



روایتی تامل برانگیز از امام حسن (ع) درباره امانتداری

یک استاد دانشگاه تهران گفت: باید بدانیم که موانع امانتداری چیست و چگونه می شود این موانع را بر طرف کرد و زمینه هایش را ایجاد کرد و در عمل امانتداری را رشد داد.

یک استاد دانشگاه تهران گفت: باید بدانیم که موانع امانتداری چیست و چگونه می شود این موانع را بر طرف کرد و زمینه هایش را ایجاد کرد و در عمل امانتداری را رشد داد. بنابراین رشد امانت داری چه در توده مردم چه در حوزه سازمانها هرگز با پند و نصیحت کردن شدنی نخواهد بود.

احد فرامرزقramلکی در مورد اینکه امانتداری از منظر دینی چه تعریفی دارد به خبرنگار مهر گفت: واژه امانتداری کاربردهای مختلفی دارد. در اخلاق سنتی ما غالباً امانتداری در برابر ودیعه نهاده شده است. یعنی اگر چیزی را پیش ما به ودیعه بگذارند، ما می توانیم امانت دار باشیم یا نباشیم. امانت داری در این کاربرد به معنای حفظ شی ودیعه گذاشته شده بدون هیچ تصرفی است. اما بعدها در مباحث حقوقی و فقهی امانت داری مفهوم بهتر و وسیعتری یافت.

استاد دانشگاه تهران افزود: امانتداری غیر از ودیعه، در مناسبات (بویژه تجاری و کسب و کار) مطرح شده است. بعنوان مثال وقتی چیزی را اجاره یا کرایه یا به عاریت می گیریم برای مثال کتابی از کتابخانه ای به عاریت می گیریم باید امانتدار باشیم یا کسی قیوم و وصی باشد یا چیزی را کرایه کند یا به عاریت بگیرد باید امانت دار باشد، اینجا خط کشی بین ید امانتداری با ید ضمانی یعنی ضامن بودن مطرح است. اینجا امانت داری دیگر نمی تواند بدون تصرف باشد. زیرا ما چیزی را کرایه می کنیم که در آن تصرف کنیم. یا وقتی وصی یا قیوم کسی هستیم بالاخره دست به تصرف می زنیم. در این باب بحث شد که امانتداری چیست. اما تعاریف مختلفی از آن ارائه شده است. برای مثال گفته اند که تصرف در چارچوب قرارداد بین طرفین است.

این محقق و پژوهشگر حوزه فرهنگ و فلسفه هم عنوان کرد: عده ای هم گفته اند تصرف بدون تعدی است. کسانی هم گفته اند تصرف بدون افراط و تفریط است. کسانی که رویکرد حقوقی و فقهی دارند این بحث را در مناسبات اداری هم مطرح کرده اند و گفته اند که امکاناتی که در اختیار مدیر و کارکنان قرار می گیرد استفاده از چارچوب شرح وظایف و استفاده در چارچوب قانون، می شود گفت امانتداری است. اما واقعیت این است که مفهوم سومی از امانتداری باید لحاظ کنیم که در اخلاق حرفه ای مطرح می شود. در رویکرد اخلاق حرفه ای تعاریف حقوقی حداقلی هستند. یعنی حداقل امانتداری این است که در چارچوب شرح وظایف باشد.

قراملکی در ادامه گفت: اما در تعریف اخلاق حرفه ای، امانتداری استفاده بهینه از هرگونه فرصت و امکانات و زمان و همینطور چیزی است که در اختیار ما قرار می گیرد. بر این مبنا انسان باید نسبت به شخص خودش هم امانتدار باشد. یعنی وقت، بهداشت، سلامتی، توان، ایده ها و اندیشه های خودش را حفظ کند. حفظ سلامتی حداقلی ترین تعریف امانتداری در ارتباط با خود است. ولی استفاده بهینه یک مرتبه بالاتر از فضیلت است. یعنی فضیلت امانتداری ذومراتب است. اگر از روابط درون شخصی به روابط بین شخصی در هر کاری بیاوریم؛ مثلاً شخصی عضو یک هیئت علمی است، وقت دانشجویان امانت است. سلامت روانی و فکری و رشد دانشجویان امانت است.

این پژوهشگر حوزه اخلاق اظهار داشت: اینجا است که استفاده بهینه از هرگونه فرصت، زمان، امکانات، ابزارها امانت می شود. آنوقت امانتداری در این معنا در حرفه، معادل بهره وری می شود. یعنی استفاده بهینه به معنای داشتن بهره وری بالاست. ما در حرفه مان به هر اندازه دغدغه بهره وری بالا داشته باشیم به همان اندازه امانت داری داریم؛ برای اینکه بهره وری هم دغدغه استفاده بهینه از کمترین امکانات مطرح است اگر این نگاه را بکنیم فضیلت امانتداری یک حداقلی دارد که با سلامت تعریف می شود و یک مراتب بالاتر دارد که با کارآمدی، اثربخشی، کارایی و استفاده بهینه تعریف می شود.

عضو هیات علمی دانشگاه تهران یادآوری کرد: امانتداری با فضیلت های دیگر تفاوت بسیار مهمی دارد. اولاً طبق روایات شیعه، امانتداری نامشروط است. امام حسن (ع) فرموده اگر شمشیری را که با آن پدرم را به شهادت رساندند به من امانت دهند من در این امانت داری کوتاهی نخواهم کرد. بنابراین امانتداری نامشروط است. به هیچ توصیفی و تحت هیچ بهانه ای نمی توانیم در امانتداری کوتاهی ورزیم.

وی ادامه داد: نکته دیگر اینکه امانتداری بر خلاف فضایل دیگر، هیچ چیزی نیست که در حوزه امانت نباشد. یعنی هر انسانی نمی تواند ادعا کند که من در این شرایط و در این لحظه فارغ از وظیفه اخلاقی امانتداری هستم. برای آنکه من همین الان که آماده خواب هم می شوم و هیچ کس هم نیست؛ آیا نسبت به افکار، سلامت و استراحت خودم رسم امانتداری را دارم یا نه. بنابراین امانتداری یک حوزه گسترده ای است با تعاریفی که عرض کردم.

این استاد دانشگاه تهران در مورد اینکه چگونه می توان فضیلت امانتداری را در میان مردم جامعه نهادینه کرد و چرا با توجه به اینکه جامعه ما دینی است امانتداری به عنوان یک خصلت اخلاقی و رفتاری در میان ما جا نیفتاده است هم گفت: متأسفانه در بحث امانتداری، رخنه های مهم پژوهشی داریم که متأسفانه سازمان ها نیاز خودشان را نشان نمی دهند و مراکز پژوهشی به اینها جواب نمی دهند. تا این رخنه ها رفع نشود با پند و نصیحت نمی توانیم رسم امانتداری را ایجاد کنیم. اساساً امانتداری

برنامه های پیشگیری و رشد اخلاقی می خواهد. یعنی باید از طریق برنامه هایی نظام مند از خیانت های حرفه ای پیشگیری کنیم و امانت داری حرفه ای را رشد دهیم.

قراملکی افزود: اولین رخنه این است که امانت داری دارای درجات مختلف است. انسانها از یک ذره بالاتر از صفر تا نزدیک 100 می توانند امانت دار بشوند. باید بدانیم که فردی را که به یک پستی منصوب می کنیم یا به یک کار دعوت می کنیم چه اینکه آن کار؛ کار کسب و کاری باشد یا آموزشی یا قضایی باشد یا وقتی که وصلت می کنیم فردی را به عنوان داماد یا عروس بر می گزینیم و همچنین در انتخاب دوست، باید بتوانیم میزان امانتداری فرد را تشخیص دهیم. امروز در دنیا مقیاسهای کمی امانتداری وجود دارد که می شود گفت آیا آستانه امانتداری این شخص با صد میلیون یا یک میلیارد اختلاس از بین می رود یا نمی رود. به عبارت دیگر متأسفانه دامنه امانت داری افراد را نمی سنجیم.

وی ادامه داد: رخنه دوم این است که گاهی غیر واقع بینانه خوش بین می شویم و گاهی هم غیر واقع بینانه بدبین می شویم. وقتی غیر واقع بینانه خوش بین می شویم کسی که بیش و کم، امانت دار است از او یک معصوم می سازیم و فکر می کنیم این شخص هرگز رسم امانتداری را رها نخواهد کرد. در نتیجه سیستم های نظارتی و اخلاقی ایجاد نمی کنیم. آنوقت فرد در یک مرحله ای آستانه امانتداریش فرو می ریزد و رسم امانتداری را رها می کند و یک دفعه ما با یک خیانت های بزرگ شغلی و حرفه ای، روبرو می شویم. بدبینی غیرواقع بینانه هم این است که فکر کنیم رسم امانتداری از این مملکت رفته؛ این گمان هم باطل است. به نظر بنده در جامعه ما فضیلت امانتداری از دیگر فضایل بالاتر است.

این نویسنده تصریح کرد: یعنی خوشبختانه در بحث امانتداری پایگاه های مردمی خوبی داریم. یعنی مردم به طور عمومی درک خوبی از امانتداری دارند و امانتداری را می ستایند. به سادگی آستانه امانتداریشان لطمه نمی بیند. با یک نگاه واقع بینانه با یک برنامه های ترغیب امانتداری با شکل های آموزش های غیر مستقیم، آموزش از طریق سریالها، فیلمها، موعظه ها، خطابه ها، و از طرز علمی بتوانیم هم در سطح عمومی فضیلت اخلاقی را هم در زمینه کاری رشد دهیم. در این زمینه تأکید من این است علامت دغدغه اخلاقی مدیران را در این می بینم که به هنگام گزینش نیرو و انتصاب مدیر، اولاً توجه به سنجش آستانه امانتداری فرد بکنند. ثانیاً از طریق برگزاری دوره های اثر بخش آموزشی که بسیار فنی تر و پیچیده تر هستند از طریق برگزاری کارگاه های آموزشی امانتداری در خصوص منابع انسانی ببینند و بدانند موانع امانتداری چیست؟

قراملکی یادآور شد: اینکه چگونه می شود این موانع را بر طرف کرد و زمینه هایش را ایجاد کرد و در عمل امانتداری را رشد داد. بنابراین رشد امانت داری چه در توده مردم چه در حوزه سازمانها هرگز با پند و نصیحت کردن شدنی نخواهد بود.