

چکیده

حمیدرضا آراسته^{۱*}

حسینعلی جاهد^۲

اخلاق حرفه‌ای مربوط به رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای است. این کار می‌تواند مشاوره، پژوهش، تدریس، نویسندگی یا هر کار دیگر باشد. هر مجموعه سازمانی دارای کدهای عملی و رفتاری با ساختار حرفه‌ای متداول برای اعضای خود است که باید آنها را رعایت کنند. اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. اصول اخلاق حرفه‌ای دارای بار و ارزش‌های والایی است که رعایت آنها در رعایت هنجارها و اثربخشی تعامل‌های اجتماعی بسیار نقش‌آفرین است و این مستلزم شناخت اولیه و بنیادین از اصول یاد شده است. این نوشتار، ضمن مروری بر مفاهیم، اهمیت و ضرورت، به بررسی اخلاق در آموزش عالی در چهار بعد مدیریتی، آموزشی، پژوهشی و دانشجویی، و عوامل رشد و گسترش و روش به کارگیری اخلاق حرفه‌ای در سازمان می‌پردازد.

واژگان کلیدی: اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، مدیریت، آموزش عالی

* عهده دار مکاتبات، دانشیار

۱- دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه تربیت معلم، تلفن: ۲۲۴۶۷۴۸۰ (+۹۸۲۱)،
دورنگار: ۲۲۴۶۷۴۸۰ (+۹۸۲۱)، پست الکترونیک: arasteh@tmu.ac.ir

۲- پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، تهران، نیش فلسطین، تلفن: ۶۶۴۹۴۹۸۰ (+۹۸۲۱)، پست الکترونیک: hossein.jahed@gmail.com

مقدمه

می‌شود. اخلاق حرفه‌ای، تأثیر چشم‌گیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد. بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباط‌ها را بهبود می‌بخشد و درجه ریسک را کاهش می‌دهد. زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان داده‌ها به آسانی تسهیل می‌شود و مدیر قبل از ایجاد حادثه، از آن آگاه می‌شود.

در این نوشتار، با توجه به دیدگاه نظریه‌پردازها درباره اخلاق، مفهوم شناسی و اهمیت اخلاق حرفه‌ای، عوامل رشد و گسترش اخلاق حرفه‌ای و اخلاق در آموزشی عالی بررسی می‌شود. همچنین، نمونه‌ای از منشور اخلاقی یکی از دانشگاه‌های معتبر، به منظور آشنایی با مفاهیم کلیدی اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی ارائه می‌شود.

مفهوم شناسی و اهمیت اخلاق حرفه‌ای

هدف از اخلاق حرفه‌ای، مسؤولیت اخلاقی فرد از نظر شغل است. پزشک به عنوان شخص حقیقی مسؤولیت‌های اخلاقی دارد. مسؤولیت‌های اخلاقی او برخاسته از شغلی است که بر دوش گرفته است، به گونه‌ای که اگر شغل دیگری می‌پذیرفت، مسؤولیت‌های اخلاقی وی تغییر می‌کرد. هر شغلی به اقتضای حرفه‌ای، مسؤولیت‌های اخلاقی ویژه‌ای می‌آفریند [۴].

مفهوم اخلاق حرفه‌ای، از علم اخلاق اتخاذ شده است. اخلاق حرفه‌ای عبارت است از مجموعه قوانین اخلاقی که نخست از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است [۵]. اخلاقیات به عنوان مجموعه‌ای از معیارها و ضوابط، اغلب به عنوان منشوری برای راهنمایی افراد است و این مجموعه اصول، چارچوبی برای اقدام ارائه می‌کند. اخلاق حرفه‌ای، مانند شمشیر دولبه‌ای است که یک لبه آن تهدید است. ضعف در چارچوب اخلاقیات، منجر به کاهش ارتباط‌ها و افزایش زیان‌ها در سازمان می‌شود و مدیریت، بیشتر بر روی کنترل گذشته نگر تکیه خواهد کرد؛ زیرا افراد به مدیریت اطلاع‌رسانی واقعی نمی‌کنند و در این صورت، انرژی سازمان به انرژی منفی تبدیل می‌شود و به عبارت دیگر، توان سازمان به جای آن که صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم‌کاری و... خواهد شد. لبه دیگر این شمشیر، فرصت است. اخلاق حرفه‌ای، تأثیر چشم‌گیری بر روی تکاپوها و نتیجه‌های سازمان دارد. اخلاق

اخلاق در ایران باستان مجموعه آموزه‌هایی است که در دو زمینه پاسداشت زندگی و جدال با شر خلاصه می‌شود [۱]. به تعبیری اخلاقیات با تعلیم دیانت، عدالت، شجاعت و اعتدال سامان یافته است [۲]. اخلاق به عنوان مجموعه‌ای از اصول، اغلب به عنوان منشوری که برای راهنمایی و هدایت بکار می‌رود، تعریف شده است. سیر اخلاق حرفه‌ای در ایران باستان نشانگر آن است که شغل و حرفه برای هر کس ذات کاری او تلقی می‌شد و باید همچون قابلیت ذاتی و اکتسابی در راه مبارزه با اهریمن به کار می‌رفت از این روی حرفه، مفهومی اخلاقی و مقدس تلقی می‌شد [۲].

اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای، فرآیند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین ارزش‌های سازمان است. اصول اخلاق حرفه‌ای دارای بار و ارزش‌های والایی است که رعایت آنها در رعایت هنجارهای اجتماعی بسیار نقش آفرین است و این مستلزم شناخت اولیه و بنیادین از اصول مذکور است. در جامعه فاقد اخلاق، حتی تجهیز افراد به علم و دانش جز پیچیده‌کردن و پیشرفته‌کردن مشکلات نتیجه‌ای نخواهد داشت و افراد به دزدانی با چراغ تبدیل خواهند شد [۳].

بسیاری از رفتارها و اقدام‌های مدیرها و کارمندان، متأثر از ارزش‌های اخلاقی است و ریشه در اخلاق دارد. عدم توجه به اخلاق کار در مدیریت سازمان‌ها می‌تواند معضلاتی بزرگ برای سازمان‌ها به وجود آورد. بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق کار و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال ببرد. اخلاق کار ضعیف، بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران مؤثر بوده، می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، قادر است به میزان بسیار چشم‌گیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثربخش هدف یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد. امروزه، داشتن اخلاق حرفه‌ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح

ارزش‌های منحصر به فرد آن پرداخته‌اند. آنها معتقدند قوانین و استانداردهای اخلاقی، رفتار را با دلایل آشکار به سوی رفتار درست هدایت می‌کنند. بنابراین، اخلاق حرفه‌ای، آیینی برای حفظ تشخیص حرفه‌ای و رفتار در محل کار است. اخلاقیات، مربوط به مسائل اجتماعی نیز می‌باشند و محصول فرهنگ جوامعی هستند که آنها در آن تعریف شده‌اند. همین‌طور آنها، انتظارات اخلاقی گروه‌های کاری را قانونمند کرده‌اند. این انتظارات شامل پاسخ‌گویی به مافوق، به عموم، به قانون و همین‌طور به خود شخص است. شاید افراد حرفه‌ای، پیشه‌ها را انتخاب می‌کنند تا ارزش‌های شخصی خود را هماهنگ کنند و آنها را در یک مدل یکپارچه پیوند دهند و برای استدلال اخلاقی هدایت کنند.

نقش راهبردی اخلاق حرفه‌ای در موفقیت معطوف به آینده سازمان غیر قابل انکار است و دوری از آن بنگاه‌ها را سخت آسیب‌پذیر و متضرر می‌سازد. دستیابی به اخلاق حرفه‌ای موجب مزیت راهبردی می‌شود [۸]. اخلاق حرفه‌ای در رشد اخلاق جامعه نیز نقش مهمی دارد. هنگامی که رفتارهای مثبت حرفه‌ای در افراد ملکه ذهنی شوند و به عادت بدل شوند، بخشی از این رفتارها به محیط بیرون و خانواده نیز برده می‌شود. از این رو، استفاده از کدهای رفتاری نه تنها موجب اصلاح اخلاق حرفه‌ای، بلکه موجب رشد اخلاق افراد در حوزه‌های دیگر نیز می‌شود. افزون بر این، می‌بایست تأثیر بهبود اخلاق شاغلین را بر رفتارها و اخلاق خانواده ایشان اضافه نمود، که این موضوع بر دایره جمعیتی تأثیر رمزهای رفتاری می‌افزاید. بنابراین، می‌توان به این نتیجه رسید که رمزهای رفتاری و اجرای صحیح آنها در میان کارمندان سازمان‌های گوناگون می‌تواند تأثیری گسترده بر اخلاق جامعه بگذارد و بخش قابل توجهی از جمعیت را به سوی رشد اخلاقی گرایش دهد.

اخلاق در آموزشی عالی

اخلاق در آموزش عالی با مشخص کردن حدود و ثغور رفتارهای مناسب و نامناسب و هدایت مدیران و هیئت علمی در اجرای مسؤولیت‌های حرفه‌ای، ذینفع‌های گوناگون آموزش عالی را حمایت می‌کند [۹]. بطور کلی، با در نظر گرفتن بازیگران

حرفه‌ای، بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباط‌ها را بهبود می‌بخشد و درجه ریسک را کاهش می‌دهد؛ زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان داده‌ها آسان می‌شود و مدیر قبل از ایجاد حادثه، از آن آگاه می‌شود [۶]. صاحب‌نظران بر این باورند «مهم‌ترین متغیر در موفقیت سازمان، اخلاق حرفه‌ای است. امروزه، داشتن اخلاق حرفه‌ای، به‌عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح است. اخلاق به‌عنوان نظام فلسفی‌ای که هدایت و تصمیم‌گیری معنوی انسان‌ها را در بردارد، تعریف می‌شود و اخلاق حرفه‌ای این تصمیم‌گیری را در هنگام کار با مراجع مورد توجه قرار می‌دهد» [۶].

اخلاق اساساً جدای از موضوع‌های مادی است و بعد معنوی دسته‌بندی‌های حرفه‌ها را که دارای هدف‌ها و منافع مشترک هستند را دربر می‌گیرد و امروز به این نوع اخلاق، اخلاق حرفه‌ای می‌گویند. حرفه‌های گوناگون برحسب میزان حساسیت و وظیفه‌ای که در خدمت به جامعه دارند، دارای معیارهای اخلاقی متفاوت می‌باشند، معیارهای اخلاقی ضوابط مشترک مسؤولیت‌ها و وظایفی را که اعضای یک سازمان را به هم پیوند می‌دهد، مشخص می‌کنند. باید اذعان داشت، معیارهای اخلاقی چارچوبی را برای ارزش‌ها، شاخص‌ها، مسؤولیت‌ها و حقوق سازمان‌ها ارائه می‌دهند. معیارهای اخلاقی همچون نقشه‌های راهنمایی هستند که به اعضای یک سازمان کمک می‌کنند تا نقش‌های خود را به روشنی ایفاء نمایند. این معیارها برگرفته از فرهنگ بومی؛ فرهنگ مدنی روز و به ویژه در کشور ما متأثر از دین مبین اسلام است. پیامبر اسلام (ص)، مدیریت رفتار سیاسی و اجتماعی مسلمانان را از مدیریت و آموزش افکار آنها شروع کردند. آن حضرت آنچه در عمل از پیروان خود می‌خواست، همگی پس از ارائه و فهماندن ارزش‌ها و روش‌های لازم بوده است. ایجاد تفکر صحیح و معرفت شفاف و بی‌ابهام، تعمیق اخلاق فضیلت‌محور و معرفی جذابیت‌های معنوی انسانی و اسلامی و همچنین ایجاد و مدیریت رفتار صحیح مبتنی بر بصیرت و انتخاب از گام‌های مهم و مبنایی در شکل‌دهی به امت اسلامی بوده است [۱].

ریبولد، هاکس و جیمز [۷] در پژوهشی به اخلاق حرفه‌ای و



دورن سازمان و اصلی دانشگاهها که عبارت از مدیران و مسئولان دانشگاه، اعضای هیئت علمی و دانشجویان هستند، و مأموریت‌های آموزشی، پژوهشی، کارآفرینی، فرهنگی و خدمات اجتماعی دانشگاه توسط این اعضا به انجام می‌رسد. همچنین، با توجه به گفتگوهای مطرح شده در ضابط‌های اخلاقی دانشگاههای برتر، می‌توان ضوابط اخلاقی در آموزش عالی را به چهار دسته مدیریتی، آموزشی، پژوهشی و دانشجویی تقسیم کرد.

اخلاق مدیریتی: بسیاری از موضوع‌های اخلاقی در نهاد‌های آموزش عالی به مسائل اجرایی و مدیریتی اختصاص دارد. عنوان اخلاق مدیریتی چالش‌انگیز است، چون مدیران نه تنها مسؤولیت رفتار خود را برعهده دارند، بلکه پاسخگوی چگونگی برخورد با تخلف‌های اخلاقی دیگران در سازمان نیز هستند [۹]. اخلاق مدیریتی مدیران آموزش عالی به این موضوع می‌پردازد که مدیران نه تنها مسؤولیت رفتار خود را برعهده دارند، بلکه پاسخگوی چگونگی برخورد با تخلفات اخلاقی دیگران در سازمان نیز هستند. افزون بر این، تمامی ذینفعان آموزش عالی به اخلاق مدیریتی دانشگاه‌ها علاقه‌مند و حساس هستند. اخلاق مدیریتی به تضمین این امر کمک می‌کند که مدیران در هدایت تلاش‌های آموزشی، پژوهشی و فرهنگی دانشگاه‌ها و جهت دادن به خدمات تجاری، کارآفرینی و اجتماعی آن، به شکلی درخور و مناسب رفتار کنند. قوانین و دستورالعمل‌های اخلاقی به تنهایی زمینه‌شکل‌گیری رفتارهای اخلاقی در دانشگاهها نیست. با این حال، مدیران آموزش عالی نقش تدوین معیارهای اخلاقی در دانشگاه را دارند و هنجارهای مورد استفاده آنها، و رفتارهای برخاسته از این هنجارها، الگویی را بر بخش‌های دیگر درباره اینکه چه چیزی ارزشمند و قابل قبول است، پدید می‌آورد. گرچه اخلاق رؤسای دانشگاهها بیشتر به عنوان اخلاق مدیریتی مورد توجه بیشتر بازیگران و ذینفعان آموزش عالی است، لیکن موضوع‌های متفاوت دیگری مانند مسائل امنیتی، تخلف‌های اینترنتی، شهریه و کمک‌های مالی، تصمیم‌های درباره دانشجویان و استادان، مدیریت اسناد و مدارک، تخلف‌های مالی و قانونی، سوء استفاده از قدرت و از این قبیل، موضوع‌هایی هستند که به اخلاق مدیریتی مدیران آموزش عالی مرتبط هستند. برخی از معیارهای اخلاق

- مدیریتی که مدیران آموزش عالی باید خود عامل به آنها باشند و بر اجرای درست آنها نظارت و همت گمارند، عبارتند از:
- ۱- مشارکت فعالانه در فرآیند تصمیم‌گیری حرفه‌ای و تصدیق و حمایت دیدگاههای حرفه‌ای
 - ۲- در نظر گرفتن آمادگی حرفه‌ای خود و سایر افراد در پذیرش یا پیشنهاد مسؤولیت‌ها و سمت‌ها
 - ۳- اصلاح خطاهای مشاهده شده و تأیید شده خود و همکاران با ارائه رفتار حرفه‌ای و کسب نظر و همکاری دیگران
 - ۴- داشتن رفتار منصفانه و عادلانه با همکاران، فراگیران و مدرسان، هنگام فعالیت در یک پست مدیریتی
 - ۵- امانتداری در استفاده از منابع و امکانات دانشگاه
 - ۶- ارزیابی به موقع و تشویق و اهدای پاداش بر اساس شایستگی و عملکرد کارکنان و اعضای هیئت علمی
 - ۷- خودداری و برخورد با شایعه‌سازی، تهمت، غیبت، خبرچینی و هر اقدامی که صمیمیت و اعتماد را در دانشگاه تضعیف می‌کند.
 - ۸- خودداری و جلوگیری از تبعیض و همچنین آزار و اذیت کارکنان، فراگیران و مدرسان بر مبنای دیدگاه سیاسی آنان، دلایل نژادی، مذهبی، جنسیتی، مسایل قومی، وضعیت جسمی و...
 - ۹- محرمانه تلقی کردن اطلاعات فردی، خانوادگی، اجتماعی، اقتصادی، شغلی و تحصیلی کارکنان و دانشجویان
 - ۱۰- پذیرفتن مسؤولیت در صورت داشتن قابلیت و توان مدیریتی (به ویژه در دانشگاه‌هایی که اعضای علمی توانا فعالیت می‌کنند).

اخلاق آموزشی

رعایت اخلاق آموزشی تضمین‌کننده سلامت فرآیند یاددهی و یادگیری در دانشگاه است. در حقیقت، ضوابط و ارزش‌های اخلاقی مرتبط با آموزش و یادگیری به این امر کمک می‌کند که حقوق دانشجویان در برخورداری از بهترین آموزش‌ها و شأن یادگیری از یک طرف و شأن و جایگاه علم و علم‌آموزی از طرف دیگر رعایت شود. این ارزش‌ها و معیارهای اخلاقی مرتبط با آنها به طور معمول مورد توجه اعضای هیئت علمی علاقه‌مند به علم، آموزش و یادگیری قرار گرفته و از

عبارتند از:

- ۱- انجام تلاش‌های پژوهشی بر اساس ضوابط دانشگاه
- ۲- رعایت حقوق آزمودنی‌های انسانی مانند زیان نرساندن، محرمانه بودن، رضایت داوطلبانه و ...
- ۳- برقراری همکاری خلاقانه با استادان و دانشجویان در جهت بستر سازی برای نوآوری و دانش آفرینی و پیشرفت علمی
- ۴- بالندگی علمی و به روز نگه داشتن مهارت‌های علمی و حرفه‌ای مرتبط با پژوهش و تولید علم
- ۵- بهره گرفتن از روش‌های نوآورانه و سبک‌های جدید علمی برای رسیدن به هدف‌های علمی دانشگاه
- ۶- حمایت از تلاش‌های حرفه‌ای و سیاست‌های مرتبط با پژوهش دانشگاه و دانشگاهیان
- رعایت حقوق مالکیت معنوی در انجام پژوهش، گزارش پژوهش، ارائه مقاله‌ها، معرفی اختراع‌ها و ...
- ۷- استفاده از روش‌های مناسب در انجام پژوهش و ارائه یافته‌های واقعی به دور از پیش داوری
- ۸- انجام پژوهش با هدف کمک به بهبود زندگی مردم
- ۹- رعایت موضوع‌های اخلاقی در استفاده از فناوری داده‌ها و ارتباط‌ها
- ۱۰- رعایت حقوق حیوان‌های آزمایشگاهی

اخلاق دانشجویی

معیارها و ضوابط اخلاق دانشجویی حافظ حقوق فردی و گروهی، و شأن فراگیران علم و دانش پژوهی است. رفتار شرافت‌مندانه و توأم با احترام، حساس بودن به وقت و هزینه‌ای که دانشجو برای یادگیری اختصاص می‌دهد، درستکاری در انجام تکلیف‌ها و تلاش‌های علمی، رعایت آئین‌نامه‌های انضباطی و فرهنگی دانشگاه از جمله ضوابطی هستند که به حفظ سلامت انسانی و رشد اخلاق حرفه‌ای دانشجویان کمک می‌کنند. دانشجویان افزون بر یادگیری، تکاپوهای فردی و گروهی گوناگونی مانند نوآوری، اختراع، تشکیل انجمن‌های علمی و فرهنگی، ارزشیابی استادان، نوشتن مقاله‌ها و ... دارند. آنها هم ارزشیابی می‌کنند و هم مورد ارزشیابی استادان و در برخی موارد مورد ارزیابی مدیران و مسئولان دانشگاه قرار می‌گیرند. مدیران آموزش عالی لازم است ارزشها و هنجارهایی

سوی آنها مورد حمایت قرار می‌گیرد. برخی از ضوابط اخلاقی آموزش دانشگاهی که مدیران آموزش عالی باید خود عامل به آنها باشند و بر اجرای درست آنها نظارت و همت گمارند، عبارتند از:

- ۱- تلاش برای شناسایی و رفع نیازها و مسائل مرتبط با فراگیران و مدرسان
- ۲- تشویق و راهنمایی مدرسان و فراگیران در پیروی از قوانین و ارزشهای دانشگاهی
- ۳- احترام به استادان و دانشجویان، در مقام انسانی آنها
- ۴- حفظ ارتباط با فراگیران و مدرسان و تبعیض قائل نشدن بین آنها در برخورداری آموزش و تسهیلات یادگیری
- ۵- ارزش‌گذاری مناسب به حقوق، دستاوردها، نظرها و مشارکت هیئت علمی در فرآیند یاددهی و یادگیری
- ۶- حمایت و دفاع از استادان و دانشجویانی که مورد آزار، غرض‌ورزی، مزاحمت، تهدید، تبعیض و اعمال غیر اخلاقی در ضمن آموزش، یادگیری و ارزشیابی قرار می‌گیرند.
- ۷- محرمانه تلقی کردن اطلاعات فردی و ارزشیابی دانشجویان

اخلاق پژوهشی

این حیطه شامل رعایت هنجارها و ارزش‌هایی است که باید در فرآیند طراحی و اجرای پژوهش و بهره‌مندی از نتیجه‌های پژوهش رعایت شوند. تخلف‌های پژوهشی شامل جعل، دستکاری یا سرقت متون، هنگام اجرای پژوهش یا گزارش یافته‌های پژوهشی است. در ایران، عدم آگاهی شاید بیش از هر عامل دیگری زمینه‌ساز بروز این مسئله بوده است [۱۰]. معیارهای اخلاقی پژوهش، ناشی از دو هنجار علمی است. این دو هنجار عبارتند از: تعمیم و همگانی بودن. تعمیم ایجاب می‌کند که یافته‌های پژوهشی بر اساس ارزش آنها تفسیر شوند و مطابق هنجار همگانی بودن، پژوهشگر باید نتیجه‌های پژوهش خود را در اختیار جامعه پژوهشی قرار دهد و جامعه پژوهشی وظیفه دارد از کمک‌هایی که همکارانش به دانش می‌کنند، با نقل و قول‌های کتاب‌شناسی، تقدیر کند [۹]. برخی از معیارهایی که رعایت آنها برای حفظ حقوق پژوهش و دانش پژوهشی در دانشگاه‌ها لازم به نظر می‌رسد و شایسته است مورد حمایت و توجه جامعه علمی قرار بگیرند،



بنابراین، اعضای سازمان‌ها ملزم به رعایت نظام‌نامه‌های اخلاقی و حرفه‌ای، حرفه خود می‌باشند. نظام‌نامه اخلاقی عبارت است از مجموعه مدونی از معیارها یا استانداردهای اخلاقی برای کارآموده‌هایی که مسئولیتی را بر عهده دارند» [۵].

مسئولیتی را بر عهده دارند. «نظام‌نامه‌ها یا استانداردها و معیارهای اخلاقی انجمن‌های حرفه‌ای از منابع مهم شناسایی رفتار اخلاقی می‌باشند. این نظام‌نامه‌ها، اسامی گوناگونی دارند، اما هدف کلیه آنها ارائه آئین‌نامه‌هایی است که هدایت اعضای انجمن‌های علمی را بر عهده دارند» [۵]. هر حرفه‌ای باید دارای رهنمودهای اخلاقی و قانونی باشد و آئین‌نامه‌های آن حرفه باید به این استانداردهای اخلاقی و قانونی متعهد باشند تا اطمینان و اعتماد عموم مردم را جلب نمایند. بدون این اعتماد یک حرفه نمی‌تواند یک حرفه باقی بماند. نظام‌نامه‌ها یا ضوابط اخلاقی، در واقع، ارزشهای شغلی یک حرفه را ارائه می‌دهند که به تعبیری استانداردهای عملکرد برای اعضا می‌باشند، ضوابط اخلاقی ساختار یا رهنمودهایی برای اعضا برای تبعیت از آنها در عملکرد شغلی و همچنین برای عموم برای پیش‌بینی در همکاری‌های خود با حرفه و اعضا فراهم می‌کنند.

منشور اخلاقی و روش‌های عملی ساختن آن در سازمان

تدوین منشور اخلاقی کارکنان که در برگیرنده‌ی ارزش‌های فرهنگی جامعه و اخلاق مورد نظر سازمان باشد، یکی از زمینه‌های مطرح شده برای نهادینه کردن اخلاق در سازمان است. بر اساس آن، اعضای سازمان از یک سرمشق و رهنمود کلی اخلاقی و ارزشی تبعیت می‌نمایند و فرهنگی منسجم و قوی در سازمان به وجود می‌آید. منشور اخلاقی سازمانی همچون سوگندنامه‌ی پزشکان، اخلاق حرفه‌ای و سازمانی کارکنان را شکل می‌دهد و راهنمای عمل آنان در مسیر خدمت‌شان است. منشور اخلاقی سازمانی بیانیه‌ای است که رفتار حرفه‌ای مطلوب و اخلاقی را تشریح و افراد را در حل مشکلات اخلاقی راهنمایی می‌کند. عباس زاده معتقد است منشور اخلاقی در سازمان‌های دولتی ابزاری است برای بهبود رفتار اخلاقی در میان اعضای سازمان و حمایت و حفظ منافع

را رعایت و حمایت کنند که باعث شود در مجموع به رشد اخلاقی، ذهنی، روانی، مهارتی و علمی دانشجویان کمک کند، و هدف از آنها اصلاح نقاط ضعف و تقویت نقاط قوت دانشجویان است. برخی از این ضوابط عبارتند از:

- ۱- حفظ حریم شخصی و آزادی علمی دانشجویان در ضمن تلاش‌های یاددهی، یادگیری و تلاش‌های پژوهشی
- ۲- پاسخگو بودن دانشجویان نسبت به تصمیم‌ها و رفتارهای خود در برابر جامعه دانشگاهی
- ۳- توجه به نظم و آراستگی نمای جامعه و استفاده از پوشش مناسب با عرف فرهنگی جامعه در دانشگاه
- ۴- حمایت دانشگاه از دانشجویان در برابر تبعیض‌ها، ارزشیابی‌های نادرست و غرض‌ورزی‌ها
- ۵- مواظبت از سلامت روابط علمی و آموزشی استادان و دانشجویان با یکدیگر
- ۶- حمایت و تشویق تلاش‌های فرهنگی فردی و گروهی دانشجویان

عوامل رشد و رشد اخلاق حرفه‌ای

بهترین راه برای رشد معیارهای اخلاق حرفه‌ای، ایجاد تشکلهای و انجمن‌ها علمی است. تشکلهای تخصصی باعث خواهد شد که معیارهای اخلاقی بهتر شکل بگیرند و بهتر بتوان آن را در جامعه نشر و گسترش داد. این تشکلهای باید با دولت همکاری نمایند، چون این همکاری باعث می‌شود که واقعیت‌ها گفته شوند و آثار آن راحت‌تر به عرصه وجود برسند. به گفته ایشان بنیاد میزان گسترش و رشد اخلاق حرفه‌ای بستگی به میزان کارکرد موفق اخلاق حرفه‌ای و همین‌طور میزان تغییرپذیری آن دارد. هر قدر مزایای به دست آمده از رعایت اخلاق حرفه‌ای فراگیرتر باشد، میزان تعهد به ضوابط آن از درجه بالاتری برخوردار است و هرچه تنگناهای اعمال شده ناشی از معیارهای اخلاق حرفه‌ای منطقی‌تر و در رشد سازمان موثرتر باشد، پایبندی به آن محکم‌تر خواهد بود [۲]. اولین و مهمترین وظیفه اخلاق حرفه‌ای، رشد و گسترش آئین‌نامه‌های مبتنی بر اخلاق در شغل مورد نظر است. در همه سازمان‌ها، آئین‌نامه‌های اخلاق حرفه‌ای از طریق نظام‌نامه‌های اخلاقی و حرفه‌ای به اعضای آنها ابلاغ می‌شود.

عمومی. منشور اخلاقی با تحت تاثیر قراردادن رفتار اخلاقی اعضا و جو اخلاقی سازمان، ارزشهای اخلاقی ویژه ای را نیز به اعضای سازمان منتقل می‌کند [۱۰].

آنچه مسلم است؛ انسان‌ها متفاوت می‌باشند و با دیدگاههای متفاوت در سازمان گرد هم می‌آیند، برای این که بتوانیم این تفاوت‌ها را به اشتراک بگذاریم نیاز به سرمشق و الگویی داریم که آن را با واژه منشور اخلاقی سازمانی نام نهاده‌اند [۱۱]. فردریکسون منشور اخلاقی را حول محور عدالت اجتماعی و مصلحت‌اندیشی بیان داشته است و آنها را از ارکان منشور اخلاقی می‌نامد [۱۲]. مدیران باید ضمن حفظ آزادی و ارزشهای فردی، مصالح اجتماعی را نیز محترم بدانند و منشور اخلاقی سازمان باید بر همین دو رکن استوار باشد. منشور اخلاقی سازمان سندی حاوی معیارهای اخلاقی و ارزشی است که برای ایجاد هماهنگی و وحدت رویه بین مسئولان سازمان تدوین شده و آنها را در رفتار و عملکردشان به سوی آرمان‌های ارزشی سازمان هدایت می‌کند.

در حقیقت منشور اخلاقی جانشین کارآمد کدها و آیین‌نامه‌های اخلاقی است. برخلاف انتظار مدیران آیین‌نامه‌های اخلاقی که بایدها و نبایدهای رفتاری را تعیین می‌کردند، نتوانست در بهبود مناسبات اخلاقی در فرهنگ سازمانی به طور کامل موفق شود. وجود دو کاستی در کدهای اخلاقی علت آن بود، یکی کامل نبودن آنها، زیرا آیین‌نامه‌های اخلاقی تمام مسئولیت‌های اخلاقی سازمان را دربر نمی‌گرفت و دیگر اینکه آیین‌نامه‌های اخلاقی از هماهنگی و سازگاری بین مسئولیت‌ها و اولویت‌های تعهدات اخلاقی برخوردار نبود. مدیران برای رفع این دو کاستی به طراحی و تدوین منشور اخلاقی سازمان پرداختند. منشور اخلاقی نوع رفتار مورد انتظار مدیران و کارکنان را بیان می‌کند و به عنوان ملاکی برای تمیز اخلاقی هرگونه اقدامی در سازمان به کار می‌آید [۴].

منشور اخلاقی برای کارایی و اثر بخشی باید ویژگی‌هایی را شامل باشد که به شرح زیر است:

۱- منشور اخلاقی باید کامل باشد.

۲- قابل تحقق، عملی و قابل اجرا باشد.

۳- باید بر ملاک اخلاق به گونه‌ای مبتنی باشد که ارزش ذاتی و اصالت آن را حفظ کند.

۴- مهم‌ترین ویژگی منشور کار آمد، عاری بودن از هرگونه ابهام است.

۵- در بیان تعهدات و مسئولیت‌های سازمان ترتیب منطقی داشته باشد.

زمانی که منشور اخلاقی به صورت سندی درآید و در دید کارکنان قرار گیرد ارزشهای مورد نظر سازمان به اعضا منتقل و رفتار اخلاقی آنها تحت تاثیر قرار خواهد گرفت. بدیهی است که با تحت تاثیر قرار گرفتن رفتار تک‌تک اعضای سازمان، جو اخلاقی در سازمان شکل می‌گیرد [۱۱].

در همین راستا، هدف‌های منشور اخلاقی سازمانی عبارت است از:

۱- کارکنان را از مأموریت سازمان آگاه کند.

۲- جو اخلاقی را در میان اعضای سازمان تشویق کند.

جو اخلاقی درون سازمان همچنین می‌تواند به یکپارچگی اجتماعی در سازمان کمک کند. از آن جایی که مدیران سازمان‌های دولتی در بستری عمل می‌کنند که می‌باید به خواسته‌های متفاوت و متعارض پاسخ دهند، بنابراین نقشی که منشور اخلاقی می‌تواند در این میان ایفا کند، آن است که میان خواسته‌های یادشده نوعی پیوند و آشتی برقرار کند، به گونه‌ای که حد دلخواه و معقولی از خواسته‌های ذینفعان سازمان تحقق یابد [۱۱].

کارتر باور دارد که از بیانیه مأموریت سازمان برای هدایت کارکنان به تصمیم‌گیری‌های اخلاقی استفاده شود تا عملکرد و رفتار آنان در راستای تحقق اهداف سازمان قرار گیرد [۱۳].

مک دونالد (۲۰۰۶) نیز بر این باور است که نظام‌نامه‌های اخلاقی به صورت سندی مکتوب در سازمان‌ها و محیط‌های دانشگاهی و آکادمیک وجود دارد و در مواقع ضروری، در تصمیم‌گیری‌ها و هدف‌گذاری‌های سازمانی افراد را هدایت می‌کند، چنین اسنادی تعهد اخلاقی را برای افراد گروه ایجاد می‌کند و این که آنها چرا آن‌جا هستند و چه انتظاری از آنها در گروه وجود دارد [۱۴].

امروزه، انتظارات اخلاقی و رفتاری از شغل و حرفه افزایش یافته است، افزون بر آن، اعضای هیأت علمی و دانشجویان به طور فزاینده‌ای در جستجوی تعریفی از زمینه‌های اخلاقی



در عملکرد شغلی خود هستند. ضرورت وجود نظام نامه‌های اخلاقی به دلایل زیر در آموزش عالی احساس می‌شود:

- تعریف رفتارهای قابل قبول
- ارتقاء استانداردهای موجود در انجام امور
- فراهم کردن ملاکی برای خود ارزیابی اعضای گروه و دانشجویان

- استناد به آن به عنوان نشانه ای برای بلوغ شغلی
نیاز به تدوین اصول اخلاق حرفه‌ای در اجتماع های علمی همانند نیاز به معیارهای اخلاقی در کل جامعه است. دانشگاه‌های معتبر دنیا به ضوابط اخلاقی توجه ویژه ای داشته‌اند و کدها و شاخص های اخلاقی را برای خود وضع نموده‌اند. در ادامه، به نمونه‌ای از نظام نامه‌ای اخلاقی در دانشگاه کالیفرنیا جنوبی که در سال ۲۰۱۱ از سوی یو اس نیوز جزو ۲۵ دانشگاه برتر آمریکا رتبه بندی شده است، اشاره می‌شود.

• در دانشگاه کالیفرنیا جنوبی، رفتار اخلاقی مبتنی بر دو رکن اساسی است: صداقت، بی طرفانه بودن و احترام گذاشتن به حقوق، شأن و منزلت همه افراد.

نظام نامه اخلاقی در دانشگاه کالیفرنیا جنوبی

• ما به عنوان اعضای هیئت علمی، کارکنان، دانشجویان و اعضای هیئت امنای نه تنها مسئول رفتار اخلاقی خود هستیم بلکه همچنین، مسئول ساختن و سامان دادن دانشگاهی اخلاقی می‌باشیم.

• ما ارتباط های بنیادی که میان دانشجویان و هر یک از استادان دانشگاه‌مان بر اساس آن بنیانگذاری شده است، ارج می‌نهیم؛ بنابراین، چنین ارتباط هایی از اساس مقدس است و شایسته توجه ویژه است به گونه ای که افراد، تحت تأثیر رفتارهای ناشایسته یا انگیزه‌ها و استفاده‌های شخصی قرار نگیرند.

• هنگامی که ما به عنوان یک دانشگاه یا افراد مسئول به نیابت از دانشگاه پیمان می‌بندیم، به پیمان خود عمل می‌کنیم. به ویژه وعده‌هایی که در بیانیه مأموریت به آنها اشاره شده است. حتی در نبود تمهیدات نظارتی تلاش می‌کنیم وظایف خود را به خوبی انجام دهیم.

• ما بی درنگ و روشن، تضاد منافع مرتبط با هیئت علمی،

دانشجویان، کارکنان، اعضای هیئت امنای مجموعه دانشگاه را شناسایی و اعلام می‌کنیم. ما همچنین اقدام های مناسبی را برای حذف چنین تضادهایی انجام می‌دهیم یا اینکه مطمئن می‌شویم که درستی و امانتداری افراد یا دانشگاه در معرض خطر قرار نگیرد.

• ما محیطی همراه با احترام و شکیبایی متقابل را تقویت می‌کنیم. به عنوان اعضای جامعه دانشگاه کالیفرنیا جنوبی، با همه با احترام رفتار می‌کنیم، حتی وقتی که ارزش ها، باورها، رفتار یا پیشینه فرد یا گروهی مخالف و متفاوت با ما باشد. این موضوع، یکی از اصول بنیادین رفتار اخلاقی در دانشگاه و اساس گفتمان مدنی در جامعه دانشگاهی ما است. برای اینکه ما نه تنها در برابر خود مسئول بلکه مسئول دیگران نیز هستیم و با هرگونه تعصب و تنفر مخالفیم.

• ما با کسی بد رفتاری نمی‌کنیم؛ کسی را مورد اذیت و آزار قرار نمی‌دهیم؛ کسی را تحقیر نمی‌کنیم؛ به کسی آسیب نمی‌رسانیم و از کسی سوء استفاده نمی‌کنیم. ما سرقت علمی - ادبی، دروغ‌گویی، جعل عمدی، کلاهبرداری علمی، تبعیض از روی حسادت و یا بد رفتاری با انسانها را تحمل نمی‌کنیم.

خواه این افراد داوطلب انجام مطالعه های علمی، همکاران، بیماران، فرودستان، زبردستان، دانشجویان، استادان، اعضای هیئت امنای، والدین، دانش آموختگان و خیرین باشند یا مردم عادی جامعه.

• ما اموال و منابع دانشگاه یا اموال مربوط به دیگران که به ما اعتماد کرده اند را غصب نمی‌کنیم و اجازه هیچ غصب و اختلاسی را نمی‌دهیم.

• ما در تشخیص رفتارهای قانونی از یک سو و رفتارهای اخلاقی از سوی دیگر، با احتیاط عمل می‌کنیم. با باور به اینکه این دو می‌توانند در بسیاری از حوزه ها همپوشانی داشته باشند، اما در نهایت متفاوتند. در حالی که، ما از الزام های قانونی پیروی می‌کنیم، اما هرگز نباید ملاحظه های اخلاقی را نادیده بگیریم.

• به دلیل همگرایی های ویژه ای که ما را مانند اعضای خانواده‌ای منسجم و ریشه‌دار به هم پیوند می‌دهد، ما وظیفه‌ای خانوادگی داریم که امین یکدیگر باشیم. اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه نسبت به اقبال دانشجویان و سایر افرادی که

دینفعان دانشگاه، با اعتماد و اطمینان بیشتری به همکاری با دانشگاه و استفاده از خدمات آنها بپردازند.

پایگاه‌های اطلاعات رجوع شده در این مقاله

<http://colleges.usnews.rankingsandreviews.com/best-colleges/rankings/national-universities/spp+25>

http://policies.usc.edu/policies/USC_Code_of_Ethics_2004.pdf

منابع و مآخذ

- [۱] تفضلی، احمد (۱۳۸۵). «مینوی خرد»، تهران: انتشارات توس، ص ۴۱.
- [۲] فریور، مهدی (۱۳۸۶). «اخلاق حرفه‌مندی و پیشه‌وری در ایران باستان، اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام»، احد فرامرز قراملکی و همکاران، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- [۳] صحرايي، محمد طيب (۱۳۸۶). «سیره پیامبر (ص) در مدیریت افکار و رفتار سیاسی، سیاست نبوی؛ مبانی، اصول و راهبردها»، علی اکبر علیخانی و همکاران، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- [۴] فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۵). «اخلاق حرفه‌ای». چاپ دوم. قم: انتشارات مجنون.
- [۵] حسینیان، سیمین (۱۳۸۵). «اخلاق در مشاوره و روانشناسی». تهران: نشر کمال تربیت.
- [۶] فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۲). «اخلاق حرفه‌ای». قم: انتشارات مجنون.

عهده دار حمایت از آنها هستیم - به ویژه قشر آسیب پذیر مانند بیماران، افراد مورد مطالعه و کودکان مهد کودک دانشگاه - مراقبت‌ها و حمایت‌های لازم را به عمل می‌آورند. از طریق احترام به حقوق و منزلت دیگران و همچنین تلاش برای داشتن روابط بی‌طرفانه و صادقانه با افراد، دانشگاهی اخلاقی ایجاد می‌کنیم که همه ما نسبت به آن افتخار کنیم، دانشگاهی که چراغ هدایت همه مردم روزگار ما و قرن‌های آینده باشد.

نتیجه‌گیری

اخلاق حرفه‌ای بخشی از علم اخلاق است که می‌کوشد به مسایل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ دهد [۱۵]. دانشگاه نیز در پاسخ به نیازهای معرفتی محیط داخلی همچون آموزش، پژوهش و یادگیری؛ و نیازهای غیرمعرفتی همچون «نقد پذیری، شکیبائی، تضارب آراء، وفای به عهد، تهذیب نفس، تکریم انسان‌ها، تعهد به ارزش‌ها، امانتداری و...» [۱۶] نقش مهمی دارد. و اخلاق مدیریتی به تضمین این امر کمک می‌کند که مدیران در هدایت دانشگاه و جهت دادن به خدمات اجتماعی آن، به شکلی درخور و مناسب عمل کنند. با توجه به اهمیت نقش دانشگاه‌ها، تدوین معیارهای اخلاقی مشخص برای آنها ضروری است تا راهنمایی در جهت رسیدن به اهداف باشد و عملکرد را بهبود بخشد. در کل، می‌توان گفت مداومت در عمل بر اساس ارزشهای همچون تسلط بر نفس، مدارا در حد امکان، انتقادپذیری، مشورت خواهی، قاطعیت اجرایی، حسن تدبیر، عدالت و انصاف، بردباری و شکیبایی، پرهیز از فخر فروشی و استبداد، ایجاد انگیزه، خوش رفتاری و نرمی با جامعه دانشگاهی، احترام به کلاس درس و فضای یادگیری، تواضع، تکریم کارکنان و دانشجویان، مضایقه نکردن در آموزش مداوم و کمک به دانش پژوهی، عامل بودن به هنجارها و آئین نامه های علمی و فرهنگی دانشگاه و... باعث بهبود و گسترش اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی و به دنبال آن محیط آموزشی و پژوهشی دانشگاه خواهد شد. رعایت اخلاق رفتار مدیران، اعضای هیئت علمی، دانشجویان و کارکنان دانشگاه را بهبود می‌بخشد و باعث خواهد شد تا



at:<http://www.oecd.org/dataoecd/59/24/1898992.pdf>
 [14] Mc Donald, C. (2006). «A Framework for Ethical Decision – Making»: Version 6.0 ethics shareware. From University of British Columbia: Center for Applied Ethics. Available at:<http://www.ethics.ubc.ca/upload/A%20Framework%20for%20Ethical%20Decision-Making.pdf>

[۱۵] بهلولی، موسی (۱۳۸۹). «اخلاق در علم و فناوری»، نشریه نشاء علم، سال اول، شماره اول، صص ۳۶-۴۲.
 [۱۶] اکبری، رضا و شکرانی، یاسین (۱۳۸۷). «تاثیر عوامل غیر معرفتی بر اسلامی شدن دانشگاه ها، ارزش و دانش»: مقدمه‌ای بر دانشگاه اسلامی، اصغر افتخاری و همکاران. تهران: نشر مشترک دانشگاه امام صادق (ع) و پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، صص ۲۰۱ - ۱۷۶.

[7] Reybold, Earle; D. Halx, Mark; L. Jimenez, Anne (2008). «Professional Integrity in Higher Education»: A Study of Administrative Staff Ethics in Student Affairs, Journal of College Student Development. ProQuest Education Journals pp. 110-122. Available at: http://muse.jhu.edu/login?uri=/journals/journal_of_college_student_development/v049/49.2reybold.pdf

[۸] مجیدپور، اکبر و ده بزرگی، بهمن (۱۳۸۶). «راهکار عملی تدوین منشور اخلاقی سازمان، اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام»، احد فرامرز قراملکی و همکاران، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
 [۹] جان براکستون و ناانیل بری (۱۳۸۳). «اخلاق در آموزش عالی»، ترجمه حمیدرضا آراسته، دایرةالمعارف آموزش عالی، زیر نظر نادرقلی قورچیان، حمیدرضا آراسته و پریش جعفری، تهران: بنیاد دانشنامه بزرگ فارسی، صص ۹۱-۹۳.

[۱۰] موسی دوست، سارا؛ فنودی، حنا (۱۳۸۹). «تخلفات و دستبردهای علمی و ادبی»، نشاء علم، سال اول، شماره اول، صص ۲۹-۲۱.

[۱۱] عباس زاده، حسن (۱۳۸۵). «اخلاقیات در سازمان با تاکید بر دیدگاه اسلامی»، فصلنامه بانک صادرات ایران شماره ۳۹.
 [۱۲] الوانی سید مهدی (۱۳۸۳). «مدیریت دولتی و ضرورت تقویت زیرساختارهای اخلاقی»، فصلنامه مطالعات مدیریت شمار ۴۲، ۴۱.

[12] Frederickson, D. G. (1995). «Public Perceptions of Ethics in Government»: The Problems of Distance and Role Differentiation, The Annals of the American Academy of Political and Social Sciences. Spring. Available at:<http://www.ipsr.ku.edu/stafffil/george.shtml> And <http://www.jstor.org/pss/1047762>.

[13] OECD (1996). «Ethics in Public Services»: Current Issues and Practice. Public Management Occasional Papers, No. 14. Available