

## مقدمه‌ای بر

# اخلاق، اخلاق کاربردی، دوراهه‌های اخلاقی در مدیریت بحران

اردشیر منصوری

(دانش‌آموخته فلسفه علم و عضو هیأت مدیره انجمن ایرانی اخلاق در علوم فناوری)

مرداد ۱۴۰۰

## اخلاق، تعریف پایه

اخلاق حوزه احساس و وظیفه و مسئولیت‌شناسی است. انسان اخلاقی کسی است که خویشتن را در برابر دیگران مسئول می‌داند. این احساس مسئولیت می‌تواند شامل سطحی حداقلی و یا حداکثری باشد. پرهیز از ظلم به دیگران؛ خودداری از دروغ و دزدی و پیمان‌شکنی و تقلب، تشکیل دهنده حداقل‌های اخلاقی هستند. همچنین نیکی به دیگران و کوشش برای کاستن از رنج، و تأمین نیازهای دیگر انسان‌ها یا دیگر موجودات زنده غیرانسان، سقف اخلاق است.

اگر چه همه انسان‌ها در مقاطعی از زندگی ممکن است به عمد یا غیرعمدی اصلی اخلاقی را زیر پا بگذارند، اما جامعه‌ای را نمی‌توان سراغ گرفت که از حساسیت اخلاقی تهی باشد. اخلاق هم موجب تعالی فرد و هم رمز بقا و رشد جامعه است. *ارسطو*، فیلسوف بزرگ یونانی، اخلاق را پرورش دهنده شهروند سیاسی می‌داند و از نظر او برخورداری از تربیت اخلاقی موجب نیل به خیر و سعادت است و فقدان اخلاق موجب پدیدار شدن شر می‌شود. (← ارسطو، اخلاق نیکوماخوسی)

برخورداری از اخلاق با شدت و ضعف همراه است. به عبارت دیگر اخلاق امری دایره‌بر یکی از دو وضعیت صفر یا صد نیست. افراد می‌توانند به درجات مختلف اخلاقی باشند. این درجه‌بندی می‌تواند شامل فهم *نظری* از التزام به اخلاق، و یا پایبندی *عملی* به اخلاق باشد. در روان‌شناسی اخلاقی مبحثی با عنوان «رشد اخلاقی» وجود دارد. لورنس کولبرگ روان‌شناس که مطالعات پیاژه را در باره رشد انسان در دوران

کودکی و نوجوانی پی می‌گرفت، مدل هِرْمی را برای ترسیم رشد اخلاقی پیشنهاد کرد. (←  
( <https://www.britannica.com/science/Lawrence-Kohlbergs-stages-of-moral-development>)

بر اساس مدل کولبرگ مراحل رشد اخلاقی یک فرد را می‌توان به سه مرحله کلی: ۱-پیشاقراردادی، ۲-قراردادی و ۳-پساقراردادی تقسیم کرد. در این تقسیم‌بندی ایستادن در مرحله (۱) نشان از رشد کمتر، و ورود به مرحله (۳) نشانه رشد بیشتر در زمینه اخلاق است. مطالعات کولبرگ نشان داد که هر چه از مراحل پایین هرم به سمت بالا حرکت کنیم از تعداد افراد اخلاقی کاسته می‌شود.

-سؤال: آیا اخلاقی بودن، تنها مستلزم پرداخت هزینه است و انسان‌های اخلاقی به قیمت محرومیت خود دیگران را برخوردار می‌کنند، یا آن که اخلاقی بودن مشتمل بر فایده برای فرد اخلاقی نیز خواهد بود؟

واقعیت آن است که رعایت قواعد اخلاقی، دست‌کم در کوتاه مدت، هزینه یا عدم‌النفعی را به فرد اخلاقی تحمیل خواهد کرد. اما نکته این است که در سطح کلان و در بلندمدت رعایت اخلاق جامعه را بهتر خواهد کرد و رعایت اخلاق نهایتاً به سود جامعه و فرد خواهد بود. اما نکته این است که همواره می‌توان افرادی را یافت که برای جلب منافع آنی بر قواعد اخلاق پای می‌نهند و اخلاق را ترک می‌کنند. اگر تعداد این افراد کم باشد، جامعه موقتاً ضررهایی را تحمل می‌کند، اما روی هم‌رفته پیشرفت خواهد داشت. اما اگر تعداد افراد نقض‌کننده ضوابط اخلاقی در یک جامعه از حدی فراتر رود، می‌توان گفت آن جامعه روی نیکبختی نخواهد دید و در بلندمدت بقای آن جامعه نیز با خطر مواجه خواهد شد. از این رو می‌ارزد که افراد اخلاقی با پرداخت هزینه در کوتاه‌مدت، هم خود عامل اصول اخلاقی باشند و هم رعایت اخلاق را ترویج کنند و سرجمع کنش اخلاقی را در جامعه بیشتر کنند. بدین‌سان آنان که در مسیر حداکثری کردن اخلاق کوشش می‌کنند، پیشگامان تکثیر خیر عمومی در بلند مدت هستند.

اقوام روزگار به اخلاق زنده‌اند / قومی که گشت فاقد اخلاق مردنی است (ملک الشعرا بهار)

نگاهی به کارنامه افراد و نیز صاحبان حرف و مشاغل نشان می‌دهد که از دیر باز، آن دسته از شهروندان و ارائه دهندگان خدمات که به اخلاقی بودن شهرت داشته‌اند، بیشتر مورد اعتماد و احترام بوده‌اند و بدین‌سان برای خود و دیگران بیشتر منشأ خیر بوده‌اند. امروزه نیز سازمان‌هایی که به اخلاقی بودن مشهوراند، در جلب اعتماد مشتریان و خدمت‌گیرندگان موفق‌تراند و این اعتماد در توفیق سازمان‌شان نقشی انکارناپذیر دارد.

## اخلاق کاربردی

- سؤال: آیا درک ضرورت اخلاقی بودن و آشنایی با بایدها و نبایدهای کلی اخلاقی، کافی است برای آن که شخص عملاً و در موقعیت‌های مختلف، در حد مورد انتظار اخلاقی عمل کند؟ گاه دیده می‌شود که فردی که در زندگی شخصی انسانی متخلق به الزم‌های اخلاقی است، در موقعیت خاص کاری و حرفه‌ای، ناقض اخلاق است و ناخواسته رنج و زیانی به ذی‌حقان تحمیل می‌کند. راز این دوگانگی چیست؟ چگونه ممکن است فردی در زندگی شخصی اخلاقی باشد، اما در موقعیت شغلی و حرفه‌ای پایبند به اخلاق به حساب نیاید؟ پاسخ را باید در مبحث «اخلاق کاربردی» جست‌وجو کرد.

اخلاق کاربردی<sup>۱</sup> (یا کاربرستی) حوزه‌ای از مطالعات اخلاق است که در آن الزام‌های کلی اخلاقی، ناظر به مصادیق و موقعیت خاص، تشریح می‌شوند. برای مثال ممکن است شخصی در زندگی عادی و خصوصی اهل «مدارا» و «صداقت» باشد و «نقض عهد» نکند، اما هنگامی که رفتار او را به عنوان یک مدیر در سازمانی خاص مورد مذاقه قرار دهیم، شاهد رفتاری خشونت‌آمیز از او باشیم، یا ببینیم در مواردی قول و فعلش با هم سازگار نیست، یا رفتاری خلاف عهدی که با ذی‌نفعان بسته از خود نشان می‌دهد. اخلاق کاربردی به معنای تعیین مصداق برای «مدار» و «صداقت» و «وفای به عهد» در موقعیت‌های خاص است.

گاه مشکل رفتار غیراخلاقی از آنجا ناشی می‌شود که شخص در موقعیت «تعارضات اخلاقی» قرار می‌گیرد و در وضعیت تصمیم‌گیری در «دوراهه‌های اخلاقی» دچار تردید می‌شود. شناخت انواع موقعیت‌های تعارض یا دوراهه اخلاقی، و مهارت عبور از دوراهه‌ها و اخذ تصمیم اخلاقی، مبحثی است که در اخلاق کاربردی مورد توجه و رسیدگی قرار می‌گیرد. اخلاق حرفه‌ای<sup>۲</sup>، اخلاق سازمانی<sup>۳</sup>، اخلاق کسب‌وکار<sup>۴</sup>، اخلاق رهبری و مدیریت، اخلاق خانواده، اخلاق جنسی و اخلاق ورزش، از جمله شاخه‌های مشهور و متداول اخلاق کاربردی‌اند.

اخلاق کاربردی ماهیتی *بینارشته‌ای* دارد، یعنی تحقیق در این حوزه علاوه بر تسلط به اخلاق، آشنایی کافی با حوزه خاص مورد نظر را می‌طلبد. در واقع در اخلاق کاربردی برای فرمان‌ها و تکالیف کلی اخلاقی تعیین

---

<sup>۱</sup> applied ethics

<sup>۲</sup> Professional ethics

<sup>۳</sup> organizational ethics

<sup>۴</sup> business ethics

**مصدق** می‌شود و پژوهش در این حوزه **مسئله‌محور** است. یعنی در این حوزه به ذکر کلیاتی از بایدها و نبایدها اکتفا نمی‌شود و تلاش بر آن است تا مسئله‌ای معین حل شود. در اخلاق کاربردی، دانش اخلاق‌شناسی، تسلط به مسائل حوزه خاصی از مشاغل تخصصی، به علاوه مهارت‌های تفکر نقادانه و **قوة استدلالی فرد** در تشخیص موارد **نقض اخلاق** با هم تلفیق می‌شوند و زمینه را برای پایبندی حداکثری به اخلاق در شغل و حرفه فراهم می‌آورند.

## اخلاق و دیگر نظام‌های هنجارین

-سؤال: اخلاق چه نسبتی با «دین» و یا «قانون» دارد؟ آیا اگر در جامعه‌ای «قانون» حکفرما باشد، همچنان به اخلاق نیاز است؟ آیا اگر فردی از پرورش دینی برخوردار باشد، همچنان به تربیت اخلاقی نیاز دارد؟

البته اخلاق عرصه التزام به بایدها و نبایدها و تکالیف است و از این وجه با قانون و دین مشابه به نظر می‌رسد، زیرا در قانون و دین نیز ما با بایدها و نبایدها و تکالیف سروکار داریم؛ اما اخلاق با قانون و دین یکی نیست و اخلاق را نباید زیرمجموعه نظام‌های هنجارینی مانند قانون یا دین قرار داد.

در عین وجود اشتراکاتی بین نظام هنجارین «اخلاق» و دو نظام هنجارین دیگر یعنی «دین» و «قانون»، باید توجه داشت که اخلاق از دو وجه با دین و قانون تفاوت دارد؛ یکی از وجه «دایره شمول» و دیگر از وجه «پشتوانه یا ضمانت اجرایی».

همچنین برای «اخلاق و دین»، و نیز «اخلاق و قانون» می‌توان ارتباطی دوسویه در نظر گرفت.

در کارگاه آموزشی مربوط، درباره این موضوعات بحث خواهیم کرد. خوب است شما نیز برای پاسخ به پرسش درباره نسبت بین اخلاق و دین و قانون آمادگی داشته باشید و در این باره از پیش اندیشیده باشید.

در نسبت بین دو عرصه اخلاق و قانونی یا حقوقی اجماً می‌توان گفت:

- ۱- ممکن است حکمی اخلاقاً ستوده یا لازم باشد، اما در قانون گنجیده نشده باشد. مثال: پرهیز از سوءظن، خیرخواهی نسبت به هم‌صنفان و مخاطبان و احترام به دیگران، اخلاقاً لازم است، اما ترک این الزام‌ها لزوماً مستوجب تعقیب قانونی نیست.
- ۲- پشتوانه اجرایی احکام حقوقی و قانونی عامل فشار خارجی و مجازات‌های تعیین شده است، اما در اخلاق «وجدان درون» پشتوانه عمل به تکالیف است، هر چند با عناصر و نیروی الزام‌آور بیرونی همراه نباشد.

در اخلاق کاربردی و حرفه‌ای تلاش بر آن است تا پابندی به هنجارها درونی شوند و هر گونه تشویق، تذکر و احیاناً توبیخ، در حکم بیدارکننده و جدان درون برای وفاداری بیشتر به ارزش‌ها است.

## نگاه جامع در اخلاق حرفه‌ای-سازمانی

سؤال: منظور از «حرفه» چیست؟ فرق «حرفه» با «شغل» چیست؟ آیا می‌توانید چند مورد برای مشاغل غیرحرفه‌ای نام ببرید؟ و سؤال مهم:

**آیا نقش‌آفرینی در سازمانی مانند مدیریت بحران می‌تواند مصداق «فعالیت حرفه‌ای» باشد؟ چرا؟**

در اخلاق سازمانی داشتن «نگاه جامع و مسئولیت‌شناسانه» بسیار مهم است. منظور از نگاه جامع، اولاً در نظر گرفتن همه عناصر محیطی، و سپس حق‌هایی است که آن عناصر محیطی به گردن سازمان دارند. رویکرد اخلاق سازمانی، **پدیرش داوطلبانه مسئولیت** برای ایفای حق همه ذی‌نفعان است.

**\*نکته:** در نگاه نو به اخلاق حرفه‌ای و اخلاق سازمانی، فرد یا سازمان برای دیگران تکلیف اخلاقی

تعیین نمی‌کنند، بلکه فرآیندهای سازمانی و رفتار اعضای سازمان چنان است که با برجسته‌سازی حقوق عناصر محیطی، وظایف سازمان در برابر حق آن عناصر برجسته می‌شوند.

با آن که در یکی دو دهه اخیر مبحث اخلاق کاربردی و اخلاق حرفه‌ای به جامعه ایرانی وارد شده و بسیاری شرکت‌ها و سازمان‌های دولتی و غیردولتی، با کمک برخی نویسندگان و مدرسان، متونی را با عنوان «منشور اخلاقی» یا «مرامنامه اخلاقی» تولید و منتشر می‌کنند، اما همچنان مشکلات عدیده اخلاقی دامن‌گیر این سازمان‌ها است. آیا شما هم چنین مشاهده‌ای داشته‌اید؟ تحلیل شما از این مشکل چیست؟

- آسیب‌های مهم در تحقق اخلاق سازمانی:

۱- اگر الزام‌های اخلاقی از سوی مدیران ارشد به افراد سازمان تحمیل شده باشد و اعضای سازمان درکی از داوطلبانه بودن مسئولیت در برابر ذی‌نفعان نداشته باشند، آن سازمان به رغم شعارهای اخلاقی، عملاً غیراخلاقی است. در بسیاری از سازمان‌ها که چیزی به نام «منشور اخلاقی» تدوین و منتشر شده اما همچنان آن سازمان با مشکل اخلاقی و مسئولیت‌پذیری مواجه است، اعضای سازمان در تنظیم کدهای اخلاقی نقش نداشته‌اند و کدهای اخلاقی را به مثابه یک بخشنامه از بالا به پایین دریافت کرده‌اند.

۲- اگر مدیران خود در عمل به اخلاق پایبند نباشند و اخلاق را به شعار یا وعظ تبدیل کرده باشند، اخلاق در سازمان متبوع عملاً مغفول خواهد ماند. مفاد این روایت از پیشوایان دینی بسیار همنوایی دارد با یک قاعده مهم در اخلاق حرفه‌ای و سازمانی: «كونوا دعاة الناس بغير السننكم»

۳- تقلیل اخلاق سازمانی به اخلاق فردی. اخلاق سازمانی اخلاق فرآیندها است. اگر فرآیندهای اصلی و مهم یک سازمان شناسایی و بر اساس ضوابط اخلاقی ارزیابی و بازتعریف نشوند، صرف باور نظری اعضای سازمان و حتی مدیران ارشد سازمان در مقام فرد، برای اخلاقی شدن سازمان کافی نخواهد بود.

### تلاقی عناصر: حرفه، سازمان، مدیریت، در مقوله بحران

سؤال: عناصر محیط داخلی و محیط خارجی سازمان مدیریت بحران شهر تهران کدامند؟ آیا حقوق هر یک از این عناصر احصا شده است؟ آیا فرآیندهای مهم سازمان مدیریت بحران شهر تهران احصا شده‌اند و ملاحظات اخلاقی را ارضا می‌کنند؟ آیا آموزش لازم برای درونی شدن قواعد اخلاقی و آیین‌نامه‌ها و منشورهای مختلف (از طرف شهرداری تهران و یا خود سازمان) انجام یافته است؟

اگر چه نهادینه شدن «اخلاق حرفه‌ای» ایجاب می‌کند که همه اعضای سازمان مورد نظر به اصول اخلاقی ملتزم باشند، اما لازم است مدیران و مسئولان سازمان در آن پیشگام باشند. اقتضای پیشگامی مسئولان سازمان این است که:

پیش از اعلان «بایسته‌های رفتاری نیروهای داخلی سازمان» در ایفای نقش به عنوان عضو یک سازمان با مأموریت خاص و حیاتی، اولاً وظایف سازمان در برابر دیگر شهروندان که ذی‌نفعان اصلی فعالیت‌های سازمان هستند، و ثانیاً وظایف سازمان در برابر اعضای خود تصریح و اعلان گردد؛ تا نشان داده شود که سازمان در ادای وظایف اخلاقی خود مُصرّ است.

پس از نشان دادن عزم سازمان به انجام وظایف خود، می‌توان انتظارات مدیریت ارشد را از بدنه سازمان اعلان کرد و توقع داشت که چنین التزامی برای همه اعضای سازمان قابل درک و همدلی، و مبنای التزام عملی باشد.

برای رسیدن به مقصود پیمودن گام‌های مکمل زیر توصیه می‌شود:

- توجه به اصل واگیردار بودن رفتار اخلاقی. هم رفتارهای نمونه مثبت و هم رفتارهای نمونه منفی می‌توانند واگیردار باشند. تنظیم و نشر مفاد یک منشور به هیچ وجه برای تحقق در سازمان کافی نیست؛ باید به دومینوی رفتار اخلاقی مثبت اندیشید.
- پیشگامی حلقه‌ای از کارشناسان خبره و دارای انگیزه بالای اخلاقی. شکل‌گیری حلقه‌ای از کارشناسان که هم با بزنگاه‌های اخلاقی سازمان (برای مثال مصادیقی از تعارض منافع) آشنا باشند و هم انگیزه بالایی برای پایبندی عملی و ترویج نظری اخلاق داشته باشند، در ایجاد جو اخلاقی در سازمان مؤثر است.
- برنامه‌های ترویجی و آموزش‌های غیررسمی. خوب است به بهانه‌های مختلف، مانند مناسبت‌های مذهبی و تقویمی، و یا در قالب آموزش‌های رسمی و به اصطلاح ضمن خدمت، با بهره‌گیری از تحلیل‌گران و مدرسان آشنا با مسائل اخلاقی سازمان متبوع، مباحث اخلاقی به‌طور دوره‌ای یادآوری شوند. زنده نگاه داشتن حساسیت اخلاقی و تبدیل اخلاق به گفتمان غالب در سازمان، شرط پایبندی عملی سازمان به اخلاق در بلند مدت است.
- اولویت دادن به تشویق، به جای برخورد توبیخی. بسیار شایسته است که افراد واقعاً متخلق به اخلاق حرفه‌ای و سازمانی تشویق و معرفی شوند. معرفی شخصیت‌های جهانی و ملی، و نیز افراد شاخص درون سازمان که رفتارشان مطابق با استانداردهای حرفه‌ای و در عین حال اخلاقی است، می‌تواند تأثیر بیشتری نسبت به برجسته‌سازی وجوه منفی و بازتاب مکرر خطاهای محتمل داشته باشد. اگر چه مطالعه موردی برای شفاف‌سازی خطاهای نمونه نیز در جای خود مؤثر است.

### ملاحظات اخلاقی در زمینه‌های مرتبط با بحران

فعالیت‌های مرتبط با پیشگیری و کنترل دامنه حوادث و بحران‌ها و یا مقابله با بحران در شرایط رخدادهای غیرمترقبه، موقعیت‌های ویژه‌ای را آشکار می‌سازند که لازم است ملاحظات اخلاقی در آن موارد در نظر گرفته شود. این ملاحظات موجب می‌شود اخلاق کاربردی و حرفه‌ای با تمرکز بر امر مدیریت بحران پدید آید. در این باره البته اصول کلی و شناخته شده‌ای وجود دارند که در طی دهه‌ها در میان متخصصان در باره آنها مطالعه و همفکری صورت گرفته است، اما بحران‌ها همواره جلوه‌های نو و کمتر سنجیده شده نیز دارند و این امر ایجاب می‌کند مطالعه و آموزش درباره بحران نیز به تناسب پیچیده‌تر شدن موضوع، عمیق‌تر و کارآمدتر شود. تعدادی از اصول اخلاقی شناخته شده ناظر بر زمینه‌های مرتبط با بحران از این قراراند:

- وظیفه اخلاقی دفع الم و کاستن از درد و رنج آسیب دیدگان، و کاستن از خسارت مالی حادثه دیدگان؛
- پرهیز از ایجاد ضررهای جنبی و اضافی در بحبوحه امداد رسانی، شامل وارد آوردن درد و رنج اضافی و غیر ضرور، و خسارت مالی اجتناب پذیر، حین انجام عملیات امداد؛
- اصل بی غرضی در امداد رسانی: گره نزدن منافع و جهت گیری های امدادگر با شرایط بحرانی مددجو؛
- در نظر داشتن کرامت انسانی و احترام اصیل و نامشروط؛
- خودفرمانفرمایی (اتونومی).

ملاحظات اخلاقی ناظر بر شرایط بحرانی به همین اصول استاندارد ختم نمی شوند. انواع چالش ها و دوره ها در تصمیم گیری های حیاتی در موقعیت های گوناگون وجود دارند که بدون دانش و مهارت بینارشته ای نمی توان آنها را حل کرد و به سلامت از گذرگاه های پرمخاطره آن عبور کرد. اخلاق امدادگران، اخلاق پزشکان درگیر با بحران، اخلاق مهندسان دخیل در پیشگیری و مدیریت بحران، اخلاق فرماندهی و راهبری پیشگیری و مدیریت بحران و حتی اخلاق رسانه ای و روزنامه نگاری مرتبط با بحران از جمله شاخه های برجسته این حوزه های بین رشته ای هستند. در این مجال اندک به نحو مقدماتی به برخی از این چالش های عمده و برجسته در ارتباط با بحران می پردازیم.

### چالش ها و دوره های اخلاقی

در کار مدیریت بحران چالش های متعدد وجود دارند. همه چالش ها از نوع دوره نیستند، اما دوره ها نوع خاص و مهمی از چالش ها هستند. برای مثال چالش های مشهور در مدیریت بحران از این قرارند:

- چگونگی همکاری نیروهای داوطلب مردمی با سازمان های امداد رسان دولتی، به ویژه نظامی در شرایط بحرانی، به گونه ای که هم ملاحظات امنیتی و پیشگیری از مواردی مانند نفوذ و جاسوسی در نظر گرفته شود و هم برخورداری از کمک نیروهای داوطلب منتفی نشود.
- چگونگی همکاری با سازمان های امداد رسان بین المللی، به گونه ای که هم اخلاق در کار سازمان های ملی رخ ندهد و هم محرومیت از کمک های انسان دوستانه پدید نیاید.
- ضرورت های اطلاع رسانی اثربخش و به هنگام در زمان بروز بحران ها، به طوری که هم آگاهی بخشی مؤثر صورت گیرد و هم از ایجاد اضطراب و نگرانی نابه جا خودداری شود.

این چالش ها ممکن است لزوماً ذیل عنوان دوره ها، به ویژه دوره اخلاقی نگنجد، اما در واقع نوعی موقعیت تصمیم با ملاحظات متعارض هستند. برخورداری از مهارت های حل تعارض از الزام های مواجهه سنجیده با این موقعیت ها است. برای روشن تر شدن موضوع، چالش های دیگری را می توان در نظر گرفت که دوره اخلاقی را بیشتر آشکار می کنند. نمونه های فرضی زیر را در نظر بگیرید:



الف) شما یک شرکت خصوصی دارید که کارش تولید و عرضهٔ منبع آب و سازه‌هایی است که به کار اسکان اضطراری و ساخت دستشویی صحرائی و مانند آن می‌آید. فرض کنید شمار این نوع شرکت‌ها در کشور به پنج عدد می‌رسد. حال در نظر بگیرید که یکی از خویشاوندان نزدیک شما در سازمانی از سازمان‌های تصمیم‌گیر در امر بحران اشتغال به کار دارد و بر اساس اخباری که از جلسات داخلی و رسانه‌ای نشده به شما می‌دهد، شما از نیازهای یک پروژهٔ ساخت اسکان اضطراری در یک استان و قیمت‌های پیشنهادی دیگر شرکت‌های موازی با خبر می‌شوید. فروش نیازمندی‌های مورد نظر سود قابل توجهی نصیب شما می‌کند. اما مسئلهٔ ضرورت برگزاری مناقصهٔ قانونی، شفاف و عادلانه شرط ورود به این خریدهای عمده است و بدون رعایت آن هم سازمان خریداری کننده از تخفیف‌ها و کاهش هزینه باز خواهد ماند و هم شرکت‌های موازی دچار رکود یا عدم النفع چشم‌گیر می‌شوند. در اینجا شما چه می‌کنید؟ آیا نفع شرکت خود را که کارگران و سهام‌داران زیادی دارد در نظر می‌گیرد، یا انصاف و مقتضیات رفتار عادلانه را؟

ب) فرض کنید شما امدادگری داوطلب و دارای مهارت‌های آتش‌نشانی از یکی از استان‌های شمالغرب ایران و گردزبان هستید و در هنگامهٔ یک بحران مانند زلزلهٔ منجر به تخریب ساختمان به استان تهران اعزام می‌شوید و قرار است به گرفتار شدگان زیر آوار کمک کنید. ناگهان خط لولهٔ گاز می‌ترکد و چند ساختمان در آتش فرو می‌روند. شما در یک لحظه دو صدای کمک می‌شنوید: یکی مردی است که با صدای کردی تقاضای کمک می‌کند و معلوم می‌شود از شهروندان کردزبان است که در تهران زندگی می‌کند و دیگری کودکی (احتمالاً دختری) است که به زبان فارسی دری درخواست کمک دارد و از لهجه‌اش در می‌یابید او باید از افغانستانی‌های مهاجر باشد. شما در یک لحظه دچار سؤال و تعارض می‌شوید؛ اولویت با کدام است؟ آن کس که همزبان شما است، اما مرد است، یا آن کس که از کشور همسایه، اما کودک است.

ج) شما رانندهٔ یک بیل مکانیکی و در حال آواربرداری هستید. بارها اعلام کرده‌اید که کسی از مردم عادی حق ندارد به ساختمان نیمه‌مخروبه وارد شود. یک نیروی سرباز که در ۲۴ ساعت گذشته یکسره نگهبانی می‌داده در اتاقک کنار آن ساختمان و در محل تعیین شده برای مراقبت اوضاع، مشغول استراحت است. ناگهان می‌بینید سه نوجوان با استیصال وارد آن ساختمان نیمه‌مخروبه شده‌اند و به دنبال بقایای وسایل شخصی یا آذوقه می‌گردند. شما با بلندگو هشدار می‌دهید، اما فایده‌ای ندارد آنها وارد ساختمان شده‌اند و در معرض خطراند. ناگهان یک تیرآهن معلق در فضا به حالت سقوط قرار می‌گیرد و شما در می‌یابید اگر چند ثانیه غفلت کنید و اجازه دهید آن تیرآهن در مسیر مستقیم و طبیعی سقوط کند، آن سه نوجوان بی‌شک کشته خواهند شد، اما اگر به وسیلهٔ بیل مکانیکی مسیر آهن را منحرف کنید و آهن را به تنها نقطهٔ ممکن که

اتفاق نگهبانی آن سرباز در آن قرار دارد پرتاب کنید، یک نفر کشته خواهد شد در عوض سه نفر دیگر از مرگ حتمی نجات خواهند یافت. شما چه می‌کنید؟

اینها همان بزنگاه‌های اخلاقی هستند نیروهای درگیر با مدیریت بحران و امدادسانی ممکن است در آن موقعیت قرار گیرند. در بحبوحه درگیری با شرایط حاد و به اصطلاح در وضعیت مقابله با بحران، جایی برای درنگ و ارزیابی راه‌های مختلف برای اتخاذ بهترین تصمیم نیست. لازم است این موارد از پیش در برنامه‌های آموزشی و آمادگی گنجانده شوند و کدهای رفتاری استخراج شده از موردکاوی‌هایی از این دست، راهنمای عمل برای بهترین رفتار در این موقعیت‌ها باشند.

در نمونه‌های فرضی یاد شده، مورد «الف» ذیل عنوان «تعارض منافع» قرار می‌گیرند و مدیران ارشد، ماهر و اخلاق‌مدار پاسخ مناسب برای رفتاری استاندارد در باره آن دارند. اما موارد «ب» و «ج» چگونه؟ آیا در باره این موقعیت‌ها الگوها و استانداردهای مشخص و از هر نظر مورد توافق وجود دارد؟ آیا پاسخ به موارد «ب» و «ج» وابسته به فرهنگ است و در فرهنگ‌های مختلف پاسخ‌های متفاوت در باره آنها وجود دارد، یا می‌توان تجویزی فرافرهنگی در باره آنها صادر کرد؟ آیا ممکن است اتخاذ موضع در باره مکتب‌های مختلف اخلاقی پاسخ متفاوتی در موارد یاد شده به ما بدهند؟

برنامه‌های آموزشی و تخصصی اخلاق حرفه‌ای با تمرکز بر نمونه‌های مربوط به مدیریت بحران، این امکان را فراهم می‌آورند تا کدهای اخلاقی و رفتاری متناسب در باره وضعیت‌های نمونه‌ای تدوین و راهنمای عمل قرار گیرند.

در باره اخلاق مدیریت بحران، متأسفانه کتاب‌های تخصصی و کارآمد به زبان فارسی وجود ندارند، و یا بسیار اندک‌اند. در این باره می‌توان به مقالات فارسی و یا متون و مطالب به زبان انگلیسی رجوع کرد. در این باره جستجو کنیم، بخوانیم، اگر دست به قلم هستیم و دانش لازم فراهم آوردیم، بنویسیم؛ و تا آن زمان با دوستان و همکاران در باره این موضوع‌ها گفتگو کنیم.

پایان