



## منشورهای اخلاقی دانشگاهی، مورد کاوی منشور اخلاقی دانشگاه بوعلی سینا

امیرحسین رهبر<sup>۱</sup> و سید یوسف موسوی زوارق<sup>۲</sup>

### چکیده

اخلاقیات در سازمان، موضوعی تازه درزمینه‌ی مدیریت سازمان‌ها نیست و در سال‌های اخیر توجه ویژه‌ای به این امر نشان داده شده است. کدهای اخلاقی، کلید ورود اخلاقیات به هر سازمانی هستند و تدوین و تعریف مناسب آن‌ها و همچنین نظارت بر اجرای صحیح آن‌ها می‌تواند استقرار اخلاقیات در سازمان را تضمین کند. دانشگاه نیز به‌عنوان یکی از سازمان‌های مردم‌محور، نقش مؤثری در ارتقای سطح اخلاق و فرهنگ اخلاقی در جامعه ایفا می‌کند که شایسته است توجه شایسته‌ای به استقرار نظام اخلاقی مستحکم و کامل در مجموعه‌ی خود داشته باشد. در پژوهش پیش رو، ابتدا به تعریف اخلاقیات و اصول اخلاقی پرداخته شده و در ادامه روش‌های تدوین کدهای اخلاقی و منشورهای اخلاقی و چالش‌های آن مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرند، سپس منشور اخلاقی دانشگاه بوعلی سینا مورد بررسی و نقد قرار گرفته و کدهای جدیدی در جهت تکمیل این منشور پیشنهاد می‌گردد.

### کلیدواژه‌ها: اخلاق، منشور اخلاقی، سازمان، دانشگاه، نظام اخلاقی

---

<sup>۱</sup> نویسنده مسئول: استادیار دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، رایانامه: a.h.rahbar@ut.ac.ir

<sup>۲</sup> دانشجوی کارشناسی مدیریت دولتی، دانشگاه بوعلی سینا همدان، همدان.

## مقدمه

رعایت اخلاقیات و پایبندی به ارزش‌های اخلاقی به‌صورت یکی از مهم‌ترین پدیده‌هایی درآمده که در سازمان‌ها موردتوجه قرار می‌گیرد. امروزه اصول اخلاقی به‌صورت بخشی از سیاست‌های رسمی و فرهنگ غیررسمی سازمان‌ها درآمده است. بسیاری از سازمان‌ها به‌صورت رسمی اصول اخلاقی تعریف کرده‌اند و به‌منظور اجرایی شدن آن‌ها نظام‌های آموزشی ایجاد شده است. این اصول اخلاقی که نام منشور اخلاقی را به خود گرفته است، امروزه در بیشتر سازمان‌ها تنظیم‌شده و گاهی در ارزیابی عملکرد موردتوجه قرار می‌گیرند (صالح نیا و اله توکلی، ۱۳۸۸، ۶۶). مدیران و کارکنان سازمان‌های آموزشی برای انجام هرچه بهتر امور فردی و سازمانی خود افزون بر تنظیم قوانین و مقررات و رعایت اصول حرفه‌ای، نیازمند مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی نیز هستند که می‌تواند نقش بسزایی در پیشبرد اهداف سازمانی داشته باشد. این مجموعه‌ی رهنمودها در سندی تحت عنوان منشور اخلاقی سازمان، حاوی معیارهای اخلاقی و ارزشی در جهت ایجاد هماهنگی و وحدت رویه میان سایر ذی‌نفعان سازمان تدوین می‌شود (الوانی و بزرگ حداد، ۱۳۹۴، ۳۱). دانشگاه یکی از اثرگذارترین نهادهای موجود در جامعه‌ی اسلامی است که می‌تواند نقش بسیار تعیین‌کننده‌ای در اصلاح، تکامل و سعادت جامعه داشته باشد. دانشگاه بستر مناسبی برای شکل‌گیری رفتارهای انسانی و بیان اصول و ارزش‌های اخلاقی است. دوران دانشجویی بهترین زمانی است که علاوه بر آموزش علوم و مهارت‌ها، اصول و شیوه‌ی کاربست اخلاق حرفه‌ای نیز فراگرفته می‌شود (لطفی جلال‌آبادی و روایی، ۱۳۹۸، ۲۱). در حقیقت دانشگاه هم خود به‌عنوان یک سازمان بزرگ محل توجهات اخلاقی است و هم از این جهت که پرورش‌دهنده‌ی آینده‌سازان کشور است، موردتوجه مضاعف قرار دارد. دانشگاه‌ها به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین مراجع تعلیم و تربیت نیروی جوان و آماده‌به‌کار کشور، تأثیر بسزایی روی ارتقای سطح فرهنگ و ترویج اصول اخلاقی در جامعه دارند لذا پرداختن به مسائل مربوط به حوزه‌ی اخلاق در دانشگاه اهمیت مضاعف دارد. دانشگاه بوعلی سینا به‌عنوان یک دانشگاه بزرگ دولتی، سال‌هاست که منشور اخلاقی خود را تدوین و در اختیار ذی‌نفعان قرار داده است. این مقاله فرصتی برای بازنگری و تکمیل این منشور را فراهم می‌آورد.

## واژه کاوی اخلاق

اخلاق به صفات درونی انسان گفته می‌شود که در درون نهادینه شده است. این واژه، هم خوی‌های نیکو و پسندیده مانند جوان‌مردی و دلیری را شامل می‌شود و هم خوی‌های زشت

و ناپسند همچون فرومایگی و بزدلی را (مصباح یزدی، ۱۳۹۴، ۱۹). واژه‌ی اخلاق<sup>۱</sup> دو کاربرد متمایز دارد. گاهی اخلاق به معنای خلق و خوی، رفتار عادت شده و مزاج به کار می‌رود، همان گونه که دو واژه‌ی انگلیسی معادل نیز گاهی به معنای عادت و سبجه به کار می‌روند. معنای دیگر این واژه‌ها، دانشی است که از حسن و قبح و خوبی و بدی صحبت می‌کند (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۲، ۵۶). مفهوم رایج اصطلاح اخلاق یا رفتار اخلاقی، به منزله‌ی درست و نادرست بودن یک موضوع است. اخلاق درباره کارهایی است که مردم باید انجام دهند. پس مرتبط با ارتباطات، اخلاقیات، ارزش‌ها و عدالت است. باین حال، در زمینه‌ی عملکرد حرفه‌ای، ملاحظات اخلاقی فراتر از درست و نادرست بودن بوده و به قوانین و استانداردهای رفتاری مربوط به یک حرفه یا گروه اشاره می‌کند. از همه‌ی اعضای وابسته به یک حرفه یا گروه انتظار می‌رود که مطابق با قوانین و استانداردهای قابل اجرا در حرفه‌ی خود عمل کنند. به عبارت دیگر، برای محافظت جامعه از افرادی که به نقض اخلاق حرفه‌ای می‌پردازند، قوانینی در رابطه با محدودیت‌های قانونی خاص آن حرفه به تصویب می‌رسد. این قوانین به طور کلی در هماهنگی با استانداردهای اخلاقی در آن حرفه هستند (نیک روان مفرد، ۱۳۹۰، ۹۴).

### کارکردهای اخلاق در سازمان

امروزه سازمان‌ها به طور فزاینده‌ای خود را درگیر مسئله‌ای می‌بینند که آن را معمای اخلاقی می‌نامند؛ یعنی اوضاع و شرایط به شکلی شده که باید یک بار دیگر کارهای خلاف و کارهای درست را تعریف کرد زیرا مرز بین کارهای درست و خلاف بیش‌ازپیش از بین رفته است. بدین ترتیب اعضای سازمان شاهد افرادی هستند که در سازمان و اطراف آن وجود دارند و دست‌به‌کارهای خلاف می‌زنند. در چنین شرایطی مدیر باید از نظر اخلاقی جوی سالم برای کارکنان در سازمان فراهم کند تا آنان بتوانند با تمام توان و بهره‌وری هرچه بیشتر فعالیت کنند (مختاری پور، ۱۳۸۸، ۹۸-۹۹). از دید سازمانی، مدیرانی که به اصول اخلاقی تمسک جسته و از این اصول در انجام وظایف خود کمک بگیرند، قادر می‌شوند تا تصمیم بگیرند که چه افرادی در سازمان مسیر درست و چه افرادی مسیر نادرست را طی می‌کنند. یک مدیر بدون داشتن یک نظام اخلاقی و ارزشی منسجم نمی‌تواند وظایف اصلی خود شامل

<sup>۱</sup> Ethics & Morality

تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، هدایت و کنترل را به‌خوبی انجام دهد. امروزه سازمان‌ها در اندازه‌ها و بخش‌های مختلف، التزام به تعهد اخلاقی در اقدامات خود را تشخیص داده‌اند. آن‌ها برای توسعه اصول اخلاقی، گسترش منشورهای آموزش اخلاقی را در دستور کار خود قرار داده‌اند. در این آموزش‌ها، جزئیات مواردی که کارکنان باید یا نباید انجام دهند، مدنظر قرار گرفته است (صالح نیا و اله توکلی، ۱۳۸۸، ۶۷). در واقع تجویزهای اخلاقی سازمانی از کل به جزء را می‌توان بدین صورت طبقه‌بندی کرد. الف) سند اخلاقی: که در آن ابتدا سیاست‌های کلی اخلاقی سازمان تعریف شده و در ادامه‌ی این سیاست‌های کلی، به خط‌مشی‌ها و دستورات و چارچوب‌های رفتاری خلاصه شده و برنامه‌ی عملی برای استقرار سیاست‌های اخلاقی در سازمان اشاره می‌شود. ب) خط‌مشی اخلاقی: خط‌مشی اخلاقی در واقع اقدام به تقسیم سیاست‌های کلی اخلاقی سازمان در رده‌های مختلف می‌کند و به‌نوعی تفهیم سیاست‌های کلی به واحدهای ذی‌ربط و بخش‌های مختلف سازمان بر عهده‌ی خط‌مشی اخلاقی سازمان برای هر واحد است. ج) منشور اخلاقی: مجموعه‌ای از کدهای اخلاقی و دستورالعمل‌های رفتاری است که چارچوب رفتاری که سازمان از افراد مجموعه‌ی خود انتظار دارد را تبیین کرده و پیامدهای سرپیچی از این دستورالعمل‌ها را مشخص می‌کند. استقرار این منشور در سازمان نیازمند استقرار یک سازوکار قوی و نظام‌مند جهت نظارت بر حسن پیاده‌سازی آن در مجموعه است. د) کدهای اخلاقی: دستورالعمل‌های جزئی و رفتاری هستند که از خط‌مشی اخلاقی تعریف‌شده برای هر واحد مشتق شده و چارچوب رفتاری افراد را جهت می‌دهند. این کدها قابل‌استفاده‌ی مستقیم بوده و نیازی به تعریف و تفهیم ندارند و باید به‌گونه‌ای تدوین شوند که افراد دچار برداشت دوگانه از دستورات نشده و همه با مراجعه به آن به یک برداشت واحد برسند. فرامرز قراملکی (۱۳۸۲) نیز در این باره می‌گوید: کدهای اخلاقی مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت، بایدها و نبایدهای اخلاقی در هر حرفه باید در طی یک فرایند عقلانی تبیین شود تا فهم مشترکی از ارزش‌هایی که باید در سازمان حفظ و اشاعه شود، فراهم گردد. البته در کنار این مفاهیم، مفهوم دیگری به‌نام عهدنامه‌ی اخلاقی نیز در سازمان تعریف می‌شود که در آن افراد متعهد می‌شوند تا اصول اخلاقی تدوین‌شده را در رفتارهای روزمره خود پیاده کنند. به نظر فرامرز قراملکی (۱۳۸۸)، به نقل از دعایی و محمدزاده، ۱۳۹۱، ۵۳۸)، دو مفهوم عهدنامه‌ی اخلاقی و منشور اخلاقی را نباید در دانشگاه‌ها با یکدیگر اشتباه گرفت. چراکه اولی به عهدنامه‌ی اخلاقی استادان و پژوهشگران و دانشجویان اشاره می‌کند و دومی مسئولیت اخلاقی دانشگاه را در قبال همه‌ی عناصر

محیط خارجی و داخلی نشان می‌دهد. لازمه‌ی ایجاد یک سازمان اخلاق‌مدار و یا حرکت به سوی استقرار اخلاقیات در سازمان، تعریف جزءبه‌جزء و مرحله‌به‌مرحله‌ی این موارد است که هر یک در جایگاه خود موضوع مهمی برای بحث و پژوهش است اما در این پژوهش صرفاً به بررسی مرحله‌ی سوم یعنی منشور اخلاقی سازمان پرداخته می‌شود. امروزه اخلاق و اصول اخلاقی در قالب منشور اخلاقی و دستورالعمل‌های رفتار حرفه‌ای به درون سازمان‌ها ورود کرده است. شکی نیست که سازمانی که در آن اصول اخلاقی جاری باشد، کارایی بیشتری از خود نشان داده و همچنین با نشان دادن توجه به مسئولیت‌های اجتماعی سازمان، موجبات مقبولیت بیشتر آن در جامعه را فراهم می‌کند که این امر خود باعث افزایش سودآوری هر سازمانی در جایگاه خود خواهد شد. منشور اخلاقی، تحلیل تعهدات اخلاقی سازمان در قبال محیط داخلی و خارجی است که برحسب عوامل اجرایی آن به صورت دقیق، روشن و نظام‌یافته تدوین می‌شود (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۲، به نقل از صالح‌نیا و اله توکلی، ۶۷).

### ادبیات و پیشینه‌ی پژوهش

لنیک و کیل (۲۰۰۵)، به نقل از مختاری پور و سیادت، (۱۳۸۸، ۱۱۲-۱۱۳) هوش اخلاقی را توانایی تشخیص درست از اشتباه می‌دانند که با اصول جهانی سازگار است. به نظر آن‌ها چهار اصل هوش اخلاقی به این صورت برای موفقیت مداوم سازمانی و شخصی ضروری است. ۱. درستکاری: یعنی ایجاد هماهنگی بین آنچه به آن باور داریم و آنچه به آن عمل می‌کنیم. ۲. مسئولیت‌پذیری: کسی که هوش اخلاقی بالایی دارد مسئولیت اعمال و پیامدهای آن اعمال و همچنین اشتباهات و شکست‌های خود را می‌پذیرد. ۳. دلسوزی: توجه به دیگران که دارای اثر متقابل است و ۴. بخشش: آگاهی از عیوب خود و تحمل اشتباهات دیگران. تریولت و فینگان<sup>۲</sup> (۲۰۱۵)، به نقل از زارعیان و همکاران، (۱۳۹۶، ۲۰۳) به بررسی رابطه‌ی تطابق نداشتن ارزش‌های شخصی کارکنان با ارزش‌های منشور اخلاقی و موفقیت منشور پرداختند و دریافتند که هرچه ارزش‌های منشور با ارزش‌های افراد تطابق بیشتری داشته باشد، احتمال تأثیرگذاری منشور بیشتر شده و در نتیجه احتمال سرپیچی از آن کمتر

<sup>۱</sup> Lennick & kiel

<sup>۲</sup> Theriault & Finegan

می‌شود. برایتینگ<sup>۱</sup> (۱۹۹۷)، به نقل از دعایی و محمدزاده، (۱۳۹۱، ۵۲۴) بیان می‌کند که راه‌های مختلفی برای نهادینه کردن و پی‌ریزی اخلاق در سازمان وجود دارد. شیوه‌های ساختاری ذکر شده عبارت‌اند از کمیته‌های اخلاق، آموزش‌های اخلاقی، مأموران اخلاقی و منشورهای اخلاقی. هارتوگ و ویستلی<sup>۲</sup> (۲۰۰۷، ۴۳) معتقدند منشور اخلاقی می‌تواند به صورت سندی مکتوب در سازمان‌ها وجود داشته باشد و در مواقع ضروری افراد را در تصمیم‌گیری‌ها و هدف‌گذاری‌های سازمانی هدایت نماید. یافتن یک تعریف همه‌پسند و جامع از منشور اخلاقی به دلیل پیچیدگی مفهوم و ادراکات مختلف از آن دشوار است. هانت و همکاران<sup>۳</sup> (۱۹۸۹)، به نقل از بهاری فر و همکاران، (۱۳۹۰، ۲۴) مفهوم ارزش‌های اخلاقی سازمان را ایجاد کردند که این ارزش‌های اخلاقی، ویژگی‌های فرهنگی یک محیط اخلاقی را شرح می‌دهد. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که ادراکات افراد از این ارزش‌ها، به طور مثبتی با باورهای اخلاقی خاص و مدیریت اخلاقی مرتبط است. کارکنان، محیط سازمانی اخلاقی را ترجیح می‌دهند و ارزش‌های اخلاقی سازمان، پاسخ‌های عمومی کارکنان به کار را افزایش می‌دهد. آدامز و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۰۱)، به نقل از دعایی و محمدزاده، (۱۳۹۱، ۵۲۵) معتقد هستند که صرف وجود منشور اخلاقی، تأثیر مثبتی بر ادراک از رفتارهای اخلاقی در سازمان دارد، حتی وقتی کارکنان نتوانند موضوعات منشور را به یاد بیاورند. سامرز<sup>۵</sup> (۲۰۰۱)، به نقل از دعایی و محمدزاده، (۱۳۹۱، ۵۲۵) با بررسی تأثیر بیانیه‌های اخلاقی و حرفه‌ای بر رفتارها و نگرش‌های کارکنان نشان داد که وجود کدهای اخلاقی با ادراک از انحرافات کمتر در کل سازمان همراه است اما با آمادگی بیشتر کارکنان برای گزارش رفتارهای غیراخلاقی همراه نیست. به علاوه، سازمان‌هایی که کدهای اخلاقی رسمی ایجاد کرده بودند، گرایش‌های ارزشی نشان می‌دادند که فراتر از عملکرد مالی آنان بود.

### تدوین منشور اخلاقی سازمان

دو نکته‌ی اساسی در زمینه‌ی تدوین منشور اخلاقی سازمان قابل توجه است. نخست اینکه قوانین و مقررات نمی‌توانند تمامی تصمیمات و اقدامات مدیران و کارکنان را پیش‌بینی نموده

<sup>1</sup> Brytting

<sup>2</sup> Hartog & Winstanley

<sup>3</sup> Hunt *et al*

<sup>4</sup> Adams *et al*

<sup>5</sup> Somers

و برای آن شیوه و روش انجام کار ارائه دهند. لذا در بسیاری از موارد قانون مسکوت می‌ماند و وجود مجموعه‌ی رهنمودهای ارزشی اخلاقی راهگشا و مؤثر خواهد بود. دوم اینکه در منشور اخلاقی سازمان، جامعیت رهنمودها و اصول به‌گونه‌ای که پوشش کاملی به موضوعات و فعالیت‌ها داشته باشند، بسیار مهم است. عوامل مؤثر در تدوین منشور اخلاقی سازمان را می‌توان در چهارگروه کلی دسته‌بندی نمود. ۱. عوامل فردی: عوامل فردی موقعیت‌هایی را در برمی‌گیرد که دامنه‌ی آن‌ها رفتار فرد می‌باشند. ویژگی‌های فردی مانند درستی، صداقت، احترام به دیگران، اعتماد و رفتار جوانمردانه، نمونه‌هایی از این نوع عوامل هستند. ۲. عوامل حرفه‌ای: این عوامل بسته به نوع حرفه، ویژگی‌های خاصی را در برمی‌گیرند. آنچه مسلم است یک حرفه باید دارای چارچوب ذهنی بوده و در میان رشته‌های دانشگاهی جایگاهی داشته باشد، سازمان یا سازمان‌هایی آن را ترویج نمایند و مجموعه‌ای از تئوری‌ها و دانش را در برگیرد. ۳. عوامل سازمانی: این عوامل با توجه به چشم‌انداز، مأموریت و برنامه‌ی راهبردی شرکت تعریف می‌شوند. با توجه به اینکه مقصد و آرمان هر شرکتی وجه تمایز بارزی می‌آفریند و در این چارچوب، استراتژی‌های شرکت به صورت روشن بیان می‌شود، ترتیبی خاص از ارزش‌های موردنیاز مطرح می‌شود که جهت تحقق راهبرد ضروری خواهند بود. نکته‌ی دیگری که باید به آن توجه نمود، تجزیه و تحلیل محیط داخل شرکت است. این تحلیل، قوت‌ها و ضعف‌های داخل شرکت را بیان می‌کند. ۴. عوامل محیطی: اگرچه در تقسیم‌بندی عوامل محیطی می‌توان عوامل متعددی را شناسایی نمود اما با توجه به تأثیرات عوامل محیطی بر ارزش‌ها و اخلاق، این عوامل را در دو گروه کلی عوامل قانونی و عوامل اجتماعی تقسیم‌بندی می‌کنند. توجه به قانون اساسی به‌عنوان نمادی از ارزش‌های سیاسی و حقوقی، موردقبول عامه‌ی مردم است و احترام به آن از تکالیف شهروندان محسوب می‌شود. در عوامل اجتماعی توجه به مفاهیمی چون مساوات اجتماعی و برابری مطرح است. بدین مفهوم که همگان در برابر قانون یک‌سان بوده و هیچ تبعیض و ناروایی نباید رخ دهد (قربانی و یعقوبی، ۱۳۸۷، ۶۴). فرایند تدوین و ابلاغ منشور اخلاقی کم‌اهمیت‌تر از اجرای منشور اخلاقی نیست و درواقع می‌توان مهم‌ترین دلیل اجرای موفق منشور را م‌شروط بر موفقیت تدوین آن دانست. منشور اخلاقی باید به حدی جامع باشد که برای کلیه امور کارکنان، رهنمودهایی ارائه نماید. این منشور باید دربرگیرنده‌ی بازخوردهای مشارکتی از سهامداران و ذی‌نفعان داخلی باشد که سازمان را از آن خود دانسته، از آن حمایت می‌کنند و آرزو دارند که با آن زندگی نمایند. منشور اخلاقی باید انتظارات ذی‌نفعان بیرونی را به‌گونه‌ای تشریح کند که آن‌ها سازمان را به‌عنوان یک عضو مؤثر و مفید در جامعه ببینند و شاید یکی از علل

موفقیت ندا شتن منشور اخلاقی در مرحله‌ی اجرا، تناسب ندا شتن منشور با نیاز و انتظارات ذی‌نفعان بیرونی باشد. تدوین‌کنندگان منشور باید در مورد شکل و لحن جملات منشور دقت فراوان داشته و نسخه‌های دیگر سازمان‌ها را رونوشت نکنند. همچنین شکل ظاهری منشور به نیازها و فرهنگ سازمان بستگی دارد. جمله‌هایی که بیشتر از بقیه مورد توجه هستند باید با قلم درشت‌تر، به صورت رنگی و یا با استفاده از تصاویر ذکر شوند (صالح نیا و اله توکلی، ۱۳۸۸، ۷۵). رفتار اخلاقی انعکاس ارزش‌های فرد است. ارزش‌ها شامل دامنه‌ای از باورها و تمایلات است و رفتار فرد را برمی‌انگیزانند. آن ارزش‌هایی که به صورت مستقیم به باورهای فرد درباره‌ی آنچه در ست و غلط است مرتبط است یا آن ارزش‌هایی که وظایف و تعهدات اخلاقی را تحمیل می‌کنند، ارزش‌های اخلاقی نامیده می‌شوند (بهاری فر و همکاران، ۱۳۹۰، ۲۶). از نظر اندیشمندان فلسفه‌ی اسلامی، ارزش‌ها و سلسله‌ی اصول کلی، ثابت و مطلق‌اند که تحت هیچ شرایطی تغییر نمی‌کنند اما مصداق آن‌ها تغییرپذیر است (مصباح یزدی، ۱۳۹۴، ۲۲). از این منظر، ملاک کلی ارزش اخلاقی، مصلحت عمومی فرد و جامعه و مصلحت واقعی انسان است؛ یعنی هر چیزی که موجب کمال انسان است، نه هر چیزی که دلخواه افراد و مورد خوشایند آن‌ها است. در این نظام، ارزش‌ها نه کاملاً مطلق و ثابت‌اند که در هیچ شرایط زمانی و مکانی تغییر نکنند و نه اینکه همیشه تابع شرایط زمانی و مکانی باشد، بلکه اصول آن ثابت و مصداق‌ها متغیرند. یکی از نکاتی که در تدوین منشور باید مورد توجه قرار گیرد، ارزش‌های سازمان و افراد سازمان و توجه به این نکته است که این ارزش‌ها همسو بوده و با یکدیگر تعارض نداشته باشند. هر دسته از ذی‌نفعان سازمان، ارزش‌های شخصی و حرفه‌ای متفاوتی دارند که باید در تدوین منشور مورد توجه قرار گیرند. ابتدا باید تمام ذی‌نفعان سازمان مشخص شده و تفکیک شوند و سپس ارزش‌های حرفه‌ای مربوط به هر بخش مشخص شوند تا هر فرد در جایگاه خود در سازمان در صورت مواجهه با دوره‌های اخلاقی دچار سردرگمی نشده و بتوانند به صورت سریع تصمیم درست را اتخاذ کنند.

### دلایل ناموفق بودن منشور اخلاقی در برخی سازمان‌ها

با فرض اینکه منشور اخلاقی به‌خوبی تدوین گردد و بر اساس ارزش‌های اخلاقی سازمان باشد، ممکن است حمایت نکردن و تعهد نداشتن مدیران ارشد، منجر به از بین رفتن اثربخشی آن شود. این احتمال وجود دارد که مدیران منشور اخلاقی را فقط و سیله‌ای برای حمایت از اعتبار و شهرت سازمان بدانند و در این مواقع برای اثربخشی منشورهای اخلاقی



سرما به گذاری نخواهند کرد (فقیهی و ایرانی، ۱۳۹۱، ۱۱). همچنین می توان گفت که اجرا شدن این گونه منشورها توسط کارکنان، ارتباط مستقیمی با اعتقاد قلبی افراد سازمان به اصول و قوانین اخلاقی دارد و کارکنانی که از نظر پایبندی به اصول اخلاقی در سطح پایین تری قرار دارند، التزام و تمایل کمتری به اجرای آن داشته و تنها برای رها شدن از الزامات قانونی آن اقدام به اجرای منشور در پایین ترین سطح کرده و از هر فرصتی برای سر باز زدن از اجرای اصول اخلاقی منشور استفاده می کنند. البته این امر نیز باید مدنظر مدیران منابع انسانی سازمان ها باشد که هر فرد قبل از ورود به قالب سازمان، دارای اعتقادات و اصول و چارچوب رفتاری خاص خود است که تغییر دادن آن ها توسط سازمان و با وضع قوانین بازدارنده ممکن نیست. این اعتقادات توسط سازمان به وجود نیامده پس توسط سازمان نیز قابل حذف نیستند. از آنجاکه رفتار هر فرد به صورت مستقیم از این چارچوب شخصی پیروی کرده و حاصل باورهای شخصی است، پس در هنگام استخدام افراد باید به این نکته توجه شده و اقدام به پذیرش و استخدام افرادی شود که بیشترین سازگاری رفتاری را با چارچوب اخلاقی مدنظر سازمان داشته باشند. صالح نیا و اله توکلی (۱۳۸۸، ۷۲-۷۱) نیز دلایل زیر را به عنوان مشکلات موجود در مسیر کاربرد منشور اخلاقی بیان می دارند. ۱. منشور اخلاقی ممکن است اصولی را ارائه کند که کاملاً روشن بین نباشد؛ یعنی شامل اصول عام و گسترده ای است که در موقعیت های خاص قادر به راهنمایی اعضا و مدیران سازمان نیست و در بهترین حالت، زمانی که راهنمایی مشخص مورد نیاز است توصیه ای اخلاقی با قابلیت تفسیر و برداشت متفاوت را در اختیار قرار می دهد. ۲. منشور اخلاقی در سازمان های خدمات عمومی رهنمود مشخص و کاملی را در قبال اینکه چگونه از مشکلات اخلاقی عمومی می توان جلوگیری کرد یا حل و فصل نمود، ارائه نمی دهد. ۳. منشور اخلاقی می بایست توسط گروهی منتخب از خط مشی گذاران که به ضوابط و مقررات سازمان شناخت کامل دارند، تنظیم و تدوین شود. ۴. بعضی از منشورهای اخلاقی در مقابله با کج روی های مستمر و برنامه ریزی شده از کارآمدی لازم برخوردار نیستند. عناصر فرهنگی شکل گرفته در سازمان تأثیر بسزایی بر رفتار اخلاقی اعضای سازمان دارد و بدین ترتیب منشور احتمالاً قادر به جلوگیری از رفتار غیر اخلاقی نخواهد بود.

### منشور اخلاقی دانشگاه بوعلی سینای همدان

مدیران و کارکنان، علاوه بر ضوابط و معیارهای رسمی سازمان، به منشور یا مجموعه ای از رهنمودها و معیارهای اخلاقی-ارزشی نیاز دارند تا به آنان در اقدامات و تصمیم گیری ها یاری

رسانده و هرگاه در موضوعی دچار تردید شدند، گمان آن‌ها را به یقین تبدیل کند (قربانی و یعقوبی، ۱۳۸۷، ۶۳). دانشگاه‌ها از جمله تأثیرگذارترین سازمان‌های اجتماعی‌اند که در توسعه و گسترش هنجارهای اجتماعی سهم بسزایی دارند. هنجارهای پذیرفته شده در جامعه زمانی درک خواهند شد که از جانب نهادی دانش‌محور مورد توجه قرار گیرند (حبیبی، وظیفه دوست و جعفری، ۱۳۹۵، ۱۴۰). دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی هر جامعه، معرف بالاترین سطح از تفکر و علم آن جامعه محسوب می‌شوند و اصول جهان‌بینی و نظام اعتقادی و ارزشی جامعه را در خود متجلی می‌سازند و با تربیت متفکران و دانشمندان و مدیران آینده، در جهت بخشیدن به حرکت‌های گوناگون فکری، اعتقادی، فرهنگی و سیاسی جامعه، مؤثر واقع می‌شوند. از اینجا می‌توان گفت که دانشگاه‌های مختلف جهان، علاوه بر اشتراکاتی که به اعتبار دانشگاه بودن با یکدیگر دارند، به اعتبار تعلق به جوامعی با بینش و ارزش‌های مختلف، واجد خصوصیات هستند که آن‌ها را از هم متمایز می‌سازد (لطفی جلال‌آبادی و روایی، ۱۳۹۸، ۳۱). هنگامی که دانش‌آموزی از سطح مدرسه و دبیرستان وارد محیط دانشگاه می‌شود به‌مانند زمین زراعی آماده‌ی کشت است که در صورت مواجهه با رفتار اخلاقی و سازمان اخلاق مدار، به سمت اخلاقیات فرا سازمانی جذب شده و زمینه را برای تزریق اصول اخلاقی به جامعه و تشکیل جامعه‌ی آرمانی و اخلاق مدار فراهم می‌کند. از این جهت دانشگاه به‌عنوان عمده پذیرنده‌ی این بخش از جامعه، لازم است تا دقت و ظرافت بیشتری در تدوین اصول و چارچوب‌های اخلاقی در همه‌ی سطوح خود و همچنین نظارت بر اجرای صحیح آن‌ها به خرج دهد و به کژتابی‌های موجود به بهترین وجه و در سریع‌ترین زمان ممکن رسیدگی کند. این مقاله به‌عنوان مورد کاوی بر منشور اخلاقی دانشگاه بوعلی سینا متمرکز شده است. این دانشگاه مبادرت به تنظیم و انتشار منشور اخلاق خود به شرح زیر نموده است<sup>۱</sup>:

<sup>۱</sup> <http://edari.basu.ac.ir/%d9%81%d8%b1%d9%85%d9%87%d8%a7%db%8c-%d8%a7%d8%af%d8%a7%d8%b1%db%8c.aspx>

منشور اخلاقی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا برای اشاعه و اعتلای فرهنگ اسلامی و ارزش‌های انسانی، رفتاری، سازمانی و نهادینه کردن آن در اندیشه و عمل کارکنان تدوین شده است. ما به‌عنوان اعضای خانواده بزرگ دانشگاه بوعلی سینا برای انجام هرچه بهتر وظایف شرعی، قانونی و مسئولیت‌های اداری با تکیه بر باورها و ارزش‌های اسلامی و در راستای توسعه و بهبود خدمت‌رسانی، تمام سعی و تلاش خود را در جهت تحقق اهداف سند دانشگاه اسلامی در محیطی کاملاً سالم و با نشاط به کار گرفته و با تکیه بر اصول اخلاقی و ارزش‌های اسلامی، خود را متعهد به رعایت اصول زیر می‌دانیم.

- ۱- در نظر گرفتن رضای الهی در انجام وظایف
- ۲- رعایت کامل شئونات منطبق بر فرهنگ اصیل اسلامی- ایرانی
- ۳- التزام به رعایت کامل قوانین، مقررات و بخشنامه‌های موجود
- ۴- رعایت سلسله‌مراتب اداری در انجام امور
- ۵- تکریم ارباب‌رجوع و انجام امور آنها در کوتاه‌ترین زمان ممکن
- ۶- رعایت نظم و انضباط کاری، وقت‌شناسی، مسئولیت‌پذیری و اصل پاسخگویی
- ۷- صداقت در رفتار و گفتار و پرهیز از رفتارهای غیراخلاقی نظیر تهمت، غیبت، دروغ و شایعه‌پراکنی و...
- ۸- رعایت حریم خصوصی، رازداری و حفظ اطلاعات حوزه کاری
- ۹- سلامت اداری و دوری از مظاهر فساد نظیر توصیه، سفارش و یا اخذ هرگونه هدیه
- ۱۰- توجه به بهداشت روانی و سلامت جسمی با تأکید بر فعالیت‌های ورزشی
- ۱۱- رعایت عدالت و انصاف در ارائه خدمات به ارباب‌رجوع بدون تبعیض
- ۱۲- استفاده بهینه از منابع و امکانات با رعایت اصل صرفه‌جویی و پرهیز از اسراف و تبذیر
- ۱۳- حفظ آرامش در محیط کار
- ۱۴- کمک به سایر همکاران با عنایت به رعایت حریم کاری متقابل و تقویت روحیه کار جمعی
- ۱۵- افزایش دانش و مهارت شغلی و ارتقاء فرهنگ عمومی و رفتار سازمانی
- ۱۶- درک صحیح از اهداف حوزه کاری و تلاش در جهت تحقق آن
- ۱۷- آسیب‌شناسی وضعیت موجود و تلاش برای رفع نواقص و بهبود عملکرد
- ۱۸- خلاقیت و نوآوری در حیطه وظایف و مسئولیت‌ها جهت افزایش بهره‌وری
- ۱۹- تبیین و تبلیغ دستاوردهای دانشگاه در عرصه ملی و بین‌المللی

دانشگاه‌ها در کشور ما ذی‌نفعان متعددی دارند ولی بدنه‌ی اصلی این مراکز علمی را سه دسته‌ی عمده تشکیل می‌دهند. ۱. کارکنان: که با فعالیت در بخش‌های مختلف دانشگاه، ساختار اداری، سازمانی و خدماتی این نهاد را تشکیل می‌دهند. شایسته است تا این بخش از ذی‌نفعان به دلیل فعالیت دائمی در این محیط و ارتباط مستمر با مراجعه‌کنندگان، حساسیت کافی به اصول اخلاقی از خود نشان دهند. ۲. اساتید و اعضای هیئت‌علمی: با فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی خود به‌نوعی نماد جامعه‌ی علمی هستند. این دسته از ذی‌نفعان نیز به دلیل ارتباط مستقیم با دانشجویان، با رعایت اصول اخلاقی می‌توانند تأثیر قابل توجهی روی اخلاق‌پذیری دانشجویان داشته باشند. ۳. دانشجویان: به‌منزله‌ی مشتریان سازمان می‌باشند و محصول اصلی دانشگاه را که علم و دانش است دریافت کرده و با ضمیمه کردن آموزه‌های اخلاقی به آن، ظرفیت بالایی برای هرچه سودمندتر کردن جامعه در خود ایجاد می‌کنند. دانشگاه نیز مانند هر سازمان دیگری باید کدهای اخلاقی و منشور اخلاقی خود را به‌گونه‌ای تدوین و تبیین کند که برای تمام ذی‌نفعان قابل فهم و مهم‌تر از آن قابل اجرا باشد و صرف ابلاغ چند کد اخلاقی عمده و کلی که شامل قشر خاصی از افراد شود، علاوه بر اینکه اقدامی شعارگونه است، باعث تعارض درون‌سازمانی می‌شود، بدین‌صورت که مخاطبان منشور اخلاقی خود را به چشم کارکنان ناکارآمدی می‌بینند که سازمان برای کنترل ایشان اقدام به تدوین منشور اخلاقی کرده (در حالی که برای دیگران تکالیف اخلاقی وضع نموده است) و از طرفی دیگر، آن دسته از افراد سازمان که خود را مخاطب منشور اخلاقی نمی‌بینند، الزامی برای اجرای آن قائل نشده و این دودستگی به‌مرورزمان باعث ایجاد تنش بین رده‌های مختلف سازمان می‌شود. به‌عنوان مثال در منشور مورد مطالعه، صرفاً به ارائه‌ی دستورالعمل به کارکنان بسنده شده و دو دسته‌ی اصلی تشکیل‌دهنده‌ی بدنه‌ی دانشگاه یعنی دانشجویان و اعضای هیئت‌علمی مورد بی‌توجهی قرار گرفته‌اند. در ادامه تلاش می‌شود به کمک مرور منشورهای اخلاق دانشگاهی موجود و با تأمل بر وضعیت کنونی دانشگاه مذکور، دریچه‌های جدیدی در جهت تکمیل منشور اخلاقی دانشگاه بوعلی سینا گشوده شود.

### تکلمه‌ای بر منشور اخلاقی کنونی دانشگاه بوعلی سینا

بسیاری از عوارض سازمانی و کج کارکردهایی که در سازمان‌ها صورت می‌گیرد، جنبه‌های فردی و انسانی داشته و کمتر وابسته به ایرادات ساختاری هستند. انسان تنها بخش غیر ماشینی و پویای سازمان است که قابلیت تغییر سریع و تصمیم‌گیری منطقی را داشته و می‌تواند سطح عملکرد خود را تعیین کند. این مدیریت سازمان است که می‌تواند با تدوین

چارچوب و منشور اخلاقی به رفتارها و برخوردهای این بخش سازمان جهت داده و آن را در جهت اعتلای سطح اخلاقی سازمان و جامعه جهت‌دهی کند. هنگامی که سازمان چارچوب اخلاقی مشخصی برای خود تعیین نکرده باشد، زمینه برای ظهور عوارض سازمانی متعددی فراهم می‌شود. هنگامی که فرد احساس کند در قید تعهد به نظام اخلاقی خاصی در سازمان نیست، اقدام به حرکت در راستای تأمین نیازهای شخصی خود کرده و به‌مرور زمان ممکن است حتی منافع شخصی را به منافع سازمانی ترجیح دهد. چنین کارمندی در گلوگاه‌های مهم و دوره‌های اخلاقی منافع خود را ارجحیت داده و آینده‌ی سازمان را به خطر می‌اندازد. در پس این فرایند، عارضه‌ی مخرب فساد اداری در انتظار سازمان خواهد بود که با نفوذ در سیستم اداری و درگیر کردن کارمندان بیشتر با خود، به‌نوعی فساد سازمان‌یافته مبدل خواهد شد که مقابله با آن امری دشوار و تا حدودی غیرممکن خواهد بود. البته نباید منکر فطرت حقیقت‌جو و ذات حق‌طلب انسانی شویم و فرض کنیم که افراد درون سازمان، انسان‌هایی ذاتاً منفعت‌طلب و اخلاق‌گریز هستند اما نبود یک نظام منسجم اخلاقی در سازمان و همچنین نبود نهاد نظارت‌کننده بر اجرای صحیح آن، باعث بیدار شدن ذات خودخواه افراد در طول زمان شده و زمینه را برای بروز ناهنجاری‌های اخلاقی فراهم می‌کند. در مجموع و پس از بررسی متقابل منشورهای اخلاقی سازمان‌های مشابه و منشور اخلاقی ابلاغ شده توسط دانشگاه بوعلی سینا و همچنین بررسی ناهنجاری‌ها و دوره‌های اخلاقی و رفتاری که هر فرد در محیط دانشگاه ممکن است با آن‌ها مواجه شود و همچنین ارزش‌های پذیرفته شده توسط جامعه و سازمان، کدهای رفتاری زیر حاصل می‌شود که شایسته است در منشور اخلاقی دانشگاه نهادینه‌شده و کارکنان، اساتید و دانشجویان، خود را متعهد به اجرای آن دانسته و برای ارتقای سطح اخلاق در زندگی فردی و اجتماعی خود بکوشند. در این مقاله کدها به سه دسته‌ی کدهای سازمانی، کدهای آموزشی و کدهای پژوهشی تقسیم شده است.

**۱. کدهای سازمانی:** این دسته از کدهای اخلاقی شامل دستورالعمل‌هایی جهت استفاده در سیستم اداری و در قالب سازمانی بوده و هریک از اعضای خانواده‌ی بزرگ دانشگاه باید خود را ملزم به رعایت آن‌ها بدانند. همه‌ی اعضای دانشگاه باید یکدیگر را به‌مثابه‌ی خانواده یکدیگر دیده و شایسته است که با یکدیگر همکاری سازنده در همه‌ی جهات کاری و شخصیتی داشته و در راستای رفع نیازهای یکدیگر تا حد امکان کم‌کاری نکرده و از خصومت‌ها و اختلافات بیهوده پرهیز کنند. اسراف یکی از اعمال ناپسند و غیراخلاقی بوده که التزام به جلوگیری از آن، یکی از مصادیق اساسی اخلاق‌مداری است. لذا اعضای یک دانشگاه اخلاق‌مدار باید خود را ملزم به رعایت اصل صرفه‌جویی در همه‌ی جوانب و

به‌خصوص در استفاده از اموال دانشگاه و بیت‌المال بدانند. فعالیت در هر بخش سازمان و در هر قالبی از ذی‌نفعان، نیازمند دانش و مهارت خاص خود است که افراد باید به آن‌ها تسلط کافی داشته و از هیچ فرصتی جهت دانش‌افزایی و مهارت‌افزایی درزمینه‌ی فعالیت خود غافل نباشند. همچنین افراد باید اهداف حیثه‌ی فعالیت خود را به‌درستی شناسایی کرده و تلاش خود را نسبت به تحقق این اهداف معطوف کنند. رازداری و حفاظت گفتار نیز از سازنده‌ترین اصول اخلاقی در قالب سازمانی است. البته این خصیصه‌ی اخلاقی به شرطی خاصیت‌سازنده‌ی خود را حفظ می‌کند که با صداقت در گفتار، هم‌انگاری نشده و از هریک از این خصائص در زمان مناسب خود استفاده شود که تشخیص موقعیت مناسب نیز یکی از مهارت‌هایی است که افراد در قالب سازمان باید به آن تسلط کافی داشته و بدانند که چه مطالبی در چه جایگاهی باید بیان شود. یکی از موارد مهم و لازمی استقرار یک نظام اخلاق مدار در دانشگاه عدالت است و یکی از مهم‌ترین انواع عدالت در جایگاه سازمانی، عدالت تعاملی است که عبارت است از رعایت عدالت و مساوات در برخورد با همه‌ی اعضای محیط دانشگاه به‌نحوی که یک عضو رده پایین‌تر سازمان این‌طور حس نکند که میان برخورد کارمندان و کارکنان با او نسبت به رده‌های بالاتر دانشگاه تفاوت معناداری وجود دارد. عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی نیز در جایگاه خود لازمی استقرار نظام اخلاقی در دانشگاه است که باید توسط رده‌های بالاتر و مقامات تصمیم‌گیرنده در تعیین خط‌مشی اداری دانشگاه موردتوجه قرار گرفته و مغفول واقع نشوند. ۲. **کدهای آموزشی:** این دسته از کدهای اخلاقی، شامل دستورالعمل‌هایی است که در امر آموزش موردتوجه بوده و پیاده‌سازی آن توسط آن دسته از اعضای سازمان که بیشتر درگیر امر آموزش هستند، دانشگاه را به سمت اخلاق مداری در جهات مختلف سوق خواهد داد. همچنان که محیط کلاس و آموزش محیطی مقدس بوده و نباید صرف اعمال غیر آموزشی شود، شایسته است که افراد و به‌خصوص مدرسین مبادرت به حفظ قداست این محیط کرده و فرصت‌های آموزشی را محلی برای تبلیغات خدمات خود یا همکاران خود قرار ندهند. همچنین افراد باید بی‌طرفی سیاسی خود را همواره حفظ کرده و از رفتارهای جانب‌دارانه‌ی سیاسی در جهت سوءاستفاده از شرایط محیط آموزشی برای تحمیل دیدگاه خود به دیگران خودداری کنند. محیط علمی و آموزشی محیطی پویا و به‌روز بوده و افراد نباید خود را از جریان علمی روز، دور نگه‌دارند و شایسته است که اعضای این سیستم ارتباط خود با منابع و نشریات معتبر علمی را حفظ کنند تا به این طریق مسئولیت‌کاری و اخلاق حرفه‌ای خود را به بهترین نحو انجام دهند. تقلب یکی از بارزترین مصادیق خیانت‌درامانت در نظام آموزشی است. لازم است که تمامی افراد

تحت آموزش یا آموزگار، تمام تلاش خود را در راستای حذف یا به حداقل رساندن این اقدام غیراخلاقی صرف کرده و با متخلفین برخورد جدی و مقتضی صورت گیرد تا محیط برای بروز این تخلف ناامن شود. آرامش و تمرکز یکی از ویژگی‌های لازم یک محیط آموزشی است. حفظ این آرامش نیز از وظایف افراد حاضر در این محیط است و شایسته است که افراد با ایجاد تمایز بین زندگی شخصی و زندگی خود در محیط آموزشی، برای حفظ این فضای آرام بکوشند و با نشان دادن سعه صدر در برخوردها و بحث‌ها، محیطی امن برای آموزش و رشد علمی افراد فراهم آورند. حفظ سلامت افراد در نظام آموزشی همواره باید به‌عنوان یک اولویت شناخته شده و مسئولین آموزشی دانشگاه در هر سطحی باید برای این مهم بکوشند و از گم‌کردن افراد در موقعیت‌هایی که برای سلامتی روحی یا جسمی ایشان مضر است، خودداری کنند. ۳. **کدهای پژوهشی:** پژوهش یکی از حساس‌ترین فعالیت‌های علمی و به‌نوعی ثمره و نتیجه‌ی فعالیت‌های آموزشی بوده و ذکات علم فرد محسوب می‌شود که در صورتی که با رعایت اصول اخلاقی و موازین رفتار حرفه‌ای نگاشته شود، کمک بزرگی در راستای پیشرفت خود پژوهشگر، مرکز علمی و جامعه‌ی علمی خواهد شد. کدهای زیر در جهت استفاده در فعالیت‌های پژوهشی تدوین شده است. شناخته‌شده‌ترین تخلف غیراخلاقی در زمینه‌ی فعالیت‌های پژوهشی، سرقت علمی است. سرقت علمی عبارت است از استفاده از آثار و فعالیت‌های علمی و پژوهشی دیگران بدون اشاره به نام و نشان پدیدآورندگان و کسب موافقت ایشان. این تخلف که جدای از منافی اخلاق بودن آن، غیرقانونی و قابل پیگرد نیز هست به‌عنوان آفت علمی شناخته شده و افراد درگیر در امر پژوهش باید دقت بسیاری به خرج دهند تا حداقل فاصله را از این عمل ناپسند داشته باشند. حقوق انتشار مطالب به نام پدیدآورنده آن، از حقوق اولیه‌ی پژوهشگر است که باید محفوظ باشد پس شایسته است که اساتید و اعضای هیئت علمی از سپردن فعالیت‌های پژوهشی به دانشجویان و ثبت آن‌ها به نام خود برای ارتقای رتبه علمی و جایگاه سازمانی که امری خلاف اخلاق و رفتاری غیرحرفه‌ای و نسنجیده است، خودداری کنند. تناسب بین پژوهش و پژوهشگر موردی است که باید مدنظر قرار گیرد. پژوهشگری که اقدام به پذیرش طرح و پروژه‌ای خارج از توان و ظرفیت خود می‌کند، درواقع در زمینه‌ای پا گذاشته است که ظرفیت بالقوه‌ی کم‌کاری و قصور را در خود دارد. همچنین استاد و مدرس نیز باید همواره در راهنمایی دانشجویان در زمینه‌ی انتخاب موضوع پژوهش کوشا بوده و ایشان را به سمت موضوعاتی که صرفاً موردعلاقه‌ی شخصی خودشان است سوق ندهند.

## نتیجه گیری

دانشگاه‌ها به‌عنوان یک نهاد فرهنگی - دانشی مردم محور، مسئولیتی فراتر از آموزش علمی داشته و در قبال تربیت رفتاری، آموزش مهارت‌های حرفه‌ای و نهادینه کردن اصول اخلاقی در دانشجویان و حتی محیط سازمان نیز مسئول بوده و باید در این راستا کوشا باشند. هنگامی که اصول و هنجارهای اخلاقی در نهادی همچون دانشگاه پذیرفته شده و اجرایی شوند، زمینه برای پذیرفته شدن و جاری شدن این چارچوب‌ها در جامعه نیز فراهم شده و به تدریج تمام آحاد جامعه تلاش خود را بر روی حرکت به سمت اخلاق مداری متمرکز می‌کنند. از این رو تدوین یک چارچوب هنجاری و منشور اخلاقی برای دانشگاه امری ضروری و حساس بوده و در تهیه‌ی آن باید علاوه بر هنجارهای موردنظر محیط دانشگاه، به هنجارهای اخلاقی موردنیاز جامعه نیز توجه شود تا با تربیت دانشجویان اخلاق مدار، زمینه برای تزریق این چارچوب‌ها به جامعه فراهم شود. تدوین یک منشور جامع، استقرار یک نظام ارزیابی شایسته و همچنین تعریف تنبیه و مجازات مناسب برای تخطی کنندگان از اصول ابلاغی، پایه‌های استقرار یک نظام ارزشی و اخلاق مدار در دانشگاه را تشکیل می‌دهند. در این پژوهش، منشور اخلاقی کنونی دانشگاه بوعلی سینا بازخوانی شد و مشخص شد که در این منشور، تکالیف برخی از مهم‌ترین ذی‌نفعان دانشگاه غایب است و برخی از کدهای مهم اخلاق اداری که می‌توانست مورد اشاره قرار گیرد، از نظر دور مانده است. با مرور منشورهای اخلاقی سایر دانشگاه‌ها و برخی تأملات نظری، تلاش شد نواقص منشور اخلاقی جاری در دانشگاه بوعلی سینا کاهش یابد و از این رهگذر از تناقضات ارزشی که ممکن است بین کارمندان و اعضای هیئت علمی بروز کند، کاسته شود.

## منابع

۱. الوانی، سید مهدی و بزرگ حداد، الهام (۱۳۹۴). جامعیت منشور اخلاقی در کلام مولا علی (ع). *پژوهش‌های نهج‌البلاغه*، ۱۳ (۴۶)، ۵۱-۳۱.
۲. بهاری فر، علی؛ جواهری کامل، مهدی و احمدی، سیدعلی اکبر (۱۳۹۰). رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی: تأثیر ارزش‌های اخلاقی، عدالت و تعهد سازمانی. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۱(۱)، ۴۲-۲۳.
۳. حبیبی، نوید؛ وظیفه دوست، حسین و جعفری، پریوش (۱۳۹۵). مؤلفه‌های ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۲(۲)، ۱۴۵-۱۲۵.



۴. داعی، حبیب اله و محمدزاده، زهرا (۱۳۹۱). تحلیل محتوای منشورهای اخلاقی در سازمان‌های ایرانی با نگرش خاص به محیط‌های دانشگاهی. مدیریت در دانشگاه / سلامی، ۱ (۳)، ۵۲۱-۵۴۱.
۵. زارعیان، حسین؛ باران چشمه، مهرعلی؛ فاضل بخششی، محمود و راسخ، نازنین (۱۳۹۶). تدوین منشور اخلاقی مدیران تربیت‌بدنی نیروهای مسلح. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۴ (۲)، ۲۱۷-۲۰۱.
۶. صالح نیا، منیره و اله توکلی، زینب (۱۳۸۸). اخلاق سازمانی با تأکید بر منشور اخلاقی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۴ (۳ و ۴)، ۷۸-۶۶.
۷. فقیهی، ابوالحسن و ایرانی، حمیدرضا (۱۳۹۱). منشور اخلاقیات سازمانی: مفاهیم، روش‌ها و چالش‌ها. فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۷ (۲۶)، ۲۴-۱.
۸. فرامرز قراملکی، احد. (۱۳۸۲). اخلاق حرفه‌ای. چاپ اول، قم: نشر مجنون.
۹. فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۸). مبانی ترویج اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه. پژوهشنامه اخلاق، ۳ (۳)، ۲۴-۹.
۱۰. قربانی، محمدجواد و یعقوبی، مصطفی (۱۳۸۷). طراحی الگوی جامع تدوین منشور اخلاقی و مسئولیت اجتماعی سازمان. مدیریت فردا، ۷ (۲۰)، ۶۷-۵۷.
۱۱. لطفی جلال‌آبادی، مصطفی و رواهی، سلطنت. (۱۳۹۸). تبیین و طراحی الگوی تحقق دانشگاه اخلاق مدار. مجموعه مقاله‌های دومین همایش ملی دانشگاه اخلاق مدار، دانشگاه تهران (۲۱-۳۶).
۱۲. مختاری پور، مرضیه و سیادت، سیدعلی (۱۳۸۸). بررسی مقایسه‌ای ابعاد هوش اخلاقی از دیدگاه دانشمندان با قرآن کریم و ائمه‌ی معصومین (ع). دو فصلنامه علمی-تخصصی مطالعات اسلام و روانشناسی، ۳ (۴)، ۱۱۸-۹۷.
۱۳. مصباح یزدی، محمدتقی. (۱۳۹۴). فلسفه اخلاق (تحقیق و نگارش: احمدحسین شریفی). چاپ سوم، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
۱۴. مصباح یزدی، محمدتقی. (۱۳۹۱). پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی (تحقیق و نگارش: غلامرضا متقی فر). قم: انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
۱۵. نیک روان مفرد، ملاحظ (۱۳۹۰). کدهای اخلاقی در آموزش‌های آنلاین. فصلنامه تاریخ پزشکی، ۳ (۸)، ۱۱۸-۹۳.

16. Adams, J., & Taschian, A., & Shore, T. (2001). Codes of Ethics as Signals for Ethical.

17. Behavior. Journal of Business Ethics, 29, 199-211.

18. Finegan, J. & Theriault, C. (2015). The relationship between personal values and the perception of the corporation's code of ethics. *Journal of applied social psychology*, 27 (8), 708-724.
19. Hartog, M., & Winstanley, D. (2007). Ethics and human resource, *Management: professional*.
20. Hunt, S.D. and Wood, V.R. and Chonko, I.B. corporate ethical values and organizational commitment in marketing. *The Journal of Marketing*, Vol.53, pp.79-90. 1989.
21. development and practice. *Journal of business & professional ethics*, 21 (2), 43-59.
22. Lennick, D & Kiel, F (2005), moral intelligence: the key to enhancing business performance and leadership success, (p.2-5), Wharton school publishing,
23. Somers, M. J. (2001). *Ethical Codes of Conduct and Organizational Context: A*
24. *Study of the Relationship Between Codes of Conduct, Employee Behavior and*
25. *Organizational Values. Journal of Business Ethics*, 30, 185-195.