



گفتمان اخلاقی مدیران از دیدگاه فقه و حقوق

مجتبی غفاری

استادیار گروه فقه و حقوق، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهدیشهر، سمنان، ایران

پیمان مددی

کارشناس ارشد حقوق ثبت اسناد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهدیشهر، سمنان، ایران

چکیده:

گفتمان اخلاقی به عنوان یکی از شاخه های نوین اخلاق حرفه ای حوزه ای از موضوعات و مسائلی را شامل می شود که مربوط به مدیران می شود. منابع اسلامی موجود نیز حاکی از اهمیت این موضوع در نزد اسلام و فرهنگ اسلامی دارد.

این تحقیق تلاش نموده است که با تکیه بر بحث نهادهای سازی ارزش ها به بررسی اهمیت و نیازمندی آن در حوزه اخلاق مدیریتی بپردازد. این تحقیق به منظور جمع آوری داده ها و اطلاعات مورد نیاز خود از روش کتابخانه ای استفاده نموده است.

در این تحقیق پس از بررسی ارزش های مورد نظر در اسلام و حوزه مدیریتی، شیوه ها و راه کارهای نهادهای سازی و تأثیرات آن مورد بررسی قرار گرفته است. یافته های این تحقیق حاکی از آن است نهادهای سازی ارزش ها و اخلاق در حوزه اخلاق علاوه بر ایجاد تعهد درونی نسبت به کارکنان و دیگر افراد موجب ارتقای سطح اخلاق و سهولت روابط مدیر با نیروهای زیر مجموعه و ... خواهد شد.

واژگان کلیدی: نهادهای سازی، اخلاق، مدیریت، کارکنان.

طبقه بندی JEL: فقه - حقوق - جزا و جرم شناسی - حقوق بین الملل - حقوق خصوصی

*مسئول مکاتبات: peyman.madadi14@gmail.com



۱- مقدمه

گفتمان اخلاقی مدیران یکی از شاخه‌های نوین اخلاق حرفه‌ای است که در قرن اخیر با بسیاری از مباحث و مسائل قرین شده است. اخلاق در حوزه مدیریت با توجه به جایگاه آن که با شرافت وجود و اهمیت حفظ نفس انسانی در ارتباط است از اهمیت دوچندانی برخوردار است. این حوزه، از موضوعات و مسائلی بحث می‌کند که مربوط به مدیر و رابطه او با کارکنان و مجموعه مدیریتی و شرایط و ویژگی‌های محلکار می‌شود.

امروزه، همه مکاتب دنیا به‌گونه‌ای معتقد به مباحث اخلاقی در حرفه مدیریت می‌باشند و به‌طور اختصاصی موضوعات اخلاقی را جهت اجرا تدوین نموده‌اند. باوجود منابع غنی که از صدر اسلام و پس از آن به همت ائمه اطهار (علیهم‌السلام) و عالمان دینی در حوزه سلامت و سبک زندگی اسلامی انسانی، ارائه و گردآوری گردیده است؛ متأسفانه امروزه شاهد آن هستیم که در اغلب موارد دیدگاه کلی حاکم بر نظام سلامت کشور ما یک دیدگاه غیربومی است که با ترکیبی از اصول انسان‌شناسی غربی بنانهاده شده است و بسیاری از صاحب‌نظران و اساتید اخلاق کشور معتقدند که اصول اخلاق مدیریت موجود، مطابق با ویژگی‌های فرهنگی و مذهبی ما نیست. از سوی دیگر، به نظر می‌رسد ما در خیلی از موارد اخلاقی را به چند توصیه عام اخلاقی خلاصه کرده‌ایم؛ درحالی‌که بحث نهادینه کردن ارزش‌ها و هنجارهای اخلاقی که در آن افراد بدون احساس فشار و اجبار و از سر میل و رغبت، هنجارهای اخلاقی را پذیرفته و به اجرای آن متعهد باشند، در این حوزه مورد غفلت واقع شده است.

تعاریف اخلاق

«اخلاق» جمع خلق و در لغت به معنای یک صفت یا یک حالت راسخ نفسانی است که موجب می‌شود تا افعالی متناسب با آن صفت بدون نیاز به فکر کردن و سنجیدن از انسان صادر شود. این هیئت راسخه گاه فضیلت است و گاه رذیلت و به همین اعتبار اخلاق را به اخلاق فاضله و اخلاق رذیله تقسیم می‌کنند. معنای اصطلاحی آن نیز گاه به معنای فوق یعنی صفات نفسانی و گاه به‌عنوان صفت فعل یعنی کار اخلاقی قطع‌نظر از بودونبود صفت راسخ نفسانی متناسب به کار می‌رود. اخلاق در مواردی نیز صرفاً به اخلاق فاضله اطلاق می‌شود.^۱

اخلاق از ماده «خ ل ق» جمع مکسر خُلُق و خُلُق است که به خوی، سرشت، طبیعت و عادت معنا شده است.^۲ و نیز به معنای طبیعت باطنی و سرشت درونی استعمال شده است.^۳ در تعاریف اسلامی این مفهوم «اخلاق» جمع «خلق» به معنای نیرو و سرشت باطنی انسان است که تنها با دیده بصیرت و غیر ظاهر، قابل‌درک است در مقابل «خُلُق» که به شکل و صورت محسوس و قابل‌درک گفته می‌شود.^۴ ابن مسکویه رازی اخلاق را چنین تعریف کرده است: «خلق حالی است برای نفس که او را به‌سوی کارهای خاص خودش بدون اندیشیدن و نگرستن فرامی‌خواند».^۵

در علوم دیگر چون علم روانشناسی واژه Moral به معنای خلق‌و‌خو که منشأ جسمانی و یادگیری دارد اما Ethics را یک سری قوانین و قواعد حاکم بر رفتار می‌داند، یعنی رفتاری که جنبه اجتماعی دارد و در ارتباط با فرد دیگری است و با وجدان با قسمت اخلاق شخصیت سروکار دارد. شکل‌گیری این نوع رفتار مستلزم گذر از مراحل تحول و رشد روانی در انسان است، یعنی به بلوغ لازم رسیده باشد و بتواند از عهده رفتارها و ضوابط اخلاقی برآید.^۶

اخلاق، مفهوم مرتبط با شخصیت، خلق‌و‌خو، خصلت و عادت‌ها که رفتار انسان را در تمام جنبه‌های زندگی اجتماعی (کار، زندگی روزمره، سیاست، علم، خانواده، روابط شخصی، درون‌گروهی، درون‌طبقه‌ای) تنظیم می‌کند. اخلاق یعنی سازش با موازین، حقوق و وظایف مشترک، بااین‌همه امکان تضاد بین دو استاندارد اجتماعی مقبول وجود دارد و شخص یاد می‌گیرد که بر پایه‌ی وجدان فردی خود در چنین مواردی قضاوت نماید.^۷

و همچنین اخلاق به یک سلسله ارزش‌ها و باورهای درونی شده اطلاق می‌شود که به‌عنوان یکی از عوامل مهارکننده رفتار عمل می‌کند. به‌این‌ترتیب وجدان از یک قضاوت ساده نسبت به درست و

۲. الرائد فرهنگ الفبایی عربی-فارسی، ج ۱، ذیل «خلق»، ص ۷۵۶.

۳. محمد، معین، فرهنگ فارسی معین، ج ۱، ص ۱۲۱.

۴. حسین بن محمد، راغب اصفهانی، معجم مفردات الفاظ قرآن، ص ۱۵۹.

۵. احمد بن محمد، ابن مسکویه رازی، تهذیب الاخلاق و تطهیرالاعراق، ص ۸۴.

۶. طاهره نقه‌الاسلام، امیدوار رضایی، علی خوشکار، مریم‌السادات موسوی، «رشد اخلاقی از دیدگاه دانشمندان اسلامی و روانشناسی جدید»، فصلنامه اخلاق مدیریتی،

سال دوم، (۱۳۸۷): ۱۴۴.

۷. محسن فرمپینی فراهانی، فرهنگ توصیفی علوم تربیتی، ص ۳۳۸.

۱. محمدتقی مصباح یزدی، اخلاق در قرآن، ج ۳، ص ۹.



مسائل اخلاقی و امور مرتبط با آن‌ها از جهات مختلفی مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد که هر کدام از این جهات و حیثیات خود به‌صورت مستقل زمینه‌ساز شکل‌گیری حوزه‌ای خاص در زمینه‌ی اخلاق گردیده و مسائل و مباحث هر بخش به لحاظ هدف، روش و موضوع از دیگری متفاوت است برای نمونه مسائل حوزه رشد اخلاقی اگرچه با برخی مباحث در دو حوزه اصلی و مهم در اخلاق یعنی فلسفه اخلاق و اخلاق توصیفی کاملاً مرتبط بوده و میان گزاره‌های این سه حوزه دادوستدهای فراوانی دیده می‌شود اما موضوع، اهداف و روش تحقیق در هر یک از این سه حوزه و زیرمجموعه‌های آن‌ها متفاوت است.

برای آنکه تبیین روشنی از جایگاه مسائل رشد اخلاقی در میان مجموعه مباحث متنوع و متکثر اخلاقی و امور مرتبط با آن به عمل آید لازم است در ابتدا ماهیت مسائل اخلاقی و مرتبط با اخلاق در دو حوزه: فلسفه اخلاق مشتمل بر اخلاق هنجاری و تحلیلی یا فرا اخلاقی و اخلاق توصیفی و ارتباط آن‌ها با مباحث روانشناسی اخلاق و رشد اخلاقی تبیین گردد. البته باید توجه داشت که حوزه‌های مرتبط با اخلاق بسیار متنوع و متعدد است و در ادامه مباحث علاوه بر تبیین ارتباط فلسفه اخلاق و اخلاق توصیفی با روانشناسی اخلاقی به برخی از این حوزه‌ها نظیر حوزه تربیت اخلاقی نیز اشاره خواهد شد و ربط و نسبت آن‌ها نیز با مباحث روانشناسی اخلاق مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

فلسفه اخلاق^{۱۱}

فلسفه اخلاق شاخه‌ای از فلسفه است که به کنکاش استدلالی درباره بنیادی‌ترین پرسش‌ها در عرصه اخلاق می‌پردازد. درستی و نادرستی امور به لحاظ اخلاقی، شناخت امور خیر و شر و بازشناسی فضایل، برخی از مسائل بنیادین اخلاق را تشکیل می‌دهند. پرسش از این مسائل بنیادین منجر به شکل‌گیری دو حوزه نظری متمایز می‌شود که فلسفه اخلاق در یک اصطلاح و کاربردی عام، شامل این دو حوزه می‌شود این دو حوزه نظری متمایز عبارت‌اند از اخلاق هنجاری و فرا اخلاق^{۱۲}.

اخلاق هنجاری^{۱۳}

نادرست فراتر می‌رود و به مقام تشخیص و به کار بستن اصول، تکالیف و قوانین اخلاقی می‌رسد.^۸

برای اخلاق مدیریتی نیز تعاریف متعدد و متنوعی در منابع گوناگون بیان گردیده است. اخلاق مدیریتی توسط یکی از صاحب‌نظران در این زمینه چنین تعریف شده است: «اخلاق مدیریتی فعالیتی تحلیلی است که طی آن افکار، عقاید، تعهدات، روش رفتار، احساسات، استدلال و بحث‌های مختلف در حیطه تصمیم‌گیری‌های اخلاقی در مدیریتی به‌صورت دقیق و انتقادی بررسی می‌شود و در موارد لزوم دستورالعمل‌هایی صادر می‌گردد. تصمیمات اخلاق مدیریتی، در حیطه عملکرد آن، بدیهیات و ارزش‌ها، خوب یا بد، صحیح یا نادرست و آنچه باید یا نباید انجام شود، مشخص می‌سازند».

یکی دیگر از تعاریف چنین عنوان کرده است: «اخلاق مدیریتی شاخه‌ای کاربردی از اخلاق یا فلسفه اخلاق است که سعی دارد در سایه تحلیل‌های فلسفی، درست یا نادرست را در حیطه عملکرد در نظام مدیریتی تبیین نماید».

در بیانی دیگر «اخلاق مدیریتی بالینی، زاویه دید و نگرشی خاص در حیطه عمل در مدیریت ایجاد می‌کند که هدف آن بهبود کیفیت عملکرد کارکنان از طریق شناسایی، تحلیل و حل مشکلات و مسائل اخلاقی است که در صحنه عمل بروز می‌نماید».

در تعریفی دیگر «اخلاق بالینی یک مقوله کاربردی است که راهکارهای سازمان‌یافته را برای کمک به مدیریت در تبیین، تحلیل و حل مباحث اخلاقی در مدیریت فراهم می‌نماید».

گفتمان مدیریتی یکی از شاخه‌های نوین اخلاق حرفه‌ای است که در قرن اخیر با بسیاری از مباحث و مسائل مدیریتی قرین شده است. اخلاق در حوزه مدیریتی با توجه به جایگاه علوم مدیریتی که با شرافت وجود و اهمیت حفظ نفس انسانی در ارتباط است از اهمیت دوچندانی برخوردار است.^۹ این حوزه، از موضوعات و مسائلی بحث می‌کند که مربوط به مدیر و کارکنان آنها می‌شود.^{۱۰}

اخلاق در میان حوزه‌های مختلف مباحث اخلاقی

^۸. پروین کدیور، روانشناسی اخلاق، ص ۱۳.

^۹. مرتضی خاقانی‌زاده و دیگران، «بررسی اخلاق مدیریتی با رویکرد اسلامی».

فصلنامه اخلاق مدیریتی، سال سوم، ۱۰ (۱۳۸۸): ۳۵.

^{۱۰}. محمدتقی اسلامی، «قلمروشناسی اخلاق مدیریت نظریه «برین سودگرایی» در اخلاق و تطبیق آن با نظریه سودگرایی رایج»، پروتال جامع علوم اسلامی، حوزه اخلاقی مدیریتی.

^{۱۱}. Ethics.

^{۱۲}. هری جی گنسلر، درآمدی جدید به فلسفه اخلاق، ترجمه: حمیده بحرینی، نشر آسمان خیال ۱۳۸۵، ص ۳۰.

^{۱۳}. Normative ethics.



واژه‌هایی نظیر «خوب»، «بد»، «باید»، «نباید»، «درست»، «نادرست» که در ناحیه محمول گزاره‌های اخلاقی به کار می‌رود چه تحلیل و تعریفی دارند؟ گزاره‌های اخلاقی اخباری هستند یا انشائی؟ آیا گزاره‌های اخلاقی از گزاره‌های غیراخلاقی قابل استنتاج است؟

باید توجه داشت که اولاً اصطلاح فلسفه اخلاق گاه به شکل خاص بر فرااخلاق اطلاق می‌شود و ثانیاً در فلسفه اخلاق چه مسائل اخلاق هنجاری و چه فرا اخلاق در اثبات گزاره‌ها، از روش استدلالی و عقلی بهره گرفته می‌شود.

اخلاق توصیفی^{۲۰}

اصطلاح اخلاق توصیفی در مورد آن بخشی از مطالعات اخلاقی اطلاق می‌شود که با کمک روش نقلی و تجربی به توصیف و گزارش اخلاقیات افراد، گروه‌ها و جوامع مختلف می‌پردازد. آنچه توجه به آن در تبیین این مفهوم ضروری است آن است که اخلاق توصیفی عاری از هرگونه ارزیابی اخلاقی و ارزش داوری است؛ به عبارت دیگر در اخلاق توصیفی از درستی و نادرستی احکام و معیارهای اخلاقی سخنی به میان نمی‌آید و از این‌رو هدف تحقیقات توصیفی در اخلاق صرفاً آشنایی با چگونگی رفتارهای اخلاقی افراد و جوامع مختلف است نه ارائه تحلیل عقلی و فلسفی از اخلاقیات و یا توصیه و ترغیب افراد به عمل بر طبق آن‌ها یا اجتناب از آن‌ها^{۲۱}. بدیهی است که اگر در برخی منابع که به اخلاق توصیفی اختصاص دارند، علاوه بر جنبه‌های توصیفی به مباحث توصیه‌ای و تربیتی اشاره شده باشد به معنای لزوم تداخل این حوزه با حوزه‌های تربیت اخلاقی و موارد مشابه نیست بلکه این اشارات غالباً به‌منظور تکمیل مباحث توصیفی است که چنین روشی به شکل معمول در متون قدیمی در زمینه‌ی اخلاق توصیفی دیده می‌شود و البته امروزه نیز این امتزاج ممکن است با سلیقه‌های شخصی صورت پذیرد.

ارتباط روانشناسی اخلاق و رشد اخلاقی با دیگر دانش‌های اخلاقی

اخلاق هنجاری نحوه‌ای از تفکر هنجاری است که متکفل پاسخ به چستی و چرائی امور درست و نادرست اخلاقی است. البته اخلاق هنجاری زمانی مطرح می‌شود که فقط به مسائل کلی در باب آنچه خوب یا درست است بپردازد نه آن زمان که سعی در حل مسائل جزئی اخلاقی دارد^{۱۴}. در اخلاق هنجاری به نفس مسائل اخلاقی با قطع نظر از آراء و انظار یک قوم یا یک مذهب با یک رأی خاص توجه می‌شود. در بین مسائل اخلاق هنجاری، مسائلی نظیر پرسش‌های زیر مطرح است:

چه چیز موجب درستی افعال صواب، می‌گردد؟ چگونه می‌توانیم بگوییم چیزی درست است؟ چرا باید متخلق بود؟

غالب نظریه‌ها در اخلاق هنجاری را می‌توان در دو گروه نتیجه‌گرای^{۱۵} و غیر نتیجه‌گرای^{۱۶} جای داد که اولی را غایت‌گرایی^{۱۷} و دومی را وظیفه‌گرایی^{۱۸} می‌خوانند. نتیجه‌گروی بر این باور است که اخلاقی بودن یک فعل تنها به وسیله نتایج آن فعل تعیین می‌گردد و در مقابل نظریه‌های وظیفه‌گرا، با تمام تنوعی و تکراری که دارند، ادعا می‌کنند که اخلاقی بودن یک فعل به ماهیت ذاتی آن فعل، انگیزه‌های آن یا تطابق آن با یک قاعده یا اصل بستگی دارد و اصلاً به نتایج فعل وابسته نیست و اگر هم وابستگی در کار باشد به‌صورت جزئی بدان وابسته است.

فرا اخلاق^{۱۹}

فرا اخلاق نوعی تفکر تحلیلی، انتقادی در قالب مباحث فلسفی است که گزاره‌های اخلاقی را به لحاظ معناشناختی، معرفت‌شناختی و مسائل منطقی مورد کنکاش قرار می‌دهد. فرا اخلاق مشتمل بر تحقیقات و نظریات تجربی یا تاریخی نیست. همچنین این نوع تحلیل وظیفه پرداختن یا دفاع از هیچ حکم هنجاری یا ارزشی را به عهده ندارد. این زمینه مطالعاتی در حوزه اخلاق در پی آن نیست که به سؤالات خاص یا عام درباره آنچه خوب، درست یا الزامی است پاسخ دهد. سؤالات منطقی، معرفت‌شناختی یا معناشناختی که فرا اخلاق به آن‌ها پاسخ می‌دهد، سؤالاتی مانند این است:

20. Descriptive ethics.

۲۱. رک: مری وارنوک، فلسفه اخلاق در قرن بیستم، ترجمه ابوالقاسم فتایی، قم: بوستان کتاب، ۱۳۸۰، ص ۳۳؛ مایکل پالمر، مسائل اخلاقی، ترجمه علی‌رضا آل‌بویه، قم: پژوهشگاه فرهنگ و علوم اسلامی، ۱۳۸۵، ص ۱۹؛ محمدتقی مصباح یزدی، فلسفه اخلاقی، تحقیق و نگارش احمد حسین شریفی، تهران: نشر بین‌الملل، ۱۳۸۱، ص ۱۹.

۱۴. ویلیام کی، فرانکنا، فلسفه اخلاق، ترجمه: هادی صادقی، نشر طه، ۱۳۸۳، ص ۲۷.
۱۵. Consequentialist.
۱۶. Non consequentialist.
۱۷. Teleological.
۱۸. Deontological.
۱۹. Meta-ethics.



گردیده است،^{۲۵} اما امروزه مرزهای این عرصه‌ها کاملاً تمایز یافته است؛ بنابراین همان‌گونه که روشن است در هیچ‌یک از این سه حوزه چگونگی نهادینه شدن اخلاق در افراد و جوامع مسئله اصلی نیست.

از آنجا که موضوع و هدف اصلی در حوزه اخلاق توصیفی، بازشناسی فضائل و رذایل اخلاقی است، در نظری ابتدایی ممکن است چنین تصور شود که اگر التزام به هنجارهای اخلاقی توجیه عقلانی خود را پیدا کنند و انسان نیز فضائل را از رذایل بازشناسد به امر دیگری نیاز نیست. اما گسستگی و شکاف بین التزام انسان‌ها به اخلاق از دریافت‌ها و شناخت ذهنی آن‌ها نسبت به هنجارهای اخلاقی امری انکارناپذیر است که خود موضوع بحث‌های جدی در طول تاریخ علم اخلاق و فلسفه بوده است. این مهم یعنی چگونگی التزام به اخلاق خود زمینه‌ساز پرداختن به تحقیقات گسترده‌ای در مورد چگونگی تحقق رشد اخلاقی شده که این حرکت با سرعت و شتاب فراوانی در دوران معاصر همراه شده است. علت این شتاب را در دهه‌های گذشته می‌توان ناشی از آن دانست که بحران اخلاق به‌صورت جدی‌تری در همه جوامع در سطح جهان مورد توجه قرار گرفته است و از این‌رو مسائل مرتبط با رشد اخلاقی در سال‌های اخیر به‌طور بی‌سابقه‌ای در مرکز توجهات بوده است و متعاقباً حجم پژوهش‌ها در زمینه‌ی نظریات رشد اخلاقی در خلال چند دهه پیش افزایش چشمگیری داشته است. این‌همه نشان‌گر آن است که آشنایی انسان‌ها با فضائل اخلاقی در حوزه اخلاق توصیفی برای رهیدن از معضلات اخلاقی کافی نیست زیرا رشد اخلاقی تلازمی با انباشت اطلاعات اخلاقی ندارد.

انسان در درون خود و محیط بیرونی مواجه با عواملی است که تأثیر مستقیم بر چگونگی رشد اخلاقی او دارد. مهم‌ترین رسالت نظریه‌های رشد اخلاقی تعیین و تعریف این عوامل و حدود و شرایط تأثیرگذاری آن‌ها است برای مثال اینکه حیطه شناختی یا هیجانی به‌عنوان عوامل تأثیرگذار در درون انسان چه جایگاهی دارند و چگونه در مکانیزم اخلاقی شدن تأثیرگذار هستند و یا اینکه والدین و محیط خانه و مدرسه و یا همسالان هر یک چه سهمی در رشد اخلاقی کودک، نوجوان و جوان دارد از مهم‌ترین مسائلی است که نظریه‌های رشد اخلاقی به آن‌ها می‌پردازند و این‌گونه مباحث در اخلاق توصیفی جایگاهی ندارند.

مباحث مرتبط با رشد اخلاقی و روانشناسی اخلاق غالباً در دو قالب کلی طرح می‌شود:

۱- بخش‌هایی که به توصیف چگونگی شکل‌گیری فرایند رشد اخلاقی در انسان می‌پردازد.

۲- بحث‌هایی که با استنتاج از مسائل توصیفی به برخی لوازم توصیه‌ای نیز می‌پردازد.

در تعریف مسائل رشد اخلاقی گاه چنین گفته می‌شود که مسائلی است ناظر به فرایندی که اشخاص به‌وسیله آن قابلیت تطبیق رفتارهای خود را با ملاک‌های صحیح و غیر صحیح پیدا می‌کنند^{۲۲}. تعریف مذکور می‌تواند شامل هر دو بخش باشد اما باید توجه داشت که مسائل اصلی روانشناسی اخلاق و رشد اخلاقی همان قالب نخستین (بخش‌های توصیفی) است و روانشناسان اخلاق و نظریه‌پردازان رشد اخلاقی به‌صورت ضمنی و برای نشان دادن ثمرات و دلالت‌های تربیتی و نتایج توصیه‌ای تحقیقات خود در برخی موارد از قالب دوم استفاده می‌کنند. در مباحث آینده نیز روشن خواهد شد که حوزه تربیت اخلاقی مستقل از حوزه روانشناسی و رشد اخلاقی است.

هر دو گروه از این مباحث به لحاظ محتوایی که غالباً در آن‌ها مطرح می‌شود کاملاً از سه حوزه پیش‌گفته یعنی اخلاق هنجاری، فرا اخلاق و اخلاق توصیفی متمایز می‌باشند. فلسفه اخلاق در دو قالب پیش‌گفته تمایز روشنی از مباحث رشد اخلاقی دارد، زیرا همان‌طور که روبرت هوگان^{۲۳} می‌گوید در فلسفه اخلاق فلاسفه تلاش می‌کنند تا برای اخلاقی یا غیراخلاقی دانستن بعضی رفتارها توجیهات منطقی ارائه کنند اما روانشناسان اخلاق به دنبال تبیین این مسئله هستند که چگونه مردم به شیوه‌های اخلاقی یا غیراخلاقی عمل می‌کنند.^{۲۴} اخلاق توصیفی نیز چنانکه روشن شد صرفاً به گزارش از بایدها و نبایدهای اخلاقی در میان افراد و جوامع مختلف می‌پردازد و چگونگی اتصاف انسان‌ها به فضائل اخلاقی و دوری از رذایل بالاصاله مورد توجه آن نیست. اگرچه البته به لحاظ هم‌پوشانی برخی حوزه‌های دانشی نسبت به یکدیگر به‌صورت سنتی گاه مسائل مرتبط با رشد اخلاقی با مسائل اخلاق توصیفی ممزوج

²². Reber & Reber, Dictionary of psychology, p. 444

²³. Robert Hogan

²⁴. Personality and Moral Development, Robert Hogan, University of Tulsa and Nicholas Emler, University of Dundee in Moral Development: An Introduction, William M. Kurtines, Jacob L. Gewirtz. p210.

^{۲۵}. شاهد بر این امر در سنت اخلاق اسلامی غالب کتاب‌های اخلاقی است که مقارن

با توصیف هنجارهای اخلاقی به تبیین روش‌های اتصاف به فضائل و التزام رفتاری به آنها و ترک رذایل اخلاقی، پرداخته‌اند.



حفظ کرامت انسانی

مفهوم‌شناسی کرامت

کرامت، معادل واژه انگلیسی dignity مأخوذ از ریشه لاتینی dignita به معنی «حالت درخور تکریم یا احترام» است.^{۲۶} کرامت در معنای عام خود دلالت بر وجود کیفیتی خاص در حامل آن، اعم از انسان و غیر انسان، دارد که سبب برتری و امتیاز او نسبت به دیگران محسوب می‌شود. این معنا از کرامت جنبه عرضی دارد و قابل اکتساب و قابل زوال است؛ اما وقتی کرامت به انسان نسبت داده می‌شود به معنای نفی امتیازهای عرضی و راجع به حرمتی است که هر انسانی بماهو انسان از آن برخوردار است. این معنا از کرامت ذاتی انسان است و نه به دست می‌آید و نه از دست می‌رود (اسپیلبرگ، ۱۹۷۰).

اصطلاح کرامت انسانی اگرچه بیشتر در عصر روشنگری رواج پیدا کرد، اما مفهوم آن ریشه‌ای دیرینه در مکاتب فلسفی و سنت‌های مذهبی دارد.

در یک تعریف دقیق‌تر کرامت به ارزش ذاتی موجودات انسانی، صرف‌نظر از سن، جنس، توانایی روانی و فیزیکی، مذهب و خاستگاه قومی و اجتماعی اشاره دارد (Gordon & Breach 1970). بنابراین کرامت نه بر پایه خصیصه یا ظرفیت خاص افراد، بلکه صرفاً بر بنیاد انسانی آن‌ها استوار است. چراکه کرامت را نمی‌توان اعطا کرد یا پس گرفت و تصور هیچ درجه و مرتبه‌ای برای آن روا نیست. به دیگر سخن کرامت، به اهمیت ذاتی حیات بشری برمی‌گردد و مستلزم این است که با انسان هرگز به گونه‌ای برخورد نشود که اهمیت ممتاز حیات وی انکار شود.^{۲۷}

کرامت و جایگاه آن در اسلام

در دین اسلام دو نوع کرامت برای انسان‌ها ثابت شده است که عبارت‌اند از:^{۲۸}

۱- کرامت ذاتی و حیثیت طبیعی: همه انسان‌ها مادامی‌که با اختیار خود به جهت ارتکاب خیانت و جنایت بر خویش

یا بر دیگران آن کرامت را از خود یا دیگری سلب نکنند از این صفت شریف برخوردارند.

۲- کرامت ارزشی: کرامتی است که از به کار انداختن استعدادها و نیروهای مثبت در وجود آدمی و تکاپو در مسیر رشد و کمال ناشی می‌گردد. این نوع از کرامت اکتسابی و اختیاری است و ارزش نهایی و عالی انسانی مربوط به همین کرامت است.

در متون و منابع اسلامی کرامت انسان با صراحت مورد شناسایی و تأکید قرار گرفته است. آیات و روایات معتبر و متعددی که بر این اصل دلالت می‌کنند نیز وجود دارد. اکثریت دانشمندان و صاحب‌نظران اسلامی؛ برای اثبات کرامت ذاتی انسان به آیه ۷۰ سوره‌ی اسراء استناد می‌کنند. در این آیه‌ی شریفه آمده است:

«ولقد کرّمنا بنی آدم و حملناهم فی البر و البحر و رزقناهم من الطیبات و فضلناهم علی کثیر ممن خلقنا تفزیلاً»؛ «و ما فرزندان آدم را گرامی داشتیم و آنان را در خشکی و در دریا به حرکت درآوردیم و از مواد پاکیزه برای آنان روزی مقرر ساختیم و آنان را بر بسیاری از موجوداتی که آفریدیم برتری دادیم»^{۲۹} بنابراین همان‌طور که ملاحظه می‌شود این آیه با کمال صراحت بیان می‌دارد که خداوند متعال فرزندان آدم را ذاتاً مورد تکریم قرار داده و آنان را بر تعداد زیادی از کائنات برتری داده است. مفسران قرآن از جمله علامه طباطبایی تصریح می‌کنند که در این آیه مراد از «بنی آدم» جنس بشر است ۳۰ که همان انسان می‌باشد. برخی معتقدند در این آیه با توجه به کاربرد لفظ مطلق انسان، تکریم نه تنها شامل انسان بالفعل، بلکه شامل انسان بالقوه که همان جنین است نیز می‌باشد و فرقی میان جنین شکل‌گرفته‌ی داخل رحم و جنین آزمایشگاهی نیست. زیرا منشأ این کرامت رابطه‌ی بسیار مهم و بالارزش خداوندی با انسان است که از سوره‌ی مبارکه‌ی حجر، آیه ۲۹ می‌توان به این مهم دست یافت.

«فاذا سویته و نفخت فیه من روحی فقعوا له ساجدین»؛ «پس چون آن عنصر را معقول بیاریم و در آن از روح خویش دمدم همه از جهت حرمت و عظمت آن روح الهی بر او سجده کنید». بنابراین با توجه به آیات مصرح در قرآن، برآیند کلی این است که نفس انسانی از گوهرهای ارزشمند وجود انسان است که تحت هیچ شرایطی نباید لگدمال شود و یا حتی خدشه‌ای بر آن وارد گردد، اما این نظریات و آیات قرآنی ما را به اهمیت کرامت انسانی رهنمون می‌شوند.

^{۲۹}. اسراء، ۷۰.

^{۳۰}. عبدالله جوادی آملی، تفسیر موضوعی مبحث کرامت در قرآن، ۱۳۶۶.

^{۲۶}. دایره المعارف آکسفورد، ۱۹۹۶.

^{۲۷}. روبرتو، ۱۳۸۶، ص ۲۱۹.

^{۲۸}. تبریزی، ۱۳۷۰، ص ۷۸-۷۹.



حسن نیت

۲-۴-۱. مفهوم‌شناسی حسن نیت

واژه نیت از واژه عربی «نوی» گرفته شده است. النوی در لغت عربی به معنای هسته خرماست.^{۳۱} واژه نوی در شکل فعلی آن به معنای قصد، عزم، حاجت، نیاز و خواسته به کاررفته است.^{۳۲}

اما اینکه انگیزه و علت فاعلی در درون آدمی را چرا به عنوان نیت می‌گویند به این سبب است که قصد، پیش از انجام هر عملی در دل شکل می‌گیرد و سپس به گونه عملی خود را نشان می‌دهد. در حقیقت آن خطراتی که در قلب و ذهن آدمی می‌گذرد، همان هسته اصلی عمل است که در پوششی از عمل خود را نشان می‌دهد؛ چنانکه هسته خرما این‌گونه عمل می‌کند. پس نیت همان امر و انگیزه و علت فاعلی است که در دل آدمی شکل گرفته یا منظور کرده است و در قلب آدمی نهان و مخفی است، چنانکه هسته خرما در میان خرما مخفی است.^{۳۳}

نیت در لغت به صورت مصدر و اسم مصدر و به معنای قصد انتقال از جایی به جای دیگر و نیز مطلق قصد، عزم و توجه قلبی و همچنین امر مقصود و جهت مقصود به کاررفته است. برخی آن را همان اراده دانسته‌اند که واسطه میان علم و عمل است: بدین معنا که پس از حصول علم (تصور عمل و تصدیق به فایده آن)، قصد و اراده انجام کار حاصل می‌شود و سپس عمل اختیاری از فاعل سر می‌زند. برخی نیز نیت را به نیت مقارن با عمل، نیت پیش از عمل (هرچند عمل میسر نشود) و نیت به معنای آرزوی تحقق عمل (هرچند بدانند که نمی‌توانند آن را انجام دهند) تقسیم کرده‌اند.

استاد مصباح نیت را انگیزه غیرغریزی برای عمل دانسته‌اند که مستقیم یا غیرمستقیم در اراده تأثیر دارد. ایشان میل‌های درونی انسان و حیوان را آنگاه که بالفعل و به تنهایی یا با کمک یکدیگر در اراده اثر می‌گذارند، انگیزه می‌نامند، آن‌ها را به دو دسته غریزی و غیرغریزی تقسیم می‌کنند و انگیزه غیرغریزی را نیت می‌نامند. تفاوت انگیزه غریزی با غیرغریزی در آن است که انگیزه‌های

غریزی آگاهانه اثر نمی‌کنند؛ برخلاف انگیزه‌های غیرغریزی که با نوعی شعور و آگاهی همراه‌اند؛ هرچند فاعل‌های مختلف در شرایط گوناگون ممکن است نسبت به آن‌ها درجات متفاوتی از آگاهی و شعور، از جهت شدت و ضعف و وضوح و خفا داشته باشند؛ و بدین ترتیب، انگیزه‌هایی غریزی را که کودکان خردسال و مانند آنان در کارهای خود دارند نمی‌توان نیت نامید، چنانکه مطابق این تعریف، نیت، خود اراده نیز نیست، بلکه میل و انگیزه‌های غیرغریزی است که سبب حصول اراده است و البته همان هنگام که بالفعل در اراده اثر می‌گذارد، نیت نامیده می‌شود.

حسن نیت در اسلام

در این قسمت، به برخی آیات و روایات مرتبط با نیت و تأثیر آن در ارزش اخلاقی اشاره می‌کنیم:

از دیدگاه قرآن کریم، هرکس نهایتاً به همان نتیجه‌ای می‌تواند دست یابد که آن را خواسته است. بر این اساس، کسی که مقصودش دنیاست تنها می‌تواند به بهره‌مندی‌های دنیایی دست یابد و تنها کسی می‌تواند از نعمت‌های آخرتی بهره‌مند باشد که طالب آخرت است «وَمَنْ يَرْدُ ثَوَابَ الدُّنْيَا نُؤْتِهِ مِنْهَا وَمَنْ يَرْدُ ثَوَابَ الْآخِرَةِ نُؤْتِهِ مِنْهَا»^{۳۴}. بنابراین مؤمن، که برای آخرت کار می‌کند، با کافر، که مقصودش فقط برخورداری‌های دنیاست، نتیجه برابر نمی‌گیرند. «مَنْ كَانَ يُرِيدُ الْعَاجِلَةَ عَجَلْنَا لَهُ فِيهَا مَا نَشَاءُ لِمَنْ نُرِيدُ ثُمَّ جَعَلْنَا لَهُ جَهَنَّمَ يَصْلاهَا مَذْمُومًا مَدْحُورًا وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ وَسَعَى لَهَا سَعْيَهَا وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَئِكَ كَانَ سَعْيُهُمْ مَشْكُورًا»^{۳۵}. درواقع، کاری که مؤمن به سبب ایمان به خداوند انجام می‌دهد و برخاسته از نیت مؤمنانه اوست، از همین جهت در نزدیک شدن وی به خداوند و استكمال حقیقی او مؤثر است: «وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَئِكَ أَصْحَابُ الْجَنَّةِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ»^{۳۶}؛ «إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ يَهْدِيهِمْ رَبُّهُمْ بِإِيمَانِهِمْ تَجْرَى مِنْ تَحْتِهِمُ الْأَنْهَارُ فِي جَنَّاتِ النَّعِيمِ»^{۳۷} همچنین کافر که نمی‌تواند کار خود را به نیت الهی و تقرب به خداوند انجام دهد، حتی با انجام دادن کارهایی به‌ظاهر مشابه، از دستیابی به کمال حقیقی ناتوان

^{۳۱} خلیل بن احمد فراهیدی، ترتیب کتاب العین، ج ۳، ص ۱۸۵۶؛ مصباح المنیر، ج ۱، ص ۶۳۱.

^{۳۲} همان و همچنین نگاه کنید: انیس ابراهیم و همکاران، المعجم الوسیط، ترجمه محمد بندر ریگی، ج ۲، ص ۲۰۶۰.

^{۳۳} محمد بن حسن حر عاملی، شرح قواعد، به نقل از: احمدی فقیه، نیت، راه هدایت، ص ۱۲۴.

^{۳۴} آل عمران، ۱۴۵.

^{۳۵} اسراء، ۱۸ و ۱۹.

^{۳۶} بقره، ۸۲.

^{۳۷} یونس، ۹.



همچنین روایات زیر در این باب از امام صادق علیه السلام رسیده

است:

«إِنَّ الْعِبَادَ ثَلَاثَةٌ: قَوْمٌ عَبَدُوا امْرَأَ وَ جَلَّ خَوْفًا، فَبَلَكَ عِبَادَةُ الْعَبِيدِ، وَ قَوْمٌ عَبَدُوا امْرَأَ تَبَارَكَ وَ تَعَالَى طَلَبَ الثَّوَابِ، فَبَلَكَ عِبَادَةُ الْأَجْرَاءِ، وَ قَوْمٌ عَبَدُوا امْرَأَ وَ جَلَّ حُبًّا لَهُ، فَبَلَكَ عِبَادَةُ الْأَخْرَارِ، وَ هِيَ أَفْضَلُ الْعِبَادَةِ»؛^{۴۳} «بندگان سه گروه‌اند: گروهی که خدای عز و جل را از ترس عبادت کردند، که آن عبادت بردگان است؛ و گروهی که خدای تبارک و تعالی را برای ثواب عبادت کردند، که آن عبادت مزدبگیران است؛ و گروهی که خدای عز و جل را به دلیل محبت و دوستی او عبادت کردند، که آن عبادت آزادگان است و عبادت این گروه برترین نوع عبادت است»؛

«إِنَّمَا خُلِدَ أَهْلُ النَّارِ فِي النَّارِ، لِأَنَّ نِيَّاتِهِمْ كَانَتْ فِي الدُّنْيَا أَنْ لَوْ خُلِدُوا فِيهَا أَنْ يُغْصُوا اللَّهُ أَبَدًا، وَ إِنَّمَا خُلِدَ أَهْلُ الْجَنَّةِ فِي الْجَنَّةِ، لِأَنَّ نِيَّاتِهِمْ كَانَتْ فِي الدُّنْيَا أَنْ لَوْ بَقُوا فِيهَا أَنْ يُطِيعُوا اللَّهَ أَبَدًا. فَبِالنِّيَّاتِ خُلِدَ هَؤُلَاءِ وَ هَؤُلَاءِ. ثُمَّ تَلَا قَوْلَهُ تَعَالَى: «قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَى شَاكِلَتِهِ» ۴۴ قَالَ: عَلَى نِيَّتِهِ»؛ «اهل دوزخ در دوزخ جاودانه‌اند بدان سبب که نیتشان در دنیا این بود که اگر در دنیا جاودانه باشند همواره خدا را نافرمانی کنند و اهل بهشت در بهشت جاودانه‌اند بدان دلیل که نیتشان در دنیا این بود که اگر در آن باقی بمانند همواره خدا را اطاعت کنند. پس هر دو گروه به دلیل نیت‌هایشان جاودانه‌اند. سپس سخن خداوند را تلاوت کردند: «بگو هر کس بنا بر ساختار خود عمل می‌کند» [فرمودند: یعنی] بر نیت خود».

همچنین از آن حضرت درباره‌ی سخن خداوند که می‌فرماید: «لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا»^{۴۵} «تا ببازمایدتان که کدام یک نیکوکارترید» روایت شده است که فرمودند: «لَيْسَ يُعْنَى أَكْثَرَ عَمَلًا وَ لَكِنْ أَصَوَّبَكُمْ عَمَلًا، وَ إِنَّمَا الْإِصَابَةُ خَشْيَةُ امْرَأَ وَ النَّيَّةُ الصَّادِقَةُ وَ الْحَسَنَةُ. ثُمَّ قَالَ: الْإِيقَاءُ عَلَى الْعَمَلِ حَتَّى يَخْلُصَ، أَشَدُّ مِنَ الْعَمَلِ، وَ الْعَمَلُ الْخَالِصُ الَّذِي لَا تَرِيدُ أَنْ يَخْمَدَكَ عَلَيْهِ أَحَدٌ إِلَّا اللَّهُ عَزَّ وَ جَلَّ. وَ النَّيَّةُ أَفْضَلُ مِنَ الْعَمَلِ. أَلَا وَ إِنَّ النَّيَّةَ هِيَ الْعَمَلُ. ثُمَّ تَلَا قَوْلَهُ عَزَّ وَ جَلَّ: «قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَى شَاكِلَتِهِ»؛^{۴۶} یعنی «نیت»؛^{۴۷} «نیت»؛^{۴۸} «نیت»؛^{۴۹} «نیت»؛^{۵۰} «نیت»؛^{۵۱} «نیت»؛^{۵۲} «نیت»؛^{۵۳} «نیت»؛^{۵۴} «نیت»؛^{۵۵} «نیت»؛^{۵۶} «نیت»؛^{۵۷} «نیت»؛^{۵۸} «نیت»؛^{۵۹} «نیت»؛^{۶۰} «نیت»؛^{۶۱} «نیت»؛^{۶۲} «نیت»؛^{۶۳} «نیت»؛^{۶۴} «نیت»؛^{۶۵} «نیت»؛^{۶۶} «نیت»؛^{۶۷} «نیت»؛^{۶۸} «نیت»؛^{۶۹} «نیت»؛^{۷۰} «نیت»؛^{۷۱} «نیت»؛^{۷۲} «نیت»؛^{۷۳} «نیت»؛^{۷۴} «نیت»؛^{۷۵} «نیت»؛^{۷۶} «نیت»؛^{۷۷} «نیت»؛^{۷۸} «نیت»؛^{۷۹} «نیت»؛^{۸۰} «نیت»؛^{۸۱} «نیت»؛^{۸۲} «نیت»؛^{۸۳} «نیت»؛^{۸۴} «نیت»؛^{۸۵} «نیت»؛^{۸۶} «نیت»؛^{۸۷} «نیت»؛^{۸۸} «نیت»؛^{۸۹} «نیت»؛^{۹۰} «نیت»؛^{۹۱} «نیت»؛^{۹۲} «نیت»؛^{۹۳} «نیت»؛^{۹۴} «نیت»؛^{۹۵} «نیت»؛^{۹۶} «نیت»؛^{۹۷} «نیت»؛^{۹۸} «نیت»؛^{۹۹} «نیت»؛^{۱۰۰} «نیت»؛^{۱۰۱} «نیت»؛^{۱۰۲} «نیت»؛^{۱۰۳} «نیت»؛^{۱۰۴} «نیت»؛^{۱۰۵} «نیت»؛^{۱۰۶} «نیت»؛^{۱۰۷} «نیت»؛^{۱۰۸} «نیت»؛^{۱۰۹} «نیت»؛^{۱۱۰} «نیت»؛^{۱۱۱} «نیت»؛^{۱۱۲} «نیت»؛^{۱۱۳} «نیت»؛^{۱۱۴} «نیت»؛^{۱۱۵} «نیت»؛^{۱۱۶} «نیت»؛^{۱۱۷} «نیت»؛^{۱۱۸} «نیت»؛^{۱۱۹} «نیت»؛^{۱۲۰} «نیت»؛^{۱۲۱} «نیت»؛^{۱۲۲} «نیت»؛^{۱۲۳} «نیت»؛^{۱۲۴} «نیت»؛^{۱۲۵} «نیت»؛^{۱۲۶} «نیت»؛^{۱۲۷} «نیت»؛^{۱۲۸} «نیت»؛^{۱۲۹} «نیت»؛^{۱۳۰} «نیت»؛^{۱۳۱} «نیت»؛^{۱۳۲} «نیت»؛^{۱۳۳} «نیت»؛^{۱۳۴} «نیت»؛^{۱۳۵} «نیت»؛^{۱۳۶} «نیت»؛^{۱۳۷} «نیت»؛^{۱۳۸} «نیت»؛^{۱۳۹} «نیت»؛^{۱۴۰} «نیت»؛^{۱۴۱} «نیت»؛^{۱۴۲} «نیت»؛^{۱۴۳} «نیت»؛^{۱۴۴} «نیت»؛^{۱۴۵} «نیت»؛^{۱۴۶} «نیت»؛^{۱۴۷} «نیت»؛^{۱۴۸} «نیت»؛^{۱۴۹} «نیت»؛^{۱۵۰} «نیت»؛^{۱۵۱} «نیت»؛^{۱۵۲} «نیت»؛^{۱۵۳} «نیت»؛^{۱۵۴} «نیت»؛^{۱۵۵} «نیت»؛^{۱۵۶} «نیت»؛^{۱۵۷} «نیت»؛^{۱۵۸} «نیت»؛^{۱۵۹} «نیت»؛^{۱۶۰} «نیت»؛^{۱۶۱} «نیت»؛^{۱۶۲} «نیت»؛^{۱۶۳} «نیت»؛^{۱۶۴} «نیت»؛^{۱۶۵} «نیت»؛^{۱۶۶} «نیت»؛^{۱۶۷} «نیت»؛^{۱۶۸} «نیت»؛^{۱۶۹} «نیت»؛^{۱۷۰} «نیت»؛^{۱۷۱} «نیت»؛^{۱۷۲} «نیت»؛^{۱۷۳} «نیت»؛^{۱۷۴} «نیت»؛^{۱۷۵} «نیت»؛^{۱۷۶} «نیت»؛^{۱۷۷} «نیت»؛^{۱۷۸} «نیت»؛^{۱۷۹} «نیت»؛^{۱۸۰} «نیت»؛^{۱۸۱} «نیت»؛^{۱۸۲} «نیت»؛^{۱۸۳} «نیت»؛^{۱۸۴} «نیت»؛^{۱۸۵} «نیت»؛^{۱۸۶} «نیت»؛^{۱۸۷} «نیت»؛^{۱۸۸} «نیت»؛^{۱۸۹} «نیت»؛^{۱۹۰} «نیت»؛^{۱۹۱} «نیت»؛^{۱۹۲} «نیت»؛^{۱۹۳} «نیت»؛^{۱۹۴} «نیت»؛^{۱۹۵} «نیت»؛^{۱۹۶} «نیت»؛^{۱۹۷} «نیت»؛^{۱۹۸} «نیت»؛^{۱۹۹} «نیت»؛^{۲۰۰} «نیت»؛^{۲۰۱} «نیت»؛^{۲۰۲} «نیت»؛^{۲۰۳} «نیت»؛^{۲۰۴} «نیت»؛^{۲۰۵} «نیت»؛^{۲۰۶} «نیت»؛^{۲۰۷} «نیت»؛^{۲۰۸} «نیت»؛^{۲۰۹} «نیت»؛^{۲۱۰} «نیت»؛^{۲۱۱} «نیت»؛^{۲۱۲} «نیت»؛^{۲۱۳} «نیت»؛^{۲۱۴} «نیت»؛^{۲۱۵} «نیت»؛^{۲۱۶} «نیت»؛^{۲۱۷} «نیت»؛^{۲۱۸} «نیت»؛^{۲۱۹} «نیت»؛^{۲۲۰} «نیت»؛^{۲۲۱} «نیت»؛^{۲۲۲} «نیت»؛^{۲۲۳} «نیت»؛^{۲۲۴} «نیت»؛^{۲۲۵} «نیت»؛^{۲۲۶} «نیت»؛^{۲۲۷} «نیت»؛^{۲۲۸} «نیت»؛^{۲۲۹} «نیت»؛^{۲۳۰} «نیت»؛^{۲۳۱} «نیت»؛^{۲۳۲} «نیت»؛^{۲۳۳} «نیت»؛^{۲۳۴} «نیت»؛^{۲۳۵} «نیت»؛^{۲۳۶} «نیت»؛^{۲۳۷} «نیت»؛^{۲۳۸} «نیت»؛^{۲۳۹} «نیت»؛^{۲۴۰} «نیت»؛^{۲۴۱} «نیت»؛^{۲۴۲} «نیت»؛^{۲۴۳} «نیت»؛^{۲۴۴} «نیت»؛^{۲۴۵} «نیت»؛^{۲۴۶} «نیت»؛^{۲۴۷} «نیت»؛^{۲۴۸} «نیت»؛^{۲۴۹} «نیت»؛^{۲۵۰} «نیت»؛^{۲۵۱} «نیت»؛^{۲۵۲} «نیت»؛^{۲۵۳} «نیت»؛^{۲۵۴} «نیت»؛^{۲۵۵} «نیت»؛^{۲۵۶} «نیت»؛^{۲۵۷} «نیت»؛^{۲۵۸} «نیت»؛^{۲۵۹} «نیت»؛^{۲۶۰} «نیت»؛^{۲۶۱} «نیت»؛^{۲۶۲} «نیت»؛^{۲۶۳} «نیت»؛^{۲۶۴} «نیت»؛^{۲۶۵} «نیت»؛^{۲۶۶} «نیت»؛^{۲۶۷} «نیت»؛^{۲۶۸} «نیت»؛^{۲۶۹} «نیت»؛^{۲۷۰} «نیت»؛^{۲۷۱} «نیت»؛^{۲۷۲} «نیت»؛^{۲۷۳} «نیت»؛^{۲۷۴} «نیت»؛^{۲۷۵} «نیت»؛^{۲۷۶} «نیت»؛^{۲۷۷} «نیت»؛^{۲۷۸} «نیت»؛^{۲۷۹} «نیت»؛^{۲۸۰} «نیت»؛^{۲۸۱} «نیت»؛^{۲۸۲} «نیت»؛^{۲۸۳} «نیت»؛^{۲۸۴} «نیت»؛^{۲۸۵} «نیت»؛^{۲۸۶} «نیت»؛^{۲۸۷} «نیت»؛^{۲۸۸} «نیت»؛^{۲۸۹} «نیت»؛^{۲۹۰} «نیت»؛^{۲۹۱} «نیت»؛^{۲۹۲} «نیت»؛^{۲۹۳} «نیت»؛^{۲۹۴} «نیت»؛^{۲۹۵} «نیت»؛^{۲۹۶} «نیت»؛^{۲۹۷} «نیت»؛^{۲۹۸} «نیت»؛^{۲۹۹} «نیت»؛^{۳۰۰} «نیت»؛^{۳۰۱} «نیت»؛^{۳۰۲} «نیت»؛^{۳۰۳} «نیت»؛^{۳۰۴} «نیت»؛^{۳۰۵} «نیت»؛^{۳۰۶} «نیت»؛^{۳۰۷} «نیت»؛^{۳۰۸} «نیت»؛^{۳۰۹} «نیت»؛^{۳۱۰} «نیت»؛^{۳۱۱} «نیت»؛^{۳۱۲} «نیت»؛^{۳۱۳} «نیت»؛^{۳۱۴} «نیت»؛^{۳۱۵} «نیت»؛^{۳۱۶} «نیت»؛^{۳۱۷} «نیت»؛^{۳۱۸} «نیت»؛^{۳۱۹} «نیت»؛^{۳۲۰} «نیت»؛^{۳۲۱} «نیت»؛^{۳۲۲} «نیت»؛^{۳۲۳} «نیت»؛^{۳۲۴} «نیت»؛^{۳۲۵} «نیت»؛^{۳۲۶} «نیت»؛^{۳۲۷} «نیت»؛^{۳۲۸} «نیت»؛^{۳۲۹} «نیت»؛^{۳۳۰} «نیت»؛^{۳۳۱} «نیت»؛^{۳۳۲} «نیت»؛^{۳۳۳} «نیت»؛^{۳۳۴} «نیت»؛^{۳۳۵} «نیت»؛^{۳۳۶} «نیت»؛^{۳۳۷} «نیت»؛^{۳۳۸} «نیت»؛^{۳۳۹} «نیت»؛^{۳۴۰} «نیت»؛^{۳۴۱} «نیت»؛^{۳۴۲} «نیت»؛^{۳۴۳} «نیت»؛^{۳۴۴} «نیت»؛^{۳۴۵} «نیت»؛^{۳۴۶} «نیت»؛^{۳۴۷} «نیت»؛^{۳۴۸} «نیت»؛^{۳۴۹} «نیت»؛^{۳۵۰} «نیت»؛^{۳۵۱} «نیت»؛^{۳۵۲} «نیت»؛^{۳۵۳} «نیت»؛^{۳۵۴} «نیت»؛^{۳۵۵} «نیت»؛^{۳۵۶} «نیت»؛^{۳۵۷} «نیت»؛^{۳۵۸} «نیت»؛^{۳۵۹} «نیت»؛^{۳۶۰} «نیت»؛^{۳۶۱} «نیت»؛^{۳۶۲} «نیت»؛^{۳۶۳} «نیت»؛^{۳۶۴} «نیت»؛^{۳۶۵} «نیت»؛^{۳۶۶} «نیت»؛^{۳۶۷} «نیت»؛^{۳۶۸} «نیت»؛^{۳۶۹} «نیت»؛^{۳۷۰} «نیت»؛^{۳۷۱} «نیت»؛^{۳۷۲} «نیت»؛^{۳۷۳} «نیت»؛^{۳۷۴} «نیت»؛^{۳۷۵} «نیت»؛^{۳۷۶} «نیت»؛^{۳۷۷} «نیت»؛^{۳۷۸} «نیت»؛^{۳۷۹} «نیت»؛^{۳۸۰} «نیت»؛^{۳۸۱} «نیت»؛^{۳۸۲} «نیت»؛^{۳۸۳} «نیت»؛^{۳۸۴} «نیت»؛^{۳۸۵} «نیت»؛^{۳۸۶} «نیت»؛^{۳۸۷} «نیت»؛^{۳۸۸} «نیت»؛^{۳۸۹} «نیت»؛^{۳۹۰} «نیت»؛^{۳۹۱} «نیت»؛^{۳۹۲} «نیت»؛^{۳۹۳} «نیت»؛^{۳۹۴} «نیت»؛^{۳۹۵} «نیت»؛^{۳۹۶} «نیت»؛^{۳۹۷} «نیت»؛^{۳۹۸} «نیت»؛^{۳۹۹} «نیت»؛^{۴۰۰} «نیت»؛^{۴۰۱} «نیت»؛^{۴۰۲} «نیت»؛^{۴۰۳} «نیت»؛^{۴۰۴} «نیت»؛^{۴۰۵} «نیت»؛^{۴۰۶} «نیت»؛^{۴۰۷} «نیت»؛^{۴۰۸} «نیت»؛^{۴۰۹} «نیت»؛^{۴۱۰} «نیت»؛^{۴۱۱} «نیت»؛^{۴۱۲} «نیت»؛^{۴۱۳} «نیت»؛^{۴۱۴} «نیت»؛^{۴۱۵} «نیت»؛^{۴۱۶} «نیت»؛^{۴۱۷} «نیت»؛^{۴۱۸} «نیت»؛^{۴۱۹} «نیت»؛^{۴۲۰} «نیت»؛^{۴۲۱} «نیت»؛^{۴۲۲} «نیت»؛^{۴۲۳} «نیت»؛^{۴۲۴} «نیت»؛^{۴۲۵} «نیت»؛^{۴۲۶} «نیت»؛^{۴۲۷} «نیت»؛^{۴۲۸} «نیت»؛^{۴۲۹} «نیت»؛^{۴۳۰} «نیت»؛^{۴۳۱} «نیت»؛^{۴۳۲} «نیت»؛^{۴۳۳} «نیت»؛^{۴۳۴} «نیت»؛^{۴۳۵} «نیت»؛^{۴۳۶} «نیت»؛^{۴۳۷} «نیت»؛^{۴۳۸} «نیت»؛^{۴۳۹} «نیت»؛^{۴۴۰} «نیت»؛^{۴۴۱} «نیت»؛^{۴۴۲} «نیت»؛^{۴۴۳} «نیت»؛^{۴۴۴} «نیت»؛^{۴۴۵} «نیت»؛^{۴۴۶} «نیت»؛^{۴۴۷} «نیت»؛^{۴۴۸} «نیت»؛^{۴۴۹} «نیت»؛^{۴۵۰} «نیت»؛^{۴۵۱} «نیت»؛^{۴۵۲} «نیت»؛^{۴۵۳} «نیت»؛^{۴۵۴} «نیت»؛^{۴۵۵} «نیت»؛^{۴۵۶} «نیت»؛^{۴۵۷} «نیت»؛^{۴۵۸} «نیت»؛^{۴۵۹} «نیت»؛^{۴۶۰} «نیت»؛^{۴۶۱} «نیت»؛^{۴۶۲} «نیت»؛^{۴۶۳} «نیت»؛^{۴۶۴} «نیت»؛^{۴۶۵} «نیت»؛^{۴۶۶} «نیت»؛^{۴۶۷} «نیت»؛^{۴۶۸} «نیت»؛^{۴۶۹} «نیت»؛^{۴۷۰} «نیت»؛^{۴۷۱} «نیت»؛^{۴۷۲} «نیت»؛^{۴۷۳} «نیت»؛^{۴۷۴} «نیت»؛^{۴۷۵} «نیت»؛^{۴۷۶} «نیت»؛^{۴۷۷} «نیت»؛^{۴۷۸} «نیت»؛^{۴۷۹} «نیت»؛^{۴۸۰} «نیت»؛^{۴۸۱} «نیت»؛^{۴۸۲} «نیت»؛^{۴۸۳} «نیت»؛^{۴۸۴} «نیت»؛^{۴۸۵} «نیت»؛^{۴۸۶} «نیت»؛^{۴۸۷} «نیت»؛^{۴۸۸} «نیت»؛^{۴۸۹} «نیت»؛^{۴۹۰} «نیت»؛^{۴۹۱} «نیت»؛^{۴۹۲} «نیت»؛^{۴۹۳} «نیت»؛^{۴۹۴} «نیت»؛^{۴۹۵} «نیت»؛^{۴۹۶} «نیت»؛^{۴۹۷} «نیت»؛^{۴۹۸} «نیت»؛^{۴۹۹} «نیت»؛^{۵۰۰} «نیت»؛^{۵۰۱} «نیت»؛^{۵۰۲} «نیت»؛^{۵۰۳} «نیت»؛^{۵۰۴} «نیت»؛^{۵۰۵} «نیت»؛^{۵۰۶} «نیت»؛^{۵۰۷} «نیت»؛^{۵۰۸} «نیت»؛^{۵۰۹} «نیت»؛^{۵۱۰} «نیت»؛^{۵۱۱} «نیت»؛^{۵۱۲} «نیت»؛^{۵۱۳} «نیت»؛^{۵۱۴} «نیت»؛^{۵۱۵} «نیت»؛^{۵۱۶} «نیت»؛^{۵۱۷} «نیت»؛^{۵۱۸} «نیت»؛^{۵۱۹} «نیت»؛^{۵۲۰} «نیت»؛^{۵۲۱} «نیت»؛^{۵۲۲} «نیت»؛^{۵۲۳} «نیت»؛^{۵۲۴} «نیت»؛^{۵۲۵} «نیت»؛^{۵۲۶} «نیت»؛^{۵۲۷} «نیت»؛^{۵۲۸} «نیت»؛^{۵۲۹} «نیت»؛^{۵۳۰} «نیت»؛^{۵۳۱} «نیت»؛^{۵۳۲} «نیت»؛^{۵۳۳} «نیت»؛^{۵۳۴} «نیت»؛^{۵۳۵} «نیت»؛^{۵۳۶} «نیت»؛^{۵۳۷} «نیت»؛^{۵۳۸} «نیت»؛^{۵۳۹} «نیت»؛^{۵۴۰} «نیت»؛^{۵۴۱} «نیت»؛^{۵۴۲} «نیت»؛^{۵۴۳} «نیت»؛^{۵۴۴} «نیت»؛^{۵۴۵} «نیت»؛^{۵۴۶} «نیت»؛^{۵۴۷} «نیت»؛^{۵۴۸} «نیت»؛^{۵۴۹} «نیت»؛^{۵۵۰} «نیت»؛^{۵۵۱} «نیت»؛^{۵۵۲} «نیت»؛^{۵۵۳} «نیت»؛^{۵۵۴} «نیت»؛^{۵۵۵} «نیت»؛^{۵۵۶} «نیت»؛^{۵۵۷} «نیت»؛^{۵۵۸} «نیت»؛^{۵۵۹} «نیت»؛^{۵۶۰} «نیت»؛^{۵۶۱} «نیت»؛^{۵۶۲} «نیت»؛^{۵۶۳} «نیت»؛^{۵۶۴} «نیت»؛^{۵۶۵} «نیت»؛^{۵۶۶} «نیت»؛^{۵۶۷} «نیت»؛^{۵۶۸} «نیت»؛^{۵۶۹} «نیت»؛^{۵۷۰} «نیت»؛^{۵۷۱} «نیت»؛^{۵۷۲} «نیت»؛^{۵۷۳} «نیت»؛^{۵۷۴} «نیت»؛^{۵۷۵} «نیت»؛^{۵۷۶} «نیت»؛^{۵۷۷} «نیت»؛^{۵۷۸} «نیت»؛^{۵۷۹} «نیت»؛^{۵۸۰} «نیت»؛^{۵۸۱} «نیت»؛^{۵۸۲} «نیت»؛^{۵۸۳} «نیت»؛^{۵۸۴} «نیت»؛^{۵۸۵} «نیت»؛^{۵۸۶} «نیت»؛^{۵۸۷} «نیت»؛^{۵۸۸} «نیت»؛^{۵۸۹} «نیت»؛^{۵۹۰} «نیت»؛^{۵۹۱} «نیت»؛^{۵۹۲} «نیت»؛^{۵۹۳} «نیت»؛^{۵۹۴} «نیت»؛^{۵۹۵} «نیت»؛^{۵۹۶} «نیت»؛^{۵۹۷} «نیت»؛^{۵۹۸} «نیت»؛^{۵۹۹} «نیت»؛^{۶۰۰} «نیت»؛^{۶۰۱} «نیت»؛^{۶۰۲} «نیت»؛^{۶۰۳} «نیت»؛^{۶۰۴} «نیت»؛^{۶۰۵} «نیت»؛^{۶۰۶} «نیت»؛^{۶۰۷} «نیت»؛^{۶۰۸} «نیت»؛^{۶۰۹} «نیت»؛^{۶۱۰} «نیت»؛^{۶۱۱} «نیت»؛^{۶۱۲} «نیت»؛^{۶۱۳} «نیت»؛^{۶۱۴} «نیت»؛^{۶۱۵} «نیت»؛^{۶۱۶} «نیت»؛^{۶۱۷} «نیت»؛^{۶۱۸} «نیت»؛^{۶۱۹} «نیت»؛^{۶۲۰} «نیت»؛^{۶۲۱} «نیت»؛^{۶۲۲} «نیت»؛^{۶۲۳} «نیت»؛^{۶۲۴} «نیت»؛^{۶۲۵} «نیت»؛^{۶۲۶} «نیت»؛^{۶۲۷} «نیت»؛^{۶۲۸} «نیت»؛^{۶۲۹} «نیت»؛^{۶۳۰} «نیت»؛^{۶۳۱} «نیت»؛^{۶۳۲} «نیت»؛^{۶۳۳} «نیت»؛^{۶۳۴} «نیت»؛^{۶۳۵} «نیت»؛^{۶۳۶} «نیت»؛^{۶۳۷} «نیت»؛^{۶۳۸} «نیت»؛^{۶۳۹} «نیت»؛^{۶۴۰} «نیت»؛^{۶۴۱} «نیت»؛^{۶۴۲} «نیت»؛^{۶۴۳} «نیت»؛^{۶۴۴} «نیت»؛^{۶۴۵} «نیت»؛^{۶۴۶} «نیت»؛^{۶۴۷} «نیت»؛^{۶۴۸} «نیت»؛^{۶۴۹} «نیت»؛^{۶۵۰} «نیت»؛^{۶۵۱} «نیت»؛^{۶۵۲} «نیت»؛^{۶۵۳} «نیت»؛^{۶۵۴} «نیت»؛^{۶۵۵} «نیت»؛^{۶۵۶} «نیت»؛^{۶۵۷} «نیت»؛^{۶۵۸} «نیت»؛^{۶۵۹} «نیت»؛^{۶۶۰} «نیت»؛^{۶۶۱} «نیت»؛^{۶۶۲} «نیت»؛^{۶۶۳} «نیت»؛^{۶۶۴} «نیت»؛^{۶۶۵} «نیت»؛^{۶۶۶} «نیت»؛^{۶۶۷} «نیت»؛^{۶۶۸} «نیت»؛^{۶۶۹} «نیت»؛^{۶۷۰} «نیت»؛^{۶۷۱} «نیت»؛^{۶۷۲} «نیت»؛^{۶۷۳} «نیت»؛^{۶۷۴} «نیت»؛^{۶۷۵} «نیت»؛^{۶۷۶} «نیت»؛^{۶۷۷} «نیت»؛^{۶۷۸} «نیت»؛^{۶۷۹} «نیت»؛^{۶۸۰} «نیت»؛^{۶۸۱} «نیت»؛^{۶۸۲} «نیت»؛^{۶۸۳} «نیت»؛^{۶۸۴} «نیت»؛^{۶۸۵} «نیت»؛^{۶۸۶} «نیت»؛^{۶۸۷} «نیت»؛^{۶۸۸} «نیت»؛^{۶۸۹} «نیت»؛^{۶۹۰} «نیت»؛^{۶۹۱} «نیت»؛^{۶۹۲} «نیت»؛^{۶۹۳} «نیت»؛^{۶۹۴} «نیت»؛^{۶۹۵} «نیت»؛^{۶۹۶} «نیت»؛^{۶۹۷} «نیت»؛^{۶۹۸} «نیت»؛^{۶۹۹} «نیت»؛^{۷۰۰} «نیت»؛^{۷۰۱} «نیت»؛^{۷۰۲} «نیت»؛^{۷۰۳} «



در تعریفی دیگر، شایستگی یعنی، یک تشریح مکتوب از مهارت‌های شخصی و عادات کاری قابل‌سنجش که در جهت دستیابی به اهداف کار استفاده می‌شود.^{۵۲}

از دیدگاهی شایستگی در سه مفهوم زیر بیان شده است:

۱- شایستگی رفتاری: گفته‌ها و اعمال فرد که در عملکرد قوی یا ضعیف وی تأثیر می‌گذارد.

۲- شایستگی دانشی: آنچه یک فرد در درباره حقایق، فناوری، شیوه‌ها و روش‌های یک شغل تخصصی می‌داند.

۳- شایستگی انگیزشی: احساس فرد درباره یک شغل یا سازمان و یا محیط شغلی^{۵۳}

مسئولیت‌پذیری و شایستگی در اسلام

نظام حقوقی اسلام نظامی تکلیف گراست؛ به‌عنوان مثال در متون دینی وقتی صحبت از حق انسان‌ها می‌شود بحث از حقوقی است که انسان‌های دیگر بر ما دارند و به‌عبارت دیگر مسئولیتی که ما در قبال دیگران داریم. البته چون این حقوق طرفینی است ما نیز این حقوق را بر عهده دیگران داریم اما به دلیل همان بعد سازندگی و تربیت و هدایت که دین اسلام برای خود، قائل است در بیان به جنبه تکلیف و وظیفه و مسئولیت، توجه بیشتری می‌کند:

در قرآن مجید آیات فراوانی وجود دارد که اهمیت مسئولیت‌پذیری و وظیفه‌شناسی را برای انسان بیان کرده است؛ به‌عنوان مثال قبول مسئولیت در قرآن، به بار سنگین تشبیه شده است. خداوند در قرآن می‌فرماید:

«وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ زَرْ أُخْرَى...»؛^{۵۴} «هیچ گناهکاری بار گناه دیگری را بر دوش نمی‌کشد».

خداوند در قرآن می‌فرماید: «وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا»؛^{۵۵}

خالص باشد از خود عمل سخت‌تر است و عمل خالص آن است که قصد نداشته باشی کسی غیر از خدا تو را بر آن کار بستاید؛ و نیت بهتر از خود عمل است، بلکه نیت همان عمل است. سپس سخن خداوند را تلاوت کردند: «بگو هرکس بنا بر ساختار خود عمل می‌کند» (و فرمودند) یعنی بر نیت خود.^{۴۷}

از جمله مواردی که حسن نیت نقش بسیار مهمی در عملکرد انسان دارد حوزه مدیریتی است. از آنجایی که در حوزه مراقبت، مدیران و پرستاران با جان و زندگی انسان‌ها سروکار دارند در نتیجه صرف انگیزه‌های مالی نمی‌تواند به بهبود بیماران کمک کند. داشتن نیت در جهت رضای خداوند علاوه بر رشد معنوی در جهت بهبود بیماران بسیار مؤثر است.

مفهوم‌شناسی مسئولیت‌پذیری و شایستگی

مسئولیت به معنای ضمانت و تعهد است. مسئولیت چیزی با کسی بودن، یعنی به گردن او، در عهده او، در ضمان و پایبندی او بودن است.^{۴۸}

گاهی واژه تعهد نیز در کنار مسئولیت به‌کاربرده شده است. «تعهد» به معنای گردن گرفتن کاری^{۴۹} و همچنین عهد و پیمان بستن^{۵۰} نیز آمده است.

شایستگی در لغت به معنای داشتن توانایی، اختیار، مهارت، دانش، لیاقت و صلاحیت است. شایستگی‌ها مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، علایق، تجارب و توانمندی‌ها در یک شغل یا نقش خاص است که موجب می‌شود فرد در سطحی بالاتر از حد متوسط در انجام وظیفه و ایفای مسئولیت خویش به موفقیت دست یابد.^{۵۱}

^{۵۲} Green, 1999. به نقل از گنجعلی و همکاران، بررسی معیارهای شایستگی در

قرآن، ۱۳۹۲.

^{۵۳} Mayer, 1996. به نقل از گنجعلی و همکاران، بررسی معیارهای شایستگی در

قرآن، ۱۳۹۲.

^{۵۴} ناصر مکارم شیرازی و دیگران، تفسیر نمونه، تهران، انتشارات دارالکتب الاسلامیه، ۱۳۶۶-۱۳۵۳، ج ۱۸، ص ۲۲۴.

^{۵۵} اسراء، ۳۶.

^{۴۷} مجتبی مصباح، «نقش نیت در ارزش اخلاقی»، مجله اخلاق و حیاتی، سال اول (۱۳۹۱)، شماره ۲، ص ۸۱-۱۰۴.

^{۴۸} علی‌اکبر، دهخدا، لغت‌نامه، ۱۳۷۳، ج ۱۲، ص ۱۸۴۶۵.

^{۴۹} محمد معین، فرهنگ معین، ۱۳۸۱، ص ۳۰۷.

^{۵۰} علی‌اکبر، دهخدا، لغت‌نامه، ۱۳۷۳، ج ۵، ص ۶۹۱۳.

^{۵۱} نصر اصفهانی، «شایسته‌سالاری در مدیریت جامعه با تأکید بر اندیشه‌های سیاسی

امام علی (ع)، ۱۳۸۹، مجله معرفت سیاسی.



هدایت انسان، تمامی راه‌ها به‌سوی کمال و سعادت او مسدود می‌شد. لذا اگر ما در مقابل این نعمت‌های ارزشمند که خداوند برای هدایت بشر به او ارزانی داشته است احساس مسئولیت نکنیم حیاتی پوچ و بی‌هدف داشته هرگز به مقام والای انسانیت نائل نمی‌شویم و اینجاست که ضرورت مسئولیت‌پذیری در برابر خداوند متعال مشخص می‌شود.

در قرآن کریم معیار شایستگی این است که فرد تعهد درونی داشته باشد یعنی ایمان و تهذیب نفس مقدم است. در کنار این عامل که تعهد نامیده می‌شود، تخصص و مهارت هم شرط دیگر است. در آیات بسیاری از قرآن، این دو عامل با هم و در کنار هم قرار دارند، برخی از شاخصه‌های تعهد، تقوا و ایمان است که مهم‌ترین عامل در شایستگی افراد است.

بررسی آیات قرآن نشان می‌دهد که انبیاء الهی که متصدی امور جامعه بودند، دارای دو سنخ شایستگی تعهد و تخصص بودند که هر دو این‌ها با هم لازم هستند. به‌عنوان نمونه، در جمله کوتاهی که در آیات ۲۵ و ۲۶ سوره قصص از زبان دختر حضرت شعیب در مورد استخدام حضرت موسی آمده است، مهم‌ترین و اصولی‌ترین شرایط مدیریت که به‌صورت کلی بیان‌شده است، عبارت‌اند از: قدرت و امانت. روشن است منظور از قدرت تنها جسمانی نیست بلکه مراد قدرت و قوت بر انجام مسئولیت است.

کسانی که در سپردن مسئولیت‌ها و کارها تنها به امانت و پاکی قناعت می‌کنند، به همان اندازه در اشتباه‌اند که برای پذیرش مسئولیت، داشتن تخصص را کافی بدانند. «مختصان خائن و آگاهان نادرست» همان ضربه را می‌زنند که «درستکاران ناآگاه و بی‌اطلاع» خواهند زد. منطق اسلام این است که هر کار باید به دست افرادی نیرومند و توانا و امین سپرده شود تا نظام جامعه به سامان رسد^{۵۹} بنابراین، شایستگی در اسلام و قرآن علاوه بر تأکید بر مهارت و تخصص به عامل دیگری به نام تعهد اشاره دارد. شایستگی در تعهد شامل ابعاد زیر است:

الف - شایستگی‌های ایجابی

«آزآنچه نمی‌دانی پیروی نکن؛ چراکه گوش‌ها و دل‌ها همه مسئول‌اند».

مسئولیت‌پذیری از چنان اهمیتی برخوردار است که در بسیاری از تفاسیر از امانت الهی، به همان تعهد و قبول مسئولیت یاد شده است و علت اینکه این امانت عظیم، به انسان سپرده شد این بود که او این قابلیت را داشت و می‌توانست ولایت الهی را بپذیرا گردد؛ یعنی در جاده عبودیت و کمال به‌سوی معبود لایزال سیر کند؛ چنانکه خداوند در قرآن می‌فرماید: «إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا»^{۶۰} «ما امانت را بر آسمان‌ها و زمین و کوه‌ها عرضه داشتیم آن‌ها از حمل آن ابا کردند و از آن هراس داشتند اما انسان، آن را بر دوش کشید، او بسیار ظالم و جاهل بود».

مسئولیت‌پذیری در لسان روایات نیز همواره از اهمیت بالایی برخوردار بوده است. امام علی علیه السلام آن‌چنان خود را در پیشگاه خدا مسئول می‌داند که حتی درباره آنچه می‌گوید وجود خویش را ضامن قرار داده و می‌فرماید: «ذِمَّتِي بِمَا أَقُولُ زَهْنَةً وَ أَنَا بِه زَعِيمٌ»^{۶۱} «عهده‌ام درگرو درستی سخنم قرار دارد و نسبت به آن ضامن و پایبندم».

امام علی علیه السلام بارها پیروان خود را به تقوی در قبال مسئولیت‌هایی که بر دوش گرفته‌اند سفارش کرده و حتی آنان را در مقابل زمین و حیوانات نیز مسئول دانسته و می‌فرماید: «اتَّقُوا اللَّهَ فِي عِبَادِهِ وَ بِلَادِهِ فَإِنَّكُمْ مُسْئِلُونَ حَتَّى غِي الْبِقَاعِ وَ التَّهَائِمِ وَ أَطِيعُوا اللَّهَ وَ لَا تَعْصُوهُ»^{۶۲} «از خدا نسبت به بندگان و شهرهایش پروا کنید زیرا دارای مسئولیت هستید حتی نسبت به زمین‌ها و حیوانات و خداوند را اطاعت کنید و از نافرمانی او بپرهیزید».

خداوند متعال برای رسیدن به قرب الهی ابزار و وسایل لازم را در ساحت وجودی انسان قرار داده است و طریقه عبادت و بندگی خود را به‌صورت برنامه‌هایی به رسول خویش ابلاغ کرده است و پس از پیامبر صلی الله علیه و آله اوصیاء او وظیفه آموزش معارف دین را بر عهده دارند. در این میان ما مسلمانان که به این دعوت لبیک گفته‌ایم وظایف و مسئولیت‌هایی پیدا می‌کنیم که عمل به آن‌ها ما را به کمال انسانی خویش نزدیک می‌سازد. بزرگ‌ترین مسئولیت انسان، در برابر نعمت هدایت و ولایت می‌باشد؛ چراکه بدون تشریع دین و

۵۶. احزاب، ۷۲.

۵۷. سید رضی، نهج‌البلاغه، ترجمه حسین انصاریان، خطبه ۱۶، ص ۷۲.

۵۸. همان، خطبه ۱۶۶، ص ۳۸۲.

۵۹. محمدحسین طباطبائی، کتاب المیزان، ترجمه سید محمدباقر موسوی همدانی، ۱۳۷۴، ج ۱۶، ص ۶۷.



خشکیده تا من به سوی مردم بازگردم، شاید (از تعبیر این خواب)
آگاه شوند.^{۶۶}

ب- شایستگی های سلبی

۱- نفی خویشاوندگرایی؛

۲- نفی ظلم و ستم؛

۳- ریاست طلب نبودن.^{۶۷}

۶- نتیجه گیری

هدف از این تحقیق شناسایی ارزش ها و هنجارهای
اسلامی در حوزه اخلاق مدیریتی و شفاف سازی استانداردهای اخلاقی
در این حوزه و نیز معرفی عوامل و روش های کاربردی نهادینه سازی
ارزش ها در آن بوده است. از آنجایی که نقش مدیریت با جان و
سلامتی انسان ها پیوند خورده است و از طرف دیگر رابطه بسیار
نزدیک آن با اخلاق، حاکی از اهمیت بالای این موضوع است.

این تحقیق با بررسی ارزش ها و اصول اخلاقی در اسلام
و مدیریتی در راستای هم و به موازات یکدیگر تلاش نموده است که
رابطه تنگاتنگ این ارزش ها در هر دو حوزه را به خوبی نشان
می دهد. بررسی ارزش ها در اسلام و مدیریتی بدین صورت حاکی از
این است که در این دو حوزه از یک منظر مشترک به این ارزش ها
نگاه شده و تأثیرات آن در بسیاری از موارد مشابهت های نزدیکی
دارد. به عنوان مثال ارزش اخلاقی همدلی، همان گونه که در اسلام از
آن با این عنوان یاد شده است که هر آنچه برای خود می پسندی
برای دیگران نیز بپسند و لازمه آن قرار دادن خود به جای دیگران
است در مدیریتی نیز فرایندی است که ورود به دنیای ادراک
شخصی و درگیری با دنیای ذهنی فرد برای درک موقعیت وی در
نظر گرفته شده است. آثاری که همدلی به همراه دارد شامل تقویت
ارتباط بین افراد، احساس درک شدگی از سوی دیگران و رهایی از
تنهایی، افزایش احترام و اعتماد بین افراد، افزایش مسئولیت پذیری و
کاهش بیماری های چون افسردگی و اضطراب در دو حوزه زندگی
اجتماعی و فردی در نتیجه تربیت اسلامی و در حوزه مدیریتی نیز
قابل مشاهده است. آنچه از بررسی این ارزش ها در راستای هم
می توان بدان دست یافت شاید اهمیت و تقدم نهادینه سازی

۱- نگهبان و حافظ اموال بودن: «یوسف گفت: مرا
سرپرست خزائن سرزمین (مصر) قرار ده که نگه دارنده (حافظ) و
آگاهم». ^{۶۸}

۲- امین بودن و امانت داری: «عفریتی از جن گفت: من
آن را نزد تو می آورم پیش از آنکه از مجلسست برخیزی و من نسبت
به این امر توانا و امینم». ^{۶۹}

۳- اخلاص در کار و همه چیز را از خدا دانستن: گفت:
«آنچه پروردگار من مرا بدان توانایی داده است، بهتر است». مرا به
نیروی خویش مدد کنید تا میان شما و آن ها سدی برآورم. برای من
تکه های آهن بیاورید چون میان آن دو کوه انباشته شد، گفت:
«بدمید» تا آن آهن را بگداخت و گفت: «مس گداخته بیاورید تا بر
آن بریزم» نه توانستند از آن بالا روند و نه در آن سوراخ کنند. گفت:
«این رحمتی بود از جانب پروردگار من و چون وعده پروردگار من
در رسد، آن را زیور و کند و وعده پروردگار من راست است». ^{۷۰}

۴- مسئولیت ها به عنوان امانات الهی: خداوند به شما
فرمان می دهد که امانت ها را به صاحبانش بدهید! و هنگامی که میان
مردم داوری می کنید، به عدالت داوری کنید، خداوند اندرزهای
خوب به شما می دهد، خداوند شنوا و بیناست. ^{۷۱}

۵- لزوم تطابق قول با فعل: «ای کسانی که ایمان
آورده اید! چرا سخنی می گوئید که عمل نمی کنید؟ نزد خدا بسیار
موجب خشم است که سخنی بگوئید که عمل نمی کنید». ^{۷۲}

۶- یقین به خدا و صبر در امور: (و از آنان امامان و
پیشوایانی قرار دادیم که به فرمان ما (مردم را) هدایت می کردند
چون شکیبایی نمودند و به آیات ما یقین داشتند). ^{۷۳}

۷- صداقت: «و به زندان آمد و چنین گفت: یوسف، ای
مرد بسیار راست گو! درباره این خواب اظهار نظر کن که هفت گاو
چاق را هفت گاو لاغر می خورند و هفت خوشه تر و هفت خوشه

^{۶۸}. یوسف، ۵۵.

^{۶۹}. نمل، ۳۹.

^{۷۰}. کهف، ۹۵-۹۸.

^{۷۱}. نساء، ۵۵.

^{۷۲}. صف، ۲-۳.

^{۷۳}. سجده، ۲۴.

^{۶۶}. یوسف، ۴۶.

^{۶۷}. گنجعلی و همکاران، بررسی معیارهای شایستگی در قرآن، ۱۳۹۲، ص ۵-۱۰.



- آرامش، کیارش. (۱۳۸۷). بحثی پیرامون اصل عدالت در اخلاق مدیریتی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. دوره (۲)، شماره (۳)، ص ۵-۱۱.
- آرامش، کیارش. (۱۳۹۰). کرامت انسانی در اخلاق زیست مدیریتی. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ مدیریتی، دوره (۴)، شماره (۳)، ص ۴۷-۶۰.
- آریانپور کاشانی، منوچهر: فرهنگ گسترده پیشرو آریان پور: انگلیسی-فارسی. جلد دوم. شرکت نشر الکترونیکی و اطلاع‌رسانی جهان رایانه امین، تهران، ۱۳۷۸.
- آقابابایی، ناصر و حاتمی، جواد. (۱۳۹۰). بررسی آموزه اثر دوگانه و نقش قصد در قضاوت اخلاقی. مجله اخلاق و تاریخ مدیریتی، دوره (۴)، شماره (۳)، ص ۸۷-۷۹.
- آیت‌اللهی، حمیدرضا. (۱۳۸۸). مدلی برای ساختار اصلی اخلاق مدیریتی اسلامی. مجله اخلاق و تاریخ مدیریتی، دوره (۲)، شماره (۲)، ص ۹-۱.
- آیین‌نامه انتظامی مدیریتی.
- ابن مسکویه رازی، احمد بن محمد: تهذیب الاخلاق و تطهیر الاعراق. ترجمه حلی. انتشارات عرفان، تهران، ۱۳۹۴.
- ابن منظور، محمد بن مکرم: لسان العرب [مبعض الکترونیکی]. جلد چهارم. موسسه تحقیقات و نشر معارف اهل بیت (ع)، [بی‌جا].
- ابن همام اسکافی، محمد بن همام بن سهیل: التمهید. چاپ اول. مدرسه الإمام المهدی (عج)، قم، ۱۴۰۴ ق.
- اسلامی، محمدتقی، (بی‌تا). قلمرو شناسی اخلاق مدیریتی نظریه «برین سودگرایی» در اخلاق و تطبیق آن با نظریه سودگرایی رایج. پروتال جامع علوم اسلامی، حوزه اخلاق مدیریتی.
- اعتمادیان، محمود: اخلاق و آداب مدیریتی. چاپ اول. انتشارات دانشگاه تهران، تهران، ۱۳۴۲.
- انصاریان، حسین: زیبایی‌های اخلاق. دارالعرفان، قم، ۱۳۸۲.
- ایروانی، جواد (۱۳۹۰). اصل صداقت در قرآن. مجله آموزه‌های قرآنی، شماره (۱۳)، ص ۱۱۱-۱۳۶.
- بادینی، حسن: فلسفه مسئولیت مدنی. شرکت سهامی انتشار، تهران، ۱۳۸۳.
- پرور، اسماعیل: گلبانگ عدالت. بوستان کتاب قم (انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم)، قم، ۱۳۸۲.
- پیازه، ژان: قضاوت‌های اخلاقی کودکان. ترجمه محمدعلی امیری. نشر نی، تهران، ۱۳۷۹.
- تاسی، هنری ال: تئوری‌های سازمان. ترجمه علی پارسایان. نشر ترمه، تهران، ۱۳۸۸.
- تقی‌الدین ابن دقیق‌العید: احکام الاحکام شرح عمده الاحکام. اداره الطباعة المنیریة، [بی‌جا]، ۱۳۴۲.
- تیمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد: تصنیف غررالحکم و دررالحکم. محقق و مصحح مصطفی درایتی. جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، دفتر انتشارات اسلامی، قم، ۱۳۶۶.
- تیمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد: شرح غررالحکم و دررالحکم. انتشارات دانشگاه تهران، تهران، ۱۳۶۶.
- ثقه‌الاسلام، طاهره، رضایی، امیدوار، خوشکار، علی و موسوی، مریم‌السادات. (۱۳۸۷). رشد اخلاقی از دیدگاه دانشمندان اسلامی و روانشناسی جدید. فصلنامه اخلاق مدیریتی، دوره (۲)، شماره (۳)، ص ۱۴۱-۱۵۵.
- جعفری لنگرودی، محمدجعفر: ترمینولوژی حقوق. گنج دانش، تهران، ۱۳۸۰.
- جوادی آملی، عبدالله: تفسیر موضوعی مبحث کرامت در قرآن. انتشارات حوزه علمیه قم، قم، ۱۳۶۶.
- جوادی آملی، عبدالله: حق و تکلیف در اسلام. انتشارات اسراء، قم، ۱۳۸۴.
- جوادی آملی، عبدالله: فلسفه حقوق بشر. انتشارات اسراء، قم، ۱۳۷۵.
- جوانشیر، کریم: احادیث موضوعی نهج الفصاحه. ویرایش یعقوب دادفکن. انتشارات سالار، تبریز، ۱۳۷۹.
- جوهری، ابونصر اسماعیل بن حماد: صحاح اللغة. دارالعلم للملایین، بیروت، ۱۴۱۰ ق.
- چراغی، علی: نگاهی جامع به قاعده طلایی. انتشارات بوستان کتاب، قم، ۱۳۹۰.
- چودین، ورنه: اخلاق در پرستاری. ترجمه ناصر بلیغ. انتشارات مرکز مطالعات و تحقیقات اخلاق مدیریتی، تهران، ۱۳۷۳.

ارزش‌های اسلامی در فرد است. همان‌گونه که اشاره شد نهادینه شدن عبارت است از فراهم آوردن زمینه‌ها و شرایطی در جامعه که موجب ثبات، پایداری، استمرار و فراگیر شدن رفتارهای مطلوب می‌شود.

با توجه به اهمیتی که اسلام به این ارزش‌ها داده است، در صورتی که فرایند تربیتی و جامعه‌پذیری مبتنی بر این ارزش‌ها و با تکیه بر همین میزان اهمیت باشد می‌توان انتظار داشت فردی که قرار است در جایگاه مدیریت قرار بگیرد رابطه خود با بیمار، همراه بیمار، مدیرتان دیگر و سایر افرادی که در حوزه این روابط قرار دارند بر اساس همین ارزش‌های اسلامی درونی شده تعریف کند که با توجه به هم‌راستا بودن این ارزش‌ها و اخلاقیات در دو حوزه اسلام و مدیریتی تأثیر این نهادینه‌سازی در دو حوزه به‌وضوح قابل‌مشاهده است.

نتیجه دیگری که در این بررسی می‌توان بدان دست یافت این موضوع است که ارزش‌ها خود نیز با یکدیگر در پیوندی ناگسستنی قرار دارند بدین مفهوم که هر ارزش می‌تواند زمینه‌ای برای اصول اخلاق دیگر باشد. به‌عنوان مثال شخصی که در خود صداقت را درونی می‌سازد به‌تبع آن شخصی رازدار و امانت‌دار خواهد بود و شخصی که امانت‌دار باشد، صفت مسئولیت‌پذیری را نیز در خود پرورش خواهد داد. در نتیجه نهادینه‌سازی هر یک از این ارزش‌ها زمینه را برای پرورش سایر صفات و ویژگی‌ها به‌خوبی فراهم می‌کند.

سپاسگزاری

از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه به خاطر حمایت حمایت معنوی در اجرای پژوهش حاضر سپاسگزاری می‌شود.

از آقای دکتر عبدالله علیزاده به خاطر بازبینی متن مقاله و ارائه نظرهای ساختاری تشکر و قدردانی می‌شود. از داوران محترم به خاطر ارائه نظرهای ساختاری و علمی سپاسگزاری می‌شود.

۷- منابع

- قرآن کریم



- حر عاملی، محمد بن حسن: وسائل الشیعه. موسسه آل البيت (ع)، قم، [بی تا].
- الحرائی، ابی محمدحسن بن علی بن الحسین بن شعبه: تحف العقول عن آل الرسول (ع). ترجمه علی اکبر غفاری. موسسه نشر اسلامی، قم، ۱۳۸۴.
- حکیمی، محمدرضا: الحیاء. انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی، قم، ۱۳۸۲.
- خازنی، ابوالفتح عبدالرحمن: میزان الحکمه. ترجمه مدرس رضوی. جلد دوم. بنیاد فرهنگ ایران، تهران، ۱۳۴۲.
- خاقانی زاده، مرتضی، ملکی، حسن، عباسی، محمود، عباسپور، عباس و پیروزمند، علیرضا، (۱۳۸۸). بررسی اخلاق مدیریتی با رویکرد اسلامی. فصلنامه اخلاق مدیریتی، دوره (۳)، شماره (۱۰)، ص ۳۵-۵۶.
- خدابخش، محمدرضا و منصوری، پروین، (۱۳۹۰). همدلی و بازیابی نقش آن در بهبود روابط مدیریت- بیمار. مجله اخلاق و تاریخ مدیریتی، دوره (۴)، شماره (۳)، ص ۳۸-۴۶.
- دایره المعارف آکسفورد [نسخه الکترونیکی]. انتشارات دانشگاه آکسفورد، ۱۹۹۶ م.
- دهخدا، علی اکبر: لغت نامه. موسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران، تهران، ۱۳۷۷.
- دیکشنری لانگمن [نسخه الکترونیکی]. ۲۰۱۲ م.
- دیلمی، احمد (۱۳۹۰). الزامات تعمیمی و تحدیدی بودن فلسفه حقوق بشر. مجله پژوهش های اخلاقی، دوره (۱)، شماره (۳)، ص ۳۷-۴۸.
- راغب اصفهانی، حسین بن محمد: ترجمه و تحقیق مفردات الفاظ قرآن. ترجمه غلامرضا خسروی حسینی. انتشارات مرتضوی، تهران، ۱۳۸۳.
- راولز، جان: عدالت به مثابه انصاف. ترجمه عرفان ثابتی. نشر ققنوس، تهران، ۱۳۸۸.
- ریو، جان مارشال: انگیزش و هیجان. ترجمه یحیی سیدمحمدی. نشر ویرایش، تهران، ۱۳۸۶.
- زالی، محمدرضا: مبانی نوین ارتباط مدیریت و بیمار. موسسه فرهنگی - حقوقی سینا، انتشارات حقوقی، تهران، ۱۳۸۷.
- سبزواری، هادی: شرح الاسماء الحسنی. مکتبه بصیری، قم، [بی تا].
- سلطانی، غلامرضا: تکامل در پرتو اخلاق. دو جلد در یک مجلد. جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، دفتر انتشارات اسلامی، قم، ۱۳۷۳.
- سلیمی زارع، مصطفی و قاضی زاده، کاظم، (۱۳۸۶). کرامت انسانی در پرتو قرآن و روایات. پروتال جامع علوم اسلامی.
- سید رضی: نهج البلاغه. ترجمه حسین انصاریان. چاپ هفتم. انتشارات پیام آزادی، تهران، ۱۳۷۹.
- صدر، شهاب الدین، (۱۳۹۰). اخلاق و حقوق مدیریتی. مجله علمی سازمان نظام مدیریتی جمهوری اسلامی ایران، دوره (۲۹)، شماره (۱)، ص ۹۳-۹۵.
- صفایان، لیلی، علوی، شیوا و عابد، علیرضا، (۱۳۹۲). مؤلفه های تصمیم گیری در اخلاق مدیریتی از منظر نهج البلاغه. مجله اخلاق و تاریخ مدیریتی، دوره (۶)، شماره (۳)، ص ۳۰-۴۱.
- طباطبایی، محمدحسین: المیزان فی تفسیر القرآن. جلد نهم. دفتر انتشارات اسلامی، قم، ۱۴۱۷ ق.
- طباطبایی، محمدحسین: قرآن در اسلام. نشر معارف، قم، [بی تا].
- طبرسی، احمد بن علی: الاحتجاج. ترجمه جعفری. موسسه الاعلمی للمطبوعات، بیروت، ۱۳۸۱.
- طبرسی، فضل بن حسن: مجمع البیان فی تفسیر القرآن. جلد نه.



Scientific Journal of Modern
Jurisprudence and Law

Print ISSN: 2717- 1469
Online ISSN: 2717 - 1477

Profile in SID, Noormags,
Magiran, Ensani, GoogleScholar
www.jaml.ir
Second Year, Seventh Issue, Pages
155-176

Ethical discourse of managers from the perspective of jurisprudence and law

- Mojtaba GHaffari Assistant Professor, Department of Jurisprudence and Law,
Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Mahdishahr
Branch, Semnan, Iran
- Peyman Madadi Master of Document Registration Law, Faculty of Humanities,
Islamic Azad University, Mahdishahr Branch, Semnan, Iran

Abstract

Ethical discourse as one of the new branches of professional ethics includes a field of issues and issues that are related to managers. Existing Islamic sources also indicate the importance of this issue in Islam and Islamic culture

This research has tried to examine its importance and need in the field of managerial ethics by relying on the discussion of value institutionalization. This research has used the library method in order to collect the data and information it needs

In this research, after examining the desired values in Islam and the field of management, the methods and strategies of institutionalization and its effects have been studied. The findings of this study indicate that the institutionalization of values and ethics in the field of ethics, in addition to creating internal commitment to employees and other people, will improve the level of ethics and facilitate the manager's relationship with subordinates.

Keywords: Institutionalization, Ethics, Management, Staff.

JEL Classification: Jurisprudence - Law - Criminal and Criminology - International Law - Private Law

* Corresponding author: peyman.madadi14@gmail.com