



واکاوی نشانه‌های اخلاق محوری در دانشگاه: پژوهشی پدیدار شناختی

محمد خدایاری فرد^۱

چکیده

رعایت اخلاق علمی، محور تعاملات ارزش آفرین در دانشگاه است. این مطالعه با هدف شناسایی نشانه‌های اخلاق محوری در فضای دانشگاهی انجام شده است. بدین منظور از روش پدیدارشناسانه‌ی توصیفی استفاده شد. داده‌ها با استفاده از فن مصاحبه نیمه‌ساختارمند با ۵۵ نفر از شرکت‌کنندگان دانشگاه‌های شریف، علامه طباطبایی و تهران که در چهار خوشه‌ی اعضای هیئت علمی، دانشجو، مدیر و کارکنان دسته‌بندی شده بود، گردآوری شده و مبتنی بر راهبرد کلاسیکی تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد مهم‌ترین نشانه‌های اخلاق محوری شامل پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای، وجود افراد اخلاق محور در دانشگاه، پرورش خودکنترلی، فرهنگ خودنقادی، احساس آرامش، پرورش مهارت‌های حرفه‌ای، وجود اخلاق در روابط دانشجویی-استادی، رعایت اخلاق اداری، تأمین رفاه دانشجویان و اساتید و کارمندان، نبود باند و باندبازی، حفظ حریم متناسب با فضای دانشگاه، محوریت تربیت اخلاقی، توافق جمعی بر مبانی و اصول اخلاق (معیار، حوزه و زمینه) و محوریت نداشتن منافع شخصی است. تأملی بر نشانه‌های شناسایی شده، نشان داد که از منظر شرکت‌کنندگان نه تنها توجه به اخلاق محوری در سطح دانشگاه و تعاملات بینابینی از اهمیت چشمگیری برخوردار بوده بلکه ایشان بر ضرورت حرکت نظام‌مند و ساختاری دانشگاه‌ها به سمت اخلاق محوری تأکید داشته‌اند. بر اساس این یافته‌ها، برنامه‌های تعاملاتی توسعه اخلاق در دانشگاه، تهیه و در حال اجرا است.

کلیدواژه‌ها: اخلاق محوری، اخلاق حرفه‌ای، مصادیق اخلاق دانشگاهی، پدیدارشناسی

^۱ نویسنده مسئول: استاد دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، رایانامه: khodayar@ut.ac.ir

مقدمه

بررسی تاریخی ماهیت دانشگاه نشان‌دهنده‌ی آن است که امروزه نوعی تحول به سمت اهدافی مانند انتقال دانش برای ایفای حرفه؛ پروراندن تحقیقات علمی برای پیشبرد منافع دولت-ملت؛ ارائه‌ی منافع اجتماعی مختلف به جامعه، صنعت و دولت و پیشبرد رشد اقتصادی از طریق تشکیل سرمایه‌ی انسانی و نوآوری فناورانه برای دانشگاه تصور کرد به‌گونه‌ای که در قرن بیست و یکم، دانشگاه به‌عنوان نهادی دیده شده است که برای گسترش بیشتر و تجاری‌سازی تحت فشار شدید قرار دارد (باربر و همکاران^۱، ۲۰۱۳؛ ویسما^۲، ۲۰۰۹). این تغییر کارکرد در دانشگاه امروز و تبدیل آن به یک موتور اقتصادی برای جوامع، چالش‌هایی برای رفتار اخلاقی در ارکان آن (دانشجو، استاد، کارمند و مدیر) فراهم کرده است به‌گونه‌ای که اصول اخلاقی تحت فشارهای بسیار شدید به‌ویژه فشارهای مالی قرار گرفته و تصمیم‌گیری اخلاقی یا اخلاق‌ورزی را دشوار کرده است (سینگ و استاکلبرگر^۳، ۲۰۱۷). در دانشگاه‌های ما نیز به‌موازات گسترش کمی و تلاش برای انطباق رسالت دانشگاه با ویژگی‌های دانشگاه قرن ۲۱ (شعارهایی نظیر دانشگاه کارآفرین، دانشگاه نسل چهارم و مانند آن)، برخی مسائل مرتبط با اخلاق به تدریج آشکار شده است (قاراخانی و میرزایی، ۱۳۹۶) که از جمله‌ی آن‌ها می‌توان به کپی‌برداری قسمتی از پژوهش‌های دیگران، عدم استناد به منابع مورد استفاده، بی‌اعتنایی به مقررات، بی‌احترامی دانشجو به اساتید و مانند آن اشاره کرد. این موضوع برای دانشگاه‌های ما امری دشوار است چراکه هم آماده ساختن دانشجویان برای زندگی حرفه‌ای آینده امری به‌غایت ضروری است (یعنی آنچه هدف دانشگاه امروزی است) و هم نهادینه کردن اصول اخلاقی در بین دانشجویان به‌عنوان بخش مهمی از مسئولیت دانشگاه، دیده شده است. از این رو در طی سال‌های گذشته، برای توسعه‌ی اخلاق در دانشگاه، تلاش‌های بسیاری صورت گرفته است که شاید مهم‌ترین یا نظام‌مندترین آن را بتوان گنجاندن درس اخلاق اسلامی یا اخلاق حرفه‌ای در برنامه‌ی درسی دانست. با این حال در مورد کارآمدی این تلاش‌ها تردید وجود دارد. برای مثال در مطالعه‌ی فضل‌اللهی قمشی (۱۳۹۵) نشان داده شد که حدود ۷۰ درصد از دانشجویان، همسویی اهداف درس اخلاق اسلامی با نیازهای فردی و اجتماعی خود را متوسط

¹ Barber *et al*

² Wissema

³ Singh & Stuckelberger

و پایین‌تر از متوسط ارزیابی کرده و دستیابی دانشجویان به اهداف درس اخلاق اسلامی در سطح شناختی، عاطفی و رفتاری، نامطلوب ارزیابی شده است. به نظر می‌رسد برای نیل به یک برنامه‌ی اثربخش و کارآمد برای توسعه‌ی اخلاق در دانشگاه، فهم نشانه‌های دانشگاه اخلاق محور دارای اهمیت است. رقابت شغلی، نظام پاداش، رفتار مدیران، چالش‌های سیاسی و اقتصادی، ویژگی‌های فردی مانند مکان کنترل (احمدی، ۱۳۹۲)، اهداف و راهبردها، نحوه مدیریت، فرایندهای کاری (قربانی‌زاده و کریمان، ۱۳۸۸)، ویژگی‌های روان‌شناختی مانند مثبت‌گرایی، همدلی، حمایتگری و خودگشودگی (رونقی نوتاش و سلطان‌زاده، ۱۳۹۲)، متغیرهای سازمانی مانند عدالت سازمانی، برنامه‌های آموزشی کارآمد و مؤثر و وجود کدهای اخلاقی و عوامل روان‌شناختی مانند احساس رضایت شغلی، برخورداری از قدرت نفس (فلاح، زارع و سامی، ۱۳۹۳)، رسانه‌های جمعی، فضاهای آموزشی و عمل به تعالیم دینی (مهدوی و اسمی جوشقانی، ۱۳۹۴) برخی از متغیرهایی بودند که در پژوهش‌های گذشته، مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای سازمانی، اخلاق شهروندی و اخلاق در فناوری اطلاعات گزارش شدند که ملاحظه و رعایت الزامات اخلاقی در مورد آن‌ها می‌تواند نشانه‌های اخلاق محوری در سازمان مربوط باشد اما چنین بررسی‌ای در دانشگاه مشاهده نشد. به‌ویژه آنکه ویژگی‌های انحصاری مانند رابطه‌ی استاد و شاگرد، سنجش آموخته‌های دانشجویان، ارتقای مرتبه علمی، ایفای وظایف پژوهشی و مانند آن، هم محیط دانشگاه را متمایز از سازمان‌های دیگر کرده است و هم می‌تواند محملی برای رفتارهای سوء اخلاقی باشند. از این‌رو فهم عوامل مرتبط با اخلاق در دانشگاه به‌طور اختصاصی و متمایز از سازمان‌های دیگر امری ضروری است، یعنی آن چیزی که هدف پژوهش حاضر است.

روش‌شناسی

این پژوهش از لحاظ هدف بنیادی و از لحاظ نحوه جمع‌آوری داده‌ها دارای رویکرد کیفی است که به روش پدیدارشناختی انجام شده است. مشارکت‌کنندگان در پژوهش شامل ۵۵ نفر از مطلعان در ۴ خوشه شامل مدیران فرهنگی، روحانیون، دانشجویان و کارکنان بوده است که به روش هدفمند از نوع ملاکی^۱ انتخاب شدند. به‌منظور گردآوری داده‌ها از فن مصاحبه‌ی نیمه‌ساختارمند استفاده شد. شرکت‌کنندگان به‌صورت رسمی دعوت به مصاحبه شدند و در

ابتدای امر با آن‌ها در رابطه با هدف پژوهش، محرمانه‌بودن نام و اطلاعات هویتی آن‌ها آگاهی‌های لازم داده شد و درنهایت همه افراد حاضر در پژوهش با رضایت کامل به انجام مصاحبه پرداختند. ضمن هماهنگی با مصاحبه‌شوندگان، مصاحبه‌ها به صورت صوتی، ضبط شدند. پس از هر مصاحبه، متن گفت‌وگو در نرم‌افزار ورد^۱ پیاده‌سازی شده و مورد بازبینی قرار می‌گرفت. تحلیل داده‌ها با استفاده از راهبرد هفت مرحله‌ای کلایزی (نیکلاس، ۲۰۱۵) و نرم‌افزار MAXQDA انجام شد.

نتایج

بر اساس تحلیل داده‌ها، نشانه‌های دانشگاه اخلاق‌محور که از مصاحبه‌ها با اعضای گروه نمونه استخراج شده‌اند در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱) نشانه‌های دانشگاه اخلاق‌محور

نشانه‌های شناسایی شده برای دانشگاه اخلاق‌محور	تعداد گزاره‌های معنایی	درصد متناظر با آن
شناخت و پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای	۴۹	۱۲/۷۳
وجود افراد اخلاق‌محور در دانشگاه	۳۶	۹/۳۵
پرورش خودکنترلی	۲۳	۵/۹۷
فرهنگ خودنقادی	۲۲	۵/۷۱
احساس آرامش	۲۱	۵/۴۵
پرورش مهارت‌های حرفه‌ای	۱۹	۴/۹۴
وجود اخلاق در روابط دانشجویی، استادی و تعاملات بینابینی	۱۷	۴/۴۲
رعایت اخلاق اداری	۱۶	۴/۱۶
تأمین رفاه در تمام سطوح دانشجو، استاد و کارمند	۱۵	۳/۹۰
نبود باند و باندبازی	۱۵	۳/۹۰
حفظ حریم متناسب با فضای دانشگاه	۱۵	۳/۹۰
محوریت تربیت اخلاقی	۱۵	۳/۹۰
توافق جمعی بر مبنای و اصول اخلاق (معیار، حوزه و زمینه)	۱۰	۲/۶۰
محوریت نداشتن منافع شخصی	۱۰	۲/۶۰
اصلاح مستمر قوانین و آئین‌نامه‌های دست و پاگیر	۹	۲/۳۴
رعایت شدن شئون اخلاقی	۹	۲/۳۴

¹ Word

۲/۰۸	۸	برابری یا عدم تبعیض و احساس آن
۲/۰۸	۸	وجود نظم و انضباط آموزشی
۱/۸۲	۷	اجرای شئون اسلامی در دانشگاه
۱/۸۲	۷	بهره‌گیری از روش‌های جدید تدریس
۱/۵۶	۶	وجود روحیه کمک و همیاری
۱/۵۶	۶	وجود برنامه‌های بلندمدت اخلاق محور
۱/۰۴	۴	آزادی بیان در چهارچوب قوانین
۱/۰۴	۴	برخورداری از خروجی‌های اخلاق محور
۰/۷۸	۳	کم‌هزینه بودن انجام کار اخلاقی و پرهزینه بودن کار غیراخلاقی
۰/۷۸	۳	اولویت داشتن اخلاق در فضای دانشگاهی
۰/۷۸	۳	وجود و احساس آسایش در محیط‌های دانشگاهی
۰/۷۸	۳	وجود معنویت در اساتید به‌عنوان امری فطری
۰/۷۸	۳	برخورداری از اساتید متواضع (علمی و اخلاقی)
۰/۵۲	۲	متناسب بودن تغذیه‌ی دانشگاهی با ژنوم افراد
۰/۵۲	۲	تقویت خودباوری
۰/۲۶	۱	تخلفات حداقلی دانشجویان و اعضای هیئت علمی
۰/۲۶	۱	برخورداری از هیئت ممیزه‌ی خوب
۰/۲۶	۱	وجود تحقیقات بین‌المللی
۰/۲۶	۱	اخلاق خط قرمز دانشگاه
۰/۲۶	۱	ایجاد نیاز به کشف حقیقت در دانشجو
۰/۲۶	۱	واقعیت‌گرایی و کنش‌های اخلاقی
۰/۲۶	۱	صمیمی بودن محیط
۰/۲۶	۱	توجه پیوسته به فرهنگ‌سازی اخلاقی در جامعه
۰/۲۶	۱	چهره‌پرور است
۰/۲۶	۱	پرهیز از افراط و تفریط
۰/۲۶	۱	بها دادن به تجربه و تخصص پیشکسوتان
۰/۲۶	۱	توجه به درستی اجرای کارها
۰/۲۶	۱	تقویت حس تعلق خاطر
۰/۲۶	۱	آراستگی و نظافت محیطی
۰/۲۶	۱	وجود اعتماد عمومی به دانشگاه
۱۰۰/۰۰	۳۸۵	کل

نتیجه‌گیری

این پژوهش نشان داده است عواملی (فارغ از ترتیب) مانند وجود افراد اخلاق‌محور در دانشگاه، تأمین رفاهی اساتید، دانشجویان و کارمندان، محوریت نداشتن منافع شخصی و فقدان وابستگی‌های باندی و باندبازی، توافق جمعی در مورد مبانی و اصول اخلاقی، عدم تبعیض یا احساس آن، وجود نظم و انضباط آموزشی، آزادی بیان در چارچوب قوانین، پرهیز از افراط و تفریط و توجه پیوسته به فرهنگ‌سازی اخلاقی در جامعه، از مهم‌ترین نشانه‌های اخلاق‌محوری در دانشگاه است. در مجموع به نظر می‌رسد دستیابی به وضعیت مطلوب اخلاقی در دانشگاه، مستلزم بازنگری در برنامه‌های آموزش اخلاقی و اتخاذ نظامی منسجم است که از یک سو شامل تدوین و عملیاتی‌سازی برنامه‌های آموزش اخلاق ویژه دانشگاه باشد و در نظر گرفتن توجه توأمان به منابع اسلامی، یافته‌های علمی روان‌شناختی به‌ویژه روان‌شناسی مثبت و منابع مورد استفاده در دانشگاه‌های معتبر دنیا باشد و از سوی دیگر انجام اقدامات فرعی اما مرتبط به هم را نیز شامل شود. آموزش مهارت‌های نیک‌زیستن (خدایاری فرد، ۱۳۹۹) نمونه‌ای از برنامه‌های آموزش اخلاق ویژه دانشگاه است که با نگاه به منابع اسلامی، روان‌شناسی مثبت و منابع علمی معتبر تدوین شده و اثربخشی آن مورد تأیید قرار گرفته است. در کنار اجرای چنین برنامه‌هایی، ضمن در نظر گرفتن این نکته که ارائه راه‌کارهای مناسب برای ارتقای اخلاق در دانشگاه به لحاظ ماهیت چندوجهی این پدیده نیازمند تعمق و ژرف‌کاوی در آراء و دیدگاه‌های تمامی ذی‌نفعان این فرایند است (عزیزی، ۱۳۸۹). با این حال و با لحاظ معیارهای احصاء شده در این مطالعه، به‌منظور ارتقای اخلاق‌محوری در دانشگاه، اقدامات زیر پیشنهاد می‌شود

۱. سیاست‌گذاری مبتنی بر یافته‌های علمی برای ارتقای اخلاق در دانشگاه و تدوین یک چارچوب سازمانی مشخص برای استانداردهای حرفه‌ای رفتار آکادمیک در دانشگاه
۲. بازنگری در نحوه‌ی پذیرش اساتید، دانشجویان و کارمندان و اعمال شرط رعایت ملاحظات اخلاقی توسط آن‌ها
۳. آموزش‌های اخلاقی مداوم به کارکنان، دانشجویان و اساتید. در واقع آموزش و نظارت مداوم می‌تواند دو مؤلفه مهم برای ارتقای اخلاق حرفه‌ای به حساب بیاید. این موضوع از این نظر حائز اهمیت است که در مورد آگاهی اساتید، دانشجویان و کارکنان نسبت به استانداردهای اخلاقی ابهام وجود دارد (برای مثال نگاه کنید به قادری، سلیمی و بلندهمتیان، ۱۳۹۴، در مورد آگاهی اساتید و دانشجویان از استانداردهای اخلاق در پژوهش).

۴. ارزشیابی عملکرد اخلاقی افراد و اعطای مناصب و پست‌ها به افراد دارای ارزش‌های اخلاقی عمیق و نیرومند
۵. گنجانیدن رعایت ملاحظات اخلاقی حرفه‌ای در زمره‌ی معیارهای ارتقای مرتبه‌ی علمی و ترفیع اعضای هیئت علمی
۶. انجام پژوهش‌ها و مطالعات کاربردی در زمینه‌ی اخلاق
۷. تدوین برنامه‌های ارتقای وجدان کاری
۸. کمک به درک مشکلات جامعه و تقویت روحیه‌ی همدلی و مشارکت
۹. پرهیز از دخالت نگاه سلیقه‌ای و حزبی در فضای علمی دانشگاهی و دقت در انتخاب هیئت ممیزه‌ی توانمند
۱۰. بازنگری و اصلاح قوانین با محوریت کاهش قوانین بسترساز رفتارهای غیراخلاقی و پس‌از آن اجرای مرقانون
۱۱. تقویت اراده‌ی جمعی برای اصلاح و ایجاد مشارکت سازمانی در قالب ارتباط گسترده‌ی سازمانی کارمندان برای ارتقای اخلاقی (ایجاد و توسعه‌ی گفتمان گروهی میان ذی‌نفعان در مورد اخلاق حرفه‌ای)
۱۲. تشکیل کمیته‌ی اخلاق در دانشگاه‌ها و تعیین وظایف مشخص برای آن‌ها

منابع

۱. احمدی، فریدون (۱۳۹۲). ارزیابی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای سازمان‌های خدماتی. /اخلاق در علوم و فناوری، ۳ (۸)، ۳۵-۴۳
۲. رونقی نوتاش، مهناز و سلطان‌زاده، داریوش (۱۳۹۲). عوامل اجتماعی مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای (مورد مطالعه: شرکت طراحی مهندسی و تأمین قطعات ایران خودرو). فرهنگ ارتباطات، ۱۱، ۴۷-۵۹
۳. عزیز، نعمت‌الله (۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی: تأملی بر راهبرد های بهبود استانداردهای اخلاقی در آموزش دانشگاهی. راهبرد فرهنگ، ۸ و ۹، ۱۷۳-۲۰۲
۴. فالاح، حامد؛ زارع، حبیب و سامی، سمیه (۱۳۹۳). تجزیه و تحلیل عوامل سازمانی، جمعیت‌شناختی و محیطی مؤثر بر اخلاق در فناوری اطلاعات. فصلنامه علمی ترویجی /اخلاق، ۱۴ (۳)، ۱۱۵-۱۴۳
۵. قادری، م صطفی؛ سلیمی، مریم و بلندهمتیان، کیوان (۱۳۹۴). آگاهی و توجه ا ساتید و دانشجویان نسبت به استانداردهای اخلاق در پژوهش. فصلنامه /اخلاق در علوم و فناوری، ۴ (۱۰)، ۸۵-۹۶

۶. قاراخانی، معصومه و میرزایی، آیت‌الله (۱۳۹۶). اخلاق علم در علوم اجتماعی ایران. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
۷. قربانی‌زاده، وجه‌اله و کریمان، مریم (۱۳۸۸). عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر اخلاق کاری کارکنان. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۴، ۴۷-۶۶
۸. مهدوی، سید محمدصادق و اسمی جوشقانی، زهرا (۱۳۹۴). مطالعه و تبیین عوامل فرهنگی مؤثر بر اخلاق شهروندی جوانان (مورد مطالعه: شهرستان کاشان). مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۴ (۷)، ۲۹-۴۴
9. Barber, M., K. Donnelly and S. Rizvi. (2013). an avalanche is coming: Higher education and the revolution ahead. Paper published by the Institute for Public Policy Research. London, UK. <http://www.ippr.org/publications/an-avalanche-is-coming-higher-education-andthe-revolution-ahead>.
10. Singh, D., & Stuckelberger, Ch. (2017). Ethics in higher education. Valyes driven leaders for the future. Globethics.net Educational Ethics.
11. Wissema, J. G. (2009). Towards the third generation university: managing the university in transition. Edward Elgar Publisher.