

## بازبینی نظام اخلاق اداری با تکیه بر اخلاق دیگری محور امانوئل لویناس

احمد مؤمنی راد<sup>۱</sup>

علیرضا صیاد منصور<sup>۲</sup>

### چکیده

امانوئل لویناس<sup>۳</sup> از منظری پدیدارشناسانه معتقد است «دیگری» هسته فعلیت-دهنده به تمامی روابط انسانی است. برطبق این دیدگاه، در هر دایره زمانی و مکانی که امکانی برای مواجهه یا رویارویی باشد «دیگری» بر هر «من» تقدم ارزشی و قوام‌بخشی دارد. بدین سان «دیگری» را نمی‌توان در تمامیت خودخواهی «من» محصور گردانید چرا که بدون پروای شرط قوام‌بخشی، امر قوام‌یافته شالوده وجودی و معرفتی خود را از دست می‌دهد. از این روست که می‌توان نظام اداری و سازمانی را در مقام شبکه‌ای گسترده از روابط میان‌انسانی مورد موشکافی دقیق پدیدارشناسانه قرار داد. با گسترش شبکه‌های درون/برون سازمانی موج عظیمی از روابط و نیازهای متقابل شکل گرفته است که قانون‌گذاری و نظام اخلاقی خاص خود را می‌طلبد؛ قوانین و نظامی که ضمن پیشبرد اهداف هر سازمان موجبات احترام به حقوق اربابان رجوع و موجودات انسانی شاغل در آنها را فراهم آورد. در این مقاله، با اتخاذ رویکرد اخلاقی امانوئل لویناس، سعی خواهد شد تا امکان مواجهه اخلاقی تر با زیردستان و اربابان رجوع به مثابه هدف و غایت، مورد بررسی قرار گیرد. نظریه‌ای برآمده از اخلاق لویناس استعداد هدف‌گذاری موثر بر مراجعان نظام اداری در مقام دیگری را دارد به نحوی که بتوان منفعت سازمانی طرفین را نیز توأمان در نظر گرفت.

### کلیدواژه‌ها

امانوئل لویناس، دیگری، غایت‌شناسی، مسئولیت اخلاقی، نظام اداری یا

دیوان سالاری.

۱. استادیار حقوق عمومی و عضو هیئت علمی گروه حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران  
Email: momenirad@ut.ac.ir
۲. دانشجوی دکتری رشته فلسفه (محض)، گروه فلسفه، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه تهران  
Email: Sayadmansour@ut.ac.ir (نویسنده مسئول)
۳. Emmanuel Levinas: فیلسوف پدیدارشناس لیتوانیایی تبار (۱۹۰۶-۱۹۹۵م).

پذیرش نهایی ۱۳۹۴/۹/۲۷

تاریخ دریافت ۱۳۹۴/۵/۱۸

## طرح مسأله

از دیوان سالاری یا بروکراسی<sup>۱</sup> می‌توان به معنای حکومت و اقتدار ادارات و سازمان‌ها یاد کرد. اگرچه تعاریف متفاوتی از این پدیده دوره مدرن ارائه شده است لیکن تعریفی که تامسون از آن به دست می‌دهد در نگاه نخست، جامع تمام تعاریف دیگر می‌باشد. وی بر آن است که ویژگی ساختاری این نظام متمرکز وجود سلسله مراتب دقیق و مستمر به همراه تقسیم مشخص کار در حیطه تخصص افراد قلمداد می‌گردد (Thompson, 1961: pp.10-13). از دیگر ویژگی‌های این پدیده می‌توان از تاسیس روال قانونی برای تحقق اکمل حقوق و وظایف، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های انجام کار، بی‌طرفی در روابط شخصی-اداری و ارتقا براساس استحقاق و شایستگی نام برد. جایگاه و نقش اصول اخلاقی در این نظام به صورت مجموعه‌ای از «منشور (کدهای اخلاقی سازمان و قوانین رفتار حرفه‌ای در مشاغل» مشخص می‌گردد (فقیهی و رضایی منش، ۱۳۸۴). کدهای اخلاقی راهنمایی عملی برای اخذ تصمیم در هر زمینه‌ای هستند که میان ارزشهای مختلف تعارض پیش آید.

از آنجا که هر نظام اجتماعی در بطن ساختار خود مدعی زدودن غبار نیاز از رخسار بشر است، نظام اداری نیز سودای ارضای خواست‌های مردم را در سر می‌پروراند. از اینجاست که نقطه عروج اداره یا سازمان به قصد رفاه اجتماعی، جامه اخلاقی به تن می‌کند. به دیگر سخن، اداره یا سازمان جایگاه حضور جمعی افراد در مقام‌های «مدیر»، «کارمند» و «ارباب رجوع» است و این تجمع یا ملاقات ساختی ویژه برای مواجهه با «دیگری»<sup>۲</sup> در کسوت‌های متفاوت می‌باشد.

مواجهه با «دیگری» در اندیشه امانوئل لویناس، شرط هرگونه رابطه انسانی خواهد بود. این رابطه که از آن به تعبیر «رابطه چهره به چهره»<sup>۳</sup> یاد شده است، اساس اولیه هرگونه گفتار<sup>۴</sup> در جامعه خواهد بود. این مواجهه، موجد طلبی اخلاقی است و تمامیت اخلاق در این مواجهه قوام می‌یابد. فلسفه اخلاق لویناس نوعی جهت‌یافتگی فراگیر و نامتناهی به سمت دیگری است؛ اساساً اخلاقی بودن به معنای مسئول بودن در قبال دیگری است. غایت از نظر لویناس، «دیگری» و حضور در مقابل اوست؛ بنابراین وی نظام غایت‌شناسی نوینی را تاسیس می‌کند که بر خلاف دو مکتب اخلاقی رایج یعنی اصالت تکلیف<sup>۵</sup> و سودانگاری<sup>۱</sup> (فرانکنا، ۱۳۸۹):

- 1.bureaucracy
- 2.the Other
- 3.face-to-face
- 4.discourse
- 5.Deontology

صص ۴۸-۴۷) اساس غایت خود را در خواست و تمامیت دیگری می نشانند. به زعم وی تمام نظریات پیشین، «من» را در مقابل «دیگری» واضح قواعد و اصول اخلاقی قلمداد می کنند! در نظام اداری ضرورتاً باید غایت انگار بود، چون نظام اداری صرفاً ابزاری است (=نظام ابزاری) برای یک هدف یا غایت دیگر. این غایت، در ذات خود و به نحو کلی، رفع نیازهای مردم یک جامعه است که توسط سلسله مراتب و بخش نامه های اداری متحقق می شود (Pops, 2001). با در نظر گرفتن نظریه حداکثری لویناس در باب اهتمام به دیگری، می توان نظریه ای هنجاری استخراج نمود که مولفه های کلی اخلاق لویناسی، یعنی دیگری و مسئولیت در قبال او را مدنظر دارد. باید توجه داشت که نظریه حداکثری لویناسی را نمی توان همانگونه که هست، در نظام اخلاق اداری عملیاتی نمود؛ زیرا وی در بطن آثارش نظر به کمرنگ شدن حضور «من» در مقابل «دیگری» بدون هیچ چشمداشتی دارد (Levinas, 1985: pp.98-99) و این نحوه از رادیکالیسم اخلاقی آشکارا با نظام های مدیریتی بخش خصوصی در منافات و تعاند است! در این مقاله، کوشش بر ارائه نسخه حداقلی نظریه لویناسی تعلق خواهد گرفت به این امید که بهبودی در روابط درون سازمانی و اهداف اداری حاصل آورد. اخلاق هنجاری برتافته از نظریه مسئولیت اخلاقی لویناس در سازمان، همان همکاری و تعاون دوجانبه است که منفعت طرفین را برآورده می سازد. اما نه به قیمت زیر پا گذاشتن حق «دیگری» برای «من»! با استمداد از این نظریه هنجاری می توان مولفه هایی جدید در اخلاق اداری بنیان نهاد که نقطه ضعف های مدل غربی بروکراسی را در فرهنگ خودی با حفظ «دیگربودگی»<sup>۲</sup> و تفاوتش با دیگر فرهنگ های موجود، جبران نماید. با این مقصود، مقاله حاضر تمام اراده خود را معطوف به تبیین مولفه های «اخلاق مسئولیت سازمانی»، «واسازی مفاهیم متخالف در نظام اداری» و در نهایت «پدیدارشناسی مصادره فرهنگی دیگری در نظام اداری» می کند.

### I. اخلاق مسئولیت سازمانی

در نظام دیوان سالاری، تاکید اصلی بر سلسله مراتب و اجرای احسن مسئولیت های محوّل گشته است. پس در این نظام سازمانی با مفهوم مسئولیت مواجه خواهیم بود. از سویی در نظام فلسفه اخلاق تحلیلی، مسئولیت اخلاقی ذیل مباحث نظریه مسئولیت در شاخه ارزش شناسی اخلاقی مطرح می گردد که صرفاً جنبه فرمال و صوری آن (وابسته به ساختار زبانی) مطمح نظر است. (فرانکنا، ۱۳۸۹: صص ۳۷-۳۸) در این سیستم فکری معمولاً مسئولیت در ارتباط واصله میان «من» و افعالش دریافت می شود. اگر من که می تواند شخصیتی حقیقی یا حقوقی باشد، از

1. Utilitarianism

2. Otherness

انجام این کار سر باز زند برای این تخطی پاسخگو خواهد بود. آنچه تاکنون در نظام‌های مدیریتی و سازمانی به عنوان مسئولیت مطرح بوده است، همین نظریه است که البته بیشتر وجهی صورتی آن مورد توجه است تا ضمانت اجرایی! نظام اخلاق اداری آن زمان که ذیل یک بخش نامه واحد و بی چون و چرا تعریف می‌گردد و سلسله مراتب نیز انتظار دارند که تمامی امور تنها از این مجاری اجرا شوند، مسئولیت اخلاقی با مسئولیت سازمانی معادل گرفته خواهد شد. به بیان فلسفی، این یکسان‌سازی یا شبیه‌سازی افراد به واسطه بخش نامه‌های صلب و صورتی ریشه‌های خود را در عصر روشنگری می‌یابد! امانوئل لویناس علیه چنین نظامی برانگیخته شد که در یک کلام عبارت بود از: «پروژه عصر روشنگری درباره متناسب و سازگار کردن انسان متجسد با نظام سیاسی-اقتصادی است» (Trezise and Biesta, 2009).

حال به نظر می‌رسد اگر درصد یافتن روشی برای ترغیب بیشتر کارکنان سازمانی اعم از مدیران و کارمندان نسبت به مسئولیت اخلاقی برآییم، باید «گفتار مسئولیت نوین» را تاسیس کنیم. این گفتار مبتنی بر ایده پدیدارشناسانه اخلاق مسئولیت در اندیشه لویناس است<sup>۱</sup>. از منظر لویناس، اخلاق درس دادنی نیست چرا که اخلاق در ساحت درس و دانشگاه از قلمروی کاغذ و نوشتار (=نظریه پردازی) به ساحت کنش وارد نمی‌شود. برای او اخلاق نوعی «تجربه زیسته» و برساخته «حیات» است. فلذا او درصد برساختن تمهیدی حیات‌مندانانه برای ضمانت اخلاق مسئولیت است؛ ضمانتی که تنها از طریق اخلاقی بودن<sup>۲</sup> استحکام می‌یابد. صرف کسب معرفت به امور اخلاقی<sup>۳</sup> ما را در تشویش نظام‌سازی‌های اخلاقی گرفتار می‌کند که تا پیش از این از زمان افلاطون با آن به سر برده ایم. نحوه خاصی از معرفت و بصیرت نسبت به دیگری ما را در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی<sup>۴</sup> مدد می‌رساند (همانجا). اما چون اخلاقی بودن ساختار انسانیت انسان است و همواره ناظر بر امر خارجی به مثابه دیگری است، شرط تحقق اکمل آن نیز به خارج از محدوده «من و تصمیم‌گیری‌های آن» برمی‌گردد (Levinas, 1969: pp.213 and 234). پس قوام من به غیر من یا دیگری خواهد بود و مسئولیت من نسبت به دیگری، مسئولیتی نامتناهی و نامحدود خواهد بود، زیرا امر محدود محدود به ادراک و فراگرفت‌های من است و

۱. لویناس تنها راه تعریف و خودشناسی هر من را در قالب مسئولیت‌پذیری آن طرح می‌کند، یعنی میزان به‌رسمیت‌شناخته شدن من بستگی به میزان مسئولیت‌پذیری اش دارد. بتنیتزکی در این باره می‌گوید: «این مسئولیت از آن 'من' است و من به نحو منحصربفردی با آن تعریف می‌شوم. من مسئولیت را به تملک خویش در نمی‌آورم بلکه همین مسئولیت، من است» (Batnitzky, 2003).

2.being ethical

3.knowing ethics

4.ethical decision-making

چیزی که خارج از ساختار سوپزکتیویته من باشد نامحدود خواهد بود! (علیا، ۱۳۸۸: صص ۱۶۹-۱۵۶)

در نظام دیوان سالاری، کارکنان باید بدانند که مراجعه کنندگان دیگرانی هستند که شرط قوام جایگاه کارکنان اداری هستند. به عبارت دیگر، کارمند قبل از اینکه کارمند سازمان باشد (که سازمان خود صرفاً ابزار است)، در خدمت مراجعه کنندگان است و باید به بینشی عمیق دست یافته باشد که خود در خارج از فضای این اداره، دیگری برای من های مختلف خواهد بود. از اینجا ساختار بین الاذهانیت دیگر محورانه<sup>۱</sup>؛ یعنی رشته نامتناهی دیگران در مقابل من شکل می گیرد. سازمان نمی تواند دیگری برای من باشد زیرا سازمان انسان نیست و واجد جسم، چهره و صدا نمی باشد. جسمانیت و مادیت سازمان، مادیت اشیا است نه مادیت حیات؛ فلذا هرگز نباید در مقام هدف و غایت تقدیس گردد! سازمان در اوج استقلال پدیدارشناسانه که پیدا می کند، بین الاذهانیت من هایی است که برای رفع درد (بیمارستان) و نیازهای دیگران تاسیس شده اند. کارکنان اداری هرگز نباید آنچه ابزاری صرف است را به مثابه غایت پنداشته و خود را درگیر روال اداری کنند.

لویاس به هیچ وجه قصد نادیده گرفتن وجهی از وجوه گوناگون مسئولیت را ندارد. برای مثال، مسئولیت در ساحت زبان نیز خواهان تبلور خویش است. مسئول بودن یعنی پاسخگو بودن به دیگری و مسئول را می توان بازخواست کرد. «من» باید در مقابل دیگری پاسخگو باشد و با این پاسخگویی ساختار خود را در حضور دیگری کشف کند. لویاس به روشنی میان دو قلمرو زبانی تمایز می نهد: «گفته» و «گفتن». «گفتن» همان «زبان اخلاق» به تفسیر ریکوری است. از نظر وی، «گفته» زبان هستی شناسی های رایج است (Ricoeur, 1997: pp.28-31). آنچه «گفته» شده در اخلاق لویاسی مهم نیست بلکه «گفتن» است که سودای استمرار حیات اخلاقی را دارد.

بر طبق نظر لویاس، اوج اخلاق در «گفتن» و «بیان شفاهی» است که اساس گفتگو دوستانه میان من و دیگری است (Levinas, 1981: p.119). در مقابل «گفته» قرار دارد که خود را به صورت قوانین خشک و مکتوبی متبلور می سازد که روح حیات هنوز در آنها دمیده نشده است. در اداره باید برنامه منسجم و پایداری از گفتگوهای دوستانه میان کارکنان از جمله مدیران و کارمندان شکل بگیرد تا برای نقطه ضعف های کارکردی و اخلاقی اداری در محیطی دوستانه تدبیری اندیشیده شود. سوالاتی در این ساحت مطرح است که مدیران باید بدانها پاسخ دهند: چگونه یک مدیر باید با زیردستانش صحبت و گفتگو کند؟ چگونه مدیر به پرسش ها و خواست

ها پاسخ می‌دهد؟ آیا در جایگاه یک مدیر، می‌توان به جای صحبت شفاهی از صورت‌های نوشتاری و مکتوب (=نامه نگاری اداری) استفاده نمود و انتظار داشت که محیطی پرآرامش و دوستانه در اداره فراهم آید؟ همه این قبیل پرسش‌ها پیش روی تمامی مدیرانی قرار دارد که تاکنون روش نامه نگاری را برگزیده‌اند! به نظر می‌رسد که استفاده از روش‌های نگارشی (=ساحت «گفته») تلاشی غیراخلاقی برای دوری جستن از دیگری باشد. اگر قرار است شاهد همبستگی کارکنان باشیم باید مدیران از روش‌های دوستانه شفاهی استفاده کنند؛ روش‌هایی که نسبت به نگارش دستورالعمل‌ها از توجه بیشتری برای عملیاتی شدن برخوردار هستند. اساساً بیان شفاهی دستورات به اندازه بدیل کتبی آنها نیازمند اتلاف وقت و انرژی در تفسیر و تعبیر نیستند. از این نسخه حداقلی مسئولیت در اخلاق لویناسی، مدلی در مدیریت استخراج می‌شود که در آن رویه مدیریتی و سازمانی همواره گشودگی خود را بر دیگری حفظ کند و این فرایند را آرمان خویش بداند.

## II. واسازی مفاهیم متخالف<sup>۱</sup> در نظام اداری

مفهوم متخالف عبارت است از تقسیم منطقی یک مفهوم به دو مفهوم متعاند و ناپذیرا که استعمال این تقسیم در حیطه‌ای غیر از علم منطق و فلسفه، منشا مغالطه خواهد بود! این مفاهیم واقعیات اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و حتی دینی و فرهنگی را نیز در قالب دو جنبه مفهومی می‌ریزند که ضرورتاً باید این واقعیات به تبع مفهومشان، متعاند باشند. برای نمونه، در بعد فرهنگی زمانی که انسان‌ها را بر اساس رنگ دانه‌های پوستشان به «سیاه پوست» و «سفیدپوست» تقسیم می‌کنند، ارزش‌ها و صفاتی را بر این گونه افراد حمل می‌کنند که وصف ذاتی آنها (=انسان عاقل بودن) نیست. از آنجا که سیاه و سفید در دو حد ابتدا و انتهای رنگ‌ها قرار دارند، انسان‌های سفیدپوست و سیاه‌پوست نیز در دو طرف تعارض و ضدیت با هم قرار می‌گیرند.

حال با توجه به توضیح بالا اگر بخواهیم در نظام اداری، رویکرد لویناسی به اخلاق را سرلوحه خویش قرار دهیم باید مفاهیم متخالف را با محوریت «دیگری»<sup>۲</sup> واسازی<sup>۳</sup> کرد. این واسازی از آن وجه نظر مهم می‌نماید که شرط و امکان تاسیس مفاهیم متخالف را در بنیان «دیگری» جستجو می‌کند. به عبارت دیگر، مفاهیم متخالف از منظر «دیگری» روپش می‌گیرند (ط واسازی «من» محورانه). بنابراین واسازی، دیگر مهم نیست که نظریات عمده اخلاقی همچون اخلاق فضیلت، اصالت تکلیف و سودانگاری چگونه یکدیگر را طرد می‌کنند، بلکه برای

1.dichotomies

2.deconstruction

«دیگری» و به نام او می توان تلفیقی از این نظریات را به خدمت گرفت. در اینجا است که مشخص می شود اخلاق لویناس یک «پیشا اخلاق»<sup>۱</sup> است؛ اخلاقی که به دنبال شرط امکان اخلاقی بودن است. این شرط که «دیگری» نامیده می شود می تواند میان نظریات رایج اخلاقی آشتی و سازش برقرار کند.

مفاهیم متخالف در نظام دیوان سالاری کنونی، مبتنی بر چارت سازمانی، تعریف گردیده اند. این تقسیم بندی که جایگاه سازمانی هر فرد را مشخص می کند از دو جنبه حائز اهمیت است: ۱. تمام مشاغل و مناصب سازمانی را به گونه منسجم در قالب «منی» درآورده است که مراجعه کنندگان یا اربابان رجوع را به منزله «دیگری» در آن راهی نیست. به دیگر سخن، در چارت های سازمانی جایگاهی برای دیگری به معنای مورد نظر تعریف نشده است (=منیت سازمان که ضرورتاً دیگران را در مقابل خود وضع می کند!). ۲. با نگاهی درون سازمانی، کاشف به عمل می آید که مدیران و روسا در مقام راهبری و کارمندان یا زیردستان در مقام فرمانبری نیز در دو طرف امور متخالف قرار گرفته اند. در این حالت، شبکه ای از تخالف بندی های «من» و «دیگری» شکل می گیرد که به تناظر در ازای هر «من» یک «دیگری» وجود دارد. به علاوه، برای هر «دیگری» نیز «دیگری» بعدی وجود خواهد داشت که وجود دیگری دوم ما را به ساحت عدالت اداری وارد می کند.

قوام جایگاه سازمانی هر فرد به حضور دیگری در مقابل اوست. به واسطه حضور دیگری است که فرد انسانی، پس از انسان بودن ملقب به لقب مدیر و کارمند می شود. پس من باید نسبت به «عنصر قوام بخشش» (=اربابان رجوع) گشاده و پاسخگو باشد! اساساً می توان پرسید: من برای چه کسی و بر چه کسی عهده دار مناصب سازمانی می گردم؟! بر هر چه یا هر کس عهده دار منصب باشد، آن چیز یا فرد قوام بخش جایگاه اوست. حال «من» سازمان در تحققش مدیون و مرهون دیگری است و به شکرانه این تحقق باید نهایت تلاش خود را در جهت برآوردن نیازهای آن کند. هر چه در این برآوردن موفق تر عمل کند، میزان رضایت دیگران بالاتر می رود. بدین ترتیب، از رضایت دیگری یا ارباب رجوع رضایت من یا کارکنان اداری نیز حاصل می آید و از این نقطه «اخلاق مسئولیت» به «اخلاق محبت و تعاون»<sup>۲</sup> بدل می گردد. به دیگر سخن، «دیگری از ابتدا برادر همه افراد دیگر است» (Levinas, 1981: p.158). از دیگر سو، باید توجه کافی مبذول داشت که نظام اداری با گستردگی سلسله مراتب خود در یک نقطه می

## 1. proto-ethics

۲. ethics of love and cooperation: در اینجا مقصود، معنای مسیحی این نوع اخلاق نیست! بلکه صرف رضایتی که منجر به تعاون و همکاری در سازمان گردد مراد نظر است.

ایستد و آنجا پایان یا غایت اداره است؛ آنجا که اربابان رجوع نیاز خود را از اداره با چهره ای در فرط تفاوت، طلب می کنند.

اوج رویکرد لویناسی به اخلاق اداری در «اخلاق مدیریتی»<sup>۱</sup> تجلی می یابد. آنجا که درون یک سازمان مدیران راهبران اعمال کارمندان هستند! مدیران سازمانی مرهون کسانی هستند که مدیریت در گرو حضور و رضایت آنان است. مدیر یک مجموعه باید تلاش کند تا راهکارهای مفید نزدیکی و تقرب<sup>۲</sup> به دیگران را عملیاتی کند. در این راستا، اعمال دستورالعمل ها و بخش نامه ها به صورت تحکم کتبی روش های مفیدی نخواهند بود و اخلاقیات کارمندان (=دیگربودگی دیگری) را به چالش فرامی کشد. تاکید بر تصمیم گیری و اعمال نفوذ یک نفر یا یک اقلیت از مدیران (=هیئت رئیسه) برای سامان دهی افعال اکثریت، قدرت تفکر و تصمیم گیری زبردستان را رفته رفته از آنان سلب می کند. زبردستان حق اظهارنظر و حتی اعتراض مسالمت آمیز به رویه های اداری رایج دارند و نمی توان این حق که به حکم دیگربودگی آنان محفوظ است را نادیده گرفت.

اخلاق لویناسی، اخلاق نسبت است؛ نسبت میان «من» و «دیگری». در بازتاسیس مفاهیم متخالف «مدیر» و «کارمند»، مقصد جهت گیری کارمند می باشد چرا که کارمند با رضایت خود از ریاست مدیر به آن ریاست استمرار می بخشد. مدیران نیز در مقابل باید مفرهایی برای دغدغه کارمندان و زبردستان در نظام اداری ایجاد کنند. «من» مدیر همواره باید پاسخگوی «دیگری» کارمند باشد و این پاسخگویی اصیل به روش «چهره به چهره» و بیان شفاهی صورت خواهد گرفت. کارمندان نیاز به مراقبت<sup>۳</sup> دارند اما نه مراقبتی که اجباری و از راه دور با نامه نگاری باشد. آنان در سلسله مراتب سازمانی رایج، در طرف ضعیف تخالف قرار دارند و از ناحیه «من» یا طرف قدرتمند در معرض مصادره هستند. نظام دیوان سالاری رایج در کشورهای کمتر توسعه یافته توجیه خود را از محیط سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و دینی متفاوتی اخذ کرده اند. مقصود این است که مدل رایج دیوان سالاری خود در الگوی مفاهیم متخالف سیاسی-اقتصادی شکل گرفته است که همان تخالف میان «کشورهای توسعه یافته» و «کشورهای کمتر توسعه یافته» جریان دارد.

### III. پدیدارشناسی مصادره فرهنگی دیگری در نظام اداری

پژواک توصیه لویناس همواره به گوش می رسد که «دیگری» را رأس ناگرفتنی علایق

1.managerial ethics

2.proximity

3.care



خود بدانیم. بدین نبط، خودبودگی «من» التفات به سوی نامتناهی پیدا می کند و در نامتناهییت دیگری مستغرق می گردد. با عطف توجه به گفته ارسطو که فلسفه با حیرت آغاز می گردد، به این آگاهی می رسیم که «من» به محض مواجهه با نامتناهییت دیگری دچاری یک حیرت عظیم می گردد به نحوی که دیگری از دسترس و عقل رس من خارج می ماند! باید نظام باورهای خودمحورانه را به دیگریگرانه تبدیل کرد. ما حتی نمیتوانیم از ارزش فی نفسه سخن بگوییم؛ اگر بتوان نظامی از ارزش ها ساخت آن نظام ارزش های دیگریگرانه است.

در عصر کنونی، همه با وجود تفاوت های دینی، سیاسی و فرهنگی دم از اهتمام به دیگران و در یک کلام «دیگری» می زنند. کشورهای توسعه یافته با ترویج مدل های نوین سیاسی و اقتصادی تلاششان را مصروف برتری جویی در عالم کرده اند. متأسفانه مدل مدیریتی کشورهای کمتر توسعه یافته همان مدل هایی است که مورد تایید و تاکید دنیای غرب در زمینه سازمان ها هستند. این مدل با فرهنگ کشورهای دیگر همخوانی ندارد اساساً ورود مولفه های مدیریتی بیگانه به فرهنگ های دیگر، دیگریبودگی و تفاوت فرهنگی آن کشور را محو کرده و فرهنگ بومی آن را در قوالبی جهانی یکسان و همنا می سازد! در حالی که بالاترین هدف و غایت سیاستگذاران باید وصول به یک فهم و تمایل به دیگریبودگی مردم و فرهنگ ملل مختلف بدون اصرار بر تغییر آن یا تلاش برای شبیه سازی جهانی آن است.

دنیای سازمان یافته غربی مدعی است که سنگ بنای اخلاق را نیز بر دموکراسی نهاده است. «اخلاق دموکراتیک» به نحوی اهتمام به دیگری است. امیت ردفورد معتقد است این مدل نوین و جهانی شده اخلاق ضرورتاً مشروط به این شرط اساسی است که مدیران و سیاستمداران به نظرات و دغدغه های دیگران احترام بگذارند (Redford, 1969). اجبار کردن آنچه ما می پنداریم نیاز مردم است، معارض با احترام به کرامت آنان است. اما هیچ ضمانتی برای اجرایی کردن احترام آمیز آن رویه هایی وجود ندارد که نظرات و دغدغه های دیگران را به حساب می آورند. دموکراسی غرب خود قوام بخش نیازهای مردمی است که دغدغه خاطر نسبت به وضع موجود دارند و مردم که توده ناآگاه هستند برای ارضای تشویش های خود به نظام اخلاقی آن پناه می برند!

بروکراسی نماد سرکوب دیگری در حوزه سیاست و اجتماع است! اساساً قانون گذاری های

۱. نگرانه به هر دو معنای ممکن: ۱. به معنای «محوری» ۲. دلوایس بودن

2. democratic ethics
3. Emmette Redford
4. globalised
5. uncritical mass

اداری و سازمانی در راستای یکدست و هم‌نوا ساختن توده مردم به کار گرفته می‌شوند. منتقدان اعتقاد دارند که عموماً دیوان سالاران تمایلی شدید برای قدرت نمایی و دخالت در کار دیگران دارند! از طرف دیگر، نظام بروکراسی سعی در بی‌چهره کردن و جلوگیری از گفتگوی دیگری با من دارد. این بی‌چهرگی در نظام تشریفاتی خشک و قوانین یکنواخت صورت می‌گیرد که در هر صورت از منظر لویناسی، نامنصفانه و غیراخلاقی است.

فرهنگ دوره مدرن و معاصر غربی که دنیای واقعی را بر نهاده سوژه یا «من» دانسته و سعی می‌کند تمامیت خواهی جسورانه خود را در قالب مفاهیمی چون «کار» یا «فعل» برآورده سازد، «دیگری» را نحوه‌ای از فعل «من» و تاثیر آن می‌بیند! در این فرهنگ‌های غربی همه چیز «من» یا «فعل من» است؛ اساس سوپزکتیویسم غربی آنجا نقش می‌بندد که «من» هم شرط تحقق و فعلیت است و هم شرط شناخت و آگاهی. با این اندک توضیح مشخص می‌شود که نظام دیوان سالاری غربی نیز آویختن گاه دیگری در مقابل ذهن محاسبه گر من است. «من» بروکراتیک» بر «دیگری ارباب رجوع» ارزش گذاری می‌کند و برای رفع نیازهای او با چارچوب استدلالی خود، بخش نامه و مقررات تعیین و اجرا می‌کند. اساساً من در مقام من قادر نیست امکان گرفتاری خود را در شبکه‌ای دیگر به حکم دیگری به حساب آورد؛ بدین خاطر است که نگاه به دیگری بر تصمیم‌گیری من تقدم خواهد داشت! در نظام بروکراتیک، میان قدرت و اختیار خلطی رخ می‌دهد! اختیار جای خود را به قدرت طلبی می‌دهد. قدرت یک طرفه است و دارنده آن در مقام «من» می‌تواند از سه طریق عمده: تهدید، تزویر و تطمیع «دیگری» را وادارد که به دلخواه او عمل کند! درحالی که در مفهوم اختیار قبول حاکمیت یا مدیریت توسط فرودستان نهفته است. فرهنگ بروکراتیک غربی، دیگربودگی را از او می‌گیرد و او را از چهره‌عاری می‌سازد. آنچه متعلق ارزش گذاری خوب و مثبت این نظام قرار می‌گیرد، فعل یا رفتار اداری کارکنان است نه الگوهای کلان اخلاق حرفه‌ای. بروکراسی تنها برای اراده و فعل «من» ارزش قائل می‌شود و ساحت معنوی یا اخلاقی سازمان را به خارج از حیطه حرفه‌ای پرتاب می‌کند!

فرهنگ مدرن غرب دچار یک نوع خودشیفتگی<sup>۱</sup> (به معنای روانشناختی) و تکبر یا خودبینی<sup>۲</sup> (به معنای اخلاقی) گشته است. بدیهی است که حد معینی از عشق به خود<sup>۳</sup> برای موجود بشری لازم باشد. اما خودشیفتگی آن زمان شکل می‌گیرد که میزان این علاقه به خود از حد

1.narcissism

2.arrogance

3.self-love

ضروری یا حیاتی تجاوز کند. خودشیفتگی غربی ریشه خود را در رشد و ارتقای سطح فناوری و رفاه عمومی مشاهده کرده است. بدیهی است که نباید غرب را به خاطر ارتقای سطح فناوری و رفاه سرزنش کرد، بلکه سرزنش زمانی توجیه خواهد داشت که مدل های سازگار با فرهنگ و رشد خود را برای دیگر جوامع فرهنگی توصیه و تبلیغ می کنند. شریان های فرهنگی بروکراسی نیز از چنین فرهنگ خودخواسته ای نشئت می گیرند و به فرهنگ های ناب و دست نخورده نفوذ می کنند. مهم ترین نشانه های بروکراسی خودشیفته عبارتند از: حس شدید اهمیت، اغراق در توجیه و تمجید موفقیت ها، توقع تحسین گزاف، سودجویی تمام از روابط اجتماعی (به نگاه فلسفی: تلقی افراد به مثابه ابزار نه در حکم غایات=سودانگاری)، شفقت کمتر، حسادت و نهایتاً تکبر (Cohen, 2002). بروکراسی با تاسیس دوگانه های متخالف در سازمان یا اداره، طرفین را به کشمکش و امی دارد که در آن صاحب قدرت (مدیران یا مجموعه اداری در مقابل اربابان رجوع) در ورطه خودشیفتگی می افتد. در این حالت پر آشوب، تلاش صاحب قدرت برای دستیابی به میزان بیشتری از اهمیت و ارزش مضاعف می گردد. به علاوه، بروکراسی روشی است که در آن آزادی عمل به صاحبان قدرت داده می شود و به جای اهتمام به دیگران، منافع و اقتدار مدیران مصون نگه داشته می شود. بدین مقصود، تاریخ این شیوه اداری پرده از این حقیقت می گشاید که مدیران سازمان ها و ادارات روزه روز از اقتدار و نفوذ بیشتری برخوردار می شوند و زیردستان و اربابان رجوع عاجزتر می گردند!

### نتیجه گیری

این مقاله تمهیدی بر گردش بیش از خودمحوری نظام دیوان سالاری به جانب دیگر محوری است. همواره باید برای اربابان رجوع و زیردستان، بهترین را خواهان بود و مهم نیست که این بهترین حتی از تلفیق نظریات متعارض اخلاقی، اقتصادی و سیاسی پدید آمده باشد.

در روند بحث مشخص شد که نظریه امانوئل لویناس در نسخه حقیقی اش، امکان اجرایی شدن به منظور اصلاح بروکراسی را ندارد و به قدری سخت گیرانه است که عامل اخلاقی تاب مقید شدن به آن را ندارد. لیکن این نظریه در نسخه حداقلی اش می تواند رهگشای دیگری باشد. اینکه تا چه میزان می توان کارکنان اداری و سازمانی را با نظریات لویناس آشنا کرد، مشخص نیست اما دو رکن مهم و توأمان آن؛ یعنی دیگری و مسئولیت را باید قالب عمده آموزش ساخت.

آنچه تاکنون به مثابه حس مسئولیت اخلاقی<sup>۱</sup> در بنیان سازمان ها مورد توجه بوده است،

جهت یافتگی حداکثری به سوی نفع و مزیت سازمان‌ها و ادارات بوده است. مسئولیت مدیر و کارمند صرفاً محدود به منافع شخصی و سازمانی نمی‌گردد، بلکه ارباب رجوع در مرکز دایره موارد مسئولیت برانگیز قرار می‌گیرد. در این راستا، به نظر می‌آید که بازتعریف مسئولیت اخلاقی در نظام سازمانی، امکان مواجهه اخلاقی تر مدیران و کارمندان، کارمندان و اربابان رجوع را فراهم آورد. ملاحظه تمامی تعاریف از مسئولیت اخلاقی بینشی را برای سیاستگذاران فراهم می‌کند تا برنامه ریزی کلان و جامعی در جهت گسترش مطالعات اداری و مدیریتی از منظری اخلاقی را تدارک ببینند! برنامه ای که به قصد ایجاد پیوندی وثیق میان سطوح نظری مسئولیت و مدیریت کارآمد نظام اداری حاصل آمده است. این برنامه بهترین مدل رفتار سازمانی بر اساس مولفه های دینی و فرهنگی مسئولیت پذیری در هر کشوری خواهد بود.

در پایان، موارد آموزش اخلاقی کارکنان در سازمان با تاسی از مقاله رهگشای تریس و بیستا (Trezeise and Biesta, 2009) به شرح ذیل پیشنهاد می‌گردد:

۱. **پذیرش تفاوت و غیریت دیگران:** هر شخصی در نوع خود به همتاست و هر مواجهه ای هم یگانه خواهد بود.

۲. **همبستگی و ارتباطات:** ارتباط توأم با اعتماد میان سلسله مراتب طولی (جهت از مدیران به کارمندان و بالعکس) و عرضی (نسبت میان کارمندان به موازات هم) ادارات و اربابان رجوع.

۳. **اضطرار و ضرورت:** آموزش اخلاقی الزام نوعی «مراقبت» از دیگری است.

۴. **مسئولیت پذیری:** هر فردی در نظام اداری باید مسئولیت آموزش خود را برعهده گیرد و آگاه باشد که در مقابل دیگران مسئول است و حتی برای فهم این مسئولیت نیز مسئول است!

۵. **اهتمام تام به دیگران:** کارکنان باید بدانند که احتمال اینکه منافع خودشان و دیگران همپوشانی داشته باشد، زیاد است.

۶. **بودن:** کارکنان آگاه باشند که خوب بودن با کار درست را انجام دادن ضرورتاً یکی نیستند و میان خوب بودن و حق داشتن تمایز قائل شوند.

۷. **کنش اخلاقی:** کارکنان باید بدانند که عملشان ضرورتاً در وضع موجود عالم تغییر ایجاد خواهد کرد. اخلاق بیشتر درمورد خود را تغییر دادن است تا برای تغییر دادن جهان پیرامون.

۸. **حیات و آموزش:** این دو ساحت هایی مجزا نیستند و تجربه زیسته در یک آن دو حیثیت پیدا می‌کند که حیات و آموزش نامیده می‌شوند.

۹. **عکس العمل:** کارکنان آگاه باشند که نحوه پاسخ دهی و عملشان، عکس العمل متقابل از دیگران را پیش فرض دارد.

## فهرست منابع

۱. علیا، مسعود، ۱۳۸۸، کشف دیگری همراه با لویاس، تهران، نشر نی، چاپ اول.
۲. فرانکنا، ویلیام کی، ۱۳۸۹، فلسفه اخلاق، ترجمه هادی صادقی، قم، کتاب طه، چاپ سوم.
۳. فقیهی، ابوالفضل و رضایی منش، بهروز، ۱۳۸۴، «اخلاق اداری»، فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، (۴۷): صص ۵۰-۲۵.
4. Batnitzky, L. (2003), "Encountering the Modern Subject in Levinas" in *Encounters with Levinas*, (ed.) Thomas Trezise, Yale French Studies, 104, pp. 6-21.
5. Cohen, P. (2002), Psychoanalysis and Racism: Reading the Other Scene in *A Companion to Racial and Ethnic Studies*, (ed.) David Theo Goldberg and John Solomos, Oxford: Wiley-Blackwell. pp. 170-201.
6. Levinas, E. (1985), *Ethics and Infinity-Conversations with Philippe Nemo*. Pittsburgh (PA): Duquesne University Press.
7. ----- (1981), *Otherwise than Being or Beyond Essence*. (trans.) Alphonso Lingis, The Hauge/London/Boston: Martinus Nijhoff Publishers.
8. ----- (1969), *Totality and Infinity*. (trans.) Alphonso Lingis, Pittsburgh (PA): Duquesne University Press.
9. Pops, G. M. (2001), A Teleological Approach to Administrative Ethics in *Handbook of Administrative Ethics*. (ed.) Terry L. Cooper, New York: CRC Press.
10. Redford, E. S. (1969), *Democracy in the Administration State*. New York: Oxford University Press.
11. Ricoeur, P. (1997), Autrement ° Lecture d 'Autrement qu'être ou au-delà de l'essence' d'Emmanuel Levinas. Paris: Presses Universitaires de France, Collection Les essais du collège international de philosophie.
12. Thompson, V. (1961), *Modern Organization: A General Theory*. New York: Alfred A. Knopf.
13. Trezise, E. and Biesta, G. (2009), Can Management Ethics Be Taught Ethically? A Levinasian Explorartion in *The Journal of Philosophy of Management*, (8), No.1: pp. 43-54