

اخلاق

معصومه رضوانی دهقانی^۱

فصل اول از کتاب «اخلاق موزه» نوشته گری ادسون^۲

یکی از خدمات مهم نظریه اخلاقی^۳ به عمل اخلاقی را می‌توان در مواردی مشاهده کرد که سردرگمی واقعی در مورد اعتبار ادعاهای متضاد، به وجود آمده باشد. اما باین‌حال، این سردرگمی باید واقعی باشد. نباید تردید ذهن آدمی باشد که در پی یافتن راهی برای توجیه خود برای خروج از معیارهای پذیرفته‌شده است. (Everett 1918:31)

آیا اخلاق موزه با مسائل عملی سروکار دارد؟

چند سال پیش، یک اثر فوق‌العاده از هنر بومی به یک موزه بزرگ کلان شهری^۴ پیشنهاد شد که می‌توانست یک ضمیمه بسیار مهم به مجموعه آن‌ها باشد. موزه‌دار قوم‌شناسی^۵ خوشحال بود چرا که این شیء چندین اثر را در مجموعه موزه تکمیل کرده بود. این شیء به خوبی ساخته شده بود، نشانه‌های عالی داشت، و نمونه تقریباً کاملی از یک تصویر اولیه اواخر قرن هجدهم و پس از نوجوانی بود که خطرات بزرگسالی را به تصویر می‌کشید. به دست‌آوردن این شیء، از دیدگاه جامعه‌شناختی^۶ و همچنین قوم‌شناختی، فرصتی بود که یکبار در طول زندگی به وجود می‌آمد.

این اهداکننده آینده‌نگر، یک مجموعه‌دار هنری محلی بود که در گذشته چندین قطعه به موزه اهدا کرده بود. او گفت که این شیء را به دست آورده و فکر می‌کرده که این اثر را به مجموعه آثارش اضافه خواهد کرد، اما پس از چند هفته نگه‌داشتن در خانه، به این نتیجه رسید که این کار به‌دلخواه او نیست. اگر موزه مایل باشد می‌خواست آن را به موزه بدهد.

موزه‌دار قوم‌شناسی به اهداکننده موزه اطمینان داد و درخواستی را به کمیته مالکیت ارسال کرد که در آن خواسته وی برای به‌دست‌آوردن این شیء بیان شده بود. موزه‌دار ویژگی‌های مهم این شیء را بیان کرد و از معتبر بودن آن به کمیته اطمینان داد. او سنت پشت این آئتم و نحوه ارتباط آن با مجموعه موزه را تشریح کرد. موزه‌دار توضیح داد که این اثر به قدری عالی است که اگر آن را با کارهای قدیمی مشابه مقایسه نکرده و رنگ‌ها را امتحان نکرده بود، تصور می‌کرد که این اثر جدید است.

کمیته اکتساب با شور و اشتیاق موزه‌دار شیء موافق بود و پس از مرتب شدن اسناد، به پذیرش این شیء رأی دادند. چون شیء متعلق به کشور دیگری بود، کمیته می‌خواست از وضعیت قانونی خود مطمئن شود. اهداکننده اشاره کرد که اسناد در زمان خرید درخواست شده اما هیچ‌کدام ارائه نشده بودند. پس از چندین تلاش برای دریافت اسناد، موزه تحقیقاتی را آغاز کرد که در نهایت مشخص شد احتمالاً این مورد بدون مجوز مناسب از کشور مبدأ خود خارج شده است.

باتوجه به مفاد سیاست و خط‌مشی مجموعه آنها و منشور اخلاق حرفه‌ای ایکوم^۷، «موزه نباید از طریق خرید، هدیه، وصیت یا مبادله، هیچ شیئی را به دست آورد، مگر اینکه نهاد حاکم و مأمور مسئول اطمینان حاصل کنند که موزه می‌تواند یک اثر معتبر

¹ Masoumeh.rezavani@yahoo.com

² Edson, G. (Ed.). (1997). *Museum Ethics: Theory and Practice* (1st ed.). Routledge.

³ -Ethical

⁴ -metropolitan

⁵ -ethnographical

⁶ -sociological

⁷ -ICOM Code of Professional Ethics

به‌عنوان نمونه یا شی به دست آورد.» (ICOM 1990:27)، کمیته اکتساب رأی به عدم‌پذیرش شیء داد. موزه‌دار به‌شدت از این تصمیم ناامید شد، اما درک می‌کرد که مسائل اخلاقی و حقوقی احتمالی باعث تصمیم کمیته شده است.

کار اخلاقی چیست؟

فرض کنید از من بپرسید، "کار درست چیست؟" پاسخ می‌دهم: "کاری را انجام دهید که یک فرد بافضیلت انجام دهد!" اما شما در پاسخ می‌گویید: "چه کسی بافضیلت است؟ پاسخ می‌دهم: "کسی که کار درست را انجام می‌دهد."

(Pojman 1990:123)

استانداردهای اخلاقی متعارف تحت آنچه رابطه "گروه اولیه" نامیده می‌شود، تکامل یافتند. در آن محیط، ارتباط بین افراد ماهیتی فردی یعنی یک‌به‌یک داشت. مردم علایق مشترکی داشتند و ارتباط آن‌ها غیررسمی و شخصی بود. انتظارات اخلاقی آن‌ها به فعالیت‌هایی که در گروه اولیه وجود داشت، توجه می‌کرد (Titus 1947). در مقابل، جامعه معاصر تا حد زیادی با "گروه‌های ثانویه" زندگی می‌کند که در آن افراد ناشناخته هستند و رابطه رسمی است. در این رابطه پیچیده‌تر، دستورالعمل‌های سنتی حداقل راهنمایی را فراهم می‌کنند.

زمانی که وابستگی کمتری به دیگران وجود داشت و بیشتر افراد خودکفا بودند، انتظارات از تعامل اجتماعی محدود بود. با افزایش خدمات انسانی، مراقبت‌های بهداشتی، الزامات فنی و تماس تجاری و پیچیده‌تر شدن، نیازها و انتظارات تبادل اجتماعی افزایش یافت. سرانجام تقسیم‌کار و تکامل متخصصان صورت گرفت.

این تفکیک مسئولیت کاری از اهمیت اولیه برای توسعه تمدن مدرن برخوردار بود. با تخصصی‌شدن، افراد مهارت بیشتر، سطح موفقیت بیشتر و کیفیت خدمات بالاتری کسب کردند. این دستاوردها منجر به استاندارد بالاتر زندگی، افزایش وابستگی به خدمات و جداسدن بیشتر افراد از یک رابطه گروهی اولیه شد.

هرچه خدمات تخصصی‌تر می‌شد، مهارت بیشتر می‌شد و "مصرف‌کننده" کمتر از فناوری کار انجام شده مطلع می‌شد، در نتیجه فرصت سوءاستفاده بیشتر می‌شد. به دلیل این وضعیت، نیاز به ایجاد دستورالعمل‌هایی برای استانداردهای بالاتر رفتار به‌شدت افزایش یافت. این استانداردها رابطه کاری بین افراد متخصص و همچنین روابط متخصص با مردم را تعریف می‌کنند. از این دیدگاه بود که اولین کدهای اخلاقی تکامل یافتند.

بیشتر متخصصان موزه درک اولیه‌ای از "درست" و "غلط" دارند. به‌طور کلی آن‌ها نقش موزه‌ها را "در خدمت جامعه و توسعه آن" می‌دانند (ICOM 1990:3). با این حال، همه می‌دانند که سال‌های اخیر زمان تغییرات قابل‌توجهی برای موزه‌ها و کارکنان موزه‌ها بوده است. تنوع فرهنگی، ابتکارات آموزشی، محیط‌زیست، مراقبت از مجموعه، تبادل بین‌المللی و بازگشت به کشور تنها چند مورد از مسائلی هستند که در طول دو یا سه دهه گذشته مورد توجه قرار گرفته‌اند. این تغییرات بر جامعه موزه‌ای تأثیر گذاشته است به‌گونه‌ای که توجه همگان را به نیاز به تقویت استانداردهای رفتاری موجود جلب کرده است.

حرفه موزه‌داری رشد کرده و تخصصی‌تر شده است. این سازمان به تعداد فزاینده‌ای از مؤسسات، برنامه‌ها و نهادهای متنوع گسترش یافته است. در عین حال، خود را به حوزه‌هایی تقسیم کرده که نیاز به افزایش مهارت فنی و دانش تخصصی بیشتر دارند.

از آنجاکه موزه‌ها درهای خود را به روی مخاطبان بیشتر باز کرده‌اند و حس هویت اجتماعی^۸ و مسئولیت‌پذیری بیشتری پیدا کرده‌اند، نیاز به حفظ استانداردهای بالای اخلاقی را افزایش داده‌اند.

زندگی معاصر بر فعالیت‌های موزه‌ها تأثیر می‌گذارد و نقش و مسئولیت آن‌ها را بازتعریف می‌کند. این فعالیت‌ها به میزان‌های متفاوتی در مکان‌های مختلف رخ داده‌اند، اما شکی نیست که تغییر رخ داده است. برخی ممکن است ادعا کنند که نیروی انگیزشی برای تغییر، حفظ خود بوده است. برخی دیگر ترجیح می‌دهند باور کنند که نگرش دموکراسی شدن نیروی غالب است. صرف‌نظر از دلایل، استانداردها و حفاظ‌های سنتی در حال بازنگری یا کنار گذاشتن هستند.

آیا نگرانی برای اخلاق یک موضوع معاصر است؟

اخلاق شاخه‌ای از فلسفه است که به‌عنوان علمی رفتاری^۹ تعریف شده است.

هر شکلی از فلسفه و فلسفه‌ای که در دوره‌های مختلف شکل گرفته است. بر روی برخی فرض‌ها و فرضیه‌ها ساخته شده است و فرض یا فرضیه همیشه مبتنی بر مفروض است که بر روی تجربه بنا و برای تجربه بکار برده شود (Jevons 1927:77).

گفته می‌شود که واژه "فلسفه" اولین بار توسط یونانی به نام فیثاغورث^{۱۰} که در قرن ششم قبل از میلاد زندگی می‌کرد، مورد استفاده قرار گرفت. گزارش شده است که او از "خود به‌عنوان فیلسوف یا عاشق خود" سخن گفته است (Fuller 1945:1). باین حال، این افلاطون^{۱۱} بود که این کلمه را به معنایی که امروز استفاده می‌شود بیان کرد. از همان محیط قاعده کلی ریاضیات بر این ایده استوار گردید که "هندسه در طبیعت ذاتی است نه بخشی از چارچوبی که برای توصیف طبیعت بکار می‌رود ... [یونانیان] معتقد بودند که قضایای ریاضی آنها عبارت از حقایق ابدی و دقیق در مورد دنیای واقعی است" (Capra 1991:162). بر اساس این مبنا، قضایای فلسفی به اصطلاح حقایق مطلق بیان شده‌اند. این تفکر بر بسیاری از جنبه‌های فلسفه و علم غربی از جمله اخلاق تأثیر گذاشته است.

با توجه به درستی هندسه در ذهن، دیدن نگرش‌های اخلاقی طبیعی بود به‌عنوان شرایط زندگی که متناسب با معادله ریاضی $X=Y$ است. یعنی، آن شبیه موقعیت‌های (X) که باید همیشه پاسخ‌های مشابه (Y) را تولید کند. هر عمل یا رفتاری که خارج از این معادله باشد را به‌عنوان اخلاق نمی‌توان تأیید کرد. این انعطاف‌ناپذیری باعث شده که بسیاری از افراد امکان وجود دستورالعمل جهانی اخلاق حرفه‌ای را نفی کنند. با این وجود، اصول خاصی وجود دارد که با کاربرد گسترده آنها جهانی‌تر از آنچه در نگاه اول به نظر می‌رسد هستند.

"رفتار یک عمل انسانی است" (Brown 1990:xi). و هدف اصلی از یک کد^{۱۲} اخلاقی بالابردن سطح عمل حرفه‌ای است. برای حرفه موزه، این هدف با کمک به حفظ جایگاه حرفه‌ای موزه و با تقویت نقش و مسئولیت‌های موزه‌ها در جامعه به دست آمده است.

آیا اخلاق با دستور اجتماعی سازگار است؟

برای انسان‌ها طبیعی است که به شکل یا نوعی از گروه بپیوندند. در ابتدا این امر برای محافظت و بقا در قالب تأمین و برآوردن نیازهای همگانی بوده و برای رسیدن به این اهداف، برقراری ارتباط گروهی، به‌عنوان یک سیستم رفتاری ضروری می‌نمود. بدون شک، بعضی از رفتارها با تأیید مواجه می‌شوند در حالی که برخی دیگر برای نظم گروهی زبان‌بار محسوب می‌شوند (Holmes 1992).

⁸ -social identity

⁹ -science of conduct

¹⁰ -Pythagoras

¹¹ -Plato

¹² -Code: دستورالعمل، نظام‌نامه، کد، منشور

همان طور که نیازهای گروه گسترش یافت، زیرمجموعه‌هایی برای اعتبار دادن به علایق خاص تشکیل شدند. در نتیجه، هر چه نظم اجتماعی پیچیده‌تر شد، جامعه از اهمیت بیشتری برخوردار شد و این وسیله‌ای برای حفظ ارزش‌های مشترک بود. به‌عنوان بخشی از گروهی پویا، برخی از اعمال به‌عنوان "درست" و برخی دیگر "اشتباه" مشخص شدند. اگرچه برخی از اعضای گروه ممکن است با ارزش‌های فردی موافق نباشند، اما از همه اعضا انتظار می‌رفت که از شیوه‌های مورد تأیید و به نفع جامعه و اعضای آن پیروی کنند.

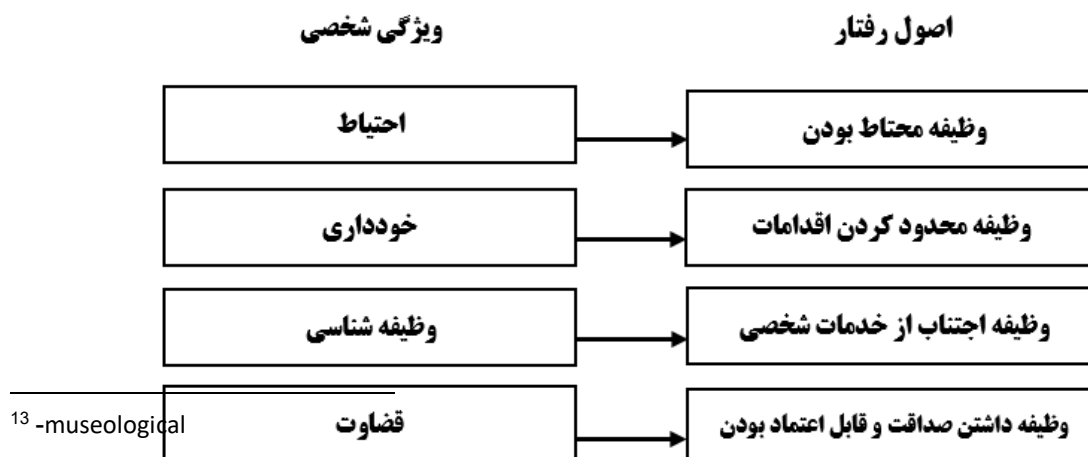
باگذشت زمان، "درست‌ها" و "غلط‌های" ماندگار به قوانین، آداب‌ورسوم و عملکردها تبدیل شدند. در نهایت برخی از آنها به قوانین برای حفظ نظم اجتماعی تبدیل شدند و برخی دیگر به‌عنوان شیوه‌های پذیرفته شده‌ای که با رضایت جمعی (عرف) مشخص شدند تعیین گردیدند.

اخلاق معاصر بازتابی از جامعه معاصر است که در آن آرمان‌ها و عملکردها مطابق با شرایط واقعی بشر تغییر می‌کنند. متشکل از جوامعی با پیچیدگی کمتر که نگهداری گروه‌ها برای حمایت و ارتقای نظم اجتماعی را دنبال می‌کنند. گروه‌های زیرمجموعه به‌عنوان بخشی از جامعه فعالیت‌های حرفه‌ای را ترتیب داده‌اند. در برخی موارد که آموزش تخصصی و مجوز کسب دانش، گروه‌های حرفه‌ای به‌عنوان حرفه شناخته می‌شوند. بیش از یک روش درست و یک روش اشتباه برای انجام کارها وجود دارد. این طبیعت انسانی است که به دنبال چاره‌ای صحیح برای انجام یک عمل، رفتار یا کردار باشد. برای دستیابی به این هدف، جستجویی برای یک نمونه یا شکل ایدئال از درستی و صحت عمل انجام شده است. تلاش برای ایجاد یک حالت ایدئال از رفتار صحیح منجر به بررسی رفتارهای انسانی شد و این جستجو بخشی از فلسفه به نام اخلاق است.

آیا اخلاق درباره رفتار فردی است؟

اخلاق به‌عنوان "مطالعه معیارهای رفتار خوب و بد" توصیف شده است (Pepper1960:2). از دیدگاه جهانی، رفتار کلیه کارکنان موزه باید رسیدن به بالاترین درجه از کمال موزه شناسی¹³ در محدودیت‌های محیط خود باشد. این بدان معنی نیست که هر اقدام فردی باید کاملاً در نظر گرفته و اجرا شود، اما اصول اخلاقی، راهنمایی حقایق نظری را در مورد نظم عملی فعالیت‌های قابل قبول میسر می‌سازد. یک کد اخلاقی هم فعالیت‌های شخصی و هم گروهی را در نظر می‌گیرد. اکثر مسائل شخصی شامل احتیاط (صلاح‌دید)، خودداری (محدودیت)، وظیفه‌شناسی (فداکاری)، یا قضاوت (راستی) است. این ویژگی‌ها معمولاً تحت عناوین مربوط به رفتار حرفه‌ای در نظر گرفته می‌شوند و معمولاً توصیف و درک آنها آسان است. مشکل ممکن است در به‌کارگیری دانش موجود درباره اقدامات شخصی مناسب یا صحیح رخ دهد؛ زیرا هر شرایطی ممکن نیاز به تصمیم‌گیری زمینه‌ای داشته باشد.

این خصوصیات مربوط به فضایل اخلاقی و آنها با اصول رفتاری مطابقت دارند. فضیلت یک ویژگی اخلاقی تعیین شده برای بیان نیکی و یا برتری در وظایف انسانی است.



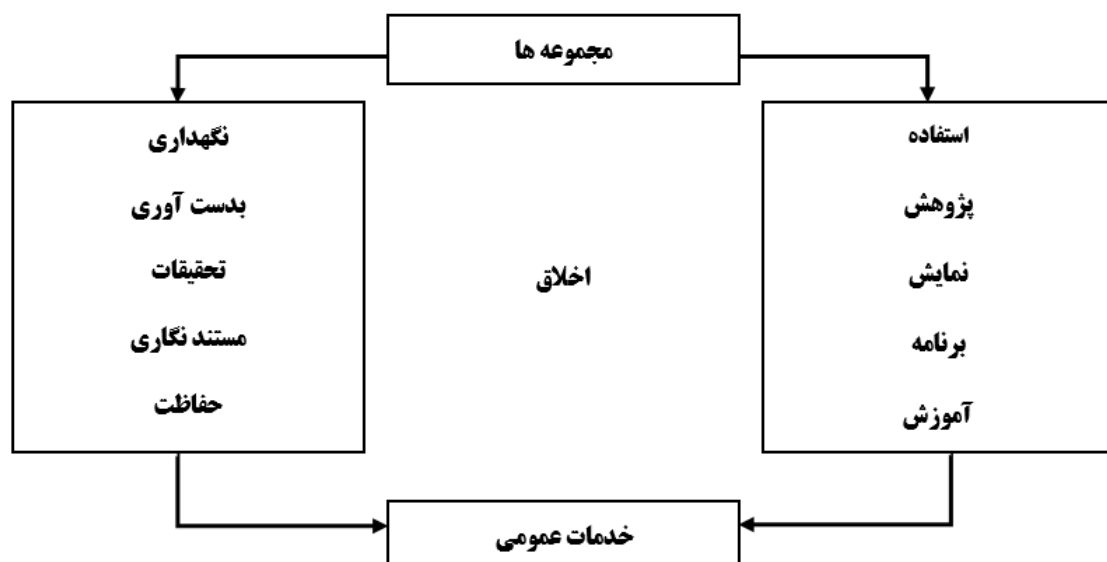
¹³ -museological

آیا موزه حرفه‌ای با اخلاق باید شروع کند؟

اغلب اولین مواجهه که یک کارمند با ارزش‌ها، استانداردها یا اخلاق یک مؤسسه دارد، در زمان استخدام است. موزه دارای هویت خاصی است که شامل استانداردها، ارزش‌ها، هنجارها و فلسفه‌هایی که نحوه عملکرد مؤسسه را تعیین می‌کند، اتفاقاً ممکن است که ارزش‌های یک فرد تنها تا حدی با انتظارات موزه همخوانی داشته باشد. چالش اخلاقی، تعیین زمینه مشترک برای حداکثر رساندن ارزش‌های مشترک و مشخص کردن چاره‌ای برای حل اختلاف است (Guy 1990). آموزش و تعلیم روش‌هایی عادی برای القای ارزش‌های اخلاقی هستند. زبان صریح، ارتباط عملی و مرجع معنی‌دار در فرایند درک و استفاده از اخلاق موزه مهم هستند. سازگاری با انتظارات یک فرهنگ سازمانی به‌عنوان اجتماعی شدن توصیف می‌شود؛ یعنی برای همراهی با دیگران واجد شرایط بودن. آمادگی برای تعامل با گروهی یا سازمانی خاص "اجتماعی شدن مقدماتی" نامیده می‌شود (Guy 1990:97). برای آن‌هایی که برای ورود به حرفه موزه آماده می‌شوند، فرایند اجتماعی شدن ممکن است در طول آموزش رسمی، آموزش شغلی، آشناسازی غیررسمی، یا ترکیبی از این قبیل کارآموزشی یا تمرین انجام شود. برای افرادی که در حال حاضر در این حرفه هستند، باید توجه بیشتری به انتظارات مؤسسه‌ای و جامعه در نظر گرفته شود.

بیشتر و اگر نه تمام حرفه‌ها با چالش واضح و دائمی تعادل منافع شخصی و پویایی گروهی با نگرانی واقعی برای خدمات اجتماعی و منافع جامعه روبرو هستند (Tsanoff 1955). وقوع این خطرات در برابر اقدامات حرفه‌ای از دو طریق قابل بررسی است: از طریق آموزش و وضع قوانین مورد اول با شیوه‌های گوناگونی از جمله جلسات حرفه‌ای، نشریات حرفه‌ای، برنامه‌های آموزشی در تمام سطوح، تعامل غیررسمی و انتظارات حرفه‌ای انجام می‌شود. مورد دوم کد اخلاقی حرفه‌ای است که از حرفه ناشی می‌شود و مورد تأیید اعضای کلی است.

کد اخلاقی بخشی از روند ایجاد و نگهداری یا حمایت از یک مؤسسه اخلاقی است. با این حال، این تنها بخشی از معادله است. یک موزه اخلاقی موزه‌ای است که در آن همه اعضاء ارزش‌های اصلی را تأیید می‌کنند و جایی است که این ارزش‌ها در زمینه مأموریت یا رسالت موزه مورد بحث قرار می‌گیرند.



مسئولیت عمومی موزه حول اصول اخلاقی فعالیت‌های موزه، از جمله مراقبت و استفاده از مجموعه می‌گردد. مسئولیت اخلاقی با تعامل داخلی و خارجی سازمان و روشی که یک موزه فعالیت‌های خود را انجام می‌دهد مشهود است. در جامعه موزه افرادی هستند که معتقدند اخلاق موضوعی است که ادامه مطالعات را ضمانت می‌کند. آنها اخلاق را برای داشتن مشکلات متمایز و روش‌های خاص خود برای بررسی و حل این مسائل در نظر می‌گیرند. برای طرفداران اخلاق سؤالات اساسی رفتاری را مطرح می‌کند سؤالاتی می‌پرسد و جواب‌هایی می‌دهد. بالعکس افرادی نیز هستند که انکار می‌کنند که اخلاق یک موضوع مناسب برای مطالعه است، نه به این دلیل که سؤالات خاصی وجود ندارد، بلکه به این دلیل که هیچ پاسخی وجود ندارد. زیرا اخلاق برای آنها فاقد پاسخ‌های صریح و مشخص است و موضعی نیست که شایسته بررسی‌های عمیق باشد (Caplan and Callahan 1981).

اخلاق مربوط به نحوه برخورد هر روز مردم با یکدیگر است در مورد صداقت، پاسخگویی دستیابی به تعالی، وفاداری، درستی یا امانت‌داری و شهروندی مسئول بودن است (Guy 1990). برای حرفه موزه، اخلاق نیز به قضاوت‌های ارزشی و روند تصمیم‌گیری می‌پردازد. با ریسک فرایند تصمیم‌گیری بیش از حد ساده‌لوحانه، سه گزینه برای هر قضاوت وجود دارد:

۱. عمل یا اقدامی وجود دارد که شخص باید انجام دهد،

۲. عمل یا اقدامی وجود دارد که شخص نباید انجام دهد، و

۳. اعمال یا اقداماتی وجود دارد که شخص ممکن است انجام دهد یا انجام ندهد. (Fagothey 1972)

فرایند تصمیم‌گیری به طور مساوی برای تلاش شخصی و سایر فعالیت‌هایی که همان کار را انجام می‌دهند، یا مشابه به کار می‌رود. "این واقعیت که مردم در مورد درست و غلط قضاوت می‌کنند، واقعیت اساسی تجربه است که اخلاق از آن شروع می‌شود" (Fagothey 1972:3).

عمل یا اقداماتی که فرد آگاهانه و با میل انجام می‌دهد و برای آنها مسئول یا پاسخگو است در گستره اخلاق است. مجموع این اقدامات در یک گروه شناخته شده می‌تواند به‌عنوان کد اخلاقی توصیف شود. "یک کد اخلاقی باید استاندارد شایستگی و یکپارچگی را فراتر از آنچه قانون ایجاب می‌کند توصیف کند" (Guy 1990:19). مجموعه قوانین اخلاقی برای موزه‌ها سیستمی است که جزئیات اصول رفتار را بیان می‌کند. باید هدف کلی ارائه یک طرح عملی بر پایه نتیجه مطالعه و نه یک سیستم اهداف نظری باشد. اصول اخلاقی موزه اصولی را تعریف و توصیف می‌کند که زمینه‌ساز عمل هستند، به‌طوری‌که افرادی که در یک شغل خاص کار می‌کنند، ممکن است بهتر درک کنند و به انتظارات این حرفه پاسخ دهند.

قوانین فعالیت‌ها را محدود می‌کنند و روش‌ها یا ابزارهای منطبق با آن را تعریف می‌کنند. آنها به‌عنوان حداقل استانداردهای رفتار اجتماعی عمل می‌کنند. اخلاقیات اقدامات صحیح برای افراد شاغل در یک حرفه تخصصی را تعریف و توصیف می‌کند. یک مؤسسه با یک کد اخلاقی که صریحاً تعریف شده کمتر احتمال دارد که به وضعیتی تنزل کند که در آن اقدام اخلاقی درست تبدیل به یک سؤال شود. یک کد اخلاقی به تعریف اقدامات مناسب کمک می‌کند؛ مانند راهنمایی برای موزه به‌عنوان یک مؤسسه و به کارکنان موزه به‌عنوان افراد خدمت می‌کند.

آیا تعالی حرفه‌ای با اخلاق ارتباط دارد؟

انتظار می‌رود که یک کد اخلاقی به دو جنبه از حرفه موزه بپردازد. یکی از آنها فعالیت‌های داخلی جامعه موزه را هدف قرار داده و قصد دارد رهبری، جهت‌گیری و حس خود ارزشی را برای افراد حاضر در این زمینه فراهم کند. دیگری با تعریف رفتار و عملکرد قابل قبول، مسئولیت افرادی که در موزه‌ها کار می‌کنند به‌سوی آنهاپی که خارج از موزه هستند، هدایت می‌کند. یک کد صحیح تدوین شده اصول اخلاقی موزه باید شامل هر دو اصل باشد - دیدگاهی جامع از نقش و مسئولیت جامعه موزه.

اولین مفاهیم رفتار صحیح، درست یا اخلاقی به‌صورت وظایف تدوین شدند (Bowne 1892). آنها به وظایف مربوط به خانواده، دوستان، جامعه و شغل مربوط می‌شوند. زمانی که حرفه موزه در مرحله شکل‌گیری خود بود، به کارکنان وظایف و مسئولیت‌هایی محول می‌شد که به مبنایی برای اعمال اخلاقی تبدیل می‌شدند. با توجه به این آغاز، اولین کد اخلاقی که توسط انجمن موزه‌های آمریکا^{۱۴} تصویب شد، "منشور اخلاق برای کارکنان موزه"^{۱۵} نامیده شد (AAM 1925). اصول و قواعد مندرج در آن کد بر پایه خرد عملی و تعالیم تجربی بنا نهاده شده بود. باین حال، با پیشرفت پیچیدگی‌های موزه‌ها و فعالیت‌های موزه، انتظارات از عملکرد اخلاقی فراگیرتر شده است. وظایفی که به شیوه‌ای قابل قبول برای چندین سال انجام شدند، دیگر پاسخگوی نیازهای اخلاقی پیشرفت تکنولوژی نبودند. بسیاری از کارکنان آموختند که راه درست برای انجام یک کار خاص همیشه آسان‌ترین یا سریع‌ترین راه تشخیص داده نمی‌شود. رفتار غریزی یا شهودی جای خود را به اصول عمل اخلاقی تعریف شده و تأیید شده توسط حرفه موزه داد.

بسیاری از موضوعات اخلاقی به‌گونه‌ای با جامعه موزه در ارتباط هستند که همیشه به یک شکل یا اشکال دیگر وجود دارند. اگرچه این آثار در نهایت در روش موزه شناسی گنجانده شده‌اند، اما باید توسط هر نسل جدید از کارکنان موزه با در نظر گرفتن دانش فنی بیشتر و درک عمیق‌تر موزه به‌عنوان یک مؤسسه در خدمت عموم، مورد بازنگری قرار گیرند. افزایش درک اخلاقی منجر به روش‌های دقیق‌تر حل مسئله می‌شود.

با تجزیه و تحلیل ایده‌ها و فعالیت‌های کارکنان موزه، یک نظریه اخلاقی شکل می‌گیرد. از این نظریه، اصول رفتار صحیح را می‌توان استخراج کرد. به این ترتیب، اخلاق از رفتار استنتاج نمی‌شود. بلکه برای توضیح آن تدوین می‌شود. استدلال و تفکر به طور مستقل داوری‌های اخلاقی را ایجاد نمی‌کنند، اما ممکن است نقش اولیه یا اصلی در تنظیم این استدلال برای رفع نیازهای حرفه‌ای و اجتماعی داشته باشند.

وظیفه و مسئولیت برای رفتار اخلاقی اساسی هستند. باین حال، زمانی که هیچ حس مسئولیت عقلانی وجود ندارد، تنها نگرانی برای عواقب عمل به شیوه‌ای غیرمسئولانه وجود دارد. نتیجه چنین طرز فکری دوراندیشی است نه قضاوت درست. افرادی که در موزه‌ها کار می‌کنند مفهوم وظیفه یا تعهد را درک می‌کنند. به‌طور کلی، ماهیت این وظیفه روشن است؛ چون به جامعه موزه مربوط می‌شود، اغلب به دلیل شکست در تأکید بر ایده‌آل‌های وظیفه طبق تعریف یک کد اخلاقی، این مسئولیت به یک سیستم از فعالیت‌های محاسبه شده با هدف حفظ حداقل استانداردها تبدیل می‌شود. چنین سیستمی هیچ دلیلی برای رفتار ارائه نمی‌دهد؛ اما فهرستی از دستورهای قابل قبول و غیرقابل قبول را ارائه می‌دهد.

برخی استدلال کرده‌اند که اخلاق تنها بیان تفکر مثبت یا منفی بر روی یک موضوع خاص است. باین حال، این ایده نمی‌تواند عنصر عقل را در نظر بگیرد و فرایند بحث اخلاقی را به یک سؤال متقاعدکننده کاهش می‌دهد. در جستجوی یک ترتیب کاری با اخلاق، یکی از روش‌های ارزیابی اعمال اخلاقی، پرسیدن سؤالات و جمع‌آوری پاسخ است. با پرسیدن سؤالات از دیدگاه‌های مختلف و جمع‌آوری پاسخ‌ها، ممکن است منابع را بر اساس عمل یا درک پذیرفته شده شکل داد. این تکنیک فلسفی دیالکتیک نامیده می‌شود، یعنی گرد هم آوردن ایده‌های متضاد یا متناقض و تلاش برای حل آنها از طریق بحث که با فیلسوف یونانی سقراط (۴۷۰-۳۹۹ ق.م) مرتبط است.

در یک مفهوم کاربردی، اخلاق به‌عنوان عاملی تعدیل‌کننده بین افراط در کنترل فکری و انگیزه ضروری است. این بدان معنی نیست که کارکنان موزه تحت تسلط هیچ یک از دو طرف نیستند. انگیزه مستقیم به‌وسیله عقل و قضاوت‌های پیشینی بهبود

¹⁴ -The American Association of Museums

¹⁵ -Code of Ethics for Museum Workers

می‌یابد. هر چه تأثیر فکری در قالب هدف آگاهانه قوی‌تر باشد، کنترل بیشتری بر انگیزه اعمال می‌کند. درعین حال، استدلال عقلی می‌تواند نگرانی‌هایی عمومی و امانت‌داری را کنار بگذارد. اخلاق راهنمایی برای هر دو نوع آبی و اجباری فراهم می‌کند.

چه کسی مسئول اعمال اخلاقی است؟

هر کارمند موزه مسئول تصمیمات و اقدامات خود در محدوده قابل قبول عملکرد موزه است. تقریباً هر تصمیمی شامل ریسک است. زمانی که یک شیء برای اکتساب انتخاب می‌شود، ممکن است آلوده، غیرقانونی، نامناسب و یا جعلی باشد. حفاظت پیشگیرانه دارای ریسک است؛ زیرا روش پیشگیری ممکن است منجر به آسیب بیشتر به شیء نسبت به مشکل موردنظر شود. نمایشگاه‌ها ممکن است محرک یا عصبانی‌کننده باشند و در هر دو مورد ریسک وجود دارد. تمام امور اجرایی، سرپرستی، روابط عمومی و تصمیم به افزایش سرمایه، امکان اقدام نامناسب یا غیرقابل قبول را در بر می‌گیرد. معیار مهم در همه تصمیم‌گیری‌ها این است که جدیت خطرپذیری هرگز متناسب با ارزش علت یا وسیله‌ای برای پیش‌دستی نباشد.

کارمندان موزه وظیفه دارند که پیامدهای هر تصمیم مربوط به مجموعه‌ها، عموم مردم و این حرفه را در نظر بگیرند. اغلب تصمیمات مؤثر و دقیق در نتیجه تعلیم، آموزش و تجربه گرفته می‌شوند. گفته می‌شود که چنین واکنش‌هایی بخش ذاتی این حرفه هستند. آن اخلاق یا نگرش اخلاقی است که اصول عمل پذیرفته شده و مسئولیت اجتماعی را تعریف می‌کند. آموزش و تجربه این اصول را به موقعیت‌های کاری اختصاص می‌دهند. اخلاق همچنین راهنمایی برای وضعیت‌های دشواری که غیرمعمول، پیش‌بینی نشده و یا باعث دخالت دیگران هستند، می‌تواند فراهم کند.

نگرانی‌های اخلاقی باید در تمام زمینه‌های موزه مشترک باشد. ساده‌لوحانه است که فرض کنیم اخلاق مسئولیت مدیریت یا هیئت‌امنا است و نه کارکنان اصلی. استدلال اخلاقی بخشی از هر تصمیمی است و برای تعامل با دیگران در حرفه موزه اساسی است. مشکلات ممکن است به این دلیل ایجاد شوند که افراد اهداف، باورها و جایگاه ارزشی بالاتر یا پائین‌تری روی عواملی که بر تصمیم‌گیری آنها تأثیر می‌گذارند، دارند. این به این معنی نیست که عملکرد فردی غیراخلاقی است؛ چون باورهای متفاوتی دارد. بلکه به اهمیت یک کد اخلاقی برای هدایت تصمیم‌گیری در تمام سطوح اشاره می‌کند.

آیا تعهد یا الزام شخصی به یک کد اخلاق حرفه‌ای وجود دارد؟

پذیرش تعهد یا الزام انجام یک عمل یا فعالیت خاص به توانایی تکمیل عمل اشاره دارد. در قرارداد، برخی فرض می‌کنند که عدم صلاحیت تعهد را از بین می‌برد. این احتمال وجود دارد. با این حال، کاربرد اخلاقی این مفهوم به "عدم صلاحیت" به معنای "عدم تمایل" اجازه نمی‌دهد، یعنی این الزام به‌سادگی حذف نمی‌شود؛ چون فرد تمایلی به انجام تعهد ندارد (Rescher 1987). هر عملی ممکن است برخی تأثیرات بر شخصیت اخلاقی فرد داشته باشد، اما هیچ نوع تجربه خاصی وجود ندارد که بتوان آن را به‌عنوان افزایش یا کاهش حساسیت و آگاهی اخلاقی توصیف کرد. از اهمیت برابر، هر عمل مرتبط با حرفه موزه دارای یک ماتریس اخلاقی مرتبط است. این شیوه‌ای است که در آن به فعالیت‌های روزانه پرداخته می‌شود که هماهنگی و شخصیت فرد را تعریف می‌کند و ماهیت اخلاقی یک مؤسسه را نشان می‌دهد.

ابعاد اخلاقی فعالیت‌های حرفه‌ای یک کارمند موزه نگرانی فزاینده‌ای را ایجاد می‌کند. اگر قرار باشد اصول اخلاقی حرفه‌ای مؤثر باشند، فشار نمی‌تواند به سمت اصلاح رفتار منفی یا غیرقابل قبول هدایت شود. در عوض، هدف باید توسعه بیشتر یکپارچگی حرفه‌ای باشد. کد اخلاقی موزه از اهمیت برخوردار است؛ زیرا به‌عنوان سنگ محک برای راهنمایی و به‌عنوان یادآوری یک مسئولیت حرفه‌ای است که از مصلحت فراتر می‌رود.

درخواست برای اصول اخلاقی در جامعه موزه از سوی مردم عصبانی و یا خواستار آن نیامده است، بلکه از درون حرفه به‌عنوان چاره‌ای برای ایجاد استانداردهای "بهترین عملکرد" آمده است. هدف آموزش بین درست و غلط در این حرفه نبوده است؛ بلکه ارائه یک نقطه مرجع پذیرفته شده برای استفاده در هنگام مواجهه با پیچیدگی‌های اخلاقی است. مطالعه اخلاق و نظریه‌های اخلاقی به تعریف اهداف موزه کمک می‌کند. یک مفهوم صریح‌تر از مأموریت به چشم‌انداز بزرگ‌تر اجازه می‌دهد تا در تعریف و توصیف فرصت‌های آینده برای جامعه موزه کمک کند.

کد اخلاقی حرفه‌ای^{۱۶} دقیقاً چیست؟

در ایجاد یک کد اخلاقی، بهتر است مجموعه‌ای از استانداردها ایجاد شود که بهترین نتایج ممکن را داشته باشد، یعنی بهترین راهنمایی و نتیجه ممکن را فراهم کند، درحالی‌که حداقل عواقب بد را ایجاد کند.

اخلاق یک بخش ضروری عملکرد موزه است. یک کد اخلاقی، تحمیل ارزش‌های خارجی بر جامعه موزه نیست، بلکه روشی برای درک اصول این حرفه است. آن شکلی از مسئولیت، اجتماعی / حرفه‌ای است. باتوجه‌به اینکه موزه‌ها انتزاعی نیستند؛ بلکه افرادی هستند که برای رسیدن به یک هدف مشترک با هم همکاری می‌کنند، اخلاق سطح مسئولیت پیش‌بینی‌شده در طول آن رابطه کاری را توصیف می‌کند. موزه‌ها اغلب ادعا می‌کنند و می‌خواهند بخش اساسی از جامعه‌ای باشند که در آن زندگی می‌کنند. برای رسیدن به این هدف به یکپارچگی و سطحی از اعتماد متقابل نیاز است که یک کد اخلاقی حرفه‌ای ایجاد شود.

این طبیعت انسان است که درباره درست و غلط قضاوت کند. گاهی اوقات، تصمیمات بدون دلیل و یا ملاحظه گرفته می‌شوند. اگر یک فرد قادر به تصمیم‌گیری درباره درست و غلط باشد، باید دلیلی برای قضاوت کردن وجود داشته باشد. فرایند تصمیم‌گیری دقیق، اصول مرتبط با اقدام درست را به‌جای قوانینی که نتیجه را تعیین می‌کنند، به ارمغان می‌آورد. هنگامی که تصمیمات اختیاری و متناقض هستند، فاقد اصول و غیرقابل دفاع هستند هرچند نتایج ممکن است برای موقعیت خاص قابل قبول باشند.

کدهای اخلاقی که از یک صد شرکت برتر ایالات متحده جمع‌آوری و تحلیل شدند (Guy 1990) شامل ۹ موضوع اصلی به شرح زیر بودند:

۱. تضاد منافع
۲. مشارکت سیاسی
۳. رابطه با مشتریان و تأمین‌کنندگان
۴. نگهداری دقیق سوابق
۵. موضوعات عدم اعتماد
۶. برابری شغلی
۷. ایمنی محصول و مسئولیت محیطی
۸. حفاظت از اطلاعات محرمانه و
۹. سرقت توسط کارکنان

با کمی دست‌کاری می‌توان موضوعات مشابه را برای استفاده در موزه تغییر داد. کتاب‌های بی‌شماری در مورد اخلاق نوشته شده‌اند و صدها سازمان کدهای اخلاقی دارند. همان‌طور که قبلاً اشاره شد، انجمن موزه‌های آمریکا در سال ۱۹۲۵ کد اخلاقی برای موزه‌ها را منتشر کرد؛ این سند در سال ۱۹۸۷ مورد بازنگری قرار گرفته و در سال ۱۹۹۳/۴ مورد تجدیدنظر مجدد قرار گرفت. دیگر کشورهای جهان نیز کدهای اخلاقی برای موزه‌ها تدوین کرده‌اند. نیوزیلند در سال ۱۹۷۷ کد اخلاقی موزه ایجاد کرد. کانادا و اسرائیل در سال ۱۹۷۹ کدهایی را تدوین کردند. تاریخ کد اخلاقی استرالیا از سال ۱۹۸۲ و بریتانیا از سال ۱۹۸۳ است. انجمن موزه فدرال آلمان در سال ۱۹۸۴، ترجمه کد انجمن موزه‌های آمریکا را باهدف بحث ملی منتشر کرد. کد اخلاق حرفه‌ای ایکوم^{۱۷} در نوامبر ۱۹۸۶ پذیرفته گردید (van Mensch 1989)، و از آن زمان، تعدادی از کشورها کدهای اخلاق حرفه‌ای ایکوم را پذیرفته‌اند که در نتیجه تعهد ملی و بین‌المللی به حرفه‌ای بودن را تأیید می‌کند. در توصیف اخلاق، بیشتر به دنبال علل پیچیده برای تولید نتایج پیچیده بودند. یک تمایل به ترکیب کردن یا آمیختن به‌جای ساده کردن علت و تأثیر رفتار اخلاقی وجود دارد. اخلاق باید هم نظری و هم عملی در نظر گرفته شود. این نظریه است که درستی را در عمل یا فعالیت‌ها و اقدامات به‌عنوان مدافع عمل صحیح، موردتوجه قرار می‌دهد.

¹⁶ - CODE OF PROFESSIONAL ETHICS

¹⁷ - ICOM Code of Professional Ethics

کد اخلاقی باید به جای نسخه برای متخصصین موزه یک راهنمای مطالعه باشد. این کار باید تفکر، بحث و خودارزیابی کارکنان موزه را در همه سطوح برانگیزاند. این مرکز باید به مسائل رفتاری مؤثر بر کارکنان کنونی و آینده موزهها بپردازد.

سؤالاتی برای بررسی بیشتر

۱. آیا اخلاق خوب برای جامعه موزه خوب است؟
۲. آیا بیشتر کارکنان موزه از مسئولیت اخلاقی خود آگاه هستند و آیا آنها بر این اساس عمل می‌کنند؟
۳. آیا اصول اخلاقی موزه با اصول اخلاق شخص متفاوت است؟
۴. آیا معانی اخلاق موزه بیش از حد واقعیات عمل مشترک را مدنظر قرار می‌دهند؟
۵. آیا موزهها باید استانداردهای اخلاقی مؤسسه شخصی و جامعه موزه را آموزش دهند؟
۶. آیا دلیلی برای سازگاری در شیوه‌های اخلاقی وجود دارد؟
۷. آیا زمانی که متخصصان موزه اشیا را تحسین می‌کنند با اصول اخلاقی تعارض وجود دارد؟
۸. کدام اصول اخلاقی باید در تمام موزهها در تمام نقاط جهان معتبر باشند؟
۹. جوامع معاصر حرفه موزه و اصول اخلاقی موزه چگونه با یکدیگر تعامل و تأثیر می‌گذارند؟
۱۰. آیا باید مؤسسات و کارکنان موزه به دلیل نقص قوانین اخلاقی حرفه‌ای مورد توبیخ قرار گیرند؟

منابع:

- American Association of Museums (1925) *Code of Ethics for Museum Workers*, Washington, DC: AAM.
- Bowne, B.P. (1892) *The Principles of Ethics*, New York, Cincinnati, and Chicago: American Book Company.
- Brown, M.T. (1990) *Working Ethics: Strategies for Decision Making and Organizational Responsibility*, San Francisco and Oxford: Jossey-Bass Publishers.
- Caplan, A.L. and Callahan, D. (eds) (1981) *Ethics in Hard Times*, New York and London: Plenum Press.
- Capra, F. (1991) *The Tao of Physics* (3rd edn), Boston: Shambhala.
- Everett, W.G. (1918) *Moral Values: A Study of the Principles of Conduct*, New York: Henry Holt & Company.
- Fagothey, A. (1972) *Right and Reason: Ethics in Theory and Practice* (5th edn), St Louis, MO: The C.V. Mosby Company.
- Fuller, B.A.G. (1945) *A History of Philosophy* (revised), New York: Henry Holt & Company.
- Guy, M.E. (1990) *Ethical Decision Making in Everyday Work Situations*, New York/London: Quorum Books.
- Holmes, R.L. (1992) *Basic Moral Philosophy*, Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.
- International Council of Museums (1990) *Code of Professional Ethics* (revised), Paris: ICOM.
- Jevons, F.B. (1927) *Philosophy: What Is It?* London: Cambridge University Press.
- Pepper, S.C. (1960) *Ethics*, New York: Appleton-Century-Crofts, Inc.
- Pojman, L.P. (1990) *Ethics: Discovering Right and Wrong*, Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.
- Rescher, N. (1987) *Ethical Idealism*, Berkeley: University of California Press.
- Tasnoff, R.A. (1955) *Ethics* (revised edn), New York: Harper & Brothers.
- van Mensch, P. (ed.) (1989) *Professionalising the Muses*, Amsterdam: AHA Books.