ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်

တက္ကသိုလ်အဆင့် ရည်ညွှန်းစာစောင်(၂)

၂၀၂၀ မတ်လ

ACC Myanmar

ပုံနှိပ်မှတ်တမ်း

ထုတ်ဝေသူ	-	အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်ရုံး (၀၂၇၈၇) အုပ်စု(၁)၊ အားကစားလေ့ကျင့်ရေးစခန်း၊ ဝဏ္ဏသိဒ္ဓိရပ်ကွက်၊ နေပြည်တော်။
ပုံနှိပ်သူ	-	ပေါင်းစည်းညီညာရွှေနိုင်ငံပုံနှိပ်အုပ်စုကုမ္ပဏီလီမိတက် ပုံနှိပ်တိုက် (၀၁၄၁၆) အမှတ်(၁၁၂)၊ ဇုန်(၂)၊ ပြင်စည်မင်းသားကြီးလမ်း၊ ဒဂုံဆိပ်ကမ်းမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။
ပုံနှိပ်ခြင်း	-	၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ မတ်လ
အုပ်ရေ	-	၃၀၀၀၀
ဖြန့်ချိရေး	-	အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်ရုံး
မျက်နှာဖုံး	-	အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်ရုံး

This document is a translation of Education for Justice (E4J) modules, developed by UNODC/E4J initiative. The original modules can be found here: https://www.unodc.org/e4j/en/tertiary/index.html

အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်၏
ကျေးဇူးတင်လွှာ

၁။ ကော်မရှင်သည် အများပြည်သူတို့၏ဘဝများ သာယာဝပြောလာစေရန်အတွက် နိုင်ငံတစ်ဝန်း အဂတိလိုက်စားမှုများကို အများပြည်သူတို့နှင့်အတူ လက်တွဲ၍ တွန်းလှန်တိုက်ဖျက်လျက်ရှိပါသည်။ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရာတွင် အသိပညာပေးခြင်း၊ တားဆီးကာကွယ်ခြင်းနှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေး အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်းဟူသည့် နည်းလမ်းသုံးသွယ်ဖြင့် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

၂။ ထိုသို့ ဆောင်ရွက်ရာတွင် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၁၆ ပုဒ်မခွဲ (ည) အရ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ အသိပညာပေးသင်ခန်းစာများအား အခြေခံပညာမူလတန်းအဆင့်မှ စတင်သင်ကြားနိုင်ရေးအတွက် ပညာရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် ပူးပေါင်းပြုစုခဲ့သော ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုမြှင့်တင်ရေး ပညာပေးအစီအစဉ် မူလတန်းအဆင့် (ဆရာကိုင်) စာအုပ်များကို ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလတွင်လည်းကောင်း၊ အလယ်တန်းအဆင့် (ဆရာကိုင်) စာအုပ်များကို ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လတွင်လည်းကောင်း ပညာရေးဝန်ကြီးဌာနသို့ လွှဲပြောင်းပေးအပ်ခဲ့ပြီး အထက်တန်းအဆင့် (ရည်ညွှန်း) စာအုပ်ကိုလည်း ပြုစုဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

၃။ တက္ကသိုလ်အဆင့် ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူများ၊ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများ၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များ၊ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကို စိတ်ပါဝင်စားသူများ ဖတ်ရှုလေ့လာနိုင်ရေးအတွက် ကုလသမဂ္ဂမူးယစ်ဆေးဝါးနှင့် ပြစ်မှုဆိုင်ရာရုံး (United Nations Office on Drugs and Crime – UNODC) ၏ Education for Justice(E4J) Initiative ၊ University Module Series မှ ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလတွင် ထုတ်ဝေခဲ့သော Anti-Corruption Module များနှင့် ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မတ်လတွင် ထုတ်ဝေခဲ့သော Integrity and Ethics Module များကို ဆက်လက်ဘာသာပြန်ဆို ပြုစုခဲ့ပါသည်။ ယခုစာစောင်သည် UNODC ၏ University Module Series မှ အဓိကကျသော အကြောင်းအရာများကို အလွယ်တကူ အဆင်ပြေစွာ လေ့လာနိုင်ရေးအတွက် မြန်မာဘာသာသို့ ဘာသာပြန်ဆိုထားသည့်အပြင် စိတ်ပါဝင်စားသူများအနေဖြင့် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် လေ့လာနိုင်ရန်အတွက် မူရင်းအင်္ဂလိပ်ဘာသာဖြင့် ရေးသားချက် အပြည့်အစုံကိုလည်း Module အလိုက် တစ်ဆက်တည်း ထည့်သွင်းပြုစုထားပါသည်။

၄။ Education for Justice(E4J) Initiative၊ University Module Series သည် ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ကာတာနိုင်ငံ၊ ဒိုဟာမြို့၌ ကျင်းပခဲ့သည့် ကုလသမဂ္ဂ၏ ပြစ်မှုတားဆီးကာကွယ်ရေးနှင့် ပြစ်မှုတရားစီရင်ရေးဆိုင်ရာ (၁၃) ကြိမ်မြောက် ညီလာခံတွင် အတည်ပြုခဲ့သည့် ဒိုဟာ

ထုတ်ပြန်ကြေညာချက်ကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရေးအတွက် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အစီအစဉ်တစ်ခုအနေဖြင့် ကမ္ဘာတစ်လွှားမှ တက္ကသိုလ်အဆင့် ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များက ဖွံ့ဖြိုးဆဲနှင့် ဖွံ့ဖြိုးပြီး နိုင်ငံများ၏ လက်ရှိပကတိ ဖြစ်ပေါ်နေမှုအပေါ် လေ့လာသုံးသပ်၍ စနစ်တကျ ရေးသားပြုစုထားသော စာစောင်ဖြစ်ပါသည်။

၅။ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်လုံးသည် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုကို ကိုယ်ပိုင်အသိတရားဖြင့် တန်ဖိုးထားအပ်ပြီး လက်တွေ့လိုက်နာ ကျင့်ကြံအားထုတ်တတ်စေရန်၊ အခြေခံ စည်းကမ်းမူဘောင်များနှင့် ကျင့်ဝတ်များကိုလိုက်နာခြင်းဖြင့် လူ့ဘောင်အဖွဲ့အစည်းအတွက် အကျိုးပြုသူများဖြစ်လာစေရန်၊ မိမိတို့ လူ့အဖွဲ့အစည်းအပေါ် မှန်ကန်ကောင်းမွန်သော အတွေးအမြင်များ ရရှိစေရန်၊ လူတိုင်းသည် မိမိတို့၏ လုပ်ဆောင်မှုတိုင်းအတွက် တာဝန်ယူမှုရှိစေရန်နှင့် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများနှင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအတွင်း အများပြည်သူဆိုင်ရာ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု Public Integrity ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာစေရန်အပြင် နိုင်ငံတစ်ဝန်း အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး အသိပညာပေးရန်တို့အတွက် ဤစာစောင်ကို လေ့လာအသုံးပြုသွားရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

၆။ တက္ကသိုလ်အဆင့် ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူများမှစတင်၍ အများပြည်သူ လွယ်ကူစွာ အသုံးပြုနိုင်ရေးအတွက် Education for Justice (E4J) Initiative၏ University Module Series ကို ဘာသာပြန်ဆိုခွင့်နှင့် အခမဲ့ထုတ်ဝေဖြန့်ချိခွင့်ပြုသော UNODC ၊ ဘာသာပြန်ဆိုတည်းဖြတ်ပေးရန် ပူးပေါင်းကူညီ ဆောင်ရွက်ပေးပါသော ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန၊ စာစောင်များဖြစ်မြောက်လာရန် လိုအပ်ချက်များကို စိတ်ရှည်လက်ရှည်ဖြင့် မြန်မာဘာသာပြန်ဆို တည်းဖြတ်ပေးသော ရန်ကုန်တက္ကသိုလ် နိုင်ငံတကာဆက်ဆံရေးပညာဌာနမှ ပါမောက္ခ (ဌာနမှူး) (ငြိမ်း) ဒေါက်တာမြင့်ကြည်၊ ရန်ကုန်တက္ကသိုလ် သမိုင်းဌာနမှ ပါမောက္ခ (ဌာနမှူး) ဒေါက်တာမိုမိုသန့်၊ မန္တလေးတက္ကသိုလ် ဥပဒေပညာဌာနမှ ပါမောက္ခ ဒေါက်တာသီတာအောင်၊ စာစောင်များကို ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေပေးသော အမေရိကန် နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးရေးအေဂျင်စီ United States Agency for International Development- USAID (တရားဥပဒေစိုးမိုးမှု မြှင့်တင်ရေးအစီအစဉ်-မြန်မာ၊ Promoting the Rule of Law in Myanmar- PRLM) တို့အား အထူးပင် ကျေးဇူးတင်ရှိပါကြောင်း ဖော်ပြအပ်ပါသည်။

အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်

၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ မတ်လ

မာတိကာ

စဉ်	အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ
၁။	**အခန်း(၅) ကျင့်ဝတ်၊ မတူကွဲပြားမှု၊ ဗဟုဝါဒ**	
	- နိဒါန်း	၁
	- သင်ယူခြင်းဖြင့် ရရှိမည့်အကျိုးကျေးဇူးများ	၂
	- ဆွေးနွေးသွားမည့် အဓိကအကြောင်းအရာများ	၂
၂။	**Module 5: Ethics, Diversity and Pluralism**	
	- Introduction	၁၃
	- Learning outcomes	၁၃
	- Key issues	၁၄
	- References	၂၂
	- Exercises	၂၃
	- Possible class structure	၂၆
	• Ethics, Diversity and Pluralism (60 minutes)	
	• Diversity, heritage and identity (20 minutes)	
	• Ethical role models and their relevance (60 minutes)	
	• Model United Nations or Intersectional Constitution exercise (30 minutes)	
	• Summary (10 minutes)	
	- Core reading	၃၁
	- Advanced reading	၃၂
	- Student assessment	၃၃
	- Additional teaching tools	၃၄
	• PowerPoint presentation	
	• Video materials	
	- Guidelines to develop a stand-alone course	၃၅

စဉ်	အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ

၃။ **အခန်း (၆) ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ နေထိုင်ရေးဆိုင်ရာစိန်ခေါ်မှု**

- နိဒါန်း ၃၇
- သင်ယူခြင်းဖြင့် ရရှိမည့် အကျိုးကျေးဇူးများ ၃၈
- ဆွေးနွေးသွားမည့် အဓိကအကြောင်းအရာများ ၃၈
- ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ နေထိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများ ၄၀
- ရွေးချယ်အာရုံစူးစိုက်မှုနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဝေးကွာမှု ၄၄
- ထုံးတမ်းများနှင့် ကိုက်ညီမှု၊ လိုက်နာမှုနှင့် စောင့်ကြည့်သူများအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှု ၄၇
- အခြေအနေအကျိုးပေးဝါဒ ၅၁
- မရိုးဖြောင့်မှု ၅၄
- နိဂုံးချုပ် မှတ်ချက် ၅၆

၄။ **Module 6: Challenges to Ethical Living**

- Introduction ၅၈
- Learning outcomes ၅၉
- Key issues ၅၉
- The challenge of living ethically ၆၁
- Selective attention and psychological distance ၆၄
- Conformity, obedience, and the bystander effect ၆၆
- Situationism ၇၀
- Dishonesty ၇၂
- Concluding remarks ၇၃
- References ၇၄
- Exercises ၇၆
- Possible class structure ၈၈
  - Introduction (10 minutes)

စဉ်	အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ
	• Exercise 1(20 minutes)	
	• Exercise 2 (30 minutes)	
	• Exercise 3 (45 minutes)	
	• Exercise 4 or 5 (60 minutes)	
	• Conclusion (15 minutes)	
	- Core reading	၉၁
	- Advanced reading	၉၃
	- Student assessment	၉၄
	- Additional teaching tools	၉၆
	• PowerPoint presentation	
	• Video materials	
	• Documentaries and movies	
	- Guidelines to develop a stand-alone course	၉၈
၅။	**အခန်း (၇) ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအပြုအမူအတွက် မဟာဗျူဟာမြောက်နည်းလမ်းများ**	
	- နိဒါန်း	၁၀၃
	- သင်ယူခြင်းဖြင့် ရရှိမည့် အကျိုးကျေးဇူးများ	၁၀၄
	- ဆွေးနွေးသွားမည့် အဓိကအကြောင်းအရာများ	၁၀၄
	- အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာအဆင့်သတ်မှတ်ချက် - ကောင်းမွန်သော ပတ်ဝန်းကျင် ဖန်တီးခြင်း	၁၀၅
	- တစ်ဦးချင်းအဆင့် - ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီသောအပြုအမူအတွက် အရည်အသွေးများ ပြုစုပျိုးထောင်ခြင်း	၁၁၀
	- တန်ဖိုးထားမှုများအား ထုတ်ဖော်ပြောကြားခြင်း (GVV)	၁၁၀
	- အတွေ့အကြုံကို အခြေခံသည့် သင်ယူခြင်း သို့မဟုတ် ပြဿနာကို ဖြေရှင်းသည့် ချဉ်းကပ်နည်းလမ်းများ	၁၁၉
	- တက္ကသိုလ်အဆင့် လက်တွေ့ပညာရေး	၁၂၁

စဉ်	အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ
၆။	**Module 7: Strategies for Ethical Action**	
	- Introduction	၁၂၄
	- Learning outcomes	၁၂၄
	- Key issues	၁၂၅
	- Organizational level: creating enabling environments	၁၂၆
	- The individual level: building skills for ethical action	၁၃၀
	- Giving Voice to Values (GVV)	၁၃၀
	- Experiential learning or problem-solving approaches	၁၃၆
	- University clinical education	၁၃၈
	- References	၁၄၀
	- Exercises	၁၄၁
	- Possible class structure	၁၅၀
	• Introduction (10 minutes)	
	• Enabling environments (50 minutes)	
	• Giving Voice to Values (GVV) (60 minutes)	
	• Strategies for Acting Ethically (50 minutes)	
	• Conclusion (10 minutes)	
	- Core reading	၁၅၁
	- Advanced reading	၁၅၂
	- Student assessment	၁၅၃
	- Additional teaching tools	၁၅၅
	• PowerPoint presentation	
	• Video materials	
	• Other resources	
	- Guidelines to develop a stand-alone course	၁၅၇

စဉ်	အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ

၇။ **အခန်း (၈) အပြုအမူနှင့်ဆိုင်သော ကျင့်ဝတ်**

- နိဒါန်း ၁၅၈
- သင်ယူခြင်းဖြင့် ရရှိမည့် အကျိုးကျေးဇူးများ ၁၅၈
- ဆွေးနွေးသွားမည့် အဓိကအကြောင်းအရာများ ၁၅၉

၈။ **Module 8: Behavioral Ethics**

- Introduction ၁၆၉
- Learning outcomes ၁၆၉
- Key issues ၁၇၀
- References ၁၇၇
- Exercises ၁၇၈
- Possible class structure ၁၈၅
    - Class overview (10 minutes)
    - Four myths about morality (45 minutes)
    - Ethics as a design problem (15 minutes)
    - Ethics, by design (25 minutes)
    - Turning principles into practice (20 minutes)
    - Case study: your ethical beacon (30 minutes)
    - Designing a more ethical organization (30 minutes)
    - Conclusion (5 minutes)
- Core reading ၁၈၉
- Advanced reading ၁၈၉
- Student assessment ၁၉၁
- Additional teaching tools ၁၉၁
    - PowerPoint presentation
    - Video material
- Guidelines to develop a stand-alone course ၁၉၂

၉။ Vocabulary

အခန်း (၅)

ကျင့်ဝတ်၊ မတူကွဲပြားမှု၊ ဗဟုဝါဒ

၂၀၂၀ မတ် လ

ACC Myanmar

နိဒါန်း

၁။ ဤအခန်းတွင် မတူကွဲပြားမှု၊ လက်သင့်ခံနိုင်မှု၊ ဗဟုဝါဒ သဘောတရားများကို စူးစမ်းထားပါသည်။ မတူကွဲပြားမှုကိုလက်ခံရာတွင် ခက်ခဲနိုင်သည့်နည်းလမ်းများကို ဆန်းစစ်ထားပါသည်။ သို့ရာတွင် ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီသော အပြုအမူဆိုင်ရာ စိတ်ကူးစိတ်သန်းများ၊ နမူနာများဖြင့် မတူကွဲပြားမှုကို နားလည်နိုင်စေရန် အောင်မြင်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်မည့် နည်းလမ်းများကိုလည်းဆန်းစစ်ထားပါသည်။ လူမျိုး၊ ဘာသာရေးယုံကြည်မှု၊ လိင်စိတ်ကိုင်းညွတ်မှု၊ မသန်စွမ်းမှု၊ နိုင်ငံရေးအမြင်နှင့် အခြားကွဲပြားမှုများစသည့် အရေးကိစ္စများ ပါဝင်ပတ်သက်နေသော ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာစိန်ခေါ်မှုများကို ကိုင်တွယ်ရန်ရွေးချယ်စရာများ၊ ချဉ်းကပ်ပုံနည်းလမ်းများကို ဤအခန်းက ပေးအပ်ထားပါသည်။ လက်သင့်ခံနိုင်မှု၊ ဗဟုဝါဒတို့၌ ခိုင်လုံထင်ရှားသော သမိုင်းဝင် လူမှုရေးစနစ်များ၊ ဖြေရှင်းရခက်သော အခြေအနေတွင် မတူကွဲပြားမှု၊ လက်သင့်ခံမှုတို့ဆိုင်ရာ စံနမူနာပြရာ၌ ခေါင်းဆောင်မှုကိုပေးခဲ့သည့် သမိုင်းဝင် စံပြပုဂ္ဂိုလ်များ၏ အတွေးအခေါ်များကိုဆွေးနွေးခြင်းဖြင့် သက်ဆိုင်ရာသဘောတရားများအား နားလည်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ အကျင့်သိက္ခာပိုင်းဆိုင်ရာအကြပ်အတည်းကို ဖြေရှင်းနည်းမှာ မပြတ်မသားဖြစ်နေပြီး ကျင့်ဝတ်ပိုင်းကျိုးကြောင်းဆင်ခြင်မှု၏ တိကျသောပုံစံများ လိုအပ်နေသည်ကို ဤအခန်းက ဆွေးနွေးထားပါသည်။ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းနှင့် ဘေးဖယ်ခံထားရသော အုပ်စုများအပေါ် ဘက်မလိုက်မျှတမှုအခြေအနေကို သာမကဘဲ လူ့ဘောင်တစ်ခုလုံးကို တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန် ဤဆွေးနွေးချက်က မတူကွဲပြားမှု၏ အရေးကြီးပုံကို အလေးထား လေ့လာစူးစမ်း ဖော်ထုတ်ထားပါသည်။ မတူကွဲပြားမှုကို သတိထားအပ်သည့် စိတ်ကူးယဉ်အခြေအနေများ၊ လက်တွေ့ဘဝ ထိရှလွယ်သော အခြေအနေများ၌ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုရှိသော ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းကို အားပေးရန် ပို့ချချက်ငယ်၊ ဆွေးနွေးချက်၊ စကားစစ်ထိုးမှု၊ သရုပ်တူလုပ်ဆောင်ခြင်းတို့အပါအဝင် သင်ကြားနည်းစနစ်အမျိုးမျိုးဖြင့် စာသင်သားများစိတ်ဝင်တစား အာရုံစိုက်နိုင်အောင် ဖန်တီးထားပါသည်။

၂။ ဤအခန်းသည် ဆရာလမ်းညွှန်စာအုပ်အဖြစ် ပြုစုထားခြင်းဖြစ်ပြီး (၃) နာရီ သင်တန်းတစ်ခုအတွက် ပြုစုထားခြင်းဖြစ်သော်လည်း ထိုထက်ပို၍သော်လည်းကောင်း၊ လျော့၍သော်လည်းကောင်း ပို့ချပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ သီးခြားသင်ရိုးတစ်ခုအဖြစ်လည်း သင်ကြားနိုင်ပါသည်။ (/e4j/integrity-ethics/module-5/guidelines-stand-alone-course.html ကို ကြည့်ပါ။)

၃။ သင်ယူခြင်းဖြင့် ရရှိမည့် အကျိုးကျေးဇူးများ

- မတူကွဲပြားမှု၊ လက်သင့်ခံမှု၊ ဗဟုဝါဒတို့ကို နားလည်သဘောပေါက်ပြီး အနက်ဖွင့်ဆိုနိုင်ခြင်း၊
- မိမိနှင့်မဆိုင်သော ယဉ်ကျေးမှု အစဉ်အလာ၊ သရုပ်လက္ခဏာများ၊ သမိုင်းကြောင်းများ၏ တန်ဖိုးနှင့်မိမိအမြင်ထက် အခြားသူများ၏အမြင်တို့ကို သတိမူလာစေခြင်း၊
- လက်သင့်ခံမှု၊ ဗဟုဝါဒ တန်ဖိုးထားမှုများအား မြှင့်တင်ဖော်ဆောင်နိုင်ခဲ့သည့် အကျင့်သိက္ခာပိုင်းဆိုင်ရာစံပြပုဂ္ဂိုလ်များ၏ နမူနာများ ရရှိလာစေခြင်း၊
- ကဏ္ဍအလိုက် အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှု (intersectionality) ၊ သရုပ်လက္ခဏာ၊ ယဉ်ကျေးမှု မူကွဲများ စသည့် မတူကွဲပြားမှု၏ နက်နဲသော သွင်ပြင်လက္ခဏာများကို ပဏာမ နားလည်သဘောပေါက်ခြင်းကို ပြသနိုင်ခြင်း။

ဆွေးနွေးသွားမည့် အဓိကအကြောင်းအရာများ

၄။ အထူးသဖြင့် မတူကွဲပြားမှု၊ လက်သင့်ခံမှု၊ ဗဟုဝါဒတို့မှာ ယဉ်ကျေးမှုဓလေ့ထုံးစံ၊ လူမျိုး၊ နိုင်ငံသားဖြစ်မှု၊ ဘာသာရေးယုံကြည်မှု၊ ကျား-မဖြစ်တည်မှု၊ မသန်စွမ်းမှု၊ လိင်စိတ်ကိုင်းညွတ်မှုတို့နှင့်ဆက်စပ်နေပေရာ ထိုအကြောင်းအရာတို့ကို လေ့လာခြင်းသည် ကျင့်ဝတ်ပညာရေး၏ အဓိကကျသော ပညာရပ်နယ်ပယ်ဖြစ်သည်။ အဓိကကျသော ပြဿနာရပ်များဖြစ်သည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ ကိုယ်စားမပြုမှု၊ မှားယွင်းစွာဖော်ပြမှု၊ မိမိ၏ယဉ်ကျေးမှုကိုသာ ဗဟိုပြုစံထားမှုတို့ကဲ့သို့သော အရေးကိစ္စများမှာ ဘက်မလိုက်မှု၊ တရားမျှတမှု၊ စိတ်တူသဘောတူဖြစ်မှု၊ တန်းတူညီမျှမှု၊ အခြားကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အလေးထားအပ်သောကိစ္စများနှင့် ဆက်စပ်နေသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ မတူကွဲပြားမှု၊ လက်သင့်ခံမှု၊ ဗဟုဝါဒတို့ကို လေ့လာခြင်းက နောက်ခံအမျိုးမျိုး၊ ဘဝပေါင်းစုံမှ လူတို့၏အမြင်များ၊ လူမှုရေးအခြေအနေများကို နားလည်မှု ပိုရလာနိုင်စေရုံသာမကဘဲ လူထုဆက်သွယ်ရေး နည်းလမ်းများ၊ ဒေသစွဲဘက်လိုက်မှု၊ ပတ်ဝန်းကျင်တွင် အသားကျနေမှု၊ ပထမဆုံးကြုံရသည့် အတွေ့အကြုံတို့မှ ရရှိလာသည့် "(ကွဲပြားခြားနားမှု)" အပေါ် သမားရိုးကျ အတွေးအမြင်များအပါအဝင် ကျွန်ုပ်တို့၏ ယူဆချက်များကို ချင့်ချိန်အကဲဖြတ်ရန် လိုအပ်မှုအား နိုးကြားသတိရှိလာစေပါသည်။

၅။ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့်ကျင့်ဝတ် တက္ကသိုလ်အဆင့်ရည်ညွှန်းစာစောင် (၁)၊ အခန်း(၁) တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း ကျင့်ဝတ်ဆိုသည်မှာ "လူသားတန်ဖိုးထားမှုများ၏ သဘာဝ၊ ကျွန်ုပ်တို့မည်သို့ နေထိုင်သင့်သည်၊ မှန်ကန်သောလုပ်ဆောင်ချက်မှာ မည်သည့်အရာများ

ပါဝင်သည်တို့အား နားလည်သဘောပေါက်ရန် အားထုတ်မှု”ကို ဆိုလိုပါသည် (/e4j/en/integrity–ethics/module–1/index.html)။ ကျင့်ဝတ်အတွက် အဘိဓာန်ဖွင့်ဆိုချက်မှာ “အကျင့်သိက္ခာ လေ့လာချက် သို့မဟုတ် အကျင့်သိက္ခာဆိုင်ရာပညာရပ်” ဟု ဖြစ်ပါသည်။ အကျင့်သိက္ခာကို “အမှန်၊ အမှား အသိစိတ်”ဟု ဖွင့်ဆိုထားပြီး အကျင့်သိက္ခာရှိခြင်းကို “အကောင်းနှင့်အဆိုး၊ အမှန်နှင့် အမှား တို့နှင့်ဆက်စပ်နေသည့် အခြေခံမူများ ပိုင်ဆိုင်မှု သို့မဟုတ် ဆက်စပ်မှု” အဖြစ် ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။ သို့ဖြစ်ပေရာ အကျယ်ပြန့်ဆုံးပြောရလျှင် ကျင့်ဝတ်သည် “နေထိုင်မှုလမ်းစဉ်” ပင် ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ပညာရှင်အဆင့်တွင် ကျင့်ဝတ်သည် သီးခြားပညာရှင်များက စည်းမျဉ်း ဥပဒေ၊ မူဝါဒ၊ အကောင်းဆုံး ကျင့်ထုံး၊ လမ်းညွှန်နှင့် အခြားအလားတူ စာတမ်းများဖြင့် ဖော်ထုတ်ရေးသားထားသည်များအတွင်းမှ “အကျင့်သိက္ခာပိုင်း ကျိုးကြောင်းဆင်ခြင်မှုနည်းလမ်း” ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် ကျင့်ဝတ်သည် အကျင့်သိက္ခာပိုင်း ကျိုးကြောင်းဆင်ခြင်မှုကို အထူးအလေးထားသည့် ဒဿနိကဗေဒ ဘာသာရပ်ခွဲ တစ်ခုအဖြစ် ဖော်ပြသော ပညာရပ်ဆိုင်ရာ ဝေါဟာရလည်းဖြစ်ပါသည်။ အဆုံးသတ်အနေဖြင့် ဆိုရလျှင် အဆိုပါဝေါဟာရအား အများသုံး အနက်အဓိပ္ပါယ်အဖြစ်လည်းကောင်း၊ ယဉ်ကျေးမှု အများအပြားတွင်လည်းကောင်း “ကျင့်ဝတ်” ဆိုသည်မှာ ကောင်းမြတ်သော အကျင့်သီလ ဖြစ်ပြီး ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု၊ စရိုက်၊ ရိုးသားဖြောင့်မတ်မှုစသည့် စကားရပ်များ၏ ကြောင်းတူ သံကွဲများဟု ဆိုလိုရာရောက်ပေသည် (chambers, 1999)။

၆။ မတူကွဲပြားခြင်းဟူသည် အင်္ဂလိပ်စကားလုံးဖြစ်သည့် (diverse) (အမျိုးမျိုးသော ကွဲပြားခြားနားခြင်းဟူသည့်) ဝေါဟာရတွင် မြစ်ဖျားခံပြီး ကွဲပြားခြားနားမှုများရှိသည့် အခြေအနေကိုဆိုလိုပါသည်။ ယဉ်ကျေးမှုများအား လေ့လာရာတွင် မတူကွဲပြားမှုသည် လူမျိုး အသီးသီး၊ လိင်စိတ်ကိုင်းညွတ်မှု၊ ဘာသာတရားများ၊ ကျား–မဖြစ်တည်မှုများအား သက်တံ့ တစ်ခုအတွင်းမှ အရေးကြီးသော အရောင်အသွေးတစ်ခုစီအဖြစ် အလေးထား ဂုဏ်ပြုမှုနှင့် သက်ဆိုင်သည်။ များမကြာသေးမီက ဆိုလျှင် မတူကွဲပြားမှုသည် အထက်ဖော်ပြပါ အုပ်စု အားလုံး၏ တန်းတူညီမျှမှု၊ အခွင့်အရေးရရှိမှုတို့အတွက် ရပ်တည်ကာကွယ်ပေးရေးဟူသော အနက်အဓိပ္ပာယ်ပါ တိုးလာသကဲ့သို့ အားလုံးအကျုံးဝင်မှုနှင့်လည်း မကြာခဏ ချိတ်ဆက်လာပါသည်။ “မတူကွဲပြားမှုနှင့် အားလုံးအကျုံးဝင်မှု” ဟူသော စကားစုမှာကွဲပြားမှု၏ အရေးပါမှု သာမက နောက်ခံအကြောင်းတစ်ခုစီ၊ အုပ်စုတစ်ခုစီ အနေဖြင့် မိမိတို့လည်း ဘေးဖယ်ခြင်း မခံရဘဲ ပါဝင်နေသည်ဟု ခံစားရအောင် ဆောင်ရွက်ပေးရန်လိုအပ်မှုကိုပါ အလေးထားခြင်း

ပင်ဖြစ်ပါသည်။ လူမှုဗေဒပညာ သို့မဟုတ် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၏ လေ့လာချက်တွင် မတူကွဲပြားမှုဆိုသည်မှာ လူမျိုး၊ နိုင်ငံသားဖြစ်မှု၊ ဇာတိမျိုးနွယ်၊ ကျား–မဖြစ်တည်မှု၊ လိင်စိတ်ကိုင်းညွတ်မှု၊ ဘာသာရေးယုံကြည်မှုတို့နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး အုပ်စုအချင်းချင်းကြားမှ ဆက်ဆံရေးအမျိုးမျိုးကို ဆိုလိုပါသည်။ လူမှုဗေဒပညာရှင်များသည် မတူကွဲပြားမှုများကို ပိုမိုဆိုးရွားစေသည့်၊ လူ့အခြေအနေတွင် ကောင်းကျိုးထက် ဆိုးကျိုးများဖြစ်စေသည့် ဘက်လိုက်မှုနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပုံစံများကို မကြာခဏ စိတ်ဝင်စားလေ့ရှိကြသည်။

၇။ လက်သင့်ခံမှုဆိုသည်မှာ ကွဲပြားခြားနားမှုများကို အသိအမှတ်ပြုကာ ထိုသို့သော ကွဲပြားခြားနားမှုများကို လူ့ဘောင်တွင် ခွင့်ပြုသင့်သည်ဟူသော အယူအဆကို ဆိုလိုပါသည်။ သမိုင်းတစ်လျှောက်လုံးတွင် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများက လက်သင့်ခံမှုပုံစံအမျိုးမျိုးကို ကျင့်သုံးခဲ့ကြဖူးပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ရှေးဦးပိုင်း မွတ်စလင် အင်ပါယာနိုင်ငံများက ခရစ်ယာန်၊ ရဟူဒီတို့အား ယင်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်ဥပဒေရေးရာစနစ်များ၊ လူမှုရေးအစီအမံများဖြင့် မူစလင်များကြားတွင် နေထိုင်နိုင်သည့် နေရာများကို ဖန်တီးပေးခဲ့ပါသည်။ သို့သော် တရားဝင် အခြေခံမူသဘောတရားအဖြစ် လက်သင့်ခံမှုအယူအဆမှာ လွတ်လပ်ခြင်းဟူသော လစ်ဘရယ် အစဉ်အလာမှ ပေါ်ထွက်လာပါသည်။ အင်္ဂလိပ်လူမျိုး နိုင်ငံရေးဒဿနိကဗေဒဆရာ ဂျွန်လော့(ခ်) (John Locke) (၁၆၃၂–၁၇၀၄) က (၁၇) ရာစု အနှောင်းပိုင်းနှင့် (၁၈) ရာစု အဦးပိုင်း၌ ရေးခဲ့သော စာများတွင် လက်သင့်ခံခြင်း သဘောကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါစာများတွင် လော့(ခ်)က ဘာသာရေး ယုံကြည်မှု၊ ကျင့်သုံးမှုမှ ကွဲပြားခြားနားမှုများအား လက်သင့်ခံရေးအတွက် စောဒကတက်ခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါကွဲပြားမှုများမှာ (၁၇) ရာစု မှ ဗြိတိသျှပြည်တွင်းစစ်၏ အရေးကြီးသော အကြောင်းတရားဖြစ်ခဲ့လေသည်။

၈။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့် ဗဟုဝါဒဟူသောဝေါဟာရသည် လူမှုရေးအခင်းအကျင်းတစ်ရပ်မှ မတူကွဲပြားခြားနားမှုများအား ကျေနပ်စွာလက်ခံခြင်းမဟုတ်ဘဲ ထိုသို့သော ကွဲပြားခြားနားမှုများက လူမှုစနစ်ကို တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေလိမ့်မည်ဟု အသိအမှတ်ပြုခြင်းလည်းဖြစ်သည်။ ဗဟုအစီအမံဆိုသည်မှာ အုပ်စုပေါင်းစုံက လူမှုရေးစနစ်ကို ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ပေးမည့် အစီအမံဖြစ်ပါသည်။ ဗဟုဝါဒသည် ဒီမိုကရေစီနှင့် ဆက်စပ်နေလေ့ရှိပါသည်။ အကြောင်းမှာ လူမှုရေး၊ နိုင်ငံရေးကိစ္စများတွင် မတူကွဲပြားခြင်းအား တရားဝင်လာစေခြင်းသည် ဒီမိုကရေစီစနစ်၏ ပကတိအခြေအနေ ဖြစ်နေသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ဒီမိုကရေစီစနစ်သည် တူညီသောစိတ်ဝင်စားမှုရှိသည့် အုပ်စုများအား ဥပဒေပြုသူများနှင့် ဆက်သွယ်နိုင်

စွမ်းကို ပေးအပ်ထားသည်။ ၎င်းတို့၏ အမြင်အမျိုးမျိုးကို အောင်မြင်သော လူမှုရေး၊ နိုင်ငံရေး အစီအမံထဲတွင် ထည့်သွင်းခွင့်ပြုသည့်နည်းဖြင့် ဆောင်ရွက်ခွင့်ပေးထားပါသည်။

၉။ ဗဟုဝါဒ၏ နောက်ထပ်စကားရပ်မှာ လက်ခံမှုပင်ဖြစ်သည်။ အကျယ်ပြန့်ဆုံး အဆင့်တွင် ဤသဘောတရားမှာ ပတ်ဝန်းကျင်အနေအထား၊ ပြည်သူ၊ အခြေအနေ၊ သဘောထားတို့နှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ကျင့်ဝတ်၊ မတူကွဲပြားမှုဟူသော အယူအဆအရ လက်ခံမှုဟူသည်မှာ လူသားများ၏ အကြောင်းခြင်းရာများကို အသက်၊ လူနေမှုပုံစံ၊ ကျား-မဖြစ်တည်မှု၊ လိင်စိတ်ကိုင်းညွတ်မှု၊ လူမျိုး၊ အရည်အသွေး၊ ဘာသာရေးနှင့်အခြားသော အကြောင်းအရာများအလိုက် ကွဲပြားခြားနားမှုများကို ရပ်တည်ကာကွယ်ပေးခြင်းမဟုတ်လျှင်ပင် ကြိုဆိုလက်ခံနိုင်သည့် အရည်အချင်းကိုဆိုလိုသည်။ အချို့သောအခြေအနေများတွင် "လက်ခံမှု" သည် ပို၍မြင့်မားသော အာဏာ သို့မဟုတ် သီးခြားလူနေမှုပုံစံနှင့် ၎င်း၏ စည်းမျဉ်းများကို စွန့်လွှတ်ခြင်း သို့မဟုတ် အရှုံးပေးခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သည်။

၁၀။ သမိုင်းတစ်လျှောက်လုံးတွင် ကျင့်ဝတ်ပိုင်း၊ ဘာသာရေးပိုင်း ရိုးရာအစဉ်အလာများက မိမိတို့၏ လူ့ဘောင်အတွင်း ရှိနေသည့် ကွဲပြားခြားနားမှုများကို ညှိနှိုင်းယူရန် အားထုတ်ခဲ့ကြဖူးပါသည်။ နယ်မြေများကို သိမ်းပိုက်စိုးမိုးပြီးနောက် ဘာသာရေး သက်ဝင်ယုံကြည်မှုအမျိုးမျိုးကို ရောနှောပေါင်းစပ်ရန်အားထုတ်ခဲ့ကြသည့် နယ်ချဲ့စနစ်သည် သက်ဝင်ယုံကြည်မှုများ၊ ကွဲပြားခြားနားမှုများကို ကိုင်တွယ်ခဲ့သည့် အစောဆုံး သက်သေအထောက်အထားပင်ဖြစ်သည်။ ယင်းအတွက်အကောင်းဆုံး ဥပမာတစ်ခုကို ရှေးဟောင်းပါရှန်အင်ပါယာကို အုပ်စိုးခဲ့သော မဟာဆိုင်းရပ်(စ်) (Cyrus) မင်း (၆၀၀-၅၃၀ ဘီစီ) ထံမှ ရရှိပါသည်။ မျက်မှောက်ခေတ် အရှေ့အလယ်ပိုင်းမှသည် အာရှအလယ်ပိုင်းအထိကျယ်ပြောလှသော အင်ပါယာကြီးကို ဆိုင်းရပ်(စ်) က အုပ်ချုပ်စိုးစံခဲ့သည်။ အင်အားကြီးမားလာချိန်တွင် ၎င်းတိုက်ခိုက်သိမ်းပိုက်ခဲ့သော လူအမျိုးမျိုးကို မိမိတို့၏ နေရင်းနိုင်ငံသို့ ပြန်ခွင့်ပေးခဲ့သည်။ ထို့မျှမကသေးဘဲ သူ့ခေတ်တွင်သာမက နောက်ပိုင်းခေတ်များတွင်ပါပျက်စီးသွားခဲ့သော သာသနိက အဆောက်အအုံများကို ပြန်လည်တည်ဆောက်ရာတွင် လှူဒါန်းမှုပြုခဲ့သည်။ ဟီးဘရူးကျမ်း (Hebrew) (ရဟူဒီ ဂျူး တို့၏ ကျမ်းစာ) တွင် ဆိုင်းရပ်(စ်)အား ဂျေရုဆလင်မှဘုရားကျောင်း ပြန်လည်တည်ဆောက်ရာတွင် ပါဝင်ခဲ့သည့်အခန်းကဏ္ဍကြောင့် ဘုရားသခင်က စေလွှတ်လိုက်သော ဘုရင် ဟု တင်စားခဲ့သည်မှာ ကျော်ကြားလှပါသည်။

၁၁။ ဗဟုဝါဒကို ခုခံကာကွယ်သူအဖြစ် ဆိုင်းရပ်(စ်)၏ဂုဏ်သတင်းမှာ ဆိုင်းရပ်(စ်) ဆလင်ဒါကျောက်စာ ရှာဖွေတွေ့ရှိခြင်းက ပိုမို အားကောင်းလာစေခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါ သေးငယ်သော ဆလင်ဒါကျောက်စာလေးပေါ်တွင် ဘေဘီလုံခေတ် ဧကရာဇ်နိုင်ငံအား ဆိုင်းရပ်(စ်)၏ သိမ်းပိုက်စိုးမိုးမှုကို လည်းကောင်း၊ သူ၏အင်ပါယာတစ်ခုလုံးအတွင်း ဘာသာ၊ လူမျိုးကွဲပြားမှုကို ခွင့်ပြုထားသော သူ၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုလည်းကောင်း၊ ရှေးကျသော ဘေဘီလုံဘာသာစကားဖြင့် ရေးသားထားပါသည်။ (၁၉) ရာစု နှောင်းပိုင်းတွင် ရှာဖွေတွေ့ရှိခဲ့သော အဆိုပါ ဆလင်ဒါကျောက်စာကို ယခုအခါ ဗြိတိသျှပြတိုက်တွင် ထားရှိထားပါသည်။ မကြာမီနှစ်များက ယင်းအချက်အလက်များကို လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အစောဆုံးအထောက်အထားအဖြစ် ရည်ညွှန်းကြပါသည်။ ဗြိတိသျှပြတိုက် ညွှန်ကြားရေးမှူး နေး(လ်)မဂ္ဂရီဂါ (Neil MacGregor) ၏ ဖော်ပြချက်အရ ထိုအချက်မှာအတိအကျ မှန်ကန်ခြင်း မဟုတ်ပါ။ ထိုအထောက်အထားတွင် တစ်ဦးချင်းစီ၏အခွင့်အရေးများကို လုံးဝရည်ညွှန်းထားခြင်းမရှိပါ။ ထို့အပြင် ရှေးဟောင်းကမ္ဘာတွင် တစ်ဦးချင်းစီ၏ အခွင့်အရေးဟူသော စိတ်ကူးမျိုးလည်းရှိရန် ခဲယဉ်းသည်ဟု ဆိုခဲ့သည် (၂၀၁၃)။

၁၂။ ယင်းအစား ထိုအထောက်အထားကို ဇာတိမျိုးနွယ်၊ ဘာသာရေး မျိုးစုံကွဲပြားမှုအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့် ပထမဆုံးအားထုတ်မှုအဖြစ် ပို၍ နားလည်နိုင်ပါသည်။ ၎င်းသည် လက်သင့်ခံမှုကိုသာမကဘဲ ဗဟုဝါဒကိုပါ ကျင့်သုံးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဆိုင်းရပ်(စ်)သည် အုပ်စုများကို ငြိမ်းချမ်းစွာနေခွင့်မပေးခဲ့သော်လည်း ထိုသူများအား မိမိတို့၏ ဘုရားကျောင်းများ ပြန်လည်တည်ထောင်ရန်ကိုမူ တက်တက်ကြွကြွအားပေးခဲ့သည်။ ဆိုင်းရပ်(စ်)၏ သမိုင်းကြောင်းနှင့်ပတ်သက်သည့် သက်သေအထောက်အထားမှာ အကန့်အသတ်နှင့်သာရှိနေသောကြောင့် မည်သည့်အတွက်ကြောင့် ထိုသို့လုပ်ခဲ့သည်ကို မသိနိုင်ပါ။ သို့ရာတွင် ဟီဘရူးကျမ်းနှင့် ဆိုင်းရပ်(စ်)ဆလင်ဒါ ကျောက်စာတွင်ဖော်ပြထားသည့် သူ့လုပ်ရပ်များကမူ သူသည် အစောပိုင်း ဗဟုဝါဒ ပုံစံကို တင်ပြထောက်ခံခဲ့သူတစ်ဦးဖြစ်ကြောင်း ညွှန်ပြနေသည်ကား အမှန်ပင်ဖြစ်ပါသည်။

၁၃။ ကွဲပြားခြားနားမှုအား လူ့ဘောင်က မည်သို့မည်ပုံ တုံ့ပြန်သင့်သည်ဆိုသော အချက်သည် ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုဖြစ်နေခဲ့သည်မှာကြာပြီဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့တွင်ရှိသည့် သက်သေအထောက်အထားအရ ဆိုင်းရပ်(စ်)က ယင်းကို အတွေးသစ်အမြင်သစ်ဖြင့် ဖန်တီးနိုင်ခဲ့သော်လည်း လူ့အဖွဲ့အစည်းအများစုကမူ ငြိမ်းချမ်းစွာလိုက်နာ ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းမရှိခဲ့ပါ။ ဥပမာ

အားဖြင့် (၁၇) ရာစု ဗြိတိန်နိုင်ငံတွင် အခြားအကြောင်းအရာများနှင့်အတူ ဘာသာရေး ကွဲပြားမှု ရလဒ်ကြောင့် ပြည်တွင်းစစ် ပေါ်ပေါက်ခဲ့သည်။ ၁၅၃၄ ခုနှစ်တွင် ဂရိတ်ဗြိတိန်နိုင်ငံ၏ အဋ္ဌမမြောက် ဟင်နရီဘုရင် (King Henry) က သူ့အား အင်္ဂလန်ခရစ်ယာန်အသင်းတော်၏ အကြီးအကဲအဖြစ် ကြေညာလိုက်သည့် အက်ဥပဒေကို လက်မှတ်ရေးထိုးလိုက်ပါသည်။ ထို အက်ဥပဒေက ရောမရှိ ပုပ်(ပ်)ရဟန်းမင်းကြီး၏ ဘာသာရေးအခွင့်အာဏာကို ဖယ်ရှားလိုက် ခြင်းဖြစ်၍ အင်္ဂလန်၏ ပရိုတက်စတင့် ခရစ်ယာန်အသင်းတော်ကို ဖန်တီးရန်ဖြစ်စေခဲ့ပါသည်။ ထိုသို့ခွဲထွက်မှု၏ ရှုပ်ထွေးသောအကြောင်းရင်းခံများတွင် ဟင်နရီကသူ့မိဖုရားကို ကွာရှင်းလို သောဆန္ဒလည်း အကြောင်းတစ်ခုအဖြစ်ပါဝင်နေခဲ့ပါသည်။ အကြောင်းရင်းက မည်သို့ပင်ရှိ စေ၊ ဂရိတ်ဗြိတိန်နိုင်ငံမှစုစည်းညီညွတ်သော ခရစ်ယာန်အသင်းတော် ကွဲသွားခြင်းက နောက်ပိုင်း နှစ် (၁၅၀) ခန့်အတွင်း ပဋိပက္ခများကို ဆက်တိုက်ဦးတည်လာစေခဲ့ပြီး နောက်ဆုံးတွင် ပြည်တွင်းစစ်အထိ အရှိန်မြင့်တက်သွားခဲ့ပါသည်။ ယင်းစစ်ပွဲသည် ပုပ်(ပ်)ရဟန်းမင်း၏ အာဏာကိုယုံကြည်သည့် ကက်သလစ်ဘာသာဝင်များနှင့် ခရစ်ယာန်များအပေါ် ဂရိတ်ဗြိတိန် ဧကရာဇ်ကသာ အာဏာပိုင်သင့်သည်ဟု ယုံကြည်သော ပရိုတက်စတင့်များအကြားဖြစ်ပွား ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုသဘောထား ကွဲလွဲမှုတွင် မည်သူက အသင်းတော်ကို ကွပ်ကဲရမည်ဆို ခြင်းနှင့်မပြီးပေ။ မည်သည့် ဘုရားရှိခိုးစာအုပ်ကို အသုံးပြုသင့်သည်၊ ခရစ်ယာန် ဘုန်းတော်ကြီး များ၊ ဘာသာရေးဆရာများ မည်သည့်အဝတ်ကို ဝတ်သင့်သည်စသည်ကဲ့သို့ ဝတ်ပြုဆုတောင်း ခြင်း၊ ဘုရားရှိခိုးခြင်းနှင့်ပတ်သက်သည့် သီးခြားကိစ္စများလည်း ပါဝင်နေခဲ့ပါသည်။ တစ်နည်း အားဖြင့် ပြည်တွင်းစစ်၏ ကြမ်းတမ်းမှုမှာ ဘာသာရေးယုံကြည်ချက်၊ အလေ့အထကိစ္စများ နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် မတူကွဲပြားမှုကို လက်ခံရန် ပျက်ကွက်ခြင်းကြောင့်သာ ပေါ်ပေါက်ခဲ့ရခြင်း ဖြစ်သည်။

၁၄။ ထိုကာလတွင်ရှိနေခဲ့ပြီး အထက်တွင်လည်းဖော်ပြခဲ့သည့် ဩဇာကြီးမားသော ဒဿနိက ဗေဒဆရာမှာ ဂျွန်လော့(ခ်) (John Locke) ဖြစ်ပါသည်။ လော့(ခ်)မှာ ဆရာဝန်တစ်ဦး ဖြစ်ပြီး အာရုံခံစားမှုဆိုင်ရာ အမြင်များအကြောင်း ရေးသားခြင်းကြောင့် ထင်ရှားခဲ့သည်။ ထိုအမြင် များတွင် သူ၏ဆေးဘက်ဆိုင်ရာ ဆေးပညာအသိကို အမြင်၊ မှတ်ဉာဏ်၊ ဘာသာစကား တို့နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ဒဿနအယူအဆများနှင့် ပေါင်းစပ်ထားပါသည်။ သို့သော် ယနေ့ ကာလတွင်မူ သူ၏နိုင်ငံရေး အရေးအသားများကြောင့် အကျော်ကြားဆုံး ဖြစ်ခဲ့ပါသည်။ အစိုးရ နှင့်ပတ်သက်သော ဒုတိယကျမ်းဟူသည့် ၁၆၉၀ ခုနှစ်က ပေါ်ထွက်ခဲ့သောစာအုပ်တွင် မတရား

သော အစိုးရကို ပြည်သူအားလုံးက ခုခံတားဆီးခွင့်ရှိပြီး မိမိတို့ပြည်သူအစိုးရကို ဖန်တီးနိုင်သင့်သည်ဟု ဆိုထားပေရာ ထိုစာအုပ်မှာ ပြင်သစ်နှင့် အမေရိကန်တော်လှန်ရေးသမားများအပေါ် ဩဇာသက်ရောက်ခဲ့ပါသည်။

၁၅။ လက်သင့်ခံမှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် Letters on Toleration ဟုခေါ်သော ပေးစာအတွဲများကိုလည်း ၎င်းကရေးသားခဲ့ပါသည်။ ထိုစာတွဲများထဲတွင် အကျော်ကြားဆုံးမှာ ၁၆၈၉ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ဝေခဲ့သော Letter Concerning Toleration ဟုခေါ်သော လက်သင့်ခံမှုနှင့်ပတ်သက်သည့် ပေးစာဖြစ်ပါသည်။ ထိုစာထဲတွင် နိုင်ငံတော်က ဘာသာရေးကိစ္စများတွင် မပါဝင်သင့်၊ တစ်ဦးချင်းစီ၏ အသိတရားအလိုက် ထားသင့်သည်ဟု သူကဆိုခဲ့ပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ပိုမိုငြိမ်းချမ်းစေရန် ဘာသာရေး မတူကွဲပြားမှုကို လက်သင့်ခံသင့်သည်ဟု သူက ဆိုခြင်းဖြစ်လေသည်။ ယုံကြည်မှုသစ်များကို ဖန်တီးရန် အုပ်စုများတစ်စုနှင့်တစ်စု အကြမ်းဖက်ကြမည်ဆိုပါက ထိုယုံကြည်ချက်များမှာ မစစ်မှန်၊ တစ်ဦးတစ်ယောက်က အတင်းအဓမ္မတိုက်တွန်း၍ ယုံကြည်စေခိုင်းခြင်းခံရသူသည် ထိုအရာကို အမှန်တကယ် ယုံကြည်လိမ့်မည် မဟုတ်ပေ။ သို့ဖြစ်ရာ ဘာသာရေးကိစ္စများတွင် အခြားသူများအား ဘာသာပြောင်းစေရာ၌ အကြမ်းဖက်မှုသည် မည်သည့်အခါမျှ အောင်မြင်လိမ့်မည်မဟုတ်ပေ။

၁၆။ ၎င်း၏ခေတ်တွင် ပေါ်ပေါက်နေသော ပဋိပက္ခများသည် ကက်သလစ်ဘာသာဝင်များနှင့် ပရိုတက်(စ်)တင့်များကြားတွင်သာမဟုတ်ဘဲ ပရိုတက်စတင့်ဝါဒအတွင်းမှ ဂိုဏ်းခွဲများကြားတွင်လည်း ပေါ်ပေါက်ခဲ့ပါသည်။ ထူးဆန်းသည်မှာ လော့(ခ်)က ယင်းလက်သင့်ခံမှုကို အုပ်စုများ အားလုံးတွင်မူ ခွင့်မပြုခဲ့ပါ။ မည်သည့်နတ်ဘုရားကိုမျှ မယုံကြည်သူအား လူ့အဖွဲ့အစည်းထဲတွင် လက်မခံသင့်ဟု ၎င်းက ပြောခဲ့ပါသည်။ ကက်သလစ်ဘာသာဝင်များသာ မိမိတို့၏ ပိုမိုအစွန်းရောက်သော အယူအဆတချို့ကို စွန့်လွှတ်နိုင်ကြမည်ဆိုလျှင် သူတို့သည် လူ့အဖွဲ့အစည်းထဲတွင် ပါဝင်နိုင်လိမ့်မည်ဟု ၎င်းက ပြောခဲ့ပါသည်။ သို့ဖြစ်ရာ လက်သင့်ခံမှုနှင့် စပ်လျဉ်းသောစာတွင်ပင် လော့(ခ်)သည် သူလက်သင့်ခံသင့်သည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့ထင်သလောက်အထိ လက်သင့်ခံနိုင်စွမ်းရှိပုံမရလှချေ (Uzgalis, 2017)။

၁၇။ လော့(ခ်)သည် လက်သင့်ခံမှုကို တင်ပြအရေးဆိုရုံသာမက ဗဟုဝါဒကို ပို၍ ခိုင်မာစွာ တောင်းဆိုခဲ့သည်ဟု တချို့ကစောဒကတက်ကြပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ဘာသာရေးအုပ်စုမျိုးစုံကွဲပြားမှုရှိနေသော လူ့ဘောင်တွင်လူတိုင်း စိတ်ချမ်းသာနေမည်ဖြစ်သည့်အတွက် ပိုကောင်းသော လူ့ဘောင်ဖြစ်သည်ဟု ၎င်းက အဆိုပြုခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် လော့(ခ်)၏ အတွေးတွင်

ထိုအချက်သည် ပြည့်ဝစွာ ဖွံ့ဖြိုးလာခြင်းမရှိပါ။ အများစုက သူ၏အယူအဆသည် လက်သင့်ခံမှုကို ကာကွယ်ခြင်းအဖြစ် မြင်ကြသော်လည်း လူအမျိုးမျိုး၊ အုပ်စုအမျိုးမျိုး ကွဲပြားမှုကို လက်ခံယုံကြည်ခြင်းထက် မတူကွဲပြားမှုကို ပိုမိုကန့်သတ်ပြီး အသိအမှတ်ပြုသင့်သည်ဟု မြင်ကြပါသည်။ ကမ္ဘာတစ်လွှားမှ လစ်ဘရယ်များအတွက် လော့(ခ်)သည် အရေးကြီးသော အတွေးအခေါ်ပညာရှင်ဖြစ်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် ၎င်း၏လက်သင့်ခံနိုင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အတွေးအခေါ်သည် အရေးပါသည်။ သို့သော် ဤကိစ္စနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး လော့(ခ်) ကို လူတိုင်းကတော့ သဘောတူကြလိမ့်မည် မဟုတ်ပေ။

၁၈။ ဆိုင်းရပ်(စ်)ကဲ့သို့ ခေါင်းဆောင်များ၊ လော့(ခ်)ကဲ့သို့ ဒဿနိကဗေဒဆရာများ ရင်ဆိုင်ခဲ့ရသော အရေးကိစ္စများမှာ ဘာသာရေးယုံကြည်မှုမှ မတူကွဲပြားမှုအပေါ်တွင် အကြီးအကျယ်မူတည်နေခဲ့သည်။ လူမျိုး၊ ဇာတိမျိုးနွယ်၊ အမျိုးသားရေးဝါဒ စသည်တို့နှင့် ပတ်သက်နေသည့် အခြားမတူကွဲပြားမှု ပြဿနာများမှာ (၁၈) ရာစု၊ (၁၉) ရာစု တို့တွင် ပေါ်ထွန်းလာခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါ အတွေးအခေါ်ပုံစံများသည် ထိုကာလမတိုင်မီကတည်းက ရှိခဲ့သော်လည်း အမျိုးသားနိုင်ငံတော်များပေါ်ပေါက်မှု၊ လူမျိုး၊ ဖွံ့ဖြိုးမှုတို့နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သိပ္ပံနည်းကျသဘောတရားများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုတို့ ပေါ်ထွက်လာမှသာ မတူကွဲပြားမှု အရေးကိစ္စများ ဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။ လူမျိုးအပေါ် အလေးထားအာရုံစိုက်သည့် သိပ္ပံနည်းကျ သဘောတရားများကို လက်မခံကြလင့်ကစား ကျွန်ပြုခြင်း အလေ့အထများမှာ မှန်ကန်မျှတကြောင်း ရှင်းချက်ထုတ်ရာတွင် အသုံးပြုနေကြသည့်အတွက် လူမျိုးပြဿနာသည် လူပုဂ္ဂိုလ်များအနေဖြင့် မိမိတို့ကိုယ်မိမိ ခွဲခြားသိမြင်သည့် အမျိုးအစားတစ်ရပ်အဖြစ် ဆက်လက်တည်ရှိနေပါသည်။

၁၉။ (၂၀) ရာစု၊ (၂၁) ရာစု ရောက်သောအခါ ကျား-မဖြစ်တည်မှု၊ လိင်စိတ်ကိုင်းညွတ်မှုတို့နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သရုပ်လက္ခဏာများမှာ မတူကွဲပြားမှု အမျိုးအစားများအဖြစ် ပိုမိုပေါ်လွင်ထင်ရှားလာပါသည်။ သမိုင်းအများစုကို ပုံဖော်သည့် ယောက်ျားနှင့် မိန်းမတို့ကြားမှ ကွဲပြားခြားနားမှုများကြောင့် ကျား-မဖြစ်တည်မှုပြဿနာသည် သက်တမ်းအရင့်ဆုံးဖြစ်သည်မှာ သေချာပါသည်။ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအားဖြင့် ဉာဏ်သစ်လောင်းသောခေတ်တွင် အမျိုးသမီးဝါဒီ အတွေးအခေါ်ပေါ်လာသော်လည်း (၂၀) ရာစုတွင်မှ ပိုမိုပြည့်ဝစွာ ဖွံ့ဖြိုးလာပါသည်။ (၂၀) ရာစု တွင် ကျား-မ ကွဲပြားမှုသည် မတူကွဲပြားမှု သီအိုရီသဘောတရားများတိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးရာ ပတ်ဝန်းကျင်တွင် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အရေးကိစ္စများဖြစ်လာပါသည်။ ယခုကာလတွင်မူ တချို့အခြေအနေများ၌ ကျား-မဖြစ်တည်မှုမှာ ပုံသေမဟုတ်ဘဲ ပြောင်းလဲနေသော အယူအဆ

ဖြစ်လာပါသည်။ လူပုဂ္ဂိုလ်များအနေဖြင့် မိမိတို့၏ ကျား-မ ဖြစ်တည်မှုကို ဆေးပညာအရ ဖြစ်စေ၊ အပြုအမူပြောင်းလဲမှုဖြင့် ရိုးရိုးလွယ်လွယ်ပင်ဖြစ်စေ ပြောင်းလဲနိုင်သင့်သည် ဟူသော ငြင်းချက်များဖြစ်ပါသည်။ လိင်စိတ်ကိုင်းညွတ်မှုမှာလည်း နိုင်ငံရေးသဘော သက်ဝင်သော သရုပ်လက္ခဏာပုံစံ ဖြစ်လာပါသည်။ အကြောင်းရင်းမှာ ဆန့်ကျင်ဘက်လိင်စိတ်ရှိသော အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးနှင့် လိင်စိတ်နှစ်မျိုးလုံး ရှိသူများ၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်ရန် အားထုတ်မှုများမှ ပေါ်ထွက်လာခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ကုလသမဂ္ဂ လူ့အခွင့်အရေးမဟာမင်းကြီးရုံးက ဤနယ်ပယ်တွင် မတူကွဲပြားမှု၊ လက်သင့်ခံမှု၊ ဗဟုဝါဒကို ပံ့ပိုးပေးသော အစီအစဉ်အား ရေးဆွဲဖော်ဆောင်ထားပါသည် (https://www.unfe.org)။

၂၀။ သက်သေထင်ရှားရှိသည့်အတိုင်းပင် မတူကွဲပြားသော လူ့ဘောင်ကိုဖန်တီးရန် သရုပ်လက္ခဏာပေါင်းစုံ ရှိပါသည်။ အဆိုပါ သရုပ်လက္ခဏာများသည် ဘာသာရေးယုံကြည်ချက်ကဲ့သို့ ကျွန်ုပ်တို့ လွတ်လပ်စွာ ရွေးချယ်ထားသည်များဖြစ်စေ၊ လူမျိုး၊ ကျား-မဖြစ်တည်မှု၊ ဇာတိမျိုးနွယ်ကဲ့သို့ မွေးရာပါဖြစ်စေ ဖြစ်နေနိုင်ပါသည်။ လက်ခံကျင့်သုံးရန် မည်သည့် သရုပ်လက္ခဏာများကို ကျွန်ုပ်တို့ရွေးချယ်ခဲ့ပြီး မည်သည်တို့က မွေးရာပါ ဆိုသည်မှာ အမြဲတစေ ရှင်းလင်းခြင်းမရှိပါ။ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့် ကျင့်ဝတ်ပိုင်းမေးခွန်းတစ်ခုမှာ မွေးရာပါ သရုပ်လက္ခဏာဖြစ်ခြင်း၊ မဖြစ်ခြင်း၊ ကျွန်ုပ်တို့ ရွေးချယ်ခြင်း၊ မရွေးချယ်ခြင်းက အရေးကြီးသလား ဟူသာ ဖြစ်ပါလိမ့်မည်။ ဥပမာအားဖြင့် အတိတ်က လိင်စိတ်ကိုင်းညွတ်မှုကို ရွေးချယ်မှုဟု လူအများက ယူဆခဲ့ကြပါသည်။ (၂၀) ရာစုတွင်မူ မွေးရာပါ သရုပ်လက္ခဏာသာဖြစ်သည်ဟု ဆိုသော ဆေးပညာငြင်းချက်များ ပေါ်ထွန်းလာခဲ့ပါသည်။ ဆေးပညာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းသစ်များက ယခုအခါတွင် လူတို့အနေဖြင့် မိမိတို့၏ ကျား-မဖြစ်တည်မှုကို ရွေးချယ်ခွင့်ပေးနေပါပြီ။ ကျင့်ဝတ်ပိုင်း အကဲဖြတ်မှုမှန်သမျှတွင် ရွေးချယ်မှုကိစ္စမှာ အရေးကြီးလှပါသည်။ သို့တိုင်အောင် ရွေးချယ်ထားသော သရုပ်လက္ခဏာတစ်ခုခုက မွေးရာပါ သရုပ်လက္ခဏာကဲ့သို့ ကျိုးကြောင်းညီညွတ်မှု ရှိ/မရှိကိုလည်းကောင်း၊ ထိုအချက်က တစ်ယောက်နှင့်တစ်ယောက် ဆက်ဆံရာတွင် အရေး ပါ-မပါကိုလည်းကောင်း ကျွန်ုပ်တို့ စဉ်းစားသင့်ကြပေသည်။

၂၁။ ကျွန်ုပ်တို့၏ သရုပ်လက္ခဏာ အမျိုးမျိုးကို မီးမောင်းထိုးပြနေသော မကြာသေးခင်နှစ်များအတွင်း ပေါ်ပေါက်လာခဲ့သည့် စကားရပ်တစ်ခုမှာ ကဏ္ဍအလိုက် အပြန်အလှန် ဆက်ဆံမှု (intersectionality) ဖြစ်သည်။ အဆိုပါ စကားရပ်မှာ လူတစ်ယောက်ကိုဖြစ်စေ၊ အုပ်စုတစ်စုကိုဖြစ်စေ အနက်ဖွင့်ဆိုနိုင်သော လူမျိုးအရလည်းကောင်း၊ ကျား-မဖြစ်တည်မှု၊ အတန်းအစား၊

လိင်စိတ်ကိုင်းညွတ်မှုစသည့် လူမှုရေးသရုပ်လက္ခဏာများ၏ အချင်းချင်းအပြန်အလှန်ချိတ်ဆက်နေသော သဘာဝကို ဆိုလိုပါသည်။ ထိုစကားရပ်ကို ဥပဒေရေးရာပညာရှင် ကင်(မ်)ဘာလေ ခရင်း(န်)ရှော (Kimberle Crenshaw)က ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ဥပဒေရေးရာ ပုံစံများအား ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာလေ့လာချက် (၁၉၉၁)တွင် စတင်မိတ်ဆက်ခဲ့ပါသည်။ လူပုဂ္ဂိုလ် တစ်ဦးတစ်ယောက်၏ သရုပ်လက္ခဏာတစ်ပိုင်းအား အကောင်းဘက်ကပင် မီးမောင်းထိုးပြလင့်ကစား ထိုသူ၏ အခြားသော သရုပ်လက္ခဏာများအား အလေးထားမှု လျော့ပါးသွားစေသည်။ အမျိုးသမီး အခွင့်အရေး တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများက လူမျိုးရေးကို အမြဲတစေထည့်သွင်း မစဉ်းစားကြပုံကို ခရင်း(န်)ရှောက စိတ်ဝင်စားခဲ့ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် လူမည်းအမျိုးသမီးတစ်ယောက်၏ ခွဲခြား ဆက်ဆံခံရမှုအတွေ့အကြုံသည် လူဖြူအမျိုးသမီးတစ်ယောက်၏ အတွေ့အကြုံနှင့် အကြီးအကျယ် ကွဲပြားနေနိုင်သောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။

၂၂။ အမေရိကန် နိုင်ငံသားအခွင့်အရေး တက်ကြွလှုပ်ရှားသူ ဘေး(ရ်)(ဒ်)ရပ်စတင်(Bayrd Rustin) (၁၉၁၂-၁၉၈၇) ၏ ဘဝဇာတ်ကြောင်းက ကဏ္ဍအလိုက် အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှု၏ စိန်ခေါ်မှုနှင့်ပတ်သက်သော ဥပမာများကိုပေးခဲ့ပါသည်။ ရပ်(စ်)တင်သည် ပင်ဆယ်လ်ဗေးနီးယားပြည်နယ်ရှိ ကွေကာ (Quaker) (အကြမ်းဖက်မှု၊ စစ်တို့ကို ပြင်းပြင်းထန်ထန် ဆန့်ကျင်သော ခရစ်ယာန်ဂိုဏ်း) မိသားစုမှ ပေါက်ဖွားခဲ့ပါသည်။ အာဖရိကန္ဒယ်ဖွား အမေရိကန်တစ်ယောက် အနေဖြင့် သူသည် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုမှ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အဆုံးသတ်ရေး အားထုတ်မှုများတွင် ငယ်စဉ်ကပင် ပါဝင်ပတ်သက်ခဲ့ပါသည်။ လူမည်းများသာမက လူအားလုံးအပေါ် စီးပွားရေး ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်မှုကို သူကအလေးထား အာရုံစိုက်ခဲ့ပြီး အမေရိကန် ကွန်မြူနစ်ပါတီထဲသို့လည်း ခေတ္တဝင်ရောက်ခဲ့သည်။ သူသည် ဆန့်ကျင်ဘက်လိင်စိတ်ရှိသော အမျိုးသားလည်းဖြစ်၍ အဆိုပါကိစ္စများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် နိုင်ငံသား အခွင့်အရေးလှုပ်ရှားမှု ခေါင်းဆောင်အများအပြားနှင့် တက်တက်ကြွကြွ ပါဝင်ပတ်သက်နေလင့်ကစား လူ့အခွင့်အရေး လှုပ်ရှားမှုများတွင် လူတို့ရှေ့မှောက်ထွက်၍ လုပ်ဆောင်ခဲ့ခြင်းမရှိပေ။ ရပ်စတင်သည် လူမည်း အမေရိကန်များ၏ နိုင်ငံသားအခွင့်အရေးအတွက် သာမကဘဲ ဆန့်ကျင်ဘက်လိင်စိတ်ရှိသူများ (gay rights) ၏ အခွင့်အရေး၊ လူတန်းစား နိမ့်ပါးသူတို့၏ အခွင့်အရေးများအတွက်ပါ တိုက်ပွဲဝင်ခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါသရုပ်လက္ခဏာများကို ပေါင်းစပ်ခြင်းကြောင့် လိင်စိတ်ကိုင်းညွတ်မှုသည် နိုင်ငံသားအခွင့်အရေး တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများ၏အရေးကို အာရုံပျက်စေလိမ့်မည်ဟု ယုံကြည်ကြသည့် အမေရိကန်အခွင့်အရေး လှုပ်ရှားသူများအတွက် စိန်ခေါ်မှုဖြစ်စေခဲ့ပါသည်။

သို့ရာတွင် အဆိုပါ သရုပ်လက္ခဏာများ အချင်းချင်းချိတ်ဆက်နေသည်ဟု မြင်ရမည်ဖြစ်ပြီး ထိုသရုပ်လက္ခဏာများကြောင့် ပေါ်လာသော မတူကွဲပြားမှုကို လက်ခံယုံကြည်ရမည်ဟု ရပ်စတင်က စောဒကတက်ခဲ့လေသည်။

၂၃။ ဆိုင်းရပ်(စ်)သည် ယုံကြည်မှုစနစ်မျိုးစုံကွဲနေသည့် မတူကွဲပြားသော အင်ပါယာနိုင်ငံကြီးကို မိမိမည်သို့ အုပ်ချုပ်နိုင်မည်နည်း ဟူသည့် ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုကို တစ်ဦးတည်းရင်ဆိုင်ရသည့် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်ပါသည်။ လော့(ခ်)က ဆိုင်းရပ်(စ်)၏ အနေအထားကို သူ့ခေတ်မှ ခေါင်းဆောင်များအား မည်သို့မည်ပုံပြုမူရမည်ကို သိမြင်စေသည့် အသိပညာရှင် အဖြစ်အသုံးချခဲ့ပါသည်။ ရပ်စတင်ကလည်း အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုရှိ နိုင်ငံသား အခွင့်အရေး လှုပ်ရှားမှု ခေါင်းဆောင်များအတွက် အကြံပေးအဖြစ် အမှုထမ်းခဲ့ပါသည်။ ကမ္ဘာတစ်လွှားမှ ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် ဤဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချမှတ်ကြရမည်သာဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးသည်လည်း နေ့စဉ်ဘဝတွင် အလားတူ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချမှတ်ကြရမည်သာ ဖြစ်ပေသည်။ ဤအခန်းက မတူကွဲပြားမှု၏ အရေးပါပုံကို အလေးထားဖော်ပြထားပါသည်။ ဆိုင်းရပ်(စ်)ကဲ့သို့ ခေါင်းဆောင်များ၊ အကျင့်သိက္ခာပိုင်း စံပြပုဂ္ဂိုလ်တို့ ရင်ဆိုင်ခဲ့ရသော ကိုယ်တွေ့သမိုင်းကြောင်း ဖြစ်ရပ်မှန်စိန်ခေါ်မှုများကို ဖတ်ရှုခြင်းဖြင့် မတူကွဲပြားမှုနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် ကျင့်ဝတ်ပိုင်း အကြပ်အတည်းများကို စာသင်သားများ ကြုံတွေ့ကြရပါလိမ့်မည်။ ဗွီဒီယို ကောက်နုတ်ချက်များကလည်း အဆိုပါဖြစ်ရပ်လေ့လာချက်များ၊ စိန်ခေါ်မှုများကို အားဖြည့်ပေးပါလိမ့်မည်။ အလားတူစိန်ခေါ်မှုများကိုသူတို့ ကိုင်တွယ်နိုင်မည့် နည်းလမ်းများကိုလည်း ဆွေးနွေးကြကာ အကျိုးဆက်အနေဖြင့် မတူကွဲပြားမှုအရေးကိစ္စများကို သီအိုရီသဘောတရားအရသာမက လက်တွေ့အနေနှင့်ပါ ကျောင်းသားများနှင့် မိတ်ဆက်ပေးသွားပါမည်။ ကိုယ်တိုင်ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ရုပ်ရှင်ပြသခြင်း၊ ပို့ချချက်ငယ်စသည်တို့ကို ပြန်လှန်သုံးသပ်သည့် လေ့ကျင့်ခန်းများဖြင့် ဖြည့်စွက်သွားပါမည်။

၂၄။ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့်ကျင့်ဝတ် တက္ကသိုလ်အဆင့် ရည်ညွှန်းစာစောင် (၁) ၏ အခန်း (၁) (နိဒါန်းနှင့် အယူအဆရေးရာမူဘောင်) တွင် ဖော်ပြထားသော သိက္ခာသမာဓိ၊ ကျင့်ဝတ်တို့၏ အနက်အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များအပေါ်တွင် ဤသင်ခန်းစာကို အခြေတည်ထားရုံသာမကဘဲ ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီသော ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်း၊ ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြပ်အတည်းများအား မည်သို့ဖြေရှင်းမည်ဆိုသည်များကိုလည်း ထည့်သွင်းထားပါသည် (/e4j/en/integrity-ethics/module-1/index.html)။

Module 5

Ethics, Diversity and Pluralism

2020 March

ACC Myanmar

Introduction

1. This Module explores the concepts of diversity, tolerance and pluralism. It examines ways in which the acceptance of diversity may be difficult, but can be understood and accomplished by drawing on ideas and examples of ethical behaviour. The Module provides a menu of options and approaches for addressing ethical challenges involving issues of race, religious belief, gender, sexual orientation, (dis)ability, political views, and a range of others. It illustrates the relevant concepts through discussing historical social systems in which tolerance and pluralism were evident, and historical role models of integrity who provided inspirational leadership in modelling diversity and acceptance in vexing situations. The Module also discusses moral quandaries in which solutions to a moral dilemma are not clear-cut and require specific forms of ethical reasoning. The discussion emphasizes and explores the importance of diversity not only in the context of fairness to individuals and marginalized groups, but also as a means to improve society as a whole. The Module engages the students with a variety of pedagogical techniques including mini-lecture, discussion, debate, and role playing to encourage participatory decision-making within both hypothetical and real-life diversity-sensitive situations.

2. The Module is a resource for lecturers. It provides an outline for a three-hour class but can be used for shorter or longer sessions, or extended into a full-fledged course (see: Guidelines to develop a stand-alone course (/e4j/integrity-ethics/module-5/guidelines-stand-alone-course.html)).

3. **Learning outcomes**

- Understand and define diversity, tolerance and pluralism
- Perceive the value of cultures, identities, histories, and points of view other than one's own

- Provide examples of moral role models whose actions promote the values of tolerance and pluralism
- Demonstrate a preliminary understanding of more complex aspects of diversity such as intersectionality, identity and subcultures

Key issues

4. The study of diversity, tolerance and pluralism, especially as these relate to culture, race, nationality, religious belief, gender, (dis)ability, and sexual orientation, is a key domain within ethics education since issues such as discrimination, misrepresentation and ethnocentricity are related to fairness, justice, identity, equality, and other ethical concerns. The study of diversity, tolerance and pluralism not only deepens our understanding of the points of view and social contexts of people from multiple backgrounds and life approaches, but also sensitizes us to the need to critically evaluate our assumptions including our stereotypes about "otherness" obtained through mass media, local bias, socialization, and first-hand exposure.

5. As noted in Module 1 (/e4j/en/integrity-ethics/module-1/index.html) of the E4J Integrity and Ethics Module Series, ethics refers to "the attempt to arrive at an understanding of the nature of human values, of how we ought to live, and of what constitutes right conduct". The dictionary definition of ethics is "the study or the science of morals". Moral is defined as "a sense of right and wrong", and being moral as "belonging or relating to the principles of good and evil, or right and wrong". In the broadest sense, therefore, ethics is "a way of life". However, at the professional level, ethics is a "mode of moral reasoning" within specific professions often formulated in codes, policies, best practices, guidelines, and similar documents. In addition, ethics is an academic term which describes a branch of philosophy devoted to moral reasoning. Finally, in the most commonly used sense of the word, in many cultures "ethics" means virtue and subsets or

synonyms of that term such as integrity, character and honesty (Chambers, 1999).

6. Diversity comes from the English root word *diverse*, which simply means a state in which there exist differences. Within the study of cultures, diversity pertains more specifically to the honouring of all races, sexual orientations, religions, genders, as if they are each an important hue within the rainbow. More recently, diversity has taken on the added meaning of a cause which champions the equality and rights of all these groups and is frequently linked with inclusion such that the phrase "diversity and inclusion" emphasizes both the importance of difference and the necessity of making each background and group feel important and included. In sociology, or the study of human societies, diversity refers to the variety of inter–group relations regarding race, nationality, ethnicity, gender, sexual orientation, and religious belief. Sociologists are often interested in the patterns of prejudice and discrimination which exacerbate differences and make them negatives, rather than positives, in the human condition.

7. Tolerance means the recognition of differences and the assumption that such differences should be allowed in a society. Throughout history, many societies have exercised forms of tolerance. The early Muslim empires, for instance, created spaces for Christians and Jews to live among them, with their own legal systems and social orders. The idea of tolerance as a formal principle, however, comes from the liberal tradition. The English political philosopher, John Locke (1632–1704), articulated the idea of toleration in a series of letters he wrote in the late 17 th and early 18 th centuries. In these letters, Locke argued for tolerance of differences in religious belief and practice, differences that were an important cause of the British civil wars of the 17 th century.

8. Finally, the word pluralism means not simply the grudging acceptance of differences in a social setting, but a recognition that such differences will

improve the social order. A plural order is one in which a multiplicity of groups will make a social system better. Pluralism is often associated with democracy, for it is a condition of a democratic system that diversity in social and political matters will make a system more legitimate and effective. Some democratic systems allow pluralism to operate directly by giving interest groups the ability to access law makers, hence allowing their different views to be part of a successful social and political order.

9. Another term for pluralism is acceptance. At the broadest level this concept pertains to being at peace with situations, peoples, conditions, and attitudes as they are. However, within the context of ethics and diversity, acceptance means the ability to welcome if not champion differences in all types of human demographics whether by age, lifestyle, gender, orientation, race, ability, religion, and other categories. In some contexts, "acceptance" can also pertain to "surrender" or "yielding" to either a higher power or to a particular way of life and its rules.

10. Throughout history, different ethical and religious traditions have sought to negotiate the differences that exist within their societies. Imperial systems which conquered and then sought to amalgamate different religious beliefs provide some of the earliest evidence of how to deal with a plurality of beliefs or differences. One of the best examples of this comes from the ancient Persian Empire ruled by Cyrus the Great (600 – 530 B.C.). Cyrus ruled a large empire that stretched across the modern day Middle East and Central Asia. When he came to power, Cyrus allowed conquered peoples to return to their homelands and, rather radically for his day and ours, contributed to the rebuilding of destroyed religious monuments. Famously, the Hebrew Scriptures identify Cyrus as a messiah–like figure for his role in rebuilding the Temple in Jerusalem.

11. Cyrus' reputation as a defender of pluralism was further reinforced with the discovery of the Cyrus Cylinder. This small round object has writing in ancient Babylonian which describes the conquest by Cyrus of the Babylonian Empire and his decision to allow and even encourage a diversity of religious and ethnic groups throughout his empire. The cylinder, discovered in the late 19th century, is now kept at the British Museum. In recent years, it has been referred to as one of the earliest documents about human rights. As stated by the director of the British Museum, Neil MacGregor, this is not really accurate. The document does not refer to individual rights at all, and the ancient world rarely had any conception of the rights of individuals (2013).

12. Rather, the document is better understood as one of the first attempts to deal with ethnic and religious diversity. It not only provides an example of tolerance, but of pluralism. Cyrus did not simply allow groups to live in peace but he actively encouraged them to rebuild their temples. We do not know exactly why he did this, as our evidence of his historical context is limited. However, his actions, as represented both in the Hebrew Scriptures and the Cyrus Cylinder, do suggest he was someone who advocated an early form of pluralism.

13. How a society should respond to diversity has long been an ethical challenge. From the evidence we have, Cyrus was able to address this in a creative way, but not all societies have been able to do this peacefully. In 17th–century Britain, for instance, civil war broke out as a result of religious diversity (along with other reasons). In 1534, King Henry VIII of Great Britain signed the Act of Supremacy, which declared him the Supreme Head of the Church of England. This act removed the religious authority of the Pope in Rome, which led to the creation of the Protestant Church of England. The reasons for this break are complicated, and include Henry's desire for a divorce from his wife. Whatever the reasons, this break–up of a unified Christian church in Great Britain led to a

series of conflicts over the next 150 years, culminating in violent civil war. The war pitted Catholics who still believed in the authority of the Pope against Protestants who believed that the monarch in Great Britain should have authority over Christians. These disagreements were not only about who was in charge of the church. They were also about specific matters of worship and prayer, such as what kind of prayer book should be used and what dress the priests and ministers should wear. So, the violence of the civil war was, in one sense, largely about a failure to accept diversity on matters of religious belief and practice.

14. One influential philosopher mentioned above who lived during this period was John Locke. Locke was trained as a physician. He was famous in his day for writing about sensory perceptions, which combined his medical knowledge with philosophical ideas about perception, memory, and language. But today he is most famous for his political writings. His book, *Second Treatise on Government*, which appeared in 1691, influenced the French and American revolutionaries as it argued that all peoples have the right to resist an unjust government and should be able to create their own.

15. He also wrote a series of letters which are now called *Letters on Toleration*. The most famous one, known as *Letter Concerning Toleration*, was published in 1689. In the letter, Locke argues that the state should not be involved in religious matters, and that these should be left up to individual conscience; that is, he argues that a society should tolerate religious diversity in order to be more peaceful. Locke argued that if groups use violence against each other in order to create new beliefs, those beliefs will not be real; someone forced to believe something will not really believe it. So, in matters of religion, violence will never succeed in converting others.

16. The conflicts taking place in his day were not just between Catholics and Protestants but between different sects within Protestantism as well. Ironically, Locke does not allow toleration among all groups; he says that those who do not believe in any god should not be accepted into society. He also says in the letter that only if Catholics give up some of their more extreme beliefs will they be able to be part of society. So, even in a letter on toleration, Locke is perhaps not as tolerant as we would imagine he should be (Uzgalis, 2017).

17. Some have argued that Locke is not just advocating toleration but making the stronger claim for pluralism. That is, he suggests that a society that has a diversity of religious groups will be a better society because all people will be happy. This is not developed fully in Locke's thought, however, and most people see his work as a defence of toleration, the more limited recognition of diversity rather than the embrace of diverse peoples and groups. Locke has been an important thinker for liberals around the world, especially on this matter of tolerance. But, of course, not all people would agree with Locke on this.

18. The issues faced by leaders such as Cyrus and philosophers such as Locke revolved largely around diversity in religious belief. Other issues of diversity emerged in the 18th and 19th centuries, largely around race, ethnicity and nationalism. Versions of these ideas existed prior to this period, but only with the rise of the nation state and the development of scientific theories around race and development did they become issues of diversity. While the scientific theories that focused on race have largely been discredited, especially as they were used to justify practices of slavery, race continues to be a category by which individuals distinguish themselves.

19. Into the 20th and 21st centuries, identities around gender and sexual orientation have become more prominent as categories of diversity. Certainly, the category of gender is one of the oldest, with the differences between men

and women shaping much of history. It is only with the rise of feminist thinking, partly in the Enlightenment, but more fully developed in the 20 th century, that gender distinctions have become political issues around which theories of diversity have developed. In the contemporary era, gender has become a more fluid idea in some contexts, with arguments being made that individuals should be able to change their genders, either medically or simply through behavioural changes. Sexual orientation has also become a politicized form of identity, one that has resulted in efforts to protect the rights of gay, lesbian and bisexual individuals. The United Nations Office of the Human Rights Commissioner has developed a programme in support of diversity, tolerance and pluralism (https://www.unfe.org/) in this area. In the present E4J module series, Module 9 (/e4j/en/integrity-ethics/module-9/index.html)(Gender Dimensions of Ethics) discusses feminist ethical theories that respond to gender based discrimination against women and aim to enhance gender diversity and equality.

20. As is evident, there is a range of different identities that can create a diverse society. These identities can be ones that we freely choose (religious belief) or ones with which we are born (race, gender, ethnicity). It is not always clear which identities we choose to adopt and which are we born with. One ethical question to consider would be if it matters whether we are born with an identity or whether we choose it. For instance, in the past, sexual orientation has been one that people believed was a choice. In the 20 th century, medical arguments emerged which said it was an identity with which we are born. New medical procedures now allow people to choose their gender. In any ethical evaluation, the matter of choice is crucial, though we should consider whether or not an identity that is chosen is less valid than an identity with which we are born, and whether it should matter in how we treat each other.

21. One term that has emerged in recent years which highlights the different parts of our identity is intersectionality. This term refers to the interconnected nature of social identities such as race, gender, class and sexual orientation that can define a person or a group. It was introduced by a legal scholar, Kimberle Crenshaw, in an analysis of legal forms of discrimination (1991). The term is useful because it allows us to see that while we might highlight one part of an individual's identity, even in a positive way, this might downplay other parts of that person's identity. Crenshaw was interested in the way that women's rights activists did not always take into account questions of race, as a black woman's experience of discrimination, for instance, might be very different than that of a white woman.

22. The life of Bayrd Rustin (1912–1987), the American civil rights activist, gives an example of the challenges of intersectionality. Rustin was born in Pennsylvania to a Quaker family. As an African–American, he became involved early in his life with efforts to end discrimination in the United States. He also focused on the economic exploitation of not only blacks but all people, briefly joining the American Communist Party. He was also gay, which meant that he did not serve as a public face for the civil rights movement, though he was actively involved with many of the leaders on this issue. Rustin fought not only for civil rights for black Americans, but also for gay rights and the rights of those who were in the lower classes. Combining these identities challenged many in the American rights movement who believed that sexual orientation would distract the cause of civil rights activists, but Rustin argued that these identities must be seen as interconnected and the diversity they create must be embraced.

23. Cyrus was an individual leader who was faced with an ethical challenge: How can I govern a diverse empire with a wide range of different belief systems? Locke used his position as an intellectual to convince the leaders of his day how

to act. And Rustin served as an adviser to many leaders in the civil rights movement in the United States. Leaders all over the world must make these decisions, but so must all of us in our everyday lives. This Module emphasizes the importance of diversity. Students will encounter ethical dilemmas related to diversity by reading first-hand accounts of actual historical challenges faced by leaders, such as Cyrus, and moral role models. Video excerpts will reinforce these case studies and challenges. Students will also discuss the ways in which they would have handled similar challenges, and will thus be introduced to both theoretical and real world issues of diversity along the way. Personal participation, screenings, and mini-lectures will be complemented by reflective assignments.

24. This Module builds on the definitions of integrity and ethics provided in Module 1 (/e4j/en/integrity-ethics/module-1/index.html) (Integrity and Ethics: Introduction and Conceptual Framework) of the present E4J module series, as well as that Module's discussion of ethical decision-making and how to deal with ethical dilemmas.

References

- *Chambers 21 st Century Dictionary* (1999). Edinburgh, Chambers.
- Crenshaw, Kimberle (1991). Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color (http://multipleidentitieslgbtq.wiki.westga.edu/file/view/crenshaw1991.pdf). *Stanford Law Review*, Vol. 43, No. 6, pp. 1241-1299.
- MacGregor, Neil (2013). Cyrus Cylinder: A great moment for the Middle East(https://www.youtube.com/watch?v=pX1P0DayOrc). *The Economist*, 12 March. Video.

- Uzgalis, William (2017). John Locke (https://plato.stanford.edu/archives/win2017/entries/locke/).The Stanford Encyclopedia of Philosophy, Edward N. Zalta, ed.

Exercises

25. This section contains suggestions for in-class and pre-class educational exercises, while a post-class assignment for assessing student understanding of the Module is suggested in a separate section.

26. The exercises in this section are most appropriate for classes of up to 50 students, where students can be easily organized into small groups in which they discuss cases or conduct activities before group representatives provide feedback to the entire class. Although it is possible to have the same small group structure in large classes comprising a few hundred students, it is more challenging and the lecturer might wish to adapt facilitation techniques to ensure sufficient time for group discussions as well as providing feedback to the entire class. The easiest way to deal with the requirement for small group discussion in a large class is to ask students to discuss the issues with the four or five students sitting close to them. Given time limitations, not all groups will be able to provide feedback in each exercise. It is recommended that the lecturer makes random selections and tries to ensure that all groups get the opportunity to provide feedback at least once during the session. If time permits, the lecturer could facilitate a discussion in plenary after each group has provided feedback.

27. All exercises in this section are appropriate for both graduate and undergraduate students. However, as students' prior knowledge and exposure to these issues vary widely, decisions about appropriateness of exercises should be based on their educational and social context. The lecturer is encouraged to relate and connect each exercise to the key issues of the Module.

Exercise 1: *I am Malala*

28. Ask the students to reflect on the following questions, drawing on the pre-assigned reading of the excerpt (pp. 183–190) from *I Am Malala*:

- Can diversity principles ignore the teachings of prevailing local religions that in this case might encourage discrimination against girls and women?
- What can Malala's father's behaviour tell us about diversity, tolerance and pluralism?

Lecturer guidelines

29. Give the students a few minutes to write down their answers, and then ask them to advocate their views and listen carefully to the views of others. Make sure to encourage as many of them as possible to participate in the discussion.

Exercise 2: DNA testing video

30. Introduce students to the complexity of the concepts of diversity, tolerance and pluralism, by showing them this (https://www.youtube.com/watch?v=tyaEQEmt5ls) eight-minute documentary that demonstrates our common ancestry and mixed racial and geographical backgrounds. The short video is about a group of people from diverse background who underwent a DNA test that had surprising results about their racial identity and heritage.

Lecturer guidelines

31. After watching the video, encourage the students to analyse the video and its implications by addressing the following three questions:

- Whether it is literally accurate or not, the spirit of the research suggests we are all related and unaware of the full spectrum of our origins. Do you think that is true?
- What are the implications of this thinking for your own sense of identity and that of your family and friends?
- How does this sense of identity change your relationships with others and your interaction with those who seem "different"?

32. Give the students a few minutes to write down their answers, and then ask them to advocate their views and listen carefully to the views of others. Make sure to encourage as many of them as possible to participate in the discussion. If time permits, have the students first consider the issues in small groups before discussing them with the entire class.

33. The lecturer could also choose to assign and discuss the following questions:

- Should we just accept what this video communicates? Or should we try to also find out if it is scientifically accurate?
- How do you think you would find out if it is accurate?

34. The lecturer could ask the students to read this article (https://www.nytimes.com/2017/04/23/us/dna–ancestry–race–identity.html) which addresses some of the issues covered in the video.

Exercise 3: Mandela's *The Long Walk to Freedom*

35. This exercise asks students to draw on the pre-assigned reading of the excerpt (pp. 50–55) from The Long Walk to Freedom. The excerpt describes Nelson Mandela's first major ethical/racial (in)justice case, when his university president threatens him with expulsion if he does not violate the wishes of other students he represents who are involved in a boycott and school election.

Lecturer guidelines

36. In small groups, ask students to discuss what they would have done if they were in Mandela's shoes. In particular, ask them to address these three questions:

- In the excerpt you have just read, how do we make judgments about their behaviour? Is either person morally correct? Or are both of them right "in their own way"?
- How might you have handled the problems based upon race, role, and age emphasized in this excerpt?
- Education is supposed to help diminish intolerance, ignorance, and discrimination. And yet Mandela experienced what he called institutional racism in this case within his own university. Are educational courses like this one an antidote to racism or does higher education embalm and transmit "eternal" problems of human nature which cannot be changed in diversity and ethics courses? How important and practical is what we are doing in this class?

37. Ask the students to choose a spokesperson who can report the group's answers to the class. The spokesperson should explain the rationale for why the group chose their answers, and give a "minority report" on behalf of any member of the group who had a different opinion.

38. Another version of this exercise would be to ask two students to conduct a role play of Nelson Mandela's ethical dilemma, and then ask the other students to discuss the case study they have just seen enacted by addressing the above three questions.

Exercise 4: Video montage of three moral role models

39. The lecturer shows a video montage of three different moral role models – Gandhi, Mother Theresa, and Bayard Rustin, and subsequently leads a discussion of differences and commonalities of the three role models, particularly focusing on their approach to ethics and diversity. The video montage starts with minutes 6–20 of the film *Gandhi*, then includes the beginning of chapter 11 of the film The Letters (about Mother Teresa) and continues with the beginning of chapter 16 of *Brother Outsider* (about Bayard Rustin).

Lecturer guidelines

40. Give the students a few minutes to think about – and perhaps even to write down their thoughts about – the differences and commonalities of the three role models in terms of their approach to ethics and diversity. Subsequently, ask them to advocate their views and listen carefully to the views of others. Make sure to encourage as many of them as possible to participate in the discussion.

Exercise 5: An Intersectional Constitution

41. In this exercise, students are asked to take on the persona of different religious/cultural/ideological figures, and develop a short constitution with a bill of rights for the society in which they will live together.

42. All roles should be ones that are committed to the exercise, i.e., students cannot claim that they are individuals who would resist the entire project. Possible roles to take may include:

- Hindu activist from India

- Chinese Communist party member
- American transgender activist
- Palestinian Hamas leader
- Venezuelan Catholic liberation theologian
- Any other role that would be relevant in that particular context

43. This short constitution should reflect their differences and yet also provide protection to ensure that those differences do not prevent a functioning social and political system. The students should be asked to think about questions of intersectionality and pluralism as they develop their constitutional framework.

44. The students should be given time to research and understand their roles, before they begin to develop the document.

Lecturer guidelines

45. The roles assigned to the students can also be a mix of male and female, and can be expanded to whatever the lecturer thinks is most relevant to the context in which the Module is being taught. Some roles might be too controversial for certain contexts, but the point is to encourage students to think outside of their particular framework, so taking on different roles is an important challenge to them.

46. In writing a constitution, students should look at the constitution of the country in which they live. Almost all constitutions share similar features. They begin with a Preamble which sets out the purpose and goals of their country. This is a place where they can articulate the importance of diversity or multiculturalism. Constitutions then include articles on how laws are made (a legislature), who enforces the laws (the executive) and who makes judgments about the laws (the judiciary). They should also include a list of rights which can focus on individuals, groups, or even things like the environment.

Exercise 6: Model United Nations simulation

47. Ask the students to choose the country that they will defend in a small Model United Nations simulation, ideally one which is not their own, nor one they know well. They will also choose a debate topic they will defend. Students will sit around a large table with placards in front of them with the name the countries they researched and represent the perspective of that country. They will each advocate for the unique ethical systems or policies in the country they represent. Students may give short reports or, if time permits, challenge or cooperate with the other "diplomats" at the table to learn more about the other countries represented around the table and their ethics system(s).

Lecturer guidelines

48. The UNODC Model United Nations Resource Guide (/e4j/en/mun/guide.html) provides a helpful overview of Model United Nations simulations, and offers guidance on how to conduct them.

Possible class structure

49. This section contains recommendations for a teaching sequence and timing intended to achieve learning outcomes through a three-hour class. The lecturer may wish to disregard or shorten some of the segments below in order to give more time to other elements, including introduction, icebreakers, conclusion or short breaks. The structure could also be adapted for shorter or longer classes, given that the class durations vary across countries.

Ethics, Diversity and Pluralism (60 minutes)

- Introduce students to the key issues of the Module; lecturers can use the PowerPoint presentation provided in the Additional teaching tools section (15 mins).

- Discuss with students the following questions (30 min):
    - Are societies improved through diversity or do they suffer because of the conflicts that arise?
    - What is the difference between tolerance and pluralism?
    - What experiences of discrimination have students experienced in their own lives?
    - What experiences of tolerance have students experienced in their own lives?
    - What experiences of pluralism have students experienced in their own lives?
    - Exercise 1 (/e4j/en/integrity-ethics/module-5/exercises.html#module5exercise1)- Use the example of Malala to discuss tensions and problems of diversity, tolerance and pluralism (15 min).

Diversity, heritage and identity (20 min)

- Show video (https://www.youtube.com/watch?v=tyaEQEmt5ls) demonstrating our common ancestry and mixed racial/geographical backgrounds based upon DNA testing (8 min).
- Exercise 2 (/e4j/en/integrity-ethics/module-5/exercises.html#module5exercise2) - Students think about/draft answers to the exercise questions (12 min).

Ethical role models and their relevance (60 min)

- Show video (https://www.youtube.com/watch?v=pX1P0DayOrc) of the Cyrus Cylinder and discuss the leadership of Cyrus (20 min).
- The lecturer conducts Exercise 3 (/e4j/en/integrity-ethics/module-5/exercises.html#module5exercise3), facilitating a discussion and/or role play of Nelson Mandela's first major ethical/racial (in)justice case

based upon the reading from The Long Walk To Freedom (official). Alternatively, the lecturer conducts Exercise 4 (/e4j/en/integrity-ethics/module-5/exercises.html#module5exercise4), showing and discussing the video montage of four ethical role models – Cyrus, Gandhi, Mother Theresa, and Bayard Rustin (30 min).

- Lecturer stresses the many types of diversity including racial, linguistic, and religious, and emphasises the power of diversity in community building and social advancement (10 min).

Model United Nations or Intersectional Constitution exercise (30 min)

- The lecturer conducts Exercise 5 (/e4j/en/integrity-ethics/module-5/exercises.html#/module5exercise5) (Intersectional Constitution). To manage this in 30 minutes, the lecturer can ask the students to decide before class on the roles they will assume.
- Alternatively, the lecturer conducts Exercise 6 (/e4j/en/integrity-ethics/module-5/exercises.html#/module5exercise6) (Model United Nations). To manage this in 30 minutes, the lecturer can ask the students to decide before class on the countries and issues they will defend, or can assign them their roles.

Summary (10 min)

- Bring together the themes raised in the different exercises to understand and assess issues of tolerance, diversity and pluralism.

Core reading

50. This section provides a list of (mostly) open access materials that the lecturer could ask the students to read before taking a class based on this Module.

- Foeman, Anita (2017). DNA tests, and sometimes surprising results (https://www.nytimes.com/2017/04/23/us/dna-ancestry-race-identity.

html). The New York Times, 20 April. » This article explains that DNA reveals more commonalities among people than differences.

- British Museum (2017). The Cyrus Cylinder (http://britishmuseum.org/research/collection_online/collection_object_details.aspx?objectId=327188&partId=1). » This short text gives background on the Cyrus Cylinder, the artefact which describes how Cyrus treated the Babylonians after his conquest of them, revealing a more tolerant approach than was normal in his time.
- Mandela, Nelson (1994). Long Walk to Freedom. New York: Little, Brown & Company. See especially pp. 50–55. » This text is the biography of the South African political leader, Nelson Mandela.
- Yousafzai, Malala (2013). I am Malala: The Girl Who Stood up For Education and Was Shot by the Taliban. New York: Little Brown and Company. See especially pp. 183–190. » This text is the biography of Malala Yousafzai, the young Pakistani woman who fought for her right to be educated and was attacked for those beliefs.
- Gandhi, Mohandas (1957). Gandhi, An Autobiography. My Experiments with the Truth. Boston: Beacon Press. » This text is the autobiography of the Indian spiritual and political leader, Mohandas Gandhi. Lecturers can use the film version called *Gandhi*, and screen in class a short part (min 6 – 20).

Advanced reading

51. The following readings are recommended for students interested in exploring the topics of this Module in more detail, and for lecturers teaching the Module:

- Crenshaw, Kimberle (1991). Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color (https://www.jstor.org/stable/i252720). *Stanford Law Review*, Vol. 43, No. 6, pp.

1241–1299. » This journal article provides an introduction to the idea of intersectionality by an American legal theorist.

- Doeden, Matt (2014). *Malala Yousafzai: Shot by the Taliban, Still Fighting for Equal Education.* Minneapolis: Lerner Publishing Group. » This is a background book to the life of Malala Yousafzai, along with context about Pakistan and women's education.
- Locke, John (1689). A Letter Concerning Toleration (https://socialsciences.mcmaster.ca/econ/ugcm/3ll3/locke/toleration.pdf). » This short text is the 17th century philosopher's effort to defend toleration in the context of the religious disputes during his day.
- Payne, Robert (1969). *The Life and Death of Mahatma Gandhi.* New York: E.P. Dutton. » A biography of Robert Payne.
- Sampson, Anthony (1991). *Mandela: the Authorized Biography.* London: Harper Collins. » A biography of Nelsen Mandela

Student assessment

52. This section provides a suggestion for a post–class assignment for the purpose of assessing student understanding of the Module. Suggestions for pre–class or in–class assignments are provided in the Exercises section.

53. The following assignment is proposed to be completed within two weeks after the Module:

> Read through A Letter Concerning Toleration by John Locke. In thinking about the issues Locke faced, i.e. conflicts between different religious traditions in 17th–century Great Britain, consider how such divisions face your society. Write your own letter on toleration, one that provides ethical justifications for the positions you need to articulate in relation to your

social and political system. The written assignment can be between 500 and 1000 words.

Additional teaching tools

54. This section includes links to relevant teaching aides such as PowerPoint slides and video material, that could help the lecturer teach the issues covered by the Module. Lecturers can adapt the slides and other resources to their needs.

PowerPoint presentation

- Presentation on Module 5: Ethics, Diversity and Pluralism (/documents/e4j/powerpoints/M5_Ethics_and_Diversity_PPT_20181001.pptx)

Video materials

- Short video (https://www.youtube.com/watch?v=pX1P0DayOrc) with Neil MacGregor, head of the British Museum, describing the Cyrus Cylinder.
- Attenborough, Richard (1982). Gandhi*.* Los Angeles: Columbia Pictures. » The lecturer could show students the early scene in the film when Gandhi has just completed his legal training in England and is on his first train ride in South Africa. He has a first class ticket and is sitting in the first class coach of the South African train when he is told by the conductor that "coloureds" cannot sit in first class. He produces his ticket and is eventually thrown off the train. It is also important to show the following scene in which he and other Indians burn their identity documents required to be carried throughout South Africa and he is clubbed by a policeman.
- Guggenheim, David (2015). He Named Me Malala. Los Angeles: Fox Searchlight.

- Singer, Bennett (2003). Brother Outsider: The Life of Bayard Rustin. New York: Independent Television and the Corporation for Public Broadcasting. » It is recommended to show the final scene of the film beginning with how the late civil and human rights activist Bayard Rustin (1912–1987) is seen as an outsider even among some of his own group and when he wears a bowtie to the Nixon gala and is interviewed.

Guidelines to develop a stand–alone course

55. This Module provides an outline for a three–hour class, but there is potential to develop its topics further into a stand–alone course. The scope and structure of such a course will be determined by the specific needs of each context, but a possible structure is presented here as a suggestion.

Session	Topic	Brief description
1	Introduction	Introduction to the scope and definition(s) of diversity, toleration and pluralism
2	Religious belief and diversity	Introduction to religious belief as a source and sometimes solution for diversity
3	Cyrus the Great and religious diversity	The historical context of this important figure and the Cyrus Cylinder
4	John Locke and religious diversity	An overview of John Locke and his philosophy
5	Malala and religious diversity	Malala and the wider issues around toleration in Islam
6	Intersectionality	The idea of intersectionality, using the article of Crenshaw

7	Gender and diversity	Gender issues as a point of discussion around diversity and pluralism
8	DNA, science and gender orientation	Use of the video on DNA and origins to discuss what diversity should look like
9	Rustin and intersectionality	The life and history of Bayard Rustin, with a focus on the intersectional elements of his life
10	Activity	Intersectionality constitution or Model United Nations (/e4j/en/mun/guide.html) simulation
11	Conclusion	Bringing together themes arising from Module

အခန်း(၆)

ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီနေထိုင်ရေးဆိုင်ရာစိန်ခေါ်မှု

၂၀၂၀ မတ် လ

ACC Myanmar

နိဒါန်း

၁။ ဤအခန်းသည် ကိုယ်ကျင့်တရားနှင့် မကိုက်ညီသော အပြုအမူများကို ဦးတည်စေနိုင်သည့် အချို့သော အခြေအနေများရှိ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာဖြစ်စဉ်တို့ကို ကျောင်းသားများ နားလည်သဘောပေါက်စေရန် အကူအညီပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ များစွာသော သိသာထင်ရှားသည့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ စမ်းသပ်ချက်များကို ဆွေးနွေးခြင်းဖြင့် ဤအခန်းသည် မျက်နှာသာပေး ဆောင်ရွက်လေ့ရှိသည့် လူ့သဘောစရိုက်များမှတစ်ဆင့် ကိုယ်ကျင့်တရားနှင့်မကိုက်ညီသော အပြုအမူများကို ဦးတည်စေနိုင်ကြောင်း ထောက်ပြဆွေးနွေးသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် ဤအခန်းသည် မျှော်လင့်မထားသော်လည်း ဖြစ်လေ့ဖြစ်ထရှိသော အခြေအနေများကြောင့် ကိုယ်ကျင့်တရားနှင့်အညီ ပြုမူဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အရည်အသွေးတို့ကို ထိခိုက်မှုများ ကြုံတွေ့လာသည့်အခါ တာဝန်ယူတတ်သော အသိစိတ်ဖြစ်ပေါ်စေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ မိမိကိုယ်ကို ထိန်းချုပ်နိုင်စွမ်းသည် လွန်စွာအရေးကြီးသော အချက်ဖြစ်ကြောင်းနှင့် ထိုမိမိကိုယ်ကို ထိန်းချုပ်နိုင်စွမ်းသည်လည်း လေ့ကျင့်ပါများမှ ရရှိလာသည့် ကြွက်သားများကဲ့သို့ အသုံးပြုမှုများလျှင်လည်း မောပန်းနွမ်းနယ်မှုကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ကြောင်း စမ်းသပ်ချက်များဆိုင်ရာ သုတေသနများမှ အကြံပြုတင်ပြထားပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကိုယ်ကျင့်တရား ထိပါးစေနိုင်သော အကြောင်းခြင်းရာတို့ကို တားဆီးကာကွယ်နိုင်ခြင်းသည်လည်း မိမိကိုယ်ကို ထိန်းချုပ်နိုင်စွမ်းကဲ့သို့ပင် အရေးပါကြောင်း သိမြင်နိုင်ပါသည်။ ဤအခန်း၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ မိမိတို့ဘဝတွင် မိမိတို့၏ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ အပြုအမူများပေါ်တွင် တာဝန်ယူတတ်ခြင်းသည် မိမိကိုယ်ကို ထိန်းချုပ်နိုင်စွမ်းတည်းဟူသော ကြွက်သားများကို သန်မာလာစေနိုင်သကဲ့သို့ နောင်တစ်ချိန်တွင် နောင်တရလာစေနိုင်မည့်အရာတို့ကိုလည်း မည်သို့ရှောင်ရှားရမည်ကို လေ့လာသုံးသပ်နိုင်စေရန် ဖြစ်ပါသည်။ ဤအခန်းတွင် ဆွေးနွေးမည့် လေ့လာစမ်းသပ်ချက်များကို ၎င်းတို့၏ သင်ကြားနည်းနှင့် သက်ဆိုင်သောအရည်အသွေးတန်ဖိုး၊ ကျောင်းသားများ၏ လက်တွေ့ဘဝများနှင့် သက်ဆိုင်စေနိုင်ခြင်း၊ အမျိုးစုံလင်၍ ကျောင်းသားများ အလွယ်တကူရရှိနိုင်ပြီး များစွာအသုံးဝင်နိုင်စေခြင်း စသည်တို့အပေါ်အခြေခံ၍ ရွေးချယ်ထားပါသည်။ ဤအခန်းတွင်မပါဝင်သော ကိုယ်ကျင့်တရားပိုင်းဆိုင်ရာကို လွှမ်းမိုးနိုင်သည့် အခြားသော စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြောင်းခြင်းရာများကို E4J Integrity and Ethics University Module Series ၏ အခန်း (၇) နှင့် အခန်း (၈) တို့တွင် ရှာဖွေလေ့လာနိုင်ပါသည် (/e4j/en/integrity-ethics/module-7/index.html) (/e4j/en/integrity-ethics/module-8/index.html)။

၂။ ဤအခန်းသည် ဆရာလမ်းညွှန် စာအုပ်အဖြစ် ပြုစုထားခြင်းဖြစ်ပြီး (၃) နာရီ သင်တန်း တစ်ခုအတွက် ပြုစုထားခြင်းဖြစ်သော်လည်း ထိုထက်ပို၍သော်လည်းကောင်း၊ လျော့၍သော် လည်းကောင်း ပို့ချပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ သီးခြားသင်ရိုးတစ်ခုအဖြစ်လည်း သင်ကြားနိုင်ပါ သည်။ (/e4j/integrity-ethics/module-6/guidelines-stand-alone-course.html ကို ကြည့်ပါ။)

၃။ သင်ယူခြင်းဖြင့် ရရှိမည့် အကျိုးကျေးဇူးများ

- ကိုယ်ကျင့်တရားနှင့်မကိုက်ညီသော အပြုအမူများကို ဦးတည်စေနိုင်သည့် ဖြစ်စဉ် တို့ကို နားလည်လာစေရန်နှင့် ၎င်းတို့မှလူတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ ဘဝတစ်ခုအပေါ် တွင် မည်သို့ သက်ရောက်စေနိုင်သည်ကို ဝေဖန်ပိုင်းခြားနိုင်စေရန်၊
- ထိုဖြစ်စဉ်တို့သည် ကျွန်ုပ်တို့ဘဝများအတွက် အကောင်းအဆိုးနှစ်ခုလုံးအပေါ် တွင် မည်သို့ပါဝင်နေကြောင်းကို ရှင်းလင်းဖော်ပြနိုင်စေရန်၊
- ကိုယ်ကျင့်တရားပိုင်းနှင့် တာဝန်ယူတတ်ခြင်းတို့အကြား ဆက်နွယ်မှုနှင့်၊ ၎င်း ဆက်နွယ်မှုတို့မှ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ ဘဝတစ်ခုအပေါ်တွင်မည်သို့ သက်ရောက် စေနိုင်သည်ကို နားလည်လာစေရန်၊
- ကိုယ်ကျင့်တရားပိုင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ဖြစ်ပေါ်လာစေနိုင်သော အမြင် များ ရရှိလာစေရန်။

ဆွေးနွေးသွားမည့် အဓိကအကြောင်းအရာများ

၄။ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာပညာရပ်ကို သင်ကြားသည့် ခေတ်ရေစီးကြောင်း ချဉ်းကပ်နည်းများ သည် ကျောင်းသားများ ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ နေထိုင်မှုကို သင်ယူနိုင်ရန် မျှော်လင့်ချက်ဖြင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို ပြန်လည်စဉ်းစားစေမည်ဖြစ်သည်။ ဤအခန်းသည် မိမိ ကိုယ်ကို လှည့်စားခြင်းမပြုသော နေထိုင်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီနေထိုင်မှုအကြား ဆက်နွယ် မှုကို အလေးပေးသော မတူညီသည့် ချဉ်းကပ်နည်းကို ပေးမည်ဖြစ်သည်။ ဤအခန်း၏ ချဉ်းကပ်နည်းသည် ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီပြုမူမှုကို အကျိုးသက်ရောက်မှုမရှိကြောင်း စူးစမ်း လေ့လာမှုပေါ်တွင် အခြေခံသော နည်းဖြစ်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် အတွေးအခေါ်ပညာရှင် အဲရစ်ဆွစ်ဇေးဘယ်လ် (Eric Schwitzgebel) နှင့် ဂျိုးရှုရာရတ်စ် (Joshua Rust) တို့၏ လေ့လာချက်အရ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ အတွေးအခေါ်ပညာရှင်များသည် ပျမ်းမျှအားဖြင့် အခြားတစ်ဦးတစ်ယောက်ထက်ပို၍ ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီညွတ်မှုမရှိကြောင်း ပြသခဲ့သည် (http://

www.faculty.ucr.edu/~eschwitz/SchwitzPapers/EthSelfRep-110316.pdf)။ ဤအချက်က ကျင့်ဝတ်နှင့်ဆိုင်သော အသိဉာဏ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နားလည်မှုရှိခြင်းထက် အသိပညာဆိုင်ရာ ကတိကဝတ်ကို လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် လိုအပ်သည်ဟု အကြံပြုသည်။ ဤအချက်ပေါ်မူတည်၍ ကျင့်ဝတ်နှင့်ပတ်သက်သည့် သင်ကြားနည်းကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရန် လိုအပ်ပြီး အသိပညာဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်အနေဖြင့် ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ဆွေးနွေးမှုများကို ပြုလုပ်သင့်သည်။ ဤအခန်းသည် နေသားတကျမရှိသေးသော ကျောင်းသားများအား ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ရှုထောင့်မှ မိမိကိုယ်ကို တိုးတက်မှုရှာဖွေရာတွင် မည်သည်ကို ရှာဖွေသင့်သည်ကို နားလည်စေရန် ရည်ရွယ်သည်။

၅။ ဤအခန်း၏ ချဉ်းကပ်နည်းသည် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့်ကျင့်ဝတ် တက္ကသိုလ်အဆင့် ရည်ညွှန်းစာစောင် (၁)၊ အခန်း (၁) (နိဒါန်းနှင့် အယူအဆရေးရာမူဘောင်) တွင် ဆွေးနွေးခဲ့သော လက်တွေ့အသုံးကျဝါဒ၊ တာဝန်ရှိမှုဗေဒ၊ မွန်မြတ်သောအကျင့်သီလသည် ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ သီအိုရီများနှင့်ကိုက်ညီမှုမရှိသော၊ ကမ္ဘာ့အနှံ့အပြားရှိ မတူညီသော တွေးခေါ်ပညာရှင်များ၏ စိတ်ကူးများမှ ဆွဲယူထားသော နည်းဖြစ်သည်။ (/e4j/en/integrity-ethics/module-1/index.html ကို ကြည့်ပါ)။ ဤအခန်း၏ ချဉ်းကပ်နည်း ဩဇာသက်ရောက်သော အတွေးအခေါ်ပညာရှင်သည် အဲလ်ဘတ်ကမူးစ် (Albert Camus) (၁၉၁၃-၁၉၆၀) ဖြစ်သည်။ သူ့အတွက် ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ လူနေမှုဘဝသည် မိမိကိုယ်ကို မိမိလှည့်စားခြင်းမပါဘဲ ရှင်းလင်းစွာ နေထိုင်ခြင်းဖြစ်သည်။ ကမူးစ်သည် သီအိုရီဆိုင်ရာ အခြေခံအုတ်မြစ်များ သို့မဟုတ် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ကျိုးကြောင်းပြချက်များ ရှာဖွေရန် စိတ်ဝင်စားမှုနည်းပါးသည်။ ယင်းအစား ၎င်း၏ရည်ရွယ်ချက်မှာ ကျင့်ဝတ်ကို လူ့ဘဝ၏အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအဖြစ် မည်သို့တွေ့မြင်ခံစားရန် မိမိတို့အား ဖိတ်ခေါ်ရန် ရည်ရွယ်ခြင်းဖြစ်သည်။ သူသည် ဤချဉ်းကပ်နည်းကို လူးဝစ်ဂ်ဝတ်ဂန်စတိုင်းယား (Ludwig Wittgenstein) (၁၈၈၉-၁၉၅၁)၊ မယ်ရီမစ်တ်ဂျလေ (Mary Midgley) (၁၉၁၉) နှင့် ဖီးလစ်ပ်ဟယ်လီ (Philip Hallie) (၁၉၂၂-၁၉၉၄) တို့ကဲ့သို့ ကွဲပြားခြားနားသော ပညာရှင်များအား မျှဝေခဲ့သည်။

၆။ စတိဗ်ဘီကို (Steve Biko) (၁၉၄၆-၁၉၇၇) နှင့် ဖရန့်ဇ်အိုမာဖန်းနန် (Frantz Omar Fanon) (၁၉၂၅-၁၉၆၁) တို့သည် စိတ်ကိုဖန်တီးပုံဖော်ရာတွင် လူမှုရေးအခြေအနေများက အဓိကကျသောကဏ္ဍတွင် ရပ်တည်သည်ဟု မှတ်ယူသည်။ မည်သည်က ကိုယ်ပိုင်အကြောင်းခံ အမူအကျင့် (၎င်းတို့အခေါ်အရ သိမ်ငယ်သောစိတ်) ဖြစ်မည်ကို အလေးထား စိတ်ဝင်စားမှု

နှင့်ပတ်သက်၍ ဩဇာအရှိန်အဝါရှိသူများဖြစ်သည့် ဘီကိုနှင့် ဖန်းနန်တို့၏ အလေးထား စိတ်ဝင်စားမှုသည် လူမှုစိတ်ပညာ (Social Psychology)၊ အမူအကျင့်ဆိုင်ရာ စီးပွားရေးပညာ (behavioral economics) တို့နှင့် ဆက်နွယ်လျက်ရှိသည်။ လက်တွေ့ကို အခြေခံသော ဤဘာသာရပ်နှစ်ခုလုံးသည် ဤအခန်းကို ဖော်ပြရာတွင် ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ချဉ်းကပ်နည်းများကို စူးစမ်းလေ့လာရာ၌ အရေးပါသောကဏ္ဍတွင် ရပ်တည်နေသည်။ ဤအတွေးအခေါ် ပညာရှင်များစာရင်းကို ဖော်ပြရခြင်းမှာ သင်ကြားသူများသည် ၎င်းတို့၏ အတွေးအခေါ်များနှင့် ထိတွေ့ခြင်းဖြင့် ဤအခန်းတွင်ပါဝင်သော အကြောင်းခြင်းရာများကို နက်ရှိုင်းစွာ နားလည်စေလို၍ဖြစ်သည်။ သို့သော် အထက်ပါအတွေးခေါ်ပညာရှင်များ၊ လူမှုသိပ္ပံပညာရှင်များ၏ အတွေးအခေါ်များနှင့် တိုက်ရိုက်ထိတွေ့ခြင်းမရှိသော်လည်း ဤဘာသာရပ်ကို သင်ကြားပေးနိုင်ပါသည်။

၇။ ဤအခန်းသည် မိမိတို့၏ ဘဝကို အကျင့်သိက္ခာရှိသူများအဖြစ် တွန်းပို့နိုင်သော အရည်အချင်းများ လျော့ပါးစေမည့် မိမိတို့လုပ်ပိုင်ခွင့်များကို ခြိမ်းခြောက်နိုင်သော အတွင်းအပြင် အင်အားစုများကို စူးစမ်းလေ့လာမည်ဖြစ်သည်။ ၎င်းအင်အားစုများသည် မိမိတို့၏ ဘဝများတွင် အပြုသဘောဆောင်သော အခန်းကဏ္ဍများ၌ ပုံမှန်အားဖြင့် နေရာယူထားသော်လည်း မိမိတို့သည် သတိမထားပါက မိမိတို့၏ ခေတ်၊ အချိန်၊ နေရာများနှင့် သဘာဝအလိုဆန္ဒ သတ်မှတ်ချက်များ၏ နောက်လိုက်များဖြစ်ရခြင်းကို တွန်းလှန်ခြင်း မပြုနိုင်လျှင် ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသော အပြုအမူများသို့ ဦးတည်သွားစေမည်ဖြစ်သည်။ ဤအခန်းသည် ကျောင်းသားများအား အဆိုပါအန္တရာယ်များကို သတိပြုမိစေရန်နှင့် ရှောင်ရှားရန် ဆုံးဖြတ်ပြီး တာဝန်ရှိသူများအနေဖြင့် ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ နေထိုင်စေရန် ရည်ရွယ်သည်။ ကျောင်းသားများအား ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီနေထိုင်မှု၏ ရှုပ်ထွေးမှုအရသာကို ခံစားစေပြီး မိမိတို့ဘဝတွင် တာဝန်ယူမှု၏ အတိုင်းအတာသည် ကျင့်ဝတ်သိက္ခာရှိစွာ နေထိုင်မှုသာမက ထိုက်တန်သောဘဝများ ရရှိစေရန် အချက်အချာကျသော အသွင်သဏ္ဌာန်ဖြစ်ကြောင်း တွေ့မြင်စေမည်ဖြစ်သည်။

ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီနေထိုင်ခြင်းဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများ

၈။ မိမိတို့သည် သဘာဝအားဖြင့် ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ နေထိုင်ရသူများဖြစ်ကြပြီး ဘဝတစ်လျှောက်တွင် စံသတ်မှတ်ချက်၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများက လမ်းညွှန်ပေးလျက်ရှိပါသည်။ http://www.youtube.com/watch?v=FRvVFW85lcU ၏ video အရ သုတေသနပညာရှင်များက ဘာသာစကားများမပေါ်ပေါက်မီကပင် လူငယ်များတွင် ရှည်ကြာသော လူမှုရေး

ဖြစ်စဉ်ပြီးနောက်၌ ပြည့်စုံသော လူ့ကျင့်ဝတ်များ ဖြစ်လာမည့် ရှေ့ပြေး ကျင့်ဝတ်ပုံစံများ ပိုင်ဆိုင်သည့်လက္ခဏာများကို တွေ့ရသည်ဟုဆိုသည် (Bloom, 2013)။ ဤအချက်ကို ပုံဖော်သော အခြားဥပမာတစ်ခုမှာ လူအများသည် ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီဖြစ်စေရန် ကြိုးပမ်းရာတွင် မိမိ၏ အမှန်တကယ်ဖြစ်နေသည့် အခြေအနေထက် ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာရှုထောင့်မှ မိမိကိုယ်မိမိ ပိုမိုကောင်းမွန်သည်ဟုမြင်စေရန် အကြောင်းပြချက်များ (အဖြစ်မှန်မဟုတ်သည်ကို ယုံကြည်စေရန် မိမိကိုယ်မိမိ လှည့်စားကာ အကြောင်းပြချက်များကို အသုံးပြုခြင်း) ကို သုံးလေ့ရှိခြင်းဖြစ်သည် (Ariely, 2012; Tavris and Aronson, 2015)။ ကျင့်ဝတ်လိုက်နာမှုသည် အခြားသူများ၏ အသိအမှတ်ပြုမှုကို ရလိုခြင်းမဟုတ်ဘဲ နာကျင်ခံစားရသည့် ကိုယ်တွင်းပဋိပက္ခများ မဖြစ်စေရန် မိမိကိုယ်ကို တန်ဖိုးထားခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။

၉။ ဤဥပမာကိုကြည့်ပါ– စာရင်းကိုင်အချို့က စာရင်းလိမ်ရန် ဆောင်ရွက်နေမှုသည် ကျင့်ဝတ်ချိုးဖောက်ခြင်းဖြစ်သည်ကို သိရှိခြင်းမရှိဘဲ တစ်ခါတစ်ရံသော်လည်းကောင်း၊ အမြဲတမ်းသော်လည်းကောင်း ပြုလုပ်နေကြခြင်းဖြစ်သည်။ ဤသို့ ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာဥပဒေကို ချိုးဖောက်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း အသိပညာပေးရန်အတွက် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထိုကြိုးပမ်းမှုသည် ပုံမှန်အားဖြင့် အမူအကျင့်ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအတွက် ထိရောက်သော နည်းဗျူဟာ မဟုတ်သေးပါ။ အချို့မှာ ၎င်းတို့၏ မှားယွင်းစွာ ပြုလုပ်နေမှုကို ကိုယ်တိုင်သိရှိကြပါသည်။ သို့သော် ၎င်းတို့သည် မိမိတို့၏ မှားယွင်းမှုများ လျော့ပါးစေမည့် ဇာတ်လမ်းများထွင်ခြင်း၊ ၎င်းတို့အပြုအမူသည် လက်ခံနိုင်ဖွယ်မဟုတ်သော်လည်း သူရဲကောင်းဆန်သည့် လုပ်ရပ်ပုံစံမျိုး ပေါ်ပေါက်စေရန် ရာကြံအကြောင်းပြခြင်းများပြုလုပ်ကြသည်။

၁၀။ မိမိတို့သည်လည်း ကျိုးကြောင်းညီညွတ်မှုရှိစေရန် မိမိကိုယ်တိုင် အသိပေးခြင်းများ အမြဲတစေပြုလုပ်ကြပါသည်။ ပုံမှန်အားဖြင့် မိမိတို့သည် အမှန်တကယ်ဖြစ်တည်နေမှုထက် ပို၍ ကျင့်ဝတ်ကို သိရှိလိုက်နာကြောင်း မိမိကိုယ်ကို လက်ခံနိုင်အောင် အကြောင်းရှာမှုများ ပြုလုပ်ကြပါသည် (Ariely, 2012)။ အကြမ်းဖက်မှုကျူးလွန်သူများသည် ၎င်းတို့ရှုထောင့်မှ မိမိကိုယ်ကိုလွတ်လပ်မှုအတွက် တိုက်ပွဲဝင်သူများအဖြစ်နှင့် အလားတူဆင်ခြေများကို ဖော်ပြကြပါသည် (Sereny, 1995)။ နေ့စဉ် ရာဇဝတ်မှုကျူးလွန်သူများသည် ၎င်းတို့၏ ပြစ်မှုများ လျော့ပါးရေးအတွက် အကြောင်းပြချက်များကို ရှာဖွေလေ့ရှိကြပါသည် (Baumeister, 1999)။ ၎င်းတို့က “ဤသို့ပြုလုပ်ရခြင်းသည် မိမိတို့ထိန်းချုပ်နိုင်ခြင်းမရှိသော သို့မဟုတ် အနည်းငယ်သာ ထိန်းချုပ်နိုင်သော မိမိကြီးပြင်းလာရသည့် ဘဝနှင့် မကောင်းသော ကုမ္ပဏီများ စသော

တွန်းအားများကြောင့်ဖြစ်သည်” ဟု အကြောင်းပြချက်ပေးပါလိမ့်မည်။ အဂတိလိုက်စားသော စာရင်းကိုင်များ၊ အကြွမ်းဖက်မှုကျူးလွန်သူများနှင့် အမျိုးမျိုးသော ပြစ်မှုကျူးလွန်သူများတွင် အခြားသူများကဲ့သို့ ၎င်းတို့၏ အပြုအမူများနှင့်ပတ်သက်၍ ဆင်ခြေပေးမှုများ ရှိကြပါသည်။

၁၁။ အများအားဖြင့် ၎င်းတို့အပြစ်မရှိကြောင်း ဖော်ပြရာတွင် ဆင်ခြေပေးတတ်ကြပါသည် (Ariely, 2012; Tavris and Aronson, 2015)။ မိမိကိုယ်ကို ကိုယ်ကျင့်တရားပျက်ပြားလာသည်ဟု ဆင်ခြင်သုံးသပ်မိသော ကိုယ်ကျင့်တရားစံထားရသူများကို မြင်တွေ့ရန် ခဲယဉ်းလှပါသည်။ ဤအချက်သည် အခြေခံအဆင့်တွင် ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ပြုမူဆောင်ရွက်ကြောင်း နောက်ထပ် သက်သေသာဓက ဖြစ်ပါသည်။ ဆင်ခြေပေးခြင်းအယူအဆနှင့် ဆက်စပ်သော အမှားများနှင့် မရေရာမှုများကို ခွင့်ပြုနိုင်သောပုံစံ (Fudge Factor) သည် အားကောင်းသော တစ်ဖက်စောင်းနင်း အလိုဆန္ဒများအရ မိမိကိုယ်ကို ကြီးမားစွာလှည့်စားနိုင်ပြီး မိမိကိုယ်မိမိ ကောင်းမွန်သည်ဟု သတ်မှတ်ခြင်းကို ရည်ညွှန်းပါသည် (Ariely, 2012)။

၁၂။ မိမိတို့သည် သဘာဝအားဖြင့် ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ နေထိုင်ရသူများဖြစ်သည်ဟုဆိုလျှင် အဘယ်ကြောင့် ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီနေထိုင်ခြင်းက မိမိတို့အားလုံးအတွက် အခက်အခဲဖြစ်နေရပါသနည်း။ မိမိတို့သည် ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ နေထိုင်ရသူများသာ မဟုတ်ဘဲ အခြားအကြောင်းအရာများလည်း ရှိသည့်အတွက် ပြဿနာဖြစ်လာစေပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် မိမိတို့သည် ဆင်ခြေပေးခြင်း၊ နာကျင်မှုကို ရှောင်ရှားခြင်း၊ အပျော်အပါးရှာခြင်း၊ လုပ်ကြံဇာတ်လမ်း ဖန်တီးခြင်း၊ လူမှုရေး၊ ရာထူးအဆင့်အတန်းကို စိတ်ဝင်စားခြင်း၊ မိမိကိုယ်ကို ချစ်မြတ်နိုးမှုများနှင့် အလိုဆန္ဒပြင်းပြမှုများရှိကြပါသည်။ ထို့အပြင် မိမိတို့သည် ကြောက်ရွံ့မှုမရှိဘဲ ကိုယ်ပိုင်တန်ဖိုးများ ပျက်ပြားစေသည့် အမျိုးမျိုးသော အကြောင်းအရာများအကြား အသက်ရှင်နေထိုင်ကြရပါသည်။ ကျင့်ဝတ်သည် မိမိတို့၏ စိတ်လိုက်မာန်ပါ ဆောင်ရွက်မှုများ၊ စိတ်သဘောထား ပင်ကိုယ်စရိုက်နှင့် အပြုအမူများကို ထိန်းကျောင်းပေးပါသည်။ ယင်းသည် စုပေါင်းအားထုတ်မှုကို တောင်းဆိုနေဆဲဖြစ်သော ကိုယ်ကျိုးဟုခေါ်သည့် ရှောင်စုံပန်းချီကားထဲသို့ အရာအားလုံးကို ယူဆောင်လာသည်။ အချို့အရာများသည် လွယ်ကူစွာ မှားယွင်းစေနိုင်ပြီး မိမိကိုယ်ကို ကောင်းမွန်သည်ဟု ယူဆသောအမြင်သည် မိမိအား မှားယွင်းသော လှည့်စားမှုများ ပြုလုပ်နိုင်သည့်အချက်က ပြဿနာ၏ အစိတ်အပိုင်းဖြစ်လာသည်။

၁၃။ ဥပမာအားဖြင့် ဆင်ခြေပေးခြင်းသည် ကောင်းမွန်သည့် အရည်အသွေးတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် မိမိတို့သိရှိခဲ့ပြီးဖြစ်သည့်အတိုင်း ယင်းသည် နာကျင်မှုကို ရှောင်ရှားလိုသော

မိမိကိုယ်ကို လှည့်စားသည့် အကျိုးဆက်များကိုလည်း ဖြစ်စေပါသည်။ အထူးသဖြင့် အမှား ပြုလုပ်လိုသော သို့မဟုတ် မှားယွင်းစွာပြုလုပ်ပြီးသော အပြုအမူနှင့် ကောင်းမွန်စွာ ပြုလုပ်လိုသော အလိုဆန္ဒတို့အကြား လွန်ဆွဲသည့်နာကျင်ခံစားမှုကို ရှောင်ရှားလိုခြင်းကြောင့် ဆင်ခြေပေးခြင်းကို အသုံးချခြင်းဖြစ်ပါသည် (Ariely, 2012)–

- ဘန်းဂျမင်ဖရန့်ကလင်းန် (Benjamin Franklin) ၏ ဆိုရိုးစကားတွင် "လူတစ်ယောက်က မိမိလုပ်ဆောင်လိုသောအရာများကို ကျိုးကြောင်းညီညွတ်မှု ရှိစေရန် အကြောင်းပြချက်များ ရှာဖွေနိုင်ခြင်းသည် သင့်လျော်သော ဆင်ခြေပေးနိုင်သူများ ဖြစ်ပါသည်" ဟူ၍ ဖော်ပြထားပါသည် (1962, p.43)။

၁၄။ အပြုသဘောဆောင်သည်ဟု ယေဘုယျသတ်မှတ်ထားသော လုပ်ကြံဇာတ်လမ်းဖန်တီးမှုသည် ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသော အပြုအမူများကို ဦးတည်စေသည့် စိတ်ကူးယဉ်အိပ်မက်များကို ပေးတတ်သည်။ အများအားဖြင့် မိမိတို့သည် လူ့အသိုင်းအဝိုင်းရှိ လူသားများဖြစ်သဖြင့် အခြားသူများမှ မိမိအပေါ်မြင်သည့်အမြင်ကို ဂရုစိုက်ကြသည်။ သို့သော် ခေတ်မီတိုးတက်လာသော လူ့အဖွဲ့အစည်းက မိမိတို့အား ဆင်ခြင်တုံတရားကင်းမဲ့သူများ ဖြစ်စေပါသည်။ မိမိတို့လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် အဆင့်အတန်းကို အလေးပေးကြသည်။ ထိုအလေးပေးခြင်းသည် မိမိကိုယ်ကို ဂရုစိုက်ခြင်း တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းနှင့် မိမိကိုယ်ကိုတိုးတက်အောင် ရှာဖွေခြင်းဖြစ်သည်။ ယင်းမှာ အခြားသူများထံမှ ထောက်ခံချက်ရယူလိုသည့် လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် ဆက်နွှယ်နေပါသည်။ အဆင့်အတန်းကို အလေးထားမှုသည် အာဏာစွဲလမ်းခြင်းနှင့် ရုပ်ဝါဒကို ထိန်းချုပ်မှုကင်းမဲ့ခြင်းတို့ ဖြစ်စေပါသည်။ အလားတူစွာ မိမိကိုယ်ကို အလေးထားမှုသည် မိမိကိုယ်ကို ဂရုစိုက်မှု၊ အခြေခံလိုအပ်ချက်များ ပြည့်စုံမှုနှင့် လူသားတစ်ယောက်အနေဖြင့် ကြီးပွားတိုးတက်မှုများရရှိစေရန် စိတ်အားထက်သန်မှုများကို ဖြစ်စေပါသည်။ သို့သော် ၎င်းစိတ်လွန်ကဲပါက အခြားသူများက မိမိတို့ကို စစ်မှန်ရိုးသားသောသူများအဖြစ် ထင်မြင်ယူဆစေရန် ကြိုးပမ်းလာသည့် အတ္တဝါဒီ (narcissism) ပုံစံမျိုး ဖြစ်စေပါသည်။ မိမိတို့၏ စိတ်အားထက်သန်မှုများက အကျိုးဖြစ်ထွန်းသကဲ့သို့ ဆိုးကျိုးများလည်း ကြီးမားစွာဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။

၁၅။ ကျန်သည့်အပိုင်းက မိမိတို့အား ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ နေထိုင်ရန် ဆောင်ရွက်နိုင်သော အရည်အသွေးကို လျော့ပါးစေသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းအချို့ကို စူးစမ်းဖော်ထုတ်မည်ဖြစ်သည်။ အဆိုပါလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည် မိမိတို့ဘဝတွင် အရေးပါသောအခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်နေပါသည်။ ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ပြုမူဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းကို အဟန့်အတားဖြစ်စေသည့် ယန္တရား

များ ရပ်တန့်သွားစေရန် မိမိတို့ဘဝအတွက် တာဝန်ယူမှုရှိခြင်းကို ဖော်ညွှန်းပါသည်။ ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ပြုမူဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းကို ဆိုးကျိုးသက်ရောက်စေသည့် နည်းလမ်းများစွာရှိကြောင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ဤသင်ခန်းစာ၏ ပြင်ပတွင် လေ့လာနိုင်ပါသည်။ သို့သော် အဆိုပါယန္တရားများနှင့်ပတ်သက်၍ နောက်ထပ်ဆွေးနွေးချက်များက ရေရှည်အကျိုးစီးပွားကို ဖြစ်စေပါသည်။ ဤအခန်းတွင် သင်ကြားပို့ချသူများက ကျောင်းသားများအတွက် စာဖတ်စေခြင်း၊ သင်ခန်းစာတွင် ပါဝင်သောအထောက်အထားများ၊ ရုပ်ရှင်များ ကြည့်ရှုစေခြင်းဖြင့် ပိုမိုသိရှိနားလည်စေရန် အထောက်အကူပြုနိုင်ပါသည်။

ရွေးချယ်အာရုံစူးစိုက်မှုနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဝေးကွာမှု

၁၆။ တစ်စုံတစ်ခုကို အာရုံစူးစိုက်ကြည့်သည့်အခါ ထိုနေရာရှိ အရာအားလုံးကို သိမြင်နိုင်စွမ်းရှိမည်မဟုတ်ပါ။ ဆိုလိုရင်းမှာ တစ်စုံတစ်ခုကို မြင်ခြင်းသည် အခြားအရာများအားလုံးကို သိမြင်ခြင်းမဟုတ်ပါ။ အများအားဖြင့် မိမိတို့သည် အာရုံစူးစိုက်မိသည့်အရာကိုသာ ကြည့်လေ့ရှိကြပါသည်။ သို့သော် မည်သည့်အရာက ထင်ရှားသည်နှင့် မည်သည့်အရာက မထင်ရှားသည်တို့မှာ စိတ်ဝင်စားမှုနှင့် များစွာဆက်စပ်လျက်ရှိသည်။ ရွေးချယ်အာရုံစူးစိုက်မှုသည် မိမိတို့ဘဝအတွက် အရေးပါပြီး အပြုသဘောဆောင်သည့် အခန်းကဏ္ဍတစ်ခုတွင် ပါဝင်ပါသည်။ ယင်းသည် မိမိတို့အတွက် အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေမည့်အရာကို အာရုံစူးစိုက်စေပါသည်။ တစ်စုံတစ်ယောက်က စာလေ့လာရာတွင်သာ အာရုံစူးစိုက်နေမည်ဆိုပါက အာရုံပြန့်ပွားမှုများ ရှိတော့မည်မဟုတ်သဖြင့် အလွန်ကောင်းမွန်သော သင်ယူခြင်း နည်းဗျူဟာတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် အဆိုပါစွမ်းရည်သည် ချက်ချင်းအာရုံစိုက်ရန် လိုအပ်မည့် အခြားအရာများ (တစ်စုံတစ်ဦး၏ အရေးပေါ်အကူအညီ လိုအပ်မှုအခြေအနေ) ကို မမြင်နိုင်ခြင်းများ ဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။ ရွေးချယ်အာရုံစူးစိုက်မှုသည် သက်ဆိုင်ရာ ရာထူးဂုဏ်အဆင့်ဆင့်နှင့် တန်ဖိုးရှိမှု (ထိုအရာထက် ဤအရာကပို၍ အရေးပါသည်ဟူသော ယုံကြည်မှု) တို့ကို ရွေးချယ်အာရုံစိုက်စေပါသည်။ အဆိုပါတန်ဖိုးရှိမှုသည် အမှန်တကယ်တန်ဖိုးရှိမှုနှင့် သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိပါ။ အဓိကအားဖြင့် အာရုံစူးစိုက်ရာတွင် ရွေးချယ်မှုသည် အပြည့်အဝထိန်းချုပ်နိုင်သည့်အရာ မဟုတ်ပါ။ ယင်းသည် လုပ်ငန်းတစ်ခုဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်သော အသိပညာဗဟုသုတနှင့် ယင်းလုပ်ငန်းကို လေ့လာရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုတို့မပါဘဲ အလုပ်များလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်စေခြင်းဖြစ်စေပါသည်။

၁၇။ http://www.youtube.com/watch?v=UtKt8YF7dgQ ၏ ဗီဒီယိုတွင် ဒန်နီရယ်လ် ဆိုင်းမန်းစ် (Daniel Simons) က (ဤနည်းလမ်းသည် အစွမ်းထက်သော အမြင်အာရုံစူးစိုက်မှုကို ထောက်ပံ့ပေးသည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည်) ဤနည်းလမ်းသည် ရွေးချယ်အာရုံစိုက်မှု၏ အားကောင်းသော အမြင်ကိုပေးကြောင်း စမ်းသပ်လေ့လာမှုတစ်ခုအရ ဖော်ပြပါသည်။ ရွေးချယ်အာရုံစူးစိုက်မှု၏ ကောင်းမွန်သည့်ကဏ္ဍကို အလေးပေးဖော်ပြထားပါသည်။ ၎င်းက မိမိတို့ အမှန်တကယ် လုပ်နိုင်သည်ထက် ပို၍မြင်နိုင်အောင် တွေးကြည့်ရန် အကြံပြုထားပါသည်။ မိမိတို့အနေဖြင့် တစ်စုံတစ်ခုကို မြင်နိုင်ရန် ထိုအရာအပေါ်တွင် အာရုံစူးစိုက်ရန် လိုအပ်ကြောင်း ပြောကြားထားပါသည်။ ဤအခန်း၏ လေ့ကျင့်ခန်း (၁) (/e4j/en/integrity-ethics/module-6/exercise.html#module6exercise1) သည် ကျောင်းသားများကို ပထမဦးစွာ လက်တွေ့ လေ့ကျင့်စေပါသည်။

၁၈။ တစ်ခါတစ်ရံ မိမိတို့ရှေ့တွင် ပြဿနာတစ်စုံတစ်ရာဖြစ်နေသည်ကို အမှန်ဟု မြင်နိုင်သည်။ သို့သော် အဆိုပါပြဿနာ၏ အဓိကအကြောင်းအရင်းကို အပြည့်အဝ သိမြင်နိုင်စွမ်း မရှိသဖြင့် သင့်လျော်သော တုံ့ပြန်မှု မပေးနိုင်ပါ။ လူနေမှုဘဝ၏ အခြေခံအချက်ဖြစ်သည့် တစ်စုံတစ်ခုအပေါ် အာရုံစူးစိုက်နိုင်စွမ်းသည် မိမိကိုယ်ကို ကျင့်ဝတ်လိုက်နာသူအဖြစ် လက်ခံစေခြင်းအပေါ် ဆိုးရွားစွာ သက်ရောက်မှုရှိပုံမရပါ။ သို့သော် လူသိများသော Good Samaritan Experiment (http://www.youtube.com/watch?v=ZfRSassEzoU) တွင် မိမိတို့သည် အလွန်အမင်းအလောကြီးစွာ ပြုမူဆောင်ရွက်မှုများကြောင့်ပေါ်ပေါက်လာသော ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အဓိကအကြောင်းအရာများစွာကို သတိမထားမိတတ်ကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည် (ဥပမာအားဖြင့် မိမိတို့အရေးပါမှုကို အပြည့်အဝဆုပ်ကိုင်နိုင်သည့် ရာထူးခန့်ထားမှုတစ်ခုရရှိရန်။)

၁၉။ ဤအခန်းပါ လေ့ကျင့်ခန်း (၂) (/e4j/en/integrity-ethics/module-6/exercises.html#module6exercise2) ၏ အဓိကအကြောင်းအရာဖြစ်သော လေ့လာဆန်းစစ်မှုတွင် ဘာသာရေးယုံကြည်မှုဆိုင်ရာ လေ့လာရေးကျောင်းသားများအဖွဲ့က လူတစ်ဦးအရေးပေါ် အကူအညီလိုအပ်နေသည်ကို တွေ့မြင်သော်လည်း အများစုမှာမူ အကူအညီမပေးနိုင်ခဲ့ချေ။ တိကျသေချာစွာ ပြောရမည်ဆိုလျှင် ဤဖြစ်စဉ်သည် ရွေးချယ်အာရုံစိုက်မှု ဖြစ်စဉ်တစ်ခု မဟုတ်သကဲ့သို့ သဘောတရားရေးဆိုင်ရာ အဓိပ္ပါယ်များလည်း မပါဝင်ပါ (ကျောင်းသားများက အရေးပေါ်အကူအညီ လိုအပ်နေသော လူတစ်ဦးအဖြစ်သာ မြင်ခဲ့သည်)။ သို့သော် ဤဖြစ်စဉ်သည် မိမိတို့၏ ရှေ့မှောက်တွင် ဖြစ်ပျက်နေသည်ကို မှန်ကန်စွာ အာရုံစူးစိုက်မှု မပြု

နိုင်သည့် ကိစ္စရပ်တစ်ခုသာ ဖြစ်ပါသည်။ အကူအညီလိုအပ်သူအား အကူအညီမပေးခဲ့သော ကျောင်းသားများသည် အဓိကကျသည့် အကြောင်းအရာကို နားမလည်လိုက်၍ ဖြစ်သည်ဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။ ဤကဲ့သို့ပျက်ကွက်မှုသည် တာဝန်ယူမှုပျက်ကွက်ခြင်း သို့မဟုတ် နားလည်မှု မရှိခြင်း မဟုတ်ဘဲ အထူးသဖြင့် အလျင်လိုနေ၍ အခြေအနေမှန်ကို သိရန်ပျက်ကွက်မှုပင် ဖြစ်သည်။ (ရုတ်တရက်ဖြစ်ပေါ်လာသည့် အခြေအနေကြောင့် ပေါ်ပေါက်လာသည့် ပျက်ကွက် မှုပင်ဖြစ်ပါသည်။)

၂၀။ မိမိတို့၏အာရုံသည် အနီးကပ်ဆုံးပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေနှင့် ဝေးကွာနေပြီး ရုတ်တရက် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ကိစ္စရပ်ကို မိမိတို့အနေဖြင့် နားလည်သည်ဟု ထင်မြင်သော်လည်း အမှန် တကယ်မှာ ထိုကိစ္စရပ်ကို ပြည့်ဝစွာနားလည်နိုင်စွမ်းမရှိ၍ ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီညွတ်သော အဓိက ကျသည့် အကြောင်းအရာများမှ လွဲချော်သွားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် အလုပ်ကို အားသွန်ခွန်စိုက်ပြုလုပ်သည့် ကျွမ်းကျင်သူများ၊ အလုပ်ချိန်ဆိုင်ရာ လွန်ကဲလှသည့် ဖိအား များအောက်တွင် အလုပ်လုပ်နေသော အခြားသူများနှင့်ပတ်သက်၍ ဤအကြောင်းအရာက မည်သို့ပြောနိုင်ပါသနည်း။ ရွေးချယ်အာရုံစိုက်မှုအရဆိုလျှင် လက်ရှိလုပ်ငန်းကို အာရုံစိုက်နိုင် ခြင်းသည် အလွန်အသုံးဝင်သော စွမ်းရည်တစ်ခုဖြစ်ပြီး၊ ဖြစ်စဉ်အများစုမှာ မိမိတို့၏ စိတ် အာရုံထဲသို့ ဝင်ရောက်လာသည့်အကြောင်းအရာများ သို့မဟုတ် ထွက်သွားသည့် အကြောင်း အရာများအပြင် မိမိတို့၏ မမြင်ကွယ်ရာတွင် အလိုအလျောက် ဖြစ်ပျက်နေသည့် အကြောင်း အရာများသည်လည်း အရေးကြီးပါသည်။ ထိုသို့မဟုတ်ပါက မိမိတို့၏ နေ့စဉ်ဘဝနေထိုင်မှု ဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားများမှာ အလွန်ခက်ခဲပြီး အချိန်လည်း ကုန်မည်ဖြစ်ပါသည်။ အမှန် တကယ်တွင် မိမိတို့သည် ရွေးချယ်အာရုံစိုက်မှုမရှိပါက မိမိတို့၏ ဘဝနေထိုင်မှုတွင် အမှန် တကယ်ပြုလုပ်ရမည့် လုပ်ငန်းများကို ဆက်လက်လုပ်ဆောင်နိုင်မည်မဟုတ်ပေ။ ထို့ကြောင့် ဖြတ်လမ်းနည်းများသုံးရန် လိုအပ်လာပါသည်။ စာပေများတွင် အဆိုပါ ဖြတ်လမ်းနည်းများ ကို ကိုယ်တိုင်လေ့လာသင်ယူတတ်မြောက်နည်း၊ တစ်နည်းအားဖြင့် မိမိတို့၏ ဘဝများကို လမ်းညွှန်ပေးသော လက်တွေ့ပေါ် အခြေခံသောနည်းများဟု ခေါ်ဆိုသုံးနှုန်းကြပါသည်။ အဆိုပါနည်းများသည် ပုံမှန်အားဖြင့် မိမိတို့အပေါ် ကောင်းမွန်သော အထောက်အပံ့ဖြစ် သော်လည်း တစ်ခါတစ်ရံတွင် ကြီးစွာသော အဟန့်အတားများကိုလည်း ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပါ သည်။ အဆိုပါကိစ္စရပ်များတွင်ပါဝင်သည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများသည် လက်ရှိလုပ်ဆောင် နေသည့် အရာများအပေါ်တွင်သာ အာရုံစိုက်ပြီး မိမိတို့၏ ရည်မှန်းချက်များကို အောင်မြင်စေ

ရန်အတွက် တိုက်ရိုက်ပံ့ပိုးပေးနေသောအရာများအဖြစ် အရေးမပါကြောင်း မှတ်ယူစေမည် မဟုတ်ကြောင်း ပြဆိုနေပါသည်။

၂၁။ အလားတူစွာ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာဝေးကွာမှုဟု လူသိများသော ဖြစ်ရပ်ကြောင့် မိမိတို့သည် တစ်စုံတစ်ခု၏ အရေးပါမှုကို မသိနိုင်ဘဲ လွဲချော်သွားနိုင်သည်။ ၎င်းစိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာဝေးကွာမှုမှာ ခေတ်သစ်စစ်ဆင်ရေး (ဥပမာ-မောင်းသူမဲ့လေယာဉ်စစ်ဆင်ရေး)သည် ကြီးမားစွာ ထိခိုက်ပျက်စီးစေသည့် အကြောင်းအရင်းထဲတွင် ပါဝင်သည့် ကိစ္စရပ်တစ်ခုပင်ဖြစ်ပါသည်။ တိုက်ခိုက်နေသည့် အဖွဲ့များ၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာဝေးကွာမှုသည် စစ်သားများကို စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခံစားမှုများနှင့်လည်း ဝေးကွာသွားစေသည့်အပြင် ၎င်းတို့၏ လုပ်ရပ်များနှင့်ပတ်သက်၍ အရေးပါမှုကို မသိမြင်နိုင်သည့် အခြေအနေကိုလည်း ဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဝေးကွာမှုသည် ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ လျစ်လျူရှုမှုကိုလည်း ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပါသည်။ အဆိုပါ ယန္တရားမှာ လျစ်လျူရှုမှုအတွက် မိမိတို့အနေဖြင့် အဓိကတာဝန်ရှိကြောင်းကို သိရှိနိုင်မည် မဟုတ်ပေ။ ဤအကြောင်းအရာများကို ထပ်မံလေ့လာရန် စိတ်ပါဝင်စားသော ကျောင်းသားများသည် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးလုံခြုံမှု၊ စောင့်ကြည့်မှုနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ အပါအဝင် မောင်းသူမဲ့လေယာဉ်စစ်ဆင်ရေး၏ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများကို သရုပ်ဖော်ထားသော ၂၀၁၅ ခုနှစ်က ရိုက်ကူးခဲ့သည့် ကောင်းကင်ထက်က မျက်လုံး (Eye in the Sky) ရုပ်ရှင်ကို ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည် (https://www.imdb.com/title/tt2057392/)။

ထုံးတမ်းများနှင့်ကိုက်ညီမှု၊ လိုက်နာမှုနှင့် စောင့်ကြည့်သူများအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှု

၂၂။ မိမိတို့အနေဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ရာတွင် အခြားသူများ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုအပေါ် မည်မျှအထိ နမူနာယူလေ့ရှိသည်ကို ထင်ပေါ်ကျော်ကြားသော ဆောလမန်အာ့(ရှ်) (Solomon Asch) ၏ စမ်းသပ်မှု (http://www.youtube.com/watch?v=NyDDyT1lDhA) က အထင်အရှားပြသနေပါသည်။ ထိုသို့ ထင်ရှားကျော်ကြားသည့် စမ်းသပ်မှုတစ်ခုဖြစ်ရခြင်း၏ အကြောင်းရင်းတစ်ခုမှာ စမ်းသပ်ချက်၏ ရိုးရှင်းလွယ်ကူမှုပင် ဖြစ်ပါသည်။ အာ့(ရှ်)သည် အစမ်းသပ်ခံပုဂ္ဂိုလ်များအား မျဉ်းကြောင်း၏အရှည်ကို နှိုင်းယှဉ်ရန်နှင့် မျဉ်းကြောင်းတစ်ခုနှင့်တစ်ခု အလျားတူညီစေရန် လုပ်ဆောင်စေသော စမ်းသပ်ချက်၏ လက်တွေ့ဆောင်ရွက်မှုတစ်ခုချင်းစီတွင် မေးခွန်းများကို ဖြေဆိုသူများအနက် တစ်ဦးမှလွဲ၍ ကျန်သူအားလုံးသည် စမ်းသပ်ချက်ပြုလုပ်သည့် ကြံရာပါများဖြစ်ပါသည်။ (ဆိုလိုသည်မှာ မှားယွင်းသော အဖြေများကို တမင်တကာပေးရန် ညွှန်ကြားချက်ရရှိထားသူများဖြစ်သည်။) ပါဝင်သူတစ်ဦး

တည်းသာလျှင် စမ်းသပ်ချက်၏ အစမ်းသပ်ခံပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်ပြီး ၎င်း၏တုံ့ပြန်မှုများကို အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ပါသည်။ မေးခွန်းများကို ဖြေပေးရန် တောင်းဆိုခံရသည့် အခြားပါဝင်သူများအားလုံးသည် စမ်းသပ်ချက်၏ ကြံရာပါပုဂ္ဂိုလ်များဖြစ်ကြောင်း စမ်းသပ်ခံရသည့် ပုဂ္ဂိုလ်က မသိရှိပေ။ ဖြစ်ရပ်အများစုတွင် စမ်းသပ်ခံပုဂ္ဂိုလ်များသည် အခြားသူများ၏ ဖြေကြားချက်များကိုသာ အဖန်တလဲလဲ ပြောဆိုကြပါသည်။ အဆိုပါကိစ္စရပ်သည် သက်တူရွယ်တူများ၏ ဖိအားက မိမိတို့ရှေ့မှောက်တွင် မည်သည့်အရာက အမှန်တရားဖြစ်ကြောင်း သိမြင်နိုင်စွမ်းအပေါ် မည်မျှအထိ သက်ရောက်မှုရှိနိုင်ကြောင်းကို ပြသခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ အာ့(ရှ်) ၏ စမ်းသပ်မှုတွင် ဖန်တီးထားသည့် ရှုပ်ထွေးမှုနည်းသော အခြေအနေများတွင်ပင် လူများစုသည် အုပ်စုတစ်ခု၏ ဦးဆောင်မှုနောက်ကို လိုက်လေ့ရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် အခြားသူများ၏ သဘောထားအမြင်နှင့် ကွဲလွဲခြင်းအားဖြင့် ပဋိပက္ခများကို မဖန်တီးလိုသောကြောင့် (စံသတ်မှတ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီမှု) သို့မဟုတ် အုပ်စု၏ဖိအားများ (သတင်းအချက်အလက်ဆိုင်ရာ ကိုက်ညီမှု) ကြောင့် သဘောရိုးဖြင့် အရာရာကို မှားယွင်းစွာ တွေ့မြင်ရခြင်းဖြစ်သည်ကို အာ့(ရှ်)၏ စမ်းသပ်ချက်က ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ စံသတ်မှတ်ချက်နှင့် ညီညွတ်မှုသည် အုပ်စု၏ ညီညွတ်မှုကို ဖောက်ဖျက်ရန် သင့်လျော်မှုမရှိကြောင်း တိကျသေချာစွာ သတ်မှတ်ထားသော စံသတ်မှတ်ချက်များက ရယူခြင်းဖြစ်သည်။ သတင်းအချက်အလက်နှင့် ကိုက်ညီမှုဟု သတ်မှတ်ခြင်းမှာ သိမြင်မှုဆိုင်ရာ သဘောတရားပိုင်းတွင် ချွတ်ယွင်းချက်များ ဖြစ်ပေါ်နိုင်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ အာရုံခံစားမှုများက မိမိတို့ကိုပေးသည့် သတင်းအချက်အလက်မှာ အမှန်အတိုင်းမဟုတ်ဘဲ သွေဖည်နေပါသည်။ အာ့(ရှ်)၏ စမ်းသပ်မှုက မျဉ်းအလျားများ နှင့် ပတ်သက်သော မေးခွန်းများအတွက် မှန်ကန်သော အဖြေများပေးရန် စမ်းသပ်မှုပြုလုပ်သူက တောင်းဆိုထားသည့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးရှိနေခြင်းသည် အများနှင့်သဘောထားချင်း ကိုက်ညီမှု၏ဆွဲအားကို အားနည်းသွားစေနိုင်ကြောင်းပြဆိုနေပါသည်။ နောက်ထပ် စမ်းသပ်ချက်တစ်ခုအနေဖြင့် အစမ်းသပ်ခံပုဂ္ဂိုလ်များကို နှုတ်ဖြင့်ဖြေကြားခြင်းထက် စာဖြင့်ရေးသားဖြေဆိုစေခြင်းသည် စမ်းသပ်ချက်၏ ရလဒ်ကို များစွာပြောင်းလဲသွားစေနိုင်ကြောင်း ဖော်ပြနေပါသည်။ ဤစမ်းသပ်ချက်သည် ဤအခန်းပါ လေ့ကျင့်ခန်း (၃) (/e4/en/integrity-ethics/module-6/exercise.html#module6exercise3) ၏ အဓိက အကြောင်းအရာဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါ စမ်းသပ်ချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ ပိုမိုသိရှိလိုပါက အာ့(ရှ်)၏ "ထင်မြင်ယူဆချက်များနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာဖိအား” (Opinions and Social Pressure) ကို လေ့လာနိုင်ပါသည် (http://www.lucs.lu.se/wp-content/uploads/2015/02/Asch-1955-Opinions-and-Social-Pressure.pdf)။

၂၃။ မိမိတို့သည် အများနှင့်လိုက်လျောညီထွေမှုရှိခြင်းမှ အာဏာပိုင်များ၏ အမိန့်နာခံခြင်းကို ကူးပြောင်းလေ့လာကြည့်ကြပါစို့။ စတန်လီမစ်(လ်)ဂရမ်(မ်) (Stanley Milgram) ၏ အငြင်းပွားဖွယ်နာခံမှုဆိုင်ရာ စမ်းသပ်ချက် (http://www.youtube.com/wattch?v=y9l_puxcrlM) တွင် မီးခလုတ်တစ်ခု နှိပ်ရုံမျှဖြင့် အလွန်ပြင်းထန်သည့် ဓာတ်လိုက်မှုများ ဖြစ်စေသကဲ့သို့ ကျောင်းသားများအားအပြစ်ပေးရန် ဆရာများကိုအာဏာပိုင်များက ခိုင်းစေခဲ့သည်။ အခြားသူများအပေါ်တွင် ကြီးမားစွာထိခိုက်စေနိုင်ပြီး သေသည်အထိဖြစ်စေနိုင်သော အာဏာပိုင်များ၏ စေခိုင်းချက်ကို လိုက်နာလုပ်ဆောင်ခြင်းများအပါအဝင် လူသားများအနေဖြင့် အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ်များ၏စေခိုင်းချက်ကို တသွေမတိမ်းလိုက်နာလုပ်ဆောင်ရန် ပြင်းထန်သော စိတ်သဘောထားရှိကြောင်းကို ဤအခန်းပါ လေ့ကျင့်ခန်း (၄) (/e4j/en/integrity-ethics/module-6/exercises.html#module6exercise4) တွင် အဓိကဖော်ပြထားပါသည်။ မစ်(လ်)ဂရမ်(မ်)၏ သုံးသပ်ချက်မှာ လူသားများသည် ကိုယ်ကျင့်တရားပျက်ပြားခြင်း မဟုတ်ဘဲ အမိန့်နာခံမှုက လူကောင်းများကို မကောင်းမှုပြုလုပ်ရန် တွန်းအားပေးခြင်းဖြစ်သည်ဟု ဆိုပါသည်။ နာခံမှုသည် အများနှင့်လိုက်လျောညီထွေရှိခြင်းကဲ့သို့ပင် လူ့အသိုက်အဝန်းတွင် အရေးပါ၍ အပြုသဘောဆောင်သည့် အခန်းကဏ္ဍမှပါဝင်သော်လည်း နာခံမှုကို မလွန်ဆန်နိုင်ပါက မိမိတို့သည် ကြောက်မက်ဖွယ်ကောင်းသော အရာများကို ပြုလုပ်သွားနိုင်ပါသည်။ ဤကိစ္စရပ်သည် အဖွဲ့အစည်းများ၏ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ရာထူးအဆင့်ဆင့်တို့အပေါ် ပြင်းထန်စွာ အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိနိုင်ပါသည် (Milgram, 1973)။

၂၄။ မီးခလုတ်များကို မလွဲမသွေနှိပ်ခဲ့သည့် အစမ်းသပ်ခံပုဂ္ဂိုလ်မှာ အနည်းစုသာ ရှိသည်ကိုလည်း မှတ်သားထားသင့်ပါသည်။ ပုံမှန်အားဖြင့် အစမ်းသပ်ခံပုဂ္ဂိုလ်များသည် အာဏာပိုင်များ၏ ဆွဲဆောင်မှုကို ခုခံရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ်ကြပါသည်။ သို့သော်နောက်ဆုံးတွင် စမ်းသပ်ချက်ပြုလုပ်မှု၌ ဆရာများဖြစ်သော အစမ်းသပ်ခံပုဂ္ဂိုလ် ၅၀% ကျော်သည် သေစေနိုင်လောက်သည့် အလားအလာရှိသော ဓါတ်လိုက်အောင် ပြုလုပ်မှုဖြင့် ကျောင်းသားများအားအပြစ်ပေးခဲ့ကြပါသည်။ (ထိုထက်ပို၍အံ့သြဖွယ် ကောင်းသည်မှာ စမ်းသပ်ချက်ပြုလုပ်သည့် ရည်ရွယ်ချက်ကို မသိကျိုးကျွန်ပြုကာ ကျောင်းသားများ သတိလစ်သွားပြီ ဖြစ်သည်ဟု ယူဆပြီးနောက်တွင်ပင် ပိုမိုမြင့်မားသော လျှပ်စစ်ဓါတ်အားဖြင့် ကျောင်းသားများအား ဓါတ်လိုက်စေရန် ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် ဆက်လက်အပြစ်ပေးလိုသည့် စိတ်များ အများစု၏စိတ်တွင် ဖြစ်ပေါ်

နေကြခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။) မိမိကိုယ်တွင်းရှိ တစ်ဖက်စောင်းနင်းမဖြစ်စေရန် ထိန်းသိမ်းထားသည့် စိတ်အရှိန်အဟုန်ကို အာဏာပိုင်များ၏ ဆွဲဆောင်မှုက ပိုမိုလွှမ်းမိုးနိုင်စွမ်းရှိပါသည်။ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများ တွေ့ကြုံရသည့် ကြီးစွာသော သဘောထားကွဲလွဲမှုများကို ဝေဖန်ဆန်းစစ်ကြည့်မည်ဆိုလျှင် ထိုအချက်ကို ပိုမိုရှင်းလင်းစွာ တွေ့မြင်နိုင်ပါသည်။

၂၅။ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများ၏ အပြုအမူများတွင်ပါဝင်သည့် အဓိကကျသော အချက်တစ်ချက်မှာ "ပြဿနာဖြစ်လာပါက ရှောင်လွှဲခြင်း" (ထမင်းရည်ပူလာ လျှာလွှဲ) သို့မဟုတ် မိမိ၏တာဝန်ကို သူတစ်ပါးအား လွှဲချခြင်း စသည်တို့ကို ဖော်ပြသည့် အများနှင့်ဆိုင်သော စိတ္တဗေဒဆိုင်ရာ ယန္တရားတစ်ခုပင်ဖြစ်ပါသည်။ မိမိတို့လုပ်ရပ်အပေါ် တွေးတော၍စဉ်းစားရန် အခွင့်အရေးရှိပါက မိမိတို့သည် နောင်တရကောင်းရနိုင်သော်လည်း အာဏာပိုင်ပုဂ္ဂိုလ် တစ်ဦးပေါ်တွင်သာ တာဝန်ရှိသည်ဟူသော အသိရှိခြင်းဖြင့် မိမိတို့၏လုပ်ရပ်အပေါ် မိမိတို့အပြစ်ရှိသည်ဟူသော မကောင်းသည့် စိတ်ခံစားချက်ကို သက်သာစေသည့်နည်းလမ်းက မိမိတို့အတွက် ပိုမိုလွယ်ကူစေပါသည်။ (ဤအကြောင်းအရာများနှင့်ပတ်သက်၍ ချမ်းသာကြွယ်ဝမှုနှင့် ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်မှုဆိုင်ရာ ဆွေးနွေးချက်များအတွက် “Arendt, 2006” ကို လေ့လာနိုင်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် အဒေ့ါ(လ်)(ဖ်)အိုက်(ခ်)မန်း (Adolf Eichmann)က ၎င်း၏လုပ်ရပ်များအတွက် တာဝန်ယူနိုင်စွမ်းမရှိခြင်းကို စာရေးသူက တင်ပြထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။) အလားတူစွာ မိမိတို့သည် “အခြားသူများပင် လုပ်နေကြသည်ဖြစ်၍ မိမိတို့အနေဖြင့် မည်သည့်အတွက်ကြောင့် မလုပ်နိုင်ရမည်နည်း” ဟု တွေးတောလျက် မိမိတို့၏ တာဝန်များကို အုပ်စုများထံသို့ လက်လွှဲလေ့ရှိပါသည်။ ဤကဲ့သို့သော စိတ္တဗေဒဆိုင်ရာယန္တရားများမှာ သီးခြားသတ်မှတ်ထားသည့် အခြေအနေမျိုးတွင် စတင်ဖြစ်ပွားတတ်ကြောင်းကို အလေးထားသင့်ပါသည်။ မစ်(လ်)ဂရမ်(မ်) စမ်းသပ်ချက်တွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများကို အာဏာပိုင်က ထိုက်သင့်သော ဖိအားပေးထားပါသည်။ သို့ရာတွင် မိမိတို့သည် အာဏာပိုင်များ ချမှတ်ထားသော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို လိုက်နာလေ့ရှိသောကြောင့် ထိုပုဂ္ဂိုလ်များက မိမိတို့ကို ဖိအားပေးနိုင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာအချက်အလက်များက ဤရလဒ်များကိုရရှိရန် တွဲဖက်လုပ်ဆောင်ကြသည်။

၂၆။ မိမိတို့သည် မစ်(လ်)ဂရမ်(မ်)၏ စမ်းသပ်ချက်တွင် ဖြစ်ပေါ်နေသော အခြေအနေများကို ရှောင်ကြဉ်ရန် စဉ်းစားမည်ဆိုပါက အာဏာပိုင်များ၏ ဖိအားများကို မည်သည့်အချိန်၊ မည်သည့်နေရာတွင် မည်ကဲ့သို့ကျော်လွှားရမည်ကိုသိရှိရန်နှင့် မိမိကိုယ်ကိုမိမိ လေ့ကျင့်သင်ကြား

ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ပြောင်းလဲနေသည့် ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာအခြေအနေ (ဥပမာ- လက်ခံနိုင်သည့် အတိုင်းအတာထက် ကျော်လွန်ပြီး နာခံစေမှု နည်းပါးသည့် ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်း) များကိုလည်း သိရှိနိုင်ရန် လေ့ကျင့်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

၂၇။ ဆက်စပ်မှုရှိပြီး ဆွေးနွေးသင့်သည့် ကိစ္စရပ်တစ်ခုမှာ တာဝန်များ ရောယှက်နေမှုပင်ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ- အစမ်းသပ်ခံပုဂ္ဂိုလ်များအနေဖြင့် အခြားသူများ ရှိနေသည့်အချိန်တွင် အကူအညီလိုအပ်နေသူ တစ်ဦးအား အကူအညီပေးရန် တာဝန်မရှိလှပဟု ခံစားရတတ်ခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ တာဝန်ယူခြင်းသည် ခက်ခဲပြီး တစ်ခါတစ်ရံတွင် အန္တရာယ်ရှိသော ကိစ္စဖြစ်နိုင်သည့်အတွက် မိမိတို့သည် မိမိတို့၏တာဝန်များကို အခြားသူများထံသို့ လွှဲပြောင်းပေးလိုကြပါသည်။ သို့သော် မိမိတို့သည် အခြားသူများရှိနေချိန်တွင် မိမိတို့၏အပြုအမူမှာ အခြားသူများ၏ အပြုအမူနှင့် သဏ္ဍာန်တူဖြစ်နေလေ့ရှိသည့်ကိစ္စရပ်မှာ အများနှင့်လိုက်လျောညီထွေဖြစ်မှုကို ပြဆိုနေခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါကိစ္စအပေါ် အကူအညီပေးမည့် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးသာရှိနေမည်ဆိုပါက ထိုကဲ့သို့သော အကြောင်းအရာများ ဖြစ်ပေါ်နိုင်မည် မဟုတ်ဘဲ တစ်စုံတစ်ယောက်က ဦးဆောင်၍ ကူညီသည့်အခါတွင် တာဝန်ရောယှက်နေမှု ဖြစ်စဉ်မှာ ကွယ်ပျောက်သွားတတ်ပါသည်။ တာဝန်ရောယှက်နေသည့်ဖြစ်စဉ်မှာ ဂါစီယာ (Garcia) (၂၀၀၂) ရေးသားသည့် Bystander Effect (http://www.youtube.com/watch?v=z4S1LLrSzVE) တွင် ပြဆိုထားသည့် အဓိကယန္တရားများအနက် တစ်ခုအအပါအဝင်ဖြစ်ပါသည်။ ဘေးပတ်ဝန်းကျင်ရှိ လူပုဂ္ဂိုလ်များနှင့်ပတ်သက်၍ သုတေသနပြုချက်များ စတင်ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့သော တွေးတောစရာဖြစ်ရပ်တစ်ခုမှာ Kitty Genovese လူသတ်မှုဖြစ်စဉ်ပင်ဖြစ်ပါသည် (https://www.youtube.com/watch?v=kovZ6z-73vA)။

အခြေအနေအကျိုးပေးဝါဒ

၂၈။ မိမိတို့၏ပြုမှုပုံအပေါ် နက်ရှိုင်းစွာ သက်ရောက်နေသော ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသည့် အပြုအမူဆီသို့ မကြာခဏတွန်းပို့လေ့ရှိတတ်သော အခြားအကြောင်းတစ်ရပ်မှာ သီးခြားပတ်ဝန်းကျင် အခြေအနေများတွင် မိမိတို့ပါဝင်နေသော အခန်းကဏ္ဍပင်ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းကို Stanford Prison Experiment (http://www.youtube.com/watch?v=sZwfNs1pqGo) တွင်ဖော်ပြထားပါသည်။ အဆိုပါစမ်းသပ်ချက်ကို ၁၉၇၁ ခုနှစ်က ပြုလုပ်ခဲ့ပြီး ဤအခန်း၏ လေ့ကျင့်ခန်း (၅) တွင်လည်း အဓိကဖော်ပြထားပါသည် (/e4j/en/integrity-ethics/module-6/exercises.html#module6exercise5)။ ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေဆိုင်ရာ အချက်အလက်များနှင့် ဆက်

စပ်သည့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာသက်ရောက်မှုများနှင့် သိမြင်နိုင်စွမ်းရှိမှုတို့ကိုလည်း သုတေသနပြု လေ့လာထားပါသည်။ စမ်းသပ်ချက်တွင် အစောင့်များနှင့် အကျဉ်းသားများ၏ အခန်းကဏ္ဍ၌ ပါဝင်သရုပ်ဆောင်ထားသော စေတနာ့ဝန်ထမ်းကျောင်းသားများ ပါဝင်ပါသည်။ အဆိုပါ စမ်းသပ်ချက်သည် အငြင်းပွားဖွယ် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ စမ်းသပ်ချက်များအနက် တစ်ခုအပါအဝင်ဖြစ်သော်လည်း အလွန်စိတ်ဝင်စားဖွယ်ကောင်းသော အချက်အလက်များလည်း ပါဝင်ပါသည်။ သီးခြားပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေများတွင် မိမိတို့ပါဝင်နေသော အခန်းကဏ္ဍများသည် မိမိတို့၏ ပြုမူပုံအပေါ် နက်ရှိုင်းစွာ သက်ရောက်နေသည်ဟူသော အတိုင်းအဆနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေဆိုင်ရာ အချက်အလက်များသည် ပြုမူပုံအပေါ် လွှမ်းမိုးနိုင်သည်ဟူသော အတိုင်းအဆတို့အား အဆိုပါအချက်အလက်များက ပြဆိုနေပါသည်။ ယင်းကို အခြေအနေအကျိုးပေးဝါဒ၏ ပြဿနာအဖြစ် သိမြင်ထားကြပါသည်။

၂၉။ မကြာသေးမီက အဆိုပါစမ်းသပ်ချက်ကို မီဒီယာများတွင် စိစစ်တင်ပြခဲ့ကြသော်လည်း စမ်းသပ်မှုရလဒ်များမှာ သိပ္ပံနည်းကျအသိုင်းအဝိုင်းက ကျယ်ပြန့်စွာ လက်ခံထားသည့် အခြားစမ်းသပ်ချက်အများအပြား၏ ရလဒ်များနှင့် ကိုက်ညီနေပါသည်။ အဆိုပါစမ်းသပ်ချက် အများအပြားအနက်မှ အချို့မှာ ဤအခန်းတွင် ပါဝင်ပါသည်။ (Selective Attention, Conformity, Solomon Asch's Experiment, The Migram Obedience Experiment and The Bystander Effect) စမ်းသပ်ချက်ကို ဝေဖန်ထားသော စာနယ်ဇင်းဆောင်းပါးကို ဖတ်ရှုရန်အတွက် (https://medium.com/s/trustissues/the-lifespan-of-a-lie-d869212b1f62) ကို ကြည့်ပါ။ ဇင်ဘာဒို (Zimbardo) ၏ ပြန်ကြားချက်ကိုဖတ်ရန် (http://www.prisonexp.org/response) ကို ကြည့်ပါ။ အဆိုပါငြင်းဆိုချက်အား စာသင်သားများနှင့် ဆွေးနွေးလျှင် အကျိုးရှိနိုင်ပါသည်။ ဇင်ဘာဒိုကိုယ်တိုင်ပင် ၎င်း၏စမ်းသပ်ချက်သည် ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီကြောင်း သဘောတူလက်ခံထားပါသည်။ သိပ္ပံနည်းကျရှုထောင့်အရ မှုမမှန်သည်မှာလည်း ထင်ရှားပါသည်။ မည်သို့ပင်ဆိုစေ မျိုးဆက်သစ်တို့၏ စိတ်ကူးစိတ်သန်းများကို ဖမ်းစားနိုင်စွမ်းတော့ရှိပေသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ဘဝခရီးလမ်းအား လျှောက်လှမ်းရာတွင် ပြီးပြည့်စုံသည့် အောင်မြင်မှုမျိုးရရှိရန် အစဉ်မလွယ်ကူခြင်းနှင့် မိမိတို့၏ဘဝအပေါ် ထိန်းချုပ်နိုင်စွမ်းမရှိခြင်း၏ အကျိုးဆက်များမှာ အလွန်ကြီးမားခြင်းတို့ကို မီးမောင်းထိုးပြထားသောကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။ စိတ်ပညာတွင် နောက်ဆုံးပေါ်တွေ့ရှိချက်များနှင့် ရင်းမြစ်တူဘာသာရပ်များကလည်း ဤလားရာကို ညွှန်းဆိုနေကြပါသည်။ ဇင်ဘာဒို၏ စမ်းသပ်ချက်သည် ကျင့်ဝတ်ပိုင်းနှင့် သိပ္ပံနည်းကျ

ရှုထောင့်များအရ မေးခွန်းထုတ်စရာဖြစ်သော်လည်း လက်သင့်ခံရန် ခက်ခဲသည့် ဘဝနေနည်းများကို ဥပမာများဖြင့် ကောင်းမွန်စွာဖော်ပြထားပါသည်။ သို့သော်လည်း ကိုယ်ကျင့်တရားပိုင်းဆိုင်ရာ ရှုထောင့်အရ မိမိကိုယ်မိမိ ပိုကောင်းအောင် ကြိုးစားရန် အမှန်တကယ် စိတ်အားထက်သန်ပါက မလွဲမသွေအောင်မြင်မှုရရှိနိုင်သည်ဆိုသောအချက်ကိုလည်း လက်သင့်ခံထားသင့်ပါသည်။

၃၀။ ထုံးတမ်းစဉ်လာနှင့်အညီသာ ဆောင်ရွက်မှု၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာလွှဲပြောင်းမှု၊ မိမိလုပ်သင့်သည့် အရာများအား အခြားသူအပေါ် တာဝန်ခံစေခိုင်းမှု (ထမင်းရည်ပူလာ လျှာလွှဲ)၊ လက်ရှိသီးခြားအလုပ်အပေါ် တရားလွန်အာရုံစိုက်မှုနှင့် မိမိကိုယ်မိမိ လမ်းပျောက်နေမှုတို့သည် စမ်းသပ်ချက်တွင် ပါဝင်သူတို့၏ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းအား လျော့ကျစေပြီး လုပ်ဆောင်ရန် တွန်းအားပေးနေသည့် အင်အားစုများနှင့်လည်း ကင်းကွာသွားစေသဖြင့် အကြင်နာမဲ့၍ ရက်စက်သော အစောင့်များ သို့မဟုတ် အရှက်ရ၍ ခံစားချက်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပြိုလဲနေသော အကျဉ်းသားများ ဖြစ်လာအောင် လမ်းကြောင်းချပေးလိုက်သကဲ့သို့လည်း ဖြစ်သွားစေနိုင်ပါသည်။ တူညီဝတ်စုံများဖြစ်သည့် အကျဉ်းသားဝတ်စုံများ၊ သံကြိုးများ၊ နံပါတ်တုတ်များ၊ ရောင်ပြန်နေကာမျက်မှန်များ၊ နာမည်အား အကျဉ်းသားနံပါတ်များဖြင့် အစားထိုးမှုများ၊ နာမည်ရင်းအစား ဂျွန်ဝိုင်း (John Wayne) ဆိုသကဲ့သို့ နာမည်ပြောင်များဖြင့် အစားထိုးမှုများသည် ပါဝင်သူများအား အကျဉ်းထောင်အတုထဲတွင် ရောက်ရှိနေသည်ကိုပင် မေ့လျော့သွားစေခဲ့ပါသည်။ အချို့သောပညာရှင်များ၊ အထူးသဖြင့် ဂျွန်အမ်(မ်)ဒေါရစ် (John M. Doris) (၂၀၀၂) က အဆိုပါစမ်းသပ်ချက်မျိုးသည် "လူသားများတွင် အမှန်တကယ်မရှိသည့် စရိုက်လက္ခဏာများဖြစ်သည်" ဟူသောအချက်ကို ခုခံကာကွယ်ရေးသားခဲ့ပါသည်။ ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေများသည် မိမိတို့ပြုမူပုံကို အဆုံးအဖြတ်ပေးနိုင်သည့် အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်နေမည်ဆိုပါက မိမိ၏အကျင့်စရိုက်က ထိုသို့ပြုမူအောင် လှုံ့ဆော်နေသည်မဟုတ်ဘဲ ပတ်ဝန်းကျင်ကသာ လှုံ့ဆော်သွားသည်ဟု ဒေါရစ်(စ်) (Doris) က အခိုင်အမာဆိုပါသည်။ သို့သော်လည်း ဤအစွန်းရောက်အနေအထားသည် မေးခွန်းထုတ်စရာ ဖြစ်လာမည်မှာ မလွဲဧကန်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ အမှန်တကယ်တွင် အစောင့်အားလုံးသည် တစ်ပုံစံတည်းပြုမူကြခြင်း မဟုတ်သကဲ့သို့ အကျဉ်းသားများမှာလည်း ထိုနည်းတူပင် ဖြစ်ပါသည်။ ပါဝင်သူများအားလုံးမှာ ၎င်းတို့ သီးခြားရင်ဆိုင်နေရသည့်အခြေအနေက တစ်နည်းမဟုတ်တစ်နည်း လွှမ်းမိုးခံနေရသော်လည်း ပါဝင်သူများအကြားရှိ ပြုမူပုံများမှာ သိသိသာသာ ကွဲပြားနေပါသည်။

၃၁။ ထုံးတမ်းစဉ်လာနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်မှုသည် အလွန်အရေးကြီးသည့် လူမှုရေး အခန်းကဏ္ဍတွင် ပါဝင်နေသည့်အချက်ကို အလေးအနက်ထားသင့်ပါသည်။ အခြေအနေနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းသည် အပြုသဘောဆောင်သည့် နည်းလမ်းအရ အရေးကြီးပေသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ဤဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းသည် အခြေအနေနှင့် လျင်မြန်စွာ အသားကျသွားစေနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် Standard Prison Experiment က မီးမောင်းထိုးပြထားသည့်အတိုင်းပင် အသားကျလွယ်ခြင်းတွင်လည်း အားနည်းချက် အပြစ်အနာအဆာ များစွာရှိနေတတ်ပြန်ပါသည်။ ဤဆွေးနွေးချက်သည် ပတ်ဝန်းကျင်၏သက်ရောက်မှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အချေအတင်ပြောဆိုမှုများနှင့်သက်ဆိုင်နေသကဲ့သို့ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့်ကျင့်ဝတ် တက္ကသိုလ်အဆင့်ရည်ညွှန်းစာစောင် (၂) အခန်း (၈) တွင် ဆွေးနွေးထားသော ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီသည့် အပြုအမူများအပေါ် အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်ရပ်၏ စီစဉ်လုပ်ဆောင်မှုနှင့်လည်း သက်ဆိုင်ပါသည် (/e4j/en /integrity–ethics/ module–8/index.html) (Behavioural Ethics)။

မရိုးဖြောင့်မှု

၃၂။ ရှေ့ပိုင်းတွင် ဆွေးနွေးခဲ့သည့်အတိုင်း အုပ်စုများထံ တာဝန်လက်လွှဲပေးခြင်းသည် မရိုးဖြောင့်သော အပြုအမူများကို ဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။ လူတိုင်းသာ ခိုးယူနေကြလျှင် အနည်းအကျဉ်းခိုးယူခြင်းက လွယ်ကူနေပေမည်။ ခိုးယူခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် အကျိုးဆက်ဆိုးများကလည်း အနည်းအကျဉ်းမျှသာ ရှိနေပေသည်။ မိမိတို့ကိုယ်တိုင်ပင် မိမိကိုယ်ကို ရိုးဖြောင့်သူဟု ပြောနေသည့် တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ခိုးယူနေကြသည်များလည်း ရှိနေနိုင်ပါသည်။ အမှားများနှင့် မရေရာမှုများကို ခွင့်ပြုနိုင်သောပုံစံ (Fudge Factor) အရ အနည်းငယ်ခိုးယူခြင်းနှင့် မိမိကိုယ်မိမိ ရိုးသားဖြောင့်မတ်သူများအဖြစ် မှတ်ယူခြင်းတို့သည် မိမိကိုယ်မိမိနှင့် ကမ္ဘာကြီးအပေါ် တလွဲရှုမြင်နေခြင်းဖြင့်သာ အဆုံးသတ်မည်ဖြစ်သည်။

၃၃။ "(ရိုးဖြောင့်မှု) မရိုးဖြောင့်မှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အမှန်တရား" စာအုပ်တွင် စာရေးသူ ဒန်အရီလီ (Dan Ariely) (၂၀၁၂) က အလိုရှိရာ ရယူလိုခြင်းနှင့် ကောင်းမွန်လိုခြင်းတို့အကြားရှိ ကွဲလွဲမှုအား ဖော်ထုတ်ရေးသားထားပါသည် (http://www.youtube.com/watch?v= XBmJay_qdNc)။ အဆိုပါကွဲလွဲမှုတွင် "လူအနည်းငယ်သာ အရည်ထူသော လိမ်လည်သူများဖြစ်လာသည်" ဟူသော အချက်ကို ထောက်ပြရှင်းလင်းထားပါသည်။ တစ်ဖက်တွင်လည်း လူအများစုမှာ အနည်းငယ် လိမ်လည်တတ်သူများဖြစ်သည် ဟူသော အချက်ကိုလည်း ထည့်သွင်းဖော်ပြထားပါသည်။ အကြောင်းမှာ အဆိုပါကွဲလွဲမှုက မိမိတို့အား ကမ္ဘာကြီးနှင့် မိမိကိုယ်

တိုင်ကို အနည်းငယ် လိမ်လည်ကြသူများအဖြစ် စွဲထင်နေသော မှန်ဘီလူးမှတစ်ဆင့် မြင်စေသည့် ကမ္ဘာလောကကြီးနှင့် လူသားများသည် အနည်းငယ် လိမ်လည်နေကြသည်ဟူသော အမြင်ကို ပြဆိုနေသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ မရိုးဖြောင့်မှုသည် နေရာတိုင်းတွင် ရှိနေနိုင်သော်လည်း အများအားဖြင့် အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ ရှိနေတတ်ကြပါသည်။ အချို့ဖြစ်ရပ်များတွင် အသေးအဖွဲ လိမ်လည်သူများသည် ကြီးမားသော လိမ်လည်သူများ ဖြစ်လာနိုင်ပြီး အသေးအဖွဲ ဖြားယောင်းသွေးဆောင်မှုများကလည်း ကြီးမားသော လူလိမ်လူကောက်များ ဖြစ်လာအောင် တွန်းအားပေး လှုံ့ဆော်လာနိုင်ကြောင်း စာရေးသူက ရှင်းပြထားပါသည်။ သာမန်အခြေအနေများတွင် မိမိတို့ကိုယ်ပိုင်မျက်စိဖြင့် ကောင်းသည်ဟု မြင်ရသော အရာများကို မိမိတို့၏ ကျိုးကြောင်းဆင်ခြင်နိုင်မှုက လွှမ်းမိုးနိုင်စွမ်းရှိသော်လည်း အချို့ဖြစ်ရပ်များတွင် လွှမ်းမိုးနိုင်စွမ်းမရှိပေ။

၃၄။ မိမိတို့ကိုယ်ပိုင်အမြင်အရ ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီလုပ်ဆောင်လိုမှုနှင့် ရယူလိုမှုတို့အကြားတွင် သဘောထားကွဲလွဲမှု ဖြစ်စေသည့်အရာများ ရှိပါသည်။ ဤအရာကို ထိရောက်စွာ ဆန်းစစ်ခြင်းဖြင့် အဖြေရှာနိုင်ပါသည်။ ထိုသို့ဆန်းစစ်ရာတွင် ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရှုထောင့်အရ ကောင်းမွန်သည်ဟု ယူဆရသော အရာနှင့် မိမိ၏ လိုအင်ဆန္ဒကို မသမာသော နည်းဖြင့် ဖြည့်ဆည်းခြင်းတို့မှာ တစ်ပြိုင်တည်း ဖြစ်တည်နေနိုင်ပါသည်။ ၎င်းကို စာရေးသူက ငရဲရောက်စေသည့် ယန္တရားဟု သုံးနှုန်းပါသည်။ ဤဖြစ်စဉ်အား ဟာသသရုပ်ဖော်အဖြစ် (https://www.youtube.com/watch?v=GKVLoUmtHql) ကို ကြည့်ပါ။ ဖော်ပြထားသည့် သရုပ်ဖော်မှုတွင် ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ "လုပ်သင့်သည်" ဆိုသည်ထက် ပိုမိုဆင်ခြင်စဉ်းစားခြင်းနှင့် (အကြောင်းတစ်ခုခုကြောင့်သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် မိမိအတွက်မကောင်း၍ သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် မိမိကိုယ်ပိုင်ပစ္စည်းမဟုတ်၍သော်လည်းကောင်း ကိတ်မုန့်အား စားရန် ရှောင်ကြဉ်ခြင်း) သွားရည်ယိုစရာ ကိတ်မုန့်အား အလွန်အမင်းစားလိုခြင်းတို့အကြား သဘောထားကွဲပြားလွန်ဆွဲနေမှုကို ပြဆိုထားပါသည်။

၃၅။ မက်လုံးပေးနေသည့် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံများကို ပြောင်းလဲခြင်းဖြင့် ပြစ်မှုကို လျော့နည်းသွားရန် လူမှုရေးဆိုင်ရာ အခြေအနေများအား ပြောင်းလဲဖန်တီးသင့်ကြောင်း၊ သဘောထားကွဲလွဲမှုဖြစ်စေသည့် အကျိုးစီးပွားပဋိပက္ခများ လျော့နည်းသွားအောင် ပြုလုပ်သင့်ကြောင်း၊ သို့မှသာ ရှာကြံအကြောင်းပြလိုစိတ်များကို လျော့ပါးသွားအောင် ပံ့ပိုးပေးနိုင်မည်ဖြစ်ကြောင်း စာရေးသူ အရီလီ က အကြံပြုထားပါသည်။ အရီလီ၏စာအုပ်နှင့် အထက်

ဖော်ပြပါ အကြောင်းအရာများသည် ဤအခန်းမတိုင်မီ အကြိုလေ့ကျင့်ခန်းများပင် ဖြစ်ပါသည် (/e4j/en/integrity-ethics/module-6/exercises.html#module6exercisepre)။

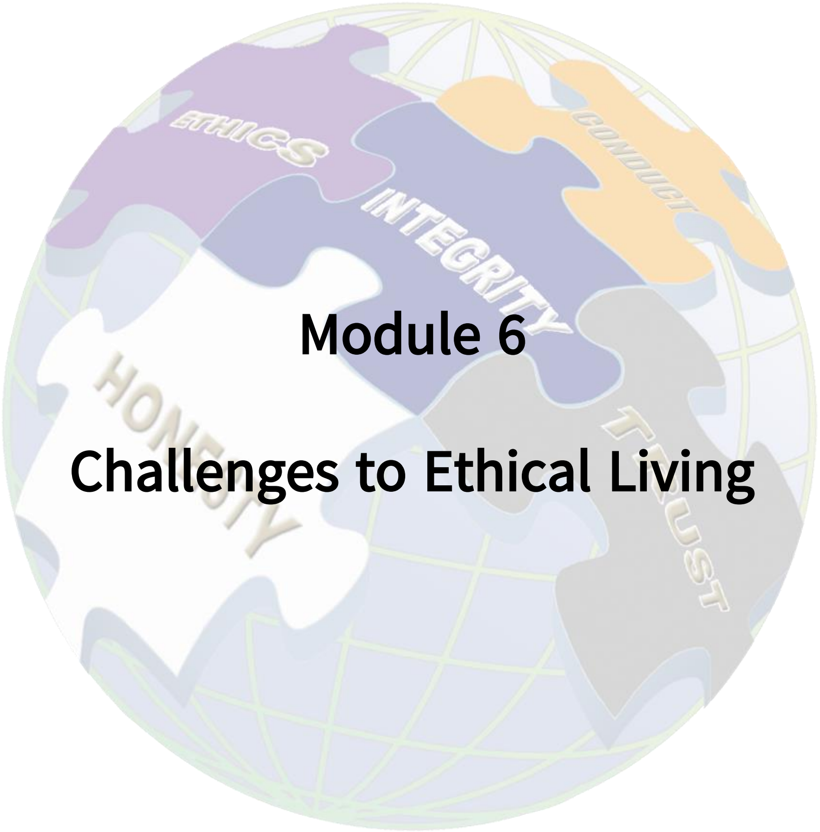
၃၆။ မိမိတို့၏ ကိုယ်ပိုင်အမြင်အရ ကောင်းသည်ဟု ထင်ရသော မိမိကိုယ်တိုင်က ကောင်းသည်ကိုသာ မြင်သောအရာသည် အပြုသဘောဆောင်သည့် အရာတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ကျင့်ဝတ်သည် မိမိတို့အတွက် မည်မျှအရေးကြီးပုံကို ဤအရာက မီးမောင်းထိုးပြထားပြီး ဆိုးရွားသည့် အပြုအမူများကို မပြုလုပ်မိစေရန်လည်း အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ကန့်သတ်ပေးထားပါသည်။ သို့ရာတွင် မိမိတို့အပေါ် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ မသက်မသာဖြစ်မှုမှ ကာကွယ်ပေးနေသည့် ရှာကြံအကြောင်းပြလိုမှုက ဤအရာကို လွှမ်းမိုးလာပြီး ဆိုးဝါးသည့် အကျိုးဆက်များဖြစ်လာစေနိုင်ပါသည်။ မိမိတို့အတွက် ကောင်းကျိုးများ ရရှိလာစေလိမ့်မည်ဟု ယုံကြည်သည့် ဆန္ဒများရှိနေခြင်းမှာ ယေဘုယျအားဖြင့် ကောင်းသောအရာပင် ဖြစ်ပါသည်။ သို့ပါသော်လည်း စာရေးသူ အရီလီ လေ့လာခဲ့သည့်အတိုင်းပင် ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ "ဖြစ်သင့်ခြင်း" နှင့် "အလိုရှိခြင်း" များမှာ ရှာကြံအကြောင်းပြမှု၏ ကာကွယ်ပေးခြင်းသဘောနှင့် တစ်ပြိုင်နက်တည်းဖြစ်တည်လာသည့်အခါ မိမိတို့ဘဝနေထိုင်မှုအခန်းကဏ္ဍအား တိမ်းစောင်းသွားစေနိုင်ပါသည်။

နိဂုံးချုပ် မှတ်ချက်

၃၇။ မိမိတို့ဘဝအတွက် တာဝန်ယူရသည့် အတိုင်းအဆက ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီရေးအတွက် အချက်အချာကျပုံကို ဤအခန်းက မီးမောင်းထိုးပြထားပါသည်။ လက်မခံနိုင်လောက်သည့် လုပ်ရပ်များကို ကျူးလွန်ဖြစ်အောင် တစ်စုံတစ်ယောက်အား အုပ်စုတစ်စုက ဦးဆောင်လိုက်သည့်အခါ အဆိုပါအုပ်စုမှ ချမှတ်ထားသည့် စည်းမျဉ်းနှင့်အညီ လုပ်ဆောင်လိုက်ခြင်းဖြင့် ထိုသူမှာ မိမိလေးနက်စွာ ကိုင်စွဲထားသည့် တန်ဖိုးထားမှုများကို သစ္စာဖောက်မိသွားခဲ့သည့် ဖြစ်ရပ်ကို နောက်ပိုင်းမှသာ ပြန်သတိထားမိလာသည်။ ထိုအခါ မိမိကိုယ်မိမိ တာဝန်မယူခြင်း (အုပ်စု၏ ဦးဆောင်မှုနောက်သို့ လိုက်မိခြင်း) က မိမိဘဝအား လက်ခံနိုင်ဖွယ် မရှိသည့် အတိုင်းအတာထိရောက်အောင် အတွင်းအပြင် ယန္တရားများဖြင့် တွန်းပို့ခွင့်ပေးလိုက်သကဲ့သို့ ဖြစ်သွားရပါသည်။

၃၈။ ဖြစ်လေ့ဖြစ်ထရှိသည့် ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပျက်ယွင်းမှုများကိုလည်း အလေးအနက်ထားသင့်ပါသည်။ ဤအခန်းတွင် ဆွေးနွေးခဲ့သည့်အတိုင်းပင် ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပျက်ယွင်းမှုများက မိမိတို့ဘဝအတွက် တာဝန်ယူနိုင်စွမ်းရှိသည့်ပမာဏ ယုတ်လျော့သွားစေနိုင်ပါသည်။

ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ တိုးတက်မှုလုပ်ငန်းစဉ်ကို အစပျိုးရန် ဤအခန်းအား အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ အဆိုပါလုပ်ငန်းစဉ်သည် သာမန်အားဖြင့် အကျိုးပြုနေသည့် ယန္တရားများ၏ အဂတိလိုက်စားလိုမှုများကို တွန်းလှန်ပေးသည့်အတွက် စာသင်သားများစိတ်နှစ်၍ လုပ်ဆောင်သင့်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်ပင်ဖြစ်ပါသည်။



Module 6

Challenges to Ethical Living

2020 March

ACC Myanmar

Introduction

1. The Module seeks to help students understand some of the psychological mechanisms that can lead one towards unethical behaviour in certain circumstances. By discussing several well-known psychological experiments, the Module highlights certain basic human features which, while often working in our favour, can sometimes lead us to act unethically. The Module seeks to motivate students to take responsibility for their lives by avoiding common pitfalls that can impair their ability to act ethically. Experimental research suggests that self-control is essential to ethical behaviour, but that self-control is like a muscle that develops with exercise and becomes fatigued by overuse (Baumeister, 1999). This shows the extent to which keeping out of harm's way is perhaps as important as working to strengthen our capacity to control ourselves. For the purposes of this Module, taking responsibility for ethical behaviour in our lives means strengthening our self-control 'muscle' and learning how to avoid situations that may lead us to do things that we would later regret. The experiments discussed in the Module were chosen because of their pedagogical value, the issues they highlight, their relevance to the lives of students, and the diversity of useful materials (including videos) available for them. There are many other psychological factors that influence ethical behaviour, which are outside of the scope of this Module (some of them are explored in Module 7 (/e4j/en/integrity-ethics/module-7/index.html)(Strategies for Ethical Action) and Module 8 (/e4j/en/integrity-ethics/module-8/index.html)(Behavioural Ethics) of the E4J Integrity and Ethics University Module Series).

2. The Module is a resource for lecturers. It provides an outline for a three-hour class but can be used for shorter or longer sessions, or extended into a full-fledged course (see: Guidelines to develop a stand-alone course (/e4j/integrity-ethics/module-6/guidelines-stand-alone-course.html)).

3. **Learning outcomes**

- Understand mechanisms that lead us to act unethically and identify their impact on one's own life
- Explain and demonstrate how these mechanisms can play both positive and negative roles in our lives
- Understand the relationship between taking responsibility and being ethical, and how this applies to one's own life
- Gain insights that could facilitate working towards ethical improvement

Key issues

4. Mainstream approaches to ethics education often ask students to reflect on ethical matters in the hope that they will thus learn to live more ethically. This Module offers an alternative approach by focusing on the close relationship between ethical living and living without self-deception. The approach of this Module is based on the observation that a mere intellectual commitment to being ethical does not have a measurable impact on ethical conduct. Thus, for example,a study (http://www.faculty.ucr.edu/~eschwitz/SchwitzPapers/EthSelfRep-110316.pdf) by philosophers Eric Schwitzgebel and Joshua Rust has shown that moral philosophers are on average no more ethical than anyone else (2013). This suggests that things other than having an intellectual understanding of ethics seem to be required to translate this intellectual commitment into action. In this light, we may wish to reconsider the standard way in which we teach ethics, and move beyond discussing ethics as an intellectual exercise. This Module aims to unsettle student understanding of what they should be looking for when seeking to improve themselves from an ethical point of view.

5. The approach of this Module draws inspiration from diverse thinkers from around the world that do not necessarily fit comfortably into any of the standard

ethical theories discussed in Integrity and Ethics Module 1 (/e4j/en/integrity-ethics/module-1/index.html) (Introduction and Conceptual Framework), namely: utilitarianism, deontology or virtue ethics. One philosopher that has influenced this Module's approach is Albert Camus (1913-1960). For him, ethical living amounts to living lucidly, that is, without self-deception. Camus has little interest in finding theoretical foundations or ultimate justifications for ethics. Rather, his aim is to invite us to see and feel how ethics is part of the human condition. He shares this approach with philosophers as diverse as Ludwig Wittgenstein (1889-1951), Mary Midgley (1919-) and Philip Hallie (1922-1994).

6. Steve Biko (1946-1977) and Frantz Omar Fanon (1925-1961) are also significant influences given the central role that they attribute to social conditions in forming minds and their concern for what could be described as self-ascribed bigotry (inferiority complex, as they call it). Related to Biko's and Fanon's concerns are those of social psychology and behavioural economics. Both of these empirical disciplines have played significant roles in inspiring the approach to ethics informing this Module. The reason for listing these thinkers here is to invite lecturers to engage with them to deepen their understanding of the material covered in this Module. However, one can teach the course without having engaged directly with the work of the above philosophers and social scientists.

7. This Module examines some of the internal and external forces that can threaten our autonomy as agents and undermine our ability to drive our lives as ethical beings. It shows that these forces, while typically playing very positive roles in our lives, can lead us to act unethically if we are not attentive and if we cannot resist becoming passive followers of the norms of our times, places and natural inclinations. The Module aims to inspire students to become aware of these pitfalls, become committed to avoiding them, and live ethically as

responsible agents. It will give students a taste of the complexity of living ethically and show them the extent to which taking responsibility for our lives is a central aspect not only of living ethically, but also, more broadly, living lives that we will deem worthwhile.

The challenge of living ethically

8. We are ethical creatures by nature, guided through life by normative considerations. As shown in this video (https://www.youtube.com/watch?v=FRvVFW85IcU), research suggests that even pre–linguistic infants exhibit signs of possessing ethical prototypes that become ethical in the full sense after a long process of socialization (see also Bloom, 2013). Another example that illustrates the claim that at a basic level we all strive to be ethical is that people almost always rationalize (i.e. use reasons to trick ourselves into believing what is not the case) in the direction of making themselves seem better from a moral point of view than they actually are (Ariely, 2012; Tavris and Aronson, 2015). This is not simply because we want to be acknowledged by others, but it is also a matter of self–esteem, of avoiding painful inner conflicts.

9. Take the following example: when some accountants adjust the accounts to deceive, they seldom – if ever – do so out of ignorance, in the sense of failing to understand that this is unethical. Trying to enlighten such accountants by informing them that they violated the moral law is not typically an effective strategy for behavioural modification. At some level, they realize that they are doing wrong, but they tell themselves dissonance–reducing stories, or rationalizations that make it seem as if their behaviour is not only acceptable, but even perhaps heroic.

10. We tell ourselves these sorts of stories all the time. Typically, we rationalize when trying to convince ourselves that we are more moral than we actually are (Ariely, 2012). Perpetrators of atrocities typically describe themselves

as freedom fighters or something very similar to this from their perspective (Sereny, 1995). Everyday criminals tend to find attenuating circumstances, that is, excuses, for their crimes (Baumeister, 1999). They might say things like: "I did it, but that is because forces that I have little or no control over, such as upbringing and bad company, led me to do it." One thing corrupt accountants, perpetrators of mass atrocities and common-variety criminals have in common is that they rationalize their behaviour, as does everyone else.

11. It is worth noting that rationalization typically happens in the direction of exculpation (Ariely, 2012; Tavris and Aronson, 2015). We rarely come across morally exemplary individuals who try to convince themselves that they are morally bankrupt. This is further evidence that at a basic level we all seek to be ethical. Related to the concept of rationalization is the 'Fudge Factor', a term referring to the extent to which one can cheat and still feel good about oneself because of the pull of powerful countervailing desires (Ariely, 2012).

12. If it is true that we are ethical by nature, then why is *living* ethically a problem for all of us without exception? It is a problem because, among other things, we are not only ethical beings. We are other things as well. We are, for instance, rational, pain-avoiding, pleasure-seeking, creative-storytelling, social, status-concerned, self-loving, and driven by powerful desires. We are also living in various contexts that influence how we behave and can cause us to violate our intrinsic values out of fear. Ethics is largely there to regulate our impulses, dispositions and behaviour. It arguably brings everything together into a semi-coherent tapestry called the self, something that demands ongoing concerted effort (Midgley, 2001). Things can go wrong very easily, and part of the problem is that aspects of ourselves that are typically identified as good can play dirty tricks on us.

13. Here are some examples: rationality is typically a positive quality, but, as we have seen, it also allows for the possibility of rationalization, that is, reason brought to the service of self-deception aimed at pain avoidance, particularly pain caused by the conflict between the desire to be good and the fact that we have done or want to do wrong (Ariely, 2012). In Benjamin Franklin's words:

> "So convenient a thing is it to be a reasonable creature, since it enables one to find or make a reason for everything one has a mind to do." (1962, p. 43)

14. Creative storytelling – also generally considered a positive quality – can lead us to form fantasies about ourselves that lead to unethical action. We are social beings, indeed, caring beings. But our sociality can lead us to join an unthinking mob. We care about status. This is part of caring for the self and seeking self-improvement. It is also tied up with our social natures; part of being social is that we need affirmation from others. But status concerns can lead to out-of-control materialism and an unhealthy obsession with power. Similarly, self-concern is a condition for caring for the self, for having the motivation to meet our basic needs and flourish as human beings, but it can lead to excessive self-concern, to a form of narcissism that makes us struggle to grasp others as genuine human beings. And, of course, our powerful passions can be both deeply rewarding and deeply destructive.

15. The remainder of this section explores some of the mechanisms that undermine our ability to drive our lives as ethical beings. It is important to reiterate that these mechanisms also play important positive roles in our lives. This suggests that taking responsibility for our lives requires ongoing vigilance to stop mechanisms that typically serve us well from undermining our ability to act ethically. There are many other mechanisms that affect our ability to act ethically that are outside the scope of this Module, but the discussions will ideally trigger

long-term interest in exploring such mechanisms further. Lecturers can encourage students to enhance their understandings by engaging with the readings, documentaries and movies listed in this Module.

Selective attention and psychological distance

16. When we look at a particular scene, we never grasp everything that is there. Instead, we see some things and not others. Typically, we tend to see what solicits our attention, but what does and what does not stand out for us is largely interest relative. Selective attention plays an important positive role in our lives. It allows us to pay attention to that which interests us. If one is busy studying, then zoning out background distractions may be a very successful learning strategy. However, this ability to zone things out may blind us to other things that may be happening that demand our immediate attention (such as the presence of someone in need of urgent help). Selective attention establishes a hierarchy of relevance, indeed of value (the belief that *this* is more important than *that*), which may not accord with what we genuinely value. Importantly, selective attention is not a mechanism we have full control over. It operates largely in the background and does the job for us without our knowledge, unless we make an effort to observe its operation.

17. In a short video (https://www.youtube.com/watch?v=UtKt8YF7dgQ), Daniel Simons explains this mechanism through an experiment that provides a powerful visual representation of selective attention. Simons stresses the positive role of selective attention. He also suggests that we tend to think that we see more than we actually do. Simons observes that we need to focus our attention on something in order to see it. Exercise 1 (/e4j/en/integrity-ethics/module-6/exercises.html#module6exercise1) of this Module allows the students to experience this mechanism first hand.

18. Sometimes we may see something problematic unfolding right in front of us, but we are unable to fully grasp its significance and therefore do not respond or react properly. This basic feature of our lives, the ability to attend to some things and not to others, may not *prima facie* seem terribly relevant for understanding ourselves as ethical beings. However, the famous Good Samaritan Experiment (https://www.youtube.com/watch?v=ZfRSassEzoU) shows that we may miss many ethically salient things that present themselves to us because we are in too much of a rush (for example, to get to an appointment) to fully grasp their significance.

19. In the experiment, which is the focus of Exercise 2 (/e4j/en/integrity–ethics/module–6/exercises.html#module6exercise2) of the Module, a group of theology students see a person posing as someone in need of urgent help, but many of them fail to offer assistance. This case may not, strictly speaking, be a case of selective attention, at least not in the perceptual sense (all students see the person posing as someone in need of urgent help), but it is a case of not being able to *properly* attend to what is right in front of us. It could be argued that the students who did not aid the person in need failed to grasp salience. The failure here is not a failure of commitment or understanding, but a failure stemming from circumstances, specifically being in a rush.

20. We may miss many ethically salient things that present themselves to us because our attention is drawn away from our immediate surroundings, impairing our ability to fully grasp what we would want to grasp if we were not in a rush. What does this say, for example, about workaholic professionals and others working under extreme time pressure? As in the case of selective attention, being able to focus on the task at hand is also a very useful skill, and it is important that in most instances what goes in or what goes out of our spheres of attention happens automatically, behind our backs, so to speak. Were this not

so, the business of living our day–to–day lives would be extremely difficult and time–consuming. In fact, without selective attention we would probably not be able to get on with the actual business of living our lives. Therefore, shortcuts are required. In the literature, these shortcuts are known as heuristics – rules of thumb that guide our lives. They normally serve us well, but at times they can be great hindrances. The rule in this case goes something like this: focus on the task at hand and attribute less importance to those things that do not contribute directly to achieving your aims.

21. Relatedly, we can also miss the importance of something because of a phenomenon known as psychological distance, which is one of the reasons that modern warfare – for example drone warfare – is so pernicious. The physical distance of attacking parties also distances soldiers emotionally from the event, blinding them to the full significance of their actions. Psychological distance can also lead to moral apathy, without us even knowing that this mechanism is largely responsible for the apathy. Students who are interested in exploring these issues further can watch the 2015 film *Eye in the Sky* (https://www.imdb.com/title/tt2057392/) that illustrates some of the ethical challenges of drone warfare including issues related to privacy, surveillance and human rights.

Conformity, obedience, and the bystander effect

22. The influential Solomon Asch experiment (https://www.youtube.com/watch?v=NyDDyT1lDhA) vividly shows the extent to which we tend to model our judgments on the judgments of others. One of the reasons it is such a powerful experiment is its simplicity. Asch asks experimental subjects to compare line lengths and to match lines of equal length with one another. In each enactment of the experiment, all but one of those answering questions are confederates of the experiment (that is, actors who are instructed to deliberately give wrong answers). Only one participant is the subject of the experiment, the person

whose reactions are being measured. The subject of the experiment does not know that all other participants who are asked to give answers are confederates of the experiment. In most cases, subjects of the experiment repeated the replies of the actors, showing the extent to which peer pressure can affect our ability to see what is right in front of us. Even in basic low-stake situations, such as those created in Asch's experiment, we observe that people tend to follow the lead of the group. Asch's experiment also shows that either we tend to conform because we do not want to create conflict by disagreeing with others (normative conformity) or because we genuinely come to see things in the wrong way because of group pressure (informational conformity). Normative conformity is driven by the explicitly endorsed norm that we should not puncture group conformity. Informational conformity is named as such because the failing happens at the level of perception. The information given to us by the senses is distorted. Asch's experiment also shows us how the pull of conformity can be weakened by the presence of a partner (an actor) who is asked by the experimenter to give the right answers to the questions regarding line lengths. Another variation of the experiment shows that asking subjects to give their answers in writing rather than orally radically changes the results of the experiment. This experiment is the focus of Exercise 3 (/e4j/en/integrity-ethics/module-6/exercises.html#module6exercise3) of the Module. For more information on the experiment see Asch's "Opinions and Social Pressure" (http://www.lucs.lu.se/wp-content/uploads/2015/02/Asch-1955-Opinions-and Social-Pressure.pdf).

23. We move on now from conformity to obedience to authority. In Stanley Milgram's controversial obedience experiment (https://www.youtube.com/watch?v=y9l_puxcrlM), "teachers" were asked by the "authority figure" to punish "learners" by flicking a switch which they thought produced escalating electrical

shocks. This experiment, which is the focus of Exercise 4 (/e4j/en/integrity-ethics/module-6/exercises.html#module6exercise4) of the Module, shows that there is a strong tendency among humans to follow the dictates of authority figures, including when following the instructions of an authority figure can be extremely harmful, even lethal, to others. Milgram's conclusion is not that people tend to be morally bereft. Rather, his conclusion is that obedience can lead good people to do bad things. Obedience, like conformity, plays a very important positive role in society, but we can end up doing terrible things if we blindly succumb to the pull of obedience. This has serious implications for leadership and hierarchy in organizations (Milgram, 1973).

24. It should be noted that only a minority of experimental subjects unquestionably flicked the switches. Typically, experimental subjects try to resist the pull of authority figures. In the end, however, well over 50% of experimental subjects, teachers as they are called in the experiment, ended up punishing the learner with what they thought were potentially lethal shocks (even more staggeringly, most subjects tended to continue punishing the learner with shocks of increasingly higher voltages, even after they thought that the learner was unconscious, completely defeating the aims of what they were told the experiment was about). The pull of authority figures tends to trump countervailing forces within us and one sees this clearly when observing the tremendous amount of dissonance typically experienced by participants.

25. One key factor playing a role in participant behaviour is a common psychological mechanism which could be described as "passing the buck", or deferring responsibility to others. Having a sense that the responsibility is entirely on the shoulders of an authority figure can relieve us from the unpleasantries of guilt, making it easier for us to act in ways that we would regret if we had a chance to sit back and reflect on our actions (for a rich and

influential discussion of this topic see Arendt, 2006, particularly where the author addresses the inability of Adolf Eichmann to take responsibility for his actions). Similarly, we often pass on the responsibility to groups, feeling that "if everyone else is doing it, then why can't I?" It should also be stressed that psychological mechanisms such as these are triggered in specific circumstances. In the case of the Milgram experiment, participants were put under considerable pressure by an authority figure. They could, however, only be put under pressure because we are prone to follow the dictates of those we consider to be authority figures. Psychological and environmental factors act together to produce these sorts of results.

26. If we are thinking of avoiding situations, such as those present in the Milgram experiment, we need to think both about training ourselves to recognize when and where not to succumb to the pressure of authority figures as well as about changing environmental circumstance and, for instance, considering leadership styles that are less prone to encourage obedience beyond the limits of the acceptable.

27. A related phenomenon worth discussing is that of diffusion of responsibility, for example where subjects tend to feel less responsible for helping someone in need if others are also present. Taking responsibility can be a difficult and sometimes risky affair, so we often prefer to pass on the responsibility to others. However, it is also the case, and this speaks to the issue of conformity, that when others are present we tend to mirror our behaviour on that of others, something that does not happen as readily when there is only one potential helper available. It has also been shown that the phenomenon of diffusion of responsibility is punctured when someone takes the lead and helps. The phenomenon of diffusion of responsibility is one of the principle mechanisms that accounts for the Bystander Effect (https://www.youtube.com/watch?v=

z4S1LLrSzVE)(Garcia, 2002). A thought-provoking case that triggered bystander research is the case of the murder of Kitty Genovese (https://www.youtube.com/watch?v=kovZ6z-73vA).

Situationism

28. Another feature that can have a deep impact on how we behave, often driving unethical behaviour, are the roles we play in specific environments. This has been illustrated in the Stanford Prison Experiment (https://www.youtube.com/watch?v=sZwfNs1pqG0). In this experiment from 1971, which is the focus of Exercise 5 (/e4j/en/integrity-ethics/module-6/exercises.html#module6exercise5) of the Module, the psychological effects of perceived power and related environmental or situational factors were investigated. The experiment involved volunteer students who assumed the roles of guards and prisoners. While this was one of the most controversial psychological experiments ever conducted, there are many extremely interesting insights that we can draw from it. These reveal the extent to which situational factors can influence behaviour, including the extent to which the roles we play in specific environments can have a deep impact on how we behave. This is known as the problem of situationism.

29. Although the experiment has recently come under scrutiny in the media, its results are consistent with many other experiments the results of which are widely accepted by the scientific community, some of which are included in this Module (Selective Attention, Conformity, Solomon Asch's Experiment, The Milgram Obedience Experiment and The Bystander Effect). Click here (https://medium.com/s/trustissues/the-lifespan-of-a-lie-d869212b1f62) for the journalistic piece critiquing the experiment and click here (http://www.prisonexp.org/response) for a reply from Zimbardo. It may be worth discussing this controversy with students. Even Zimbardo agrees that his experiment is unethical, and it is clear that the experiment is, to put it mildly, irregular from the scientific point of view,

but it has captured the imagination of generations, arguably because it highlights the extent to which acquiring mastery over our lives is always an imperfect achievement and the consequences of losing control over our lives can be extremely high. Much cutting edge work in psychology and cognate disciplines is pointing in this direction. So, although Zimbardo's experiment is questionable from the ethical and scientific points of view, it nevertheless nicely exemplifies features of our lives that may be hard to accept, but which we ought to accept if we are genuinely committed to doing the hard work of bettering ourselves from the moral point of view.

30. The pull to conform, to defer to authority, to pass the buck, to focus too much on the specific task at hand, and to lose ourselves in our roles, impaired the abilities of the experiment participants to distance themselves from the forces pushing them to act as they did, setting them down the path of becoming ruthless guards or humiliated and emotionally broken prisoners. The uniforms–reflective sunglasses, batons, chains, and prisoner gowns–the replacement of names for numbers and of real names for nicknames, such as 'John Wayne', helped participants forget that they were in a mock prison situation. Some scholars, most notably John M. Doris (2002), defend the view that experiments such as this one show that people do not really have characters. If circumstances play such a decisive role in affecting the ways we behave, Doris argues, then it is not character that motivates people to act, but circumstances. This extreme position, however, can certainly be questioned. After all, not all guards behaved in the same way and the same can be said about the prisoners. In fact, behaviour patterns varied significantly among participants, although they were all in one way or another deeply influenced by their particular situation.

31. It should be stressed that conformity plays an extremely important positive social role. The power of situation is also important in a positive way. It

allows us to adapt quickly to situations, for instance. The ease with which we adapt, however, has pitfalls that are highlighted by the Stanford Prison Experiment. It should be noted that this discussion is related to debates about the impact of the environment and design of a particular organization on ethical behaviour, which are explored in Integrity and Ethics Module 8 (/e4j/en/integrity-ethics/module-8/index.html) (Behavioural Ethics).

Dishonesty

32. The tendency discussed earlier to pass on the responsibility to groups can also lead to dishonest behaviour. It is easy to steal a little if everyone is doing it, the adverse consequences of stealing are minimal and, crucially, if we are able to tell ourselves stories that make us look like good honest people *and* steal at the same time. However, as the Fudge Factor tells us, the cost of stealing a little and thinking of ourselves as good honest people is that we end up distorting the lenses through which we see the world and, perhaps most importantly, ourselves.

33. In his book The (Honest) Truth About Dishonesty (https://www.youtube.com/watch?v=XBmJay_qdNc), Dan Ariely (2012) identifies a dissonance between wanting to be good and wanting to have things that we desire. This dissonance accounts for the fact that very few people will become hardened crooks. It also accounts for the fact that many of us are little cheaters, as this dissonance leads us to see the world and ourselves through distorted lenses living as little cheaters. In other words, dishonesty is everywhere but it is almost always kept within bounds. He also explains why in some cases small cheaters become big ones, why a series of small temptations motivate some to switch over and become big cheaters, to give in to temptation. In typical circumstances the pull to look good in our own eyes is not completely defeated by our rationalizing tendencies, but in some cases it can be.

34. In such cases the "solution" to the dissonance-producing competition between the desire to look ethical in our own eyes and to get what we want is found in the rationalization that the good thing from the moral point of view coincides with our need to satisfy a desire by illicit means. He calls the mechanism involved the *what the hell effect*. Click here (https://www.youtube.com/watch?v=GKVLoUmtHqI) for a fun illustration of the effect in action. In the illustration provided the competition is between a prudential rather than ethical "ought" (avoid eating cake either because it is not yours or because it is not good for you, or for some other reason) and the powerful desire to eat mouth-watering cake in abundance.

35. Ariely suggests that in order to diminish crime we need to change incentive structures, to create social conditions where dissonance-producing conflicts of interest are minimized, thus helping to neutralize the effect of our rationalizing tendencies. Ariely's book and the above issues are the focus of the Pre-class exercise (/e4j/en/integrity-ethics/module-6/exercises.html#module6exercisepre) of the Module

36. The fact that we like to look good in our own eyes is a positive thing. It highlights just how important ethics is to us and it tends to limit bad behaviour to some extent. It can also, however, become contaminated by our need to rationalize, which protects us from the psychological unease. It is generally a good thing that we have desires that we believe will bring us advantages. However, ethical oughts and wants, in conjunction with the protective work of rationalizations, can also play distorting roles in our lives, as studied by Ariely, among others.

Concluding remarks

37. This Module highlights the extent to which taking responsibility for our lives is central to being ethical. Not to take responsibility amounts to letting

internal and external mechanisms drive our lives to an unacceptable degree, as when one is led by one's group to commit unspeakable acts perhaps only later to realize the extent to which one has betrayed one's own most deeply held values by letting the natural inclination to conform rule supreme.

38. One thing that should be stressed is the extent to which ethical failures are common and the extent to which our ability to take responsibility for our lives is diminished by ethical failures of the sort discussed in this Module. This Module could be used to trigger a process of ethical improvement – a process that requires students to commit themselves to working against the corrupting tendencies of many of the mechanisms that typically serve us well.

References

- Arendt, Hannah (2006). *Eichmann in Jerusalem: A Report on the Banality of Evil*. London: Penguin. (Originally published in 1963).
- Ariely, Dan (2012). *The (Honest) Truth About Dishonesty: How We Lie to Everyone–Especially Ourselves*. London: HarperCollins Publishers.
- Baumeister, Roy R. (1999). *Evil: Inside Human Violence and Cruelty*. New York: Henry Holt and Company.
- Bloom, Paul (2013). *The Origins of Good and Evil*. London: Random House.
- Biko, Steve (1987). *I Write What I Like*. Oxford: Heinemann.
- Camus, Albert (2013). *The Rebel*. London: Penguin. (Originally published in 1951).
- Doris, John M. (2002). *Lack of Character: Personality and Moral Behavior*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Fanon, Frantz (2008). *Black Skin, White Masks.*London: Pluto. (Originally published in 1952).
- Franklin, Benjamin (1962). *Autobiography of Benjamin Franklin*. New York: MacMillan. (Originally published in 1791).
- Garcia, Stephen M. and others (2002). Crowded minds: the implicit bystander effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 83, No. 4.
- Hallie, Philip (1998). *Tales of Good and Evil, Help and Harm.* New York: Harper Perennial.
- Midgley, Mary (2001). *Wickedness: A Philosophical Essay*. London: Routledge.
- Milgram, Stanley (1973). The perils of obedience. *Harper's*, vol. 247, No. 1483.
- Schwitzgebel, Eric and Joshua Rust (2013). The moral behavior of ethics professors: relationships among self–reported behavior, expressed normative attitude, and directly observed behavior. *Philosophical Psychology,* vol. 27, No. 3.
- Sereny, Gitta (1974). *Into That Darkness: From Mercy Killings to Mass Murder*. London: Pimlico.
- Tavris, Caroll and Elliot Aronson (2015). *Mistakes Were Made (But Not by Me): Why We Justify Foolish Beliefs, Bad Decisions, and Hurtful Acts*. New York: Houghton Mifflin Harcourt.
- Wittgenstein, Ludwig (2014). *Lectures on Ethics*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons. (The lectures were originally delivered in 1929).

Exercises

39. This section contains suggestions for in–class educational exercises, while a post–class assignment for assessing student understanding of the Module is suggested in a separate section.

40. The following six exercises are designed to allow the students to gain a meaningful understanding of the psychological mechanisms that are the focus of this Module. The exercises are highly interactive and build on each other. The Module should ideally be taught through these interactive exercises, and very little time should be spent lecturing to students. The lecturer, rather, is encouraged to present the material and highlight key themes and then facilitate student conversation. Each exercise starts with a short video clip that could be used to stimulate discussions about the mechanisms and forces motivating people to act in ways that they would not want to act if they were fully aware of what they are doing. The videos selected do not require prior knowledge of relevant topics.

41. To maximize the effectiveness of the discussions, the lecturer could encourage the students to share examples from their own lives that illustrate how the relevant psychological mechanisms can play both positive and negative roles in our lives. Students should be encouraged to discuss how these mechanisms can affect their ethical orientations, both in general and in specific instances. How can the negative effects of these mechanisms potentially be avoided? What can each of us do to make sure that these forces can be put to work for our benefit?

42. The exercises in this section are most appropriate for classes of up to 50 students, where students can be easily organized into small groups in which they discuss cases or conduct activities before group representatives provide feedback to the entire class. Although it is possible to have the same small group structure

in large classes comprising a few hundred students, it is more challenging and the lecturer might wish to adapt the facilitation techniques to ensure sufficient time for group discussions as well as providing feedback to the entire class. The easiest way to deal with the requirement for small group discussion in a large class is to ask students to discuss the issues with the four or five students sitting close to them. Given time limitations, not all groups will be able to provide feedback in each exercise. It is recommended that the lecturer make random selections and try to ensure that all groups get the opportunity to provide feedback at least once during the session. If time permits, the lecturer could facilitate a discussion in plenary after each group has provided feedback.

43. Whenever possible, all students should get a chance to participate. If the class consists of up to 20 students, the lecturer could facilitate a discussion with the entire group. In larger classes, the lecturer could break the class up into discussion groups after presenting the material for discussion, and ask each group to appoint a spokesperson who can relay a summary of the group discussion to the entire class once students have regrouped. In classes of up to 20 students, the last five minutes of each exercise could be dedicated to summarizing the conclusions reached, particularly regarding how the issues discussed pertain to the concrete lives of students present in the class. In larger classes that have been divided into groups, ten minutes could be dedicated at the end to discussing the findings of each group or of a selection of these.

44. All exercises are appropriate for both graduate and undergraduate students. However, as students' prior knowledge and exposure to these issues varies widely, decisions about appropriateness of exercises should be based on their educational and social context.

Pre-class exercise: Understanding dishonesty

45. Have students watch the RSA Animate video (http://www.youtube.com/ watch?v=XBmJay_qdNcon) on Dan Ariely's book *The (Honest) Truth About Dishonesty* (http://www.youtube.com/watch?v=XBmJay_qdNc). Ask them to consider, after watching the film, why is dishonesty everywhere but almost always kept within bounds? Why, in other words, are there many little cheaters and few big cheaters?

Lecturer guidelines

46. As explained in the introduction to the Module, Dan Ariely identifies a dissonance between wanting to be good and wanting to have things that we desire. This dissonance helps explain why few people will engage in criminal behaviour. But it is easy to steal a little if everyone is doing it, if the consequences for others are minimal, if the adverse consequences of stealing are minimal and, crucially, if we are able to tell ourselves stories that make us look like good honest people *and* steal at the same time. Indeed, the cost of stealing a little and thinking of ourselves as good honest people is that we end up distorting the lenses through which we see the world and, perhaps most importantly, ourselves.

47. If time allows, lecturers may wish to conduct the exercise in class. In that case, after showing the video, the lecturer can discuss with the students key aspects of Ariely's research, and consider the cases of little cheaters that Ariely discusses. This will involve understanding the "what the hell" effect that allows small cheaters to become shameless criminals. Consider asking the students the following questions:

- What is the "what the hell" effect and how does it work?
- What does Ariely say about the Catholic confession and why it may work to diminish dishonesty?

- Why do we tend to steal only a little?
- What can we do to diminish crime? Ariely suggests that we need to change incentive structures.
- If incentive structures are a central aspect of changing the way people behave, what does this say about the idea that we can be the drivers of our lives? It is easy to think that this means that we are not free at all in this way. But is this truly so? Experiments such as these show that we are free in a limited sense, but this does not mean that we are not free at all. Remember that not everyone reacts the same to the pressure of external circumstances.
- In case this exercise is conducted after discussing the Stanford Prison Experiment, ask the students how the issue of incentive structures relates to the Stanford Prison Experiment.
- In case this exercise is conducted after discussing the Good Samaritan Experiment, ask the students whether there is a contradiction between Ariely's findings and those in the Good Samaritan Experiment. Focus particularly on the idea of turning another leaf.

48. If incentive structures are a central aspect of changing the way people behave, what does this say about the idea that we can be the drivers of our lives? It is easy to think that this means that we are not free at all in this way. But is this truly so? Experiments such as these show that we are free in a limited sense, but this does not mean that we are not free at all. Remember that not everyone reacts the same to the pressure of external circumstances.

Exercise 1: Failing to see what is right in front of you

49. Have the students watch The Monkey Business Illusion (http://www. youtube.com/watch?v=IGQmdoK_ZfY) and ask them to count the number of times players in white pass the ball. Make sure not to spoil the exercise by telling

students what to expect. After the students finish counting the passes, facilitate a discussion about the mechanism of selective attention and its potential to induce unethical behaviour.

Lecturer guidelines

50. The discussion should start with students explaining the experiment, particularly explaining what they understand selective attention to be. The lecturer can then pose questions such as these:

- Why do we focus our attention on some things and not others?
- What things could impair our ability to see, or properly to see, what is right in front of us?
- In what ways does selective attention play positive and negative roles in our lives? Consider specific examples from your own life.
- Although it is true that selective attention should do its job behind the scenes for the most part, sometimes it probably should not (consider selective attention informed by bigotry). What can one do to make sure that one sees what one ought to see in specific circumstances? Consider examples from your own lives.
- What does the phenomenon of selective attention say about our ability to take responsibility for our lives?
- How can we avoid being adversely affected by the phenomenon of selective attention?

51. The Monkey Business Illusion shows the extent to which selective attention can affect us. The exercise therefore provides a good lead into discussing this mechanism and its potential to induce unethical behaviour. In the specific case of the Monkey Business Illusion we may miss the gorilla because we are too busy counting passes. The aim of counting passes blinds us to details of what is right in front of us. Selective attention, as explained in the Key

Issues (/e4j/en/integrity-ethics/module-6/key-issues.html#module6keyissue1) section of the Module, establishes a hierarchy of relevance. This translates into a hierarchy of value (*this* is more important than *that*), which may not accord with what we genuinely value. For example, most of us would have probably liked to see the gorilla and we feel somewhat disappointed for missing it because the mechanism of selective attention blinded us to the obvious. We may be looking at the gorilla – most people doing the experiment actually do – but fail to see it. Importantly, selective attention is not a mechanism we have full control over. It operates largely in the background and does the job for us without our knowledge, unless we make an effort to observe its operation.

52. If time allows, have students watch the short video (http://www.youtube.com/watch?v=UtKt8YF7dgQ) in which Daniel Simons stresses the positive role of selective attention and observes that we need to focus our attention on something in order to see it.

53. An interesting essay about the Monkey Business Illusion that can be discussed with student is *The fallacy of obviousness* (https://aeon.co/essays/are-humans-really-blind-to-the-gorilla-on-the-basketball-court) by Teppo Felin, published by Aeon on 5th July 2018.

54. Additional video clips that can be used to illustrate the selective attention mechanism are the Moonwalking Bear Test (see here (https://www.awarenesstest.co.uk/video/moonwalking-bear-awareness-test)) and the Whodunnit Awareness Test (see here (https://www.youtube.com/watch?v=ubNF9QNEQLA)).

Exercise 2: The Good Samaritan Experiment

55. Show the students this (http://www.youtube.com/watch?v=ZfRSassEzoU) short video clip about the famous Good Samaritan Experiment conducted by J. M. Darley and C. D Batson. Ask the students to explain the experiment and relate it to the phenomena of selective attention and psychological distance.

Lecturer guidelines

56. The Good Samaritan Experiment illustrates a basic feature of our lives: the ability to attend to some things and not to others. While this feature may not *prima facie* seem terribly relevant for understanding ourselves as ethical agents, Darley and Batson's experiment shows to what extent being in a hurry can blind us to what is right in front of us because we are in too much of a rush to get to an appointment. After showing the clip, discuss with the students the phenomenon of psychological distance, which is another mechanism that can cause us to miss the significance of ethically salient things. For example, the physical distance of attacking parties also distances them emotionally from the event, thus blinding soldiers to the full significance of their actions. Similarly, the suffering of distant strangers tends to affect us far less than the suffering of those who are closer to us, or those who we can relate to more easily.

57. Subsequently, facilitate a discussion about our ability to attend to some things and not to others, and the potential effects of this mechanism on ethical behaviour. Consider asking the following questions:

- If being in a hurry can adversely affect our attitudes and behaviour, what does this say about the idea that to be ethical is largely about following rules of conduct? Note that experimental subjects were theology students, that is, individuals allegedly deeply committed to living ethically.
- Would you like to be someone who stops to help?
- If so, what do you think you need to do to avoid the distorting work of external factors such as being in a rush?
- In what ways have you seen psychological distance operating in your lives? Give examples of how they help you along and how they can hinder your ability to live in ways that you consider appropriate.

- Consider, for instance, the tension between care for those closest to you and a commitment to justice. Care demands that we are close to those we care for, and that we are willing at times even to act unjustly on behalf of them (for example by unjustly distributing our time and resources), whereas justice demands impartiality (fairness). Care is in a sense nepotistic and in this regard it is in tension with the demands of justice. How can this tension be negotiated? It would be too simple to say that we should do away with care or with justice. Both play crucial roles in our lives, one predominantly in the private realm and the other predominantly in the public realm. This tension, it should be noted, depends on the phenomenon of psychological distance, for care depends on the fact that I care more for those closer to me, much more in fact, than I care for most.
- What does this experiment say about our ability to take responsibility for our lives?

58. A good case study for exploring intuitions about the care/justice tension would be a version of the trolley problem (https://theconversation.com/the-trolley-dilemma-would-you-kill-person-to-save-five-57111). If time allows, ask students to imagine what they would do if they had to choose between killing several strangers or one beloved person. Alternatively, consider the case, mentioned above, of a mother who has exhausted all other options, and must steal life-saving medications that will save her sick daughter's life.

Exercise 3: Asch's Conformity Experiment

59. Either reproduce the Conformity Experiment, if you have time, or have the students watch the video that describes Solomon Asch's influential experiment (http://www.youtube.com/watch?v=NyDDyT1lDhA).

60. As explained in the Key Issues (/e4j/en/integrity-ethics/module-6/key-issues.html#module6keyissue2) section of the Module, Asch's experiment shows us how we will either tend to follow the lead of the group because we do not want to rock the boat (normative conformity) or because we will genuinely come to see things in the wrong way because of group pressure (informational conformity). It also shows us how the pull of conformity can be punctured with the presence of a partner who gives the right answers to the questions regarding line lengths. It also shows how it is that giving answers in writing rather than orally radically changes the results of the experiment.

Lecturer guidelines

61. If time allows, students could also enact Asch's experiment. The lecturer could pretend to be Solomon Asch and a group of students could either be confederates of the experiment or subjects of the experiment. Students should record how hard it is for them to remain honest to the evidence of their senses or, most typically, honestly report on what they see. Ask the students what ethically relevant lessons can be drawn from this experiment. How, for instance, can they avoid the pull of conformity when required? Pay attention to specific examples provided by students, focusing in particular on what they felt when refusing to conform.

62. Questions to facilitate student discussion of these issues could include:

- Who would you rather be, someone who resists the pull of the group or someone who does not? Substantiate your reply.
- Who would you rather be, someone who conforms because she does not want to rock the boat or someone who is genuinely muddled by the replies of the other participants? Substantiate your reply.
- Why do you think it is that having a partner makes it easier for participants to answer the questions correctly?

- Why do you think writing replies rather than voicing them in public tends to make it easier for participants to avoid the pull to conform?
- How can the pressure to conform lead to unethical action? Substantiate with concrete examples, ideally from your own lives.
- What does Asch's Conformity Experiment say about our psychological freedom? It is tempting to think that this means that we are not free at all in this way. Experiments such as these show that we are free in a qualified sense, but it does not follow from this that we are not free at all. Remember that not everyone reacts the same to the pressure of external circumstances.
- What strategies can we come up with to avoid conforming when our considered judgment would be that we should not conform?

Exercise 4: The Milgram Obedience Experiment

63. Show students the video about Stanley Milgram's controversial obedience experiment (http://www.youtube.com/watch?v=y9l_puxcrlM). After they watch the video, ask the students to explain the Milgram Experiment.

64. As explained in the Key Issues (/e4j/en/integrity-ethics/module-6/key-issues.html#module6keyissue2) section of the Module, the Milgram Experiment shows that there is a strong tendency among humans to follow the dictates of authority figures, even if following the instructions of an authority figure can be extremely harmful, even lethal. Milgram's conclusion is not that people tend to be morally bankrupt. Rather, his conclusion is that obedience can lead perfectly good people to do bad things.

Lecturer guidelines

65. To facilitate a discussion about the phenomenon of obedience, diffusion of responsibility, and the Bystander Effect, consider asking students the following questions:

- What would you do if you were a "teacher"?

- What can we do to make sure that the pull to follow the orders of authority figures does not undermine our ability to act in accordance with our better judgment?
- Think of circumstances in your own lives in which insights drawn from the Milgram Experiment play themselves out.
- Have you ever passed responsibility for your actions to a group or an authority figure? Illustrate with examples.
- What do you think would happen if the learners were in the same room as the teacher? What would happen if shocks were administered by hand rather than indirectly through a switchboard? Allude to the mechanism of psychological distance.
- What can you do to avoid the pull of authority when the authority figure is demanding something of you that you believe is wrong?
- How does the phenomenon of diffusion of responsibility relate to Asch's Conformity Experiment and to the Good Samaritan Experiment? Consider in particular cases in which conformity is punctured.
- What does the Milgram Experiment say about our capacity to take responsibility for our lives? Remember that not everyone reacts the same to the pressure of external circumstances. Consider those who reached a point at which they refused to follow the instructions of the authority figure.
- Do you think this experiment is ethically dubious? If so, why do you think this is so? See related discussion here (https://www.simply psychology.org/milgram.html) (scroll to "Ethical Issues" towards the end).

Exercise 5: Zimbardo's Stanford Prison Experiment

66. Show the students the short video of the controversial Stanford Prison Experiment (http://www.youtube.com/watch?v=sZwfNs1pqG0), which demonstrates the problem of situationism – i.e. the extent to which external circumstances can influence behaviour. This problem is discussed in further detail in the Key Issues (/e4j/en/integrity-ethics/module-6/key-issues.html#module6keyissue3) section of this Module.

Lecturer guidelines

67. Ask the students to explain the experiment, focusing in particular on the specific mechanisms that led guards and prisoners to adopt their roles. Facilitate a discussion by posing the following questions:

- What difference in behaviour can you detect among prisoners and among guards?
- What particular details in the environment motivated prisoners and guards to act as they did?
- What insight can you draw from this experiment that speaks to your own lives? Give examples relating specifically to your lives.
- What particular design features of your specific environment do you think have had a powerful impact in guiding your behaviour?
- What does this experiment tell us about our ability to take responsibility for our lives, its character and how to preserve it?
- What, if anything, does this experiment tell us about the relationship between society and the individual?
- How can we live so that we do not fall prey to conditions analogous to those present in the Stanford Prison Experiment?
- Discuss 'John Wayne's' own reflections on his behaviour as a guard. Relate your insights to specific examples from your own lives.

- Consider how 'worked up' people get when watching a particular sports match or in other circumstances, such as a party or a celebration. To what extent has your behaviour and your inner world changed significantly in such environments, and what do you think accounts for the differences?
- To what extent can you observe how your behaviour changes when you move from one set of circumstances to another and try to identify reasons for such changes? Fear of being singled out or even shamed could be one factor, but there could be others that have less to do with deliberation and may even subconsciously impact our behaviour. How much does clothing, for instance (including sunglasses), affect how you feel about yourself?

68. If time allows, spend some time discussing whether or not the experiment is unethical. Facilitate a discussion by posing the following question:

69. Zimbardo retrospectively acknowledges that his experiment is ethically problematic, despite the fact that none of the participants suffered long-term harm and it is clear that the experiment could not be reproduced today. What are your views? If time permits, discuss the latest controversy over the experiment outlined above.

Possible class structure

70. This section contains recommendations for a teaching sequence and timing intended to achieve learning outcomes through a three-hour class. The lecturer may wish to disregard or shorten some of the segments below in order to give more time to other elements, including introduction, icebreakers, conclusion or short breaks. The structure could also be adapted for shorter or longer classes, given that class durations vary across countries.

71. The three-hour session should be interactive and fun and lecturers should bring their own creative input into the classroom, informed by his or her own familiarity with local practices, beliefs and sensitivities. Ideally, students should be focusing on specific aspects of their lives in light of material presented at the beginning of each exercise, paying particular attention to strategies they might come up with to avoid the traps and snares that are part and parcel of living humanly. The Module is aimed at making students reflect on their own lives in relation to the material presented, and for this to happen students should be given a platform to share ideas and experiences, with the aim of co-creating understandings.

Introduction (10 min)

- The lecturer introduces the Module, explaining its approach and rationale, focusing on the ambivalent nature of the features of ourselves being discussed (for instance, selective attention, conformity, the power that authority figures have over us, how being in certain situations pushes us to act in some ways and not others, and the role of good and bad incentive regimes).

Exercise 1 (/e4j/en/integrity-ethics/module-6/exercises.html#module6exercise1): Failing to see what is right in front of you (20 min)

- The lecturer presents the video material, offers a brief introduction of the issues to be discussed, and facilitates an interactive discussion.

Exercise 2 (/e4j/en/integrity-ethics/module-6/exercises.html#module6exercise2): Darley and Batson's the Good Samaritan Experiment (30 min)

- The lecturer presents the video material, offers a brief introduction of the issues to be discussed, and facilitates an interactive discussion.

72. Introduction and Exercises 1 and 2 should be conducted in one sitting of one hour as they work well together. Exercise 1 highlights the role, both positive and negative, of selective attention and Exercise 2 transposes the issue of selective attention into the moral sphere. Exercises 1 and 2 also introduce key themes that this Module aims to expose students to: the extent to which acting ethically is a matter of recognizing how basic psychological features about ourselves interact with environmental conditions (people passing balls or being in a rush) and how those psychological features are able to distort our ability to properly grasp what, from our own considered points of view, is ethically salient.

Exercise 3 (/e4j/en/integrity-ethics/module-6/exercises.html#module6exercise3): Asch's Conformity Experiment (45 min)

- The lecturer either presents the video material or pretends to be Solomon Asch and re-enacts the experiment with students (some students would have to be briefed beforehand).
- The lecturer offers a brief introduction of the issues to be discussed, and facilitates an interactive discussion.

Exercise 4 or 5 (60 min)

(a) Exercise 4 (/e4j/en/integrity-ethics/module-6/exercises.html#module 6exercise4): The Milgram Obedience Experiment: The lecturer presents the video material, offers a brief introduction of the issues to be discussed, and facilitates an interactive discussion.

(b) Exercise 5 (/e4j/en/integrity-ethics/module-6/exercises.html#module 6exercise5): Zimbardo's Stanford Prison Experiment: The lecturer presents the video material, offers a brief introduction of the issues to be discussed, and facilitates an interactive discussion.

73. Exercise 3 *and* Exercise 4 (or Exercise 5) should be done in one sitting of one hour as Asch's experiment illustrates the issue of conformity in a really stark and somewhat light–hearted way, while Milgram's and Zimbardo's experiment delve into the dark side of conformity to authority. Exercises 4 and 5 highlight many of the issues discussed previously and place emphasis on how the interrelationship between psychological mechanisms and external circumstances (a mock prison or incentive structures) deeply affect how people tend to act.

Conclusion (15 min)

- The conclusion should emphasize how mechanisms that serve us well can also play tricks on us. Discuss with students the Module as a whole, focusing on strategies for avoiding the nefarious work that basic forces in us can do without us even noticing, particularly when reacting to corrupting environmental pressures. Focus also on the relationship between taking responsibility for our lives and ethical living.

Core reading

74. This section provides a list of (mostly) open access materials that the lecturer could ask the students to read before taking a class based on this Module. These readings could potentially form the basis for a longer course on the subject.

- Tavris, Caroll and Elliot Aronson (2015). *Mistakes Were Made (But Not by Me): Why We Justify Foolish Beliefs, Bad Decisions, and Hurtful Acts*. New York: Houghton Mifflin Harcourt. » This book explains key moral failings by appealing to cognitive dissonance and the confirmation bias. It is suggested to focus attention on Chapters 1 & 2. If this book is not available then an alternative reading is the article by Epley and Gilovich listed below. For a lecture by Tavris to complement the readings click here (http://www.youtube.com/watch?v=a9wRMm0VzzY). Additionally,

Julia Galef provides a lecture on the topic of motivated reasoning (reasoning informed by the confirmation bias) here (https://www.youtube.com/watch?v=3MYEtQ5Zdn8).

- Epley, Nicholas and Thomas Gilovich (2016). "The Mechanics of Motivated Reasoning." Journal of Economic Perspectives, vol. 30, no 3, pp. 133–140. This can be an alternative reading in case the book by Tavris and Aronson is not available.
- Ariely, Dan (2012). *The (Honest) Truth About Dishonesty: How We Lie to Everyone – Especially Ourselves*. London: HarperCollins Publishers. » This book explores the how and why of dishonesty. It appeals to the result of psychological experiments to build the account. It is suggested to focus on Chapters 1, 2 (not 2B) & 10. If unable to get this book, click here (https://www.researchgate.net/publication/228263998_The_Dishonesty_of_Honest_People_A_Theory_of_Self-Concept_Maintenance) for an alternative reading. The documentary (Dis)honesty: The Truth About Lies (https://www.youtube.com/watch?v=8yJmP1Yzb5c) complements the reading material.
- Rorty, Amélie Oksenberg (2001). How to harden your heart: six easy ways to become corrupt. *The Many Faces of Evil: Historical Perspectives*. Amélie Oksenberg Rorty, ed. London: Routledge. » This piece shows how basic psychological mechanisms that lead people to commit bereft acts operate to make us do things that go against our better judgment. A slightly different take on Rorty's concerns can be found in the open access paper *Corruption in the Context of Moral Tradeoffs*, authored by James Dungan, Adam Waytz and Liane Young, which can be accessed here (http://moralitylab.bc.edu/wp-content/uploads/2011/10/Dungan_Corruption_IDS.pdf).

Advanced reading

75. The following readings are recommended for students interested in exploring the topics of this Module in more detail, and for lecturers teaching the Module. These readings are less directly related to the Module than the Core Readings, but they will help students deepen their understandings of the relevant issues.

- Arendt, Hannah (2006). *Eichmann in Jerusalem: A Report on the Banality of Evil*. London: Penguin.
- Bazerman, Max H. and Ann E. Tenbrunsel (2011). *Blind Spots: Why We Fail to Do What's Right and What to Do About It*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Bloom, Paul (2013). *Just Babies: The Origins of Good and Evil*. London: Random House.
- Felin, Teppo (2018). *The fallacy of obviousness* (https://aeon.co/essays/are-humans-really-blind-to-the-gorilla-on-the-basketball-court)*.* Aeon.
- Gobodo-Madikizela, Pumla (2004). *A Human Being Died Last Night: A South African Story of Forgiveness*. Cape Town: David Philip.
- Haidt, Jonathan (2006). *The Happiness Hypothesis: Finding Modern Truth in Ancient* Wisdom. New York: Basic Books.
- Kahneman, Daniel (2011). *Thinking, Fast and Slow*. New York: Farrar, Straus, and Giroux.
- Liebermann, Matthew D. (2013). Social: Why our brains are wired to connect. Oxford: Oxford University Press.
- Marion Young, Iris (1980). "Throwing like a girl: a phenomenology of feminine body comportment, motility and spatiality." *Human Studies*, vol. 3.

- Midgley, Mary (2003). *Wickedness: A Philosophical Essay*. London: Routledge.
- Milgram, Stanley (2004). *Obedience to Authority: An Experimental View*. New York: Perennial Classics.
- Pinker, Steven (1997). *How the Mind Works*. London: Penguin.
- Sartre, Jean-Paul (1995). *Anti-Semite and Jew: An Exploration of the Etiology of Hate*. New York: Schocken Books.
- Sereny, Gitta (1995). *Into That Darkness: From Mercy Killings to Mass Murder*. London: Pimlico.
- Sunstein, Cass R. and Richard H. Thaler (2008). Nudge: Improving Decisions about Health, Wealth and Happiness. London: Penguin, (Introduction and Part 1).
- Zimbardo, Philip (2007). *The Lucifer Effect: Understanding How Good People Turn Evil.* New York: Random House.

Student assessment

76. This section provides a suggestion for a post-class assignment for the purpose of assessing student understanding of the Module. Suggestions for pre-class or in-class assignments are provided in the Exercises section.

77. To assess the students' understanding of the Module, the journal format is ideal. The aim is to invite students to think about key issues that will help them to understand the complexities, indeed the attentive effort, involved in living in ways that they genuinely want to live. The journal offers students the possibility of learning how to engage with insights derived from the Module that will better help them navigate the vicissitudes of life. If possible, feedback on journals should be provided and students should be given the opportunity to engage with the feedback and improve the quality of their work. For instance, students could be given a week or two to work on their journals before submitting them for

feedback. Then they could be given a similar period of time to make a final submission. Journals should include short summaries of all material presented in the Module, explaining how basic features of our lives, which typically play positive roles, can function to blind us. Stress should also be placed on the idea that living ethically, indeed living lucidly as free agents, requires ongoing vigilant and attentive effort. Their journals could include discussions on how they are going to weave the material covered in the Module into their lives and what further steps they intend to take to learn more about pitfalls of the sort that undermine our ethical agency.

78. The journal differs from the standard essay. Students are not required to develop a cohesive argument so much as reflect on their personal lives in relation to the material discussed in class. A journal does not necessarily have a clear endpoint, although lecturers may wish to limit its size for the purposes of assessment. The different elements of a journal are not meant to lead to a specific conclusion that ties all the material together, although it could. Instead, the journal is a format that invites continuous reflection on the material covered in the course and how it impacts the lives of students. Students can potentially continue writing in their journals long after they have completed the Module. A journal must also be distinguished from class notes. Class notes aim to summarize what is discussed in class whereas the journal aims to give students the opportunity to use what is discussed in class to gain insights about the life of its author. Class summaries will inevitably play an important role in helping students gain insights about their lives, but summaries are only the starting point for intimate, careful and sensitive reflection.

79. For guidelines on how to assess journals, refer to the assessment rubric below. Students would benefit from having access to the grid before commencing work on their journals

Assessment rubric for journals

Categories	75-100	60-74	51-60	< 50
Critical self-reflection (on beliefs, values, desires, assumptions)	Seeks to understand topics and concepts by critically examining beliefs, values, desires, and assumptions as they relate to the topic. Demonstrates an open, non-defensive ability to critically self-appraise, discussing both growth and frustrations as they relate to learning in Module 6.	Seeks to understand topics and concepts by guardedly examining one's own beliefs, values, desires and assumptions as they relate to the topic. Sometimes defensive or one-sided in the analysis. Asks some probing questions about the self, but does not (always) seek to answer them.	Little examination of the self, minimal work in connecting concepts from class to own beliefs, values, desires, assumptions.	Demonstrates little to no self-examination.
Connection between life experiences and Module 6	In-depth synthesis of thoughtfully selected aspects of experience(s) related to the topic. Makes clear connections between what is learned from outside experiences and the topic.	Goes into some detail explaining some specific ideas or issues from outside experiences related to the topic. Makes general connections between what is learned from outside experiences and the topic.	Identifies some general ideas or issues from outside experiences related to the topic.	Draws no connections between experience and Module 6.

Additional teaching tools

80. This section includes links to relevant teaching aides such as PowerPoint slides and video material, that could help the lecturer teach the issues covered by the Module. Lecturers can adapt the slides and other resources to their needs.

PowerPoint presentation

- Presentation on Module 6: Challenges to Ethical Living (/documents/e4j/powerpoints/M6_Challenges_to_Ethical_Living_PPT_20181001.pptx)

Video materials

- Roy Baumeister, whose work appears in the Key Issues section of the Module, on self-control and will power:
    - Video 1 (https://www.youtube.com/watch?v=RICxYzTL_Ps&t=56s)
    - Video 2 (https://www.youtube.com/watch?v=m0jDxFZTJVY&t=712s)

- The Marshmallow Test, which connects to Baumeister's work as well (https://www.youtube.com/watch?v=Yo4WF3cSd9Q&t=13s).
- Yale Infant Cognition Center, illustrating the possibility of innate ethics (https://www.youtube.com/watch?v=HBW5vdhr_PA).
- Carol Tavris on the ideas from her book *Mistakes Were Made (But Not By Me)* (https://www.youtube.com/watch?v=a9wRMm0VzzY), referenced in the Key Issues section of the Module.
- Julia Galef's Ted Talk (https://www.youtube.com/watch?v=3MYEtQ5Zdn8) on *Scout Mindset and Soldier Mindset*, which highlights the dangers of motivated reasoning.
- Scott Schwefel's *Your personality and your brain* (https://youtu.be/8pq_tCgDkT4), TEDxBrookings » This 16 minute TED Talk discusses how personality impacts the way we communicate with others. While this can generally be linked to the field of 'ethics of conversation', it also relates to the present Module as it stresses the advantages of thinking clearly, taking responsibility for ourlives, and self-awareness.
- YouTube channel on the subjects covered in the Module (https://www.youtube.com/results?search_query=iintetho+zobomi).

Documentaries and movies

81. The following documentaries and movies grapple with issues pertinent to the Module:

- Kyle Patrick Alvarez's *The Stanford Prison Experiment*
- Bill Duke and D. Channsin Berry's *Dark Girls*
- Yael Melamedi's *(Dis)honesty: The Truth About Lies* (https://www.youtube.com/watch?v=8yJmP1Yzb5c).
- Winter Soldier*, produced by the Winterfilm collective*

- Rithy Panh's *S21: The Khmer Rouge Killing Machine* and *Duch: Master of the Forges of Hell*
- Joshua Oppenheimer's *The Look of Silence* and *The Act of Killing*
- Nisha Pahuja's *The World Before Her*
- Alex Gibney's *The Armstrong Lie*
- Daren Brown's *The Push*

Guidelines to develop a stand-alone course

82. This Module provides an outline for a three-hour class, but there is potential to develop its topics further into a stand-alone course. The scope and structure of such a course will be determined by the specific needs of each context, but a possible structure is presented here as a suggestion, based in part on the Core Readings and on the materials presented in the Module. A longer version of this Module would allow for a more in-depth exploration of the issues being raised in this Module, in addition to dealing with some other relevant issues. There is also the potential of combining material from other modules of the E4J Module Series on Integrity and Ethics, such as Module 8 (/e4j/en/integrity-ethics/module-8/index.html) (Behavioural ethics). Extending the Module to a stand-alone course could also potentially include an experiential learning component, such as community engagement, in which students are given the opportunity to engage in activities that invite reflection on the topics discussed in the course.

Session	Topic	Brief description
1	The *why* of this course	Based on the underlying approach to ethical living described in the first three sections of this Module. One thing that needs to be stressed is

Session	Topic	Brief description
		how basic features about ourselves that work in our favour can play tricks on us unless we take responsibility for the shape of our lives. The idea of taking responsibility should be explored. The course could be seen as an occasion to show students the extent to which our ability to be responsible for our lives can be refined. Watch *Why "Scout Mindset" is Crucial to Good Judgment* (https://www.youtube.com/watch?v=3MYEtQ5Zdn8). This course encourages students to develop a scout mindset.
2	Failing to see what is directly in front of you	Based on the Monkey Business Illusion and the Good Samaritan Experiment.
3	Cognitive dissonance and the confirmation bias	These two quirks of our psychology account for a large array of moral failings in addition to playing extremely important positive roles in our lives. Explore how rationalization, which also plays the important role of protecting us from the pain caused by dissonance, can play tricks on us. Read from *Mistakes Were Made, But Not By Me*.

Session	Topic	Brief description
4	Conformity: Asch's Experiment	Re–enact the experiment and use the video resource on the experiment to start a conversation.
5	Obedience: The Milgram Experiment	Use the video of the Milgram Experiment to trigger discussion on the power of obedience.
6	Stanford Prison Experiment	Watch the video resource and, if possible, the movie, *The Stanford Prison Experiment*, listed under Additional Teaching Tools.
7	Dishonesty	Use the video resource provided in Exercise 6 and the documentary, (*Dis) honesty: The Truth about Lies.* Also base discussion on readings from *The (Honest) Truth about Dishonesty*.
8	Colourism and throwing like a girl: exploring self–directed prejudice	Start by asking people to solve the following "riddle": A father and his son are in a car accident. The father dies at the scene and the son is rushed to the hospital. At the hospital the surgeon looks at the boy and says "I can't operate on this boy, he is my son." How can this be? Watch the documentary *Dark Girls* and the advert Always #LikeAGirl (https://www.youtube.com/watch?v=XjJQBjWYDTs). Also

Session	Topic	Brief description
		watch the YouTube video *Feminine Beauty: A Social Construct?* (https://www.youtube.com/watch?v=xT6wjgssVK4&t=7s) and the documentary *The World Before Her* (https://www.youtube .com/watch?v=9u7WJ0XLXz8). Discuss.
9	Doll Test	See the following video showing how the Doll Test (https://www.youtube.com/watch?v=tkpUyB2xgTM) works. Discuss.
10	Moral Corruption	Read Rorty's 'How to Harden Your Heart' (listed above), highlight the different psychological mechanisms discussed there, and watch a selection of the following documentaries: *The Armstrong Lie* (https://www.imdb.com/title/tt1638364/?ref_=tt_urv), *Winter Soldier* (http://www.wintersoldierfilm.com/), *Duch: Master of the Forges of Hell* (https://www.imdb.com/title/tt1922589/) and The Act of Killing (https://www.youtube.com/watch?v=SD5oMxbMcHM). Discuss these documentaries in light of what has been discussed above, paying particular attention to psychological mechanisms, highlighting how they are beneficial but can also play us tricks.

Session	Topic	Brief description
11	Conclusion	Concluding remark and discussion based on a viewing of *The Push* (https://www.youtube.com/watch?v=doFpACkiZ2Q) and *This is Water* (http://www.youtube.com/watch?v= 8CrOL–ydFMI). Discuss. How does the commen–cement speech in the latter film speak to the aims of the course?

အခန်း(၇)

ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအပြုအမူအတွက် မဟာဗျူဟာမြောက်နည်းလမ်းများ

၂၀၂၀ မတ် လ

ACC Myanmar

နိဒါန်း

၁။ ဤအခန်းတွင် လုပ်ငန်းခွင်များ (အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍများ)၊ တက္ကသိုလ်၊ လူမှုအဖွဲ့အစည်းနှင့် ဘဝတွင် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအရေးယူဆောင်ရွက်မှုအတွက် လက်တွေ့ကျသော နည်းဗျူဟာများကို မိတ်ဆက်ပေးထားပါသည်။ အခန်း (၆) ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ နေထိုင်ရေးဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုနှင့် အခန်း (၈) အပြုအမူနှင့်ဆိုင်သော ကျင့်ဝတ်တို့တွင် ဆွေးနွေးသကဲ့သို့ များစွာသော စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပင်ကိုစရိုက်နှင့်ဆက်စပ်နေသော မှန်ကန်သောအမှုကို ပြုလုပ်ရန် ခက်ခဲစေသည့် ဖိအားပေးမှုများရှိသည်။ လက်ရှိသင်ခန်းစာတွင် စေတနာကောင်းရှိသော လူများအား ထိုအတားအဆီးအချို့ကို ကျော်လွှားရန် လက်တွေ့ကျသော နည်းဗျူဟာများစွာကိုဆွေးနွေးထားသည်။ ဤအခန်းတွင် စူးစမ်းရှာဖွေထားသော နည်းဗျူဟာများသည် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအပြုအမူကို ဟန့်တားစေသော စိန်ခေါ်မှုများနှင့် မမျှော်လင့်သော အန္တရာယ်များကို အသိပညာပေးရုံထက်ကျော်လွန်၍ စူးစမ်းထားသော နည်းဗျူဟာများဖြစ်သည်။ အဆိုပါနည်းဗျူဟာများသည် ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ပြုမူနိုင်စွမ်းကို တည်ဆောက်ပေးသော၊ စည်းရုံးလှုပ်ရှားမှုကို အခြေခံသည့် ချဉ်းကပ်နည်း သို့မဟုတ် နည်းစနစ်များဖြစ်ကြသည်။ ဥပမာ- ကျင့်ဝတ်သိက္ခာနှင့်အညီ နေထိုင်သူများကို ၎င်းတို့၏ ပင်ကိုစရိုက်နှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်သို့ ဦးတည်သွားစေမည့် အခြေအနေမျိုးတွင် ဇာတ်ညွှန်းများရေးသားခြင်း၊ လှုပ်ရှားမှုအစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း၊ အစမ်းလေ့ကျင့်ခြင်းနှင့် သက်တူရွယ်တူ ထိန်းကျောင်းခြင်းတို့သည် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများကို မည်မျှအတိုင်းအတာအထိ ကူညီလမ်းပြပေးနိုင်သည်ကို ပြသမှာဖြစ်သည်။ ဤလှုပ်ရှားမှု အခြေခံချဉ်းကပ်နည်းသည် ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ပြုမူနိုင်စွမ်းကို သင်တန်းများ၊ ကောင်းမွန်သော လက်တွေ့ဥပမာများမှတစ်ဆင့် တည်ဆောက်နိုင်ကြောင်းကို သုတေသနများ၊ အတွေ့အကြုံများကို အခြေခံ၍ရေးဆွဲထားသော ချဉ်းကပ်နည်းဖြစ်သည်။

၂။ ဤအခန်းသည် ဆရာလမ်းညွှန်စာအုပ်အဖြစ် ပြုစုထားခြင်းဖြစ်ပြီး (၃) နာရီသင်တန်းတစ်ခုအတွက် ပြုစုထားခြင်းဖြစ်သော်လည်း ထိုထက်ပို၍သော်လည်းကောင်း၊ လျော့၍သော်လည်းကောင်း ပို့ချပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ သီးခြားသင်ရိုးတစ်ခုအဖြစ်လည်း သင်ကြားနိုင်ပါသည်။(/e4j/integrity-ethics/module-7/guidelines-stand-alone-course.html ကို ကြည့်ပါ။)

၃။ သင်ယူခြင်းဖြင့် ရရှိမည့် အကျိုးကျေးဇူးများ

- ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အရေးယူမှုများအတွက် သာမန်စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ဆက်စပ်နေသော အတားအဆီးကို မည်သို့ကျော်လွှားမည်ကို နားလည်ရန်၊
- ကွဲပြားခြားနားသော ကဏ္ဍများနှင့် နယ်ပယ်များတွင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ပြီးသော ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများအတွက် မဟာဗျူဟာ ချမှတ်ရန်၊
- ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အပြုအမူများနှင့်ပတ်သက်၍ ပြဋ္ဌာန်းနိုင်ရန်၊ ဓာတ်ညွှန်းများကို ဖန်တီးမွမ်းမံဖြန့်ဝေရန်နှင့် ယင်းအလေ့အထကိုလည်း တည်ဆောက်ရန်၊
- ပိုမိုထိရောက်သော ပြောင်းလဲမှု အကျိုးဆောင်များဖြစ်လာရန်၊
- လုပ်ငန်းခွင်ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ပဋိပက္ခများတွင် သက်တူရွယ်တူထိန်းကျောင်းခြင်း နည်းစနစ်ကို သုံးရန်။

ဆွေးနွေးသွားမည့် အဓိကအကြောင်းအရာများ

၄။ ယေဘုယျအားဖြင့် လူအများစုသည် မည်သည့်အရာက မှန်သည်ကို သိကြသည်။ ဤအသိပညာအပေါ်တွင် အခြေပြု၍ မှန်ကန်စွာ ဆုံးဖြတ်နိုင်ကြသည်။ သို့သော် များစွာသော အဟန့်အတားများကြောင့် ၎င်းတို့၏ ရိုးသားဖြောင့်မတ်မှုကို ထင်ဟပ်စေသည့် အပြုအမူများကို ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်း မရှိပေ။ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် အထောက်အကူပြုနိုင်သော လက်တွေ့ဆန်သော မဟာဗျူဟာများအား ဤအခန်းမှ ဖော်ထုတ်ပေးထားပါသည်။ ကွဲပြားသောအချက်များမှာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းအဆင့် သို့မဟုတ် စိတ်နေသဘောထားဖြစ်သည်။

၅။ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာဆောင်ရွက်ခြင်းအတွက် လက်တွေ့မဟာဗျူဟာများကို နှစ်မျိုးခွဲခြားထားသည်။ အဖွဲ့အစည်းအဆင့်တွင် လက်တွေ့လုပ်ဆောင်နေသူများနှင့် တစ်ဦးချင်းလုပ်ဆောင်နေသူများကို အဓိကထားသည်။ အဖွဲ့အစည်းအဆင့်တွင် တစ်ဦးချင်းစီအား ကြောက်ရွံ့ခြင်းမရှိဘဲ စကားပြောဆိုနိုင်သည့် ပတ်ဝန်းကျင်ကို ဖန်တီးရန် ဦးတည်သည်။ စာပေများတွင် ဤပတ်ဝန်းကျင်ကို တရားမျှတသော ယဉ်ကျေးမှု၊ ပြစ်တင်မှုမရှိသည့် ယဉ်ကျေးမှု သို့မဟုတ် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ လုံခြုံသောပတ်ဝန်းကျင်ဟူ၍ ရည်ညွှန်းသည်။ များစွာသော အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကအဖွဲ့အစည်းများသည် အမှားယွင်းများ သို့မဟုတ် ကျင့်ဝတ်နှင့် မညီညွတ်သော အလေ့အကျင့်များကို အစောဆုံးတွေ့ရှိရန်နှင့် ပျက်စီးဆုံးရှုံးမှု အနည်းဆုံးဖြစ်ရန်အတွက် ဤသို့သော အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာယဉ်ကျေးမှုကို စတင်ကျင့်သုံးလာကြသည်။ အပြစ်တင်မှုမရှိ

သော ယဉ်ကျေးမှုသည် ထုတ်ဖော်ခြင်းကိုအားပေးရုံသာမက အဖွဲ့အစည်းကို လေ့လာသင်ယူစေနိုင်ပြီး တိုးတက်မှုကိုဖြစ်စေသည်။ ဆန့်ကျင်ဘက်အနေဖြင့် တစ်ဦးချင်းအဆင့်တွင် ခက်ခဲသော အခြေအနေတွင်ပင် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုစွမ်းရည်ကို တည်ထောင်ရန်ဖြစ်သည်။ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှုသည် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အရေးယူဆောင်ရွက်မှုကို အထောက်အကူမပြုပေ။ တစ်ဦးချင်းအဆင့် ချဉ်းကပ်မှုတွင် ကိုယ်ကျင့်စွမ်းရည်ကို ကိုယ်ကျင့်တရား ကြွက်သားများဟု သတ်မှတ်၍ ခန္ဓာကိုယ်အတွင်းရှိ အခြားကြွက်သားများကဲ့သို့ပင် သန်မာစေရန် ယင်းကြွက်သားများကို လေ့ကျင့်ပေးနိုင်သည်ဟု မှတ်ယူသည်။ ဤချဉ်းကပ်နည်း (၂) မျိုးစလုံးကို အောက်ဖော်ပြပါ စာပိုဒ်များတွင် သင်ခန်းစာ လေ့ကျင့်ခန်းများအဖြစ် သရုပ်ဖော်ပြသထားပါသည်။

အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အဆင့်သတ်မှတ်ချက်– ကောင်းမွန်သော ပတ်ဝန်းကျင်ဖန်တီးခြင်း

၆။ သုတေသနစာတမ်း၌ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းသည် အမှားပြုလုပ်မိရာတွင်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသော အပြုအမူကို ပြုမူမိရာတွင်လည်းကောင်း ရရှိမည့် အကျိုးဆက်များကို ကြောက်ရွံ့မှုများကြောင့် ထုတ်ဖော်ပြောဆိုမှု မပြုခြင်းဖြစ်သည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည် (Kish– Gephart et al., 2009)။ ကြောက်ရွံ့ခြင်းသည် မကောင်းသော အတွေ့အကြုံများမှ ဖြစ်ပေါ်သည်သာမက ဖွင့်ဟထုတ်ဖော်ပြီးနောက် ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သည့် အကျိုးဆက်များဖြစ်သည့် အပြစ်ပေးခြင်းခံရနိုင်သည့် အခြေအနေများကို နားလည်ခြင်းမှလည်း ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ပါသည်။ အဆိုပါကြောက်ရွံ့မှုသည် အဖွဲ့အစည်းများအတွက် ဂယက်ရိုက်ခတ်မှုများ ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ကုမ္ပဏီ A သည် အမြောက်အမြားထုတ်လုပ်မည့် ကားအသစ်ဒီဇိုင်းတစ်မျိုးအတွက် မော်တော်ယာဉ် အစိတ်အပိုင်းများကို ထုတ်လုပ်ပါသည်။ သို့သော် ကုမ္ပဏီ A ၏ ထုတ်လုပ်ရေးအရာရှိသည် မော်တော်ယာဉ် အစိတ်အပိုင်းများ ထုတ်လုပ်ရာတွင် သူ သို့မဟုတ် သူမ တာဝန်ယူထားသောအပိုင်း၌ ချို့ယွင်းမှုရှိနေသည်ကို တွေ့ရှိခဲ့ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ထုတ်လုပ်ရေးအရာရှိသည် ပြဿနာပေါ်လာပြီး သူ သို့မဟုတ် သူမအား အပြစ်ပေးခံရခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်ထုတ်ခြင်းခံရမည်စိုးသောကြောင့် ၎င်း၏အပြစ်အား ဖွင့်မပြောရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသည်။ လအနည်းငယ်ကြာပြီးနောက် ကုမ္ပဏီ A မှ ထုတ်သော မော်တော်ယာဉ် အစိတ်အပိုင်းများသည် အန္တရာယ်ရှိသောပစ္စည်းများ ဖြစ်သည်ကို တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ ကုမ္ပဏီ A သည် ၎င်း၏ ဂုဏ်သိက္ခာကို ထိခိုက်စေပြီး အပိုငွေကုန်ကျမှုများ ဖြစ်စေခဲ့သည့် ချို့ယွင်းသောအစိတ်အပိုင်းများကိုလဲလှယ်ရန်အတွက် ကားထောင်ပေါင်း

များစွာကို ပြန်လည်သိမ်းဆည်းရမည်ဖြစ်ပါသည်။ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုအရ ချို့ယွင်းမှုကို အစောပိုင်း အခြေအနေတွင် တွေ့ရှိခဲ့ပါက ပျက်စီးဆုံးရှုံးမှုကို တားဆီးနိုင်မည်ဖြစ်ပြီး ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော အန္တရာယ်ကို ရှောင်လွှဲနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

၇။ အထက်ဖော်ပြပါ ဥပမာ၏ ဆိုလိုရင်းသည် အမျိုးမျိုးသော အဖွဲ့အစည်းအားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်ပြီး အချို့သောကဏ္ဍများသည် မိမိတို့၏ဝန်ထမ်းများအား ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ပြောဆိုရန် အထူးတက်ကြွစွာ အားပေးတိုက်တွန်းခဲ့သည်။ ထိုကဲ့သို့ တက်ကြွစွာပါဝင်ခဲ့သည့် အချို့သော ကဏ္ဍများမှာ လေကြောင်းလုပ်ငန်း၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုနှင့် စစ်ဖက်ရေးရာ ဆောင်ရွက်မှုများဖြစ်သည်။ ၎င်းကဏ္ဍများရှိ အချို့သောနေရာများ၌ ဘေးကင်းလုံခြုံမှုဆိုင်ရာ မတော်တဆမှုများ သို့မဟုတ် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော ဆိုးကျိုးများကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သောကြောင့် အမှားများမှ သင်ခန်းစာယူရန် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည်။ ဝန်ထမ်းများကို ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ပြောဆိုရန် တွန်းအားပေးဆောင်ရွက်ရာတွင် တရားမျှတသော ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ ယူဆချက်တစ်ခု ပေါ်ပေါက်လာပါသည်။ အဆိုပါယူဆချက်သည် အပြစ်ပေးခံရမည့်အစား လူတစ်ဦးချင်းအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏အမှားများမှ သင်ခန်းစာယူရန်ဖော်ဆောင်ပေးသည့် ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုကို ရည်ညွှန်း ပါသည်။

၈။ Eurocontrol ဟုခေါ်သည့် လေကြောင်းအဖွဲ့အစည်းမှ ထုတ်ဝေသည့် ဆောင်းပါး တိုတစ်ပုဒ် (http://www.eurocontrol.int/articles/just-culture) ၌ လေကြောင်းလုပ်ငန်း တွင် တရားမျှတသော ယဉ်ကျေးမှုနယ်ပယ်သည် အရေးပါကြောင်း အလေးပေးဖော်ပြထားပါ သည်။ လေယာဉ်မှူးများကို ဒဏ်ငွေရိုက်ခြင်း သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ လိုင်စင်ကို ဆိုင်းငံ့ခြင်းသည် အမှားများကို အစီရင်ခံခြင်းအား ဟန့်တားရာရောက်စေသဖြင့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ သတင်း အချက်အလက်များရရှိနိုင်မှုကို လျော့ပါးသွားစေသည်ဟု ရှင်းပြထားပါသည်။ အဆိုပါ ဆောင်းပါး က တရားမျှတသော ယဉ်ကျေးမှုဟူသော အယူအဆကို အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုရာတွင် ရှေ့တန်းမှ ဆောင်ရွက်သူများနှင့် အခြားသူများသည် ၎င်းတို့၏ အတွေ့အကြုံ၊ သင်ယူရမှုများအရ ပြုမှု ဆောင်ရွက်မှုများ၊ ဆုံးဖြတ်ချက်များအတွက် ပြစ်ဒဏ်ပေးမှုမရှိသော ယဉ်ကျေးမှုဟု ဆိုသည်။ သို့သော် "ကြီးမားသော ပေါ့ဆမှု၊ တမင်ချိုးဖောက်မှုများနှင့် အဖျက်လုပ်ရပ်များကို ခွင့်မလွှတ် သော ယဉ်ကျေးမှုတစ်ရပ်" ဟုလည်း အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုပါသည်။

၉။ အဆိုပါအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်တွင် မျှတသော ယဉ်ကျေးမှုကို လက်ခံကျင့်သုံးရာတွင် လူတစ်ဦးချင်းစီသည် ဥပဒေအထက်တွင်ရှိသည်ဟု မဆိုလိုသော်လည်း ကြီးမားသော ပေါ့ဆမှု၊

တမင်ချိုးဖောက်မှုများနှင့် အဖျက်လုပ်ရပ်များကို သည်းမခံရန် အလေးပေး ဖော်ပြထားပါသည်။ သို့သော် အမှားပြုလုပ်မှုများအပေါ် အဖွဲ့အစည်းမှ အရေးယူဆောင်ရွက်မှုသည် တစ်စုံတစ်ဦးအား ဖော်ထုတ်ပြီး အပြစ်ပေးရန်မဟုတ်ဘဲ အနာဂတ်တွင် ယဉ်ကျေးမှု ပိုမိုတိုးတက်စေလိုသော စိတ်ဆန္ဒဖြင့် ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှုတွင် အစီရင်ခံချက်များ ပေါ်ပေါက်သည့်အခါ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများ ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ လျော့ပါးသက်သာစေမည့် ဆောင်ရွက်ချက်များကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း (ဥပမာ-သင်တန်းများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် ဆက်စပ်မှုများကို တိုးတက်စေခြင်း၊ လုပ်ငန်းစဉ်များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း)ဖြင့် အခြားပျက်စီးဆုံးရှုံးမှုများထက် ပိုမိုသက်သာစေသော အခွင့်အရေးများကို ရရှိစေနိုင်သည်။

၁၀။ တရားမျှတသော ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အယူအဆသည် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုနှင့် စစ်ဖက်ရေးရာကဲ့သို့သော ဘေးကင်းလုံခြုံရေးအတွက် အရေးပါသည့် လုပ်ငန်းများနှင့် သက်ဆိုင်မှုရှိပါသည်။ စစ်ဖက်ရေးရာ၌ စစ်ဆင်ရေးနှင့် သင်တန်းများပြီးနောက် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းများသည် စစ်သားများအား ၎င်းတို့၏ အမှားများနှင့် အောင်မြင်မှုများမှ သင်ခန်းစာယူနိုင်ရန်အတွက် အကူအညီ ဖြစ်စေပါသည်။ ကျန်းမာရေးကဏ္ဍတွင် ယင်းအယူအဆကို “စဉ်ဆက်မပြတ်တိုးတက်စေရန်နှင့် လူနာဘေးကင်းလုံခြုံစေရန် ဦးတည်၍ လေ့လာသင်ယူသည့် ယဉ်ကျေးမှုတစ်ရပ်” အဖြစ် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုပါသည် (Boysen, 2013)။ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုလုပ်ငန်းနှင့် တရားမျှတသော ယဉ်ကျေးမှု၏ ဆက်စပ်မှုကို အဆိုပါ ဇာတ်လမ်းတို (https://www.youtube.com/watch?v=zje7650Eggs) တွင် ရှင်းလင်းဖော်ပြထားပါသည်။ ကံမကောင်းစွာဖြင့် များစွာသော ကြီးမားသည့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုဌာနများတွင် ဆိုးဝါးသော ရလဒ်များနှင့် အပြစ်တင်ပြောဆိုသည့် ယဉ်ကျေးမှုဓလေ့ထုံးတမ်းများသည် တည်ရှိရင်ဆိုင်နေရဆဲဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါ ဆောင်းပါး (https://www.telegraph.co.uk/news/2018/06/21/gosport-nhs-blame-culture-must-end-prevent-another-hospital/) တွင် ဗြိတိန်နိုင်ငံမှ ဥပမာတစ်ခုကို ရည်ညွှန်းဖော်ပြထားပါသည်။

၁၁။ ထိုနည်းတူစွာ ပြဿနာဖြေရှင်းနိုင်စွမ်းရှိသော၊ ပွင့်လင်းမြင်သာ၍ စွမ်းဆောင်ရည်မြင့်မားသော အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ် ဖန်တီးနိုင်ရေးအတွက် အမှားလုပ်တတ်သော ဝန်ထမ်းများကို ပြစ်တင်ဝေဖန်ခြင်းမရှိသော ယဉ်ကျေးမှုကို သုံးခြင်းဖြင့် ကူညီထောက်ပံ့ပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ (ရည်ရွယ်ပြုလုပ်ခြင်းမဟုတ်သော) အမှားအယွင်းများဖြစ်ပေါ်ခဲ့လျှင် အထောက်အကူ

ပြုသော အချက်များအားလုံးကို ဆုံးဖြတ်နိုင်ရန် အမှားဖြစ်စေသည့် အဓိကအကြောင်းအရင်းကို လေ့လာဆန်းစစ်ပြီး ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းကို အပြစ်တင်ပြောဆိုခြင်းထက် ဖြစ်စဉ်အပေါ် အဓိကထား၍ လေ့လာဆန်းစစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် အဖွဲ့အစည်းသည် အမှားများမှ သင်ခန်းစာယူနိုင်ပြီး သစ္စာစောင့်သိသော ဝန်ထမ်းများလည်း ကျန်ရှိနေမည်ဖြစ်ပါသည်။

၁၂။ ထို့ပြင် ပွင့်လင်းစွာ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုသော ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဝန်ထမ်းများ၏အသံအပေါ် သုတေသနပြု ဆောင်ရွက်မှုများ တိုးပွားလျက်ရှိပါသည်။ စာပေများတွင် ဝန်ထမ်းများ၏ စကားသံကို “တိုးတက်မှုနှင့် ပြောင်းလဲမှုပြုလုပ်ရန် ရည်ရွယ်၍ သင့်တော်သလို ဆောင်ရွက်မှုပြုလုပ်နိုင်မည့် ပုဂ္ဂိုလ်များအား အလုပ်နှင့်သက်ဆိုင်သော ပြဿနာများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ထင်မြင်ယူဆချက်များ၊ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်း၏ အကြံဉာဏ်များ၊ ယူဆချက်များ၊ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ၊ ပြဿနာနှင့် သက်ဆိုင်သော အချက်အလက်များကို အလွတ်သဘောနှင့် လိုအပ်သကဲ့သို့ ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ခြင်း” ဟု အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားပါသည် (Morrison, 2014)။ အဖွဲ့အစည်းများကမူ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ချက်၏ တန်ဖိုးကို မိမိတို့အဖွဲ့အစည်း တိုးတက်စေရန်၊ လိုက်လျောညီထွေဖြစ်စေရန်နှင့် တီထွင်ဆန်းသစ်ရန် နည်းလမ်းတစ်ခုအဖြစ် တိုး၍ ရှုမြင်ကြပါသည်။ ပြန်လည်သုံးသပ်ချက်အား တောင်းခံခြင်းသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များနှင့် ဝယ်ယူသူများအကြား ဆက်ဆံရေး (ဥပမာ– ခရီးသွားလုပ်ငန်း၊ အွန်လိုင်းတွင် ရောင်းဝယ်ခြင်း)တွင် တွေ့ရလေ့ရှိပြီး ကုမ္ပဏီများနှင့် အများပြည်သူဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများတွင်လည်း အဆိုပါနည်းလမ်းကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ပြဿနာများကို ခွဲခြားသိမြင်ရန်နှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ချက်များပေးရန် နေရာပေးခြင်းခံရသော်လည်း အဖွဲ့အစည်းများသည် ၎င်းတို့၏ အကြံပြုချက်များကို လက်ခံနိုင်လိမ့်မည် သို့မဟုတ် ပြန်လည်တုံ့ပြန်မှုကို ရရှိလိမ့်မည်မဟုတ်ဟု ခံစားရနိုင်ပါသည်။

၁၃။ အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ဝန်ထမ်းများ ပွင့်လင်းစွာ ပြောဆိုနိုင်ရန် အားပေးကူညီနိုင်ရေးအတွက် ဆောင်ရွက်သင့်သည်များကို Notre Dame တက္ကသိုလ်၏ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ခေါင်းဆောင်မှုစင်တာမှ ထုတ်ဝေသော လက်ကမ်းစာစောင် (http://ethicalsystem.org/sites/default/files/files/Speak%20Up%20Culture_Final.pdf) တွင် ဖော်ပြထားပြီး (ethicalsystems.org) တွင်လည်း လေ့လာနိုင်ပါသည်။ အဆိုပါဆောင်ရွက်မှုများမှာ–

- ပြန်လည်သုံးသပ်ချက်ကို တက်ကြွစွာ တောင်းခံခြင်း။ ပြန်လည်သုံးသပ်ချက် တောင်းခံခြင်းအား အကဲဖြတ်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်၏ အရေးပါသော အစိတ်အပိုင်း

တစ်ခုဖြစ်သင့်ပြီး အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ဝန်ထမ်းများကို ၎င်းတို့၏ ပြန်လည်သုံးသပ်ချက်များ တောင်းခံရန်အတွက် ညှိနှိုင်းသင့်ပါသည်။ ပြန်လည်သုံးသပ်ချက်တွင် ပြောင်းလဲသည့်အရာကို ဖော်ပြခြင်းအားဖြင့် လက်ခံထားသည့် ပြန်လည်သုံးသပ်ချက်ကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် အရေးကြီးပါသည်။

- ဥပမာအားဖြင့် ဦးဆောင်ဖော်ပြခြင်း။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအနေနှင့် အပြုသဘောနှင့် အပျက်သဘောဆောင်သည့် ဥပမာနှစ်မျိုးလုံးကို ပွင့်လင်းစွာ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခြင်း၊ အလေးပေးဖော်ပြခြင်းအားဖြင့် ဝန်ထမ်းများ၏ ပြန်လည်သုံးသပ်ချက်ကို လိုလားကြောင်း ပြသပါသည်။
- ပုံမှန်ပြန်လည်သုံးသပ်ချက်များ ပြုလုပ်ရန်အတွက် အခွင့်အလမ်းများ စီစဉ်ပေးထားခြင်း။ အဖွဲ့အစည်းများသည် နှစ်စဉ်ပုံမှန်သုံးသပ်အကဲဖြတ်ခြင်းများ ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ သို့ရာတွင် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းနှင့် တုံ့ပြန်ချက်ပေးရန် အခွင့်အလမ်းပေးခြင်းတို့ကို ပုံမှန်ဆက်သွယ်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအဖြစ် ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် အဆင့်အလိုက် ရင်းနှီးပွင့်လင်းစွာ တွေ့ဆုံခြင်းများလည်း ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။
- ဝန်ထမ်းများအား လက်တုံ့ပြန်ခြင်းမှ အကာအကွယ်ပေးခြင်း။ အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် လက်တုံ့ပြန်ခြင်းမှ ကာကွယ်ရန်အတွက် သင်တန်းများပေးခြင်းနှင့် လက်ရှိဝန်ထမ်းများနှင့် ကြီးကြပ်ရေးမှူးများက ပြန်လည်သုံးသပ်ချက်ပေးသည့် လူပုဂ္ဂိုလ်အပေါ် သက်သေအထောက်အထား ခိုင်လုံသော လက်တုံ့ပြန်မှုများနှင့် ပတ်သက်သော ကိစ္စရပ်များကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်ရှိသင့်သည်။

၁၄။ အဆိုပါနည်းလမ်းများမှတစ်ဆင့် အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် လူတစ်ဦးချင်းစီအား ပွင့်လင်းစွာ ပြောဆိုတတ်စေရန် ကောင်းမွန်သော ဝန်းကျင်တစ်ရပ်ကို ဖန်တီးပေးရမည် ဖြစ်ပြီး ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ပြုမူရာတွင် ကြုံတွေ့နိုင်သည့် အခက်အခဲများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အခန်း (၆) (/e4j/en/integrity-ethics/module-6/index.html) နှင့် အခန်း (၈) (/e4j/en/integrity-ethics/module-8/index.html) တွင် အသေးစိတ်ဆွေးနွေးထားပါသည်။ “အကျင့်သိက္ခာဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုနှင့် ကြုံကြိုက်သည့်အချိန်တွင် တစ်ဦးချင်းစီက လိုက်နာကျင့်သုံးရန် မည်သည့်

လက်တွေ့ကျသော နည်းဗျူဟာက ကူညီနိုင်မည်နည်း” ဟူသော မေးခွန်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အောက်ဖော်ပြပါ ဆွေးနွေးချက်များတွင် အသေးစိတ်ဖော်ပြထားပါသည်။

တစ်ဦးချင်းအဆင့် – ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီသောအပြုအမူအတွက် အရည်အသွေးများပြုစုပျိုးထောင်ခြင်း

၁၅။ ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီသော အပြုအမူကို ပြုမူရန် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှုတစ်ရပ်က တိုက်တွန်းအားပေးသင့်သော်လည်း တစ်ဦးချင်းဆိုင်ရာအဆင့်၌ မဟာဗျူဟာမြောက်နည်းလမ်းများဖြင့် ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။ သုတေသနစာတမ်းနှင့် လက်တွေ့အတွေ့အကြုံများက လူအများစုသည် ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ပြုမူနေထိုင်လိုပြီး အမှန်တရားကို သိရှိကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ မည်သို့ပင်ဆိုစေကာမူ ၎င်းသည် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကြောင့် ထုတ်ဖော်ပြောဆိုရန် အလွန်ခက်ခဲနိုင်ပါသည်။ စိတ်ပညာ၊ အာရုံကြောသိပ္ပံနှင့် အပြုအမူဆိုင်ရာ စီးပွားရေးနယ်ပယ်များတွင် သုတေသနပြုချက်အရ လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ ကျင့်ဝတ်နှင့်ဆိုင်သော အန္တရာယ်များသည့် အခြေအနေများကို ၎င်းတို့အား လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးထားပါက ပိုမိုထိရောက်စွာ ကိုင်တွယ်နိုင်သည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အပြုအမူများကို သင်ယူနိုင်ရုံသာမက လက်တွေ့စမ်းသပ်မှုဖြင့် ပြီးပြည့်စုံစေသည်ဟူသော သဘောထားအယူအဆသည် သင်တန်းသားများအား လက်တွေ့ဘဝ၏ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အကြပ်အတည်းများနှင့် ထိတွေ့စေပြီး အဖြေရှာဖွေနိုင်ရန် အားပေးသော လက်တွေ့စမ်းသပ်လေ့ကျင့်မှုအပါအဝင် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ပညာရပ်အတွက် ချဉ်းကပ်နည်းအမျိုးမျိုးကို ဖော်ပြထားသည်။ အဆိုပါနည်းလမ်းများကို ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ဖွင့်လှစ်သော ဆေးခန်းများ၊ လှုပ်ရှားမှုကို အခြေခံသော ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ သင်တန်းအစီအစဉ်များရှိသော အဖွဲ့အစည်းများတွင် ၎င်းတို့၏ ကျောင်းသားများအား ပါဝင်ဆောင်ရွက်စေသော တက္ကသိုလ်များက အသုံးပြုကြသည်။ လူတစ်ဦးချင်းအနေဖြင့် ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ပြုမူဆောင်ရွက်မှု တိုးမြင့်ရန်အတွက် အခြားအရေးပါသော ဆောင်ရွက်မှုမှာ “တန်ဖိုးထားမှုများအား ထုတ်ဖော်ပြောကြားခြင်း” ဟုခေါ်သည့် သင်ကြားနည်းနှင့် သက်ဆိုင်သော နည်းလမ်းဖြစ်ပါသည် (Gentile,2010)။

တန်ဖိုးထားမှုများအား ထုတ်ဖော်ပြောကြားခြင်း(GVV)

၁၆။ မည်သည့်အကြောင်းအရာသည် မှန်သည်/မှားသည် ဆိုသည်ကို ကြိုးစားရှာဖွေခြင်း မဟုတ်ဘဲ “ဆုံးဖြတ်ချက်ချပြီးနောက်ပိုင်း” အခြေအနေအား အလေးထားဖော်ပြခြင်းသည် သမားရိုးကျကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ပညာပေးအစီအစဉ်များနှင့် **GVV** ချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းအကြား ကွဲပြားမှုပင်ဖြစ်ပါသည်။ ကွာခြားချက်သည် အခြေအနေတစ်ခုအား မည်ကဲ့သို့ ကိုင်တွယ်

ဆောင်ရွက်သင့်သည် ဆိုသည့် “ဆုံးဖြတ်ချက် နမူနာပုံစံ” များ ဖော်ပြထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဆုံးဖြတ်ချက် နမူနာပုံစံအား ဖန်တီးနိုင်ရန် လက်တွေ့စမ်းသပ်ခြင်းနှင့် အစမ်းလေ့ကျင့်ခြင်းများကို ကျောင်းသားများအား ပြုလုပ်စေခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အောက်တွင်ပါရှိသည့် အသေးစိတ်ဖော်ပြချက်များနှင့် ဤအခန်း၏ လေ့ကျင့်ခန်းများအား ထည့်သွင်းပြဋ္ဌာန်းထားသည့်အတိုင်း **GVV** သည် ဥပမာအားဖြင့် အကြိုဇာတ်ညွှန်းရေးဆွဲခြင်း (အကယ်၍ (X) တစ်စုံတစ်ရာဖြစ်ပွားပါက တစ်ဦးတစ်ယောက်သည် မည်ကဲ့သို့ဆောင်ရွက်မည်ဆိုသည်ကို အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း) နှင့် အပြန်အလှန်သုံးသပ်ခြင်း (ထိရောက်သော အဖြေရလဒ်အား ရရှိရေးအတွက် အဖွဲ့တစ်ခုတွင် သက်ဆိုင်သူများမှ အတူတကွပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း) ကဲ့သို့သော အမျိုးမျိုးသော လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် ဇာတ်တိုက်လေ့ကျင့်မှု နည်းလမ်းများအား အဆိုပြုဖော်ပြထားပါသည်။ **GVV** သည် ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီသော အပြုအမူများအပေါ် မည်ကဲ့သို့ ပိုမိုထိရောက်စွာ ဆောင်ရွက်ရမည်ဆိုသည့် လက်တွေ့လမ်းညွှန်ချက်များအား အမျိုးမျိုးသော လေ့လာမှုများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများမှ ထိုးထွင်းသိမြင်မှုများအား ပေါင်းစပ်ထားပါသည်။ ယခုနည်းလမ်းသည် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်တို့အား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရေးဆိုင်ရာ နည်းလမ်းတစ်ခုအနေဖြင့် ကမ္ဘာအနှံ့ရှိတက္ကသိုလ်များနှင့် အမျိုးမျိုးသော အဖွဲ့အစည်းတွင် မိတ်ဆက်ထားပြီးဖြစ်ပါသည်။

၁၇။ သုတေသနနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုများသည် နှစ်ဦးနှစ်ဖက် အောင်မြင်မှုရရှိစေမည့် ဖြေရှင်းချက်အား ရှာဖွေခြင်း၊ ယုတ္တိဗေဒကျသော ဆင်ခြင်တွေးခေါ်မှုမှတစ်ဆင့် ကြီးကြပ်သူ၏ သဘောထားအား ပြောင်းလဲစေရန် ဖျောင်းဖျတိုက်တွန်းခြင်း၊ အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ကြီးကြပ်သူအား ကျော်လုပ်ခြင်း၊ စိတ်တူကိုယ်တူရှိသည့် ဝန်ထမ်းများ မိတ်ဖက်ပူးပေါင်းဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် အခြားကိစ္စရပ်များကဲ့သို့သော များပြားလှသည့် တန်ဖိုးထားမှုများအား ဖော်ထုတ်ရန် နည်းလမ်းများစွာ ရှိပါကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြသပါသည်။ သို့သော်လည်း အရေးကြီးဆုံးအချိန်သည် ဖော်ထုတ်ပြောဆိုရန် ဆုံးဖြတ်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ဂျန်တိုင်းလ် (Gentile) ၏ အဆိုအရ တန်ဖိုးထားမှုများအား ထုတ်ဖော်ရာတွင် အောက်ဖော်ပြပါ လုပ်ဆောင်ချက်များသည် များစွာအထောက်အကူဖြစ်စေပါသည်–

- ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အကြပ်အတည်းသည် မည်သည့်အလုပ်တွင်မဆို ပေါ်ပေါက်လေ့ရှိကြောင်း၊ ၎င်းသည် သာမန်ဖြစ်ကြောင်း၊ ဖြစ်လေ့ဖြစ်ထ ရှိကြောင်းနှင့်

ကြိုတင်ခန့်မှန်းနိုင်ကြောင်းကို သိရှိနားလည်ခြင်းဖြင့် ဖိအားများအား လျှော့ချရမည် ဖြစ်ပါသည်။

- ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ပဋိပက္ခများ ကြုံတွေ့ရချိန်တွင် အခြားစီးပွားရေးပြဿနာများကဲ့သို့ပင် ယင်းအခြေအနေများကို ကောင်းမွန်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် တစ်ဦးချင်းအား တူညီသော ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် စွမ်းရည်များရရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးရမည်။
- အခြားသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပြဿနာများကဲ့သို့ပင် လက်ခံယုံကြည်နိုင်သည့် ငြင်းခုံဆွေးနွေးချက်များကို စုစည်းခြင်းနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်သင့်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်များအား ဖော်ထုတ်ခြင်းတို့ဖြင့် အားကောင်းသော စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အခြေအနေအား တိုးတက်စေရမည်ဖြစ်ပါသည်။
- မထင်မှတ်ဘဲ ကျရောက်နိုင်သော ဘေးအန္တရာယ်များမှ ပြန်လည်တွန်းလှန်ခြင်း၊ ကန့်သတ်ခြင်းပြုလုပ်နိုင်ရန် ထိရောက်သော နည်းလမ်းများအား ကြိုတင်၍ ဆင်ခြင်သုံးသပ် အလေးအနက်ထားစဉ်းစားခြင်းဖြင့် ဖြစ်လေ့ဖြစ်ထရှိသည့် မထင်မှတ်ဘဲ ဘေးအန္တရာယ် ကျရောက်နိုင်ကြောင်း သိရှိလက်ခံနိုင်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ (ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့်ကျင့်ဝတ် တက္ကသိုလ်အဆင့် ရည်ညွှန်းစာစောင် (၂) အခန်း (၆) (ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီနေထိုင်ရေးဆိုင်ရာစိန်ခေါ်မှု) တွင် မထင်မှတ်ဘဲ ကျရောက်နိုင်သော ဘေးအန္တရာယ်အချို့ကို ဆွေးနွေးထားပါသည်။)
- ကိစ္စရပ်များတွင် မည်ကဲ့သို့ ပြောကြားမည်၊ မည်ကဲ့သို့ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်မည်ကို ကြိုတင်ဆောင်ရွက်ရန် အချက်များအား ရေးမှတ်ထားခြင်းဖြင့် ပိုမိုထိရောက်စွာ ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ဆောင်ရွက်နိုင်ခြေအား တိုးပွားစေပါသည်။
- ကိစ္စရပ်အများစုတွင် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးသင်ယူခြင်းပုံစံသည် များစွာအထောက်အကူဖြစ်စေပါသည်။
- ပါဝင်သူများအတွက် သက်ဆိုင်မှုအရှိဆုံးသော အကြောင်းအရာများကို ခွဲခြားကန့်သတ်သောနည်းလမ်းဖြင့် ၎င်းတို့၏ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ မှားယွင်းဘက်လိုက်မှုများအပေါ် ကောင်းစွာ အသုံးချနိုင်ပါသည်။

၁၈။ ဂျန်တိုင်းလ်၏ အဆိုအရ ကြိုတင်လေ့ကျင့်ခြင်းနှင့် လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ခြင်းတို့သည် တန်ဖိုးထားမှုများ ထုတ်ဖော်ရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်တွင် များစွာအထောက်အကူဖြစ်စေ

ပါသည်။ ဆောင်ရွက်ရန်များ ကြိုတင်ရေးသားခြင်းကဲ့သို့သော ကြိုတင်လေ့ကျင့်ခြင်းနှင့် လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ခြင်း နည်းလမ်းများသည် အလိုအပ်ဆုံးသောအချိန်တွင် အထိရောက်ဆုံးဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းများအား ဆောင်ရွက်နိုင်မည့် အခွင့်အရေးများကို မြင့်မားစေပါသည်။ အခြားသော လက်တွေ့ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်ချက်ဖြစ်သည့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးသင်ယူခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်သည် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များဖြင့် ငြင်းခုံဆွေးနွေးမှုများကို စမ်းသပ်ဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်ပါသည် (/e4j/en/integrity-ethics/module-7/exercises.html#module7exrcise3)။ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းနှင့် အပြင်တို့မှ ဖွဲ့စည်းထားသော လုပ်ငန်းအဖွဲ့များ၏ အထောက်အပံ့အား ရှာဖွေသည့်အခါတွင် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးသင်ယူခြင်း နည်းလမ်းကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ ယင်းနည်းလမ်းသည် မလွယ်ကူသည့် တန်ဖိုးထားမှုများအား ထုတ်ဖော်ပြသသည့် နည်းလမ်းသစ်များကို ရှာဖွေရရှိရန် အထောက်အကူဖြစ်စေပါသည်။ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးသင်ယူခြင်းသည် သရုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် သိသာထင်ရှားစွာ ကွာခြားပါသည်။ ဇာတ်ရုပ်အလိုက် သရုပ်ဆောင်ခြင်းသည် ဇာတ်ရုပ်တစ်ခုနှင့်တစ်ခုအကြား ပဋိပက္ခဆန်သော သွယ်ဝိုက်ဆက်နွယ်မှု အမြဲလိုလိုရှိပါသည်။ တစ်နည်းအားဖြင့် နားထောင်ရသည့် ဇာတ်ရုပ်တွင် ဆောင်ရွက်ရသူအနေဖြင့် ၎င်း၏အလုပ်သည် ပြောဆိုသူ၏ တင်ပြဆွေးနွေးမှုတွင် အားနည်းချက်များအား ရှာဖွေရန် သို့မဟုတ် ဆန့်ကျင်ရန်ဖြစ်သည်ဟု ထင်မြင်လေ့ရှိပါသည်။ အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးသင်ယူခြင်းသည် ထိရောက်မှုရှိသော တုံ့ပြန်မှုများရရှိရေးအတွက် ပါဝင်သူများအားလုံး အတူတကွ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်သည့် ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေကို အခြားနည်းလမ်းအားဖြင့် ဖန်တီးနိုင်ရန် ရှာဖွေခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။

၁၉။ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အကြပ်အတည်းများအား ဖြေရှင်းရာတွင် ကျွမ်းကျင်မှု၊ ပြင်ဆင်မှုနှင့် အရည်အချင်းရှိမှုတို့သည် များစွာအရေးကြီးပါသည်။ တစ်နည်းအားဖြင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ မေးခွန်းများ မေးမြန်း ဖော်ထုတ်နိုင်သောကြောင့် ဆွယ်တရားဟောရန် မလိုပေ။ ပါမောက္ခတစ်ဦးအား ရာထူးသက်တမ်းတိုးမြှင့်ပေးရန် ၎င်းနောက်ဆုံးတင်သွင်းထားသော စာတမ်းပေါ်တွင်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းစာချုပ်ကို ညှိနှိုင်း၍လည်းကောင်း ဆောင်ရွက်ရာတွင် ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုနှင့် စိစစ်လေ့လာချက်အပေါ် မူတည်၍ ပေးသင့်မပေးသင့်ဆုံးဖြတ်ရာတွင် အသုံးပြုနိုင်သည်။ အခြားသော ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများနှင့်ပတ်သက်၍ ပါဝင်သူ၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် ဆန္ဒများကိုလည်း စဉ်းစားရမည်

ဖြစ်ပါသည်။ "ဖွင့်ဟခြင်း" အား "အပြန်အလှန်ပြောဆိုခြင်း" အဖြစ် ပြန်လည်ကန့်သတ်ခြင်းတွင် တက်ကြွစွာ နားထောင်ခြင်းကို ထည့်သွင်းထားပြီး ယင်းသည် အရေးကြီးသော ပါဝင်ရမည့် အချက်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

၂၀။ ဖွင့်ဟခြင်း၏ တန်ဖိုးထားရှိမှုများအား ထုတ်ဖော်ရာတွင် နည်းလမ်းများစွာရှိပြီး လူတစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ကျွမ်းကျင်မှုအရှိဆုံးနှင့် အဆင်ပြေဆုံးဖြစ်သည့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှုပုံစံအား အသုံးပြုလိုမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ခိုင်းနှိုင်းဟောပြောမှုများ (metaphors) နှင့် ဇာတ်ကြောင်းပြောခြင်းတို့အား အသုံးပြုခြင်းဖြင့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှုသည် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးအတွက် အဆင်ပြေထိရောက်မှုအရှိဆုံးဖြစ်ပါက တန်ဖိုးထားရှိမှုများအား ထုတ်ဖော်ရာတွင် သူ/သူမသည် ခိုင်းနှိုင်းဟောပြောမှုများ (metaphors) နှင့် ဇာတ်ကြောင်းပြောခြင်းတို့၏ အားသာချက်များအား အသုံးပြုလိုမည်ဖြစ်ပါသည်။ အချို့သော အခြေအနေတွင် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆက်သွယ်မှုနည်းသည် အထင်ရှားဆုံး ရွေးချယ်မှုဖြစ်ဟန်မတူပါ (ဥပမာ– အချို့သော လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင်တွင် ခိုင်းနှိုင်းပြောဆိုမှုကို အသုံးပြုခြင်းသည် ကိုက်ညီမှု ရှိဟန်မတူပါ။ စိတ်ဖိစီးမှုနှင့် ကြုံကြိုက်ချိန်တွင်မူ ခိုင်းနှိုင်းပြောဆိုမှုကို ဆက်သွယ်ရေးနည်းအဖြစ် သုံး၍ တန်ဖိုးများကို ထုတ်ဖော်စေရာတွင် အောင်မြင်မှုရရှိစေနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

၂၁။ ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် တစ်ဖက်စောင်းနင်းမဖြစ်သည့် အားကောင်းသော အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးတစ်ယောက်၏ စံနှုန်းများ၊ အကျိုးအကြောင်းများနှင့် ထိရောက်မှုဆန်းစစ်ခြင်းတို့၏ ရှေ့မှောက်တွင် အားကောင်း၍ အများသူငှာ လက်ခံလာစေနိုင်သည့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် လွန်စွာအရေးပါလှပါသည်။ အောင်မြင်သော ဥပမာများနှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ ထင်မြင်ယူဆချက်များကို ရေးဆွဲခြင်းအားဖြင့် ဖြစ်လေ့ဖြစ်ထရှိသည့် မထင်မှတ်ဘဲ ကျရောက်နိုင်သော ဘေးအန္တရာယ်များကို ကျော်လွှားနိုင်ရန် အထောက်အကူဖြစ်စေပါသည်။ ယင်းအရည်အချင်းအား တိုးတက်စေရန်အတွက် အောက်ဖော်ပြပါမေးခွန်းများအား ဖြေဆိုခြင်းဖြင့် စိန်ခေါ်မှုရှိသည့် အခြေအနေများကို ဂရုတစိုက် ဆန်းစစ်သုံးသပ်ရန် အသုံးဝင်ပါသည်–

- ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အကြပ်အတည်းများ၏ အရေးပါသည့် ပါဝင်သူ သို့မဟုတ် အဓိကပါဝင်ပတ်သက်သူများသည် မည်သူဖြစ်သနည်း။ ၎င်းတို့အတွက် မည်သည့် အကြောင်းအရာသည် အခက်အခဲဖြစ်စေနိုင်သနည်း။

- တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရမည့် အဓိကငြင်းခုံဆွေးနွေးမှုသည် မည်သည့်အကြောင်းအရာ ဖြစ်သနည်း။ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန်လိုသည့် အကျိုးအကြောင်းနှင့် ထိရောက်သော ဆန်းစစ်မှုတို့သည် မည်သည့်အကြောင်းအရာများ ဖြစ်သနည်း။
- ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသော အပြုအမူများတွင် တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်၍ ဖြစ်စေ ပါဝင်သူများအပေါ် မည်ကဲ့သို့ လွှမ်းမိုးနိုင်မည်နည်း။
- ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန်လိုသည့် အကျိုးအကြောင်းနှင့် ထိရောက်သော ဆန်းစစ်မှုတို့အား တုန့်ပြန်ဆောင်ရွက်ရန် မည်သည့်အကြောင်းအရာသည် အားကောင်းပြီး အများသူငှာ လက်ခံလာစေနိုင်သနည်း။ မည်သည့်အချိန်နှင့် မည်သည့်အကြောင်းအရာအရ မည်သူ့ထံသို့ ငြင်းခုံဆွေးနွေးရန် လိုအပ်သနည်း။

၂၂။ အပိုလမ်းညွှန်မေးခွန်းများသည် အောက်ဖော်ပြပါ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုရှိသည့် အခြေအနေများအား တုံ့ပြန်ရန်အတွက် ပုံစံရေးဆွဲခြင်း၊ စဉ်းစားသုံးသပ်ခြင်းနှင့် ဆွေးနွေးခြင်း ဆောင်ရွက်ရာတွင် အထောက်အကူ ဖြစ်စေပါသည်-

- Optimal timing မည်သည့်အချိန်သည် သင်ကြိုးစားအားထုတ်ရန်အတွက် အကောင်းဆုံးဖြစ်သနည်း။ တစ်နည်းနည်းဖြင့် အစီအစဉ်များ၊ အဆင့်များအဖြစ် ခွဲခြမ်းရန် လိုအပ်မှုရှိပါသလား၊ ချိတ်ဆက်မိပါသလား။
- တစ်ဦးတစ်ယောက်တည်း ဆောင်ရွက်မည်လား သို့မဟုတ် မိတ်ဆွေဖြင့် ဆောင်ရွက်မည်လား။ မိတ်ဆွေနှင့်ဆောင်ရွက်မည်ဆိုပါက မည်သူဖြစ်သနည်း။
- ချိတ်ဆက်ထားမှုမရှိဘဲ သီးခြားဆောင်ရွက်မည်လား။ သို့မဟုတ် လူသိထင်ရှား ဆောင်ရွက်မည်လား။ တစ်ဦးချင်း သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းဖြင့် ဆောင်ရွက်မည်လား။
- သင့်အနေဖြင့် လိုအပ်သော သတင်းအချက်အလက်များ ရှိပါသလား။ (သုတေသန၊ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ ထိုးထွင်းသိမြင်မှုများ၊ အောင်မြင်မှု သို့မဟုတ် ကျဆုံးမှုများ၏ ယခင်ဥပမာများ အစရှိသည်ဖြင့်)
- သင့်ထံတွင် အဖွဲ့အစည်း၏ အတွင်း သို့မဟုတ် အပြင်မှ လုံလောက်သည့် အထောက်အပံ့ပေးနိုင်သည့် အရင်းအမြစ်များရှိပါသလား။ သင့်အနေဖြင့် ဖြစ်နိုင်သမျှသော အထောက်အပံ့ရနိုင်သည့် အရင်းအမြစ်များကို အပြင်းအထန် ထိပ်တိုက် အဖြေရှာကောင်းရှာရနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ သင်စဉ်းစားသည့် အရင်းအမြစ်များမှ

တစ်ခုချင်းစီသည် အထောက်အကူဖြစ်ရန် အကောင်းဆုံးဖြစ်ကောင်းဖြစ်လာနိုင်မည်ကို စဉ်းစားရမည်ဖြစ်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ပုဂ္ဂိုလ်အချင်းချင်းထံမှ သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိနိုင်ပြီး မိမိရရှိထားသော အချက်အလက်များအား အတည်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ငြင်းပယ်ခြင်းကို ဆောင်ရွက်စေနိုင်ပါသည်။

- သင်၏ အနက်နဲဆုံးသော တန်ဖိုးထားရှိမှုများနှင့် ကိုယ်ပိုင်လက္ခဏာများအတွက် မိသားစုဝင်များသည် ကောင်းမွန်သော ရွေးချယ်မှုများအား ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ စဉ်းစားပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ သင်၏ အခြေအနေအား သင်၏ ရင်းနှီးမှုရှိသော မိသားစုဝင်များနှင့် ဆွေးနွေးခြင်းက အထောက်အကူပြုမည်ဖြစ်သည်။ ဤသို့ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့အား ဤဖြစ်စဉ်တွင် ပါဝင်လာစေပြီး ဤခရီးတွင် သင်တစ်ယောက်တည်းသာမဟုတ်ဘဲ ၎င်းတို့ပါ ပါဝင်လာပြီး အန္တရာယ်ကြုံတွေ့ပါက ၎င်းတို့အပေါ်တွင်ပါ သက်ရောက်မှုရှိစေမည်ကို သိရှိစေမည့် နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ သို့မဟုတ်ပါက မိမိတို့နှင့် ရင်းနှီးသူများအား အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်သည်ကို လက်ခံရန် ကြောက်ရွံ့နေခြင်းသည်ပင်လျှင် မိမိတို့၏ လွတ်လပ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှုများအား အဟန့်အတား ဖြစ်စေပါသည်။
- သင်၏ ပုံမှန်တုံ့ပြန်ချက်များနှင့် မမြင်မိသည့် အကြောင်းအရာများကို ကိုယ်တိုင်ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်ချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ သင့်အနေဖြင့် ထည့်သွင်းမစဉ်းစားမိသည်များကို ထုတ်ဖော်ရန် အသင့်လျော်ဆုံးဖြစ်သည့် အကြံပေးနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ဆောင်ရွက်ပြီးဖြစ်ပါသလား။
- သင်၏ အဆိုပြုတုံ့ပြန်ချက်တွင် သင်ဆောင်ရွက်မည့် ချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းအား မည်ကဲ့သို့ ဖော်ပြမည်နည်း။
    - သင်ကြားမှုဆိုင်ရာ ရပ်တည်မှုအနေဖြင့် သဘောထားကြီးရမည် ဖြစ်သည် (ဥပမာအားဖြင့် မိတ်ဆွေအနေဖြင့် မည်သို့စဉ်းစားနေသည်ကို မိမိအား နားလည်အောင် ကူညီပြောပြရန်)
    - အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးခြင်း (ဥပမာအားဖြင့် မိမိတို့အနေဖြင့် ယခုဆုံးဖြတ်ချက်အား ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်အနေအထားအဖြစ် အချိန်ကာလတစ်ခုအထိ ထားရှိနိုင်မည်လား။ သို့မှသာ မိမိတို့သည် အခြားသော ရှုထောင့်များကို သုံးသပ်ဆင်ခြင်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။)

- စည်းရုံးဆွဲဆောင်ခြင်း- သင့်အနေဖြင့် သင်၏ သဘောထား ရပ်တည်ချက် အပေါ် ယုံကြည်မှု ခိုင်မာသော်လည်း အခြားသူများအား စည်းရုံးဆွဲဆောင် လိုခြင်း (ဥပမာအားဖြင့် ယခုအခြေအနေအပေါ် မိမိအနေဖြင့်များစွာ စဉ်းစား တွေးတောခဲ့ပြီးနောက် အပြီးသတ်ဆုံးဖြတ်ချက်ချပြီးဖြစ်ပါသည်။ မိမိ၏ထင်မြင် ယူဆချက်အား သင့်အား မျှဝေခွင့်ရသည့်အတွက်များစွာ ကျေနပ်မိပါကြောင်း)
- ပဋိပက္ခဆန်ခြင်း - သင့်အနေဖြင့် သင်၏သဘောထားရပ်တည်ချက်အပေါ် ယုံကြည်မှုခိုင်မာပြီး သင်၏ရည်မှန်းချက်သည် သင်၏ရပ်တည်ချက်အား ဖော်ပြ ရန်သာဖြစ်ပြီး ဖြစ်လာသမျှသော ကိစ္စရပ်များအား လက်ခံရန်သာဖြစ်သည်။ (ဥပမာအားဖြင့် ယခုအခြေအနေအပေါ် မိမိအနေဖြင့်များစွာ စဉ်းစားတွေးတော ခဲ့ပြီးနောက် အပြီးသတ် ဆုံးဖြတ်ချက်ချပြီး ဖြစ်ပါသည်။ မိတ်ဆွေအနေဖြင့် သဘောမတူပါက ဝမ်းနည်းမိပါကြောင်း သို့သော် မိမိအနေဖြင့် လိုက်ပါဆောင် ရွက်မည် မဟုတ်ပါကြောင်း)
- အကျိုးအကြောင်းသင့် ငြင်းခုံဆွေးနွေးမှုများအားလုံးအတွက် အဆင်ပြေမှုရှိ သော စံပုံစံ သို့မဟုတ် ပရိတ်သတ်များအတွက် အံဝင်ခွင်ကျ စီမံထားသော နည်းလမ်းပုံစံ (ဥပမာအားဖြင့် "ဒါကရိုးသားမှုမရှိဘူး" သည် ငြင်းခုံဆွေးနွေးမှု များအားလုံးအတွက် အသုံးပြုနိုင်သော စံပုံစံ ဖြစ်ပါသည်။ အမှန်တကယ်မှာ "မိမိတို့ လုပ်ငန်း၏ ရိုးသားမှုဂုဏ်သတင်းသည် လုပ်ငန်း၏ အဖိုးတန် အရည် အချင်းဖြစ်ပါသည်။ ပြီးခဲ့သည့်နှစ် အချက်အလက်များ ခိုးယူခြင်းအပေါ် ဖမ်းမိ သည့်အခါမှာ မိမိတို့နှင့် လုပ်ငန်းဆက်စပ်သူများက မိမိတို့နှင့် မည်ကဲ့သို့ ရပ် တည်ပေးကြသည်ကို အမှတ်ရပါသလား။ ၎င်းတို့အပေါ် အန္တရာယ်ဖြစ်စေရန် မိမိတို့အနေဖြင့် မည်သည့်အခါမှ လှည့်စားမည် မဟုတ်ကြောင်း ၎င်းတို့မှ ယုံ ကြည်သည့်အတွက် ဖြစ်ပါသည်" ဆိုသည့် ဥပမာသည် အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်သည့် ငြင်းခုံဆွေးနွေးမှု ဖြစ်ပါသည်။ နှစ်ခုစလုံးသည် အခြေအနေအမျိုးမျိုးတွင် ထိရောက်မှုရှိနိုင်ပါသည်။ သို့သော် မိမိတို့အနေဖြင့် သတိထားရွေးချယ်ရန် များစွာအရေးကြီးပါသည်။
- ပြဿနာများ ဖြေရှင်းခြင်း (ဥပမာအားဖြင့် "ဒီကိစ္စမှာ ဘယ်အရာက အရေး ကြီးတဲ့အရာ ဖြစ်တယ်ဆိုတာနဲ့ ပြီးတော့ သင့်အနေဖြင့် ဒီလိုလုပ်ဆောင်ဖို့ ဘာကြောင့် အကြံပေးရတာလဲ ကျွန်တော်သိပါတယ် အကယ်၍ ဒီကိစ္စကို

တာဝန်ယူနိုင်ဖို့ ကျွန်တော်တို့ အားလုံးရဲ့ စွမ်းရည်တွေကို အသုံးချမယ်ဆိုရင် အခြားအဖြေတစ်ခုကို ကျွန်တော်တို့အနေနဲ့ ရှာတွေ့နိုင်မယ်လို့ ကျွန်တော် ယုံကြည်ပါတယ်)

  - အခြားသော ချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းများ ရှိပါသလား။

- သင်ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည့် အကြီးမားဆုံးသော စိန်ခေါ်မှု/အခက်ခဲဆုံးသော ငြင်းခုံဆွေးနွေးမှုသည် မည်သည့်ကိစ္စရပ် ဖြစ်သနည်း။
- မည်သည့်ကိစ္စရပ်သည် သင်၏ အားအကောင်းဆုံးသော ငြင်းခုံဆွေးနွေးမှု ဖြစ်သနည်း။
- ယင်းသို့ ဆောင်ရွက်ရန် ဘာလိုအပ်မည်နည်း။
  - သင်ရည်ရွယ်သော ပါဝင်သူအတွက် သင့်အနေဖြင့် သူ/သူမ၏ ကတိထားမှုကို တီးခေါက်ကြည့်ရန် ရွေးချယ်မှုကို မည်ကဲ့သို့ ကန့်သတ်ရန် လိုအပ်မည်နည်း။
  - သင်ကိုယ်တိုင်အတွက် သင်၏ ကြိုးစားအားထုတ်မှုနှင့် ရဲစွမ်းသတ္တိတို့အား သိရန် ရွေးချယ်မှုကို မည်ကဲ့သို့ ကန့်သတ်ရန် လိုအပ်မည်နည်း။

၂၃။ ယင်းမေးခွန်းများသည် ယခုအခန်း၏ လေ့ကျင့်ခန်းကဏ္ဍ(/e4j/en/integrity-ethics/module-7/exercises.html) တွင် မျှဝေထားသော ဖြစ်ရပ်များအပေါ် လေ့လာခြင်းနှင့် ဖြစ်နိုင်ခြေကိစ္စရပ်များတွင် ဆွေးနွေးခြင်း၊ အစီအစဉ်ဆောင်ရွက်ရန် အချက်များ ကြိုတင်ရေးသားခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းစီမံချက်များ ရေးဆွဲခြင်းတို့အတွက် ပုံစံများ ဖြစ်လာပါသည်။ ယင်းမေးခွန်းများသည် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ဆန်းစစ်ချက်များ ပြုလုပ်ရာတွင် အသုံးမပြုရပါ။ ဤသည်မှာ စိတ်ဝင်စားဖွယ်ကောင်းပါသည်။ စည်းရုံးရန် လိုအပ်သူများ၏ အပြုအမူများကို (နားလည်လက်ခံရန်) နှင့် ရွေးချယ်မှုများအား လမ်းညွှန်ပေးမည့် အကျိုးအကြောင်းများနှင့် စိတ်ဓါတ်လှုံ့ဆော်မှုကိုသာ နားလည်စေရန် ဖြစ်ပါသည်။ **GVV** ချဉ်းကပ်မှု နည်းလမ်း၏ အသေးစိတ် ရှင်းလင်းချက်များအတွက် မယ်ရီဂျန်တိုင်းလ် (Mary Gentile) ၏ မေးမြန်းဆွေးနွေးမှုများအား (http://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/voicing-values-in-the-workplace) နှင့် (https://www.youtube.com/watch?v=Cy15hS9ba 1U) တို့တွင် ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

အတွေ့အကြုံကို အခြေခံသည့် သင်ယူခြင်း သို့မဟုတ် ပြဿနာကို ဖြေရှင်းသည့် ချဉ်းကပ်နည်းလမ်းများ

၂၄။ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုကို တည်ဆောက်ရာ၌ အတွေ့အကြုံမှတစ်ဆင့် သင်ကြားသည့် နည်းလမ်းဖြင့် အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ အတွေ့အကြုံကို အခြေခံ၍ သင်ယူခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်ချက်ဖြင့် သင်ယူခြင်း သို့မဟုတ် လက်တွေ့လေ့လာခြင်းဖြင့် သိရှိကြပါသည်။ အဆိုပါသင်ယူခြင်းသည် ခိုင်မာသော အတွေ့အကြုံနှင့် လေ့လာသုံးသပ်မှုများအပေါ် အခြေခံ၍ အသိပညာတိုးပွားမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေသည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကို ရည်ညွှန်းပါသည်။ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ပညာရေးနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဆွေးနွေးရာ၌ ယင်းသင်ယူခြင်း၏ အခြေခံသဘောတရားမှ လူတစ်ဦးချင်းအလိုက် သို့မဟုတ် အဖွဲ့အလိုက် လက်တွေ့ဘဝတွင် ကြုံတွေ့ရသော ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ပြဿနာများကို ဖြေရှင်း၍ နည်းလမ်းရှာခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အတွေ့အကြုံပင်ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းစဉ်ရလဒ်များ၊ ပြဿနာဖြေရှင်းသည့် နည်းလမ်းများကို ပြန်လည်သုံးသပ်၍ သင်ယူခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။

၂၅။ အတွေ့အကြုံမှတစ်ဆင့် သင်ယူခြင်းသည် ပြဿနာဖြေရှင်းခြင်း သို့မဟုတ် လက်တွေ့လုပ်ဆောင်မှု ရှေ့တန်းတင်ခြင်းကို အခြေခံသော ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ သင်တန်းအစီအစဉ်များ၏ အခြေခံအုတ်မြစ်ဖြစ်ပြီး "Integrity Action (https://integrityaction.org) နှင့် Alliance for Integrity (https://www.allianceforintegrity.org)" တို့ကဲ့သို့သော အဖွဲ့အစည်းများမှ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည့် သင်တန်းများ အပါအဝင်ဖြစ်ပါသည်။ Integrity Action အဖွဲ့သည် အဂတိလိုက်စားမှုတားဆီးရန်နှင့် ပြည်သူများ၏ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု မြင့်မားရေးအတွက် လူမှုရေးလုပ်ငန်းစဉ်များကို ဆောင်ရွက်ရန် အလေးပေးသော အစိုးရမဟုတ်သော နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ အများပြည်သူ၏ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုမြင့်မားရေးဆိုင်ရာ စီမံကိန်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ၎င်းအဖွဲ့အနေဖြင့် ကျောင်းသားများနှင့် အခြားပါဝင်သူများအား အများပြည်သူဆိုင်ရာ စီမံကိန်းများကို စောင့်ကြည့်ခြင်း၊ ကျင့်ဝတ်နှင့် မကိုက်ညီသော မူမမှန်သော လုပ်ဆောင်ချက်များကို တွေ့ရှိပါက ထုတ်ဖော်ပြောကြားခြင်း ဆောင်ရွက်ရန် တိုက်တွန်းအားပေးပါသည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်ခြင်းသည် ဝန်ဆောင်မှု အရည်အသွေးနှင့် ကျင့်ဝတ်ကို တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် ပြုလုပ်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ကောင်းမွန်သော ရလဒ်များကို ရရှိစေနိုင်ပါသည်။ Integrity Action အဖွဲ့၏ စီမံကိန်းနှင့် ၎င်းစီမံကိန်း

များ၏ ရလဒ်များကို ဤထုတ်ပြန်ချက် (https://integrityaction.org/sites/default/files/tm-fixrate/the_fixrate_report_english.pdf) ၌ ဆွေးနွေးတင်ပြထားပါသည်။

၂၆။ အဆိုပါ website (https://www.allianceforintegrity.org/en/alliance-for-integrity/about-us/) အရ "Alliance for Integrity" အဖွဲ့သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များ ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားသည့် စီမံကိန်းလုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး စီးပွားရေးစနစ်တွင် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု မြင့်မားရေးကို ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ ယင်းအဖွဲ့အနေဖြင့် အတွေ့အကြုံမှတစ်ဆင့် သင်ယူခြင်းကို အခြေခံသည့် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုဆိုင်ရာ သင်တန်းများအပါအဝင် စီမံကိန်းအမျိုးမျိုးကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် "စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက်" ဟု ခေါ်သည့် အစီအစဉ်တွင် အောက်ပါအဆင့်(၄)ဆင့် ပါဝင်ပါသည်-

- ပထမအဆင့်တွင် သင်တန်းသားများအနေဖြင့် နေ့စဉ်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်ရာ၌ ကြုံတွေ့ရသော ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ပြဿနာများကို အဖွဲ့လိုက်ဖြေရှင်းခြင်း ဆောင်ရွက်ကြပါသည်။ (ခိုင်မာသော အတွေ့အကြုံ)
- ဒုတိယအဆင့်တွင် သင်တန်းသားများအနေဖြင့် အခြားသင်တန်းသားအားလုံးနှင့် အတူ ပူးပေါင်းပါဝင်ဆွေးနွေး၍ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည့် ဖြေရှင်းရန် နည်းလမ်းများကို တင်ပြဆောင်ရွက်ပါသည်။ (တုံ့ပြန်အကဲဖြတ်ခြင်း)
- တတိယအဆင့်တွင် ဆက်စပ်သည့် အချက်အလက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစား၍ သင်တန်းသားများအကြား ကောင်းမွန်သော လက်တွေ့ဖြေရှင်းချက်များကို မျှဝေခြင်း ဆောင်ရွက်ပါသည်။ (စိတ်ကူးထဲ၌ ရုပ်လုံးပေါ်အောင် တွေးတောကြံဆသည်)
- စတုတ္ထအဆင့်တွင် သင်တန်းသားများအနေဖြင့် လေ့ကျင့်ခန်းများ၌ အဆိုပြုထားသော ဖြေရှင်းချက်များကို လေ့ကျင့်ခြင်းဆောင်ရွက်ပါသည်။ နေ့စဉ်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၌ ၎င်းတို့၏ အသိပညာဗဟုသုတများကို အသုံးပြုရန် အားပေးပြီး လုပ်ငန်းအဖွဲ့များ၌ ၎င်းတို့၏အတွေ့အကြုံများကို ဖလှယ်၍ ပြန်လည်တင်ပြခြင်း ဆောင်ရွက်စေပါသည်။

၂၇။ သင်တန်းသားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ အသိပညာနှင့် အတွေ့အကြုံအပေါ်မူတည်၍ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအား သင်ကြားပေးနိုင်သူများဖြစ်လာပါသည်။ အတွေ့အကြုံများအရ

ထိုကဲ့သို့ သင်ကြားပေးခြင်းဖြင့် သင်တန်းသားများအတွက်သာမက သင်ကြားသူများအတွက်ပါ အကျိုးကျေးဇူးများ ရရှိနိုင်ပါသည်။

တက္ကသိုလ်အဆင့် လက်တွေ့ပညာရေး

၂၈။ တက္ကသိုလ်များအနေဖြင့် ဥပဒေကျောင်းများကဲ့သို့ ၎င်းတို့၏ ကျောင်းသားများအား အတွေ့အကြုံသင်ယူမှုအစီအစဉ်မှတစ်ဆင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်များကို ရယူရန် အားပေးနိုင်ပါသည်။ ဥပဒေနှင့် ကျင့်ဝတ်သည် အယူအဆတစ်မျိုးစီ ဖြစ်သော်လည်း ဆက်နွှယ်မှုရှိကြောင်း အသေးစိတ်ဆွေးနွေးထားပါသည်။ ယင်းဆက်နွှယ်မှုသည် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဥပဒေ၌ သိသာထင်ရှားပါသည်။ ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသော လုပ်ဆောင်ချက်သည် အဂတိလိုက်စားမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေပြီး ကျင့်ဝတ်ပျက်ပြားမှု သို့မဟုတ် အဂတိလိုက်စားမှုကို ဆန့်ကျင်ဖော်ထုတ်သူများအား အကာအကွယ်ပေးခြင်းနှင့် အလားသဏ္ဍာန် တူညီပါသည်။ အဂတိလိုက်စားမှု၏ သားကောင်များ၊ သက်သေများအနေဖြင့် ကျောင်းသားများထံမှ အခမဲ့ဥပဒေရေးရာအကူအညီနှင့် အကြံဉာဏ်များ ရရှိရန်၊ လုပ်ဆောင်ချက်များ တရားဝင်မှုရှိစေရန်၊ လက်စားချေခြင်းမှ ကာကွယ်ပေးရန်အတွက် ပတ်ဝန်းကျင်ကောင်းကို အဆိုပါကျောင်းများက အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ အကူအညီနှင့် အကြံဉာဏ်များကို အခမဲ့ပေးအပ်ပါသည်။ သို့သော် ကျောင်းသားများအနေဖြင့် ရှေ့နေများနှင့် အမှုသည်များ၏ အခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာရပါမည်။ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေကျောင်းများအနေဖြင့် ကျောင်းသားများအား ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသော အပြုအမူများကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ရန်နှင့် အကဲဖြတ်ရန်အတွက် ဝန်ဆောင်မှုပေးနိုင်ပါသည်။ ဥပဒေရေးရာ အကြံဉာဏ်များနှင့် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော ကုစားမှုများကိုလည်း ပေးအပ်နိုင်မည် ဖြစ်ပါသည် (whalen-Bridge,2017)။

၂၉။ ကျောင်းသားများအနေဖြင့် လက်တွေ့အမှုများတွင် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ရှုထောင့်များနှင့်အညီ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ပါဝင်လေ့ကျင့်ခြင်းကို အဆိုပါကျောင်း၌ ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ကျောင်းသားများအနေဖြင့် အခြားကျွမ်းကျင်သူများနှင့် ပူးပေါင်း၍ ကျွမ်းကျင်မှုကို တိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ဥပဒေကျောင်းသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးအတွက် အကျိုးရှိစေနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ဥပဒေကျောင်းများ၌ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သော ကျောင်းသားများသည် အနာဂတ်တွင် ဥပဒေကျွမ်းကျင်သူများ ဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။ ဤဥပဒေကျောင်းမှ ရရှိသော ၎င်းတို့၏ အတွေ့အကြုံများကို အနာဂါတ်လုပ်ငန်း

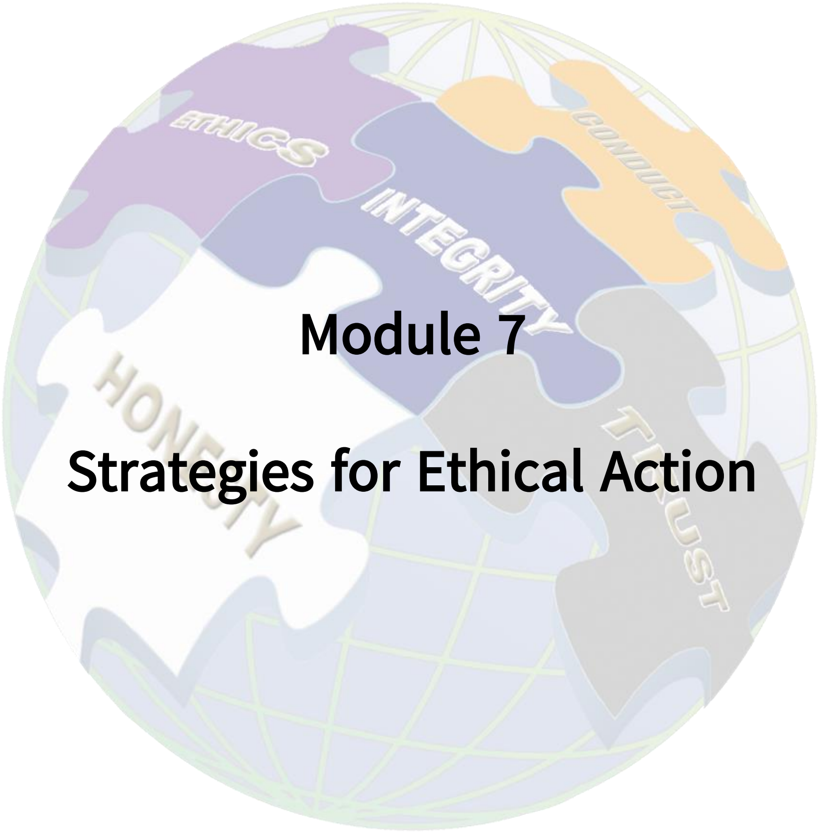
များတွင် ရှေ့နေများ သို့မဟုတ် အကျိုးဆောင်ကိုယ်စားလှယ်ရှေ့နေများအဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှုကို မြှင့်တင်မှု၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့်လည်းကောင်း၊ ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသည့် အပြုအမူများနှင့်ပတ်သက်သော သတင်းအချက်အလက်များကို ဖော်ထုတ်နိုင်သည့် စွမ်းရည်များ တည်ဆောက်နိုင်ရန်အတွက်လည်းကောင်း၊ အများပြည်သူဆိုင်ရာနှင့် ပုဂ္ဂလိကအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ဝန်ထမ်းများအား ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ပြဿနာများ၊ အကြပ်အတည်းကိစ္စရပ်များကို အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး တက္ကသိုလ်၊ ဥပဒေကျောင်းများတွင် မျှဝေဆွေးနွေးရန် တိုက်တွန်းဆောင်ရွက်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

၃၀။ ထို့အပြင် အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ဥပဒေကျောင်းများနှင့် ပူးပေါင်း၍ ဝန်ထမ်းများအတွက် ဂယက်ရိုက်ခတ်မှုများ၊ တန်ပြန်မှုများ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် ကိစ္စများမှ ကာကွယ်ပေးခြင်း (သတင်းပေးတိုင်ကြားသူများအား ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးအပါအဝင် အလုပ်သမားဥပဒေအရ အခြားကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုပုံစံများသည်လည်း ပါဝင်နိုင်ပါသည်) ကို အလေးပေးသော သင်တန်းများ ဖွင့်လှစ်ပေးနိုင်ပါသည်။ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းသည် မိမိတို့အဖွဲ့အစည်း၏ ချဉ်းကပ်မှုသာမဟုတ်ဘဲ ဥပဒေကြောင်းအရ လိုအပ်ချက်များဖြစ်ကြောင်း ဥပဒေကျောင်းသားများအနေဖြင့် ဝန်ထမ်းများအား အသိပေးပြောကြားနိုင်ပါသည်။ ဤနည်းအားဖြင့် ကျင့်ဝတ်အရ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်နိုင်သော အခြေအနေများကို ဆွေးနွေးရန် ဖြစ်နိုင်ခြေကို ပိုမိုမြင့်မားစေပါသည်။

၃၁။ နောက်ထပ်ဥပမာတစ်ခုမှာ ထုတ်ဖော်ပြောကြားသည့် အလေ့အကျင့်နှင့် ဝန်ထမ်းများက တုံ့ပြန်ပြောကြားခြင်း၊ ပြန်လည်တင်ပြခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းဥပဒေကျောင်းသို့ တက်ရောက်သည့် ကျောင်းသားများအနေဖြင့် ကျောင်းဝက်ဘ်ဆိုဒ်၌ အထက်အရာရှိ၏ လုပ်ဆောင်ချက်၊ ကုမ္ပဏီအတွင်းဆက်ဆံရေး၊ လူတစ်ဦး၏ သဘောထားအား လွတ်လပ်စွာ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခွင့်၊ စည်းကမ်းချိုးဖောက်မှုအတွက် ပြစ်ဒဏ်အမျိုးအစားများ၊ လုပ်ငန်းအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှု၊ တိုးတက်မှုအတွက် အကြံပြုချက်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် မေးခွန်းများမေးရန် ပုံစံကို ရေးဆွဲ၍ ဖြန့်ချိနိုင်ပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ယင်းပုံစံများကို အသုံးပြုကာ စောင့်ကြည့်ကိရိယာအဖြစ်လည်းကောင်း၊ ၎င်းတို့တာဝန်ယူရမည့် လုပ်ငန်း၏အခြေခံအဖြစ်လည်းကောင်း အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

၃၂။ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေကျောင်းများအနေဖြင့် ကျောင်းများ၌ စာရင်းသွင်းမထားသော ကျောင်းသားများကိုလည်း သင်ကြားပေးနိုင်ပါသည်။ တက္ကသိုလ်တစ်ခုမှ ကျောင်းသားများအနေဖြင့် ကျင့်ဝတ်ပျက်ပြားခြင်းကိစ္စကို မည်ကဲ့သို့ ထုတ်ဖော်ပြောကြားရမည်ကို မသိရှိပါက တက္ကသိုလ်၏ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေကျောင်းနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးနိုင်ပါသည်။ ကျောင်းသားများအနေဖြင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် ဆွေးနွေးခြင်းဖြင့် ကျင့်ဝတ်ပျက်ပြားခြင်းသည် ဥပဒေရှုထောင့်အရ အဂတိလိုက်စားမှုမြောက်/မမြောက်၊ ၎င်းအနေဖြင့် ထုတ်ဖော်ပြောကြားပါက မည်ကဲ့သို့ အကာအကွယ်ပေးနိုင်မည်တို့ကို သိရှိနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ကျောင်းသားများအတွက်သာမက အခြားလုပ်ငန်းအပ်နှံသူနှင့် လုပ်ငန်းဆက်စပ်သူများအတွက် ဥပဒေကျောင်းများအနေဖြင့် ကိစ္စရပ်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပွင့်လင်းစွာ ဆွေးနွေးနိုင်သော ကျောင်းသားများနှင့် သက်တူရွယ်တူများ၏ တုံ့ပြန်ချက်ရရှိနိုင်သော ပတ်ဝန်းကျင်ကောင်းကို ဖန်တီးပေးနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

၃၃။ နိဂုံးချုပ်အားဖြင့် ဤအခန်းတွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း လက်တွေ့ကျသည့် မဟာဗျူဟာအချို့သည် ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးအတွက် အထောက်အပံ့ဖြစ်စေပါသည်။ စွမ်းဆောင်ရည်ရှိသည့် ဝန်းကျင်ကောင်းများဖန်တီးပေးနိုင်ရေး အလေးထားဆောင်ရွက်ရာတွင် အချို့မဟာဗျူဟာများကို အဖွဲ့အစည်းအဆင့်၌သာ အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ ခက်ခဲသည့်အခြေအနေများ၌ ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးအတွက် တစ်ဦးချင်းလုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းအား မြင့်မားလာအောင် ဆောင်ရွက်ရာတွင် အခြားသော မဟာဗျူဟာများသည် လူတစ်ဦးချင်းအဆင့်၌ အသုံးဝင်နိုင်ပါသည်။ ခက်ခဲသည့်အခြေအနေဟုဆိုရာတွင် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ သဘောသဘာဝများသည် ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီလုပ်ဆောင်ရန် အဟန့်အတားဖြစ်နေတတ်ခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။ ဤအခန်းတွင် ကျောင်းသားများအား ရှင်းလင်းချက်များ၊ အပြန်အလှန် လေ့ကျင့်ခန်းများမှတစ်ဆင့် မဟာဗျူဟာ (၂) ရပ်လုံးနှင့် ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်စေရန် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။



Module 7

Strategies for Ethical Action

2020 March

ACC Myanmar

Introduction

1. This Module introduces practical strategies for taking ethical action in the workplace (in the public or private sectors), university, community and in life more broadly. Acting ethically is often not easy. As discussed in Module 6 (/e4j/en/integrity-ethics/module-6/index.html)(Challenges to Ethical Living) and Module 8(/e4j/en/integrity-ethics/module-8/index.html) (Behavioral Ethics) of the E4J Integrity and Ethics University Module Series, there are numerous psychological quirks and contextual pressures that often make it difficult to do the right thing. The present Module discusses several practical strategies that can help well-meaning people overcome at least some of these obstacles. The strategies explored in the Module go beyond merely raising awareness of the challenges and pitfalls that obstruct ethical behaviour. They are action-based approaches or methods that build capacity to act ethically. For example, the Module shows the extent to which script writing, action planning, rehearsal and peer coaching can help navigate challenging ethical situations even in circumstances that can lead ethical people to act in ways that contradict their genuine commitments. These action-based approaches draw on research and experience suggesting that capacity for ethical action can be built through training and good practice examples.

2. The Module is a resource for lecturers. It provides an outline for a three-hour class but can be used for shorter or longer sessions, or extended into a full-fledged course (see: Guidelines to develop a stand-alone course)(/e4j/integrity-ethics/module-7/guidelines-stand-alone-course.html).

3. Learning outcomes

- Understand how to overcome common psychological and contextual impediments for taking ethical action

- Adopt strategies for taking ethical action that have been developed in different sectors and areas
- Craft, refine and deliver scripts for enacting ethical action and build the habit to do so
- Become more effective change agents
- Apply peer-coaching techniques around workplace ethics conflicts

Key issues

4. Most people generally know what the right thing to do is, and may even take decisions to act on this knowledge. However, due to numerous impediments, they fail to act in ways that mirror their honestly held commitments. This Module explores some of the practical strategies that can help implement ethical decisions. Its point of departure is a "post-decision making" stage or mind-set.

5. Practical strategies for ethical action can be broadly divided into two categories: those that apply on the organizational level and those that target the individual level. Organizational level approaches focus on creating environments in which individuals are encouraged to speak up without fear of retaliation. In the literature, this environment is also referred to as a just culture, a no-blame culture or a safe psychological environment. Many public and private sector organizations have started to embrace such an organizational culture in order to detect mistakes or unethical practices at the earliest possible opportunity and thus minimize damage. A no-blame culture not only promotes disclosure but it also enables the organization to learn and improve. By contrast, approaches on the individual level were developed to build the capacity of individuals to take ethical action even in difficult circumstances, including when the context or organizational culture are not conducive to ethical action. The individual-level approaches regard the capacity for ethical action as a "moral muscle" that can

be trained and strengthened just like any muscle of the body. Both types of approaches are discussed in the following paragraphs and are demonstrated through the exercises of this Module.

Organizational level: creating enabling environments

6. Research has shown that fear of consequences may keep individuals from speaking up when they make mistakes or detect unethical behaviour (Kish-Gephart et al., 2009). Fear not only originates from bad experiences but may also stem from understanding what might happen after a disclosure in terms of retaliation or punishment. This fear has implications for organizations. For example, Company A produces automobile parts for a new car model that just went into mass production. At some point, the production manager of Company A discovers that the automobile parts are faulty, due to an issue in the production process that he or she is responsible for. The production manager fears that revealing the issue may mean that he or she will be punished or fired and therefore decides not to speak up. After a few months, it is discovered that the automobile parts of Company A show potentially dangerous material fatigue. Thousands of cars must be recalled in order to exchange the faulty parts, causing additional costs to Company A and damaging its reputation. The ensuing investigation shows that the damage would have been limited and potential danger averted if only the fault had been discovered at an earlier stage.

7. While the essence of the example above applies to all kinds of organizations, some sectors have been particularly proactive in taking measures to encourage employees to speak up. Such sectors include the aviation industry, healthcare and the military. In some of these sectors, the need to learn from mistakes is essential as safety issues may lead to incidents or accidents with potentially disastrous consequences. To encourage employees to speak up, the concept of just culture has developed. This concept refers to an environment in

which individuals are encouraged to learn from their mistakes rather than being punished.

8. This short article (http://www.eurocontrol.int/articles/just-culture) from the aviation organization Eurocontrol stresses the importance of a just culture in the aviation industry. It explains that punishing pilots with fines or a suspension of their licences can discourage them from reporting mistakes, with a consequent reduction in safety information. The article defines the concept of just culture as "a culture in which front-line operators and others are not punished for actions, omissions or decisions taken by them which are commensurate with their experience and training, but where gross negligence, wilful violations and destructive acts are not tolerated".

9. As stressed by this definition, embracing a just culture does not mean that individuals are above the law: gross negligence, wilful violations and destructive acts are not tolerated in a just culture. However, organizational responses to mistakes should be driven by a desire to improve the culture for the future, not just identify and punish someone. In an organizational culture where occurrences are reported, investigations are conducted, and mitigating measures are administered (e.g. trainings, improved communication of rules and regulation, revision of processes) near misses will have a greater chance of coming to light than in other, more punitive organizational cultures.

10. The concept of just culture is also relevant to other safety-critical industries such as healthcare and the military. In the military, "after-action reviews" often follow missions and trainings to help soldiers learn from their mistakes and achievements. In the health sector, the concept has been defined as "a learning culture that is constantly improving and oriented toward patient safety" (Boysen, 2013). The relevance of a just culture in the healthcare industry is explained in this short video(https://www.youtube.com/watch?v=zje7650Eggs).

Unfortunately, in many large healthcare institutions, blame cultures still exist with disastrous results. This news article (https://www.telegraph.co.uk/news/2018/06/21/gosport-nhs-blame-culture-must-end-prevent-another-hospital/) refers to a recent example from the United Kingdom.

11. Similarly, the concept of a no-blame culture seeks to support employees that make mistakes in order to create an organizational culture that encourages problem-solving, transparency and high performance. If mistakes occur (rather than intentional violations), a root cause analysis is done to determine all contributing factors and the blame is most often put on the process rather than the individual employee. Thus, the organization can learn from mistakes and there is higher employee loyalty.

12. In addition, there is a growing body of research on speak-up culture and employee voice. In the literature, employee voice is defined as "informal and discretionary communication by an employee of ideas, suggestions, concerns, information about problems, or opinions about work-related issues to persons who might be able to take appropriate action, with the intent to bring about improvement or change" (Morrison, 2014). Organizations increasingly see the value of feedback as a means to find ways to improve, adapt and innovate. Asking for feedback is common in business-to-customer relationships (e.g. travel industry, online retail) and the same principle can be applied within companies or public sector organizations. Employees are also well placed to identify issues and provide critical feedback, but must feel that they will be listened to or they will not give feedback.

13. Measures that organizations can take to encourage speaking up are outlined in this (http://ethicalsystems.org/sites/default/files/files/Speak%20Up%20Culture-Final.pdf) handout that was developed by the Center for Ethical

Leadership at the University of Notre Dame, and made available on the ethicalsystems.org website. These measures include:

- Proactively ask for feedback: Providing feedback should be an integral part of any evaluative process and organizations should proactively engage employees to solicit their feedback. It is important to follow up on the feedback received by showing what has been changed in response.
- Lead by example: Being outspoken and highlighting both positive and negative examples demonstrates to employees that an organization wants to hear their feedback.
- Provide regular feedback opportunities: Many organizations conduct formal annual appraisals. However, reviews and feedback opportunities should be ongoing, part of the regular communication process. Furthermore, organizations encourage communication and exchange across the hierarchy.
- Protect employees from retaliation: The organization should have training to prevent retaliation from happening and a process to deal with cases of proven retaliation by current employees or supervisors against the person that has spoken up.

14. Through these methods, organizations can foster enabling environments for individuals to speak up and thereby counter the barriers to ethical behaviour that are discussed in depth in Modules 6 (/e4j/en/integrity-ethics/module-6/index.html) and 8 (/e4j/en/integrity-ethics/module-8/index.html) However, what practical strategies can individuals adopt to help them act ethically in challenging circumstances? This question is explored in more detail in the following discussion.

The individual level: building skills for ethical action

15. While ethical action should be supported and encouraged by the organizational culture, it also has much to do with strategies on the individual level. Research and practical experience indicate that most of us want to act ethically and also know what the right thing to do is. Nevertheless, it can be very difficult to follow through and voice concerns. Research in the fields of psychology, neuroscience and behavioural economics suggests that individuals can handle ethically compromised situations more effectively when they are prepared and trained do to so. The notion that ethical action is something that can be learned and perfected through practice has informed several approaches to ethics education, including experiential learning methods that place learners in real-life ethical dilemmas and encourage them to devise solutions. These methods are employed, for example, by universities that encourage students to participate in legal clinics with ethical dimensions, or organizations that conduct action-based ethical training programmes (see discussion below). Another set of methods for enhancing individual ethical action is associated with the "Giving Voice to Values" pedagogical approach (Gentile, 2010).

Giving Voice to Values (GVV)

16. What distinguishes the GVV approach from traditional ethics education programmes is that it does not delve into the question of what is right or wrong, but rather focuses on the 'post-decision making' stage. Its point of departure is a 'model decision' of how the situation should be handled, and students are asked to practice and rehearse the eventual action they would take to implement that model decision. As explained in further detail below, and illustrated through the Exercises of this Module, GVV proposes several practices and rehearsal techniques such as pre-scripting (writing down a plan for what one would do if X happens) and peer-coaching (a group of participants work together to craft

effective responses). GVV synthesizes insights from different studies and disciplines to provide practical guidance on how to take ethical action more effectively. This approach has been introduced in universities across the world and in various organizations as a means to implement integrity and ethics in practice.

17. Research and interviews reveal that there are many ways to voice values: looking for a win/win solution; changing the supervisor's mind through persuasion and logic; going over the supervisor's head within the organization; building coalitions of like-minded employees; and so on. However, the pivotal moment is deciding to speak. According to Gentile, the following actions help to voice values:

- Reduce stress by realizing that ethical dilemmas occur in any job and are normal and even predictable.
- Treat ethical conflicts just like any other business issue, enabling the individual to tap into the same skills and strengths that serve them well in those situations.
- Develop a strong business case, gathering convincing arguments and figuring out whom to talk to – just like for any other business issue.
- Recognize common pitfalls such as rationalizations and reflect in advance on effective ways to re-frame and counter these pitfalls (some of these pitfalls are discussed in Integrity and Ethics Module 6 (e4j/en/integrity-ethics/module-6/index.html)(Challenges to Ethical Living)).
- Increase the effectiveness and the likelihood of taking ethical action by pre-scripting what to say and how to proceed in the matter.
- In many cases, it is also helpful to get some form of peer-coaching.

- Take advantage of psychological biases of listeners by framing the issue in the way that is most relevant for the audience.

18. According to Gentile, rehearsing and practicing are helpful in the process of voicing values. Practice and rehearsal techniques such as pre-scripting may increase the chances of taking ethical action when it is most needed, and doing so effectively. Another practical approach is peer coaching where the aim is to test arguments with a set of colleagues (see Exercise 3 (/e4j/en/integrity-ethics/module-7/exercises.html#module7exercise3) of this Module). Peer coaching can be used when seeking the support of groups from both inside and outside the organization. It may even help to find new ways of expressing values that would not have come up otherwise. Peer coaching differs from role-playing in a significant aspect: In role-playing, there is often an implicit adversarial relationship between the individuals in each role. In other words, the person who plays the role of the listener will tend to see it as his or her job to resist or find flaws in the speaker's presentation. Peer coaching, on the other hand, seeks to create an atmosphere in which a group of participants work together to craft effective responses.

19. In resolving ethical dilemmas, it is important to be skillful, prepared and competent. In other words, there is no need to preach, just because ethical questions are addressed. Communication challenges that may arise when trying to solve ethical dilemmas can be approached with the same analytical and personal capabilities that would be used in any other situation, whether it is convincing a professor to give an extension on a final paper or negotiating a work contract. As with other communication challenges, needs and desires of the audience must be considered. Re-framing "voice" as "dialogue", which includes active listening, is another important ingredient in the recipe.

20. It should be stressed that there are many ways to voice values, and each individual may wish to use the communication style with which he or she is most skilled at and comfortable with. For example, if a certain person is most comfortable and effective when communicating by using metaphors and story–telling, then he or she may wish to play to these strengths by using metaphors and story–telling when voicing values. Even if certain personal communication techniques may not seem to be the most obvious choices in some situations (e.g. using metaphors may seem inappropriate in certain work environments), one can still have success when voicing values through using metaphors as this communication technique would come natural at a time of stress.

21. In order to take ethical action, communicating powerfully and persuasively in the face of strong countervailing organizational or individual norms, reasons and rationalizations, can be crucial. Drawing on successful examples and personal conviction can help to overcome common pitfalls. To develop this ability, it is useful to analyse the challenging situation carefully by answering the following questions:

- Who is the critical audience(s) or the key parties of the ethical dilemma? What is at stake for them?
- What are the main arguments that must be countered? What are the reasons and rationalizations that need to be addressed?
- How can those who actively or passively engage in unethical behaviour be influenced?
- What is the most powerful and persuasive response to the reasons and rationalizations that need to be addressed? To whom should the argument be made? When and in what context?

22. Additional guiding questions that can help in designing, reflecting upon and discussing responses to ethically challenging situations are as follows:

- What is the optimal timing for your effort? Should it be broken down into stages in some way? Sequenced?
- Will you do this solo? With allies? (If yes, whom?)
- Will you do this off-line or in public? One-on-one or in a group?
- Do you have all the information you need (research, interpersonal insights, examples of past successes or failures, etc.)?
- Do you have adequate sources of support, inside and/or outside the organization? You might brainstorm all the possible sources of support and what you think each of them may be best able to provide. For example, peers within the organization may have information and can confirm or disprove your data.
- Family members may be able to place the choice into a larger perspective, regarding your deepest values and your personal identity. It may also be helpful to discuss your situation with close family, as a way of engaging them in the process with you so that you are not on this journey alone, particularly when the risks may affect them as well. Otherwise, fear of admitting the risks to those close to us can hinder our sense of free decision-making.
- Given your own self-assessment of your typical reactions and/or blind spots, have you insured that you have consulted advisors who are best suited to raise what you are likely to miss?
- How would you describe the approach you take in your proposed response?
    - A learning stance: open-minded (e.g., "Help me to understand how you are thinking about this...")

- Dialogue (e.g., "Can we keep this decision open for a while longer, so that we can consider other perspectives?")
- Persuasion: You are convinced of your position but want to persuade the other (e.g., "I have done a lot of thinking about this situation and I have concluded… I would really appreciate the opportunity to share my perspective with you")
- Adversarial: You are convinced of your position and your goal is to simply state your position and let the chips fall where they may (e.g., "I have done a lot of thinking about this situation and I have concluded…I am sorry if you disagree but I cannot pursue this course of action")
- One-size-fits-all arguments, or somehow tailored for audience(s) (e.g., "It's not honest" is a one size fits all argument whereas "Our firm's reputation for honesty is its greatest asset. Remember how our customers stood by us when we discovered that data theft last year? That was because they believed we would never deceive them about their risks" is an example of a more tailored argument. Both can be effective in different situations, but it is best to be aware of our choices)
- Problem-solving (e.g., "I see what's at stake here and why you are suggesting this course of action, but I am confident we can find another solution if we bring all our talents to bear here.")
- Other approaches?

- What are the biggest challenges/thorniest arguments you face?
- What are your strongest arguments?
- What will it take to do this?
  - For your target listener: How will you need to frame this choice to tap into his/her commitment?

- For yourself: How will you need to frame this choice to tap into your own commitment and courage?

23. These questions become the template for discussing, pre-scripting and action-planning around the case studies and scenarios shared in the Exercises (/e4j/en/integrity-ethics/module-7/exercises.html) section of this Module. Interestingly, these questions are not asking to apply ethical analysis. Rather they are about understanding the reasons and motivations that guide the behaviour and choices of those who need to be persuaded. For more explanations about the GVV approach, please see Mary Gentile's interviews here (http://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/voicing-values-in-the-woukplace) and here (https://www.youtube.com/watch?v=Cy15hS9ba1U)

Experiential learning or problem-solving approaches

24. Building skills for taking ethical action can be achieved through an experiential learning approach. Also known as experience-based learning or action learning, experiential learning refers to a process that leads to an increase in knowledge based on concrete experience and reflective observation. When discussed in the context of ethics education, this basic idea of experiential learning is that individuals or groups experience a real-life ethical dilemma and try to devise solutions. They learn from reflecting on the process and results, and from experiencing the problem and seeking the solution.

25. Experiential learning is the foundation of many problem-solving or action-oriented ethical training programmes including those implemented by organizations such as Integrity Action (https://integrityaction.org)and the Alliance for Integrity (https://www.allianceforintegrity.org). Integrity Action is an international NGO that focuses on initiating social processes that curb corruption and empower citizens to act with and demand integrity. In the context of its

Community Integrity Building project, the NGO encourages students and other participants to monitor public projects and speak up when noticing improper or unethical practices. This has yielded positive results in terms of improving the quality and ethicality of services. Integrity Action discusses the project and its results in this publication(https://integrityaction.org/sites/default/files/tm-fixrate/the_fixrate_report_english.pdf)

26. The Alliance for Integrity, according to its website (https://www.alliance forintegrity.org/en/alliance-for-itegrity/about-us/), is a business-driven multi-stakeholder initiative seeking to promote transparency and integrity in the economic system. The organization has a variety of projects including integrity trainings based on experiential learning. For example, its programme for business practitioners called De Empresas para Empresas ('From Businesses for Businesses') includes the following four steps:

- First, participants work in groups on ethical dilemma situations that they encounter in day-to-day business (concrete experience).
- Second, participants present their potential solutions in a joint discussion with all the participants of the training programme (reflective observation).
- Third, good practice solutions are shared with the participants, considering contextual factors (abstractive conceptualizations).
- Fourth, participants practice the solutions that have been proposed in further exercises and are encouraged to apply their knowledge in day-to-day business and report back or share their experience in working groups.

27. Depending on their knowledge and experience, participants can become trainers for their peers. Experience shows that this peer-coaching element benefits both training participants and trainers.

University clinical education

28. As noted earlier, universities can encourage their students to take ethical action through experiential learning programmes such as legal clinics. Although law and ethics are two separate concepts, they are closely related as discussed in depth in E4J Integrity and Ethics Module 12 (/e4j/en/integrity-ethics/module-12/index.html)(Integrity, Ethics and Law). This close connection is especially apparent in certain areas such as anti-corruption law. Non-ethical behaviour often leads to corrupt conduct, and the mechanisms for protecting individuals who speak up against unethical or corrupt practices are similar. Such clinics provide a friendly environment where potential clients, including corruption victims and witnesses, can receive free legal aid or advice from students about the legality of actions and the availability of protections against retaliation. The aid or advice is usually provided pro bono, but the students participating in the clinic must still respect attorney-client privileges. Therefore, an anti-corruption legal clinic can serve as a law school programme where students learn how to identify and evaluate potentially unethical conduct of others, and advise on legal implications and possible remedial action (Whalen-Bridge, 2017).

29. Students participating in the clinics practice ethical action through their involvement in actual cases with ethical dimensions. The work can also improve their peer coaching skills. At the same time, legal clinics can be beneficial for the society as a whole. Students participating in legal clinics are future legal professionals. The experience they receive in the clinic will often be transposed into their future activities, as advocates for change or individual attorneys. Furthermore, as part of an attempt to foster an ethical culture and to build capacities for disclosing information related to non-ethical behaviour, public and

private organizations can encourage employees to share ethical issues and dilemmas with anti-corruption university legal clinics.

30. In addition, organizations can collaborate with legal clinics on organizing trainings for employees, focusing for example on protections from repercussions (this may include whistle-blower protection but also other forms of protection deriving from labour law). Through such trainings, clinic students can convey to employees that protection is not only a matter of their organization's approach but is also a legal requirement. This, in turn, will increase the likelihood that ethically compromising situations will be discussed.

31. Another example relates to the issue of speak-up culture and employee feedback. Students who are involved in legal clinics can draft and publish a template for questionnaires on the clinic's website regarding the level of satisfaction regarding the superiors' conduct, inter-company relations, the perceived freedom to express one's attitude, the types of penalties for disciplinary breaches, the actual possibilities for a person to point out his or her opinion, the effects of this on work processes, and suggestions for improvement. Organizations can in turn access and adapt these templates to their own needs and use them as monitoring tools or as a basis for undertaking initiatives.

32. Anti-corruption legal clinics can also educate students who are not enrolled in the clinical programme. Thus, if a student from a certain university has concerns over unethical practices but does not know whether to disclose information, the student can consult the university's anti-corruption legal clinic. By discussing the matters with peers, the student can learn whether the unethical behaviour amounts to corruption from a legal perspective, and what are the protective mechanisms that would apply if he or she speaks up. For students, but also for other types of clients, legal clinics represent a friendly

environment where issues are openly discussed and feedback is received from supportive students and peers.

33. To conclude, as illustrated in this Module, certain practical strategies can help implement ethical decisions. Some of these strategies apply on the organizational level, focusing on creating enabling environments. Other strategies target the individual level, seeking to build personal capacity to take ethical action even in difficult circumstances, including when the context or organizational culture are not conducive to ethical action. Through its explanations and interactive exercise, this Module familiarises students with both types of strategies.

References

- Alliance for Integrity (2016). No eXcuses! Countering the 10 Most Common Excuses for Corrupt Behaviour: A Pocket Guide for Business Practitioners (https://www.allianceforintegrity.org/wAssets/docs/publications/No-eXcuses/GH-No-eXcuses-Pocket-Guide.pdf).
- Boysen, Philip G. (2013). Just culture: a foundation for balanced accountability and patient safety(https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3776518/). Ochsner Journal, vol. 13, No. 3, pp. 400-406.
- Gentile, Mary C. (2010). Giving Voice to Values: How to Speak Your Mind When You Know What's Right. New Haven, CT: Yale University Press.
- Hodges, Christopher and Ruth Steinholtz (2018). Ethical Business Practice and Regulation: A Behavioural and Values-Based Approach to Compliance and Enforcement. Oxford: Hart Publishing.

- Integrity Action (n.d.). The Fix Rate: A Key Metric for Transparency and Accountability (https://integrityaction.org/sites/default/files/tm-fixrate/the_fixrate_report_english.pdf)

- Kish-Gephart, Jennifer J. and others (2009). Silenced by fear: the nature, sources and consequences of fear at work (https://www.researchgate.net/publication/238382691-Silenced-by-fear). Research in Organizational Behavior,vol. 29, No. 1, pp. 163-193.

- Morrison, Elizabeth Wolfe (2014). Employee voice and silence (https://www.researchgate.net/publication/275508087_Employee_Voice_and_Silence). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, vol 1, pp. 173-197.

- Whalen-Bridge, Helena (2017). The Rhetoric of Corruption and The Law School Curriculum: Why Aren't Law Schools Teaching About Corruption? (http://www.track.unodc.org/Pages/AllAnnouncements.aspx?index=44) Legal Education in Asia: From Imitation to Innovation, pp. 84-84. Leiden, Brill Nijhoff.

Exercises

34. This section contains suggestions for in-class and pre-class educational exercises, while a post-class assignment for assessing student understanding of the Module is suggested in a separate section.

35. The exercises in this section are most appropriate for classes of up to 50 students, where students can be easily organized into small groups in which they discuss cases or conduct activities before group representatives provide feedback to the entire class. Although it is possible to have the same small group structure in large classes comprising a few hundred students, it is more challenging and the lecturer might wish to adapt facilitation techniques to ensure sufficient time

for group discussions as well as providing feedback to the entire class. The easiest way to deal with the requirement for small group discussion in a large class is to ask students to discuss the issues with the four or five students sitting close to them. Given time limitations, not all groups will be able to provide feedback in each exercise. It is recommended that the lecturer makes random selections and tries to ensure that all groups get the opportunity to provide feedback at least once during the session. If time permits, the lecturer could facilitate a discussion in plenary after each group has provided feedback.

36. All exercises in this section are appropriate for both graduate and undergraduate students. However, as students' prior knowledge and exposure to these issues vary widely, decisions about appropriateness of exercises should be based on their educational and social context. The lecturer is encouraged to relate and connect each exercise to the key issues of the Module.

Exercise 1: Building a no-blame, just culture in an organization

37. Present the following scenario to the students: You are a group of consultants that has been sent to the customs authority of country X. The customs authority is a public organization and recently had a major scandal. To avoid such issues in the future, the customs authority seeks to build a no-blame culture.

38. In small groups, discuss the following questions:

- What are basic principles of a no-blame culture?
- What steps would you recommend for developing a no-blame culture in the customs authority?
- How can the no-blame culture be implemented in practice?
- How can the customs authority raise awareness among its staff for the no-blame culture?

Lecturer guidelines

39. The students should first discuss the questions in groups (15 minutes). Representatives of the groups should then present the groups' conclusions to the larger class (five minutes each). Subsequently, the lecturer facilitates an open discussion about the issues raised by the different groups, or an in-depth discussion on whether a no-blame culture would be of value at the university (15-20 minutes).

Exercise 2: A tale of two stories

40. This exercise has been adapted from the Giving Voice to Values (GVV) toolkit and is explained in this short video (https://www.coursera.org/lecture/uva-darden-giving-voice-to-values/a-tale-of-two-stories-AjsbT) (4:23 mins), from a course offered by the university of Virginia. The exercise has three parts. In the first part the students reflect on a time when they voiced their values in a values conflict situation; in the second part they reflect on a time when they did not do so; in the third part the students engage in small group discussions and then the lecturer facilitates a class discussion. Answers to the Part 1 and 2 questions should be prepared in advance of the classroom discussion as they can be challenging to recall in the moment.

41. Part 1: "Reflection on positive example". Students are asked to recall a time at work or university, or a family or social situation, when their values conflicted with what they were asked or felt pressured to do and they spoke up and acted to resolve the conflict. Students are then asked to consider the following four questions and write down their thoughts and brief responses:

- What did you do, and what was the impact?
- What motivated you to speak up and act?

- How satisfied are you with your response? How would you like to have responded? (This question is not about rejecting or defending past actions, but rather about imagining your ideal scenario.)
- What made it easier for you to speak/act (the "Enablers") and what made it more difficult (the "Disablers")? Were these things within your own control? Were they within the control of others?

42. Part 2: "Reflection on negative example". Students are asked to recall a time at work or university, or a family or social situation, when their values conflicted with what they were asked or felt pressured to do and they did not speak up or act to resolve the conflict. Students are then asked to consider the following four questions and write down their thoughts and brief responses:

- What happened?
- Why didn't you speak up or act? What would have motivated you to do so?
- How satisfied are you with your response? How would you like to have responded? (This question is not about rejecting or defending past actions, but rather about imagining your ideal scenario.)
- What would have made it easier for you to speak/act (the "Enablers") and what made it more difficult (the "Disablers")? Are these things within your own control? Are they within the control of others?

43. The lecturer asks the students to share their positive examples only and their responses to the questions in small groups; they are then asked to discuss how their negative example differed and what may have made it easier to respond positively and effectively, without sharing the actual negative example; finally, the lecturer facilitates an open discussion.

Lecturer guidelines

44. In life or career, people routinely encounter situations that give rise to a values conflict. These are situations when one is pressured to act in a manner that conflicts with one's own values. Often it is not easy to align personal values and purpose with those of a boss, a co–worker, or a company at work; with classmates or friends at school; or with family, friends or acquaintances in life in general. This exercise is designed to help students identify and develop the competencies necessary to achieve that alignment by reflecting on previous experiences, successful and less so, at effectively voicing and acting on values. Furthermore, it enables students to discover which conditions and problem definitions empower them to effectively act on their values, and which tend to inhibit that action.

45. Lecturers should note that for this exercise a "values conflict" refers to a disagreement that has an ethical dimension.

46. The lecturer asks students to complete the written part of this exercise before they come to class, and only the small and large group discussions take place during the class.

Exercise 3: Peer coaching and the value of feedback

47. This exercise has been adapted from the Giving Voice to Values (GVV) toolkit and is available in this online handout. (http://store.darden.virginia.edu/Syllabus%20Copy/Guidelines–for–Peer–Coaching.pdf)

48. Students are asked to consider the following scenario:

> Person A recently joined a communications firm as a legal advisor. Person B is a manager and responsible for acquiring new clients. One day, the manager asks the legal advisor to draft a contract for a new client and provides a couple of clauses that are to be included. The legal advisor

notices that these clauses are vague and may pose a commercial risk to the client. The legal advisor informs the manager but the manager refuses to listen or discuss the matter, claiming that revenue targets must be reached. The legal advisor sets the contract aside for a couple of days and then decides to confront the manager again and to speak up against such unethical practices. For this purpose, the legal advisor has pre-scripted arguments and has prepared a strategy on how to approach the manager.

49. Students are asked to reflect individually on a strategy the legal advisor could employ to speak up, and on arguments that could be used for this purpose (10 min).

50. Students are asked to form small groups. In each group, one student assumes the role of the legal advisor and the remaining students act as "peer coaches". The student designated as the legal advisor explains to the peer coaches his or her strategy and scripted arguments (10 min). The participants are then asked to silently reflect on this explanation, according to the following guidelines.

Reflection guidelines for peer coaches

51. After listening to your colleague's proposed solution to the values conflict under discussion but before discussing it, take a moment to silently consider your responses to the following questions:

- What is your immediate response to your colleague's strategy and "script"?
- What are the strengths of this response?
- What questions do you still have for your colleague?
- If you were the target of this response, how do you think you would react?
- What might improve this response?

Reflection guidelines for the legal advisor

52. After sharing your solution to the values conflict under discussion but before discussing it, take a moment to silently consider your responses to the following questions:

- What do you see as the strengths of your response?
- What still concerns you?
- What do you think would be helpful in enabling you to respond more effectively? What would you like to ask for from your peers?

53. In their small groups, the students work together to improve the proposed strategy and scripted arguments (15 min).

54. Subsequently, the lecturer facilitates an open discussion with the larger class on whether peer coaching was helpful. The following questions could guide the discussion: How did the students playing the legal advisor feel about the input from the coaches? Did the students playing the coaches feel that they could contribute?

Lecturer guidelines

55. The exercise may also be followed with role-play, where a student designated as legal advisor enacts the strategy and speaks up against the manager, and the other students act as peer coaches. The students should still follow the above guidelines for reflection. However, role-playing should only be conducted at the end of the exercise, after the peer coaches have had a chance to refine and enhance their feedback while working in small groups. In addition, it is critically important to engage the students who are playing the manager in helping to improve the approach used to encourage ethical action; this is essential as the lecturer does not want to encourage rehearsal for unethical

action and also because the lecturer does not want to give the impression that the unethical response is just as good as the more values-driven approach.

56. When designing, reflecting upon and discussing responses to values conflicts, the guiding questions (/e4j/en/integrity-ethics/module-7/key-issues.html#module7keyissue1) in the Key Issues section of the Module are useful and may be distributed by the lecturer as an additional resource for students.

Exercise 4: Ethical business practices

57. The lecturer asks students to imagine the following situation: You are working as an assistant to a manager of a company. Your company is bidding on a large, publicly tendered contract with a foreign government. After six months of expensive preparations and bidding, a government official assures you and the manager in a phone call that you will get the contract. Right before the contract is signed, someone from the government's purchasing department requests a last-minute "closure fee". Your company needs this contract to reach its revenue target for this year. The manager decides to go ahead and pay the closure fee to get the contract. You notice that your company does not receive a receipt for the payment. You decide to check the tender provisions but you find no mention of an official closure fee.

A) You are convinced that the payment violates your company's code of conduct and is indeed an act of corruption. You decide to go ahead and confront the manager, but the manager refuses to listen or discuss the matter. What sorts of excuses or rationalizations might the manager offer?

   Students are asked to discuss this question first in groups. Subsequently, the rationalizations discussed in the groups are discussed with the larger class.

B) Groups are asked to pick one excuse or rationalization and to try to counter it by developing arguments to prove that the excuse is invalid. Students are encouraged to make use of action-planning and script-writing techniques. In particular, they should be encouraged to build their argument so that it relates to personal beliefs and values, or to the values and codes of ethics of their organization. They should also consider which communication method to choose (e.g. formal, informal, written, or personal talk).

Depending on time, the lecturer can ask a couple of groups to present their counter arguments to the rationalization they chose.

C) The lecturer asks the students to do a brief role-play in groups of two, where one student plays the manager putting forward the rationalization and the other student tries to voice his or her belief and counter the rationalization. Of course, this sort of role-play should only occur after the entire group has engaged in ethical problem-solving (as above) and as also mentioned above, it is critically important to engage the students who are playing the manager who proposed the unethical action in helping to improve the approach used to encourage ethical action; this is essential as the lecturer does not want to encourage rehearsal for unethical action and also because the lecturer does not want to give the impression that the unethical response is just as good as the more values-driven approach.

D) Depending on time, a couple of groups may be chosen to play their interpretation in front of the class.

Lecturer guidelines

58. While the dilemma situation in this exercise applies to the business context, lecturers can customize it to fit other contexts.

59. The main objective of this exercise is to encourage students to train their "moral muscle" and develop the skills in terms of the action-based approach to ethics and integrity.

60. When conducing the exercise, the lecturer can draw on the article Giving Voice to Values: How to Counter Rationalizations Rationally (referenced in the Core reading (/e4j/en/integrity-ethics/module-7/core-readings.html)of this Module).

Possible class structure

61. This section contains recommendations for a teaching sequence and timing intended to achieve learning outcomes through a three-hour class. The lecturer may wish to disregard or shorten some of the segments below in order to give more time to other elements, including introduction, icebreakers, conclusion or short breaks. The structure could also be adapted for shorter or longer classes, given that class durations vary across countries.

Introduction (10 mins)

- Introduce relevant terms and provide an overview of the Module.

Enabling environments (50 mins)

- Discuss organizational approaches to fostering ethical environments and conduct Exercise 1 (/e4j/en/integrity-ethics/module-7/exercises.html#module7exercise1)

Giving Voice to Values (GVV) (60 mins)

- Discuss the GVV approach and conduct Exercise 2 (/e4j/en/integrity-ethics/module-7/exercises.html#module7exercise2) (A Tale of Two Stories).

Strategies for Acting Ethically (50 mins)

- Conduct Exercise 3 (/e4j/en/integrity-ethics/module-7/exercises.html#module7exercise3)
- (Peer Coaching and the Value of Feedback) or Exercise 4 (/e4j/en/integrity-ethics/module-7/exercises.html#module7exercise4) (Ethical Business Practices)

Conclusion (10 mins)

- Conclude the session with a discussion of the Module's main lessons.

Core reading

62. This section provides a list of (mostly) open access materials that the lecturer could ask the students to read before taking a class based on this Module.

- Boysen, Philip G. (2013). Just culture: a foundation for balanced accountability and patient safety (https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3776518). Ochsner Journal, vol. 13, No. 3, pp. 400-406.
- Gentile, Mary C. (2017). Giving Voice to Values: How to Counter Rationalizations Rationally (https://ideas.darden.virginia.edu/2017/10/giving-voice-to-values-how-to-counter-rationalizations-rationally/).
- Gentile, Mary C. (2016). Talking About Ethics Across Cultures: Five ways to help people act on their values, no matter the context (https://hbr.org/2016/12/talking-about-ethics-across-cultures). Harvard Business Review, 23 December.
- Gentile, Mary C. (2010). Ways of Thinking About Values in the Workplace (http://store.darden.virginia.edu/Syllabus%20Copy/Ways-of-Thinking-About-Our-Values.pdf).

- Haidt, Jonathan (2006). The Happiness Hypothesis: Finding Modern Truth in Ancient Wisdom (http://www.happinesshypothesis.com). New York: Basic Books. » See especially pp. 145–149.
- Khatri, Naresh, Gordon Brown and Lanis Hicks (2009). From a blame culture to a just culture in health care (https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19858916). Health Care Management Review, vol. 34, pp. 312–322.
- Kish–Gephart, Jennifer J. and others (2009). Silenced by fear: the nature, sources and consequences of fear at work (https://www.researchgate.net/publication/238382691_Silenced_by_fear). Research in Organizational Behavior,vol. 29, No. 1, pp. 163–193.
- Morrison, Elizabeth Wolfe (2014). Employee voice and silence (https://www.researchgate.net/publication/275508087_Employee_Voice_and_Silence). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, vol 1, pp. 173–197.
- Alliance for Integrity (2016). No eXcuses! Countering the 10 Most Common Excuses for Corrupt Behaviour: A Pocket Guide for BusinessPractitioners (https://www.allianceforintegrity.org/wAssets/docs/publications/No–eXcuses/GH–No–eXcuses–Pocket–Guide.pdf).

Advanced reading

63. The following readings are recommended for students interested in exploring the topics of this Module in more detail, and for lecturers teaching the Module.

- Dees, Gregory and Peter Crampton (1991). Shrewd bargaining on the moral frontier: toward a theory of morality in practice. Business Ethics Quarterly, vol. 1, No. 2 (April), pp. 146–164.

- Dekker, Sidney (2016). Just Culture: Restoring Trust and Accountability in Your Organization,3 rd ed. Boca Raton, FL: CRC Press.
- Edmonson, Amy C (2003). Speaking up in the operating room: how team leaders promote learning in interdisciplinary action teams. Journal of Management Studies, vol. 40, No. 6 (September).
- Gentile, Mary C. (2010). Giving Voice to Values: How to Speak Your Mind When You Know What's Right. New Haven, CT: Yale University Press.
- Martin E. P. Seligman (2002). Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfilment. New York: Simon and Schuster.
- Morrison, Elizabeth and Frances J. Milliken (2000). Organizational silence: a barrier to change and development in a pluralistic world. Academy of Management Review, vol. 25, No. 4.
- Rushworth M. Kidder (2005). Moral Courage: Taking Action When Your Values Are Put to the Test. New York: William Morrow. *See especially pp. 39–76.

Student assessment

64. This section provides suggestions for a post-class assignment for the purpose of assessing the students' understanding of the Module. Suggestions for pre-class or in-class assignments are provided in the Exercises section. The following post-class assignment is proposed:

Part 1: Develop a brief case study describing a specific workplace values conflict from your own experience, or a situation that you have witnessed or read about (approximately 1–2 pages long).

Part 2: Provide an action plan or script for acting on your values effectively (approximately 7 pages long).

65. Part 1 lays out the situation. This should be a brief description of an occasion when your values conflicted with what you were asked to do in the workplace or similar setting. You are also free to use other contexts, including internships, class working teams, summer jobs, or other situations relevant to emerging or current business professionals. All names of individuals and of organizations should be disguised. This case study should end at the point where the protagonist knows what he or she believes is the right and ethical thing to do but is wondering how to get it done; what to say; to whom; in what sequence; how to respond to objections; what data is needed to make one's point; etc. Include enough detail so that someone reading the case would be able to generate ideas and suggestions about how the protagonist might proceed.

66. Part 2 includes a short follow-up case which explains what happened (approximately 1 page) and the action plan or script for acting on your values (approximately 6 pages). When describing what happened, please indicate whether the protagonist found a way to voice and act on their values effectively, and provide as much detail as you can about what they said and did and why/how it worked. If the protagonist did not find a way to voice and act on their values, offer any insights you can into what they learned from the situation, and especially how they might have successfully enacted their values and how they might be able to change the outcome in the future.

67. The action plan or script should provide answers to the following questions:

(1) What is the values-based position that the protagonist (you) wants to take?

(2) What is at risk or at stake for all affected parties, including the protagonist?

(3) What are the main arguments or objections that the protagonist is trying to counter? That is, what are the "Reasons and Rationalizations" that the protagonist needs to address?

(4) What are the most powerful responses to these "Reasons and Rationalizations"?

(5) What will be the most effective approach/action plan for the protagonist to act on their values? What data do they need to gather? Whom do they need to speak to? In what sequence? How will they respond to objections? Will they do this alone or do they need to gather allies? Will this be a single action or will they need to develop a longer-term strategy?

68. Be sure to consider what information and research may be needed to design the most well-reasoned and persuasive approach. There are many resources available for free download (http://store.darden.virginia.edu/giving-voice-to-values) which can provide guidance: for example, "Scripts and Skills Readings" and "Ways of Thinking about Values in the Workplace."

Additional teaching tools

69. This section includes links to relevant teaching aides such as PowerPoint slides and video material, that could help the lecturer teach the issues covered by the Module. Lecturers can adapt the slides and other resources to their needs.

PowerPoint presentation

- Presentation on Module 7: Strategies for Ethical Action (/documents/e4j/powerpoints/M7_Strategies_for_Ethical_Actions_PPT_20181001.ppsx)

Video materials

- " Ethical Leadership through Giving Voice to Values (https://www.coursera.org/learn/uva-darden-giving-voice-to-values)" » A MOOC offered online by UVA Darden and Coursera (free for auditors). These videos can be viewed for free if students sign up to audit the Coursera MOOC.
- Mary Gentile explaining the GVV approach on the GrassRoots Community Network (https://www.youtube.com/watch?v=Cy15hS9ba1U)
- McKinsey Quarterly interview (http://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/voicing-values-in-the-workplace).
- Video resource on speak up culture (https://www.youtube.com/watch?v=Ap2vRpS5jhs&feature=youtu.be).

Other resources

- Sample Syllabus: " Leadership When It Really Counts (http://store.darden.virginia.edu/Syllabus%20Copy/leadership-when-it-really-counts-an-action-practicum.pdf)" A sample syllabus that introduced a full course on the topic of this Module along with a description of this course's main team project assignment.
- Case studies: Case studies from the Giving Voice to Values Curriculum(http://store.darden.virginia.edu/giving-voice-to-values).
- Faculty-Only Teaching Notes (as well as access to the "B Cases") are available to lecturers who register at sales@dardenbusiness publishing.com(mailto:sales@dardenbusinesspublishing.com). This registration and the materials are free.

Guidelines to develop a stand-alone course

70. This Module provides an outline for a three-hour class, but there is potential to develop its topics further into a stand-alone course. A full-term or full-year course will provide the students with more time to practice and build the skills (or moral muscle) that will enable them to take ethical action in their lives and careers. The scope and structure of such a course will be determined by the specific needs of each context, but a possible structure can be based on the sample syllabus " Leadership When It Really Counts (http://store.darden.virginia.edu/Syllabus%20Copy/leadership-when-it-really-counts-an-action-practicum.pdf)", which is freely available online.

အခန်း(၈)

အပြုအမူနှင့်ဆိုင်သောကျင့်ဝတ်

၂၀၂၀ မတ် လ

ACC Myanmar

နိဒါန်း

၁။ လူမှုအမူအကျင့်ဆိုင်ရာပညာရပ်များ၏ သုတေသနမှသက်သေအထောက်အထားများ အရ လူတို့သည် မိမိတို့ကိုယ်ကို ဝန်ခံလိုသော ဆုံးဖြတ်ချက်များတွင် တစ်သမတ်တည်းမရှိဘဲ ဆင်ခြင်တုံတရားနည်းကြသည်ကို ဖော်ပြထားသည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် လူတစ်ဦးသည် သူ သို့မဟုတ် သူမ၏ အမူအကျင့်သည် ကျင့်ဝတ်စံနှုန်းများမှ သွေဖည်သွားသည့်အခါ သတိ မပြုမိပါ။ အကြောင်းမှာ တရားမျှတမှုနှင့် ဘက်လိုက်မှုရှိသော စီရင်ချက်များသည် ကျင့်ဝတ် ဆိုင်ရာ ချိုးဖောက်မှုများနှင့် ပတ်သက်သည့်အမြင်ကို မှုန်ဝါးစေသောကြောင့်ဖြစ်သည် (OECD, 2018)။ ဤအခန်းသည် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာနှင့် ကျင့်ဝတ်နှင့်မလျော်ညီသော အပြုအမူများကို ဖြစ်ပေါ်စေသော စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာဖြစ်စဉ်များကိုလေ့လာသည့် လူမှုအမူအကျင့်ဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ် နှင့်ပတ်သက်၍ အကျဉ်းချုပ် မိတ်ဆက်ပေးသည်။ ဤအခန်း၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အကျင့် သိက္ခာကောင်းမွန်သောပတ်ဝန်းကျင်ကို ဖန်တီးနိုင်ရန်အတွက် လူတို့၏အမူအကျင့်များမှ လုပ် ဆောင်မှုများသို့ လွယ်ကူစွာပြောင်းလဲစေနိုင်သည့် လူသားများ၏အမူအကျင့်များကို ထိုးထွင်း သိမြင်နိုင်စေရန်ဖြစ်သည်။ ဤအခန်းသည် ပြင်ဆင်မှုလုပ်ငန်းစဉ်၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း အဖြစ် သင်ခန်းစာမစမီ လေ့လာဆန်းစစ်မှု (၃) ခုအထိ ပြီးဆုံးသော ကျောင်းသားများ အပေါ်တွင် အခြေခံသည်။ ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုများသည် သဘောတရားများကို သရုပ်ဖော်ရန် အသုံးပြု နိုင်သည့် အချက်အလက်များကိုပေးလိမ့်မည်။ ကျောင်းသားများအနေဖြင့် ထိုသဘောတရား များကို ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်အပြုအမူတွင် တွေ့ရှိသောအခါ ယင်းသဘောတရားများကို ပိုမို နားလည်လိမ့်မည်။ စာသင်ခန်းမတိုင်မီ လေ့လာဆန်းစစ်မှုသည် သင်တန်းအကြောင်းအရာ သာမက လူမှုအမူအကျင့်ဆိုင်ရာပညာရပ်သည် မည်သို့စီမံဆောင်ရွက်သည်ကို ပြသသော ကြောင့် ဤအခန်းအတွက် အရေးပါသော ဆန်းသစ်တီထွင်မှုတစ်ခုဖြစ်သည်။

၂။ ဤအခန်းသည် ဆရာလမ်းညွှန်စာအုပ်အဖြစ် ပြုစုထားခြင်းဖြစ်ပြီး (၃) နာရီ သင်တန်း တစ်ခုအတွက် ပြုစုထားခြင်းဖြစ်သော်လည်း ထိုထက်ပို၍သော်လည်းကောင်း၊ လျော့၍ သော် လည်းကောင်း ပို့ချပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ သီးခြားသင်ရိုးတစ်ခုအဖြစ်လည်း သင်ကြားနိုင်ပါ သည် (/e4j/integrity-ethics/module-8/guidelines-stand-alone-course.html)။

၃။ **သင်ယူခြင်းဖြင့်ရရှိမည့်အကျိုးကျေးဇူးများ**

- ရှင်းလင်းပြတ်သားသော တာဝန်ယူမှုမရှိသည့် အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် ကျင့်ဝတ် နှင့်မညီသော အမူအကျင့်များကို စုပေါင်း၍ ဖယ်ရှားနိုင်ခြင်းမရှိသော အုပ်စုများ

ကဲ့သို့ ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီ ရွေးချယ်မှုကို ဦးတည်စေသည့် နေ့စဉ် လူမှုဘဝ၊ လူမှု အသိုက်အဝန်းနှင့် အဖွဲ့အစည်းများတွင် ကြုံတွေ့နေရသည့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အန္တရာယ်များကို ဖော်ထုတ်ရန်၊

- ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာရွေးချယ်မှုများသည် သီးခြားစီပြုလုပ်ထားခြင်း မဟုတ်ဘဲ လူမှုရေး ဆိုင်ရာ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှု၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ် နားလည်ရန် (အခြားသူ များက စဉ်းစားဆောင်ရွက်ရန် သို့မဟုတ် အရေးကိစ္စများအတွက်)၊
- ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အမူအကျင့် ပိုမိုကောင်းမွန်စေရန် အားပေးအားမြှောက်ပြုသည့် ဝန်းကျင်ဖန်တီးနိုင်စေရန် အပြုအမူဆိုင်ရာ ထိုးထွင်းသိမြင်နိုင်စွမ်းအား အသုံးချ ရန်၊
- ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အပြုအမူတိုးမြှင့်ရေးအတွက်စရိတ်နည်းပါးစွာဖြင့် ထိရောက်စွာ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်သည့် အမူအကျင့်ဆိုင်ရာ မူဝါဒ ဒီဇိုင်းအား အသိအမှတ် ပြုရန်။

ဆွေးနွေးသွားမည့် အဓိကအကြောင်းအရာများ

၄။ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ အပြုအမူသည် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာယုံကြည်မှုနှင့် သွင်ပြင် လက္ခဏာများမှ ပေါ်ပေါက်လာခြင်းဖြစ်သည်ဟုလူပုဂ္ဂိုလ်များက အလိုလိုယုံကြည်ကြသည်။ သို့သော်လည်း လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး၏ ဆက်စပ်စဉ်းစားရမည့် အကြောင်းအရာသည် လူတစ်ဦး ၏ အံ့သြဖွယ်ကောင်းလောက်အောင်အပြုအမူအပေါ် သြဇာအာဏာသက်ရောက်နိုင်သော အရာအဖြစ် အထောက်အထားများ တိုးပွားလာသည်ကိုတွေ့ရသည်။ ဤအခန်းက ကိုယ်ကျင့် တရားဆိုင်ရာ အပြုအမူနားလည်စေရန် စိတ်ပညာဆိုင်ရာ လေ့လာချဉ်းကပ်မှု တစ်ခုကိုချမှတ် သည်။ ၎င်းသည် ကိုယ်ကျင့်တရားများ၏ အရေးကြီးသောပြဿနာများမှတစ်ခုကိုဖော်ပြသည်။ ကိုယ်ကျင့်တရားရှိသော လူပုဂ္ဂိုလ်သည် တစ်ခါတစ်ရံဘာကြောင့် ကိုယ်ကျင့်တရားမဲ့စွာ ပြုမူ သနည်းဟူသော ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အဓိကပြဿနာကို ဖော်ပြရန်ဖြစ်သည်။ ထိုမေးခွန်းအား ဖြေဆိုရာတွင် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းနှင့် အဖွဲ့အစည်းများကို အရှက်ရစေခြင်း၊ မိမိအသက်မွေးဝမ်း ကျောင်းနှင့် လုပ်ငန်းများကို ပျက်စီးခြင်းစသော ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသည့် အမူအကျင့်များကို လျော့ကျသွားစေမည့် အခြေခံစိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာဖြစ်စဉ်များကို နားလည်ရန်လိုအပ်သည်။ ဤအခန်း သည် အခြားသင်ခန်းစာများဖြစ်သည့် ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုနှင့်ကျင့်ဝတ် တက္ကသိုလ်အဆင့်

ရည်ညွှန်းစာစောင် (/e4j/en/tertiary/integrity-ethics.html) ကို အထောက်အကူပြုစေသော်လည်း ကွဲပြားသော ရှုထောင့်တစ်ခုနှင့် မတူညီသော ယူဆချက်အား ပေးစွမ်းနိုင်သည်။

၅။ ဦးစွာပထမ အပြုအမူဆိုင်ရာ ကိုယ်ကျင့်တရားနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အကျယ်တဝင့်ဟော ပြောချက်များကို နားလည်ရန်လိုပါသည်။ အမူအကျင့်ဆိုင်ရာ ပညာရပ်သည် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ အမူအကျင့်နှင့်ပတ်သက်၍ ထိရောက်စွာစီမံခန့်ခွဲနိုင်သော မိမိတို့၏ အရည်အချင်းကို ထိခိုက်ယိမ်းယိုင်စေခြင်းကိုဖြစ်ပေါ်စေသည့် ယေဘုယျ အခိပ္ပါယ်ကောက် လွဲမှုလေးခု သို့မဟုတ် ယုံမှတ်မှားခြင်းလေးမျိုးကို ဖော်ထုတ်နိုင်သည်။ ယုံမှတ်မှားမှု ဟူသည် မှာ အမှန်တရား အချို့ပါဝင်သော ယုံကြည်မှုဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ယေျဘုယျအားဖြင့် ပိုမို ချဲ့ကားစေမှုနှင့်အလွန်ရှင်းလင်းလွယ်ကူမှုများပါဝင်သည်။ ဤအပြုအမူဆိုင်ရာ ကိုယ်ကျင့်တရား ၏ အခြေခံယုံမှတ်မှားခြင်း (၄)ခုမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်-

- ယုံမှတ်မှားခြင်း (၁) : တစ်ဦးချင်း ဆိုင်ရာဖြစ်သည်။ ကောင်းမွန်သော သူနှင့်ဆိုးသောသူတို့ ဖြစ်သည်။
- ယုံမှတ်မှားခြင်း (၂) : စေ့ဆော်မှုများအကြောင်းဖြစ်သည်။
- ယုံမှတ်မှားခြင်း (၃) : ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ အခြေခံသဘောတရား များ အကြောင်းဖြစ်သည်။
- ယုံမှတ်မှားခြင်း (၄) : တစ်ဦးချင်းအလိုက်ကွဲပြားခြားနားသည်။

၆။ ပထမယုံမှတ်မှားခြင်းဖြစ်သည့် ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာအပြုအမူတွင် ကောင်းမွန်သော လုပ်ဆောင်ချက်ကို လုပ်ဆောင်သူသည် လူကောင်းဖြစ်ပြီး ဆိုးသောအပြုအမူကို လုပ်ဆောင် သောသူသည် လူဆိုးများ ဖြစ်သည်ဟူသော လူတစ်ဦးချင်း၏ ပိုင်ဆိုင်မှုတစ်ခု အဖြစ်တည်ရှိ သည်။ အမှန်တကယ်အားဖြင့် သင်ကိုယ်တိုင်ကောင်းသောသူ၊ ဆိုးသောသူဟု ခွဲခြားသတ်မှတ် မှတ်ယူနိုင်ခြင်းဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း အမှန်စင်စစ်အားဖြင့် လူအများစုသည် အချို့သော အခြေအနေများတွင် ကိုယ်ကျင့်တရားနှင့်ညီစွာ ဆောင်ရွက်ကြသော်လည်း အချို့သော အခြေအနေများတွင် ကိုယ်ကျင့်တရားနှင့် လျော်ညီစွာဆောင်ရွက်ခြင်း မရှိကြချေ။ ကိုယ်ကျင့် တရားဆိုင်ရာ အပြုအမူသည် တစ်စုံတစ်ဦးမျှော်လင့်ထားသကဲ့သို့ မတည်ငြိမ်နိုင်ပါ။

၇။ ဒုတိယယုံမှတ်မှားခြင်းသည် ရည်ရွယ်ချက်မှ အပြုအမူကို ဦးဆောင်စေခြင်းဖြစ်သည်။ မကောင်းသောရည်ရွယ်ချက်မှ မကောင်းသောအပြုအမူကိုဖြစ်စေပြီး ကောင်းသော ရည်ရွယ်ချက်

မှ ကောင်းသောအပြုအမူကို ဖြစ်စေသည်။ သို့သော် ဆက်စပ်စဉ်းစားမှုအားကို စဉ်းစား ဆောင်ရွက်ရန် ပျက်ကွက်ပါက မကောင်းသောအရာသည်ပင် ကောင်းသောရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ဆောင်ရွက်ခြင်းဟုဖြစ်လာနိုင်သည်။ ထိုအရာကို ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ မျက်ကွယ်ပြုမှုဟု ခေါ်သည်။

၈။ တတိယယုံမှတ်မှားခြင်းသည် ကိုယ်ကျင့်တရားနှင့်ဆိုင်သော အခြေခံသဘောတရား များ ဖြစ်သည်။ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ကျိုးကြောင်းဆင်ခြင်မှုက ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုများကို ဖြစ်စေသည်။ အမှန်စင်စစ်အားဖြင့် ကျိုးကြောင်းဆင်ခြင်မှုသည် တရား မျှတမှု၊ ရှင်းလင်းမှု သို့မဟုတ် ထိရောက်မှုအား ဆန်းစစ်ခြင်းများ ပြုမူဆောင်ရွက်ခြင်းမှ ဖြစ်ပေါ်လာသည်။

၉။ စတုတ္ထယုံမှတ်မှားခြင်းသည် လူတိုင်း ကွဲပြားခြားနားသည်။ အရာရာတိုင်း ပတ်သက် ဆက်နွယ်မှုရှိသည်။ သို့သော်လည်း လူအများစုနှင့်လူ့ဘောင်အဖွဲ့အစည်းတွင် လူတစ်ဦးချင်း ၏ အတွေ့အကြုံ၊ နောက်ခံအကြောင်းအရာ၊ ချက်ချင်းပြုမူဆောင်ရွက်မှုများ ကွဲပြားခြားနား မှု ရှိသော်ငြားလည်း ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အခြေခံတစ်ရပ်ကို တည်ဆောက်ရမည်ဟု အသိ အမှတ်ပြုသည်။

၁၀။ လူ့အမူအကျင့်ဆိုင်ရာပညာရပ်တွင် ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့်ပတ်သက်၍ သတိမမူမိသော ရှုထောင့် (၂) ရပ် ရှိကြောင်း ဖော်ပြသည်။ ပထမတစ်ခုမှာ လူတစ်ဦးချင်း၏ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ရွေးချယ်မှု စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာဖြတ်လမ်းနည်း၊ Misperception မှားယွင်းသော ယုံကြည်မှု၊ ဆွဲဆောင်ခြင်းသည် အကောင်းဆုံးရည်ရွယ်ချက်မှ မကြာခဏ လမ်းလွဲနိုင်သည်။ ကိုယ်ကျင့် တရားအင်အားနှင့် အန္တရာယ်ကိုနားလည်ခြင်းဖြင့် ကောင်းမွန်သောအကျင့်သီလနှင့် ကိုက်ညီ သောဆုံးဖြတ်ချက်များကိုချမှတ်နိုင်ရန် ကူညီပေးနိုင်သည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ ပြုမူဆောင်ရွက် မှုသည် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်စေနိုင်မှုနှင့် ပတ်သက်သော အချက် ဖြစ်သည်။ ကိုယ်ကျင့်တရားသည် ပြည်သူများရပ်တည်နေသည့် လူမှုအဖွဲ့အစည်း လှုပ်ရှားမှု များ၏ လွှမ်းမိုးမှုကိုခံရသည်။ ပြည်သူများသည် မည်ကဲ့သို့ ပုံစံပင်ဖြစ်စေ ဆက်စပ်နေသော အကြောင်းအရာ၏ လွှမ်းမိုးမှုက ၎င်းတို့မျှော်မှန်းထားသည်ထက်ပို၍ အင်အားကြီးမားသည်။ ကိုယ်ကျင့်တရားသည် တစ်ဦးတစ်ယောက်၏ တစ်ဦးချင်းဆိုင်ရာကိုယ်ကျင့်တရား ရွေးချယ်မှု ပြဿနာတစ်ခုမျှသာမဟုတ်ပါ။ ၎င်းသည် လူ့ဘောင်အဖွဲ့အစည်း သက်တူရွယ်တူများ၊ မိသားစု၊ ပတ်ဝန်းကျင်များ၊ အပေါင်းအသင်းများ၏ လွှမ်းမိုးမှုရှိသည်။ ထို့ကြောင့် ကိုယ်ကျင့်တရား

သည် ပြဿနာပုံစံဟု မှတ်ယူနိုင်သည်။ လူမှုရေး အပြန်အလှန်ဆက်နွယ်မှုသည် အရေးပါသော အခန်းကဏ္ဍမှပါဝင်သည်။ အဆိုပါကိစ္စရပ်များအား ဆွေးနွေးရာတွင် သင်တန်းအကြိုစစ်တမ်းကောက်ယူမှု – ၁ (/e4j/en/integrity-ethics/module-8/exercises.html#module8exercise1) နှင့် ၂ (/e4j/en/integrity-ethics/module-8/exercises.html#module8exercise2)၏ ရလဒ်များကို သင်ကြားသူများအနေဖြင့် ရှင်းလင်းတင်ပြနိုင်ပါသည်။ ဤသို့ လေ့လာခြင်းသည် ကိုယ်ကျင့်တရားအား ယုံကြည်မှုနှင့် အပြုအမူဆိုင်ရာပြဿနာရပ်အဖြစ် ရိုးရှင်းစွာ မြင်ခြင်းထက် ပြဿနာပုံစံတစ်ခုအဖြစ် မှတ်ယူမှုကို ပိုမိုပေါ်လွင်စေသည်။

၁၁။ ကျင့်ဝတ်နှင့်မကိုက်ညီသော အမူအကျင့်များအား တိုက်ဖျက်ရန် လက်ရှိအစီအစဉ်များနှင့် မူဝါဒများသည် မကောင်းသည့် အကျိုးဆက်များ အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်သော်လည်း အကျိုးအမြတ်ရယူလိုသောအခါ လူတို့သည် မကောင်းမှုလုပ်ရန် ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရခြင်းကို နားလည်သဘောပေါက်မှုအပေါ်တွင် အခြေခံသည်။ တစ်ဦးချင်းသည် လွန်ကဲသော အကျိုးအမြတ်များအတွက် မိမိပြုလုပ်သည်ဖြစ်စေ၊ မပြုလုပ်သည်ဖြစ်စေ၊ အရေးယူခံရမှုနှင့် ဖမ်းဆီးခံရနိုင်ခြေရှိသည်ကို လက်ခံထားကြသည်။ အထက်ပါအမြင်နှင့်ပတ်သက်၍ ဤမူဝါဒ အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် မြင့်မားသော စောင့်ကြည့်မှုနှင့် အာဏာသက်ရောက်မှုတို့ပါဝင်သည်။ သို့သော်လည်း အမှန်စင်စစ်အားဖြင့် ဤကဲ့သို့သော တင်းကြပ်မှု မူဝါဒများသည် အမြဲတမ်းအလုပ်မဖြစ်ပါ။ အထူးသဖြင့် ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသော အမူအကျင့်များသည် စံတစ်ခုအနေနှင့်ဖြစ်ပေါ်လာသည့် အခြေအနေ၌ မိမိကိုယ်ကျင့်သိက္ခာများ လျစ်လျူရှုခြင်းခံရကာ စုပေါင်းကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသော အနှောင်အဖွဲ့အတွင်းသို့ ကျရောက်စေသည်။

၁၂။ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ သဘောတရားများကို လက်တွေ့ကျင့်သုံးရာတွင် အခြေခံအဆင့် (၂)ခု ပါဝင်သည်။ ပထမအဆင့်သည် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကိုယ်ကျင့်တရား ရွေးချယ်မှုစွမ်းအားကို နားလည်ရန်နှင့် ဒုတိယအဆင့်သည် ကိုယ်ကျင့်တရားလုပ်ဆောင်မှု လမ်းညွှန်သောစံကို ဖန်တီးရန်ဖြစ်သည်။

၁၃။ ကိုယ်ကျင့်တရားရွေးချယ်မှုသည် အစဉ်ပြောင်းလဲနေသော ဖြစ်စဉ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ အထောက်အထားများအရ တစ်ဦးချင်း၏ လက်ရှိကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ကိုယ်ပိုင်အမြင်နှင့် ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်မှုတို့အား နှိုင်းယှဉ်ကာဟန်ချက်ညီအောင် ဆောင်ရွက်ကြောင်းတွေ့ရသည်။ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်မှုသည် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ ၎င်းတို့လက်ခံထားသော ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုအဆင့်ကို ကိုယ်စားပြုသည်။ လူတို့၏ အပြုအမူ

များသည် ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်မှုမှ လွဲချော်ခဲ့သည်ကိုတွေ့လျှင် တန်ပြန်ဆောင်ရွက်သည်။ ဤအဆင့်အား ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာထိန်းညှိမှု ဟုခေါ်သည်။ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ထိန်းညှိမှုဖြစ်စဉ်သည် ရံဖန်ရံခါ မသိစိတ်မှဖြစ်ခြင်းဖြစ်သည်။ လူအများသည် ကိုယ်ကျင့်တရားနှင့်မညီသော အပြုအမူများနှင့် ရင်ဆိုင်လိုခြင်းမရှိပေ။ လက်ရှိပြုလုပ်နေသော အပြုအမူများနှင့် မိမိကိုယ်ကျင့်တရားစံတို့အကြား သဘောထားကွဲလွဲမှုကို စိုးရိမ်ဖွယ်မဖြစ်ရန် အကြောင်းပြချက်များကို ရှာဖွေအသုံးပြုလိမ့်မည်။ ထိုသဘောထား ကွဲလွဲမှုများကို သိမြင်လာသောအခါ လူတို့သည် ၎င်းတို့၏အပြုအမူအပေါ်တွင် မကြာခဏ ဆိုးရွားစွာ ခံစားရပြီး ထိုအခြင်းအရာအား ပြန်လည်ချိန်ဆဟန်ချက်ညီအောင် ဆောင်ရွက်မှုရှိလာသည်။

၁၄။ ဆက်နွယ်နေသောပြဿနာတစ်ရပ်မှာ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာအသိ မရှိမှုဖြစ်သည်။ လူအများသည် ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာသဘောတရားများ တွေးတောသည့်အခါမှ ထိုသဘောတရားများက အပြုအမူဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်မှုကိုပေးသည်။ သို့သော်လူအများသည် ကိုယ်ကျင့်တရား အကြပ်အတည်းများနှင့် ရင်ဆိုင်ရသည့်အခါတွင် ဤကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ သဘောတရားများကို စဉ်းစားဆင်ခြင်လေ့မရှိပါ။ ဤအချက်ကို သင်ကြားပို့ချသူက Investment advisor demonstration (Zhang and others 2015) သည် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ သိမြင်မှုမရှိခြင်း၏ သရုပ်ဖော်ပြချက်အနေဖြင့် ဆွေးနွေးတင်ပြနိုင်ပါသည်။ (see Pre-class survey 3 (/e4j/en/integrity-ethics/module-8/exercises.html#module8exercise3) ကို ကြည့်ပါ။) ပြည်သူများအနေဖြင့် အခြားရည်ရွယ်ချက် (ငွေကြေးဆိုင်ရာ အကျိုးအမြတ်ကို အများဆုံးရရှိရန်)ကို အလေးထားလျှင် ကိုယ်ကျင့်တရားနှင့် ဆိုင်သော ရည်မှန်းချက် (ကျင့်ဝတ်နှင့် ညီသော ကုမ္ပဏီတစ်ခုတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန်ထောက်ခံခြင်း)ကို လျစ်လျူရှုလိုက်ခြင်းကို ဤသရုပ်ဖော်ချက်က ပြသမည်ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော်လည်း ဤသရုပ်ပြခြင်းသည် ရန်ပုံငွေအချိုးကျထည့်ဝင်ခြင်းနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု အကြံပေးများအကြောင်းအပါအဝင် ငွေကြေးစနစ်ကို နားလည်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ (သင်တန်းအကြို စူးစမ်းလေ့လာမှုများကပေးသော အခြားသော သတင်းအချက်အလက်များက ဤသဘောတရားများကို ပိုမိုရှင်းလင်းစေပါသည်။) ကျောင်းသားများသည် ဤသဘောတရားနှင့် ယဉ်ပါးမှုမရှိပါက ဤသရုပ်ဖော်ချက်ကို ချန်လှပ်ထားခဲ့နိုင်သည်။ ယင်းအစား သင်ကြားသူများသည် အလားတူဥပမာများကို ဆွေးနွေးနိုင်ပါသည်။ လူအများသည် သူငယ်ချင်းတစ်ယောက်အလုပ်တစ်ခုရရှိရန် ဘက်လိုက်စွာကူညီခြင်း သို့မဟုတ် အခြားသူများကို ရေရှည်တွင် ထိခိုက်စေပြီး ရေတိုတွင် တစ်ဦးတစ်ယောက်အတွက် အကျိုး

ရှိစေရန် လာဘ်ယူခြင်း ကဲ့သို့သော အခြားရည်ရွယ်ချက်ကို ဦးတည်သွားသည့်အခါ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများကို ဖောက်ဖျက်သွားသည့်အလားတူ ဥပမာများပေး၍ ဆွေးနွေးနိုင်ပါသည်။

၁၅။ မူဝါဒများသည် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကိုယ်ကျင့်တရားရွေးချယ်မှုစွမ်းအားကို အကျိုးသက်ရောက်စေနိုင်ပြီး တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းအနေဖြင့် ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ နယ်ပယ်နှင့် ကိုယ်ကျင့်တရားဖြင့် အမြဲပြည့်စုံစေရန် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် အားပေးနိုင်သည်။

- လူများ၏ မြင့်မားသောစိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကိုယ်ကျင့်တရားစံနှုန်းနှင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်ပြုမူဆောင်ရွက်ချက်တို့အား နှိုင်းယှဉ်ရန် ဆွဲဆောင်ခြင်းဖြင့် ကိုယ်ကျင့်တရား စံသတ်မှတ်မှုအား မြှင့်တင်နိုင်သည်။ လူထုအဖွဲ့အစည်းနှင့် အများပြည်သူသည် ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ မျှော်လင့်ခြင်းများနှင့် ယုံကြည်ချက် အလေးပေးမှုကို ရှင်းလင်းစွာ သတ်မှတ်ခြင်းဖြင့် ကိုယ်ကျင့်တရားစံသတ်မှတ်မှုကို ထိန်းချုပ်ခြင်း၊ မြှင့်တင်ခြင်းများတွင် ကူညီနိုင်သည်။ သတင်းအချက်အလက်များကို အားမပေးခြင်း၊ စောင့်ကြည့်ခြင်း၊ မယုံကြည်ခြင်းတို့သည် ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ စံနှုန်းအား နိမ့်ကျစေသည့်အပြင် မိမိအပြုအမူအား မိမိအကဲဖြတ်ဆောင်ရွက်ခြင်းကိုလည်း နိမ့်ကျသွားစေသည်။
- စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကိုယ်ကျင့်တရားစံမြင့်မားသူပင်လျှင် တစ်ခါတစ်ရံ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ စံအလေးထားမှုအား လိုက်နာရန် ပျက်ကွက်သည်။ ဤသို့ဖြစ်ပျက်ခဲ့လျှင် အပြုအမူနှင့် ကိုယ်ကျင့်တရားစံအကြား ကွဲပြားမှုဖြစ်စေသည်။ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ ကိုယ်ကျင့်တရား ဖွင့်ဟပြောဆိုချက်နှင့် ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှု အကျိုးဆက်များအား ပြန်လည်ဆင်ခြင်ရန် အားပေးခြင်းတို့သည် ပို၍ကောင်းမွန်သော ကိုယ်ကျင့်တရားရွေးချယ်မှုကို ဦးတည်စေနိုင်သည်။

၁၆။ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အပြုအမူများမြှင့်တင်ရေး ဒုတိယအဆင့်သည် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ရာတွင် ဆက်စပ်စဉ်းစားရမည်များကို နားလည်ရန်ဖြစ်သည်။ ကိုယ်ကျင့်တရားရွေးချယ်မှုသည် သီးခြားပေါ်ပေါက်လာခြင်းမဟုတ်ပါ။ အများအားဖြင့် လူသားများ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များသည် သစ္စာရှိခြင်း၊ ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ခြင်း၊ အပြန်အလှန်ဦးစားပေးမှု သို့မဟုတ် ခက်ခဲသော အခြေအနေတွင် တစ်စုံတစ်ယောက်အား ကူညီခြင်းစသည့်လူမှုရေးဆိုင်ရာ စေ့ဆော်မှုများ၏ မောင်းနှင်မှုကြောင့် ပေါ်ပေါက်လာခြင်းဖြစ်သည်။ လူအများသည် ၎င်းတို့၏ အကျိုး

စီးပွားအတွက် ဆုံးဖြတ်ချက်ချကြသည်။ သို့သော် ၎င်းတို့သည်အခြားသူများက မည်သို့တွေး မည်၊ မည်သို့ပြုလုပ်မည်ကိုလည်း အာရုံစိုက်ကြသည်။ လူမှုရေးစေ့ဆော်မှုများသည် လိုက် လျောညီထွေရှိသော သို့မဟုတ် ဆန့်ကျင်သောကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချမှတ်နိုင်သည်။ ပြင်ပမှလေ့လာစောင့်ကြည့်သူများ၏အမြင်သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူ များအပေါ် အများအားဖြင့် ပြဿနာဖြစ်စေသည်။ လူအများသည် မိမိသဘောဆန္ဒအတိုင်း ပြုမူဆောင်ရွက်မှုအား နှစ်သက်သော်လည်း တစ်ချိန်တည်းမှာပင် တခြားသူများအား မိမိ သည် ကိုယ်ကျင့်တရားပြည့်စုံသည့် ပုံစံမျိုးပေါ်ပေါက်စေလိုသည် (Batson et al, 1999)။ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် တာဝန်ယူမှုတို့သည် ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသော အပြုအမူများကို လျော့ပါး စေနိုင်သည်။ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး၏အပြုအမူသည်မြင်သာပြီး လေ့လာဆန်းစစ်မှုရှိပါက တာဝန်ခံ မှုရှိသည်ဆိုသော အမြင်နှင့်ပတ်သက်၍ မှန်ကန်ကြောင်း အတည်ပြုရန်ခက်ခဲသည်။ အဘယ် ကြောင့်ဆိုသော် အားကောင်းသော လေ့လာစောင့်ကြည့်သူများသည် ၎င်းတို့၏ဆင်ခြေကို လွယ်ကူစွာထောက်လှမ်းနိုင်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။

၁၇။ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုသည်ငြင်းခုံဆွေးနွေးမှုများကို ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ခဲ့လျှင် လူမှုရေးအရ အကျိုးသက်ရောက်မှုအမျိုးမျိုး (Social Multiplier Effect) ကို ဖန်တီးပေးနိုင်မည်။ ဥပမာ- အများပြည်သူများ၏ လေ့လာဆန်းစစ်မှုကိုခံယူပြီး ရုံဖန်ရံခါ နိုင်ငံသားများထံမှ ဝေဖန်ချက်၊ စောဒကတက်မှုများကို လက်ခံသော ကော်မတီသည် ပြည်သူများအတွက် ပိုမိုတာဝန်ကျေ သည်ဟု ခံစားရသည်။ ၎င်းတို့၏ဆုံးဖြတ်ချက်များသည် ပြည်သူများလက်ခံထားသော ပြုမူ ဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် အန္တရာယ်များအကြား ကွာဟမှုကို လျော့ပါးစေကြောင်း ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့ဝင်များကို ပုံမှန်သတိပေးနေခြင်းသည် ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့်ပတ်သက်သည့် ညှိနှိုင်းရန် လို သောဘောင်ကို လျော့ပါးသွားစေသည်။

၁၈။ အပြန်အလှန်အပေးအယူသဘောသည် လူမှုဆက်ဆံရေးတွင် အရေးပါသော အခန်း ကဏ္ဍမှရပ်တည်နေပြီး အဂတိလိုက်စားမှု အလေ့အကျင့်များတွင် အဓိကအခန်းကဏ္ဍ၌ တည်ရှိ နေသည်။ အပြန်အလှန်အပေးအယူသဘောသည် ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသောအပြုအမူ သို့မဟုတ် အဂတိလိုက်စားမှုအတွက် လှုံ့ဆော်မှု သို့မဟုတ် ဆင်ခြေပေးမှုအနေဖြင့် လုပ်ဆောင်နိုင်သည်။ နောက်ကွယ်မှရှိသော ကောင်းမွန်သည့် ရည်ရွယ်ချက်များသည် ပြည်သူများအား မိမိကိုယ်တိုင် သော်လည်းကောင်း၊ အခြားသူများကိုသော်လည်းကောင်း မလျော်သောအပြုအမူများ ဖြစ်စေ

နိုင်သော ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ပါဝင်ပတ်သက်ခြင်း မကျူးလွန်အောင် တားဆီးပေးနိုင်သည်။ ပုံမှန် မှန်ကန်ခြင်းပြသည့် ပုံစံများတွင် အောက်ပါအချက်များ ပါဝင်နေသည်–

- မိမိကိုယ်ကျိုးအတွက်လုပ်ဆောင်သော ပရဟိတ (Self–serving altruism)– တစ်စုံတစ်ယောက်သည် မလျော်ကန်သော ပြုမူဆောင်ရွက်ခြင်းမှ အကျိုးအမြတ်ရခဲ့သောအခါ ထိုအကျိုးအမြတ်ကို မိမိ၏ပြုမူဆောင်ရွက်မှုမှန်ကန်ကြောင်း အသုံးပြုခြင်း၊ အဂတိလိုက်စားခြင်းအပြုအမူကို လွှမ်းမိုးကာ သူငယ်ချင်းတစ်ဦးအလုပ် ရရန် ကူညီပေးခြင်းသည် ဆွေမျိုးသားချင်းကောင်းစားရေးဝါဒ (Nepotism) ပင် ဖြစ်သည်။
- ရော်ဘင်ဟုဒ်၏ ဆင်ခြင်တွေးခေါ်မှု (Robin Hood Logic) – အားကောင်းသော၊ ဩဇာကြီးသော၊ ချမ်းသာသော အသိုက်အဝန်းအား အန္တရာယ်ပြုခြင်းသည် သာတူညီမျှမှုကို ဦးစားပေးသော အခြေခံအနေဖြင့် မှန်ကန်ကြောင်း သတ်မှတ်သည်။
- တာဝန်များ ရောယှက်နေမှု (Diffusion of responsibility) – များစွာသော လူတို့သည် မလျော်ကန်သောအပြုအမူတို့ကို လုပ်ဆောင်သည့်အခါ ပွင့်လင်းစွာ ပြောဆိုနိုင်သော တစ်ဦးချင်းအခွင့်အရေးနည်းပါးလာသည်။ တစ်ဦးချင်းက ၎င်းတို့၏အပြုအမူအတွက် တာဝန်မရှိဟု ခံစားရသည့်အပြင် အခြားသူများ၏ လွတ်လပ်စွာ ရွေးချယ်ခွင့်ကိုလည်း မကန့်သတ်လိုခြင်း သို့မဟုတ် ၎င်းတို့အပေါ် မယုံကြည်မှုကိုလည်း မဖော်ပြလိုခြင်းတို့ကို ခံစားရသည်။

၁၉။ မကြာသေးခင်က ပြုလုပ်သော အပြုအမူဆိုင်ရာ သုတေသနအထောက်အထားများက ကိုယ်ကျင့်တရားရွေးချယ်မှုအတွက် လူမှုရေးဆိုင်ရာစံနှုန်းများနှင့် ကိုယ်ပိုင်လက္ခဏာများသည် ပတ်သက်ဆက်နွှယ်နေကြောင်း အခိုင်အမာပြဆိုပါသည်။ တစ်စုံတစ်ယောက်သည် အကျိုးဆက်အား မကြည့်ဘဲ လိမ်ညာသည်ဖြစ်စေ၊ လှည့်စားသည်ဖြစ်စေ ဤအပြုအမူသည် သူငယ်ချင်း သို့မဟုတ် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အကြား ကူးစက်ပျံ့နှံ့သွားနိုင်သည် (Gino and Bazerman, 2009)။ အထူးသဖြင့် အများစုက ပိုမို၍ လက်ခံလာသော ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ အပြုအမူ တဖြည်းဖြည်းပြောင်းလဲမှုသည် ယေဘုယျမရိုးသားမှုကို လျော့ကျမှု ဖြစ်စေသည် (Gino and Bazerman, 2009)။ အပြုအမူဆိုင်ရာစံကို ဖန်တီးခြင်းနှင့် အားကောင်းစေခြင်းပြုရာတွင် အဓိကအချက်သည် လူမှုဆိုင်ရာ ကိုယ်ပိုင်လက္ခဏာပင်ဖြစ်သည် (Akerlof and Kranton, 2011)။ ဤကိုယ်ပိုင် လက္ခဏာသည် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများမှ အုပ်စုတစ်ခုနှင့် ထိုအုပ်စုတစ်ခုအတွင်းမှ ၎င်းတို့တစ်ဦးချင်းစီ၏အခန်းကဏ္ဍဟု အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုသည်။ ထို့ကြောင့်

ဤအချက်သည် အဖွဲ့အစည်းများတွင် ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ကိုယ်ပိုင်လက္ခဏာများ တည်ထောင်ရန် အရေးပါသည်။ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ အပြုအမူအား လူမှုစံတစ်ရပ်အနေဖြင့် အလေးထားဖော်ပြရန် ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်ကို အသုံးပြုနိုင်သည်။

၂၀။ အချုပ်အားဖြင့် ပြည်သူများဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းနှင့် အပြုအမူပြောင်းလဲခြင်းများသည် ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ အပြုအမူများအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသည်။ ပြည်သူများ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ အန္တရာယ်များမှကျော်လွှားနိုင်ရန်၊ ပြည်သူတို့၏စိတ်တွင် ကိုယ်ကျင့်တရားအား အမြင့်ဆုံးထားနိုင်ရန်နှင့် ကိုယ်ကျင့်တရားနှင့် ညီသောအပြုအမူများကို စေ့ဆော်ပေးသောအချက်များ ပုံဖော်ပေးနိုင်သည်။ အပြုအမူဆိုင်ရာပုံစံ အဓိကအခြေခံသဘောတရားများမှာ–

- လိုအပ်သောအပြုအမူများကို လွယ်ကူစွာ ပြုလုပ်နိုင်ခြင်း (ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ အပြုအမူကို လိုအပ်သည်ထက် ခက်ခဲစေသော အတားအဆီးများကို ဖယ်ရှားရန်)
- စွန့်စားမှုမှ ကာကွယ်ခြင်း (ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်အား လျှော့တွက်မှု လွယ်ကူစေရန်။)
- ပိုမိုကောင်းမွန်သော ပုံစံဖြစ်စေရန် (ပြည့်စုံသော စနစ်မရှိပါ။ ပြီးပြည့်စုံအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် တိုးတက်မှု၏ အန္တရာယ်မဖြစ်စေရန်။)

၂၁။ နောက်ဆုံးအချက်မှာ ကိုယ်ကျင့်တရားအကြောင်းအား အလေးပေးပြောဆိုမှုများသောအခါ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ကောင်းမွန်သော ဥပမာများထက် ကိုယ်ကျင့်တရားနှင့်မညီသော ဥပမာများကို အလေးထားပြောမိစေသည်။ ကိုယ်ကျင့်တရား ပို၍ပြည့်စုံသော အဖွဲ့အစည်း အသိုက်အဝန်းကိုပုံဖော်ရာတွင် အရေးကြီးသောအပိုင်းမှာ ကိုယ်ကျင့်တရားရှုထောင့်မှ အောင်မြင်နေပြီဟု ယူဆရသော အဖွဲ့အစည်းအသိုက်အဝန်းများကို ခွဲခြားဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ရန်ဖြစ်သည်။ လက်ရှိအခန်းတွင် ကျောင်းသားများအနေဖြင့် ကျင့်ဝတ်နှင့်ပတ်သက်၍ အချက်ပြခြင်းဆိုင်ရာ ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်လေ့လာမှုများအား ကျောင်းသားများအနေဖြင့် ရွေးချယ်ဆန်းစစ်နိုင်ပါသည်။ အပြုသဘောဆောင်သော ဥပမာများပေးရန် အရေးကြီးကြောင်း ဖော်ပြထားပြီး အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် လူ့အသိုင်းအဝိုင်းတို့မှ ၎င်းတို့အတွက် ကျင့်ဝတ်နှင့် အညီဆုံးသော ကိစ္စရပ်များအား အတုယူကာ ကောင်းမွန်အောင်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်သည်။ (see case study (/e4j/en/integrity-ethics/module-8/exercises.html#module8

exercise4)) သင်ကြားသူများသည် နေ့စဉ်အလေ့အကျင့်များ ဖြစ်သည့် အလုပ်သမားငှားရမ်းခြင်း၊ ရာထူးတိုးပေးခြင်း၊ ဆုချီးမြှင့်ခြင်း၊ စောင့်ကြည့်အကဲဖြတ်ခြင်းစသော စနစ်များကို ပုံဖော်ထားသော အဖွဲ့အစည်းများကို ဥပမာအနေဖြင့် ဆွေးနွေးရန် တိုက်တွန်းပါသည်။ အထက်တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း ဤအခန်းတွင် ကျောင်းသားများ အတန်းသို့မဝင်မီ ပြီးစီးအောင် ဆောင်ရွက်ရမည်။ အကြိုစာသင်ခန်း လေ့လာဆန်းစစ်မှုများ (see Exercises (/e4j/en/integrity-ethics/module-8/exercises.html) section) သည် သင်တန်းမစတင်မီ ကျောင်းသားများ အနေဖြင့် ပြီးစီးထားရမည် ဖြစ်ပါသည်။ သင်ကြားသူများအနေဖြင့်လည်း အရေးပါသော အမူအကျင့်ဆိုင်ရာ သဘောတရားများကို သရုပ်ဖော်ရန်အတွက် အတန်းတွင်းတွင် ဆွေးနွေးနိုင်သည်။

Module 8

Behavioral Ethics

2020 March

ACC Myanmar

Introduction

1. Evidence from behavioral science research has shown that people are less consistent and less rational in their decisions than they would like to admit to themselves. Sometimes a person may not be aware when his or her behaviour diverts from ethical standards. This is because justifications and biased judgment blur the perception of ethical breaches (OECD, 2018). This Module provides a brief introduction to the field of behavioral ethics, which studies the psychological processes that drive ethical and unethical behaviours. The aim of this Module is to provide students with insights into human behavior that can be easily translated into actions they can take to create more ethical environments. The Module relies on students completing up to three surveys before class begins, as part of the preparation process. These surveys will provide data that can be used to illustrate concepts presented in the Module. Students will understand the concepts better when they can see those concepts in their own behaviour. The pre-class surveys are a critical innovation for this Module, as they illustrate not only course content but also how behavioral science is conducted.

2. The Module is a resource for lecturers. It provides an outline for a three-hour class but can be used for shorter or longer sessions, or extended into a full-fledged course (see: Guidelines to develop a stand-alone course (/e4j/integrity-ethics/module-8/guidelines-stand-alone-course.html)).

3. **Learning outcomes**

- Identify ethical risks in everyday life, societies, and organizations that can lead to unethical choices such as structures that diffuse responsibility or a group that has collectively de-stigmatized unethical behaviour
- Understand that ethical choices are not made in isolation, but are part of social interaction (so what others think or do matters)

- Use behavioral insights to create an environment which encourages more ethical behaviour
- Appreciate that behavioural policy design can be implemented effectively to increase ethical behaviour at very little financial cost

Key issues

4. People intuitively believe that ethical behaviour is a product of personal beliefs and characteristics, but there is increasing evidence that a person's context exerts a surprisingly powerful influence on behaviour. This Module adopts a psychological approach to understanding ethical behaviour. It addresses one of the most basic problems of ethics: why do ethical people sometimes behave unethically? Answering this question requires an understanding of fundamental psychological processes that can lead anyone down a slippery slope towards unethical behaviour, destroying careers and businesses and bring shame to individuals and organizations. This Module complements other modules in the E4J Integrity and Ethics Module Series, (/e4j/en/tertiary/integrity–ethics.html), although it offers a different perspective and works with different assumptions.

5. First, it is useful to understand the discourse surrounding ethical behaviour. Behavioural science has identified at least four common misunderstandings, or "myths", about ethical behaviour that can impair or bias our ability to manage it effectively. By "myth" we mean a belief that has some element of truth but is generally exaggerated or oversimplified. These four basic myths about ethical behaviour can be summarized as follows:

- Myth 1: It's the individual: there are good people and bad people
- Myth 2: It's all about motives
- Myth 3: It's about ethical principles
- Myth 4: Everyone is different

6. The first myth is that ethical behaviour is a property of individual people, such that there are good people who act well and bad people who act badly. And, of course, the presumption is that you can identify these good people and bad people. However, in reality most people behave ethically in some circumstances and unethically in other circumstances. Ethical character is not as stable as one might expect.

7. The second myth is that behaviour is guided by intention: Bad acts are guided by bad intentions, and good acts are guided by good intentions. This, however, fails to take into account the power of context. Bad things can be done with good intentions; this is known as "Ethical Blindness".

8. The third myth is that it's all about ethical principles: ethical actions are guided by ethical reasoning. But the reality is that reasoning often follows action taken in order to justify, explain, or rationalize it.

9. The fourth myth is that everyone is different, and everything is relative. However, most people and societies recognize a basic moral foundation to build upon, even amid differences generated by individual experiences, background, and immediate context.

10. Behavioural science has demonstrated that there are two often overlooked aspects of decision-making: The first relates to the way in which individuals make moral choices: psychological shortcuts, misperceptions, and temptations can often divert the best intentions. Understanding the dynamics and pitfalls of moral choices can help guide decisions towards ethical ones. The second aspect relates to the ways in which social dynamics impact individual behaviour. Morality is influenced by the context people are in, not just by the type of people they are, and that this contextual influence is more powerful than people generally expect. Ethics is not just a question of individual moral choice, it is

influenced by society, peers, family, neighbours and colleagues. Ethics can therefore be thought of as a design problem, in which social interactions play a critical role. When discussing these issues, lecturers can present the results of the Pre-class surveys 1 (/e4j/en/integrity-ethics/module-8/exercises.html#module8exercise1) and 2 (/e4j/en/integrity-ethics/module-8/exercises.html#module8exercise2) of the Exercises section, focusing on self-righteousness (Klein and Epley, 2016) and moral foundations (Graham, Haidt and Nosek, 2009). This implies that ethics should be treated as a problem of design rather than simply as a problem of beliefs or attitudes.

11. Current compliance programmes and policies to combat unethical behaviour are often based on the understanding that people will exploit an opportunity for misconduct whenever its profits are worth risking potential negative consequences. In other words, individuals are assumed to weigh the probability of getting caught and the ensuing sanctions against the undue gain they could obtain through action or inaction. The policy implications of such a view usually involve a high level of monitoring and enforcement. However, in reality such stringent policies do not always work, particularly in a context where unethical behaviour has become a norm and thus, there is a collective action trap in which moral appeals will fall on deaf ears.

12. Turning ethical principles into practice involves two basic steps. The first step is to understand the internal dynamics of moral choice making and the second step is to create norms that guide ethical action.

13. Moral choice is a dynamic process. Evidence shows that individuals balance their moral choices by continuously comparing their current moral self-perception with their own moral reference point. The moral reference point represents the level of integrity individuals perceive as morally acceptable for themselves. If they find their own action deviates too much from their personal

reference point, they counteract. This is known as 'moral balancing'. This process of moral balancing is often unconscious. People do not like to be confronted with their own unethical behaviour. So they may apply justifications to make the dissonance between their moral standards and their actual behaviour appear less grave. When they do acknowledge the dissonance, they often feel bad about their behaviour, resulting in a desire to compensate or 'balance'.

14. Another related issue is "ethical unawareness": principles guide behaviour only when thinking about them, and people might not think about the principles when confronted with ethical dilemmas. To illustrate these points, the lecturer can discuss the investment advisor demonstration (Zhang and others, 2015) as an illustration of ethical (un)awareness (see Pre-class survey 3 (/e4j/en/integrity-ethics/module-8/exercises.html#module8exercise3)). The demonstration illustrates how people might overlook an ethical goal (recommending an ethical company to invest in) if they are focusing on another goal (in this case, maximizing financial profit). However, this demonstration requires some understanding of financial systems including mutual funds and investment advisors (additional information is provided in the pre-class survey to make concepts clearer). If students are unfamiliar with these concepts, then this demonstration can be omitted. In its place, lecturers can discuss similar examples of cases in which people overlook ethical principles while pursuing another goal, such as unfairly helping a friend to get a job, or taking bribes to benefit oneself in the short run that come at a cost to others in the long run.

15. Policies can affect the internal dynamics of moral choice making and encourage individuals to follow their moral compass as well as to always be "ethically awarded" by:

- **Raising the moral reference point** by inducing people to compare their own actions against higher internal standards. Clearly defining ethical

expectations and emphasizing the trust that the organization (and/or the public) has placed in them to help adjust the moral reference point upwards. Discouraging information, surveillance and distrust can, in turn, lower the moral reference point against which a person assesses his or her own behaviour.

- **Emphasizing the moral reference point.** Even individuals with very high internal moral standards sometimes fail to follow them. If this happens, a dissonance arises between a (considered) behaviour and the moral reference point. Addressing people's personal morality and encouraging them to reflect on the ethical consequences of their actions can lead to more ethical choices.

16. The second step in enhancing ethical practices is to understand the context in which decisions take place. Moral choices are usually not taken in isolation. In fact, most human decisions are often driven by social motives such as loyalty, trust building, returning favours or helping someone out of a tricky situation. People take decisions in their own best interest, but they also care about what others think or do. Social motives can work in favour or against ethical decisions. The opinions of outside observers usually matter to a decision maker: People prefer to act in a self–serving manner, but at the same time like to appear moral to others (Batson et al., 1999). Transparency and accountability mechanisms could thus reduce unethical behaviour. The perception that one's behaviour is visible and potentially observed introduces an element of accountability that makes it more difficult to justify, because potential observers could easily detect an excuse.

17. Transparency could also create a 'social multiplier' effect if it triggers dialogue. For example, a committee whose work is publicly observable and which occasionally receives comments or complaints from citizens, might feel

more liable to the public. The regular reminder to its members that their decisions affect citizens reduces the perceived distance between action and harm, and thus, limits moral wiggle room.

18. "Reciprocity" plays a key role in most social interactions and it also lies at the core of many corrupt practices. Reciprocity can function as a motivation or excuse for engaging in corruption or unethical behaviour. Hiding behind good intentions can deter people from admitting the actual moral implications of misconduct to themselves or others. Typical justification patterns include:

- Self-serving altruism: When someone else also benefits from misconduct, the other person's interest is used to justify the action in place of one's own. For example, helping a friend to get a job, overshadows the corrupt act, in this case, nepotism (Ayal, Gino, Barkan and Ariely, 2015).
- Robin Hood logic: A harm done to a stronger/powerful/richer entity is justified on the basis of a preference for equality.
- Diffusion of responsibility: When several people engage in misconduct, the chances of one individual speaking up against it are reduced. Each individual feels less responsibility for the action and does not want to limit the other person's freedom of choice or indicate their distrust (Moore and Gino, 2013).

19. More recent evidence from research into behavioural ethics confirms the relevance of social norms and identities for moral choices. If one person lies or cheats without facing consequences, this behaviour can spread among friends or colleagues (Gino and Bazerman, 2009). In particular, gradual divergences from an ethical behaviour tend to be more accepted by others, creating a slippery slope towards generalized dishonesty (Gino and Bazerman, 2009). A key factor in creating and strengthening behavioural norms is social identity (Akerlof and

Kranton, 2011) defined as the role individuals assign to themselves in a group and the group in society. It is, therefore, important to establish ethical identity in organizations. A code of ethics can be used to emphasize ethical behaviour as a social norm.

20. In summary, ethical behaviour can be affected by changing the context in which people must make decisions and act: we can design contexts that help people avoid ethical risks, bring ethics to the top of people's minds, and motivate ethical behaviour. Key principles of behaviour design are:

- Making desired behaviour easy (remove barriers that make ethical actions harder than they need to be)
- Protection from risk (it is easy to underestimate ethical risks)
- Design to be better (no system is perfect, and one should not let perfection be the enemy of improvement)

21. A final note is that too much conversation about ethics focuses on unethical behaviour, rather than on positive examples of ethical conduct. An important component of designing a more ethical organization or society is to identify organizations or societies that seem to be having some success from an ethical perspective. A general overview of good practice in designing ethical public and private organizations can be found in other modules of the present module series, in particular, Module 11 (/e4j/en/integrity-ethics/module-11/index.html) (Business Integrity and Ethics), Module 13 (/e4j/en/integrity-ethics/module-13/index.html) (Public Integrity and Ethics) and Module 14 (/e4j/en/integrity-ethics/module-14/index.html). Given the importance of positive examples, the present Module includes an exercise in which students choose and analyse their own case study of an ethical beacon, i.e. an organization or society that seems most ethical to them and that they might want to emulate (see Case study(/e4j/en/integrity-ethics/module-8/exercises.html#module8exercise4)).

Lecturers are also encouraged to discuss concrete examples of organizations designing more ethical systems into everyday practices of hiring, promoting, rewarding, and monitoring. As mentioned above, the Module also includes pre-class surveys (see Exercises (/e4j/en/integrity-ethics/module-8/exercises.html) section) that students could complete before taking the class, and which the lecturer could discuss during the class to illustrate important concepts of behavioural ethics.

References

- Akerlof, George A. and Rachel E. Kranton (2011). Identity Economics: How Our Identities Shape Our Work, Wages, and Well-Being. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Ayal, Shahar, Francesca Gino, Rachel Barkan and Dan Ariely (2015). Three Principles to REVISE People's Unethical Behaviour. Perspectives on Psychological Science, vol. 10, pp. 738-741.
- Batson, Daniel, Elizabeth Thompson, Greg Seuferling, Heather Whitney and Jon A. Strongman (1999). Moral hypocrisy: Appearing moral to oneself without being so. Journal of Personality and Social Psychology, vol. 77, pp. 525-537.
- Graham, Jesse, Jonathan Haidt and Brian A. Nosek (2009). Liberals and conservatives rely on different sets of moral foundations. Journal of Personality and Social Psychology, vol. 96, pp.1029-1046.
- Klein, Nadav and Nicholas Epley (2016). Maybe holier, but definitely less evil, than you: Bounded self-righteousness in social judgment. Journal of Personality and Social Psychology, vol.110, pp.660-674.

- Moore, Celia and Francesca Gino (2013). Ethically adrift: How others pull our moral compass from true North, and how we can fix it. Research in Organizational Behaviour, vol. 33, pp. 53–77.
- OECD (2018), Behavioural Insights for Public Integrity: Harnessing the Human Factor to Counter Corruption , (http://dx.doi.org/10.1787/9798264297067-en) OECD Public Governance Reviews, OECD Publishing, Paris.
- Zhang, Ting, Pinar O. Fletcher, Francesca Gino and Max H. Bazerman (2015). Reducing bounded ethicality: How to help individuals notice and avoid unethical behaviour. Organizational Dynamics, vol. 44, No. 4, pp. 310–317.

Exercises

22. This section contains suggestions for in-class and pre-class educational exercises, while a post-class assignment for assessing student understanding of the Module is suggested in a separate section.

23. The exercises in this section are most appropriate for classes of up to 50 students, where students can be easily organized into small groups in which they discuss cases or conduct activities before group representatives provide feedback to the entire class. Although it is possible to have the same small group structure in large classes comprising a few hundred students, it is more challenging and the lecturer might wish to adapt facilitation techniques to ensure sufficient time for group discussions as well as providing feedback to the entire class. The easiest way to deal with the requirement for small group discussion in a large class is to ask students to discuss the issues with the four or five students sitting close to them. Given time limitations, not all groups will be able to provide feedback in each exercise. It is recommended that the lecturer makes random selections and tries to ensure that all groups get the opportunity to provide

feedback at least once during the session. If time permits, the lecturer could facilitate a discussion in plenary after each group has provided feedback.

24. All exercises in this section are appropriate for both graduate and undergraduate students. However, as students' prior knowledge and exposure to these issues vary widely, decisions about appropriateness of exercises should be based on their educational and social context. The lecturer is encouraged to relate and connect each exercise to the key issues of the Module.

25. The first three exercises are surveys that could be completed as part of the class preparation process. Asking students to complete one or more of these surveys before attending the class will be helpful for illustrating some important concepts of behavioural ethics. The lecturer could capture the students' responses before the class begins. During the class, the lecturer could use data from the surveys to illustrate important concepts. Students should be able to discuss the meaning of these results, and remember them better, when they see the underlying concepts reflected in their own behaviour. An important part of behavioural ethics is the knowledge gained from behavioural science experiments. The pre–class surveys enable students to get a glimpse of how such experiments are conducted.

26. Each survey could take up to thirty minutes to complete. The students should answer all questions as honestly and naturally as they can. There are no right or wrong answers, so students should not waste time looking for answers on the Internet or in other external sources. They should provide their best estimates and follow their intuitions. Their responses should remain completely confidential and anonymous. The lecturer should be the only person with access to the entire data set. Any data presented in class will be of aggregated responses, not individual responses.

27. The surveys are followed by one in-class exercise, in which students choose and analyse their own case study of an ethical beacon.

Pre-class survey 1: Own versus others' behaviour

28. Click here to see the survey. (/documents/e4j/Module_8_-_Behavioural _Ethics_pre-class_survey_1.pdf).

Lecturer guidelines

29. A very reliable empirical result is that people tend to be self-righteous, believing that they are more ethical than others. Recent research has revealed that this effect is nuanced, such that people tend to be especially confident that they are not as unethical as others. That is, people tend to believe that they are less likely to engage in unethical behaviour than others, and may or may not believe they are more likely to engage in ethical behaviour. This matters because people tend to underestimate how likely they are to engage in unethical behaviour, and hence underestimate the danger of ethical risks and temptations in their own lives.

30. You can demonstrate self-righteousness by simply having people predict how likely they are to engage in a series of moral and immoral behaviours compared to others in the class. This survey asks students to do so. Specifically, students are asked to predict how likely they are to engage in a series of 14 behaviours compared to others in the class. You can simply show to the class the average rating for each behaviour. You can also report the average rating for the seven moral behaviours and the seven immoral behaviours separately.

31. The questions in this survey are taken from Klein, Nadav and Nicholas Epley (2016). Maybe holier, but definitely less evil, than you: Bounded self-righteousness in social judgment. Journal of Personality and Social Psychology, vol.110, pp.660-674.

Pre-class survey 2: How much?

32. Click here to see the survey (/documents/e4j/Module_8_-_Behavioural_Ethics_pre-class_survey_2.pdf).

Lecturer guidelines

33. This survey asks students to indicate how much they would need to be paid for performing a number of different actions. This survey reflects the existence of five different basic moral foundations, first proposed and identified by Jonathan Haidt and his colleagues. Although much of the existing research focuses on differences across people in the importance of these five basic moral foundations, there also exists a large degree of commonality across people. Although individuals may value some foundations more than others, almost everyone recognizes the importance of each foundation. Lecturers can show this simply through this survey, as students will likely say they need to be compensated more to perform the more extreme moral violation in each of these five pairs than to perform the less extreme version. Lecturers can report the class average for each item from the survey, or simply note that the average for the second act is higher across all five moral foundations than for the first act. If that proves not to be true in the results from that particular class, then the lecturers can talk about why that might be (being sure to note issues with small sample sizes as well, if they happen to have a small class).

34. This survey is based on experiments described in the following publications: Haidt, Jonathan (2012). The Righteous Mind: Why Good People are Divided by Politics and Religion.New York: Pantheon Books (see especially Chapter 7); Graham, Jesse, Jonathan Haidt and Brian A. Nosek (2009). Liberals and conservatives rely on different sets of moral foundations. Journal of Personality and Social Psychology, vol. 96, pp.1029-1046. An expanded

explanation of this survey is provided in the 'Additional teaching tools' section of the Module.

Pre-class survey 3: Investment adviser demonstration

35. Click here to see the survey (/documents/e4j/Module_8_-_Behavioural_Ethics_pre-class_survey_3.pdf).

Lecturer guidelines

36. This demonstration illustrates the concept of ethical awareness by asking students to imagine that they are investment advisers who are considering four mutual funds, one of which (Fortitude Investments) is the Bernard Madoff feeder fund (the fund that was the largest Ponzi scheme in history, to date). Figure 1 shows the figure students see in the pre-class survey. S&P 500 or Standard & Poor's 500 refers to an American stock market index based on the market capitalization of 500 large companies.

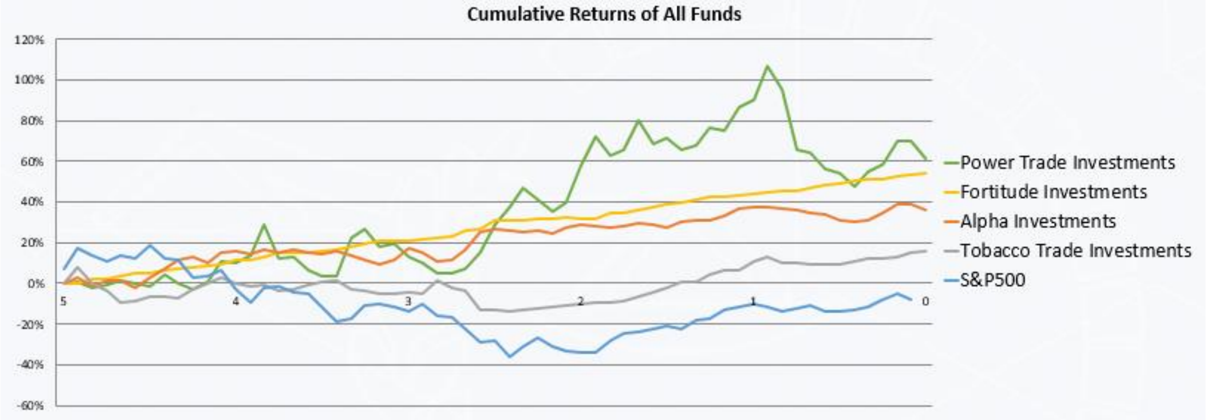


Figure 1. Investment demonstration figure used in the pre-class survey.

37. After viewing the performance of the four funds, students are asked to indicate which fund they would advise a client to invest in. They are also asked to indicate which fund they would invest their own money in. Students are then asked to indicate how suspicious and potentially unethical each fund seems.

38. Many students (often, the majority of students), will both recommend and personally invest in Fortitude Investments (what students recommend and what

they invest in personally is usually similar, and students typically switch funds due to differences in risk preferences from their presumed client rather than due to ethical considerations). This is because the returns are steady, positive, and have little volatility over the period shown in the figure from the survey. However, Fortitude Investments is also a problematic fund to invest in. The results shown in the survey are actual returns on four different funds over a five–year period (in reality, from 2000–2005). Fortitude Investments is actually the Bernie Madoff Feeder Fund, which was the largest Ponzi scheme run in human history so far. The actual returns of the Madoff fund from 2000–2009 are shown in Figure 2. The period to the left of the vertical line is what students are shown of this fund in the pre–class survey.

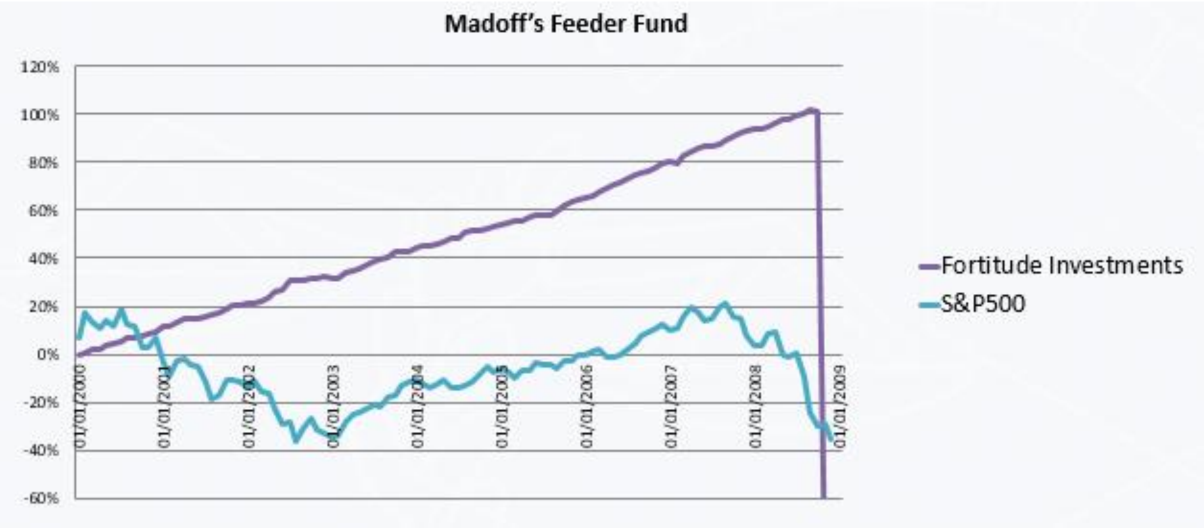


Figure 2. Actual performance of Fortitude Investments (The Madoff Feeder Fund) from 2000–2009, the point at which Madoff's fraud was discovered.

39. When Madoff was caught, many wondered why so many people invested in the Madoff fund. Part of the answer is that people behave ethically when ethics is considered at the very time a person is making a decision. If you are investing while thinking only about profits, returns, and minimizing volatility, without really thinking about ethics, then otherwise ethical people could end up

providing unethical advice or investing in an unethical practice themselves. This illustrates the importance of ethical awareness when making decisions.

40. For this demonstration, you will want to report the percentage of your students who recommend each fund to their client, and also the percentage of those who choose to invest in it themselves. You can also report the average ratings of how suspicious and unethical the Madoff fund (Fortitude) seems. Typically, after making their investment decision, students will rate Fortitude Investments (the Madoff fund) as being less ethical than the other funds and more likely to be involved in suspicious activity, on average. You can use these ratings to point out that students are able to tell the difference between funds that look ethical and those that do not, but that that they might nevertheless choose to invest in an unethical fund simply because they were not thinking about these ethical considerations at the time they were making their investment decision.

41. This survey is based on the experiment discussed in Zhang, Ting, Pinar O. Fletcher, Francesca Gino and Max H. Bazerman others (2015). Reducing bounded ethicality: How to help individuals notice and avoid unethical behaviour. Organizational Dynamics, vol. 44, No. 4, pp. 310–317. An expanded explanation of this survey is provided in the 'Additional teaching tools' section of the Module.

Case study: Ethical beacon

42. Ask students to think of the organization or society that seems most ethical to them. This would be an organization or society that is an ethical beacon that the students might want to emulate. Ask the students to focus specifically on what the organization or society does to turn its ethical principles into daily practices, and discuss the following questions:

- What was your ethical beacon?

- How do they lead with ethical principles?
- How do they enact principles in day–to–day practices (such as hiring, evaluation, compensation, or polices)?
- How do they respond to inevitable ethical failings?

Lecturer guidelines

43. Too much conversation about ethics focuses on unethical behaviour. An important component of designing a more ethical life, organization, or society is to identify organizations or societies that seem to be having some success. Of course, no person, organization, or society is perfect, but some consistently behave more ethically than others. The point of this exercise is to encourage students to appreciate how ethical organizations relate to their own lives, and to articulate what an ethical organization means in their own terms. Students should feel free to select any example, but the lecturer could stimulate the students by providing some well–known examples from their region.

Possible class structure

44. This section contains recommendations for a teaching sequence and timing intended to achieve learning outcomes through a three–hour class. The lecturer may wish to disregard or shorten some of the segments below in order to give more time to other elements, including introduction, icebreakers, conclusion or short breaks. The structure could also be adapted for shorter or longer classes, given that the class durations vary across countries.

Class overview (10 min)

(a) Introduction to the idea that behavioural ethics focuses on understanding the psychological causes of ethical and unethical behaviour. Changing ethical behaviour requires knowing its psychological causes.

(b) Introduction to "myths" of morality: Common intuition routinely misunderstands these causes, providing oversimplified assessments of ethical behaviour that overlook important causes, and impede our ability to change ethical behaviour.

Four myths about morality (45 min)

(a) Present common intuitions about the causes of ethical behaviour that oversimplify reality.

(b) Present results of pre-class surveys (/e4j/en/integrity-ethics/module-8/exercises.html), if used.

(c) Emphasize that common intuition suggests that morality is primarily a belief problem. Behavioural science demonstrates that morality is influenced by the context people are in, not just by the type of people they are, and this contextual influence is more powerful than people generally expect. Ethics can therefore be thought of as a design problem, rather than just as a belief problem.

Ethics as a design problem (15 min)

(a) You can change ethical behaviour by changing the context people are in. You can change ethical behaviour by designing contexts that help people avoid ethical risks, bring ethics to the top of people's minds, and motivate ethical behaviour.

(b) Key principles of behaviour design:

- Make desired behaviour easy (remove barriers that make ethical actions harder than they need to be)
- Protect from risk (it is easy to underestimate ethical risks)

  - Design to be better (no system is perfect, and one should not let perfection be the enemy of improvement)

Ethics, by design (25 min)

- Distinguish the language of beliefs versus design: begin by talking about how to treat ethics as a problem of design rather than simply as a problem of beliefs.
- Note that current compliance programmes often implicitly focus on beliefs and values of employees. The challenge is that companies may say the right things but not put them into practice.
- Lecturers could refer to the Enron mission statement, including a fictitious and intentionally humorous rendition that is closer to Enron's actual behaviour.
- Explain that encouraging ethics through design focuses on a person's attention, motivation, and norms.

Turning principles into practice (20 min)

- Present two basic steps for turning principles into practice:
  - Articulating principles: mission statements must be memorable, actionable, and focused on unique core attributes.
  - Enacting principles: create norms that guide action.
- Stress the two primary problems of turning principles into daily practices. The first is ethical unawareness: principles guide behaviour only when thinking about them. Second, actions guide behaviour more than articulated principles and words.

- Discuss the investment advisor demonstration from Pre-class survey 3 (/e4j/en/integrity-ethics/module-8/exercises.html#module8exercise3) as an illustration of ethical (un)awareness.

Case study: your ethical beacon (30 min)

- Give students five minutes to discuss their ethical beacon (see Case study(/e4j/en/integrity-ethics/module-8/exercises.html#module8exercise4) with the person sitting next to them.
- Discuss the following questions with the class
  - What was your ethical beacon?
  - How do they lead with ethical principles?
  - How do they enact principles in day-to-day practices (such as hiring, evaluation, compensation, or policies)?
  - How do they respond to inevitable ethical failings?

Designing a more ethical organization (30 min)

(a) Discuss concrete examples of organizations designing more ethical systems into everyday practices of hiring, promoting, rewarding, and monitoring.

Conclusion (5 min)

- End with a summary of the session, and a framework for remembering the most important psychological dimensions to keep in mind when designing a more ethical system.

Core reading

45. This section provides a list of materials that the lecturer could ask the students to read before taking a class based on this Module.

- Steven Pinker (2008). The moral instinct (http://www.nytimes.com/2008/01/13/magazine/13Psychology-t.html?mcubz=3). The New York Times, 13 Jan.
- Haidt, Jonathan (2012). The Righteous Mind: Why Good People are Divided by Politics and Religion.New York: Pantheon Books. » See especially Chapters 1-4.
- Bazerman, Max H. and Ann E. Tenbrunsel (2012). Blind Spots: Why We Fail to Do What's Right and What to Do about It. Princeton, NJ: Princeton University Press. » See especially Chapters 1-4.
- Epley, Nicholas and David Tannenbaum (in press). Treating ethics as a design problem. Behavioral Science and Policy.

Advanced reading

46. The following readings are recommended for students interested in exploring the topics of this Module in more detail, and for lecturers teaching the Module:

- Adam Waytz, James Dungan, and Liane Young (2013). The whistleblower's quandary (https://www.nytimes.com/2013/08/04/opinion/sunday/the-whistle-blowers-quandary.html). The New York Times, 2 Aug. » An analysis of psychological barriers to whistle-blowing, or speaking up about unethical behaviour.
- Ariely, Dan (2013). The Honest Truth about Dishonesty: How We Lie to Everyone – Especially Ourselves. New York: Harper Collins Publishers. » How context can affect integrity and honesty.

- Bazerman, Max H. and Ann E. Tenbrunsel (2012). Blind Spots: Why We Fail to Do What's Right and What to Do about It. Princeton, NJ: Princeton University Press. » Additional reading in Chapters 5-8.
- DeSteno, Daniel & Piercarlo Valdesolo (2011). Out of Character: Surprising Truths about the Liar, Cheat, Sinner (and Saint) Lurking in All of Us. New York: Three Rivers Press. » The surprising power of context to influence ethical behaviour.
- Epley, Nicholas (2014). Mindwise: How We Understand What Others Think, Believe, Feel, and Want. New York: Vintage. » See especially Chapter 3 for an explanation of how psychological distance can encourage unethical behaviour. An excerpt from this book is available here(https://www.salon.com/2014/03/02/the_psychology_of_hate_how_we_deny_human_beings_their_humanity/).
- Grant, Adam (2011). How customers can rally your troops (https://hbr.org/2011/06/how-customers-can-rally-your-troops). Harvard Business Review, June. » An argument for using pro-social incentives of meaning and purpose to effectively motivate employees.
- Haidt, Jonathan (2012). The Righteous Mind: Why Good People are Divided by Politics and Religion.New York: Pantheon Books. » Additional reading in Chapters 5-12.
- Mclean, Bethany and Peter Elkind (2003). The Smartest Guys in the Room: The Amazing Rise and Scandalous Fall of Enron. New York: Portfolio Trade. » See also the documentary about Enron's collapse, The Smartest Guys in the Room, recommended in the video material under Additional teaching tools(/e4j/en/integrity-ethics/module-8/additional-teaching-tools.html).

Student assessment

47. This section provides a suggestion for a post-class assignment for the purpose of assessing student understanding of the Module. Suggestions for pre-class or in-class assignments are provided in the Exercises section.

48. To assess the students' understanding of the Module, it is recommended to ask students to submit a written assignment of approximately 1500 words based on the class discussion on identifying an ethical beacon. Students can use the same example or select a new one based on insights gained during the module delivery.

49. They should provide written answers to the following questions:

1. What was your ethical beacon?
2. How do they lead with ethical principles?
3. How do they enact principles in day-to-day practices (such as hiring, evaluation, compensation, or policies)?
4. How do they respond to inevitable ethical failings?

Additional teaching tools

50. This section includes links to relevant teaching aides such as PowerPoint slides and video material, that could help the lecturer teach the issues covered by the Module. Lecturers can adapt the slides to their needs.

PowerPoint presentation

- Presentation on Module 8: Behavioural Ethics (/documents/e4j/power points/M8_Behavioural_Ethics_PPT_20181001.ppsx)

Video material

51. Many documentaries and podcasts can serve as excellent case studies for discussion that can be added to a longer version of this Module. Since case studies are often anecdotal they are not always helpful within a behavioural science context. However, the following are excellent companions to this Module:

- Ponzi Supernova (http://www.radiolad.org/story/radiolab-presents-ponzi-supernova/). Episode from Radiolab, a programme from National Public Radio. This podcast includes interviews with Bernie Madoff, and serves as an excellent case study in ethical awareness.
- Enron: The Smartest Guys in the Room(http://www.2929productions.com/films/enron/). This video documentary on Enron is an excellent case study in how to design an unethical organization. This film is also discussed in Module 4:(/e4j/en/organized-crime/module-4/exercises/thinking-critically.html#module4fiction2) Infiltration of Organized Crime in Business and Government (/e4j/en/organized-crime/module-4/index.html) of the University Module Series on Organized Crime.
- Inside Job(http://www.imdb.com/title/tt1645089/). This is an excellent documentary on the financial crisis of 2008-2009. It can be used to discuss conflicts of interest, and problems with financial incentives that encourage unethical action. It currently needs to be purchased in order to be viewed.

Guidelines to develop a stand-alone course

52. This Module provides an outline for a three-hour class, but there is potential to develop its topics further into a stand-alone course. The scope and

structure of such a course will be determined by the specific needs of each context, but a possible structure is presented here as a suggestion.

Session	Topic	Brief description
1	Ethics, by design	Introduction to course, raising the question of whether the three senses of a "good life" are aligned with each other or are in competition. Does doing good lead to doing well in business (does ethics pay?). The first half of this lecture presents the evidence of how ethics is positively related to business success in the long run (not necessarily in the short run). It makes the case that the primary practical argument for ethics in business (and society) is for sustainability. Ethical systems last whereas unethical and corrupt systems, for a variety of reasons, succeed only in the very short term. The second half of this lecture presents the four myths of morality and introduces ethics as a design problem, rather than as a belief problem.
2	Ethical awareness	Explains how good people can do bad things when ethics are not on the top of their minds. One key to encouraging ethical behaviour is to make sure that people's ethical beliefs are chronically salient.
3	Conflicted interests	Describes the psychological processes that operate in conflicts of interests. These processes operate

Session	Topic	Brief description
		outside of conscious awareness, and so people are not aware of how their own judgment is being corrupted. Discusses research demonstrating that disclosure does not eliminate problems with conflicts of interest. Only avoiding the conflicts in the first place eliminates the problems they cause.
4	Moral courage: speaking truth to power	Why do people who observe unethical behaviour fail to speak up and call it out? This lecture discusses the psychology of whistle-blowing and describes what insights it provides for enabling people to report unethical behaviour when they see it.
5	Incentives	Aligning financial incentives with ethical goals is an obvious and intuitive solution to some unethical behaviour, but it is incomplete. Pro-social incentives can also be introduced into one's personal life, in organizations, and in societies to encourage ethical behaviour directly. The benefit of using pro-social incentives is that they are cheap, and surprisingly effective.
6	Power, status, and ethics	Describes behavioural science research about the effect of power and status on ethical behaviour. Power does not corrupt, as the famous quote from

Session	Topic	Brief description
		John Dalberg–Acton goes, but rather it reveals a person's motives and intentions. Status, however, seems to distance people from others, and in so doing can increase unethical behaviour. Focuses on how to guard organizations and societies from the ethical risks that can arise from both power and status.
7	Ethical cultures, by design	Describes the power of social norms to influence behaviour, meaning that social norms are also a key component of designing an ethical life, organization, or society. Tone at the top is far from sufficient. This session then puts pieces of the course discussed to this point together into understanding how one might design an ethical organization, focusing on the key levers of behavioural change (hiring, promoting, rewarding, and monitoring). Students are asked to think of an ethical beacon (a company that they perceive to be relatively ethical), and these examples (along with others from the instructor) are discussed.
8	Reputation	Ethical behaviour is often rewarded and punished through the reputation a person, organization, or society forms. This lecture focuses on how reputations are formed, how morality is one of the

Session	Topic	Brief description
		two key components of reputational inferences, and addresses how to manage one's reputation when a moral failing occurs.
9	Hedonics	This lecture addresses whether being good (i.e., ethical) is aligned with feeling good. Is being ethical aligned with being happy? Describes surprising research from behavioural science about how doing good for others increases well-being more than people expect, and explains why doing good can lead to feeling good (which also identifies when doing good might NOT lead to feeling good). Students do random acts of kindness, and write gratitude letters, as class exercises to experience the effects for themselves.
10	Values, habits, and character	The key to creating character is behaving routinely in ways that are consistent with your values. This lecture describes how to design contexts in ways that create good habits, describes how long this is likely to take, and explains how this can be used to build character. Creating stable contexts that encourage ethical behaviour can create a more ethical personality (or character).

Vocabulary

2020 March

ACC Myanmar

Vocabulary

No	English	Myanmar
1	abetment	အားပေးကူညီခြင်း
2	abuse	အလွဲသုံးစားမှု
3	accountability	တာဝန်ယူနိုင်မှု
4	accumulating	တိုးပွားလာခြင်း
5	accusing	စွပ်စွဲခြင်း
6	action plan	လုပ်ငန်းစီမံချက်
7	action taken	အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း
8	administrative	အုပ်ချုပ်ရေး
9	advocate	တရားလွှတ်တော်ရှေ့နေ
10	aggrieved person	နစ်နာသူ
11	aids	အကူအညီများ
12	allegation	စွပ်စွဲချက်
13	allowance	စရိတ်
14	amend	ပြင်ဆင်သည်
15	annual	နှစ်စဉ်
16	anonymous complaints	ပစ်စာ
17	anti-corruption	အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး
18	Rules	နည်းဥပဒေ
19	appropriate order	သင့်လျော်သည့်အမိန့်
20	armed conflicts	လက်နက်ကိုင်ပဋိပက္ခများ
21	asset declaration	ပိုင်ဆိုင်မှုကြေညာခြင်း
22	assign	တာဝန်ပေးအပ်ခြင်း
23	authorized organization	အာဏာပိုင်အဖွဲ့အစည်း
24	awareness exhibition booths	အသိပညာပေးပြခန်းများ
25	awareness raising materials	အသိပညာပေးစာစောင်များ
26	basic premise	အခြေခံအကြောင်းအချက်များ
27	basic principles	အခြေခံမူများ
28	benefit	အကျိုးခံစားခွင့်
29	benevolence	သဒ္ဓါတရား
30	bias	ဘက်လိုက်ခြင်း
31	Bilateral Memorandum of Understanding	နှစ်နိုင်ငံချင်းနားလည်မှုစာချွန်လွှာ

No	English	Myanmar
32	bills of exchange	ငွေလွှဲလက်မှတ်များ
33	board	ဘုတ်အဖွဲ့
34	breach	ချိုးဖောက်သည်
35	bribery	လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု
36	bullying	အနိုင်ကျင့်ခြင်း
37	business entity	စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်း
38	business environment	စီးပွားရေးနယ်ပယ်
39	business–to–customer relationship	စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များနှင့် ဝယ်ယူသူများအကြား ဆက်ဆံရေး
40	capability	စွမ်းဆောင်မှု
41	capacity enhancement	စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ခြင်း
42	capital budget	ငွေလုံးငွေရင်းဘတ်ဂျက်
43	categorical imperative	ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ အထူးတာဝန်ဝတ္တရား
44	certificates	အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များ
45	charismatic	ဩဇာတိက္ကမနှင့် ပြည့်စုံသော
46	Civil Supplies Theft Prevention Committee	ပြည်သူ့ထောက်ပံ့ရေးပစ္စည်း ခိုးယူခြင်းမှ ကာကွယ်သည့်ကော်မတီ
47	clean government	သန့်ရှင်းသောအစိုးရ
48	client	တိုင်ကြားသူ
49	Code of Conduct (CoC)	ကျင့်ဝတ်
50	cognizable	တရားစီရင်ပိုင်ခွင့်ရှိသော
51	cognizable offence	ရဲအရေးယူပိုင်ခွင့်ရှိသော ပြစ်မှု
52	combat	တိုက်ဖျက်သည်
53	commemorative ceremony	အထိမ်းအမှတ်အခမ်းအနား
54	commencing	ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ခြင်း
55	Commissioner	ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်
56	commitment	(အလုပ်၌) နှစ်မြှုပ်ထားခြင်း။
57	common morality	အခြေခံကိုယ်ကျင့်သီလ
58	competence	ကျွမ်းကျင်မှု
59	competent authority	လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရှိသူ
60	Complain Scrutiny Working Committee	တိုင်ကြားစာစိစစ်သုံးသပ်ရေး လုပ်ငန်းကော်မတီ

No	English	Myanmar
61	complainant	တိုင်ကြားသူ
62	complaint	တိုင်ကြားစာ
63	complaint reporting system	သတင်းပို့တိုင်ကြားခြင်းစနစ်
64	complaints under scrutiny	စိစစ်ဆောင်ရွက်ဆဲတိုင်ကြားစာများ
65	compliance	လေးစားလိုက်နာခြင်း
66	conceal	ဖုံးကွယ်ခြင်း
67	conceptual clarity	အယူအဆပိုင်းဆိုင်ရာ တိကျပြတ်သားမှု
68	conferences	ညီလာခံများ
69	confer	ပေးအပ်သည်
70	confidential information	လျှို့ဝှက်ထိန်းသိမ်းရမည့် သတင်းအချက်အလက်များ
71	confiscate	ပြည်သူ့ဘဏ္ဍာအဖြစ်သိမ်းဆည်းသည်
72	confiscation of proceeds	ငွေကြေးနှင့် ပစ္စည်းများကို ပြည်သူ့ ဘဏ္ဍာအဖြစ် သိမ်းဆည်းခြင်း
73	conflict of interest	အကျိုးစီးပွားပဋိပက္ခ
74	conformity	လိုက်လျောညီညွတ်မှု
75	confront	ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းသည်
76	consent	သဘောတူညီချက်
77	consequentialism	လက်ငင်းအကျိုးဆက်ဝါဒ
78	consistency	တစ်သမတ်တည်းဖြစ်မှု
79	consultation	လက်ခံတွေ့ဆုံဆွေးနွေးဖြေရှင်းပေးခြင်း
80	contestation	ခုခံပြောဆိုခြင်း
81	control of corruption	အဂတိလိုက်စားမှု ထိန်းချုပ်ခြင်း
82	conviction	ပြစ်မှုထင်ရှားခြင်း
83	corporeal	ဒြပ်ရှိသော
84	corrupt practices	အဂတိလိုက်စားသော အလေ့အထများ
85	corruptible	အဂတိလိုက်စားနိုင်ခြေရှိသော
86	corruption	အဂတိလိုက်စားမှု
87	corruption index	အဂတိလိုက်စားမှုဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်း
88	Corruption Prevention Unit (CPU)	အဂတိလိုက်စားမှုတားဆီး ကာကွယ်ရေးအဖွဲ့
89	corruption victims	အဂတိလိုက်စားမှု၏ သားကောင်များ
90	corruption-free	အဂတိလိုက်စားမှု ကင်းရှင်းသော

No	English	Myanmar
91	course of action	ဆောင်ရွက်ပုံနည်းလမ်း
92	creative-storytelling	လုပ်ကြံဇာတ်လမ်း ဖန်တီးခြင်း
93	credible information	ကျော်စောသတင်း
94	credit business	ငွေချေးလုပ်ငန်းများ
95	criminalization	ပြစ်မှုအဖြစ်သတ်မှတ်ခြင်း
96	critical reflection	အရေးပေါ်တုံ့ပြန်နိုင်စွမ်း
97	critique	ဝေဖန်ဆန်းစစ်သည်
98	crucial evidence	ခိုင်လုံသည့် သက်သေခံချက်
99	cultivating wisdom	ဉာဏ်ပညာ ပြုစုပျိုးထောင်မှု
100	debentures	ငွေချေးစာချုပ်များ
101	declaration	ကြေညာချက်
102	deeply-rooted	ခိုင်မြဲစွာ အမြစ်တွယ်မှု
103	defaming	ဂုဏ်သရေပျက်စေခြင်း
104	deliberation	စဉ်းစားဆင်ခြင်ခြင်း
105	demotion	ရာထူးအဆင့်လျှော့ချခြင်း
106	Deontology	တာဝန်ရှိမှုဗေဒ
107	departmental procedures	ဌာနဆိုင်ရာလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ
108	deprive	ရထိုက်သောအခွင့်အရေးကို ပိတ်ပင်ခြင်း
109	designation	ခန့်အပ်ခြင်း
110	destructive acts	အဖျက်လုပ်ရပ်များ
111	dignity	မွေးရာပါ ဂုဏ်သိက္ခာ
112	dilemmas	အကြပ်အတည်းများ
113	disastrous	ဆိုးရွားသော။ ဒုက္ခရောက်စေသော
114	discrimination	ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း
115	dismiss	ထုတ်ပစ်ခြင်း
116	displinary	စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေး
117	disponsitions	ပင်ကိုစိတ်
118	District Prosecutor	ခရိုင်ဥပဒေအရာရှိ
119	diversity	မတူကွဲပြားမှု
120	drawing account	ငွေထုတ်စာရင်း
121	economic exploitation	စီးပွားရေးခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်ခြင်း
122	emergence	ဖြစ်ထွန်းပေါ်ပေါက်လာစေရေး

No	English	Myanmar
123	emolument	ချီးမြှင့်ငွေ
124	emotional disposition	စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပင်ကိုစရိုက်လက္ခဏာ
125	empirical observation	လက်တွေ့ကွင်းဆင်း လေ့လာမှု
126	empower	လုပ်ပိုင်ခွင့်အပ်နှင်းသည်
127	enact	ပြဋ္ဌာန်းသည်
128	endeavours	ဆောင်ရွက်ချက်များ
129	endemic corruption	အဂတိလိုက်စားမှုအကျင့်ဆိုး
130	enforcement	အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း
131	enhancement	မြှင့်တင်ခြင်း
132	enrichment	ကြွယ်ဝချမ်းသာခြင်း
133	enterprise	လုပ်ငန်း
134	equality	သာတူညီမျှမှု
135	equivalent	အလားတူ
136	establishment	ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ တည်ဆောက်ခြင်း
137	ethics	ကျင့်ဝတ်
138	ethics of conviction	ယုံကြည်မှုဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်
139	ethics of responsibility	တာဝန်ယူမှုဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်
140	ethnocentricity	မှားယွင်းစွာဖော်ပြမှု
141	evaluation	သုံးသပ်အကဲဖြတ်ခြင်း
142	excellent trait of character	အထူးကောင်းမွန်သည့် ပင်ကိုလက္ခဏာ
143	execution	အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း
144	exemptions	ကင်းလွတ်ခွင့်များ
145	expenditure	အသုံးစရိတ်
146	explore	ရှာဖွေသည်
147	fairness	တရားမျှတမှု
148	fidelity	သစ္စာရှိခြင်း
149	financial interests	ငွေကြေးဆိုင်ရာအကျိုးစီးပွားများ
150	fine	ငွေဒဏ်
151	fixed cycles	သံသရာစက်ဝန်းများ
152	foreign currency	နိုင်ငံခြားသုံးငွေများ
153	foreign investments	ပြည်ပ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု
154	formal leadership	တရားဝင် ခန့်အပ်ထားခြင်းခံရသည့် ခေါင်းဆောင်မှု

No	English	Myanmar
155	formulating	ရေးဆွဲခြင်း
156	Giving–Voice to Values (GVV)	တန်ဖိုးထားမှုများအား ထုတ်ဖော်ပြောကြားခြင်း
157	Golden Rule	စံထားဥပဒေ
158	good governance	ကောင်းမွန်သော အုပ်ချုပ်ရေးစနစ်
159	gratification	တံစိုးလက်ဆောင်
160	guilty	အပြစ်ရှိသော
161	handling of complaints	တိုင်ကြားစာများအပေါ် စီမံဆောင်ရွက်ခြင်း
162	harassment	နှောင့်ယှက်ဟန့်တားခြင်း
163	harmonious	သဟဇာတဖြစ်မှု
164	high performance	စွမ်းဆောင်ရည်မြင့်မားသော
165	historical social system	သမိုင်းဝင် လူမှုရေးစနစ်များ
166	historical trajectory	သမိုင်းကြောင်းဆိုင်ရာ ဖြတ်သန်းမှု လမ်းကြောင်း
167	holistic approach	ပြည့်စုံသော လမ်းစဉ် ချဉ်းကပ်နည်း
168	honesty	ရိုးသားမှု
169	honorarium	ချီးမြှင့်ငွေ
170	ideational background	နောက်ခံအတွေးအခေါ်နှင့် ခံယူချက်
171	identity	စိတ်တူသဘောတူဖြစ်မှု
172	ideological beliefs	သဘောတရားရေးရာ ယုံကြည်ချက်
173	illegal substances	ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သောပစ္စည်းများ
174	impairing	နစ်နာစေခြင်း
175	impartiality	ဘက်လိုက်ခြင်းကင်းမှု
176	impediment	အဟန့်အတား
177	imperial practices	နယ်မြေ ချဲ့ထွင်ခြင်း
178	imprisonment	ထောင်ဒဏ်ကျခံခြင်း
179	inclusiveness	အားလုံးပါဝင်နိုင်မှု
180	incorporeal	ဒြပ်မဲ့သော
181	In–Country Management Training	ပြည်တွင်းစီမံခန့်ခွဲမှုသင်တန်း
182	independence	လွတ်လပ်စွာရပ်တည်နိုင်မှု
183	ineligible rights	ရထိုက်ခွင့်မရှိသောအခွင့်အရေး
184	influence	ဩဇာလွှမ်းမိုးမှု

No	English	Myanmar
185	informal leadership	အလွတ်သဘော လက်ခံနိုင်သည့် ခေါင်းဆောင်မှု
186	informant/ informer	သတင်းပေးသူ
187	Information Working Committee	ပြန်ကြားရေးလုပ်ငန်းကော်မတီ
188	insane person	စိတ်ပေါ့သွပ်သူ
189	insolvent	လူမွဲ
190	inspector	စစ်ဆေးရေးမှူး
191	instigate	လှုံ့ဆော်ခြင်း
192	intangible	ထိတွေ့၍ မရနိုင်သော
193	integrity	ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု
194	intellectual commitment	အသိပညာဆိုင်ရာ ကတိကဝတ်
195	intellectual virtues	လက်တွေ့မြင့်မြတ်စင်ကြယ်မှု
196	interests	အကျိုးစီးပွားများ
197	interests of citizen	နိုင်ငံသားများ၏ အကျိုးစီးပွား
198	intermediary	ကြားဝင်ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း
199	International Anti-Corruption Academy (IACA)	အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးအကယ်ဒမီ
200	interpersonal trust	ပုဂ္ဂိုလ်ရေးယုံကြည်မှု
201	interrogation	စစ်မေးခြင်း
202	intimidation	ခြိမ်းခြောက်ခံရမှု
203	Introductory Workshop	မိတ်ဆက် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ
204	Investigation	စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း
205	investigation board	စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့
206	investigation report	စုံစမ်းစစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်အစီရင်ခံစာ
207	issue	ထုတ်ပြန်ကြေညာခြင်း
208	joint declaration	ပူးတွဲကြေညာချက်
209	joint venture	အကျိုးတူပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း
210	judgment	တရားစီရင်ခြင်း
211	judicial matter	တရားစီရင်ရေးကိစ္စ
212	justification	ထိန်းညှိခြင်း
213	knowledge-sharing booths	အသိပညာပေးပြခန်းများ
214	land management	လယ်ယာမြေစီမံခန့်ခွဲမှု
215	lawsuit	တရားစွဲဆိုမှု

No	English	Myanmar
216	leave–enjoyment	ခွင့်ခံစားခြင်း
217	legal affairs	ဥပဒေရေးရာ
218	Legal Affairs Working Committee	ဥပဒေရေးရာလုပ်ငန်းကော်မတီ
219	legal instruments	ဥပဒေစာချုပ်စာတမ်းများ
220	liabilities	ပေးရန်တာဝန်/တာဝန်ရှိမှု
221	liquidation	ရှင်းလင်းဖျက်သိမ်းခြင်း
222	marxist	မာတ်စ်ဝါဒီ/ မာတ်စ်ဝါဒနှင့် ဆိုင်သော
223	materialization	အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း
224	maturity	ရင့်ကျက်ခြင်း
225	measurable impact	ဆိုးသော အကျိုးသက်ရောက်မှု
226	mechanism	ယန္တရား
227	Memorandum of Understanding (MOU)	နားလည်မှုစာချွန်လွှာ
228	merit	ကောင်းမြတ်ခြင်း၊ အရည်အချင်းရှိခြင်း
229	message	သဝဏ်လွှာ
230	meta–ethics	ထူးကဲသာလွန်သည့် ကျင့်ဝတ်
231	miscellaneous	အထွေထွေ
232	misconduct	လွဲမှားဆောင်ရွက်မှု
233	mismanagements	လွဲမှားစွာစီမံခန့်ခွဲမှု
234	misperception	မှားယွင်းသော ယုံကြည်မှု
235	misrepresentation	ကိုယ်စားမပြုမှု
236	mission	ရည်မှန်းချက်တာဝန်/ လုပ်ငန်းတာဝန်
237	misunderstanding	ယုံမှတ်မှားမှု
238	misuse	အလွဲသုံးမှု
239	momentum	အရှိန်အဟုန်
240	monitoring	စောင့်ကြည့်ခြင်း
241	moral dilemma	ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအကျပ်အတည်း
242	moral laws	ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ဥပဒေ
243	motto	ဆောင်ပုဒ်
244	multicultural group	ယဉ်ကျေးမှုမတူညီသော အဖွဲ့အစည်းများ
245	mutual respect	အပြန်အလှန်လေးစားခြင်း
246	national cause	အမျိုးသားအရေး
247	national responsibility	အမျိုးသားရေးတာဝန်

No	English	Myanmar
248	naturalistic fallacy	သဘာဝတရားနှင့်ဆက်စပ်သော အတွေးမှား
249	nefarious	ယုတ်ညံ့သော
250	negative consequence	ဆိုးသော အကျိုးဆက်
251	negligence	ပေါ့ဆမှု
252	Non-Governmental Organization (NGO)	အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်း
253	non-naturalistic quality	သဘာဝတရားတွင်မရှိသော အရည်အသွေး
254	non-political manner	နိုင်ငံရေးကင်းရှင်းသည့်အပြုအမူ
255	non-released information	ထုတ်ပြန်ခြင်းမရှိသော အချက်အလက်များ
256	normative constraints	စံထားရမည့် သတ်မှတ်ချက်များ
257	notification	အမိန့်ကြော်ငြာစာ
258	objectives	ရည်ရွယ်ချက်များ
259	obliterate	ဖောက်ဖျက်ခြင်း
260	obstacle	အဟန့်အတား
261	occurrence	ပေါ်ပေါက်သည်
262	offence	ပြစ်မှု
263	on-going progress	ဆောင်ရွက်ဆဲလုပ်ငန်းများ
264	organized crimes	အုပ်စုဖွဲ့ကျူးလွန်သည့် မှုခင်းများ
265	overarching goal	ထားရှိသည့် ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်
266	own personality	ကိုယ်ပိုင်အရည်အသွေး
267	pain-avoiding	နာကျင်မှုကို ရှောင်ရှားခြင်း
268	paper writing	စာတမ်းရေးသားမှု
269	parameters	သတ်မှတ်ချက်ဘောင်များ
270	passing the buck	ပြဿနာဖြစ်လာပါက ရှောင်လွှဲခြင်း
271	peace and purity	ငြိမ်းချမ်းခြင်းနှင့် ဖြူစင်သန့်ရှင်းခြင်း
272	pennant	တံခွန်
273	people	ပြည်သူများ
274	perception	သဘောထားအမြင်
275	personal Misconduct	ပုဂ္ဂိုလ်ရေးမမှန်မကန်ဆောင်ရွက်မှု
276	pertinent	သက်ဆိုင်သော၊ အကျုံးဝင်သော

No	English	Myanmar
277	philanthropic	ပရဟိတ
278	philosophical questions	ဒဿနိကအပိုင်းဆိုင်ရာ မေးခွန်းများ
279	pilot plan	ရှေ့ပြေးစီမံချက်
280	plural order	ဗဟုအစီအမံ
281	pluralism	ဗဟုဝါဒ သဘောတရား
282	Police Custody	ရဲအချုပ်ကျခြင်း
283	Police Lieutenant	ရဲအုပ်
284	policy affairs	မူဝါဒရေးရာ
285	Policy Affairs Working Committee	မူဝါဒရေးရာလုပ်ငန်းကော်မတီ
286	political context	နိုင်ငံရေး အခင်းအကျင်း
287	political independence	နိုင်ငံရေးအရလွတ်လပ်မှု
288	political post	နိုင်ငံရေးရာထူး
289	political post holder	နိုင်ငံရေးရာထူးလက်ရှိဖြစ်သူ
290	political view	နိုင်ငံရေးအမြင်
291	political will	နိုင်ငံရေးစေတနာ
292	positive	အပြုသဘောဆောင်သော
293	possesses	ပိုင်ဆိုင်သည်
294	post-decision making	ဆုံးဖြတ်ချက် ချခြင်းအဆင့်
295	poverty reduction	ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျော့ကျရေး
296	practical guidance	လက်တွေ့ကျသော လမ်းညွှန်ချက်များ
297	practical wisdom	လက်တွေ့ကျသော ဉာဏ်အမြော်အမြင်ရှိမှု
298	predictability	ကြိုတင်တွက်ဆနိုင်မှု
299	prejudice	မလိုမုန်းထားမှု
300	preliminary scrutiny board	ပဏာမစိစစ်ရေးအဖွဲ့
301	prescribe qualification	သတ်မှတ်ထားသော အရည်အချင်း
302	presumption	ထင်မြင်ယူဆချက်
303	prevention	တားဆီးကာကွယ်ခြင်း
304	primates	နို့တိုက် သတ္တဝါများ
305	prior sanction	ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက်
306	private entities	ပုဂ္ဂလိကအဖွဲ့အစည်းများ
307	private gain	ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအကျိုးအမြတ်
308	problem-solving	ပြဿနာကို ဖြေရှင်းနိုင်စွမ်းရှိသော

No	English	Myanmar
309	procedure	လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ
310	proceedings	တရားစွဲဆိုခြင်း
311	process	လုပ်ငန်းစဉ်
312	professionalism	ပညာရပ်ဆိုင်ရာအရည်အချင်းရှိမှု
313	promissory notes	ငွေပေးကတိစာချုပ်များ
314	properties	ပစ္စည်းများ
315	propriety	သင့်တင့်လျောက်ပတ်မှု
316	prosecute	တရားစွဲဆိုသည်
317	proselytizing	မိမိဘာသာအယူဝါဒကို လက်ခံရန် သိမ်းသွင်းခြင်း
318	Prosperity	သာယာဝပြောခြင်း
319	provision	ပြဋ္ဌာန်းချက်
320	provision order	တားမြစ်မိန့်
321	psychological shortcuts	စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာဖြတ်လမ်းနည်း
322	psychological unease	စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ မသက်မသာဖြစ်မှု
323	public	အများပြည်သူ
324	public awareness	အများပြည်သူအသိပညာပေးခြင်း
325	Public disclosure	အများပြည်သူသို့ ထုတ်ပြန်ခြင်း
326	Public Funds	ပြည်သူ့ဘဏ္ဍာရန်ပုံငွေများ
327	public governance	အများပြည်သူဆိုင်ရာအုပ်ချုပ်ရေး
328	Public institutions	အများပြည်သူဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်း
329	Public Opinion Polls	ပြည်သူလူထု၏ သဘောထားအမြင်ကို စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်း
330	public perception	ပြည်သူလူထု၏ သဘောထားအမြင်
331	Public Property Protection Police	ပြည်သူ့ပစ္စည်းကာကွယ်ရေး ရဲအဖွဲ့
332	Public Reporting	ပြည်သူသို့အစီရင်ခံတင်ပြခြင်း
333	Public Sector	အစိုးရကဏ္ဍ
334	public servant	ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း
335	public talks	ဟောပြောမှု
336	publicizing	အများပြည်သူသိရှိရန် ထုတ်ပြန်ကြေညာခြင်း
337	pursuing	အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း
338	pursuit of gain	အကျိုးအမြတ်ရလိုမှု

No	English	Myanmar
339	pursuit of money	ငွေကြေးရလိုမှု
340	ratification	အတည်ပြုပြဋ္ဌာန်းခြင်း
341	ratify	အတည်ပြုသည်
342	Receipt	လက်ခံရရှိသည်
343	Receipt of Complaints	တိုင်ကြားစာများ လက်ခံရရှိမှု
344	Receiving Complaints for Discussion	တိုင်ကြားသူများနှင့် လက်ခံတွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှု
345	Reduced Pension	လျှော့ပေါ့ပင်စင်ခံစားစေခြင်း
346	reduction of pay scale	လစာနှုန်းထားလျှော့ချခြင်း
347	reduction of police service	ရဲအမှုထမ်းသက်လျှော့ချခြင်း
348	refresher training	မွမ်းမံသင်တန်း
349	relativism	နှိုင်းယှဉ်မှုပုံစံ
350	religious context	ဘာသာရေးယုံကြည်ချက်
351	religious proselytizing	ဘာသာရေးဆိုင်ရာ ကိုယ်ပိုင်အယူဝါဒကို လက်ခံရန် သိမ်းသွင်းခြင်း
352	Remove Corruption Promote Prosperity	အဂတိပယ်ခွာ ပြည်သာယာ
353	rentals and sales	ငှားရမ်းခြင်းနှင့် ရောင်းချခြင်း
354	representative	ကိုယ်စားလှယ်
355	reputation	ဂုဏ်သတင်း
356	resignation	နှုတ်ထွက်ခြင်း
357	resistance	အတိုက်အခံလုပ်ခြင်း
358	resource	ကိုးကားချက်
359	response	ပြန်ကြားချက်
360	responsible	တာဝန်ယူမှုရှိသော
361	retaliation	လက်တုံ့ပြန်ခြင်း
362	revoke	ရုပ်သိမ်းမှု
363	right to appeal	အယူခံခွင့်
364	righteousness	တရား နည်းလမ်းကျမှု
365	rights	အခွင့်အရေးများ
366	sacrifice	စွန့်လွှတ်အနစ်နာခံသည်
367	sanction	ခွင့်ပြုမိန့်

No	English	Myanmar
368	scrutiny	စိစစ်ချက်
369	security bonds	ငွေကြေးမြီအာမခံစာချုပ်များ
370	seizure	သိမ်းဆည်းပစ္စည်း
371	self-assessment checklist	ကိုယ်တိုင်အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ချက်
372	self-concern	မိမိကိုယ်ကို အလေးထားမှု
373	self-constitution	ပင်ကိုကြံ့ခိုင်မှုအမြင်
374	self-deception	မိမကိုယ်ကိုယ်လှည့်စားခြင်း
375	self-esteem	မိမိကိုယ်ကို တန်ဖိုးထားခြင်း
376	self-integration	ပင်ကိုယ်ပေါင်းစည်းခြင်း
377	self-loving	မိမိကိုယ်ကို ချစ်မြတ်နိုးမှု
378	self-righteousness	ကိုယ်တိုင် သမာသမတ်ရှိမှု
379	self-serving	မိမိကိုယ်ကျိုးအတွက် လုပ်ဆောင်သော
380	senior official	အဆင့်မြင့်အရာရှိ
381	sexual orientation	လိင်စိတ်ကိုင်းညွတ်မှု
382	shortcomings	အားနည်းချက်များ
383	skill	အရည်အသွေး
384	social context	လူမှုရေးခံယူချက်
385	social contract	လူမှုပဋိညာဉ်
386	social dimension	လူမှုရေးရှုထောင့်
387	social interaction	လူမှုရေးဆိုင်ရာ အပြန်အလှန် ဆက်သွယ်မှု
388	social multiplier effect	လူမှုရေးအရ အကျိုးသက်ရောက်မှု အမျိုးမျိုး
389	social order	လူမှုရေးအစီအမံ
390	social organization	လူမှုရေးအသင်းအဖွဲ့
391	social status	လူမှုရေးအဆင့်အတန်း
392	socio-cultural life	လူမှုယဉ်ကျေးမှုဘဝ
393	solemnly	လေးနက်စွာ
394	sound evidence	ခိုင်လုံသော အထောက်အထား
395	specify	သတ်မှတ်ခြင်း
396	stability	အေးချမ်းတည်ငြိမ်ခြင်း
397	Staff affairs, Disciplinary and Security Working Committee	ဝန်ထမ်းရေးရာ၊ စည်ကမ်းထိန်းသိမ်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးလုပ်ငန်းကော်မတီ

No	English	Myanmar
398	standard of rationality	ဆင်ခြင်တုံတရားဆိုင်ရာစံသတ်မှတ်ချက်
399	standards of responsibility	တာဝန်ခံမှုစံနှုန်းများ
400	State	နိုင်ငံတော်
401	state monies	နိုင်ငံတော်ဘဏ္ဍာငွေ
402	state property	ပြည်သူ့ဘဏ္ဍာ
403	State Property Protection Act	ပြည်သူပိုင်ပစ္စည်းကာကွယ်ရေးဥပဒေ
404	state-owned finance/money	နိုင်ငံတော်ပိုင်ငွေကြေး
405	state-owned properties	နိုင်ငံတော်ပိုင် ပစ္စည်းများ
406	stipulations	သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းချက်
407	strategic goals	မဟာဗျူဟာ ရည်မှန်းချက်များ
408	Strategy Plan	မဟာဗျူဟာစီမံချက်
409	strengths	အားသာချက်များ
410	submit	တင်ပြခြင်း
411	substantial	ခိုင်လုံသော
412	substantive constraints	ထိရောက်သော သတ်မှတ်ချက်များ
413	substantive ethics	စံထားရမည့် ကျင့်ဝတ်များ
414	substitution	အစားထိုးခြင်း
415	summon	ဆင့်ခေါ်ခြင်း
416	supervisor	ကြီးကြပ်သူအရာရှိ
417	supplement	ဖြည့်စွက်ခြင်း
418	supplement money	ငွေကြေးထပ်ဆောင်းပေးခြင်း
419	Suppression of Corruption Act	အဂတိလိုက်စားမှုတားမြစ်ရေး အက်ဥပဒေ
420	supreme principle of morality	ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ထူးကဲသော အခြေခံမူသဘောတရား
421	Suspension of Increment	နှစ်တိုးလစာရပ်ဆိုင်းခြင်း
422	Suspension of Promotion	ရာထူးတိုးရပ်ဆိုင်းခြင်း
423	suspicious conduct	သင်္ကာမကင်းဖွယ်ရာဖြစ်ခြင်း
424	sustainable development	စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး
425	symposium	စာတမ်းဖတ်ကြားဆွေးနွေးပွဲ
426	tangible	ထိတွေ့ရှိရနိုင်သော
427	temperance	ခြိုးခြံချွေတာခြင်း။
428	temptation	ဖြားယောင်းမှု၊ ဆွဲဆောင်မှု

No	English	Myanmar
429	tender procedures	တင်ဒါလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ
430	tenure	တာဝန်ထမ်းဆောင်ခြင်း
431	termination	တာဝန်မှရပ်စဲခြင်း
432	norm	စံသတ်မှတ်ချက်
433	thematic areas	လုပ်ငန်းဧရိယာများ
434	timber auction	သစ်လေလံတင်ရောင်းချမှု
435	tolerance	လက်သင့်ခံနိုင်မှု
436	town elders	ရပ်မိရပ်ဖများ
437	trajectory	ဖြတ်သန်းမှုလမ်းကြောင်း
438	transcend	ကျော်လွှားသည်
439	transferred complaints	လွှဲပြောင်းပေးပို့သည့် တိုင်ကြားစာများ
440	transform	အသွင်ပြောင်းခြင်း
441	transnational	နိုင်ငံဖြတ်ကျော်
442	transparency	ပွင့်လင်းမြင်သာမှု
443	Transparency International (TI)	နိုင်ငံတကာပွင့်လင်းမြင်သာမှုအဖွဲ့
444	transparent	ပွင့်လင်းမြင်သာသော
445	treasury bonds	ငွေတိုက်စာချုပ်များ
446	trustee	ဘဏ္ဍာထိန်း
447	trustworthiness	ယုံကြည်စိတ်ချနိုင်မှု
448	undue influence	မလျော်သြဇာလွှမ်းမိုးမှု
449	unethical behaviour	ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသော အပြုအမူ
450	United Nations Convention Against Corruption (UNCAC)	ကုလသမဂ္ဂ အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးကွန်ဗင်းရှင်း
451	United Nations Office on Drugs and Crimes (UNODC)	ကုလသမဂ္ဂမူးယစ်ဆေးဝါးနှင့် ပြစ်မှုဆိုင်ရာရုံး
452	universal values	ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စံတန်ဖိုးများ/ တန်ဖိုးထားမှုများ
453	upbringing	ကြီးပြင်းလာခြင်း
454	uphold	ထိန်းသိမ်းသည်
455	Utilitarianism	လက်တွေ့အသုံးကျမှုဝါဒ
456	violation	ချိုးဖောက်ခြင်း
457	virtues	အကျင့်သီလ
458	vision	ရည်မှန်းချက်

No	English	Myanmar
459	vulnerable	ပျော့ကွက်၊ အားနည်းချက်ရှိသော
460	warning in written form	စာဖြင့်သတိပေးခြင်း
461	Whistleblower Protection Law (WPL)	ထုတ်ဖော်သတင်းပေးသူအကာအကွယ် ပေးရေးဥပဒေ
462	wholeness	တစ်ပေါင်းတစ်စည်းတည်းရှိမှု
463	wilful violation	တမင်ချိုးဖောက်မှု
464	willful default	တမင်ပျက်ကွက်ခြင်း
465	witness	မျက်မြင်သက်သေ
466	Zero Tolerance on Corruption	အဂတိလိုက်စားမှုကိုလုံးဝ သည်းခံခွင့်လွှတ်ခြင်းမရှိရေး