

اخلاق فضیلت سازمانی: کاربرد اخلاق فضیلت در مدیریت

liabedi1386@gmail.com

علی عابدی رنانی / استادیار دانشگاه علامه طباطبائی

پذیرش: ۹۵/۱۲/۲۵

دریافت: ۹۵/۶/۱۶

چکیده

در دهه‌های اخیر، شاهد رجوع مجدد نظریه‌پردازان اخلاقی به «اخلاق فضیلت» هستیم. اخلاق فضیلت با آراء اخلاقی ارسطو پیوند نزدیکی دارد. از دهه ۱۹۸۰ میلادی به تدریج، شاهد احیای ارسطوگرایی هستیم. اخلاق ارسطویی در مقایسه با نظریه‌های نفع‌گرا و نظریه‌های وظیفه‌گرای کانتی، بر اهمیت فضایل و فضیلت‌مند شدن شخصیت برای شناخت اخلاقی تأکید دارند. در این دیدگاه، داشتن شخصیت متعالی لازمه تشخیص وظایف اخلاقی قلمداد می‌شود و تأکید صرف بر عقلانیت عملی برای تمییز اصول اخلاقی کافی دانسته نمی‌شود. این مقاله به روش استنادی، ضمن توضیح نارسایی‌های موجود در نظریه‌های اخلاق سازمانی حاکم، نقاط مثبت دیدگاه اخلاق فضیلت، را به‌ویژه از منظر ارسطویی تبیین می‌کند و سرانجام، چالش‌های موجود در برابر این دیدگاه اخلاقی را مطرح می‌کند. اخلاق فضیلت با تأکید بر اهمیت تکوین شخصیت اخلاقی در ارتقای حساسیت اخلاقی سازمان و قدرت تمییز اخلاقی کارکنان، بهتر از نظریه‌های رقیب (اخلاق نفع‌گرا و حقوق‌محور) عمل می‌کند. به نظر می‌رسد، اخلاق فضیلت باید در نهایت، نه به عنوان بدیلی متمایز، بلکه به عنوان الگویی مکمل برای اخلاق نفع‌گرا و وظیفه‌گرا عمل کند تا از نسبی‌گرایی و بی‌قاعدگی اخلاقی در امان باشد.

کلیدواژه‌ها: اخلاق سازمانی، اخلاق فضیلت، مسئولیت اخلاقی سازمان، نفع‌گرایی.

مقدمه

الف) کلیاتی دربارهٔ اخلاق و سازمان

«اخلاق» به مجموعه‌ای از ضوابط اطلاق می‌شود که روابط انسان با خود و دیگران را تنظیم می‌کند. اخلاق نقشی تسهیل‌کننده در زندگی جمعی دارد. بدون رعایت اخلاق، زندگی جمعی بسیار مشکل و هزینه‌های زیادی بر انسان‌ها تحمیل می‌شود. رعایت قواعد اخلاقی به صورت داوطلبانه، هم به زندگی فردی معنا می‌بخشد و هم همزیستی انسان‌ها را امکان‌پذیر می‌سازد.

نظریه‌های مختلفی دربارهٔ منشأ گرایش به اخلاق وجود دارد. آیا اخلاق محصول قرارداد بشری برای زندگی راحت‌تر است؟ آیا اخلاق محصول تکامل نوع انسانی در طول تاریخ است؟ آیا گرایش به اخلاق فطری و خدانهاده است؟ هر دیدگاهی که در این زمینه پذیرفته شود، در نهایت آنچه مسلم است اینکه اخلاق کارکردهای فراوانی در زندگی فردی و جمعی دارد. منفعت‌طلبی و خوددوستی انسان اگر به‌واسطهٔ گرایش‌های اخلاقی هدایت و مدیریت نشود زندگی جمعی را به جنگل و کارزار جنگ و رقابت تبدیل می‌کند. هر جا نفع‌طلبی و رقابت ظهور بیشتری داشته باشد نیاز بیشتری به اخلاق برای حفظ چارچوبی همکارانه و منصفانه احساس می‌شود. از جملهٔ مهم‌ترین نهادهایی که محل رقابت فردی و گروهی است سازمان و همچنین محیط کسب و کار امروزی است.

طبق یک تعریف، «سازمان» گروهی از افراد است که برای هدف یا اهدافی مشترک با هم کار می‌کنند. اعضای سازمان با دریافت منابعی از محیط خود، تلاش می‌کنند به گونه‌ای کارآمد این منابع را متحول سازند و اهداف خود را تحقق بخشند و بدین وسیله منابع بیشتری در اختیار بگیرند (رینی، ۲۰۰۳، ص ۱۸). با توجه به محدودیت منابع موجود و گرایش‌های نفع‌طلبانه و انحصارطلبانه‌ای که در سرشت انسان ریشه دارد، امکان زیادی برای درگیری و تعارض منافع در سازمان وجود دارد. این تعارض می‌تواند بین رده‌های گوناگون سازمان، بین کارکنان سازمان، بین سازمان و محیط اطراف، از جمله سازمان و نهادهای حقوقی، اجتماعی، سیاسی، بین سازمان و مشتریان، و بین سازمان‌های رقیب یا همجوار رخ دهد. با ترویج اخلاق سازمانی در رده‌های گوناگون سازمان، می‌توان بسیاری از چالش‌های موجود را حل و از وقوع چالش‌های جدید جلوگیری کرد. به جای حل و فصل حقوقی - قضایی مناقشات

درون‌سازمانی که هزینه‌های زیادی برای سازمان در پی دارد، اخلاق می‌تواند نقشی پیش‌گیرانه در حل و فصل داوطلبانه ایفا کند. سازمان به طور سنتی، به عنوان فضایی ابزاری و اجتماعی برای تولید محصولات تلقی می‌شده است. اکنون به طور روزافزونی سازمان، علاوه بر آن بعد ابزاری، به عنوان فضایی برای قضاوت اخلاقی تلقی می‌شود. قضاوت‌ها و تعارض‌های اخلاقی (Moral Dilemmas) در سازمان بسیار مورد مطالعه قرار گرفته است. در برخی دیدگاه‌ها، دستورات اخلاقی به عنوان محدودیتی بر فعالیت سازمانی تلقی می‌شود که قابل مقایسه با نیروهای بازار، رقابت، مقررات دولتی و ترجیحات مشتریان است؛ و در برخی دیگر، به عنوان منبعی توانایی‌بخش برای سازمان محسوب می‌شود که فرصت‌ها و منافع سازمان را گسترش می‌دهد (کارمن و آلوسون، ۲۰۱۰، ص ۵۷).

هرچند رعایت اصول اخلاقی، خود موضوعیت دارد و نباید به این مقوله نگاهی ابزاری داشت، لیکن به هر حال، رعایت این اصول - همان‌گونه که به فرد در زندگی اجتماعی اعتبار می‌بخشد - منجر به افزایش اعتبار و منفعت سازمان در میان مدت و یا درازمدت می‌شود. به جای این تصور قدیمی که رفتار اخلاقی غالباً با منافع سازمان، دست‌کم در کوتاه‌مدت تعارض دارد، اکنون این انگاره شکل گرفته که رفتار خوب، خود کسب و کار خوب است و به موفقیت در بازار کمک می‌کند. شناخته شدن با ویژگی‌هایی همچون «صداقت» و «درست‌کاری» مشتریان را جذب می‌کند و در نهایت، منجر به افزایش اعتبار و نفع سازمان می‌شود. این علاوه بر نقشی است که اخلاق می‌تواند در کاهش هزینه‌های ادارهٔ سازمان، افزایش بهره‌وری و تسهیل مدیریت داشته باشد (سیمز، ۱۹۹۴، ص ۵).

البته این بدان معنا نیست که اخلاق سازمانی باید به قصد افزایش نفع سازمان در پی گرفته شود که در واقع، نگاهی ابزاری و تقلیل‌گرایانه به اخلاق است که با چالش‌های زیادی مواجه است (قراملکی، ۱۳۸۸، ص ۷). به تعبیر زندرروف، مسئولیت اجتماعی شرکتی صرفاً به عنوان «خودمحوری روشنگری‌شده» (Enlightened self-interest) و مبتنی بر دغدغه‌های اقتصادی برای بازدهی بیشتر نیست، بلکه بر تلقی از سازمان به عنوان

که در واقع، حدی بر مسئولیت‌های برخاسته از نقش‌هایش وضع می‌کند. از این منظر، کارکنان سازمان به عنوان انسان در کنار مسئولیت حرفه‌ای خود، که همان اداره کارآمد سازمان و تأمین منافع صاحبان سازمان است، مسئولیت‌های اخلاقی نیز برعهده دارند که در واقع، مقدم بر سایر مسئولیت‌هاست. بدین‌روی، پاسخ به این پرسش که «آیا سازمان مسئولیت اخلاقی دارد یا خیر؟» مبتنی بر مفروضات انسان‌شناختی و حتی هستی‌شناختی ماست و نمی‌توان پاسخی کلی بدان داد.

ج) مسئولیت اخلاقی سازمان به عنوان یک کل

باید در نظر داشت که بحث «مسئولیت اخلاقی سازمان» صرفاً این نیست که آیا کارکنان سازمان مسئولیت اخلاقی دارند یا خیر؟ بلکه مراد این است که آیا سازمان به عنوان شخصیتی حقوقی، وظایفی اخلاقی بر عهده دارد یا خیر؟ به تعبیر دیگر، آیا علاوه بر مسئولیت اخلاقی تک‌تک کارکنان، خود سازمان نیز مسئولیت اخلاقی جداگانه‌ای دارد یا خیر؟ اینجاست که باید رویکردی کل‌گرایانه در پیش گرفت.

مراد از «رویکرد کل‌گرا» آن است که کل مساوی با حاصل جمع جبری خصوصیات اجزا نیست، بلکه خصوصیتی در کل وجود دارد که ورای این حاصل جمع است. برای مثال، هرگونه که اجزای سازنده ماشین با هم ترکیب شوند و خصوصیاتشان با هم تجمیع شود ماشین و خصوصیات ماشین حاصل نخواهد شد، بلکه این اجزای باید با هم ترکیب شوند تا هم‌افزایی ایجاد کنند. یک سازمان نیز چنین است. تک‌تک کارکنان سازمان ممکن است به وظایف اخلاقی خود عمل کنند، ولی این عملکرد اخلاقی انفرادی همیشه به معنای عملکرد اخلاقی سازمان به عنوان یک کل نیست، بلکه آنچه تضمین می‌کند عملکرد اخلاقی افراد به عملکرد اخلاقی سازمان منجر شود هماهنگی بین افراد در جهت مأموریت اخلاقی سازمان است. در همین زمینه، لیست و پتیت (۲۰۱۱) از ایده «عاملیت گروهی» (Group agency)، در کنار «عاملیت فردی» دفاع کرده‌اند.

به نظر لیست و پتیت، سه شرط برای عاملیت، که لازمه مسئولیت اخلاقی است، وجود دارد:

۱. وضعیت بازنمایی که مشخص می‌سازد واقعیات در محیط چگونه هستند.

شهروندی خوب، که حقوق و وظایفی در قبال جامعه دارد، استوار است» (زندروف، ۲۰۰۹، ص ۱۳۹). به تعبیر دابسون «اخلاق» اساساً و طبق تعریف، باید به عنوان مقوله‌ای انگیزه و توانایی بخش تلقی شود و نه صرفاً به عنوان ابزاری برای مهار رفتارهای انسانی یا تأمین سود بیشتر (دابسون، ۱۹۹۳، ص ۵۷). این تلقی ابزاری تصویری متزلزل از اخلاق ارائه می‌کند؛ زیرا هرگاه نفع ایجاد کند یا ضرر قابل توجهی از ناحیه عمل غیراخلاقی ایجاد نشود اخلاق توجیه خود را از دست می‌دهد.

پس از این مقدمه کوتاه درباره نقش اخلاق در سازمان، در ادامه، موضوعات ذیل مطرح می‌شود.

ابتدا در این زمینه بحث می‌شود که آیا اصولاً سازمان مسئولیت اخلاقی دارد یا خیر؟ و آیا این مسئولیت ورای حاصل جمع مسئولیت اخلاقی کارکنان است یا خیر؟ سپس نظریه‌های مختلف در باب تشخیص امر اخلاقی بررسی و با اخلاق فضیلت مقایسه می‌شود. در ادله به محدودیت‌های عمده اخلاق فضیلت و چگونگی رفع آنها اشاره می‌گردد و با توصیه‌هایی عملی و کاربردی برای سازمان‌ها مقاله پایان می‌یابد.

ب) مسئولیت اخلاقی سازمان

بحث «اخلاق سازمانی» بر فرض مسئولیت اخلاقی داشتن سازمان استوار است. آیا سازمان غیر از پیشینه ساختن و تأمین نفع سهام‌داران خود، دارای مسئولیت اخلاقی است؟ اگر کارکنان سازمان را افرادی تلقی کنیم که توسط سهام‌داران برای تأمین منافعشان به کار گرفته شده‌اند، چطور می‌توان ورای خواسته سهام‌داران مسئولیتی اخلاقی بر آنها تحمیل کرد؟

پاسخ به این سؤال مبتنی بر نگرش ما به انسان است. اگر انسان را واجد شخصیتی ورای نقش‌های اجتماعی‌اش در نظر بگیریم، به‌گونه‌ای که در نقش‌های متفاوتی که بر عهده می‌گیرد خلاصه نشود، وی واجد مسئولیت اخلاقی ورای نقش‌هایش خواهد بود. اگر انسان را محدود به نقش‌هایش در نظر بگیریم، تمام مسئولیت‌هایش بر اساس نقش‌هایش تعریف خواهد شد و مسئولیتی مستقل از این نقش‌ها برای وی متصور نخواهد بود. از منظر ارسطویی، که سازگاری زیادی با مکاتب توحیدی دارد، انسان بما هو انسان دارای تعهدات اخلاقی مستقل از نقش‌های اجتماعی و حرفه‌ای‌اش است

۲. وضعیت انگیزشی که مشخص می‌کند واقعیات در محیط چگونه باید باشند.

۳. ظرفیت عمل بر اساس این دو وضعیت؛ بدین معنا که هرگاه محیط نتواند مطابق خصوصیات انگیزشی باشد، منجر به دخالت مناسب آن در محیط می‌شود.

یک عامل، بدین‌سان، نظامی است با این سه ویژگی؛ وضعیت‌های بازنمایی و انگیزشی و ظرفیت «عمل» بر مبنای آنها. عامل نظامی است که وضعیت‌های بازنمایی و انگیزشی دارد و در شرایط مطلوب و در چارچوب محدوده‌ای ممکن برای تحقق انگیزه‌های مطابق بازنمایی‌هایش عمل می‌کند (لیست و پتیت، ۲۰۱۱، ص ۲۰ و ۲۱)؛ و چون گروه نیز می‌تواند این سه شرط را محقق سازد، بنابراین، گروه هم عاملیت و در نتیجه، مسئولیت اخلاقی دارد. گروه بدین منظور سازمان‌دهی می‌شود که برخی انگیزه‌ها را در جهان تحقق بخشد و این کار را بر مبنای برخی بازنمایی‌ها در خصوص جهان انجام می‌دهد. زمانی که عملی به نام گروه انجام می‌شود عمل برای تأمین و ارضای تمایلات گروه و بنا به عقاید گروه انجام می‌گردد (همان، ص ۳۲). به عبارت ساده‌تر، گروه این ظرفیت را دارد که وضعیت موجود انسانی را به وضعیتی مطلوب‌تر تبدیل کند و از این نظر، دارای مسئولیتی اخلاقی، و رای مسئولیت حرفه‌ای و مقدم بر آن است.

لازم به ذکر است که تمایز بین وضعیت موجود و مطلوب، خود مبتنی بر عینی‌گرایی و یا واقع‌گرایی اخلاقی است؛ بدین معنا که مستقل از گرایش‌ها و تمایلات ما، هنجارهای اخلاقی وجود دارند که باید رعایت شوند. بدین‌رو، پذیرش چنین هنجارهای مستقلی به تمایز بین وضعیت موجود و مطلوب می‌انجامد که تعریف‌کننده مسئولیت اخلاقی است. در نتیجه، اینکه فرد یا گروه مسئولیت اخلاقی دارد منوط به دیدگاه «فرااخلاقی» (Metaethics) ماست؛ اینکه آیا هنجارهای اخلاقی مستقل از افراد وجود دارد یا خیر؟

اما نکته مهمی که در باب «مسئولیت اخلاقی سازمانی» وجود دارد این است که این مسئولیت و رای مسئولیت اخلاقی فردی و چیزی بیش از حاصل جمع مسئولیت‌های فردی است. به عبارت دیگر، ممکن است تک‌تک افراد سازمان به مسئولیت اخلاقی خود عمل کنند، اما حاصل جمع اقدامات مسئولانه فردی، اقدامی غیرمسئولانه و به عبارتی اخلاقاً غیرموجه باشد. انباشت حاصل از

اقدامات فردی اخلاقی همیشه اخلاقی نیست. اخلاقی بودن این انباشت مستلزم نگاهی انضمامی و چندبعدی به سازمان، کارکنان و مخاطبان آن است. برای روشن شدن موضوع، به مثال ذیل توجه کنید:

مؤسسه‌ای آموزشی را در نظر بگیرید که عمدتاً بنا به اهداف اقتصادی، به جذب تعداد زیادی دانشجوی نیمه‌حضوری اقدام کرده است، بدون اینکه زیرساخت‌های لازم برای ارائه خدمات آموزشی به این تعداد دانشجو را فراهم کرده باشد. این مسئله بحرانی جدی برای این مؤسسه ایجاد کرده است؛ از یک‌سو، برخی مسئولان مؤسسه مزبور بر اعمال دقیق قوانین آموزشی تأکید می‌کنند. به عبارت دیگر، بدون اینکه به تعهدات قانونی و اخلاقی خود در قبال این دسته از دانشجویان عمل کنند و کمترین امکانات لازم را برای آنها فراهم سازند، خواستار رعایت سرسختانه ضوابط آموزشی از سوی دانشجویان هستند. آیا این سرسختی آموزشی در این وضعیت اخلاقاً مجاز است؟

جواب این پرسش مستلزم نگرش انضمامی و اقتضایی است؛ بدین معنا که چون شرایط سازمان بحرانی است و مدیران سازمان در محاسبات خود برای جذب این تعداد دانشجو اشتباه کرده‌اند، باید شرایط را در نظر بگیرند و گاهی از خود انعطاف نشان دهند. در این مثال خاص، هرچند اصرار هریک از مدیران به عنوان افرادی مستقل بر رعایت قوانین آموزشی - فی‌نفسه - قانونی و اخلاقاً مجاز بوده است، لیکن با در نظر گرفتن کلیت موضوع، متوجه می‌شویم که این رفتار منجر به بی‌تعدلی و تشدید بحران در سازمان و تضییق حقوق دانشجویان می‌شود. بنابراین، مسئولیت اخلاقی سازمان مستلزم فرارفتن از مسئولیت‌های اخلاقی فردی و در نظر گرفتن شرایط حاکم بر کل سازمان است؛ همان‌گونه که رندروف می‌نویسد: «مسئولیت اجتماعی شرکتی مبتنی بر ظرفیت جواب‌گویی شرکت در قبال اعمال، راهبردها و سیاست‌های خود است (رندروف، ۲۰۰۹، ص ۱۳۹).

قابل شدن به مسئولیت اخلاقی برای سازمان در برابر هر نوع تلقی از سازمان قرار می‌گیرد که کارکرد آن را به بیشینه ساختن نفع سهام‌داران خود محدود می‌سازد. این رویکردی است که از جمله توسط میلیتون فریدمن اقتباس شده است. به نظر فریدمن، «تنها» مسئولیت اجتماعی تجارت، افزایش سود خود است». این نقل‌قول در واقع، عنوان مقاله کوتاهی است که فریدمن در سال ۱۹۷۰ نوشته و در آن از منظر لیبرالیسم کلاسیک به دفاع از اقتصاد آزاد پرداخته است. به اعتقاد فریدمن، تنها افراد دارای مسئولیت هستند. شرکت

نظریه‌های ارزش

در یک تقسیم‌بندی کلی، می‌توان نظریه‌های ارزش به طور عام را به سه دسته تقسیم کرد:

۱. غایت‌گرایی اخلاقی

در غایت‌گرایی اخلاقی، نتایج عمل هستند که ارزش آن را تعیین می‌کنند. انواع متفاوتی از غایت‌گرایی بر حسب تعریف ما از «غایت» وجود دارد. برخی از نظریه‌های غایت‌گرا بر مفهوم «سعادت» انسان به عنوان غایت تأکید دارند. نفع‌گرایی نوعی دیگر از غایت‌گرایی است. بر این مبنا، عملی اخلاقاً درست است که بیشترین نفع ممکن را برای بیشترین افراد ممکن فراهم سازد. بنا به این رویکرد، در حوزه اخلاق سازمانی، مدیران باید تلاش کنند بیشترین میزان نفع را برای بیشترین افراد ممکن با کمترین هزینه تأمین کنند. مدیران باید هزینه و سود اعمال خود را بسنجند و کم‌هزینه‌ترین و سودآورترین مسیر ممکن را انتخاب کنند. رویکرد نفع‌گرا بر فضای تصمیم‌سازی کسب و کار مدرن سلطه دارد؛ زیرا با اهدافی همچون کارآمدی، بهره‌وری و نفع مناسبت بیشتری دارد (سیمز، ۱۹۹۴، ص ۶).

این تصور که هدف هر فرد و سازمانی بیشینه کردن منافع خود است، در اخلاق مدرن به طور عام، و اخلاق سازمانی و تجارت مدرن به طور خاص بدیهی به نظر می‌رسد. فعالیت‌های سازمانی مدرن با هدف تأمین نفع سرمایه‌گذاران انجام می‌شود. بنابراین، بهترین نظریه اخلاقی، که می‌تواند این وضعیت را توصیف کند، نظریه‌های نتیجه‌گراست. بر اساس نتیجه‌گرایی، معیار درستی اخلاقی یک عمل نتایجی است که از آن حاصل می‌شود. صرف‌نظر از نتایج، هیچ ارزش ذاتی وجود ندارد که معیار قضاوت اخلاقی قرار بگیرد. بر اساس نفع‌گرایی، که نوعی نتیجه‌گرایی است، یک عمل اخلاقاً درست است اگر میزان نفعی که برای بیشترین تعداد افراد از آن عمل حاصل می‌شود، نسبت به عمل مخالف یا ترک آن عمل، بیشتر باشد، و به بیان ساده‌تر، انجام یک عمل برای بیشترین افراد ممکن، بهتر از انجام ندادن یا عمل مخالف باشد.

ابهامات و دسته‌بندی‌های زیادی در نظریه «نفع‌گرایی» وجود دارد که محل بحث آن اینجا نیست. یک ابهام اساسی این است که دایره افرادی که نفع آنها ملاک است، چیست؟ آیا نفع خود فرد، نزدیکان، اجتماع، و یا جامعه بشری به‌طور کلی، باید ملاک باشد؟ آیا

فردی مصنوعی است و به این عنوان، ممکن است مسئولیت‌های مصنوعی داشته باشد، اما در خصوص تجارت به عنوان یک کل، نمی‌توان گفت که مسئولیت دارد. افراد در یک سازمان، مستخدم کارفرمایان خود هستند و مسئولیت اجتماعی آنها به عنوان اعضای سازمان، در قبال آنها تعریف می‌شود. در یک کسب و کار آزاد در نظام مالکیت خصوصی، یک مدیر شرکت مستخدم مالکان آن تجارت است. وی مسئولیت مستقیمی نسبت به کارفرمایان خود دارد. مسئولیت او آن است که تجارت را در جهت خواسته‌های آنها پیش ببرد، و ضمن رعایت قوانین اصلی جامعه خود، هم قواعد مندرج در قانون و هم قواعد مندرج در عرف اخلاقی، تا جایی که امکان دارد، پول بسازند (فریدمن، ۱۹۷۰). در برابر، از منظر اخلاق فضیلت‌سازمانی، سازمان در بستر گسترده اجتماع قرار می‌گیرد و مسئولیت‌های اخلاقی آن وسیع‌تر از قواعد تعریف‌شده در چارچوب سازمان است. اعضای سازمان علاوه بر نقش سازمانی خود، به عنوان انسان نسبت به یکدیگر و جامعه خود مسئولیت دارند. اگر سازمان می‌تواند به تعبیر لیست و پتیت، وضع مطلوب‌تری در اجتماع ایجاد کند، پس واجد عاملیت و در نتیجه، مسئولیت اخلاقی است.

با پذیرش اهمیت اخلاق در سازمان و همچنین مسئولیت اخلاقی سازمان، موضوع بعدی که مطرح می‌شود این است که چگونه می‌توان رفتار اخلاقی را از رفتار غیراخلاقی تمییز داد؟ این مسئله هم در بعد فردی و هم در بعد جمعی قابل طرح است. هرچند این تمییز در بدو امر، ساده به نظر می‌رسد، اما گاهی پیچیدگی‌های شرایط، موضوع را دشوار می‌سازد. به تعبیر قراملکی، در اخلاق کاربردی با زوج‌های مشتبه مواجهیم؛ یعنی فضیلتی با ردیلتی چنان درهم آمیخته است که تشخیص مرز آنها دشوار است. فروتنی خوب است، اما تمایز آن از خواری و ذلت نفس همیشه آسان نیست. (قراملکی، ۱۳۸۸، ص ۱۷۸). فرد، هم در زندگی فردی و هم در زندگی حرفه‌ای خود، گاه با تعارض‌های اخلاقی مواجه می‌شود که تشخیص امر اخلاقی را برای او دشوار می‌سازد. ادعای مقاله حاضر این است که اخلاق فضیلت با تأکیدی که بر شخصیت اخلاقی و تجربه دارد، در حل این معضلات بهتر از سایر نظریه‌ها عمل می‌کند، هرچند خود محتاج تکمیل شدن است. در ادامه، به اختصار، نظریه‌های گوناگون در زمینه تمییز رفتار اخلاقی از غیراخلاقی معرفی می‌شوند و سپس جایگاه اخلاق فضیلت در این زمینه تشریح می‌شود.

تعارض‌های اخلاقی بین حقوق اقلیت و اکثریت مشکل‌ساز است و به سختی می‌توان بر مبنای آن به نظام‌سازی دست زد. عدم انعطاف موجود در این رویکرد، بقای نظام یا سازمان را گاهی به خطر می‌اندازد.

۳. رویکرد فضیلت‌محوری اخلاقی (اخلاق فضیلت)

«اخلاق فضیلت» عمدتاً در برابر رویکرد نفع‌گرا و رویکرد وظیفه‌گرایی به عنوان بدیلی برای شناخت صحیح رفتار اخلاقی ارائه شده است. گرچه در عصر مدرن، علاقه فیلسوفان اخلاق عمدتاً متوجه درستی و نادرستی و تعیین اصول وظیفه و تکلیف اخلاقی بوده، ولی اخلاق فضیلت مسلط در عصر باستان هنوز حیات خود را حفظ کرده و حتی احیا شده است. در سال‌های اخیر، به شکل قابل توجهی شاهد احیای «اخلاق فضیلت» هستیم (اسلات، ۱۹۹۲، ص ۸۷). «اخلاق فضیلت» بر نظریه‌هایی در اخلاق اطلاق می‌شود که بر نقش شخصیت و فضایل به جای انجام وظایف اخلاقی یا عمل برای تحقق نتایج خوب تأکید می‌کند.

بیشتر نظریه‌پردازان اخلاق فضیلت از/رسطو الهام گرفته‌اند که معتقد است: بافضیلت کسی است که ویژگی‌های شخصیتهای عالی دارد. این ویژگی‌ها از گرایش‌های درونی طبیعی ریشه می‌گیرد که باید پرورش یابد تا تبدیل به صفاتی ثابت شود. برای مثال، بافضیلت کسی است که در موقعیت‌های بسیار، در طول زندگی‌اش مهربان است؛ زیرا طبیعتش چنین اقتضا می‌کند، نه به خاطر اینکه می‌خواهد نفعی به دست آورد یا صرفاً وظیفه خود را انجام دهد. انسان همیشه قادر نیست که با کاربست عقل بهترین عمل را در یک وضعیت تشخیص دهد. گاهی به علت کمبود اطلاعات، کمبود وقت و اینکه یک وضعیت مستلزم واکنش سریع است، انسان فرصت حسابگری عقلانی ندارد. در چنین شرایطی است که فضایل شخصیتی به عنوان راهنمای انسان عمل می‌کنند. انسان بافضیلت به خاطر تخلق به فضایل و آموزش‌هایی که در طول عمر خود دیده است، می‌داند که در هر وضعیت ممکن، چگونه اخلاقی عمل کند و صرفاً پس از عمل است که اگر نیاز باشد می‌تواند درباره آن عمل به تأمل عقلانی بپردازد (زیگون، ۲۰۰۸، ص ۲۴). به تعبیر مک‌داول، انسان بافضیلت دارای «حساسیت اخلاقی قابل اتکا» است که می‌تواند راهنمای اخلاقی وی باشد (مک داون، ۱۹۷۹، ص ۳۳۱-۳۳۲).

انواع گوناگونی از نظریه‌های فضیلت وجود دارند که موضوع

انجام یا عدم انجام عمل به طور موردی ملاک است یا انجام و عدم انجام عمل به طور عام و فراگیر؟ به عبارت دیگر، یک اقدام ساده و فردی، برخلاف وقتی که به صورت فراگیر اقدام شود، ممکن است تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر نفع افراد نداشته باشد.

نفع‌گرایی با محدود شدن اجتماع افرادی که نفع آنها موضوعیت دارد در معرض این است که به خودمحوری اخلاقی تبدیل شود؛ یعنی تنها نفع خود یا گروه و سازمان خود ملاک ارزیابی و قضاوت اخلاقی باشد. مطابق خودمحوری اخلاقی، انسان ذاتاً موجودی خودخواه است و تمامی رفتارهای او تحت تأثیر انگیزه‌های خودخواهانه است. بر این مبنای، حتی رفتارهای به ظاهر ایثارگرایانه پوششی برای تحقق امیال خودخواهانه فردی هستند. بر اساس خودمحوری اخلاقی، یک عمل اخلاقاً درست است اگر و تنها اگر منافع فرد یا گروه و سازمان او را به بهترین وجه ارتقا دهد (فرناندو، ۲۰۰۹، ص ۳۲-۳۳).

نقل قول فوق از فریمن در باب مسئولیت اجتماعی سازمان مؤید همین نکته است که مسئولیت کارکنان سازمان صرفاً در قبال کارفرمایان خود و در جهت تأمین منافع آنهاست. البته از این منظر قواعد اجتماعی نیز باید رعایت شوند، ولی این قواعد جایگاهی حداقلی دارند.

۲. رویکرد وظیفه‌گرایی اخلاقی

در رویکرد «وظیفه‌گرا»، ارزش اعمال بر مبنای وظایف اخلاقی ذاتی و مستقل از نتایج حاصل شده قضاوت می‌شود. طبق این رویکرد، خود عمل است که اهمیت اخلاقی دارد و نه نتایج آن. برای مثال، راست‌گویی ذاتاً یک ارزش اخلاقی است، صرف‌نظر از اینکه چه پیامدهایی داشته باشد. این رویکرد درصدد حفظ حقوق افراد، از جمله حق حریم خصوصی، آزادی بیان و دادرسی عادلانه است. بر این مبنای، حتی اگر رفتاری نفع بیشترین تعداد ممکن از افراد را بیشینه سازد، ولی حقوق فردی را نقض کند، غیراخلاقی تلقی می‌شود.

وظیفه‌گرایی تحت تأثیر دیدگاه کانت است. از مزیت‌های این رویکرد آن است که از قربانی شدن افراد و اقلیت‌ها در برابر مصالح اکثریت جلوگیری می‌کند. این نگاه اخلاقی مبتنی بر کرامت ذاتی انسان است که در نتیجه آن، هیچ‌کس نباید مورد استفاده ابزاری دیگران واقع شود، و حقوق وی باید در هر شرایطی محترم شمرده شود (سیمز، ۱۹۹۴، ص ۶). عیب این رویکرد آن است که رعایت آن در مقام

بین انباشت ثروت خوب و بد تفکیک قایل می‌شود. به نظر /ارسطو، اگر خود انباشت ثروت هدف باشد موجب فساد خواهد بود، اما اگر انباشت ثروت برای داشتن یک زندگی بهتر باشد خوب است. تأکید /ارسطو بر رعایت حد وسط و پرهیز از افراط و تفریط به عنوان ملاک عمل اخلاقی نیز در اصلاح تمایلات انسانی نقش دارد. به نظر /ارسطو، انباشتن ثروت فقط به خاطر انباشتن ثروت مشکلات زیادی در پی دارد که مهم‌ترین آن این است که توجه آن فقط به «زندگی کردن» و نه «زندگی خوب کردن» است (ارسطو، ۳۵۰ د.م، کتاب اول). انباشت ثروت به عنوان هدف فی‌نفسه به نظر /ارسطو عملی غیرمعقول و در نتیجه غیراخلاقی است؛ زیرا هر عملی باید برای تحقق خیری بالاتر انجام شود. انباشت معقول ثروت باید برای هدفی دیگر انجام شود و این هدف یا اهداف محدودی بر میزان ثروت لازم برای تحقق وضع می‌کنند. اگر این حدود نباشد و ما از خود نپرسیم برای چه هدفی دست به انباشت ثروت می‌زنیم هر کاری در این زمینه لازم باشد مجاز خواهد بود (داسکا، ۲۰۰۷، ص ۲۱۱-۲۱۲).

از جمله فضایل اخلاقی، که /ارسطو تعیین می‌کند، فضیلت «سخاوت» است. مثل سایر فضایل، این فضیلت نیز از منظر ارسطویی به حد میانه تعریف می‌شود؛ حد میانه بین بخشش و همچنین کسب ثروت؛ انسان با سخاوت میزان درستی از ثروت را در محل درست، چه کوچک باشد چه بزرگ، با لذت صرف می‌کند، و همچنین میزان درستی از ثروت را از منابع درست دریافت می‌کند» (ارسطو، ۳۵۰ د.م، کتاب اول).

طمع در سازمان موجب می‌شود مدیران سازمان بین منافع سازمانی و تعهدات اجتماعی تقابل احساس کنند و ارتباط خود را با محیط بیرون از سازمان و یا حتی با رده‌های درون سازمان فراموش کنند و صرفاً به مفهوم «کارآمدی» و «نفع سازمانی» یا شخصی توجه نشان دهند.

نفع‌گرایی با تکیه بر مفهوم «نفع»، جامعه را به سوی مصرف‌گرایی سوق می‌دهد و روابط افراد با هم روابط ابزاری و تنها بر مبنای سود خواهد شد. در جامعه سرمایه‌داری با منطق غالب نفع‌گرایی، تأمین نیازهای واقعی انسانی دیگر هدف نیست؛ زیرا مردم اسیر نظامی هستند که باید آنچه این نظام نیاز دارد تولید و آن را مصرف کنند (مک اینتایر، ۱۹۶۴، ص ۹۷). در چنین نظامی، بیشتر نیازسازی می‌شود تا تأمین نیازهای اصیل. در مقابل، روابط اجتماعی

بحث حاضر نیستند. بسیاری از نظریه‌های اخلاق فضیلت بر مفهوم «سعادت» انسانی تأکید می‌کنند. در واقع، با تربیت و کنترل احساسات و خارج کرن آنها از حالت طبیعی اولیه، سعادت انسانی تأمین می‌شود. بدین‌سان، رابطه نزدیکی بین «اخلاق فضیلت» و «اخلاق سعادت‌محور» وجود دارد.

فرایند تربیت و کنترل احساسات نیازمند الگوگیری از شخصیت‌های اخلاقی است. اخلاق فضیلت رابطه بین فضیلت و درستی را معکوس می‌کند. درحالی‌که از دیدگاه نفع‌گرایی، ارزش مهربانی به خاطر نتایج مثبتی است که این صفت در پی دارد. از دیدگاه اخلاق فضیلت، این فضیلت و سایر فضایل بدین سبب فضیلت محسوب می‌شود که بخشی از سعادت و خیر انسانی است (سیمز، ۱۹۹۴، ص ۶).

با تربیت و اصلاح احساسات، که از طریق تکرار اعمال خیر صورت می‌پذیرد، فرد در مرحله اول، عادت به خیر پیدا می‌کند و سپس با تثبیت این صفات در شخصیت خود، نوعی حساسیت اخلاقی کسب می‌کند که راهنمای او در قضاوت و عمل اخلاقی است. بر این اساس، در نظریه‌های «اخلاق فضیلت» تأکید زیادی بر شخصیت و تکوین شخصیت، به‌ویژه در سنین کودکی و جوانی، وجود دارد. /ارسطو فرایند تکوین شخصیت را به فرایند یادگیری موسیقی تشبیه می‌کند که هر دو نیازمند تمرین و ممارست هستند. زمانی که این کردارها، مثل موسیقی یا عمل اخلاقی، تبدیل به عادت شوند خصوصیات ثابتی را در فرد نهادینه می‌سازند که «شخصیت» نامیده می‌شود. این خصوصیات ثابت و ریشه دوانده بیش از هر چیز دیگری هویت فرد را تعیین می‌کند. بدین‌روست که به نظر /ارسطو، تعالی شخصیت، هدف عالی هنر قانون‌گذاری است (تسیتوره، ۱۹۹۶، ص ۲۵). همین خصوصیات ریشه‌دار شخصیتی است که به فرد کمک می‌کند مصداق عمل اخلاقی را در موقعیت‌های خاص کشف کند. به عبارت دیگر، رعایت فضایل جنبه شناختی پیدا می‌کند و به فرد ظرفیت شناخت اخلاقی را می‌بخشد که در تعارض‌های اخلاقی گره‌گشای وی خواهد بود. این شناخت اخلاقی قابل تقلیل به مجموعه اصول کلی نیست.

در اخلاق فضیلت ارسطویی بر اصلاح تمایلات انسانی تأکید می‌شود. یکی از صفات انسانی، که سازمان و تجارت را به تباهی می‌کشد، طمع است. طمع‌ورزی زمینه‌ساز انباشت ثروت است. /ارسطو

باید بر مبنای فضایی اداره شود که همیشه در قالب قواعد بده - بستان و تحلیل‌های هزینه - فایده قابل توجیه نیست. مراقبت از افراد سال خورده یا بیمار - برای مثال - قابل توجیه نفع‌گرایانه نیست، ولی افراد و جامعه به خاطر دینی که نسبت به این گروه‌های آسیب‌پذیر دارند اخلاقاً نسبت بدان‌ها مسئولیت دارند. بیشینه ساختن نفع گاهی با رعایت حقوق افراد و اقلیت‌ها تعارض پیدا می‌کند. از این منظر، «اخلاق فضیلت» به «اخلاق حقوق‌محور» نزدیک می‌شود، گرچه سعی می‌کند خود را از اطلاق و عدم انعطاف آن برهاند.

اما در برابر، در «اخلاق فضیلت»، مفهوم «خیر بشر»، «زندگی خوب» و «ارتباطات هویتی بین سازمان/تجارت با محیط پیرامونی» قیودی را بر مفهوم «نفع» و «کارآمدی» وضع می‌کند. این قیود از منظر «اخلاق فضیلت»، به جای اینکه معنای محدودکننده داشته باشند، مفهومی توانایی‌بخش خواهند داشت؛ زیرا در جهت هدایت امیال و احساسات برای تحقق زندگی خوب هستند. زندگی خوب بر اساس دیدگاه ارسطویی و نیز طبق مکاتب توحیدی، زندگی به سوی یک هدف عالی در حرکت است و هر چیزی در آن، در جایگاه شایسته خود قرار گرفته است. مفهوم «نفع» در این رویکرد، جایگاه شایسته خود را می‌یابد و جنبه زیاده‌طلبی بی‌حد و مرز و سیری‌ناپذیر خود را از دست می‌دهد. از پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله نقل شده است که هرکسی به آنچه روزی‌اش کرده است قناعت کند از بی‌نیازترین مردم است (ابن شعبه حرانی، ۱۳۶۳، ص ۷).

در کنار تأکید بر فضایل اخلاقی، به تبع ارسطو، نظریه‌پردازان فضیلت بر نقش فضایل فکری نیز تکیه می‌کنند. فضیلت «حکمت عملی»، در تعبیر یونانی‌اش «فرونسیس» (Phronesis) به فرد این امکان را می‌دهد که با موقعیت‌سنجی درک کند چه فضیلتی و در چه سطحی بروز و ظهور پیدا کند. برای مثال، آیا یک موقعیت خاص مستلزم مهربانی و گذشت است یا مستلزم سخت‌گیری؟ این انعطاف‌پذیری و عمل اخلاقی اقتضایی محصول به‌کار گرفتن فضایل فکری است که خود نتیجه شکوفایی فضایل شخصیتی و تمرین و ممارست و یادگیری از الگوهای اخلاقی است (شرمن، ۱۹۹۹، ص ۳۶).

فضیلت حکمت عملی (فرونسیس): راهنمای عمل اخلاقی
«فرونسیس» جایگاهی محوری در تفکر اخلاقی ارسطو دارد. اهمیت و محوریت آن بدین‌روست که با اینکه خود یک فضیلت خاص است، ولی تنها یک فضیلت در کنار سایر فضایل نیست، بلکه جز لازم همه فضایل

است؛ بدین معنی که شیوه صحیح کاربرد فضایل را در موقعیت‌های خاص تعیین می‌کند. بدون فرونسیس، فرد - برای مثال - بین شجاعت و جسارت خلط می‌کند. فرونسیس زمینه‌ساز قضاوت اخلاقی صحیح است. فرونسیس یا همان فضیلت «حکمت عملی» یکی از فضایل فکری است که در نتیجه تجربه و یادگیری از افراد بافضیلت کسب می‌شود. این فضیلت فکری کمک می‌کند فرد شیوه صحیح کاربرد فضایل اخلاقی را در موقعیت‌های عملی خاص دریابد. رابطه‌ای متقابل بین فرونسیس و فضایل شخصیتی وجود دارد. فرونسیس بدون فضایل شخصیتی، به هوش و ذکاوت تنزل می‌یابد. هوش و ذکاوت ظرفیت رسیدن به اهداف اعم از خیر و شر است؛ اما فرونسیس هوشی است که برای تحقق اهداف خیر به کار می‌رود. به عبارت دیگر، فرونسیس شیوه کاربست فضایل شخصیتی را در مواقع خاص مشخص می‌سازد؛ به‌گونه‌ای که خیر فرد به بهترین وجه تحقق یابد. موقی که فضایل اخلاقی و شخصیتی با هم تعارض پیدا می‌کنند، حکمت عملی است که به فرد کمک می‌کند تشخیص دهد کدام فضیلت را اولویت بخشد (کریستجانسون، ۲۰۰۷، ص ۱۸).

فرمایش امام علی علیه السلام درباره معاویه مبین نکته است: «سوگند به خدا، معاویه از من زیرک‌تر نیست، بلکه او حيله‌گر و جنایت‌کار است. اگر نیرنگ ناپسند نبود من زیرک‌ترین افراد بودم» (نهج البلاغه، ۱۳۷۹، خطبه ۲۰۰؛ کلینی، ۱۳۸۱، ج ۲، ص ۳۳۸). درواقع، تقوای الهی حدودی را بر عملکرد امام علیه السلام وضع می‌کند که اجازه رسیدن به هدف با هر وسیله‌ای را نمی‌دهد. روایت فوق زبرینای سیره سیاسی امام علی علیه السلام است. برای مثال، در شورای خلافت، که پس از فوت خلیفه دوم تشکیل شد، در لحظه‌ای حساس و تعیین‌کننده، عبدالرحمان بن عوف از امام علیه السلام پرسید که آیا حاضر است از کتاب خدا و سنت پیامبر و روش شیخین پیروی نماید و این را شرط بیعت خود اعلام کند. امام علیه السلام بند آخر از شرط فوق را رد کردند و بدین‌روی خلافت به عثمان رسید. این موضوع مصداقی از دوراهی اخلاقی است. دو راهی بین، دروغ مصلحت‌آمیز برای به دست آوردن خلافت، و صداقت و پافشاری بر اصول اخلاقی و از دست دادن خلافت. اهمیت و دشواری این تصمیم وقتی روشن می‌شود که تصور شود با به دست آوردن خلافت، می‌توان عدالت و شریعت را اجرا کرد و بنابراین، به لحاظ اخلاقی مجازیم برای به دست آوردن آن، برخی اصول اخلاقی را نقض کنیم.

است که راست‌گویی را زمانی که به ضرر توست، بر دروغ‌گویی ترجیح دهی» (نهیج‌البلاغه، ۱۳۷۹، حکمت ۴۵۸). اما این وظیفه‌گرایی نیز مطلق نیست و گاه انسان مجاز و حتی موظف است بنا به مصالح موجود آنها، مثل اصلاح رفتار افراد آن را نقض کند. (کلینی، ۱۳۸۱، ج ۲، ص ۳۴۲). تشخیص صحیح این موارد مستلزم شناختی است که از طریق اکتساب فضایل به دست می‌آید و نمی‌توان این موارد را تحت قواعدی کلی احصا کرد؛ بلکه نیازمند شناختی عملی و زمینه‌ای است که از طریق آموزش اخلاقی حاصل می‌شود.

اخلاق فضیلت - البته نه کاملاً مطابق با رویکرد ارسطویی - مورد توجه و سفارش اولیای دین بوده است. هدف بعثت انبیا چیزی جز تزکیه و انسان‌سازی نبوده است. واژه «فلاح و رستگاری» چهار بار در قرآن کریم آمده است. در یک جا، البته از لسان فرعون، استعلا و برتری‌جویی عامل رستگاری معرفی شده است (طه: ۶۴). در سه جای دیگر، «تزکیه نفس» عامل فلاح معرفی شده است (مؤمنون: ۱؛ اعلی: ۱۴؛ شمس: ۹). آیات ۱۹-۲۳ سوره مبارکه «معارف» نیز بر اهمیت اصلاح نفس و نقش آن در کنترل زیاده‌خواهی و نفع‌گرایی دلالت دارد: «به یقین، انسان حریص و کم‌طاقت آفریده شده است. هنگامی که بدی به او رسد بی‌تابی می‌کند، و هنگامی که خوبی به او رسد مانع دیگران می‌شود، مگر نمازگزاران...» در واقع، اهمیت نماز گزاردن در اصلاح و کنترل این رذایل اخلاقی است.

زمانی که آیه «کنز» در مذمت ثروت‌اندوزی نازل شد (کسانی را که از زر و سیم گنج می‌سازند، و آنها را در راه خدا به مصرف نمی‌رسانند، به عذابی دردناک بشارت ده) (توبه: ۳۴-۳۵) از پیامبر اکرم ﷺ نقل شده است که فرموده‌اند: «تا بود باد طلا! تا بود باد نقره!» و این جمله را سه بار تکرار کردند؛ این سخن بر اصحاب گران آمد. حضرت در پاسخ به این پرسش اصحاب که پس کدام مال را اختیار کنیم؟ فرمودند: «زیانی مشغول ذکر خدا، و قلبی سپاس‌گزار، و زنی باایمان که در دین‌داری یار شما باشد» (حکیمی، ۱۳۸۰، ج ۳، ص ۴۳۵).

در فرمایش‌های امیرمؤمنان نیز سفارش‌های زیادی بر قناعت و ترک زیاده‌خواهی شده است. از جمله، حضرت می‌فرماید: «طمع‌ورزی بردگی همیشگی است» (نهیج‌البلاغه، ۱۳۷۹، حکمت ۱۸۰): «ای فرزند آدم، آنچه را که بیش از نیاز خود فراهم کنی برای دیگران اندوخته‌ای» (همان، حکمت ۱۹۲).

فضیلت «حکمت عملی» از برخی جهات، شبیه ظرفیت و قوه «فرقان» در بیان قرآن کریم است. «فرقان»، که همان ظرفیت تمییز دادن بین حق و باطل است، محصول رعایت تقواست (انفال: ۲۹). با استمرار در طاعت الهی، انسان ظرفیت شناخت حق را پیدا می‌کند. این ظرفیت همیشه قابل بیان در قالب قوانین ثابتی نیست، بلکه نوعی موقعیت‌سنجی در آن نهفته است. نوع رابطه بین حضرت موسی ﷺ و حضرت خضر ﷺ بر همین موقعیت‌سنجی دلالت دارد. خراب کردن کشتی، کشتن غلام و تعمیر رایگان دیوار به ظاهر، مغایر قواعد اخلاقی بود که حضرت موسی ﷺ بدان پای‌بند می‌داشت، لیکن در هر کدام از این اقدامات، نکات ظریفی نهفته بود که تشخیص آن از عهده قواعد مذکور برنمی‌آمد و محتاج حکمت و بصیرتی خاص برای تشخیص بود (کهف: ۷۰-۸۲). بدین‌روی، ادعای اخلاق فضیلت آن است که معرفت اخلاقی لازم برای تمییز عمل درست از غلط قابل بیان در قالب قواعد ثابتی نیست، بلکه از طریق تجربه و کسب فضایل محقق می‌شود.

اخلاق فضیلت غایت‌گرا؛ الگوی تربیت دینی

چنانچه در توضیح «اخلاق غایت‌گرا» ذکر شد، انواع گوناگونی از غایت‌گرایی بر حسب معنا و دامنه‌ای که برای مفهوم غایت در نظر گرفته می‌شود، وجود دارد. در نظریه‌های نفع‌گرا، مفهوم «غایت» به مفهوم مضیق «نفع» تقلیل داده می‌شود. اما در غایت‌گرایی دینی، معنای «غایت» همان «سعادت اخروی و رستگاری» است. این معنای موسّع از «غایت» از نفع‌گرایی دور و به اخلاق فضیلت نزدیک و درواقع، با آن پیوند می‌خورد. به بیان دیگر، در الگوی تربیت دینی، از یک‌سو، بر لزوم کسب فضایل و دفع رذایل اخلاقی تأکید می‌شود، و از سوی دیگر، در سطحی وسیع‌تر، این فضایل خود مقدمه و مسیر سعادت هستند و خود هدف نهایی نیستند. مفهوم «سعادت»، که ابعادی فردی و اجتماعی دارد، خود به دریافت تلقی صحیحی از فضایل و شیوه کاربست آنها کمک می‌کند.

شرط لازم برای رستگاری اکتساب فضایل اخلاقی است. فضایل اخلاقی در بسیاری از جاها، مستلزم عمل به وظایف صرف‌نظر از نتایج حاصل شده است. برای مثال، در روایات تأکید زیادی بر راست‌گویی شده است، حتی در شرایطی که به ضرر انسان تمام شود. همان‌گونه که امیرمؤمنان ﷺ فرمودند: «علامت ایمان آن

خاص وی، مستلزم عفو است یا تنبیه؟ از منظر اخلاق فضیلت، این گونه موقعیت‌ها راه‌حل پیشینی و ضابطه‌مند کلی ندارد، بلکه هر موقعیتی نیازمند واکنشی است که درستی آن توسط شخصیت اخلاقی ساخته‌شده و قوام‌یافته قابل تشخیص است.

محدودیت‌های اخلاق فضیلت ارسطویی

با تمام نکات مثبتی که در «اخلاق فضیلت» به خاطر تأکید بر پرورش شخصیت نهفته است، اشکال عمده‌ای در رویکرد ارسطویی وجود دارد، و آن اینکه در تلقی ارسطویی از «اخلاق فضیلت» تأکید عمده بر «عادت‌پذیری» است. افراد از طریق تکرار و یادگیری از الگوهای اخلاقی خود، به دانش عملی از اخلاق دست می‌یابند. سؤالی که در برابر این رویکرد مطرح می‌شود این است که چگونه می‌توان بین عادات خوب و بد تفکیک کرد؟ آیا هرگونه رفتاری که از طریق عادت منتقل و تثبیت شود، مطلوب است؟ آیا هرگونه الگوی اخلاقی که فرد اقتباس کند مطلوب است؟ رویکرد ارسطویی قادر نیست ملاک معینی برای ارزیابی عادات ارائه کند. یکی از انتقادهای منتقدان اخلاق فضیلت نیز همین است که این رویکرد دچار ابهام است و نمی‌تواند ضوابط اخلاقی دقیقی در اختیار نهد. به تعبیر منتقدان، اخلاق فضیلت قادر به ارائه دستورالعمل‌های اخلاقی معینی نیست و نمی‌تواند مرز مشخصی بین فضایل و رذایل ترسیم کند (مک کی، ۱۹۷۷، ص ۱۸۶؛ لودن، ۱۹۸۹، ص ۳۱۳-۳۱۴). عادات و تعلیمات الگوهای اخلاقی از فرهنگی به فرهنگ دیگر فرق می‌کند و ممکن است حتی دچار نسبی‌گرایی اخلاقی شود. در واقع، آنچه از سوی نظریه‌پردازان اخلاق فضیلت به عنوان نقطه قوت این دیدگاه بیان شده - اینکه اخلاق قابل فروکاهش به قواعد مشخصی نیست، بلکه مبتنی بر تجربه و الگوگیری است، از سوی منتقدان به عنوان نقطه ضعف بیان شده است.

به نظر می‌رسد لازم باشد ترکیبی بین «اخلاق قاعده‌محور» و «اخلاق فضیلت» صورت پذیرد تا هم ابهام و عدم تعین اخلاق فضیلت رفع شود و هم انعطاف لازم به قواعد اخلاقی داده شود. برای مثال، اینکه راست‌گویی فضیلت است یک قاعده اخلاقی است، اما اینکه در جایی دروغ‌گویی مجاز و یا لازم است، مثلاً برای حفظ جان، قابل بیان در قالب قواعد نیست، بکه نیاز به قوه تمییز اخلاقی دارد. این قوه تمییز اخلاقی از طریق تجربه عملی کسب می‌شود. در

ارائه تصویری از دنیا به عنوان معبری برای آخرت، این نتیجه را در پی دارد که انسان را متقاعد سازد برای زندگی ابدی خود، از این دار توشه بردارد و از زیاده‌طلبی و توجه غایی به دنیا بپرهیزد: «دنیا برای زندگی همیشگی شما آفریده نشده، [بلکه] گذرگاهی است تا در آن زاد و توشه آخرت بردارید. پس با شتاب، آماده کوچ کردن باشید و مرکب‌های راهوار برای حرکت مهیا دارید» (همان، خطبه ۱۳۳).

در زمینه کنترل صفت مذموم «طمع»، از جمله «طمع در تجارت و کسب و کار»، برخی قواعد فقهی مبتنی بر روایات نیز صادر شده است؛ از جمله قاعده «کراهت تلقی رکیان»، بدین معنا که برای خرید کالا به استقبال قافله‌ها از شهر خارج شدن تا کالا با قیمتی پایین‌تر و غیرواقعی خریداری شود (میرمحمدصادقی، ۱۳۹۱، ص ۵۴). نیز قاعده «استحباب اقاله»، یعنی قبول کردن فسخ معامله در صورت پشیمانی یکی از طرفین، بیانگر ترجیح روابط انسانی، برادری و احسان بر نفع شخصی است. در بخش محدودیت‌های اخلاق فضیلت، به جنبه‌ای از تمایز بین رویکرد اخلاق فضیلت دینی با رویکرد ارسطویی اشاره خواهد شد.

دلالت‌های اخلاق فضیلت در حوزه سازمانی

می‌توان دلالت‌های اخلاق فضیلت در حوزه سازمانی را به شرح ذیل خلاصه کرد: اول ترویج فضایل، سازمان را از نفع‌گرایی صرف دور و نسبت به محیط اطراف خود حساس‌تر می‌سازد. با کنترل گرایش‌های نفع‌طلبانه کارکنان و کل سازمان و تأکید بر مسئولیت اخلاقی آنها در قبال محیط فعالیت خود، سازمان نه تنها اخلاق را قید و بندی بر فعالیت خود نمی‌پندارد، بلکه آن را موجب شکوفایی و رونق خود در بلندمدت می‌داند.

دوم کارکنان سازمان از طریق آموزش‌های اخلاقی - تربیتی مستمر، واجد دانش عملی از اخلاق خواهند شد که به آنها این امکان را می‌دهد در هنگام مواجهه با تعارض‌های اخلاقی، به درستی تصمیم‌گیری کنند. هر قدر دامنه روابط و تعاملات انسانی گسترده‌تر شود انسان با موقعیت‌های پیچیده‌تری برای تصمیم‌گیری مواجه می‌شود. دانش لازم برای تصمیم‌گیری صحیح در این حالات، قابل پیش‌بینی و بیان در قالب مجموعه‌ای از قواعد عام نیست. فرد ممکن است با موقعیت‌هایی مواجه شود که ادله اخلاقی در آن با هم تراحم دارند؛ برای مثال، آیا تخلف یکی از کارکنان با توجه به شرایط

علاوه بر مباحث اخلاق عمومی، مباحث اخلاقی عملی و حرفه‌ای، مثل اخلاق پزشکی، اخلاق مهندسی، اخلاق مشتری‌داری باید در آموزش‌های ضمن خدمت سازمان گنجانده شود. کارکنان سازمان‌ها در معرض این هستند که با گذر زمان، حساسیت اخلاقی خود را از دست بدهند. این موضوع، به‌ویژه در بخش سلامت، بسیار قابل توجه است. پزشکان و پرستاران ممکن است در گذر زمان و به خاطر عادت کردن، حساسیت خود نسبت به درد و رنج بیماران را از دست بدهند و خدماتی را که در اوایل خدمت به بیماران ارائه می‌کردند از آنها دریغ کنند. در چنین حالتی، باید همان‌گونه که به بازآموزی علمی توجه می‌شود، دوره‌های اخلاقی نیز برای نوسازی حساسیت اخلاقی کارکنان ارائه گردد.

۲. سازمان باید به طور مستمر ارزیابی دقیقی از میزان حساسیت و هوشیاری اخلاقی خود و کارکنان خود به عمل آورد. رضایت‌سنجی از مشتریان و انجام مطالعات کمی و کیفی در خصوص شیوه تعامل کارکنان با مشتریان در این زمینه ضروری است. در این زمینه، نظریه‌پردازان «اخلاق فضیلت» سازمانی پرسش‌نامه‌های فضیلتی برای ارزیابی سازمانی تهیه کرده‌اند؛ از جمله: سلیمان (۱۹۹۲)؛ ریدنیباخ و روبین (۱۹۹۰)؛ چان (۲۰۰۵)؛ مورفی (۱۹۹۹)؛ و شاناهان و هایمان (۲۰۰۳). شاناهان و هایمان (۲۰۰۳) در پرسش‌نامه خود، بر خصوصیات اخلاقی و شخصیتی ذیل تکیه کرده‌اند: همدلی، اخلاق کاری پروتستان (سخت‌کوشی با انگیزه دینی)، تقوا، احترام، قابل اعتماد بودن و فسادناپذیری (راسلیس، ۲۰۱۳، ص ۲۱). ما نیز باید بر اساس ارزش‌های بومی و دینی خود - از جمله، رعایت حقوق مشتریان، وقت‌شناسی، پاک‌دامنی، انعطاف و گذشت نسبت به زیردستان، و حق الناس - به طراحی این پرسش‌نامه‌ها برای ارزیابی سازمانی بپردازیم.

نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر کاربست نظریه «اخلاق فضیلت» در حوزه سازمانی و مقایسه آن با سایر رویکردهای غالب بود. «اخلاق فضیلت»، که ملهم از آرا اخلاقی/ارسطو است، در برابر «اخلاق قاعده‌محور» کانتی و «اخلاق نفع‌گرا» قرار می‌گیرد. در دیدگاه کانت، اصول اخلاقی مطلق هستند. در برابر، اخلاق فضیلت از موقعیت‌مند بودن اخلاق حمایت می‌کند. یعنی تمییز اخلاقی به

این مرحله است که باید اخلاق فضیلت وارد عمل شود، هرچند در یادگیری قواعد اخلاقی نیز نقش مهمی ایفا می‌کند؛ اما به طور خاص در خصوص شیوه کاربست این قواعد و موارد استثنا کاربرد دارد. به بیان ساده‌تر، تأکید بر اخلاق فضیلت نباید به قیمت ابهام یا نسبییت در قواعد اخلاقی باشد، بلکه صرفاً باید در جایی که این قواعد قید می‌خورد مورد استفاده قرار گیرد که البته محدود است.

این قیود نیز در ارتباط با زمینه و موقعیت معنا می‌یابند و امری دل‌خواهانه و بی‌ضابطه نیست. فضایل اخلاقی در واقع آن موقعیت را به درستی برای انسان به تصویر می‌کشند.

اگر اخلاق فضیلت را به آموزش و تربیت اخلاقی صرفاً از مسیر عادت‌پذیر کردن محدود کنیم، روشن است که چنین دیدگاهی با اخلاق اسلامی سازگاری ندارد. اخلاق اسلامی - در عوض - بر پرورش و به فعلیت رساندن استعدادهایی که در وجود انسانی ریشه دارد تأکید می‌کند. به تعبیر شهید مطهری، اخلاق و تربیت اسلامی از نوع پرورش دادن است، نه ساختن. در پرورش دادن، ظرفیتهایی که به طور فطری در انسان هست رشد داده می‌شود. در ساختن، تمام ظرفیت‌ها محصول ساختن و عادت دادن است و ریشه‌ای در وجود انسان ندارد (مطهری، ۱۳۶۸، ج ۲، ص ۵۶۴). بنابراین، دامنه اخلاق فضیلت در رویکرد اسلامی، به‌ویژه وقتی الگوهای اخلاقی غیرمعصوم و خطاپذیر در کار است، محدود است و خود الگوها نیز باید در معرض ارزیابی واقع شود. از آن گذشته مرز و چارچوب فضیلت را چگونه باید روشن ساخت؟ آیا این امر به عقل و خرد انسانی به‌ویژه خرد جمعی واگذار شده است که می‌دانیم عقل در این عرصه نارساست یا به تجربه بشری که آن هم ناتمام است. بنابراین، لازم است به وحی متکی باشد تا اعتبار و اطمینان لازم از این طریق حاصل گردد. با این بیان، وحی در اخلاق فضیلت ارسطویی جایگاهی ندارد و این مهم‌ترین نقطه ضعف این دستگاه اخلاقی است.

توصیه‌های کاربردی بر مبنای اخلاق فضیلت

بر پایه مطالب یادشده در باب «اخلاق فضیلت»، می‌توان نتایج کاربردی ذیل را استخراج کرد:

۱. آموزش اخلاقی کارکنان باید جزو برنامه‌های مستمر هر سازمانی قرار گیرد. سازمان نباید به سطح اخلاقی کارکنان خود راضی باشد و ارتقای آن را جزو برنامه‌های ثابت خود قرار دهد.

- Kristansson, K, 2007, *Aristotle, Emotions, and Education*, USA, Ashgate Publishing Company.
- List, C & P. Pettit, 2011, *Group Agency: The Possibility, Design, and Status of Corporate Agents*, Oxford, Oxford University Press.
- Louden, R, 1988, "Some Vices of Virtue Ethics", in L. Pojma, *Ethical Theory Classic and Contemporary*, Belmont, Wadsworth.
- MacIntyre, A, 1964, *Against Utilitarianism*, In S. Wiseman, ed. Aims in Education, the Philosophic approach. Machester, Machester University Press.
- Mackie, J. L, 1977, *Inventing Right and Wrong*, New York, Penguin.
- McDowell, J., 1979, "Virtue and Reason", *Monist*, N. 63, p. 331-350.
- Racelis, Aliza D, 2013, *Developing A Virtue Ethics Scale*, Exploratory Survey of Philippine.
- Rainey, H. G, 2003, *Understanding and Managing Public Organizations*, USA, John Wiley & Sons.
- Rendtorff, J. D, 2009, *Responsibility, Ethics and Legitimacy of Corporations*, Copenhagen, Copenhagen Business School Press.
- Shanahan, K. J. & Michael R. H, 2003, "The Development of a Virtue Ethics Scale", *Journal of Business Ethics*, N. 42, p. 197-208.
- Sherman, N, 1999, *Character Development and Aristotelian Virtue*, in D. Carr & J. Steutel. *Virtue Ethics and Moral Education*, New York, Rutledge.
- Sims, R. R, 1994, *Ethics and Organizational Decision Making A Call for Renewal*, Westport, Quorum Books.
- Slote, M, 1992, *From Morality to Virtue*, Oxford, Oxford University Press.
- Tessitore, T, 1996, *Reading Aristotle's Ethics: Virtue, Rhetoric, and Political Philosophy*, New York, State University of New York.
- Zigon, Jarrett, 2008, *Morality: an anthropological perspective*, Oxford, Berg.

زمینه‌ها و موقعیت‌های خاص بستگی دارد. در برابر اخلاق نفع‌گرا، اخلاق فضیلت بر توسیع مفهوم «نفع» و اهمیت تعالی شخصیت در نتیجه تکرار اعمال اخلاقی تأکید دارد.

در این مقاله، بحث شد که اخلاق فضیلت با تأکید بر لزوم پرورش محاسن اخلاقی، از یک‌سو، به حساسیت اخلاقی بیشتر سازمان و کارکنان نسبت به محیط درونی و بیرونی خود می‌انجامد، و از سوی دیگر، به کارکنان ظرفیت تمییز اخلاقی اقتضایی و موقعیت‌مند می‌دهد. محدودیت عمده اخلاق فضیلت این است که ممکن است به نسبی‌گرایی و بی‌قاعدگی اخلاقی بینجامد. پیشنهاد می‌شود که برای حل این نقیصه، اخلاق فضیلت با رویکرد قاعده‌محور ترکیب شود؛ یعنی از اخلاق فضیلت در مقام شناخت استثنای اخلاقی استفاده گردد و به قیمت نفی قاعده‌های اخلاقی به کار گرفته نشود.

منابع.....

- نهج البلاغه، ۱۳۷۹، ترجمه محمد دشتی، قم، مشرقین.
- این‌شعبه حرانی، حسن‌بن علی، ۱۳۶۳، *تحف العقول*، تصحیح علی‌اکبر غفاری، قم، جامعه مدرسین.
- حکیمی، محمدرضا، ۱۳۸۰، *الحیاه*، ترجمه احمد آرام، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- قراملکی، احد فرامرزی، ۱۳۸۸، *اخلاق سازمانی*، تهران، مؤسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی.
- کلینی، محمدبن یعقوب، ۱۳۸۱، *اصول کافی*، ترجمه محمدباقر کمره‌ای، تهران، اسوه.
- مطهری، مرتضی، ۱۳۶۸، *مجموعه آثار*، تهران، صدرا.
- میرمحمدصادقی، حسین، ۱۳۹۱، «بازتاب قواعد اخلاقی در قوانین راجع به کسب و کار در حقوق اسلام و ایران»، *حقوق تطبیقی*، ش ۸، ص ۴۹-۶۸.
- Dobson, J, 1993, "The Role of Ethics in Finance", *Financial Analysts Journal*, N. 49, p. 57-61.
- Duska, R. F, 2007, *Contemporary Reflections on Business Ethics*, The Netherland, Springer.
- Fernando, A. C., 2009, *Business Ethics: An Indian Perspective*, India, Dorling Kindersley.
- Friedman, M., 1970, *The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits*, The New York Times Magazine.
- Karremann, D & M. Alvesson, 2010, *Understanding ethical closure in Organizational Settings- the case of media organizations*, S.L.