

## رهیافت سازمانی به اخلاق پژوهش

احد فرامرزی قراملکی  
استاد دانشگاه تهران

### چکیده

پژوهش فرایند پردازش اطلاعات است، پردازش دارای انتظام، متعلق به گستره معرفتی معین و برخوردار از هویت جمعی که به نوآوری در آن گستره می‌انجامد. مسئولیت‌پذیری اخلاقی در پژوهش در رهیافت فردگرایانه به اخلاقی بودن محقق محصور می‌شود. نگرش سیستمی به پژوهش، بر مسئولیت‌پذیری اخلاقی سازمان‌های پژوهش تاکید می‌کند. در این نگرش تدوین مسئولیت‌های اخلاقی مؤسسه‌ها و مراکز پژوهشی نسبت به حقوق همه عناصر محیط درونی و بیرونی و تدوین و اجرای برنامه‌های کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت برای تحقق مسئولیت‌های تدوین شده اولویت می‌یابند. نگرش سیستمی اخلاقی بودن محققان را نیز در شبکه‌ی مناسبات سازمانی و از منظر رفتار سازمانی تحلیل می‌کند و این تحلیل به تشخیص دقیق مسایل اخلاقی و حل اثربخش آنها می‌انجامد و آموزش اخلاقی را اثربخش می‌کند. در این تحقیق با اشاره کوتاه به تعریف مفاهیم کلیدی (پژوهش، سازمان، اخلاق) مدعیات یادشده با رهیافت تحلیلی منطقی تبیین می‌شود.

کلیدواژه: اخلاق پژوهش، نگرش سیستمی، رفتار سازمانی، آموزش اثربخش اخلاق، ممیزی اخلاقی پژوهش.

### طرح مساله

اخلاق پژوهش را می‌توان به منزله‌ی شاخه‌ای از اخلاق حرفه‌ای انگاشت. پیش‌فرض این نگاه، حرفه‌انگاری پژوهش و یا حرفه‌گرایی در آن است و آن نیز بر تلقی خاصی از حرفه و تمایز آن از شغل استوار است. تحقیق در مسایل اخلاق پژوهش علاوه بر این نگاه، بر پیش‌فرض‌های گوناگونی چون چیستی اخلاق و چیستی پژوهش استوار است. کاربردهای فراوان واژه‌هایی چون اخلاق و پژوهش می‌تواند رهنمون اندیشه باشد. به همین سبب از بیان کوتاه برخی از پیش‌فرض‌ها، به‌ویژه مبادی تصوری، گزیری نیست:

پژوهش فرایند پردازش اطلاعات است؛ پردازشی دارای انتظام، متعلق به گستره معرفتی معین و برخوردار از هویت جمعی که به نوآوری در آن گستره می‌انجامد.<sup>1</sup> مؤلفه هویت جمعی در این تعریف با مساله تحقیق حاضر ارتباط وثیقی دارد. به سبب همین مؤلفه است که رشد تاریخی علم، نهاد و سازمان علم را به میان آورده است. اخلاق سبک رفتار ارتباطی درون شخصی، بین شخصی و فراشخصی<sup>1</sup> است. اخذ سه گونه رفتار ارتباطی در تعریف اخلاق، مسایل پنهان را در اخلاق پژوهش، به ویژه در رهیافت سازمانی رصد می‌کند. مرز نیک و بد سبک

1. فرامرزی قراملکی احد، روش‌شناسی مطالعات دینی، تحریر نو، (مشهد، دانشگاه علوم اسلامی رضوی، چاپ ششم، 1390)، ص 39-25.

رفتار ارتباطی، محل نزاع هزاران ساله، را می‌توان رعایت حقوق طرف ارتباط دانست.<sup>۲</sup> بیان ادله و عوامل اخذ این تعریف، مجال دیگری می‌طلبد.<sup>۳</sup> اخذ این تعریف فضایل اخلاقی را به مسئولیت‌پذیری کنشگر نسبت به همه عناصر متأثر از کنش در محیط سیصدوشصت درجه برمی‌گرداند. این نکته در تحلیل مساله پژوهش حاضر اهمیت دارد. علم اخلاق چیست؟ پاسخ به این پرسش، تلقی از علم اخلاق، می‌تواند مواجهه ما را با مسایل اخلاقی رقم زند. علم اخلاق مشتق پند و پیمان است و یا برنامه پیشگیری، بهبود و ارتقاء رفتار آدمی؟

تلقی نخست، علم اخلاق را به مجموعه‌ای از گزاره‌های ناظر به ارزش / ضد ارزش یا بیان فضایل و رذایل اخلاقی فرومی‌کاهد و تلقی دوم مسایل مربوط به تصمیم‌گیری اخلاقی، تغییر رفتار و تربیت منش<sup>۴</sup> را نیز از مسایل علم اخلاق می‌داند. اخلاق حرفه‌ای براساس چنین انگاره‌ای رشد کرده است.

اخلاق حرفه‌ای در رشد تاریخی خود دو رهیافت عمده یافته است: رهیافت سنتی فردگرایانه و رهیافت جدید سازمانی. رهیافت نخست برخاسته از محیط سنتی حرفه‌ها است. در غالب حرفه‌ها و مشاغل، جز آنچه به دولت مربوط می‌شد، رویکرد سازمانی وجود نداشت. زیرا حتی در دیوان‌ها محور سرنوشت‌ساز در مشاغل، افراد بوده‌اند. حرفه پزشکی، به عنوان مثال، بر پزشک قوام داشت در حالی که امروزه مشاغل در سازمان‌ها غلتیده‌اند و حرفه پزشکی در سازمان‌هایی چون دانشگاه و بیمارستان قوام یافته است. اخلاق حرفه‌ای در رویکرد فردگرایانه چیزی جز اخلاق صاحبان مشاغل نیست: پزشکان، پرستاران، آرایشگران، معماران، مهندسان، استادان، نانویان و... .

غالب مشاغل در روزگار ما در درون سازمان تحقق می‌یابند به گونه‌ای که روزگار ما را عصر سازمان نامیده‌اند. «زیرا معمولاً در سازمان (بیمارستان) متولد می‌شویم، سند موجودیت و شناسنامه خود را از سازمان (اداره ثبت احوال) می‌گیریم و برای آموزش به سازمان (از کودکان تا دانشگاه) می‌رویم و سپس در یکی از سازمان‌ها به اشتغال می‌پردازیم و حتی پس از فوت نیز...»<sup>۵</sup>.

سازمان در روزگار گذشته به‌ویژه در تمدن ایرانی و تمدن اسلامی در بخش دولت وجود داشته است. اما سیطره سازمان‌ها بر غالب مشاغل پدیده جدید و حاصل انقلاب صنعتی و مدرنیسم است. یکی از مشاغلی که در عصر تجددگرایی هویت سازمانی یافت، پژوهش است. امروز شکل‌های بسیار گوناگون از سازمان‌ها در هدف کشف

1. تمایز این مفهوم‌سازی از تعریف رایج اخلاق نزد قوم (ملکه نفسانی که فعل از آن به سهولت و بدون سنجش صادر می‌شود) را نک: فرشته ابوالحسنی و شجاعی امیراحمد، «مقایسه دو مفهوم‌سازی سنتی و جدید از اخلاق»؛ پژوهش‌نامه اخلاق، شماره 10، 1389.

2. فرامرز قراملکی احد، درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای، (تهران، سرآمد، چاپ چهارم، 1390)، ص 155-119.

3. نظریه اخلاق حقوق‌محور rights oriented ethics را نباید با ارجاع اخلاق به قانون و حقوق law اشتباه کرد. مهم‌ترین منبع این نظریه در تمدن اسلامی رساله‌الحقوق منسوب به امام سجاده (ع) است (گزارش این رساله به روایت ابوحمزه ثمالی را نک: حسینی جلالی سید محمدرضا، جهاد الامام السجاده، قم، دارالحدیث، چاپ دوم، 1386، ص 255-296). علامه مجلسی نیز در کتاب العشرة (بحار الانوار، ج 73-71) چنین رهیافتی را اخذ می‌کند (نک: فرامرز قراملکی احد و محمدجواد فلاح، «نقش راهبردی رساله‌الحقوق در اخلاق کاربردی» در: اخلاق کاربردی در ایران و اسلام، به اهتمام احد فرامرز قراملکی، تهران، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، 1389، ص 174-149).

4. character education

5. صادقیور ابوالفضل و جلال مقدس، نظریه سازمان، مدیریت و علم مدیریت، (تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ چهارم، 1358)، ص 1.

بوجود آمده‌اند: پژوهشگاه‌ها، دانشگاه‌ها، مراکز پژوهشی در بخش عمومی غیردولتی، مؤسسه‌های پژوهشی در بخش دولتی، بخش پژوهش و توسعه شرکت‌ها و نگاه‌ها نمونه‌هایی از این سازمان‌ها هستند. سيطرة سازمان‌ها بر مشاغل محققان اخلاق حرفه‌ای را به اخذ رویکرد سازمانی سوق داد. توان اخلاق سازمانی در ایجاد مزیت راهبردی، افزایش بهره‌وری، برتری رقابتی و سرآمدی سازمان به نحو خیره‌کننده توجه رهبران و استراتژیست‌های سازمان را به اخلاق سازمان جلب کرد اما توان اجتماعی اخلاق سازمانی عنصر مهم‌تری است که نظر جامعه‌شناسان و عالمان سیاست را به خود معطوف کرد: سازمان‌ها بر مناسبات اقتصادی، سیاسی و حتی فرهنگی جامعه، به تدریج و بدون مقاومت سيطرة کامل یافتند و در موارد فراوانی به منزله تهدیدی بر سلامت اجتماعی ظهور کردند. اخلاق سازمان که ابتدا با شعار مسئولیت‌های اجتماعی سازمان (CSR)<sup>1</sup> طرح شد، برنامه تبدیل تهدید به فرصت تلقی گردید.

اخذ رهیافت سازمانی به اخلاق حرفه‌ای، در جامعه ما، دیرنگام به میان آمد<sup>2</sup> و در اخلاق پژوهش به میان نیامد. در سال‌های اخیر، مباحث اخلاقی در پژوهش غالباً به اخلاق‌ورزی محققان تنزل می‌یابد. این تحویلی‌نگری، هم در عرصه عمل و هم در حوزه رشد علمی، آسیب‌زا بوده است.

رسالت مقاله حاضر نشان دادن اهمیت و آثار مواجهه سازمانی به اخلاق پژوهش است. مواجهه سازمانی نگاه سیستمی را همراه می‌آورد و سبب تحلیل ژرف‌تر و جامع‌نگر مسایل اخلاقی در پژوهش می‌شود. مواجهه سازمانی گونه‌ای نگاه و تلقی براساس الگوی سازمان به منزله یک سیستم است. به همین سبب، این پژوهش نیازمند روشن شدن دو مفهوم بنیادی، سازمان و مواجهه سازمانی است. سعی می‌کنم تصور خودم از این دو مفهوم را کوتاه بیاورم.

## چیستی سازمان

امروزه پرسش از چیستی سازمان برای محققان مانند پرسش ماهی از چیستی آب است. آسان‌یاب‌ترین پاسخ به چیستی سازمان، نشان دادن مصداق‌های آن است و مصداق‌های سازمان بی‌شمار است. سازمان‌های مرتبط با محقق را می‌توان فهرست کرد. محققان در چه محیطی و برای چه کسانی پژوهش می‌کنند؟ غالب محققان، عضو دانشگاه یا پژوهشگاه یا مؤسسه آموزشی - پژوهشی‌اند و یا در واحد توسعه و پژوهش یک شرکت و یا در یک اداره دولتی یا در یک مؤسسه رسانه‌ای مشغول تحقیق‌اند. هر یک از این موارد، یک سازمانند.

اگر با سقراط در گفتگو بودیم، به پاسخ ما اعتراض می‌کرد که ما در پی چیستی سازمان بودیم و شما مصداق‌ها و گونه‌های فراوان از آن را نشان دادید، «ولی آن چیزی را که میان همه آنها وجه مشترک است، نیافته‌ایم»<sup>3</sup>. آنچه دانشگاه، بیمارستان، مؤسسه پژوهشی، اداره دولتی، نگاه اقتصادی و شرکت صنعتی یا خدماتی را سازمان کرده

1. corporate social responsibility

2. Gharamaleki, A. F., Iranian Companies Experience in Business Ethics, the Fifth international conference on Applied Ethics, 2010.

3. افلاطون، رساله منون، در مجموعه آثار، ترجمه محمدحسن لطفی و رضا کاویانی، (تهران، شرکت سهامی انتشار، چاپ دوم، ج 1، ص 378، سطر اول).

است، چیست؟ آنها، به تعبیر سقراطی «اگرچه بسیار و گوناگون‌اند، همه باید صورتی واحد و مشترک داشته باشند و بدان علت به نامی واحد خوانده شوند.»<sup>1</sup>

اینک هنگام هنگامه‌جویی فلسفی نیست تا مراد سقراط از صورت واحد را هم به لحاظ مفهوم و هم به لحاظ بود و نبود به چالش بگیریم. آیا مراد سقراط از صورت واحد ایده افلاطونی است یا کلی طبیعی ارسطویی و یا مشابهت خانوادگی ویتگنشتاین؟ هرچه هست، سازمان چیزی بیش از یک نام برای آنهایی است که شمارش کردیم. ممکن است، سازمان را گروه اجتماعی بدانیم که دارای آرمان، اهداف، مشروعیت، اساسنامه، منابع انسانی، شرح وظایف، ساختار و ابزار (فن‌آوری) است.<sup>2</sup> اما این تعریف هنوز از دقت لازم در بیان هویت و یا ساختار (هنجاری یا رفتاری)<sup>3</sup> و نقش عاملیت آنها (سازمان‌ها) برخوردار نیست و به سبب همین ابهام نمی‌تواند مایه‌الگوی نگرشی به پدیدارها (=مواجهه سازمانی با امور) باشد. توجه به این دقایق است که درک سازمان را مسأله‌ای همیشه مطرح در جامعه‌شناسی کرده است. «یکی از مسایل جامعه‌شناسی دست‌یابی به درکی از سازمان‌ها است، نه به شیوه‌ای که برای آن شخصیت انسانی تصور شود و نه به شیوه‌ای که سازمان را به رفتار فرد و یا توده‌های انسانی تنزل دهد.»<sup>4</sup> در تحلیل مفهوم مواجهه سازمانی، تلقی خود از سازمان را با بسط بیشتری خواهم آورد.

### تحلیل مفهوم مواجهه سازمانی

وقتی از رهیافت سازمانی به اخلاق پژوهش سخن می‌رود، پای مواجهه‌ای خاص در میان است. این مواجهه (یا نگاه) باردار از یک نظریه یا تئوری است. مواجهه سازمانی نگاهی به اخلاق پژوهش است که از تئوری سازمانی حاصل آمده است. تئوری سازمانی نظریه‌ای تفسیری در فهم سازمان است و آن بس فراختر از تعریف عملیاتی سازمان است. مراد از تئوری سازمانی انگاره‌ای سامان یافته از مفاهیم و اصولی است که ساختار و شبکه ارتباطی درون سازمانی را تفسیر می‌کند. به عنوان مثال، براساس مکتب کلاسیک (دیدگاه تیلور<sup>5</sup>، فایول<sup>6</sup>، ماکس وبر<sup>7</sup> و گیولیک<sup>8</sup>) هویت سازمانی براساس چهار اصل و مفهوم بنیادی یعنی اصل تقسیم کار، سلسله مراتب و تخصص، رابطه منطقی بین فعالیت‌های مختلف و قلمرو یا حیطه نظارت تفسیر می‌شود.<sup>9</sup>

برخی از انگاره‌ها در تفسیر سازمان به عنصر روابط اجتماعی و سازمان غیررسمی اهمیت دارند. نگرش سیستمی<sup>10</sup> در سده اخیر کارآمدی خود را در تفسیر سازمان بیشتر نشان داد و به همین سبب رواج یافت. گمان شده است که

1. همان، ج 1، ص 375.

2. فرامرز قراملکی احد، اخلاق سازمانی، (تهران، سرآمد، 1388)، ص 62.

3. مراد از ساختار هنجاری، ساختار سازمان است آنگونه که باید باشد و براساس ضوابط مدون مفروض شده است و مراد از ساختار رفتاری، ساختار آن است آن گونه که در تحقق و رشد طبیعی حاصل می‌آید.

4. Swanson Guy E., "The Task of sociology", Science, 1976, Vol.193, pp.665-670.

5. Taylor

6. Fayol

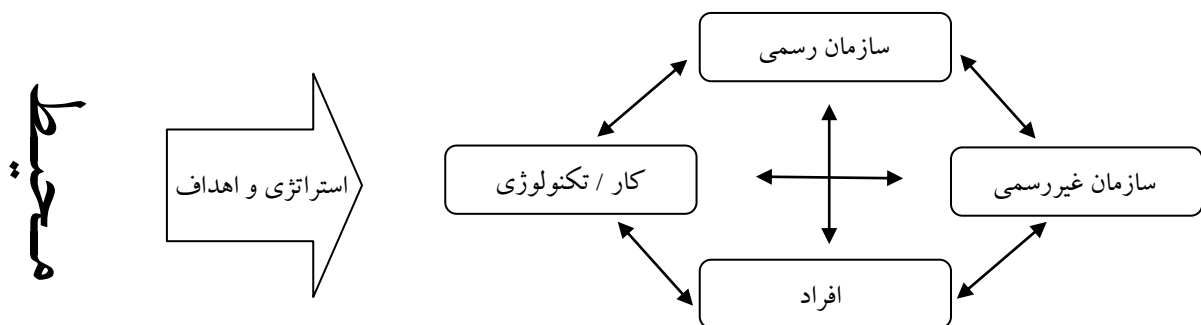
7. Max Weber

8. Gulick

9. صادقیور، نظریه سازمان، مدیریت و علم مدیریت، ص 9-11.

10. system view

دیدگاه‌هایی چون اقتضایی<sup>۱</sup> و تعاملی<sup>۲</sup> به دلیل دیدگاه سیستمی‌اند، در حالی که بر حسب تفسیرهای جدید از سیستم در سازمان، این دیدگاه‌ها در نگرش سیستمی هضم می‌شوند. حاصل سخن این است که نگاه سازمانی به پژوهش متضمن نگاه سیستمی است. سیستم چیست و مراد از تلقی سیستمی از سازمان چیست؟ سیستم در ساده‌ترین بیان و فراگیرترین کاربرد واژه، مجموعه واحد متشکل از اجزای مربوط به یکدیگر است.<sup>۳</sup> اشکال این تعریف، نادیده گرفتن اهمیت گوناگونی سیستم‌ها (از اتم تا ارگانیزم و تا سازمان‌های کسب و کار) است. اما این تعریف عنصر مهمی را بیان می‌کند: مجموعه واحد. مراد از مجموعه واحد، جمع اجزاء نیست بلکه وحدت حاصل از انسجام بین اجزاء است که سبب ظهور هویت جدیدی می‌شود. ارتباط و انسجام بین اجزاء صورت‌های بسیار گوناگون دارد و در برخی از این صورت‌ها، دیدگاه‌های اقتضایی و تعاملی هضم می‌شوند. یکی از مهم‌ترین خصلت سیستم، حالتی شبیه به حیات است که رشد، نیل به کمال، نیل به تعادل و حتی نیل به فنا تجلی این حالتند. سازمان بر حسب هر تلقی، مجموعه یا جماعتی شامل اجزاء و اعضا است. مدل‌های مختلفی از لیویت<sup>۴</sup> تا نادلر<sup>۵</sup> و تاشمان<sup>۶</sup> در نشان دادن اجزاء لازم سازمان ارایه شده است. بر حسب مدل نادلر و تاشمان، سازمان عبارت است از محیط، استراتژی و اهداف، تعامل چند سویه کار و فن آوری، سازمان رسمی، سازمان غیررسمی و افراد<sup>۷</sup> (شکل 1).



شکل (1)، مدل توافقی سازمان‌ها

نگرش سیستمی در تفسیر سازمان، سایر نگرش‌ها را پس زده است اما توجه به تنوع خیره‌کننده سازمان‌ها و تجزیه و تحلیل عناصر مشترک و خاص آنها سبب به میان آمدن تلقی‌های گوناگون سیستمی شده است. اخذ هر یک از این تلقی‌ها نقش راهبردی در مواجهه سازمانی با پژوهش و به تبع آن تحلیل مسایل اخلاقی در پژوهش دارد.

1 . the contingency view

2 . the interactional view

3 . Johnson Richard A. and Etal, The Theory and Management of System, New York, McGraw, Hill Book, 1967, p.4

4 . Leawitt

5 . David Nadler

6 . Michael Tushman

7 . Nadler, David and Michael I. Tushman, strategic organization design: concepts, tools and processes. Glenview, IL: Scott-Foresman, 1997.

این الگو را از طریق گزارش ریچارد اسکات و جerald دیویس آورده‌ام: سازمان‌ها و سازماندهی، ترجمه سید رضا سید جوادین و همکاران (تهران، مروارید،

یک، سازمان بر حسب تلقی آن به منزله یک سیستم عقلانی<sup>۱</sup>، مجموعه‌ها و جماعت‌هایی به دنبال اهداف نسبتاً خاص با ساختارهای اجتماعی دارای رسمیت نسبتاً بالا است.<sup>۲</sup> این نگرش به ساختار هنجاری معطوف است، ساختار سازمان آن گونه که باید و آن گونه که بر حسب ضوابط مدون مفروض است.

دو، سازمان بر حسب تلقی آن به منزله یک سیستم طبیعی، مجموعه‌ها و جماعتی‌اند که اعضای آن در پی علایق چندگانه، منافع و علایق پراکنده و مشترک، هستند اما به ارزش بقاء و ماندگاری سازمان به عنوان یک منبع و سرمایه باور دارند.<sup>۳</sup> این تلقی به سازمان آن گونه که در واقع رخ می‌دهد و بر حسب ساختار رفتاری<sup>۴</sup> می‌نگرد.

سه، سازمان بر حسب تلقی آن به منزله یک سیستم باز و حاصل محیط، انبوهی از فعالیت‌ها و جریان‌ها و وابستگی متقابل است که در ارتباط با ائتلاف‌های متغیری از مشارکت‌کنندگان هستند و در گستره وسیع‌تری از منابع-مصالح و محیط‌های نهادی جای دارند.<sup>۵</sup> این تلقی بر شناور بودن سازمان در دریاچه‌ای متلاطم از عناصر فرهنگی، ارزشی، ایدئولوژیک و سیاسی تاکید دارد اما شناوری که نمی‌تواند در دادوستد مستمر با دریاچه نباشد. این سه تلقی به یک معنا انگاره‌های بدیل نیستند بلکه گونه‌های مختلفی از سازمان‌ها را در محیط‌های مختلف تفسیر می‌کنند. به نظر می‌رسد مواجهه سازمانی با پژوهش در جامعه ما می‌تواند سازمان‌های پژوهش را در طیفی این سه گونه لحاظ کند، اگرچه مؤسسه‌های پژوهشی ما در بخش دولتی بیش و کم به سیستم طبیعی شبیه‌اند.

### ضرورت مواجهه سازمانی به اخلاق پژوهش

اهمیت مواجهه سازمانی به اخلاق پژوهش را با دو رهیافت می‌توان نشان داد: یک، رهیافت هنجاری و منطقی. در این رهیافت پژوهش را در مقام تعریف لحاظ می‌کنیم. یکی از فرق‌های پژوهش با فکر (به طور کلی) هویت جمعی آن است. یک معنای هویت جمعی آن است که پژوهش برخلاف سایر حرفه‌ها قائم به افراد نیست بلکه حاصل گروه پژوهش است. اگرچه در پرواز هواپیما، خلبان کاپیتان است اما پرواز قائم به او نیست و گروه پرواز را نمی‌توان نادیده گرفت، در پژوهش نیز نمی‌توان نقش گروه، ولو استاد و دستیارانش، در نظر گرفت. معنای ژرف‌تر هویت جمعی، ارتباط وثیق محقق با محققان، با سنت پژوهشی سلف و خلف در تاریخ گستره معرفتی است. ارتباط فرایند پژوهش در هر سه مرحله گردآوری و سنجش داده‌ها، پردازش اطلاعات و گزارش نتایج با پیشینیان و پسینیان مقوم پژوهش است. اصل تأثر از سلف و تأثیر بر خلف، محقق را عضوی از جمعیت تاریخی گستره می‌کند. آنچه در تطور تاریخی گستره وجود دارد، آبر سیستمی است که چارچوب نظری، مبانی و حتی اخلاقیات بیش و کم مشترکی را بر محقق تحمیل می‌کند. محقق در بسیاری از امور، ناهشیار تحت سیطره پارادایمی قرار می‌گیرد که از سنت‌ها و کلان سنت‌ها ناشی می‌شود: سنت حاکم بر گستره معرفتی و کلان سنت

1 . rational system

2 . اسکات و دیویس، سازمان‌ها و سازماندهی، ص 64.

3 . همان، ص 65.

4 . behavioral structure

5 . همان، ص 68.

حاکم بر گستره‌های معرفتی. مبانی معرفت‌شناختی تنها ضلعی از پارادایم‌ها هستند و آنها نباید چشم ما را به عناصر غیر معرفتی نابینا سازند.

نگاه فرآورده‌ای به پژوهش سبب تحویلی‌نگری در تحلیل مسایل حرفه‌ای، اخلاقی و حتی روش‌شناختی حوزه پژوهش می‌شود. اما نگاه فرایندی به ماهیت پژوهش چشم را به دیدن سازمانی از گونه سیستم باز بینا می‌کند و محقق اخلاق را به دادوستدهای پیدا و پنهان در شبکه ارتباطی پژوهشگر در حیات تاریخی گستره واقف می‌سازد. نگرش سیستمی به پژوهش هم اثربخشی آن و هم مسایل اخلاقی آن را ژرف‌تر و جامع‌نگر تحلیل می‌کند. پس پژوهشگران بنا به تعریف پژوهش، در سیستم‌های متداخل شناورند و مسایل آنان بدون وقوف بر شبکه ارتباطی موجود در این سیستم‌ها قابل فهم نیستند.

دو، بررسی پژوهش در مقام تحقق نیز ضرورت مواجهه سازمانی را آشکار می‌کند: امروزه در تقسیم کار اجتماعی، مأموریت کشف، تولید و توسعه علم بر عهده سازمان‌هایی چون دانشگاه‌ها، مراکز و مؤسسه‌های پژوهشی نهاده شده است. این تلقی که دانش کالای راهبردی است، در بسیاری از کشورهای توسعه نیافته سیطره سازمان را بر حرفه پژوهش افزوده است. محققان، غالباً عضو یک سازمان رسمی هستند. اشتغال در سازمان، دادوستد مستمری را بین هویت شخصی و مسئولیت فردی محقق و هویت و مسئولیت‌پذیری سازمان را به میان می‌آورد. آرمان، اهداف و فرهنگ سازمانی، محقق را به هم‌رنگ شدن با خود می‌کشاند. چالش‌های فراوانی از تعامل بین محقق و مؤسسه پژوهشی به وجود می‌آید و این چالش‌ها منشاء مسایل جدید و تعارضات اخلاقی نو در پژوهش می‌شود. اینکه می‌توان با ترکیب دو رهیافت یادشده، تحلیل بر حسب تعریف پژوهش و تحلیل پژوهش در مقام تعریف می‌توان وجه حاجت به مواجهه سازمانی به اخلاق پژوهش را ژرف‌تر بیان کرد.

هر پژوهش نظام‌مند- نظام‌مندی را در تعریف پژوهش اخذ کرده‌ایم- در واقع یک سیستم است و آن به دلیل ارتباط تأثیری از سلف و ارتباط تأثیری بر خلف، زیرسیستمی در سیستم بسیار کلان یعنی گستره معرفتی خاص قرار دارد. به همین دلیل در تعریف پژوهش بر تعلق آن به گستره معرفتی تأکید کردیم. گستره معرفتی خاص یک سیستم کلان و جهان شمول است. هویت فردی محقق با هویت جمعی بلکه تاریخی گستره معرفتی در تعامل و دادوستد است. این تعامل سخت بر اخلاق پژوهش مؤثر است. بین آن زیرسیستم (پژوهش خاص) و سیستم بسیار کلان (گستره معرفتی) سازمان یا سازمان‌هایی قرار دارند که محقق یا عضو آن سازمان است و یا برای آن سازمان تحقیق می‌کند. بین این سازمان‌ها و گستره معرفتی، جامعه ملی یا جهانی قرار دارد. مواجهه سازمانی مبتنی بر نگرش سیستمی شبکه ارتباطی بین این سیستم‌ها و تأثیر برآیند آن بر اثربخشی و اخلاقی بودن پژوهش را لحاظ می‌کند. توجه به کثرت عوامل مؤثر و گوناگونی روابط بین عوامل پیچیدگی را در بحث اخلاق پژوهش آشکار می‌کند و ما را از ساده‌انگاری در این مقام باز می‌دارد. بین مواجهه سیستمی و توسعه ذهنی افراد نسبت معناداری

وجود دارد. به همین سبب گفته‌اند فرد سطحی‌نگر، از دیدن کل و سیستم ناتوان است و داوری وی بر نگرش جزء‌گرایانه محدود است.<sup>۱</sup>

### آثار مواجهه سازمانی به اخلاق پژوهش

نبودن نگاه سازمانی به اخلاق حرفه‌ای، نقش بازدارندگی در توسعه اخلاقی دارد و این سخن ابعاد مختلفی را شامل می‌شود: عدم کارایی برنامه‌های آموزشی اخلاق و توسعه نیافتگی آموزش و پرورش منش<sup>۲</sup>، به منزله گستره معرفتی، نشناختن معضلات اخلاقی، ناتوانی در تشخیص دقیق مسایل اخلاقی و ناکارآمدی در حل اثربخش آنها، نشناختن عوامل مؤثر در شکل‌گیری رفتار اخلاقی و ناتوانی در دانش و مهارت تغییر رفتار اخلاقی، ناآگاهی از مسئولیت‌های اخلاقی سازمان‌ها در حرفه.

مواجهه سازمانی یکی از زمینه‌های رفع نقص‌های یادشده است. در این میان دو مورد عمده را بحث می‌کنیم. دلیل بسنده کردن به این دو مورد، تحلیل اخلاقی بودن سازمان یا مؤسسه پژوهشی به دو عنصر مهم سازمان (شامل آرمان، اهداف، ساختار، شرح وظایف، فن‌آوری) و منابع انسانی است.

یک، **اخلاقی بودن سازمان**. مواجهه سازمانی به اخلاق پژوهش نشان می‌دهد که در عصر سیطره سازمان بر فعالیت پژوهش نمی‌توان به اخلاقی بودن محقق بسنده کرد. در مباحث آتی نشان می‌دهیم که دستیابی به اخلاق محقق بدون مواجهه سازمانی مقدور نیست. اینکه بحث این است که سازمان پژوهشی، به منزله یک شخصیت حقوقی، تأثیری ژرف‌تر از پژوهشگران دارند و تأثیر بیشتر در جامعه مستلزم مسئولیت‌پذیری افزون‌تر در قبال جامعه است. همان‌گونه که انتظار داریم پژوهشگر در فرایند پژوهش نسبت به حقوق همه صاحبان حق مسئولیت‌پذیر باشد، از سازمان‌ها نیز چنین انتظار می‌رود. تلقی سازمان به منزله شهروند مسئولیت‌پذیر حاصل این نگرش است. مواجهه سازمانی با پژوهش تلاش برای اخلاقی سازی مؤسسه‌های پژوهشی و رشد اخلاقی آنها را به میان می‌آورد. این تلاش در گرو فعالیت‌های زیر است.

الف) تدوین مسئولیت‌های اخلاقی مراکز پژوهشی. رهیافت فرد‌گرایانه به اخلاق سبب شده است تا در بیانیه‌های رسمی اخلاقی بر مسئولیت‌های افراد و تدوین عهدنامه‌های اخلاقی محققان تاکید حصر‌گرایانه شود. تاکنون (فروردین 1391) که مقاله حاضر را می‌نویسم، هیچ مؤسسه پژوهشی را در جامعه خودم سراغ ندارم که سند جامع اخلاقی خود را به نحو فراگیر نوشته باشد و یا حداقل مسئولیت‌های اخلاقی سازمانی خود را تدوین کند. مسئولیت‌های اخلاقی مؤسسه پژوهشی شامل خط‌مشی‌های اخلاقی مؤسسه در قبال حقوق همه عناصر محیط درونی و بیرونی است. وقتی بر محقق در یک دانشگاه توصیه می‌شود که بر مسئولیت‌های اخلاقی خود واقف و پای‌بند باش، می‌پرسد: آیا دانشگاه بر مسئولیت‌های اخلاقی خود در قبال حقوق محققان آگاه و پای‌بند است؟ این سؤال اگرچه اخلاقی نبودن فرد را توجیه نمی‌کند اما رخنه‌ای در اخلاق پژوهش را نشان می‌دهد. آیا

1 . see: Royce Joseph R. , The Encapsulated man, van Nostrand co. 1964, p.30-45.

2 . character education



پژوهشگاه‌ها، دانشگاه‌ها و سایر مراکز دانشگاهی ذوی‌الحقوق خود را به دقت می‌شناسند و حقوق هریک از آنان را به تفصیل می‌دانند؟

ب) ممیزی اخلاقی همه شوون حرفه‌ای مؤسسه پژوهشی. مواجهه سازمانی به پژوهش، سبب ایجاد دغدغه اخلاقی بودن مؤسسه در همه عناصر سازمانی و شوون حرفه‌ای می‌شود و این دغدغه ممیزی اخلاقی اهداف، ساختار، مأموریت، شرح وظایف، مقررات و آیین‌نامه‌ها و... می‌شود. غلبه تفکر فردگرایی اخلاق پژوهش را در این زمینه عقیم کرده است. به چند نمونه به منزله مستندات اشاره می‌کنیم.

- فرایند تصمیم‌سازی در مراکز پژوهشی به صورت نظام‌مند فاقد ایستگاه ممیزی اخلاقی به وسیله کارشناسان اخلاق است. البته در برخی از مؤسسه‌های پژوهشی ممیزی اخلاقی طرح‌های پژوهشی پیشنهادی به صورت دغدغه به میان آمده است اما حتی در این مورد محتاج مواجهه علمی و نظام‌مند هستیم. یک دلیل بر فقدان چنین مواجهه‌ای تدوین نشدن الگوی (بومی) ممیزی اخلاقی است. این نقیضه توسعه نیافتگی دانش اخلاق حرفه‌ای را نیز در جامعه ما نشان می‌دهد.

- نقد و ارزیابی اخلاقی مقررات، آیین‌نامه‌های خرد و کلان در زمینه پژوهش نهادینه نشده است. نارضایتی دانشجویان تحصیلات تکمیلی درخصوص پایان‌نامه‌ها و رساله، ناخشنودی محققان درخصوص مقررات مربوط به توزیع عادلانه فرصت‌ها، اعتبارات و امکانات پژوهشی و ارزیابی و داوری منصفانه ره‌آوردهای پژوهشی را جز با ممیزی اخلاقی آیین‌نامه‌ها و فرایندها نمی‌توان برطرف کرد.

ج) دیده بان اخلاق در مؤسسه پژوهشی. مواجهه سازمانی به اخلاق بر نظارت مستمر نسبت به اخلاقی بودن مناسبات و اجرای سند جامع اخلاقی تاکید می‌کند. وقوف به این نظارت نیاز سازمان پژوهشی به کارشناس اخلاق را نشان می‌دهد که بر رعایت حقوق همه صاحبان حق نظارت کند. بیان مثالی هم تصور از ادعا را روشن می‌کند و هم دلیل آن را نشان می‌دهد. آیا دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها دارای هیات ممیزه به این بحث (حتی نه به این الزام) رسیده‌اند که حضور دیده‌بان اخلاقی در هیات ممیزه هم در تفسیر آیین‌نامه‌ها و هم در مواجهه داورانه به پرونده‌های علمی محققان چه نقشی در یادآوری انصاف، عدالت و سایر ارزش‌های اخلاقی دارند؟

دو، **اخلاقی بودن محقق**. مواجهه سازمانی به اخلاق پژوهش را نباید صرفاً در توجه به مسئولیت‌های اخلاقی مراکز پژوهشی منحصر کرد و براساس آن پنداشت که بحث از اخلاق محققان را می‌توان بدون نظر به سازمان تحلیل کرد. نیاز به مواجهه سازمانی در تحلیل اخلاق پژوهشگران چند بعد دارد:

1- فهم کنش اخلاقی در پرتو رفتار سازمانی. گفتیم اخلاق شناخت، پیشگیری و درمان معضلات اخلاقی است. عالم اخلاق پژوهش با مسایل فراوان اخلاقی در حرفه پزشکی روبروست: کتاب‌سازی، راهنمایی ناروا، سرقت ادبی، بی‌مبالاتی در مواجهه با حقوق (از حق حیات تا حق محرمانگی اطلاعات) افراد مورد آزمایش و مطالعه، تحریف حقیقت، داوری علمی غیرمنصفانه و... چگونه می‌توان این معضلات را تبیین کرد؟ مواجهه فردگرایانه به اخلاق پژوهش سبب ساده‌انگاری در فهم زمینه‌ها و عوامل بروز این نابسامانی‌های اخلاقی می‌شود. این

ساده‌انگاری مانع تشخیص دقیق مساله می‌شود و آن راه‌های درمان را ناکارآمد می‌سازد. تاکید حصر‌گرایانه بر مقررات تنبیهی و تشویقی و استفاده حصر‌گرایانه از آیین‌نامه ارتقاء هیات علمی در حل این معضلات و بی‌توجهی به عوامل سازمانی نشانه این ساده‌انگاری است.

گفتیم امروزه سازمان‌ها بر حرفه‌ها سیطره دارند. سیطره مراکز پژوهشی بر نگاه و نگرش، خواسته و انگیزه و تصمیم و رفتار محقق را نمی‌توان انکار کرد. توضیح آسان‌یاب ادعا، این است که محقق عضو هیات علمی یک مؤسسه آموزشی یا پژوهشی است و یا به عنوان کارشناس در بخشی مانند «تحقیق و توسعه» (R&D) یک سازمان به کار مشغول است. پس رفتار اخلاقی و ضد اخلاقی وی را نمی‌توان به صورت رها از سازمان بررسی کرد. رویکرد روان‌شناختی صرف کارآمد نیست بلکه باید در پرتو دانش رفتار سازمانی<sup>۱</sup> به بررسی رفتار محقق پرداخت، زیرا آن تحت تأثیر عوامل فراوان سازمانی است و بدون شناخت میزان تأثیر آن عوامل فهم درستی از رفتار فرد به دست نمی‌آید. رفتار سازمانی را رشته‌ای از مطالعات دانسته‌اند که تأثیر سه عامل تعیین‌کننده رفتار در سازمان (یعنی افراد، گروه‌ها و ساختار سازمانی)، را بر رفتار کارکنان مطالعه می‌کند.<sup>۲</sup>

رهیافت فردگرایانه به اخلاق پژوهش، از کنش‌های اخلاقی محققان به صورت مستقل سخن می‌گوید. و این استقلال هم در بیان فضایل و رذایل، هم در تشخیص نابسامانی اخلاقی و رفتارهای نابهنجار و هم در تصمیم‌گیری اخلاق و نیز در توصیه‌های پیشگیرانه و درمان‌گرانه حاکم است. گویی اگر این محقق در هر سازمانی، دانشگاهی یا حوزوی، و در هر محیطی، علمی یا صنعتی، به تحقیق پردازد همان مباحث اخلاقی را برای وی می‌توان ارایه کرد. این رهیافت یکی از عوامل رواج فرمان‌ها و آموزه‌های لغو در اخلاق شده است، زیرا محقق به عنوان یک فرد در سازمان تحت تأثیر دو عامل مهم دیگر یعنی سازمان و گروه‌ها است. الزام‌های برخاسته از سیاست سازمان، فرهنگ یا ساختار آن، بر فرد سیطره می‌یابد و نگرش، ارزش و انگیزه‌های او را می‌رباید. بیان نمونه‌ای از همسو بودن و یا همسو نبودن عوامل مؤثر در سازمان می‌تواند پیچیدگی رفتار اخلاقی منابع انسانی در سازمان را نشان بدهد. نگرش سازمانی نشان می‌دهد که در یک سازمان ممکن است اهداف همسوی و یا اهداف ناهمسوی باشند و این موفقیت سازمان را به طور کلی به‌ویژه در جهت ارتقای اخلاقی رقم می‌زند. وقتی در یک مؤسسه اهداف اخلاقی نیستند و یا سرمایه اصلی و سود عمده مؤسسه از طریق رانت تأمین می‌شود، چگونه می‌توان انتظار داشت که رفتار محقق در آن مؤسسه اخلاق‌مدار باشد. تاکید بر تأثیر سازمان و محیط آن بر فرد هرگز به معنای اخذ دیدگاه جبر‌گرایانه و یا سلب مسئولیت اخلاقی از افراد نیست بلکه به معنای شناخت زمینه و بسترهای شکل‌گیری رفتار فرد در سازمان است.

1. organizational behavior

2. حقیقی محمدعلی و همکاران، مدیریت رفتار سازمانی (تهران، ترمه، ج دوم، 1382)، ص 12.

مطالعات فروانی نشان داده‌اند که عناصری مانند پیش‌بینی‌پذیری سازمانی، شایسته‌سالاری در سازمان، بود و نبود عدالت در توزیع فرصت‌ها، نحوه ارتباط سازمان با سایر نهادهای اجتماعی سخت بر رفتار اخلاقی منابع انسانی تأثیر می‌کنند. مراکز پژوهشی و محققان از این یافته‌های علمی دور نیستند.

2- معضله تغییر رفتار. سازمان با گروه اجتماعی پیوند نسبتاً محکمی است. تغییر رفتار عضو گروه اجتماعی بدون تغییر رفتار گروه میسر نیست و یا به غایت دشوار است. ساده‌انگاری است که گمان شود با آموزش‌های مستقیم اخلاقی<sup>1</sup> می‌توان محققان یک مؤسسه پژوهشی را به اخلاق‌ورزی سوق داد. یکی از عوامل رواج شیوه‌های آموزش مستقیم اخلاق نگاه فردگرایانه به اخلاق حرفه‌ای است. مواجهه سازمانی به اخلاق پژوهش، چشم ما را به تأثیر شدید آموزش فرهنگی اجتماعی<sup>2</sup> بینا می‌سازد. محققان از عناصر اجتماعی، روابط سازمانی و حتی ساختار، شرح وظایف و مقررات مرکز پژوهشی به صورت غیرمستقیم اما مؤثر اخلاق و یا بد اخلاقی می‌آموزد. مواجهه سازمانی به اخلاق حرفه‌ای به طور کلی از جمله در حوزه اخلاق پژوهش، آموزش اخلاق را دگرگون می‌کند. به عنوان مثال، امروزه در پرتو چنین نگاهی دانسته‌ایم که آموزش اخلاق برای دانشجویان پزشکی، پزشکان شاخص و مدیران پزشکان سه الگوی مستقل و متفاوت نیاز دارد.

قصه آموزش اخلاق و معضله تغییر رفتار اخلاقی در پژوهش به لحاظ سیستمی بعد خاصی غیر از دیگر مشاغل دارد. گفتیم: پژوهش هویت جمعی دارد و محقق در دادوستد با پسینیان و پیشینیان است. تحقیق در تحول گستره معرفتی رخ می‌دهد. وضعیت اخلاقی حاکم بر عرف آن گستره محقق را به نحو غیرمستقیم<sup>3</sup> آموزش می‌دهد. وضعیت اخلاقی حاکم بر تاریخ علم کلام، اخلاقیات محقق امروزی در کلام را شکل می‌دهد. مقایسه وضعیت‌های اخلاقی حاکم بر علوم مختلف، هم رفتارهای اخلاقی محققان روزگار ما را قابل فهم می‌کند و هم در تدوین الگوی آموزش اخلاق اهل تحقیق نکته آموز می‌شود. آیا هیچ می‌دانیم تبدیل فلسفه ابن‌سینا به پارادایم و سنت حاکم در تمدن اسلامی، اخلاق پژوهش خاصی را نیز حاکم ساخت؟ مقایسه اخلاق پژوهش محمدبن زکریای رازی با اخلاق پژوهش ابن‌سینا در مطالعات پزشکی پرده از نکات مهم در آموزش حین عمل<sup>4</sup> اخلاق پژوهش برمی‌دارد. همچنین مقایسه اخلاق پژوهش ابوعلی مسکویه با بوعلی سینا (دو فیلسوف-پزشک معاصر) این مساله مهم را به میان می‌آورد که اگر اندیشه فلسفی ابوعلی مسکویه، سنت حاکم معرفتی می‌شد اخلاقیات محققان دوره‌های بعدی چگونه می‌شد.

نتیجه آن که نبود مواجهه سازمانی یکی از عوامل متولد نشدن آموزش سازمانی اخلاق<sup>5</sup> در غالب حرفه‌های، به ویژه در مراکز پژوهش شده است. فقدان نگاه سیستمی مانع رویت این امر بدیهی شده است که «فرهنگ

1 . direct learning

2 . social learning

3 . indirect learning

4 . action learning

5 . ethical training in organizations

آموزشی سازمان مهم‌تر از برنامه آموزشی سازمان است»<sup>1</sup>، به همین سبب محققان ما به تدوین الگوی آموزش سازمانی اخلاق پرداخته‌اند. این نکته آشکارا آسیب مواجهه فردگرایانه به اخلاق پژوهش را نشان می‌دهد: محصور ماندن در برنامه‌های آموزش مستقیم ناکارآمد و به میان نیامدن الگوهای اثربخش آموزشی استوار بر نگرش سیستمی در اخلاق پژوهش.

### نتیجه

مواجهه سازمانی در برابر نگرش فردگرایانه به اخلاق پژوهش قرار دارد. پژوهش هویت جمعی دارد و در سیستم باز در سنت معرفتی معین تحقق می‌یابد. اخلاق پژوهش سخت تحت تأثیر عوامل سازمانی و مناسبات سیستمی قرار دارد. مواجهه سازمانی به اخلاق پژوهش چشم ما را به مسئولیت‌پذیری مراکز پژوهش و اهمیت تدوین مسئولیت‌های اخلاقی مؤسسه‌های پژوهشی در قبال حقوق عناصر محیط درونی و بیرونی مؤسسه بینا می‌کند. نگرش سیستمی با کشف زمینه‌های بروز رفتارهای غیراخلاقی در پژوهش، مهارت تشخیص معضلات اخلاقی و حل اثربخش آنها را در محیط حرفه‌ای پژوهش افزایش می‌دهد. این نگرش ابعاد پیچیده تغییر رفتار اخلاقی محققان را نیز آشکار می‌سازد و ضرورت تدوین الگوی آموزش سازمانی اخلاق پژوهش را مبرهن می‌کند.

### منابع

- ابوالحسنی فرشته و امیراحمد شجاعی، «مقایسه دو مفهوم سازی سنتی و جدید از اخلاق»؛ پژوهش‌نامه اخلاق، سال سوم، شماره 10، 1389، ص 33-46.
- افلاطون، رساله منون، در مجموعه آثار، ترجمه محمدحسن لطفی و رضا کاویانی، ج 1، تهران، شرکت سهامی انتشار، چاپ دوم.
- حسینی جلالی سید محمدرضا، جهادالامام السجاد، قم، دارالحدیث، چاپ دوم، 1386.
- حقیقی محمدعلی و همکاران، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، ترمه، ج دوم، 1382.
- ریچارد اسکات و جرال دویس، سازمان‌ها و سازماندهی، ترجمه سید رضا سید جوادین و همکاران، تهران، مروارید، 1389.
- صادقپور ابوالفضل و جلال مقدس، نظریه سازمان، مدیریت و علم مدیریت، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ چهارم، 1358.
- صباغیان زهرا و سهیلا اکبری، آموزش جامع سازمانی، تهران، سمت، 1389.
- فرامرز قراملکی احد و محمدجواد فلاح، «نقش راهبردی رساله‌الحقوق در اخلاق کاربردی» در: اخلاق کاربردی در ایران و اسلام، به اهتمام احد فرامرز قراملکی، تهران، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، 1389، ص 174-149.

1. صباغیان زهرا و سهیلا اکبری، آموزش جامع سازمانی، (تهران، سمت، 1389)، ص 17.

- فرامرز قراملکی احد، اخلاق سازمانی، تهران، سرآمد، 1388.
- فرامرز قراملکی احد، درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای، تهران، سرآمد، چاپ چهارم، 1390.
- فرامرز قراملکی احد، روش‌شناسی مطالعات دینی، تحریر نو، مشهد، دانشگاه علوم اسلامی رضوی، چاپ ششم، 1390.
- مجلسی محمدباقر، بحارالانوار، ج 73-71، تهران.

- Gharamaleki, A. F, Iranian Companies Experience in Business Ethics, the Fifth international conference on Applied Ethics, 2010.
- Johnson Richard A. and Etal, The Theory and Management of System, New York, McGraw, Hill Book, 1967, p.4
- Royce Joseph R, The Encapsulated man, van Nostrand co. 1964, p.30-45.
- Swanson Guy E, "The Task of sociology", Science, 1976, Vol.193, pp.665-670.