد تا به مرحله طبابت برسد؛ از فقه و حقوق و اخلاق و علم اسطرلاب و نجوم و حساب و ریاضی و ... تا بتواند یک طبیب حاذق، خداجو و خداترس باشد.

در جهان غرب، همه چیز بر محور انسان‌گرایی دور می‌زند و اصول اربعه اخلاقی را استخراج کردند که اتفاق نظر جامعه جهانی هم بر آنست که موتور محرکه آن را سازمان‌های بین‌المللی مثل یونسکو در دست گرفته‌اند و گفته‌اند بروید و در کشورهای خود این را بومی‌سازی کنید!! اخلاق پزشکی از حوزه‌های علوم انسانی است و نباید آنرا از بخشی گرفت و به حوزه‌های علوم پزشکی داد. برای تصویب رشته اخلاق پزشکی، این رشته



صرفاً در اختیار پزشکان قرار گرفت، چون قالب افراد حاضر در جلسه تصویب، پزشک بودند و دکترای اخلاق پزشکی هم زمان در سه دانشگاه، تهران، شهید بهشتی و شیراز راه اندازی شد؛ لذا ناگزیر شدیم برای جبران مافات قبل از واحدی مثل فلسفه، منطق و قبل از فقه، اصول فقه و قبل از حقوق، مقدمه علم حقوق را قرار دهیم. دوره دکتری ۴-۵ سال طول می کشد تا نتیجه بدهد و در جامعه پزشکی بسیار نیازمند متخصص اخلاق پزشکی هستیم. لذا آمديم و دوره فلوشیپ یکساله اخلاق زیست پزشکی را برای اعضاء هیات علمی دانشگاه ها برگزار کردیم و مباحثی مثل فلسفه اخلاق، اخلاق زیستی، اخلاق پزشکی، فقه پزشکی، حقوق پزشکی، جامعه‌شناسی پزشکی در این دوره تدریس می‌شود و افراد باید یک رساله ارائه بکنند و تابحال سه دوره را برگزار کرده‌ایم و از بهمن ماه (۸۹) دوره چهارم را شروع می‌کنیم. ما دوره الکتی و اخلاق زیستی را از سال ۱۳۸۶ برای دانشجویان پزشکی برگزار کردیم. رویکردی که امروزه دنیا بدنالش است، می‌گوید دانشجوی پزشکی ما از ابتدا تا انتها باید تحت آموزه های اخلاقی باشد؛ برای این دوره ۳۴ واحد تعریف کردیم که در هر ترمی ۴-۳ واحد در زمینه مباحثی که خدمتتان عرض کردم طی می‌کند و نهایتاً پزشکی که فارغ التحصیل می‌شوند می‌توانند براحاتی تصمیم‌گیری های اخلاقی کنند و مسائل فقهی و حقوقی خود را پاسخگو باشند. ما ۷ دوره کارشناسی ارشد حقوق و اخلاق زیستی، حقوق پزشکی، جامعه‌شناسی پزشکی و ... تعریف کردیم که خوشبختانه دو سه تایی آنها تصویب شده و دوتایی دیگرش این روزها نهایی می‌شود. ما یک دوره ۴ جلدی اخلاق زیستی، دوره ۱۲ جلدی تاریخ پزشکی، دوره ۱۵ جلدی حقوق پزشکی و سه جلد از دوره ۷ جلدی اخلاق پزشکی را منتشر کردیم. کتاب فقه پزشکی در ۲ جلد برای اولین بار توسط دکتر محقق داماد نوشته شد که زیر چاپ است و کتاب درسی همین دوره اخلاق پزشکی هم هست. یک کتاب با عنوان «biomedical Islamic ethics» پرفسور ساشادینا نوشتند که آکسفورد منتشر کرده است و سال قبل کتاب سال بین‌المللی جمهوری اسلامی شد که ترجمه‌اش را برای انتشار فرستادیم.

ما دو کنگره بین‌المللی حقوق پزشکی در سال ۷۷-۷۶ برگزار کردیم و سومین آن درباره حقوق بیماران است که ۵-۳ اسفند ماه سال جاری (۸۹) در جزیره کیش برگزار می‌شود. ۱۲ پنل از کنگره‌های بین‌المللی را به موضوع فقه، حقوق و اخلاق پزشکی



اختصاص دادیم و ۳۲ سمپوزیوم و کارگاه تخصصی در دانشگاه خودمان و جاهای دیگر برگزار کردیم. در میان پروژه‌های تحقیقاتی که در مرکز انجام شد برخی پروژه‌های ملی بودند، مثل حمایت قانونی از ابداعات دارویی، تدوین قلمرو و موضوعات اخلاق زیستی، ابعاد فقهی، حقوقی، اخلاقی ژنوم انسانی، کدهای اخلاقی زیست فناوری، ابعاد فقهی، حقوقی و اخلاقی عدم احیا در بیماران نوکد(محتضر)، رابطه متقابل پزشک و بیمار که یکی از خلاهای جدی که رویش کار نکرده ایم همین موضوع است. امروزه دو نظریه در این رابطه هست: ۱- نظریه پترنالیسم و ۲- نظریه بیمار محور و وقتی با دیدگاه‌های اسلامی تطبیق می‌دهیم هیچ یک از اینها پاسخگوی مسائل و مشکلات ما نیست؛ از این رو این پروژه را تعریف کردیم. یکی دیگر از مسائل ما مساله برائت قبل از عمل است که به عنوان یک نهاد تاسیسی مختص حقوق ماست و برگرفته از فقه امامیه است و حتی اهل تسنن هم ندارند، این نظام را قانونگذار در سال ۱۳۶۱ وارد قلمرو قانونگذاری کرد و بنظر می‌رسد که نتوانسته مسائل روز را با موازین فقهی تطبیق دهد و الان هم که قانون مجازات اسلامی در مجلس است، برای این مساله چاره نشده است و دارد پیچیده تر از قبل می‌شود. پزشک این مساله را سد راه تحقیق و درمانش می‌انگارد و از آن فراری است و حمایتی از پزشک ندارد چرا که محاکم و قضات آن را نمی‌پذیرند و بیمار احساس می‌کند که حالا که اینها برائت را از ما گرفتند، هر کاری با ما می‌کنند و بعید است از عمل سالم برگردیم!! تنها راهکار این است که بین موازین فقهی و مسائل جدید انطباق ایجاد شود.

ما دو نکته اساسی داریم، بیشترین تکیه ما در حوزه اخلاق زیستی و حقوق سلامت است و یکی از خلاهای جدی ما مبانی است و حوزه‌ها، دانشکده‌های فلسفه و الهیات و حقوق باید وارد عرصه شوند و به کمک جامعه پزشکی بیایند. اخلاق کاربردی ما باید آن هدف اساسی که در پیشینه تمدنی ما هست را مورد توجه قرار دهد. اخلاق کاربردی امروز در واقع می‌خواهد بگوید شما به‌عنوان یک پزشک به صرف یک متخصص بودن باید یک الزاماتی را رعایت کنی. بنظر ما امروز فقه، اخلاق و حقوق درهم تنیده است و تفکیک کردن اینها ما را به جایی نمی‌رساند و ضمانت اجرایی بحث اخلاق خارجی و بیرونی نیست و برگرفته از مباحث حقوقی آنست. تاکید جوامع غربی این است که کاری به شخصیت شما ندارد و فرد می‌تواند مشروبش را بخورد و فردا بیاید و سر کلاس درس اخلاق بگوید



ولی این دیدگاه مورد توجه ما نیست. یک جامعه‌ای که ادعای ام‌القرای جهان اسلام را دارد پزشک آن هم باید جهان‌بینی خاص اسلامی داشته باشد و یک تفاوت دیدگاهی با پزشکی که در آمریکا و انگلیس طبابت می‌کند داشته باشد. اگر این نشست بتواند، اندیشمندان حوزه‌های مختلف را گرد هم بیاورد و از موازی کاری جلوگیری کند، ما در رسیدن به اهداف بلندی که در پیش داریم خیلی نزدیک‌تر می‌شویم.



**جناب آقای امیر حسین زاده**  
نماینده پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

در ابتدا گزارشی از فعالیت‌های صورت گرفته در پژوهشگاه حوزه و دانشگاه در ارتباط با موضوع اخلاق سازمانی ارائه خواهیم کرد. سؤال اول اینکه چرا ما باید از اخلاق شروع کنیم؟ در یک تقسیم‌بندی. معارف و حیانی را دو دسته گزاره تشکیل می‌دهند یک سری گزاره‌ها که به هست‌ها می‌پردازد و یک سری گزاره‌ها که به باید‌ها و نبایدها می‌پردازد. گزاره‌ای که به هست‌ها می‌پردازد فلسفه و کلام را شکل می‌دهد و گزاره‌ای که باید‌ها و



نبایدها را شکل می‌دهد اخلاق و فقه را شامل می‌شود. اخلاق همان‌طور که آقای جعفری فرمودند بیشترین نمود را در زندگی ما دارد.

بیشتر زندگی ما پر از روابط اخلاقیست تا روابط حقوقی. برای مثال اخلاق و حقوق بخوایم تمثیل به کار ببریم تا مشخص شود، ارتباط این دو تمثیل رویه صندلی و چارچوب صندلی می‌باشد اگر روابط حقوقی و فقهی نباشد یک صندلی شکل نمی‌گیرد یک صندلی اگر چارچوبش محکم نباشد دوام نمی‌آورد از طرفی روی چارچوب هم نمی‌توان نشست این رویه ابری در روابط ما رویه اخلاق است و اگر دقت کنید به همین مثال صندلی چیزی که بیشتر از همه به چشم می‌آید و کارایی‌اش را نشان می‌دهد همین رویه ابری صندلی است

در روابط میان فردی هم بیشترین چیزی که وجود دارد جنبه اخلاق است و شاید صدق فرمایش رسول اکرم<sup>(ص)</sup> که فرمودند برای مکارم اخلاق مبعوث شدم و من معلم مبعوث شدم این معنا باشد گرچه در آموزه‌های آن حضرت آموزه‌های اعتقادی و فقهی هم بوده ولی به اخلاق، خودشان را معرفی کردند هدف ما از مطالعه اخلاق وقتی که در پژوهشگاه شروع کردیم این بود که میزان اخلاق سازمان و مدیریت را در چارچوب تعالیم اسلامی به دست آوریم، توفیق داشتیم. از همان ابتدا در محضر آقای دکتر عابدی جعفری کار جلو رفت و هر چه شد با هدایت‌ها و ارشادات ایشان انجام شد و پژوهش ما رهین هدایت‌های ایشان است ما اولین کاری که شروع کردیم فراتحلیل منابع اخلاق سازمان و مدیریت بود گفتیم اول قبل از مرور بر ادبیات باید بشناسیم چه منابعی هستند که تحت عنوان منبع‌شناسی یک تحقیقی صورت گرفت که تقریباً یک سال طول کشید از مهر ۸۶ تا مهر ۸۷ و در این تحقیق ۷۸ کتاب فارسی ۱۲۱ کتاب انگلیسی ۶۸ مقاله فارسی ۵۳ مقاله انگلیسی و چند پایان نامه و طرح پژوهشی مورد مطالعه و چکیده کردن قرار گرفت اتفاق عجیبی که رخ داد در این مرحله این بود که ما دیدیم که در مطالعات اخلاق شاید چرخ برای پنجمین بار اختراع شده است.

در این فرایندها افراد زیادی به مسائلی نیاز پیدا کردند بعد خودشان شروع کردند به تولید تئوری‌ها بدون نگاه به اینکه آیا این تئوری‌ها جاهای دیگری کار شده یا نشده و ما اولین نفری هستیم که به این نیاز رسیدیم یا این نیاز قبل ما هم بوده؟ و اگر بوده چطور جواب دادند؟ کجاها جواب دادند؟ چه جوابی دادند؟ جوابشان به درد ما می‌خورد؟ این



سؤالات را خیلی کم دیدیم که در مطالعات انجام شده باشد؛ نتیجه‌ای که شد این بود که در واقع فکر تشکیل این جلسه از آنجا به سر ما زد که یک جلسه‌ای تشکیل شود از مراکز و فعالین اخلاق سازمان و مدیریت که دور هم جمع شوند تا یک مقدار موازی‌کاری کم شود و از یک طرف نیازها و عرضه‌ها پیدا بکنند همدیگر را، مجموعه‌هایی که نیاز دارند و مجموعه‌هایی که تولید دارند.

بنده با آقای پارساپور که صحبت می‌کردم ایشان می‌فرمودند که ما خلا تتوریک داریم، من هم گفتم ما خلا عمل داریم، آقای پارساپور در مرکز اخلاق پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران مشغول هستند عملاً با یک مجموعه‌ای از چیزها درگیرند. کار ما در پژوهشگاه حوزه و دانشگاه کار آیات و روایات و احادیث است و خلا عمل داریم دنبال جایی می‌گردیم که آن را به عمل برسانیم و یک نمونه از این پیوند عرضه و تقاضا اتفاقی بود که در صحبت بنده و آقای پارساپور افتاد.

نتیجه فاز اول این بود که نقاط کلیدی که باید در پروژه‌های اخلاق سازمان و مدیریت مورد مطالعه قرار بگیرد پیدا شد و بر اساس آن یک نقشه راه به‌دست آمد که این نقاط. نقاط خلا است و باید مطالعه شود در فاز بعدی گفتیم مرور ادبیات را جنبه بیشتری به آن بدهیم و فاز دوم اختصاص پیدا کرد به ترسیم نقشه علم اخلاق سازمان و مدیریت. نقشه علم تصویر هوایی یک علم است از بالا اگر بخواهیم عکس بگیریم از محدوده‌های مختلف یک علم و میزانی که هر کدام به خود اختصاص داده است، می‌توانیم با نقشه علم این کار را انجام دهیم که مطالعه مفصلی روی آن صورت گرفت و یک مقاله از آن استخراج شد که علاقه‌مندان می‌توانند در مجله روش‌شناسی علوم انسانی مطالعه کنند. نتیجه این شد که برای دانش اخلاق، هدف ما از ترسیم نقشه این بود که نقاط سازنده ساختار دانش اخلاق و ارتباط بین این نقاط را پیدا کنیم تا بتوانیم نقشه را ترسیم کنیم اتفاقی که افتاد این بود که ما مجموعه‌ای از این کلمات کلیدی را برداشت کردیم، در مقالات آن کلمات را جستجو کردیم کلمات به مثابه چیزهایی که می‌شود محتوا را با آنها نمایه کرد. بعد ارتباط این کلمات را در قالب یک ماتریس نمایش دادیم. این ماتریس با عملیات خوشه‌بندی تبدیل شد به یک گراف.



دوستانی که نقشه های مختلف علم را دیدند یک گرافی را شما فرض کنید که مثلاً ۵ هسته دارد و این هسته ها با یال هایی به هم وابسته اند. خصوصیت گراف نقشه علم این است که همه هسته به همه هسته ها ارتباط دارد منتها ارتباط کم یا زیاد است، اگر ارتباط صفر هم باشد این ترسیم می شود لذا یک گرافی است که در نگاه اول یک گراف شلوغی است چون ارتباط همه هسته ها را با هم نمایش می دهد و هسته ها نمایانگر آن مفاهیمی هستند که توانستند خودشان را بالا بکشند و تبدیل شوند به یک قله. اگر بخواهیم یک سرزمین را نمایش بدهیم طبیعتاً یک سری قله و دره انجا هست و هسته ها آن نقاط برجسته ای هستند که در یک سرزمین دانش، خودشان را نشان می دهند. نقشه ای که آماده شد ۵ هسته داشت هسته ها عبارت بودند از اخلاق مدیریت، اخلاق کار، اخلاق سازمانی، کدهای اخلاقی و عدالت توزیعی که عدالت توزیعی یکی از مکاتب فلسفی اخلاق است که در فلسفه اخلاق بیشترین نقش را بازی کرده که نظریه پردازش آقای جان راولز استاد معروف دانشگاه هاروارد است.

این ۵ حیطه شدند حیطه های اصلی و طبعاً ارتباطی هم بین اینها شکل گرفت نتیجه این که، در بحث اخلاق آنچه را که ما در متون پیدا کردیم، در سه سطح می شود بررسی کرد و در سه سطح بررسی کردند، سطح اول فلسفه اخلاق که بنیادهای اخلاقی هستند و گزاره های هستی شناسی اخلاق را بحث می کنند من اول سطح اول و سوم را می گویم بعد از مقایسه سطح اول و سوم، سطح دوم خودش را نشان می دهد.

سطح سوم اخلاق کاربردی است یعنی گزاره هایی که دقیقاً مربوط به کف اجرا هستند وقتی دقت می کنیم دقیقاً گزاره های میدان عمل هستند مثلاً می گوئیم که مهم ترین ویژگی برای مدیر شرح صدر است این گزاره ای است که دقیقاً در لحظه اجرا بدر ما می خورد می توانیم بر اساس این مدیر را آموزش دهیم ارتقا دهیم و ارزیابی کنیم و فعالیتهای دیگر. سطح میانی (دوم) روش های اخلاقی است یعنی به یک معنا نه فلسفه اخلاق است که از گزاره های هستی شناسانه و هستی ونیستی صحبت کند یک مثال از فلسفه اخلاق بزنم فرض کنید مساله حسن وقبح افعال از بحثهای فلسفه اخلاق است اینکه حسن در فعل است یا در فاعل است؟ یعنی فعل بدون فاعل می تواند حسن داشته باشد؟ مثلاً کذب را همین طور می توان در نظر گرفت یا به فاعلش بستگی دارد؟ اینطور بحثها بحثهای هستی شناسانه است و اگر از یک فاعل اخلاقی در خارج یک فعلی سرزد



چقدر از این فعل مستند به فاعل است؟ چقدر از این فعل مستند به خود فعل است بدون نگاه به فاعل؟ ومکاتب مختلفی که می آیند حسن وقبح را به فعل و فاعل نسبت می دهند و تصمیم می گیرند. این مثال از فلسفه اخلاق است. روشهای اخلاقی بین این دو است یعنی مسائلی که علم اخلاق را شکل می دهد. نگاه به هستی شناسی و نگاه به فلسفه ندارد و از طرفی نگاه به پیاده سازی و کاربرد هم ندارد؛ مثلاً فرض کنید انواع شرح صدر یا انواع حسد-حسد ۵-۶ نوع است- یا اینکه حسد از کدام یک از قوای نفس سرچشمه می گیرد. این گزاره گزاره ای است که نه جنبه هستی شناسانه دارد نه جنبه کاربردی. مطلبی که بدست آمده از این دو فاز مطالعه، یک نقشه راهی بود که ما به نظرم رسید که این نقاط، نقاط خلا است در مطالعات اخلاق سازمان و مدیریت و میشود این نقاط خلا را تکمیل کرد. در واقع ما دو خلا داریم یک خلا اجرایی و یک خلا علمی. خلا اجرایی ما بی اطلاع و بی ارتباط بودن مراکز بود. یعنی فعالان اخلاقی و عالمان اخلاق با هم مرتبط نبودند و خلا دوم ما علم اخلاق بود.

علم اخلاق در دانش مدیریت وسازمان از نقاط ضعف بسیار اساسی رنج می برد. قدمای ما خیلی زحمت کشیدند. کشور ما کشور اخلاق ناصری و معراج السعاده و جامع السعادت است ولی بهتر می دانید که این کتاب معراج السعاده یا اخلاق ناصری را نمی توانیم بدهیم دست مدیری که در عرصه اجراست و بگوییم برو عمل کن خیلی باید مقدمات طی کند تا بتواند آن کتاب را متوجه شود. یک کتاب فلسفه اخلاق آقای مصباح، آقای مطهری و بزرگان دیگر را نمی توانیم به یک مدیر بدهیم بگوییم که این برای شما تجویز دارد. این باید مطابق نیازهای مدیریت بازتعریف شود. گزاره هایش بازتولید شود بعد پیاده سازی شود. محک اجرا و تجربه به آن بخورد.

یکی از مشکلاتی که ما با مطالعات اخلاق داشتیم این بود که بعضی از آنها در فضای کاملاً خلا کار شده بود، یعنی کتاب یا مقاله ای که نوشته شده اصلاً کاری ندارد که در خارج چه اتفاقی در حال افتادن است؟ این نیاز کجا را برطرف می کند؟ برای چه هدفی نوشته شده؟ در عالم خارج بعد از نوشته شدن این کتاب یا این مقاله، چه اتفاقی قرار است بیفتد؟ لذا از دو خلا عمده دانش اخلاق سازمان و مدیریت رنج می برد. خلا اول خلای است که بین عالمان این عرصه است.



برای جبران این خلا این جلسه تشکیل شده و انشاءالله ادامه پیدا کند و خلا دوم خلایی است که دانش اخلاق سازمان و مدیریت از آن رنج می برد و آن هم تقاطعی است که مطالعه نشده و باید مطالعه بشود که این در یک چارچوبی تنظیم شده. خلاصه آن اینست که در قسمت فلسفه اخلاق، ریشه های فعلی

اخلاقی که حسن و قبح اخلاقی است جای بحث دارد. ریشه های فاعلی اخلاق که مساله نفس و قوای نفس است محل بحث است. یعنی فعلی که از آن نفس در حال سرزدن است آن نفس چه ملکات و چه قوایی دارد؟ چون اتفاقی که در اخلاق می افتد در نفس می افتد. اخلاق را به ملکات ثابته نفس تعریف می کنیم. نفس یک سری قوایی دارد که بر اثر آن قوا و برهم کنش آن قوا یک سری از ملکات برای او شکل می گیرد این ریشه ها باید در فضای اخلاق سازمان و مدیریت باز تعریف شود.

رساله ابن سینا در مساله نفس شاید ابن سینا غیر از شفا و اشارات که کتاب مبسوط فلسفی ایشان است؛ ۶-۷ رساله مستقل فقط در باب نفس دارد اینها باید بررسی شوند. فلاسفه اشراق که خیلی به مساله نفس نپرداخته اند. بعد بحث حکمت متعالیه است و ملاصدرا هم رویکردی به نفس دارد وبعد رویکرد عرفا به نفس هست این رویکردها مطابق نیاز مدیر و پژوهشگر مدیریت و دانشجوی مدیریت نه مطابق کسی که فلسفه و عرفان می خواهد بخواند، باید جمع آوری و بازنگاری شوند.

در قسمت علم اخلاق، کلیات علم اخلاق و چارچوب ردائل و فضایل اخلاقی باید بحث شوند و از حیث محتوایی، محتوای تخصصی اخلاق حرفه ای، اخلاق مدیریت و اخلاق تجارت از یک جنبه که مواد اخلاقی هستند و مدیریت تحول سازمانی و ساختارهای اخلاق سازمانی هم صورت و شکل حضور اخلاق در سازمان هستند، این هم باید در گام بعدی بحث شود.

اگر بخواهیم یک مجموعه کاملی داشته باشیم از مباحث اخلاق سازمان و مدیریت که یک قسمت مواد اخلاقی را می سازد مثلا فرض کنید همین بحث شرح صدری که گنتم برای مدیر لازم است، این یک ماده اخلاق مدیریت است. یک سری هم صورتهای اخلاق است یعنی شکلها و ساختارهای اخلاق است کاری ندارد چه ماده ای در آن بریزیم؛ مثل فرمولی که شما هر عددی در آن بگذارید به شما یک جواب می دهد مثلا یکی از بحثهایی که در اخلاق سازمانی بحث شده این است که یک سازمان اگر بخواهد اخلاقی



شود چه گام‌هایی را باید بردارد؟ این فرایند اصلاً نگاه ندارد که شما یک ضدارزش را می‌خواهید فرهنگ کنید یا یک ارزش را.

یک چیزی که شما می‌خواهید جابیندازید که فرهنگ شود و جزء ملکات افراد شود، برای آن، این گام‌ها را باید طی کنیم این هم در بحث ساختار اخلاقی است. به علاوه همه این مطالعات که کنار هم جمع بشوند باید محک اجرا به آنها بخورد. افرادی که در فضای اجرا نمونه‌هایی را آماده کرده‌اند به یک کیفیتی و آن دوستانی که حلقه هم اندیشی دارند و معضلات سازمانی را بحث می‌کنند به شکل دیگری، ما نیاز داریم که در این مجموعه به ما کمک بدهد. بحثی که به ذهن ما رسید، یکی بحث پورتال اخلاق سازمان و مدیریت هست که بتوانیم همین کارهایی که تا الان انجام دادیم به شکل تفصیلی آنجا بگذاریم و به شکل رایگان همه بتوانند استفاده کنند، بتوانیم بانک پژوهشگرانمان یا پژوهش‌هایمان را کامل کنیم و یا برای فعالین اخلاق سازمان و مدیریت حلقه وصل باشیم که انشاءالله این جلسه مقدمه‌ای شود برای اینکه ما بتوانیم اینکارها را بکنیم.

غرض بنده از ارائه در این جلسه این بود که در واقع یک اعلام نیازی بود و یک دست یاری دراز کردن به سمت بزرگواران که بتوانیم از مهارت‌های فردی ایشان استفاده کنیم؛ به علاوه مهارت‌های سازمانی که انشاءالله یک هم افزایی در عرصه همکاری‌های سازمانی داشته باشیم و یک هم افزایی هم در عرصه مطالعات فردی و همکاری‌های فردی داشته باشیم.

**سؤال:** در ارتباط با کتاب‌های اخلاق ناصری و فلسفه اخلاق فرمودید اینها برای مدیران باید کاربردی شود این حرفتان درست است، اما می‌خواهم بگویم که اخلاق مساله‌ای است که افراد چه مدیران و چه کارکنان وقتی در آن معضل اخلاقی قرار می‌گیرند خودشان را نشان می‌دهند یعنی آن معضل اخلاقی مهم است، ممکن است مدیر باشد یا عارف، یا هر کسی امثال این فلسفه اخلاق را خوانده باشد، فقه هم بلد باشد اما در آن معضل اخلاقی که قرار می‌گیرد که باید چه کند، این خودش را نشان می‌دهد اینها را در کتابها نمی‌توان نوشت؛ نمی‌شود تدریس کرد. من خودم مدرس مدیریت اسلامی هستم، اخلاقی که یکی از سر فصل‌هایم هست باز کردم و برای آنها می‌گویم.



مثلا وقتی می‌گوییم که اگر کسی به شما پیشنهاد رشوه دهد قبول می‌کنید؟ خیلی راحت می‌گویند قبول می‌کنیم؛ هرچند ماهیت دانشجو به شوخی می‌گیرد؛ اما من به آنها می‌گویم که مشخص است که شما در آن معضل اخلاقی قرار نگرفتید. آن معضل اخلاقی دشوار است که نمی‌شود تدریس کرد و در کتاب آورد. این مساله ای که در اخلاق است منظورتان از کاربردی کردنش را من نمی‌دانم؟ ممکن است خیلی از اینها پنهان باشند مدیر باشد و خدای خودش باشد ما که از دیدگاه اسلامی داریم نگاه می‌کنیم این مساله بیشتر برای ما حائز اهمیت است. متشکرم.

**پاسخ:** در پاسخ به چیستی معضل باید گفت که معضل یعنی تراحم مسائل خارجی، یعنی در خارج دو مصلحت با هم دعوا می‌کنند و معضل ساخته می‌شود. یک قسمتی از دنیای خارج را معضل می‌سازد ولی همه دنیای خارج معضل نیست. یعنی وقتی از قسمت تئوری‌ها چه قسمت فلسفه اخلاق، چه قسمت تئوری‌های علم اخلاق، می‌آییم پایین‌تر وارد دنیای خارج و کاربرد می‌شویم؛ یک قسمت از دنیای خارج همین دعوی تراحمات است که معضلات اخلاقی است؛ ولی همه دنیای خارج معضل نیست چون وقتی مساله می‌شود معضل، که یک علامت هشدار دهنده قرمز روشن می‌شود و از حالت عادی خارج می‌شود. کسی در سازمان رشوه می‌گیرد، کسی سوء استفاده‌ای می‌کند، یک فعالیتی را در سازمان شروع می‌کند اینجا گوش‌ها حساس می‌شود که باید به اخلاق هم پرداخت.

اینجا معضل خودش را نشان می‌دهد. یک قسمت دیگری هم هست که انجا ما علامت هشداردهنده قرمز نداریم؛ آن هم توسعه اخلاقی خود مدیر است. در اسلام هدف اصلی ساختن انسان کامل است یعنی آدم‌ها وارد کارخانه دنیا می‌شوند که وقتی خارج شوند انسان کاملی باشند. در اخلاق انسان کامل، انسانی تعریف می‌شود که قوه عاقلش حاکم بر همه قوای شخصیتی او باشد. هر انسانی سه قوه شهوت و غضب و وهم دارد، این سه با ازدواج با هم، مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصی را می‌سازند وقتی که قوه عاقله حاکم باشد، بهترین حالت است، که می‌گویند در رفتار فرد، ملکه عدالت شکل می‌گیرد. ما چقدر مدیرانمان را به اینجا نزدیک می‌کنیم با فرض اینکه کسی هنوز معضل پیدا نکرده. یعنی فرض کنید فردی وارد ساختمان می‌شود هنوز گرفتار مشکلی نشده هیچ دو مصلحتی با هم تراحم نکردند که بین این دو قرار بگیرد و از یک طرفش هم یک طرف باطلی باشد و بعد آن طرف را انتخاب کند که آن علامت هشدار به صدا در بیاید و معضل



ساخته بشود. می‌خواهم بگویم که نباید همه دنیای خارج را ان دید، گرچه قسمت عمده‌ای از کیس‌های اخلاق مدیریت همان فرمایش شماست که بحث معضلات را مطرح می‌کند؛ کامفیلیکت و دایلمها این مطالب کاملاً در کیس‌های اخلاقی هست. ولی اگر بخواهیم با نگاه اسلامی ببینیم نباید خودمان را در این چارچوب محصور بکنیم چون ما یک نگاه دیگر هم داریم آن هم توسعه اخلاق مدیریت بدون نگاه به معضل است.

در مورد امکان مطالعه و تدریس معضلات اخلاقی باید گفت که در ارتباط با سازمان خصوصاً در متون غربی، مطالعات بسیار زیاد کاربردی در بحث اخلاق شده است که انسان با مطالعه آنها دقیقاً خودش را در فضای کاربرد احساس می‌کند؛ در قسمت اسلامی آنچه که می‌خوانیم می‌بینیم محتواهای بسیار قوی از علم اخلاق ساخته شده ولی اگر بخواهیم ان را به دنیای کاربرد سازمانی (نه فردی) برسانیم باید چند مرحله آن را پردازش کنیم تا بتوانیم به یک گزاره‌ای برسیم که ان گزاره در سازمان پیاده شود. بنابراین تجربه غربی‌ها به ما نشان می‌دهد که حتی بدون محتوا و بدون پشتوانه یا بگوییم بدون غنای پشتوانه می‌شود در دنیای کاربرد سازمانی، مطلب تولید کرد. و اگر شما یک جستجوی کوچکی در گوگل بکنید حتماً می‌بینید در این زمینه‌ها الی ماشاءالله تئوری اخلاقی هست که وقتی ادم می‌خواند حس می‌کند در سطح سازمان است. لذا در تجربه گذشتگان گنج‌های بسیار غنی هست ولی باید تلاش بسیار زیادی بشود که این گنجها را بتوان تبدیل کرد به گزاره‌هایی که در دنیای مدیریت و سازمان بشود از آنها استفاده کرد.







**دکتر محمدسعید تسلیمی**

**استاد دانشکده مدیریت دانشگاه تهران**

پیامبر ختمی مرتبت<sup>(ص)</sup> در حدیثی فلسفه بعثتشان را تتمیم مکارم اخلاق دانسته‌اند و شاید بتوان از این کلام این‌گونه برداشت کرد که بشر کاری به غیر از این ندارد. حضرت آنگاه که مبعوث شدند برای تکمیل مکارم اخلاق در جامعه قدم برداشتند و نه فرمودند معالم اخلاق. هر چند لازمه تتمیم مکارم اخلاق، برخورداری از معالم و ایده‌ها و نظریه‌ها نیز می‌باشد اما هدف نهایی و والا و غایی آن، تخلق است و نه تنها دانستن تخلق. بارها این



روایت را شنیده‌ایم که مادری فرزند خود را نزد پیامبر آورد تا او را نصیحت کند که زیاد خرما نخورد و حضرت فرمودند که فردا بیایید و مادر فرزند خود را فردای آن روز آورد و حضور آن کودک را نصیحت کرد که زیاد خرما نخورد و در چرای این عمل پاسخ دادند که دیروز خودم نیز خرما خورده بودم که این گفته در زبان فارسی به نثری مسجع درآمده است که رطب خورده منع رطب کی کند. لذا در بحث اخلاق باید تخلق پیدا شود در غیر این صورت اثر نمی‌کند. پیامبر نیز بر روی احتمال اثر متمرکز بودند و می‌خواستند این کلام اثر داشته باشد. البته لازم است که معالم اخلاق نیز شناخته و دانسته شود، ولی باید پا را از دانستن فراتر گذاشت و آن آموزه‌ها را بکار بست و این شدنی نیست مگر اینکه عینیت وجودی پیدا کند و ملکه شود. در علوم تربیتی بحثی است با عنوان بارآمدن و بارآوردن و به این ترتیب است که قائل هستند اگر عالم اخلاقی عامل به اخلاق نباشد اثر عکس می‌گذارد. برای مثال یک پزشک را در نظر بگیریم که نه تنها در عالم فرض که در عالم عینیت هم برخی مسائل را رعایت نمی‌کند. به‌طور مثال کسی که پزشک را در حال سیگار کشیدن می‌بیند با خود فکر می‌کند که دیگر به هیچ وجه سیگار کشیدن ضرر ندارد که اگر ضرر داشت او نمی‌کشید. لذا انتقال از دانستن تا بکار بستن تاثیر مهمی است.

بنابراین پیامبر غایت رسالت خود را اتمام مکارم اخلاقی دانست و از سویی دیگر خداوند نیز وجود مقدس ایشان را بعنوان نمونه عالی انسانیت که تمام فعلشان خیر است اسوه قرار دادند. «وجعلنا هم ائمه یهدون بامرنا و اوحینا الیهم فعل الخیرات».

و از سویی دیگر، همواره جان‌های پریشان و شیفته‌ای هستند که فعل خیرات را از جان و دل می‌طلبند. بحث بر سر این احساس طلب و شیفتگی در برابر مشاهده عمل خیر از سوی دیگری، بسیار لازم و ضروری است. بنابراین پیشوایان و مسئولان و جلوداران جامعه و نظام باید تاسی به فعل خیر داشته باشند و در وجود آنها نیز این افعال متجلی شود و از جان و دل خواهان این توفیق الهی باشند تا بتوانند کاری بکنند. به همین جهت نیز خداوند تعالی، منبیهاتی را مطرح کرده که مبدا این فعل به شائبه‌هایی آمیخته شود که در آنصورت بدآموزی بهمراه دارد. مصادیق بسیاری را در این زمینه اشاره می‌کند که نمونه آن این است که عملی موجب غضب گردد، یا بخواهد با تظاهر و ریا به جایی رسد که امام صادق (ع) فرمودند: «کل رثائن شرک» شرک است اگر کسی بخواهد ریاکاری کند. حال این شرک هرگونه ریا و تظاهری را شامل می‌شود که قیدی برای آن گفته نشده است. یا



نمونه دیگر آنکه قصد و نیت همه افعال و کردار و گفتار نباید به غیر از رضای خداوند عالم و طلب قرب باشد. که اگر غیر از این باشد خداوند می فرماید من شریک خوبی هستم اگر من را شریک گرفتید من همه آنچه را که می خواهید می دهم، پس از آن شریک دیگر من چیزی نخواهید.

این مصادیق منبهاتی است که بسیاری از آنها در قرآن یاد شده و توجه به آنها کاربردی بازدارنده در شیوع آفت‌های انجام عمل خیر دارد تا بتوان نهال باطراوت و پربرار جان را از این آفات حفظ کرد تا از نعمت‌های الهی بهره ببرد، والا در پای هر نعمتی، آفتی نیز وجود دارد. به قول مرحوم علامه طباطبائی:

همی گویم و گفته‌ام بارها      بود کیش من مهر دلدارها  
پرستش به مستی است در کیش مهر      برون‌اند زین جرگه هشیارها  
چه فرهادها مرده در کوه‌ها      چه حلاج‌ها رفته بر دارها  
به خون خود آغشته و رفته‌اند      چه گل‌های رنگین به جویبارها  
فرب جهان مخور زینهار      که در پای این گل بود خارها

پای هر مظهري از این دنیا اگر ثروت یا مکنّت یا علم یا ریاست باشد یا هر چه می‌خواهد باشد، این مظاهر هر کدام گلی است که کنارش آفتی نیز هست.  
مهین مهر ورزان که آزاده‌اند      بریزند از دام جان تارها

که این آفت‌ها، آن مظاهر را به مرداری آلوده خرابش می‌کنند.

جز افسون و افسانه نبود جهان      که بستند چشم خشایارها

شاهان در اشعار می‌تواند کنایه از مدیران باشد.

شاهان همه به خاک فکندند تاج‌ها

تا زیب نیزه شد سر شاه جهان عشق

این چه مدیریتی و چه منزلتی است که انسان بخواهد به آن دل خوش کند و بخاطرش همه کاری کند. بنابراین مدیریتی‌ها باید این جوانب را بیشتر در نظر بگیرند.

[Type text]



ظهور این آفت‌ها در علوم جاری دنیای معاصر مدام در حال سوق یافتن است و متأسفانه در حل آنها تنها به پر کردن خلل و فرج‌های ظاهری بسنده می‌شود. بنابراین این جمله را مجدداً اشاره می‌کنم که هر جا بحث توسعه مطرح می‌شود، حرف اول و آخر را همان سخن خاتم مبعوثین می‌فرمایند که فلسفه بعثت ایشان تنها تتمیم مکارم اخلاق بود و بس. ایشان آمدند و آن همه مرارت و سختی را در پاسخ به ندای حق که فرمود فاستقم کما امرت، تحمل کردند تا تخلق انسانی را تمام کنند. همه آنان که در کنار حضرت بودند نیز در این راه قدم برداشتند، مگر حسین بن علی<sup>(ع)</sup> کیست که در راه خدا هرچه او را به جهان است میسر بدهد.

این تلاش‌ها همه سرمایه‌گذاری بود برای اینکه آن مکارم اخلاق باقی بماند و خدای نکرده افت زده نشود و در قالب چیز دیگری در نیاید. امیدواریم این تلاشی که در جهت تخلق سازمان‌ها و مدیریت‌ها آغاز شده همچون شجره‌ای که اصلش ثابت است و فروعش در آینه تاریخ در آسمان‌ها خواهد درخشید، به سرانجام رسد.

## پایان