



## مبانی ترویج اخلاق حرفه ای در دانشگاه

نویسنده: فرامرز قراملکی، احد

اخلاق :: پژوهش‌نامه اخلاق :: بهار 1388 - شماره 3

از 9 تا 24

آدرس ثابت : <http://www.noormags.com/view/fa/articlepage/899390>

دانلود شده توسط : زهرا سادات مدرسی

تاریخ دانلود : 1392/12/17 07:00:29

مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی (نور) جهت ارائه مجلات عرضه شده در پایگاه، مجوز لازم را از صاحبان مجلات، دریافت نموده است، بر این اساس همه حقوق مادی برآمده از ورود اطلاعات مقالات، مجلات و تألیفات موجود در پایگاه، متعلق به "مرکز نور" می باشد. بنابر این، هرگونه نشر و عرضه مقالات در قالب نوشتار و تصویر به صورت کاغذی و مانند آن، یا به صورت دیجیتالی که حاصل و بر گرفته از این پایگاه باشد، نیازمند کسب مجوز لازم، از صاحبان مجلات و مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی (نور) می باشد و تخلف از آن موجب پیگرد قانونی است. به منظور کسب اطلاعات بیشتر به صفحه قوانین و مقررات استفاده از پایگاه مجلات تخصصی نور مراجعه فرمائید.



پایگاه مجلات تخصصی نور

## مبانی ترویج اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه

احد فرامرز قراملکی\*

### چکیده

ترویج اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه بر مبانی مختلف استوار است. استقضا و تحلیل همه مبادی در یک مقاله میسر نیست؛ به همین دلیل با اخذ عنوان در چارچوب مهمله، اهم مبادی تصویریه و مبادی تصدیقیه آن را مورد بحث قرار می‌دهیم. چیستی اخلاق، هویت اخلاق حرفه‌ای، هویت سازمانی دانشگاه، هویت حرفه‌ای آموزش و پژوهش دانشگاهی، عناصر محیطی دانشگاه و چیستی عهدنامه اخلاقی و منشور اخلاق سازمان از اهم مبادی تصویریه هستند و مبادی تصدیقیه مورد بحث عبارتند از: اصل تقدم اخلاق در رفتار ارتباطی درون شخصی بر رفتار برون شخصی، اصل تأثیر جهانی فساد در دانشگاه، اصل پرهیز از تحویلی‌نگری، اصل جامعیت سند اخلاقی و اصل اسلامیت اخلاق دانشگاهی.

### واژگان کلیدی

اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، دانشگاه، اخلاق دانشگاهی، سند اخلاقی.

---

\*. استاد و مدیر گروه اخلاق حرفه‌ای دانشگاه تهران.

## طرح مسأله

یکی از مهم‌ترین مسئولیت‌های مدیریت سازمان‌های آموزشی و پژوهشی، «ترویج اخلاق در سازمان‌ها» است. دانشگاه یک مرکز پژوهشی و آموزشی است که با دانشجوی، استاد، کارکنان و محیط بیرونی در تعامل است؛ بنابراین باید اخلاقی باشد. فراتر از این، توجه به نقش راهبردی دانشگاه در ترویج اخلاق حرفه‌ای در مشاغل و سازمان‌ها ضرورت اخلاقی بودن سازمان دانشگاه را بیشتر نشان می‌دهد. دانشگاه برای اینکه اخلاق را در فرهنگ سازمانی خود نهادینه سازد محتاج ترویج مستمر و اثربخش اخلاق در همهٔ ارکان سازمان (استادان، مدیران، دانشجویان، کارکنان، شرح وظایف، آیین‌نامه‌ها، ساختار و...) است. ترویج اثربخش اخلاق در دانشگاه، مانند هر سازمان دیگر در گرو سه گام عمده است:

۱- دانش اخلاق حرفه‌ای معطوف به زمینه‌های تخصصی سازمان؛

۲- گرایش درونی و خودانگیختگی سازمان، مدیران و منابع انسانی آن نسبت به تحقق

۳- اخلاق و ارزش‌های اخلاقی در سازمان؛

۴- مهارت عملی تخلق سازمان به اصول اخلاقی. (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۵: ۵۹)

در گام سوم فرآیند، روش‌ها و فنون ترویج اخلاق در فرهنگ سازمانی، مانند «مهارت‌های رفتار ارتباطی و مهارت‌های تشخیص و حل مسائل اخلاقی، به‌ویژه توانایی مواجهه با تعارضات اخلاقی» مورد بحث قرار می‌گیرد. از آنجا که گام نخست نقش مبانی دارد، در مقاله حاضر به طرح آن بسنده می‌کنیم.

ترویج اخلاق در دانشگاه و هر مؤسسه آموزشی و پژوهشی عالی، بر مبنای نظری و اصول معینی استوار است که در اخلاق مدیریت آموزشی از آنها بحث می‌شود. اخلاق مدیریت آموزشی، خود شاخه‌ای از اخلاق حرفه‌ای است که به بحث از اخلاق در آموزش و پژوهش به‌منزله یک حرفه می‌پردازد. ترویج اخلاق در فرهنگ سازمانی به‌لحاظ نظری بر مفاهیم بنیادین (مبادی تصویریه)، اصول راهبردی و قواعد کاربردی استوار است. در این مقاله اهم این مبانی و اصول مورد بحث قرار می‌گیرد.

## الف) مبادی تصویریه

تصور ما از هر امری نقش راهبردی<sup>۱</sup> در موفقیت ما در نیل به آن امر دارد؛ زیرا انتخاب روش و ابزار، متناسب با تلقی ما از اهداف است؛ بنابراین نخستین گام در ترویج اخلاق حرفه‌ای در فرهنگ سازمانی دانشگاه، تأمل ما در تصور از این امر است. آیا تصور کامل و رسایی از «ترویج اخلاق حرفه‌ای در فرهنگ سازمانی دانشگاه» داریم؟ تصور ناقص، تلاش ابتر را به دنبال می‌آورد. یکی از موانع رشد اخلاقی سازمان‌ها، تصور ناقص مدیران آن سازمان‌ها از هویت اخلاق حرفه‌ای است. (فرامرزی قراملکی و نوچه‌فلاح، ۱۳۸۶: ۱۳ - ۱۶) نقد تصور خویش از این امر محتاج تحلیل مفاهیم متعددی چون اخلاق، اخلاق حرفه‌ای و سازمان دانشگاه است.

### ۱. اخلاق چیست؟

منابع اخلاقی در دوره اسلامی به تفصیل از چپستی اخلاق بحث کرده‌اند. ضمن تأکید بر دقت و نکته‌سنجی پیشینیان در تحلیل مفهوم اخلاق و ارج نهادن به تلاش آنان، تعریف عملیاتی نیز می‌شود ارائه کرد. این تعریف حاصل رهیافت حرفه‌ای در مفهوم سازمانی کلمه است و به لحاظ نظری با تعریف رایج نزد دانشمندان مسلمان ناسازگاری ندارد.

«الگوی رفتار ارتباطی درون‌شخصی و برون‌شخصی مبتنی بر رعایت حقوق طرف ارتباط.» مراد از «الگو» در این تعریف، رفتارهای پایدار است که از آنها به خُلق و خوی تعبیر می‌شود و مقصود از «رفتار ارتباطی درون‌شخصی»، رفتار فرد با خود است. خودشناسی، خودفربیی، صداقت با خود، خود محاسبه‌گری، خود افشاگری، خودکشی و خود احترامی نمونه‌هایی از رفتار ارتباطی درون‌شخصی‌اند. مراد از «رفتار ارتباطی برون‌شخصی»، رفتار فرد با دیگران و رفتار سازمان با محیط درونی و بیرونی آن است که به رفتار ارتباطی بین‌شخصی (فرد با دیگران) و رفتار ارتباطی با خدا و طبیعت قابل تقسیم است.

1. strategic role.

پایبندی به حقوق طرف ارتباط (حقوق خود در رفتار ارتباطی درون شخصی و حقوق دیگران در رفتار ارتباطی برون شخصی) حداقل ملاک برای تمایز رفتار اخلاقی از رفتار غیراخلاقی است.

عده‌ای در تعریف اخلاق به جای حقوق، «منافع» را طرح می‌کنند. اخذ منافع در تعریف اخلاق، ملاک حداکثری را به میان می‌آورد. گروهی با تلفیق هر دو ملاک به نظام سه ارزشی در اخلاق می‌رسند. در این نظام، رفتار ضد اخلاقی تعدی به حقوق دیگران است و رفتار غیر اخلاقی، رفتار معطوف به منافع شخصی بدون تعدی به حقوق دیگران است و رفتار اخلاقی، رفتار معطوف به ترجیح منافع دیگران بر منافع خویش است. بحث و نقد در این آرا و بیان مبانی آنها مسأله مورد تحقیق مقاله حاضر نیست.

مراد از «حقوق» در این تعریف، فراتر از حقوق موضوعه، حقوق طبیعی افراد است. البته در موارد بسیاری برای حمایت حقوقی یا کیفری از حقوق طبیعی، قوانین وضع می‌شوند. تمایز حقوق طبیعی و حقوق موضوعه و نیز تمایز و بیان ارتباط اخلاق و قانون نیز مسأله مورد تحقیق مقاله حاضر نیست. (ر.ک: کاتوزیان، ۱۳۷۴: ۲)

## ۲. اخلاق حرفه‌ای چیست؟

ساده‌ترین انگاره در تعریف اخلاق حرفه‌ای این است که آن را «مسئولیت‌پذیری در زندگی شغلی» بدانیم. برحسب اینکه در این مسئولیت‌پذیری، عضو مسئول دارای شخصیت حقیقی یا حقوقی باشد، اخلاق حرفه‌ای دو مرتبه پیدا می‌کند:

یک. مسئولیت اخلاقی فرد در زندگی شغلی: این مرتبه از مسئولیت اخلاقی فرد در زندگی شخصی متمایز است. در این مرتبه از اخلاق حرفه‌ای از اخلاق استادان، پزشکان، پرستاران، مدیران، مهندسان، مبلغان، دانشجویان و... سخن می‌گوییم.

دو. مسئولیت اخلاقی سازمان‌ها در قبال عناصر محیط داخلی و محیط خارجی: این مرتبه در اخلاق حرفه‌ای، ژرف و پیچیده است. سازمان در قیاس با افراد، نقش مؤثری در حیات جامعه دارد؛ لذا از مسئولیت‌پذیری بیشتری نیز برخوردار است. اگرچه سازمان‌ها را افراد

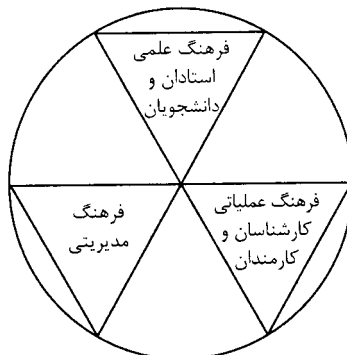
تشکیل می‌دهند و آن را اداره می‌کنند؛ اما سازمان علاوه بر افراد، شامل اهداف، ساختار، اساسنامه، شرح وظایف و... نیز هست که با تغییر افراد می‌تواند ثابت بماند و فضایی از هویت جمعی ایجاد کند که بر خلق و خوی افراد نیز حاکم گردد. این مرتبه از اخلاق حرفه‌ای را «اخلاق سازمان» می‌نامیم.

این تصور که اخلاق حرفه‌ای چیزی نیست جز مسئولیت اخلاقی افراد در مشاغل، تصور تحویلی‌نگر و ناقصی از اخلاق حرفه‌ای است. (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۵: ۱۰۱ - ۱۰۸)

### ۳. هویت سازمانی دانشگاه چیست؟

دانشگاه به منزله یک سازمان، شخصیت حقوقی و هویت بسیار پیچیده‌ای دارد. بدون نگرش کامل و تصور روشن از ابعاد و ارکان گوناگون و به هم تنیده این سازمان، سخن گفتن از اخلاق دانشگاه، بی‌اثر است.

فرهنگ سازمانی دانشگاه برخلاف سازمان‌های کسب و کار، سه عنصر متغایر و گوناگون دارند: فرهنگ علمی (استادان، پژوهشگران و دانشجویان)، فرهنگ مدیریتی (مدیران) و فرهنگ عملیاتی (کارشناسان و کارمندان). تعامل این سه فرهنگ با بخش‌های غیرسنتی فرهنگ (فناوری، نهادهای مدرن، محصولات فرهنگی جدید و...) و نیز تعامل آنها با بخش سنتی فرهنگ و موانع پذیرش ساختار سلسله مراتب در محیط دانشگاهی، شواهد عمده پیچیدگی فرهنگ سازمانی دانشگاه است. (ذاکرحالهی، ۱۳۸۳: ۱۷) (نمودار ۱)



نمودار ۱: فرهنگ سازمانی سه عنصری دانشگاه

نکته دیگر در بحث از هویت سازمانی دانشگاه، «الگوی دانشگاهی» است. ماهیت و چیستی دانشگاه بیش از هر چیز به کارکرد این نهاد وابسته است؛ زیرا ماهیت دانشگاه تعبیر فلسفی از کارکرد اجتماعی آن است. بر اساس تمایز دو کارکرد بیرونی و درونی دانشگاه، (۴ × ۵) الگوی مختلف دانشگاهی ارائه شده است. (همان، ص ۲۱ - ۲۹)

کارکرد و فرآیند سازمانی	دانشگاه مشارکتی	دانشگاه بروکراتیک	دانشگاه سیاسی	دانشگاه هرج و مرج طلب	دانشگاه سایبرنتیک
کارکرد بیرونی					
الگوی ناپلئونی					
الگوی همبولتی					
الگوی بازار (بهینه‌ورز)					
الگوی بریتانیا					

جدول ۱: الگوهای مختلف کارکرد دانشگاه

ترویج اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه در گرو تصور ما از الگوی دانشگاهی است. هر یک از الگوهای بیست‌گانه، نسبت خاصی با اخلاقی بودن دارند؛ مثلاً دانشگاه مشارکتی و سایبرنتیک ارتباط وثیق‌تری با اخلاق پیدا می‌کنند.

آیا دانشگاه‌های ما لزوماً تابع یکی از الگوهای بیست‌گانه یادشده هستند یا الگوی دیگری را تابع‌اند و یا هر دانشگاهی الگویی دارد؟

پاسخ: امکان دارد دانشگاه مدل دیگری داشته باشد. مراد ما از اسلامی بودن دانشگاه، صرف اسم یا توصیف به برخی کارکردها نیست. اسلامی بودن به جنبه ماهوی آن اشاره دارد؛ لذا دانشگاه اسلامی به منزله یک الگو در نظر گرفته می‌شود. توضیح مطلب و دلایل آن محتاج مقاله مفصلی است. در اینجا صرفاً در مقام مبادی تصویری تأکید می‌کنیم که اخلاقی بودن دانشگاه در مدل دانشگاه اسلامی نسبت به مدل‌های دیگر مفهومی ژرف‌تر دارد.

#### ۴. عناصر محیطی دانشگاه کدامند؟

اخلاق سازمان، مسئولیت اخلاقی سازمان را در قبال عناصر محیط بیرونی و درونی خود دارد. محیط هر سازمانی برحسب ماهیت و کارکردش تعیین می‌یابد. تدوین مسئولیت‌های اخلاقی دانشگاه در گرو استقضا و طبقه‌بندی عناصر محیط آن است. دانشجویان، استادان، مدیران، کارکنان، همسایگان، شهروندان، جامعه (ملی و جهانی)، سایر مراکز آموزشی و پژوهشی عالی، حوزه‌های علمیه، تأمین‌کنندگان،<sup>۱</sup> بانک‌ها و مؤسسه‌های مالی و اعتباری مرتبط، نهاد علم، سازمان‌های مردم‌نهاد و انجمن‌های علمی و صنفی، رسانه‌های گروهی، دولت و نظام مقدس جمهوری اسلامی مهم‌ترین عناصر محیط دانشگاه هستند. خط‌مشی دانشگاه در قبال حقوق هر یک از این عناصر، اضلاع مختلف منشور اخلاقی دانشگاه را سازمان می‌بخشند. به این ترتیب روشن می‌شود که منشور اخلاقی دانشگاه وجوه مختلف دارد و حصر آن در اصول کلی و راهبردی اخلاقی مانند صداقت، امانت، کرامت انسان، رازداری و... نوعی تصور تحویلی‌نگر است که ترویج اخلاق در دانشگاه را با اخلال مواجه می‌سازد. (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۵: ۱۴۶ - ۱۷۱)

#### ۵. عهدنامه اخلاقی و منشور اخلاقی سازمان

یکی از مواضع ابهام در اخلاق دانشگاه در آمیختن دو مفهوم «عهدنامه اخلاقی» و «منشور اخلاقی» است. مفهوم اول به مسئولیت‌های اخلاقی افراد برمی‌گردد و در دانشگاه اغلب شامل دو صنف می‌شود: عهدنامه اخلاقی استادان و پژوهشگران و عهدنامه اخلاقی دانشجویان. مفهوم دوم به مسئولیت‌های اخلاقی سازمان در قبال حقوق همه عناصر محیط داخلی و خارجی دانشگاه برمی‌گردد.

---

۱. مراد از تأمین‌کنندگان، تمام ا و نهادهایی هستند که تأمین‌کننده کالا، خدمات و دانش لازم برای دانشگاه هستند؛ برای مثال، صنعت یکی از تأمین‌کنندگان دانشگاه است.



## ب) اصول ترویج اخلاق در دانشگاه

ترویج اخلاق در دانشگاه بر اصول و مبادی تصدیقیه فراوانی استوار است. همان‌گونه که داور محترم مقاله حاضر یادآور شده است، اصول را می‌شود به‌گونه‌های مختلفی مانند میانی انسان‌شناختی، ارزش‌شناختی، روش‌شناختی و معرفت‌شناختی تقسیم کرد. تقسیم‌بندی صناعی در این مقام تقسیم اصول به «کاربردی» و «راهبردی» است. بسیاری از اصولی که در اینجا مطرح می‌کنیم به سازمان دانشگاه اختصاص ندارند. ملاک برای انتخاب اصول و ترتیب بیان میزان رنجوری سازمان‌های آموزشی و پژوهشی از غفلت نسبت به آن اصول است.

۱. اصل تقدم اخلاق در رفتار ارتباطی درون‌شخصی بر رفتار ارتباطی برون‌شخصی  
 مراد این است که الگوی رفتار ارتباطی درون‌شخصی سبب تعیین الگوی رفتار ارتباطی برون‌شخصی می‌شود؛ لذا بر آن تقدم دارد. مثال ساده‌ای مبین مدعاست: فردی که در ارتباط درون‌شخصی با خود صادقانه رفتار نکند در رفتار ارتباطی برون‌شخصی با دیگران نمی‌تواند مواجهه صادقانه داشته باشد. اگر کسی حرمت و احترام خویش نگه ندارد، چگونه می‌تواند به دیگران احترام و حرمت نهد.

بنابراین در ترویج اخلاق در سازمان دانشگاه ابتدا باید افراد را نسبت به الگوهای رفتار ارتباطی درون‌شخصی تربیت کرد تا آنان بتوانند در قبال حقوق دیگران، مسئولیت‌پذیر باشند. این سخن، هم در مقیاس شخص صادق است و هم در مقیاس سازمانی جاری است. عدم توجه به این اصل برنامه ترویج اخلاق را از کارایی دور می‌سازد. در مقیاس شخص، وقتی به مدیران، استادان و کارکنان توصیه می‌کنیم که دانشجو را احترام کنید، او خود باید پیشاپیش به خوداحترامی نایل آید تا بتواند دانشجویان را نیز احترام کند. در مقیاس سازمان نیز چنین است. دانشگاه اگر به ارتقای خود، باور سازمانی نداشته باشد، نمی‌تواند نسبت به ارتقای استادان و دانشجویان احساس مسئولیت کند.

## ۲. اصل تأثیر جهانی فساد در دانشگاه

تباهی و اخلاق‌گریزی عالم، تأثیر ژرف و پردامنه‌ای در تخریب مبانی اخلاقی جامعه (ملی و جهانی) دارد. در سخنان بنیان‌گذار جمهوری اسلامی ایران حضرت امام خمینی (ره) نیز بارها بر این امر تأکید شده است. تعبیر «إِذَا فَسَدَ الْعَالِمُ فَسَدَ الْعَالَمُ» در فرهنگ ما رایج است. این سخن هم در عالم و دانشمند به معنای شخصیت حقیقی صادق است و هم در سازمان‌هایی که به تعلیم، پژوهش، تولید علم و به‌طور کلی به علم می‌پردازند.

اگر فرهنگ سازمانی دانشگاهی دچار بیماری مسئولیت‌گریزی یا مسئولیت‌ستیزی گردد، به سرعت در جامعه تأثیر می‌گذارد و مبانی اخلاقی جامعه را تباه می‌سازد. اگر کم‌کاری، زیرآب‌زنی، دروغ، حسد، ارتشا و سایر مفاسد اداری، مالی و رفتاری، فرهنگ سازمانی مراکز آموزشی را بیمار سازد، فرهنگ عمومی از آن مصون نخواهد ماند. این اصل نشان می‌دهد که پرداختن به اخلاق دانشگاهی در برنامه‌های کلان جامعه اولویت خاصی دارد و غفلت از آن آثار زیانبار فراوانی به بار می‌آورد. این اصل، اهمیت و تقدم سلامت سازمانی دانشگاه بر سایر سازمان‌ها را نشان می‌دهد.

## ۳. اصل پرهیز از تحویلی‌نگری<sup>۱</sup>

مراد از تحویلی‌نگری «برجسته کردن بُعدی از پدیده کثیرالاضلاع و ندیدن ابعاد دیگر و حصر توجه به جزء به جای کل» است. منطق‌دانان تحویلی‌نگری را تحت عنوان مغالطه کنه و وجه یا اخذ شیء به جای کنه آن، صورت‌بندی می‌کنند.

تحویلی‌نگری دو گروه را تهدید می‌کند: پژوهشگران و مدیران؛ زیرا تحویلی‌نگری هم فرآیند تولید علم و پژوهش را عقیم می‌سازد و هم فرآیند تصمیم‌سازی مدیران را مختل می‌کند؛ به‌همین دلیل شناخت، تشخیص، پیشگیری و درمان تحویلی‌نگری مهم‌ترین عنصر در ترویج اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه است. تحویلی‌نگری در اخلاق سازمانی

1. reductionism.

## دانشگاه صورت‌های مختلف دارد. (جدول ۲)

ردیف	مصادق‌های تحویلی‌نگری
۱	تحویل اخلاق به الزام‌های قانونی
۲	تحویل اخلاق حرفه‌ای به مسئولیت‌های اخلاقی
۳	تحویل اخلاق در دانشگاه به اخلاق دانشگاهیان
۴	تحویل منشور اخلاقی به اصول اخلاقی
۵	تحویل اخلاق حرفه‌ای به هنجارهای گروه وابسته
۶	تحویل اخلاق حرفه‌ای به پاسخگویی

جدول ۲: مصادق‌های تحویلی‌نگری در اخلاق سازمانی دانشگاه

یک. تحویل اخلاق به الزام‌های قانونی: برخی گمان می‌کنند که اخلاق چیزی جز مقررات و الزام‌های قانونی نیست؛ در حالی که دامنه مسئولیت اخلاقی بسی بیشتر از مسئولیت‌های حقوقی است؛ افزون بر آن وضع مقررات و قوانین، محتاج ارزیابی اخلاقی است. بحث از نسبت بین اخلاق و قانون محتاج بحث مستقلی است.

دو. تحویل اخلاق حرفه‌ای به مسئولیت‌های اخلاقی: عده‌ای عمل به شرح وظایف و پایبندی به دستورات و مسئولیت‌های حرفه‌ای را با پایبندی به اخلاق حرفه‌ای یکسان می‌انگارند. البته پایبندی به مسئولیت‌های حرفه‌ای و اساساً حرفه‌ای عمل کردن زیرمجموعه امر اخلاقی است اما مسئولیت‌های اخلاقی؛ در مشاغل، دامنه بسیار فراگیرتری نسبت به مسئولیت‌های حرفه‌ای دارد.

سه. تحویل اخلاق دانشگاه به اخلاق دانشگاهیان: مراد از اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه مفهوم سازمانی کلمه است و هدف ترویج اخلاق در دانشگاه در درجه اول عملکرد اخلاقی این نهاد مهم اجتماعی است. این گمان که اخلاق دانشگاه چیزی جز اخلاق دانشجو یا اخلاق استاد نیست، مصادق تحویلی‌نگری است. عده‌ای از مدیران دچار چنین نگاهی می‌شوند و

اخلاق سازمان را به اخلاق منابع انسانی گرایش می‌دهند؛ در حالی که اگر سازمان اخلاقی نباشد، اخلاقی بودن منابع انسانی دشواریاب می‌گردد. نمی‌شود گفت اخلاق پزشکی چیزی جز اخلاق پزشکان و اخلاق پرستاران نیست؛ زیرا اخلاقی بودن شبکه بهداشت و درمان و اخلاقی بودن بیمارستان نقش مهمی در زیست اخلاقی پزشکان و پرستاران دارد.

چهار. تحویل منشور اخلاقی به اصول اخلاقی: «منشور اخلاقی» مجموعه خط‌مشی‌های اخلاقی دانشگاه در قبال هر صنف از عناصر محیط داخلی و خارجی آن است؛ در حالی که «اصول اخلاقی»، عام هستند و به دلیل راهبردی بودن، بسیار کلی و غیر عملیاتی‌اند. بسیاری از سازمان‌ها به‌ویژه در بخش دولتی گمان می‌کنند که اصول عام اخلاقی همان منشور اخلاقی است که این از مصادیق بارز تحویلی‌نگری در حوزه اخلاق حرفه‌ای است.

پنج. تحویل اخلاق حرفه‌ای به هنجارهای گروه وابسته: عده‌ای گمان می‌کنند اخلاق حرفه‌ای چیزی جز هنجارهای اجتماعی مقبول افتاده در یک حرفه یا گروه صنفی نیست؛ اما باید گفت که هم اخلاق، نسبت به هنجارهای اجتماعی دامنه فراتری دارد، و هم برخی از هنجارهای صنفی از اساس، ضد اخلاقی و ضد ارزشی هستند.

مراد از هنجارهای اجتماعی، رفتارهای متعارف و مقبول‌اند. این هنجارها در گروه خاصی ارزش تلقی می‌شوند؛ اما ممکن است نسبت به ارزش‌های اخلاقی جهان‌شمول ارزش یا ضد ارزش باشند. (ر.ک: فرامرز قراملکی و سیاری، ۱۳۸۶: ۲۳ - ۲۶)

شش. تحویل اخلاق حرفه‌ای به پاسخگویی: تعریف اخلاق حرفه‌ای به «مسئولیت‌پذیری سازمان» به دلیل ابهام در واژه مسئولیت سبب می‌شود عده‌ای مسئولیت‌پذیری<sup>۱</sup> اخلاقی را همان پاسخگویی<sup>۲</sup> بدانند و گمان کنند سازمان اخلاقی چیزی جز سازمان پاسخگو نیست. پاسخگو بودن یکی از وظایف اخلاقی سازمان است. دانشگاه اخلاقی باید نسبت به حق اعتراض، استیضاح و انتقاد استادان، کارکنان و مدیران پاسخگو باشد و این تنها یکی از

1. responsibility.  
2. accountability.

حقوق آنان است؛ در حالی که مسئولیت‌پذیری، یعنی پایبندی به همه حقوق افراد.

#### ۴. اصل نیاز به سند جامع اخلاقی

نخستین شرط اخلاقی بودن دانشگاه «آگاهی بر مسئولیت‌های اخلاقی» است. دانشگاه‌ها برای نیل به چنین دانشی به صورت‌های مختلفی عمل می‌کنند. ارائه بیانیه اخلاقی شامل اصول عام، نخستین صورت تدوین و اعلام الزامات اخلاقی دانشگاه بوده است. این اصول، بسیار کلی، راهبردی و فاقد قابلیت به کارگیری هستند. بسنده کردن به چنین اصولی ممکن است دانشگاه را به شعارزدگی در اخلاق سوق دهد.

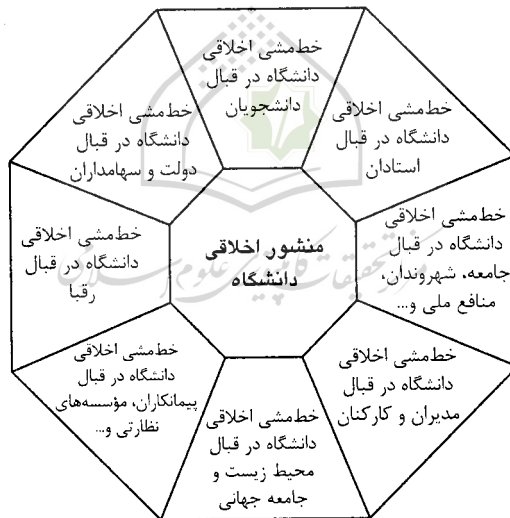
برخی از دانشگاه‌ها به منظور کارآمد کردن آن به تدوین منشور چندوجهی اخلاق پرداخته‌اند. منشور اخلاق دانشگاه شامل خط‌مشی‌های اخلاقی دانشگاه در قبال عناصر محیط داخلی و خارجی است.

منشور چندوجهی اخلاق دانشگاه ویژگی‌هایی دارد که در مقام تدوین آن باید مورد ملاحظه قرار گیرند. فراگیری به معنای شمول نسبت به همه عناصر محیط داخلی و خارجی و نیز شمول نسبت به همه بخش‌ها و شئون حرفه در دانشگاه، مهم‌ترین خصلت منشور است.

عدم فراگیری مانع نهادینه شدن اخلاق می‌شود. جامع بین سند اخلاقی با سایر ویژگی‌های آن از جمله شفافیت، صراحت انسجام، تلائم و عاری بودن از هرگونه ابهام و تعارض باید سازگار باشد.

روش‌های مختلفی در تدوین منشورهای اخلاقی وجود دارد. داشتن فهرست دقیق و کامل از همه عناصر محیط داخلی و خارجی دانشگاه، طبقه‌بندی عناصر در شش تا هشت گروه و اولویت‌بندی گروه‌ها از حیث حقوق و بیان وظایف دانشگاه در قبال حقوق آنها در چارچوب خط‌مشی اخلاقی دانشگاه، عمده‌ترین مراحل در فرآیند تدوین منشور اخلاقی دانشگاه است.

علاوه بر آنچه بیان شد، مطالعه تطبیقی در خصوص سند اخلاقی دانشگاه‌های مشابه در کشورهای پیشرفته و نیز شناخت دقیق محیط، نقش مهمی در تدوین سند اخلاقی دارند. این امر به‌ویژه در شرکت‌های مادر (هلدینگ) باید مورد توجه قرار گیرد. بیان نظام‌مند وظایف دانشگاه در قبال حقوق محیط داخلی و خارجی، خط‌مشی‌های اخلاقی دانشگاه را به‌وجود می‌آورد؛ مانند خط‌مشی اخلاقی دانشگاه در قبال دانشجویان، استادان، کارمندان و مدیران. خط‌مشی‌های اخلاقی دانشگاه، وجوه مختلف منشور اخلاقی آن را به‌وجود می‌آورد. نمودار ۲، نمونه‌ای از منشور هشت‌وجهی را نشان می‌دهد که شامل هشت خط‌مشی است.



نمودار ۲: منشور اخلاقی هشت‌وجهی یک دانشگاه فرضی

روش یادشده در تدوین منشور اخلاقی سبب می‌شود که منشور در عین وحدت و انسجام از خط‌مشی‌های مستقل تألیف گردد؛ به‌گونه‌ای که هر بخشی از دانشگاه بتواند خط‌مشی مربوط به خود را سرلوحه برنامه‌های خود قرار دهد. «منشور اخلاقی» یکی از بخش‌های سند اخلاقی است. عنصر دیگر آن «عهدنامه اخلاقی» منابع انسانی است که

مسئولیت‌های اخلاقی افراد را در مشاغل ترسیم می‌کند؛ برای مثال در سند اخلاقی شرکت معدنی، علاوه بر منشور اخلاقی شرکت، به عهدنامه اخلاقی معدن‌کاران نیز محتاج هستیم.

عهدنامه اخلاقی مشاغل، پیشینه یونانی دارد و در دوره اسلامی نیز مورد توجه فراوان بوده است. عهدنامه‌های اخلاقی پزشکان، حسابداران و مهندسان، نمونه‌هایی از مرامنامه‌های اخلاقی در حرفه هستند. امروزه هر شکل و انجمن صنفی برای خود عهدنامه معینی را تدوین و اعضا را با آن هم‌سوگند می‌کند.

برخی از سازمان‌ها وظایف اخلاقی اعضای گروه را منشور اخلاقی می‌انگارند و گاهی آن را منشور اخلاقی فرد می‌خوانند. وظایف اخلاقی اعضای گروه در واقع عهدنامه اخلاقی است و با منشور اخلاقی دانشگاه تفاوت ماهوی دارد. در سند اخلاقی دانشگاه، دست‌کم عهدنامه اخلاقی استادان، دانشجویان، مدیران و کارکنان باید تدوین شود. در منشور اخلاقی، وظایف دانشگاه در قبال حقوق این افراد بیان می‌شود؛ اما در عهدنامه اخلاقی، وظایف اخلاقی این افراد بیان می‌گردد.

غالباً سند اخلاقی را با مقدمه‌ای کوتاه آغاز می‌کنند. مقدمه با زبان فصیح یا زبان معیار اما برخوردار از جنبه‌های عاطفی و انگیزشی نگاشته می‌شود. در آیین‌های تجدید عهد با سند اخلاقی دانشگاه، مقدمه آن را به‌منزله «سوگندنامه» می‌خوانند.

«سند اخلاقی» بالاترین مرجع اخلاقی سازمان است. جایگاه سند اخلاقی در سازمان چون صخره‌ای استوار است که در شرایط بحرانی می‌شود به آن تکیه کرد. این سخن به‌معنای بی‌نیازی از بازنویسی سند نیست. سند اخلاقی به‌دلیل اهمیتی که دارد، محتاج بازنگری مستمر است تا متناسب با توسعه کسب و کار از فراگیری و کارایی لازم برخوردار باشد.

##### ۵. اصل اسلامی بودن اخلاق دانشگاهی

اخلاقی بودن دانشگاه با اسلامی بودن آن نسبت معناداری دارد. اولاً یکی از مهم‌ترین

اضلاع دعوت پیامبر گرامی اسلام (ص) اخلاق است: «إِنِّي بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ.» پس یکی از مهم‌ترین ابعاد اسلامی شدن دانشگاه‌ها، اخلاقی بودن آنهاست.

ثانیاً اخلاق از مهم‌ترین نیازهای بشر به انبیاست و اخلاق، قوام خود را در تبیین ملاک‌های اخلاقی و اصول راهبردی و حتی قواعد عملیاتی، وامدار تعالیم و آموزه‌های اسلامی است. جامعه ما محتاج پاسخگویی به مسائل اخلاقی در حرفه آموزش و پژوهش بر مبنای متون دینی (کتاب و سنت) است.

اخلاق حرفه‌ای در فرهنگ اسلامی از اسلام منشأ می‌گیرد؛ لذا با تکیه بر ترجمه مرامنامه‌ها و منشورهای اخلاقی دانشگاه‌های غرب نمی‌شود به اخلاقی‌سازی دانشگاه امید بست.

الگوی ما در نظام و هویت دانشگاهی، اسلامی بودن دانشگاه است و این نسبت اخلاق دانشگاه را با اسلام محکم‌تر می‌کند.

اصل اسلامی بودن اخلاق دانشگاه اقتضا می‌کند که علم اخلاق حرفه‌ای با بهره‌مندی از شیوه‌های اجتهادی، مسائل اخلاق حرفه‌ای را از متون دینی (کتاب و سنت) پاسخ دهد و از التقاط نظریه‌های غربی با آموزه‌های دینی بپرهیزد. روش‌شناسی این اجتهاد، مورد بحث مقاله حاضر نیست. اسلامی بودن اخلاق به معنای هویت واسطه‌ای دانش اخلاق میان وحی و مخاطبان آن است.

### منابع و مآخذ

۱. ذاکر صالحی، غلامرضا، ۱۳۸۳، *دانشگاه ایرانی، درآمدی بر جامعه‌شناسی آموزش عالی*، تهران، کویر.
۲. فرامرزق‌راملی، احد و رستم نوجه‌فلاح، ۱۳۸۶، *موانع رشد اخلاقی سازمان‌ها*، تهران، مؤسسه بشری.
۳. فرامرزق‌راملی، احد و سعیده سیاری، ۱۳۸۶، «تحویلی‌نگری مانع ترویج اخلاق حرفه‌ای»، تدبیر، ش ۱۸۴.



۴. فرامرزق‌راملکی، احد، ۱۳۸۵ الف، سازمان‌های اخلاقی در کسب و کار، بی‌جا، مرکز مطالعات جهانی شدن.

۵. فرامرزق‌راملکی، احد، ۱۳۸۵ ب، اخلاق حرفه‌ای، ج ۳، تهران، مجنون.

۶. کاتوزیان، ناصر، ۱۳۷۴، مقدمه علم حقوق، تهران، شرکت بهمن‌برنا.

