

فرایندها و نظام‌های حرفه‌ای در دانشگاه اخلاق مدار

|| احد فرامرز قراملکی * ارزیابی اخلاقی فرایندها و نظام‌های حرفه‌ای در دانشگاه را در این مقاله از منظر اخلاق سازمانی بررسی می‌کنیم. در نگرش سیستمی رشد اخلاقی سازمان اولویت در سیاست‌گذاری دارد. رشد اخلاقی سازمان در گرو حداقل سه شناخت است: وضعیت اخلاقی موجود، وضعیت مطلوب و شیوه و روش گذار از وضعیت موجود به وضعیت مطلوب. ارزیابی اخلاقی شناخت نخست را تأمین می‌کند. در ارزیابی اخلاقی ابتدا عوامل تعیین می‌شوند. در گام دوم استانداردهای اخلاقی بر پایه اصول اخلاقی یا ارزش‌های اخلاقی تعیین و به نحو عملیاتی تعریف می‌شوند. در گام سوم برای سنجش عوامل در ترازوی استانداردهای اخلاقی، شاخص، زیر شاخص و نشانگر ارائه می‌شود. نتیجه ارزیابی وضعیت عامل را در مقایسه با شاخص‌ها به یکی از سه صورت انطباق، رخنه و ناسازی نشان می‌دهد. بر حسب هر یک از این سه وضعیت، به ترتیب یکی از سه اقدام بهبود، بازمهندسی اخلاقی و باز ساختاری اخلاقی پیشنهاد می‌شود. در این پژوهش بر پایه تفکر سیستم‌ها از الگوهای چهارگانه سیستم‌های جبری، جاندار، اجتماعی و زیست محیطی ایکاف و نیز از سه رویکرد سیستمی به سازمان، عقلایی، طبیعی و باز اسکاف و دیویس بهره می‌جوییم.

واژگان کلیدی: اخلاق سازمانی، رشد اخلاقی، تفکر سیستم‌ها، ارزیابی اخلاقی، فرایند و نظام حرفه‌ای، استاندارد اخلاقی.

بیان مسئله

بحث از دانشگاه اخلاق مدار به گستره معرفتی اخلاق حرفه‌ای متعلق است. انگاره‌های تحویلی نگر همچون پند و پیمان‌انگاری اخلاق، فروگاهشگری اخلاق به الزام‌های قانونی و ارجاع اخلاق حرفه‌ای به اخلاق افراد حرفه‌ای و ندیدن اخلاق سازمانی از موانع توسعه و بالندگی دانش اخلاق حرفه‌ای در کشور ما شده است. پندانگاری اخلاق سبب شده است در مواجهه با اخلاق‌گریزی و اخلاق‌ستیزی افراد به بیان پند و موعظه و یادآوری ارزش‌ها و مسئولیت‌های اخلاقی بسنده کنیم و تحویل اخلاق به قانون نیز سبب شده است تا در حمایت از اخلاق به الزام‌های قانونی، مقررات و دستورالعمل‌ها پناه آوریم. اما آیا برای جلوگیری از اخلاق‌گریزی هم می‌توان به سازوکارهای قانونی پناه آوریم؟ این دو انگاره از اخلاق مدیران را در پیشگیری و درمان معضلات اخلاقی در سازمان بر سر دو راه‌های نهاده است: یا پند و نصیحت یا الزام قانونی. این دو راه اغلب چشم را به راه سوم یعنی سازوکارهای سازمانی می‌بندد: اصلاح فرایندها و نظام‌های حرفه‌ای. راه سوم رشد اخلاقی منابع انسانی را در رشد اخلاقی سازمان می‌بیند.

حرفه‌گرایی در روزگاری پیش از این بر دوش اشخاص حرفه‌ای بوده است. حرفه‌ها به دست حرفه‌مندها قوام و ماندگاری می‌یافته است. اما امروزه حرفه‌ها در سازمان‌ها خزیده‌اند و سلطه سازمانی بر عزم حرفه‌ای‌ها چیره شده است. در آن روزگار اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق صاحبان مشاغل و پیشه‌وران بود اما اینک اخلاق حرفه‌ای هویت سازمانی دارد. امروزه به‌عنوان مثال اخلاق و آداب معلمی به اخلاق مدرسه و اخلاق دانشگاه تحول یافته است، زیرا معلم و استاد بخشی از سازمانی به نام مدرسه و دانشگاه‌اند. امروزه نیز کسانی که فردگرایانه می‌نگرند و در سازمان، مانند دانشگاه، چیزی جز منابع انسانی و اعضای هیئت‌علمی را نمی‌بینند، در اخلاق دانشگاهی بر اخلاق دانشگاهیان حصر توجه می‌کنند. در حالی که امروزه در دانشگاه عناصر سازمانی و مدیریتی به میان آمده‌اند و این عوامل بر عزم اخلاقی دانشگاهیان مؤثراند.

اما رویکرد سیستمی نگر در اخلاق حرفه‌ای، فراتر از اخلاق دانشگاهیان در مفهوم فردگرایانه، به اخلاق دانشگاه در مفهوم سازمانی می‌نگرد.^۱ در این رویکرد هر آنچه که سازمان را قوام می‌دهد، موضوع اخلاق قرار می‌گیرد: اهداف، رسالت، اسناد بالادستی، ساختار، شرح وظایف، طبقه‌بندی مشاغل، دستورالعمل‌ها، فرایندها و نظام‌های حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی نقش مهم در بالندگی یا بازندگی اخلاقی دانشگاه دارند. سازمان‌های اخلاقی در سیاست‌گذاری و تدوین عناصر راهبردی سازمان آن‌ها را با ملاحظات اخلاقی می‌سنجند و سایر عناصر سازمانی را نیز در ترازوی ارزش‌ها و مسئولیت‌های اخلاقی ارزیابی می‌کنند. در این میان فرایندها و نظام‌های حرفه‌ای در سازمان را برمی‌گزینیم و در این مقاله با تأملی در ضرورت ارزیابی اخلاقی فرایندها و نظام‌های حرفه‌ای از چگونگی ارزیابی اخلاقی بحث می‌شود.

۱. نک: فرامرز قراملکی، ۱۳۹۵

ضرورت ارزیابی اخلاقی فرایندها و نظام‌های حرفه‌ای

اگر عناصر سازمانی یاد شده با رسالت اخلاقی و سلامت حرفه‌ای دانشگاه همسویی و تناسب نداشته باشند، در این صورت ترغیب اعضای هیئت‌علمی و کارکنان به اخلاق‌گرایی در حرفه ناکام می‌شود و الزام بر اخلاق سبب می‌شود، عده‌ای راه‌های گریز از مقررات را پیدا کنند. نظارت بر عملکردها که خود امر لازمی است، در سازمانی که در عناصر سازمانی اخلاقی نیست به چالش‌های هزینه بر می‌انجامد، زیرا وضعیت سازمانی که حاصل تعامل شبکه‌ای همه این عناصر است، می‌تواند زیست اخلاقی در دانشگاه را دشوار یاب یا آسان یاب کند. از آنجایی که اهداف، رسالت و مأموریت دانشگاه هویت اخلاقی دارند، می‌توان از نقش سازنده یا بازدارنده فرایندها و نظام‌های حرفه‌ای در رشد اخلاقی دانشگاه است. دانشگاه اخلاقی در همه شئون حرفه‌ای، مانند جذب، ارتقا، آموزش، پژوهش، توسعه، تعامل بین‌المللی و حتی کسب و کار، نظام‌های عادلانه و پیش‌بینی‌پذیر تدوین می‌کند تا در چارچوب این نظام‌ها بتواند حقوق ذی‌نفعان را پاس دارد. وقتی دانشگاه بتواند به مسئولیت‌های اخلاقی خود در قبال صاحبان حق به نحو نظام‌مند پایبند باشد، اعضای هیئت‌علمی، پژوهشگران و کارمندان

رویکرد سیستمی نگر
در اخلاق حرفه‌ای،
فراتر از اخلاق
دانشگاهیان در مفهوم
فردگرایانه، به اخلاق
دانشگاه در مفهوم
سازمانی می‌نگرد



صفحه‌ای از جامع‌التواریخ
رشید الدین فضل الله

خود را نیز می‌تواند به مسئولیت‌پذیری اخلاقی فراخواند.

سومین برنامه راهبردی دانشگاه تهران (۱۳۹۶-۱۴۰۰) که با رویکرد مقاوم‌سازی اقتصادی بر مبنای اسناد بالادستی از جمله دو سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران و دانشگاه تهران در افق ۱۴۰۴ تدوین شده است، سه هدف راهبردی را به میان آورده است:

۱. ارتقای جایگاه بین‌المللی دانشگاه و حضور مؤثر در چرخه تولید علم و فناوری جهانی.

۲. نوآوری و حرکت به سمت دانشگاه ایده‌پرداز و کارآفرین.

۳. ارتقای اخلاق و مسئولیت‌پذیری اجتماعی.^۱

دانشگاه، در واقع، سه شعار راهبردی و البته به هم پیوسته‌ای را سر لوحه فعالیت‌های مدیریتی خود قرار داده‌اند. آنچه در این سه هدف راهبردی نقش اساسی‌تری در کامیابی دانشگاه در تحقق چشم‌انداز خود دارد، اخلاق‌مداری دانشگاه است. برای تحقق آن، توجه به الزامات و شرایط پیش نیاز اخلاق‌مداری دانشگاه ضرورت

۱. نک: سایت دانشگاه تهران.
www.ut.ac.ir

دارد. این سه شعار راهبردی در این امر همسان‌اند که رسیده به هر سه سازماندهی مناسب و عناصر سازمانی مناسب لازم دارند. پیش از این دانشگاه الزهراء در ایران تجربه اخلاقی مداری داشته است (۱۳۹۲). این دانشگاه بر پایه مشاوری گروه اخلاق حرفه‌ای دانشگاه تهران برنامه جامعی طراحی کرد که باز مهندسی فرایندها و نظام‌های حرفه‌ای بخشی از آن برنامه بوده است. سازمان‌ها و شرکت‌های کسب و کار متعددی با همکاری گروه اخلاق حرفه‌ای دانشگاه تهران توانسته‌اند در برنامه رشد اخلاقی سازمانی به اصلاح فرایندها و نظام‌های حرفه‌ای خود مبادرت کنند. اینکه دانشگاه تهران یکی از سه راهبرد خود را اخلاق مداری می‌داند، موجب مسرت و امیدواری است که فراتر از شعار راهبردی به اقدام راهبردی برسیم. نیل به آن در گرو شناخت تحلیلی وضعیت اخلاقی فرایندها و نظام‌های حرفه‌ای در دانشگاه است.

اهتمام به سرمایه‌گذاری برای رشد اخلاقی دانشگاه ضرورت بهبود مستمر اخلاقی فرایندها و نظام‌های حرفه‌ای را روشن می‌کند. دانشگاه اخلاق مدار در پی دو هدف است: یک، حفظ سلامت اخلاقی دانشگاه در جمیع فعالیت‌ها و شئون حرفه‌ای آن. دو، رشد اخلاق سازمانی و سرآمدی اخلاقی دانشگاه. تحقق این دو هدف راهبردی اخلاقی در گرو شناخت وضعیت اخلاقی فرایندها و نظام‌های حرفه‌ای در دانشگاه است. امروزه بیشترین نارضایتی دانشجویان و اعضای هیئت‌علمی در برخی از دانشگاه‌ها از فرایندها و نظام‌های حرفه‌ای سنگین، بروکراتیک، کند، پیش‌بینی‌ناپذیر و ناعادلانه در توزیع و رویه‌ها است. و بیشترین نگرانی شهروندان در خصوص دانشگاه تقلب علمی، ناکارآمدی دانش‌آموختگان و پاسخگو نبودن دانشگاه به نیازهای علمی، فرهنگی و اجتماعی جامعه است. دانشگاه در جامعه‌ای که به لحاظ اخلاقی رنجور است و در آن پدیده شوم وارونگی ارزش‌ها در حال رخ‌دادن است، نیاز به چابکی سازمانی از حیث اخلاق است تا بتواند نخست سلامت اخلاقی خود را حفظ کند و آنگاه جامعه را در بهبود اخلاقی یاری کند. بدون ارزیابی اخلاقی فرایندها و باز مهندسی اخلاقی فرایندها و نظام‌های حرفه‌ای نمی‌توان به چابکی اخلاقی سازمان دانشگاه دست یافت.

نسبت ارزیابی اخلاقی با الگوی سازمان دهی

اسکات^۱ و دیویس^۲ پژوهش نظام‌مندی را در تحلیل دیدگاه‌های سازماندهی انجام دادند و بر پایه آن کتاب پر تأثیر سازمان‌ها و سازماندهی:

دیدگاه سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز^۳ را در سال ۱۹۸۱ منتشر کردند.^۴ تمایز سه دیدگاه یاد شده در سازماندهی از منظر اخلاق سازمانی هم اهمیت فراوانی دارد. نسبت بین اخلاق سازمانی با این سه نگرش مسئله در پژوهش آنان نبود. اما بدون تردید این سه دیدگاه با سرنوشت اخلاقی سازمان هم بستگی دارد، زیرا هم اخلاق در سازمان، عنصر راهبردی سازمان است (دیوید، ۱۳۷۹) و هم دیدگاهی که بر پایه آن سازمان سامان می‌یابد، سازمان را با اخلاق هم سرنوشت می‌کند.

چنانچه اسکات و دیویس (۱۳۸۹) یادآور شده‌اند بر پایه هر یک از این سه دیدگاه، سه تعریف از سازمان وجود دارد:

سازمان در تعریف نخست مجموعه‌هایی به‌شدت رسمیت یافته در پی اهداف خاص است. تعریف دوم سازمان را به‌مثابه سیستم‌های ارگانیستی و طبیعی می‌انگارد که در پی بقایند. سازمان در دیدگاه سوم فعالیت‌هایی‌اند شامل ائتلاف‌هایی از مشارکت‌کنندگان با علائق گوناگون است و تحت تأثیر و نفوذ محیط قرار می‌گیرند.

ارزیابی اخلاقی در سازمان چپستی و چگونگی خود را از نسبت اخلاق حرفه‌ای با سازمان برمی‌گیرد. این نسبت ماهیت ارزیابی اخلاقی را تعیین می‌کند. اخلاق با سازمان بر پایه دیدگاه سیستم باز، نسبت بسیار پیچیده‌تر در نسبت اخلاق با سازمان بر اساس دیدگاه سیستم عقلایی دارد. به‌عنوان مثال، مفهوم «به‌شدت

1. W. Richard Scott

2. Gerald F. Davis

3. The perspective of rational, natural and open systems.

۴. چاپ پنجم این اثر (۲۰۰۷) را سید رضا سید جوادین و همکارانش به فارسی برگردانده‌اند (۱۳۸۹)

رسالت و مأموریت
دانشگاه هویت اخلاقی
دارند، می توان از نقش
سازنده یا بازدارنده
فرایندها و نظامهای
حرفه‌ای در رشد
اخلاقی دانشگاه است.
دانشگاه اخلاقی در همه
شئون حرفه‌ای، مانند
جذب، ارتقاء، آموزش،
پژوهش، توسعه،
تعامل بین‌المللی و
حتی کسب و کار،
نظامهای عادلانه
و پیش‌بینی‌پذیر
تدوین می‌کند تا
در چارچوب این
نظامها بتواند حقوق
ذی‌نفعان را پاس
دارد. وقتی دانشگاه
بتواند به مسئولیت‌های
اخلاقی خود در قبال
صاحبان حق به نحو
نظاممند پایبند باشد،
اعضای هیئت‌علمی،
پژوهشگران و
کارمندان خود را
انیز می‌تواند به
مسئولیت‌پذیری
اخلاقی فراخواند

۱. این تحلیل را اسکات و دیویس
گزارش می‌کنند (ص ۷۷)
2. System thinking
3. Re-creating the
corporation
4. Russel Lincoln Ackoff
(1919-2007)
۵. این تلقی‌های سه گانه را نک:
ایکاف، ۱۳۹۰، ۳۱-۵۱

رسمیت یافته» را در تعریف نخست سازمان در نظر آوریم. رسمیت یافته صفت ساختار است. بر پایه تحلیل
سیمون از این مفهوم در نظر بگیریم (۱۹۹۷: ۱۱۰):^۱ یک ساختار تا جایی رسمیت می‌یابد که مقررات تأثیرگذار
بر رفتار به‌طور دقیق و شفاف تدوین شده باشند و نقش‌ها و روابط نقش مستقل از ویژگی‌های شخصی و
مستقل از روابط افرادی که تصدی پست‌ها را در ساختار سازمانی برعهده دارند، تشریح شده باشند. رسمیت
ممکن است از طریق استانداردسازی و اعمال کنترل و قانون بر روی رفتار، به منزله تلاشی در راستای
قابل پیش‌بینی تر کردن آن رفتار لحاظ شود.

در سازمان به‌شدت رسمیت یافته نیاز به اخلاق حرفه‌ای، در افزایش میزان پیش‌بینی‌پذیری رفتار منابع
انسانی بیشتر درک می‌شود اما امکان تحویل اخلاق به کدهای رفتاری در چنین سازمانی بیشتر است. در هر
حال هم اخلاق حرفه‌ای امری سهل و ساده است و هم ارزیابی اخلاقی فرایندها و نظامهای حرفه‌ای خالی از
دشواری دیده می‌شود، زیرا بر پایه این دیدگاه آنچه مهم است ساختار است و ساختار هم به سبب رسمیت
یافتگی قانونمند است. اگرچه قوانین، مقررات و ساختار هم نیاز به ارزیابی اخلاقی دارند اما غالب رهبران در
دیدگاه عقلایی احساس نیاز به چنین ارزیابی را ندارند.

اهداف سازمانی و ارتباط آن با رفتار کارکنان از دیدگاه نظریه‌پردازان سیستم طبیعی نسبت به نظریه‌پردازان
سیستم عقلایی بسیار مسئله سازتر و گیج‌کننده‌تر تلقی می‌شود (اسکات، ۱۳۸۹). تلاش برای بقا سبب
شناوری تفسیر رهبران سازمان از اهداف که گاهی به حریف این اهداف می‌انجامد می‌شود (Gouldner, 1959).
این شناوری بر رفتار منابع انسانی اثر می‌نهد. همین امر ماجرای اخلاق حرفه‌ای در سازمان را پیچیده‌تر
می‌کند. بر پایه این پیچیدگی برای ارزیابی اخلاقی در سیستم‌های طبیعی به الگوی پیچیده‌تری نیاز است. از
این منظر هرگز نباید ارزیابی اخلاقی فرایندها و نظامهای حرفه‌ای را مانند ارزیابی کیفیت آموزشی در دانشگاه
نقاشی کنیم.

دیدگاه سیستم باز بر پیچیدگی و تغییرپذیری اجزا و نیز بر پراکندگی و سستی ارتباطات بین آن‌ها تأکید
می‌کند. در این رویکرد فرایند بر ساختار ترجیح داده می‌شود. دانشمندان سیستم باز، برخلاف بی‌توجهی به
محیط در دو رویکرد عقلایی و طبیعی، بر وابستگی متقابل سازمان و محیط بیشتر توجه می‌کنند. محیط
از سویی منبع نهایی انرژی، اطلاعات و همه‌اموری است که برای استمرار سیستم حیاتی است (اسکات و
دیویس، ۱۹۱-۱۹۳) و از طرف دیگر تحول ژرف و فراگیر محیط هم بر قدرت پیش‌بینی سازمان تأثیر می‌کند
و هم بر قابلیت و پیش‌بینی‌پذیری سازمان برای ذی‌نفعان اثر می‌کند. اخلاق در سازمان‌های بنا شده بر دیدگاه
سیستم باز پیچیدگی فراوان دارد. این پیچیدگی بدون تحول در اندیشه فلسفه اخلاق قابل درک و تشخیص
نیست. ارزیابی اخلاقی فرایندها در سیستم باز اهمیت فراوان می‌یابد.

علاوه بر این سه دیدگاه عمده در سازماندهی امروزه دیدگاه‌های تلفیق‌گرا به میان آمده‌اند و الگوهای تلفیقی
برای سازماندهی به میان آورده‌اند. تفکر سیستم^۲ در روزگار ما به‌مثابه بستری برای آنچه که تغییر عصر
می‌نامند، تلقی شده است. این تفکر الگوهای جدید برای باز آفرینی سازمان^۳ به میان آورده‌اند. (ایکاف^۴، ۱۳۸۹).
نکته راهبردی در ارزیابی اخلاقی فرایندها و نظامهای حرفه‌ای در دانشگاه‌ها پاسخ به این پرسش است که
«دانشگاه‌ها بر اساس کدام رویکرد (عقلایی، طبیعی، باز، تلفیقی و...) سازمان‌دهی شده‌اند؟». طرح این پرسش
ما را به چالش زیربنایی می‌کشد: آیا اساساً دانشگاه‌ها بر اساس دیدگاه علمی - فلسفی معینی سازمان‌دهی
شده‌اند؟ و پرسشی جسورانه: آیا اساساً دانشگاه‌ها سازمان‌دهی شده‌اند یا به نحوی سامان گرفته‌اند؟

مسئله ارزیابی اخلاقی با انگاره ما از سازمان، مانند ماشین‌انگاری سازمان، ارگانسیم‌انگاری آن و تلقی
از سازمان به‌مثابه نظام اجتماعی نیز مرتبط است^۵. در این نوشتار کوتاه مجال بررسی این انگاره‌ها نیست.
همچنین نظریه‌های رهبری سازمانی، مانند نظریه رهبری اصیل (Yukl, 2013؛ علوی، ۱۳۹۶) و ایده مدیریت
ناب (امیلیانی، ۱۳۹۵) و... با مسئله اخلاق دانشگاه به‌طور اعم و ارزیابی اخلاقی فرایندها و نظامهای حرفه‌ای
در دانشگاه به‌صورت خاص ارتباط وثیق دارد.

چیستی ارزیابی اخلاقی فرایندها و نظام‌های حرفه‌ای

تحلیل مفهومی «ارزیابی اخلاقی فرایندها و نظام‌های حرفه‌ای» در گرو تحلیل هریک از مفاهیم مندرج در آن است. یک، مراد از نظام یا سیستم مجموعه‌ای منظم و به سامان از اصول، قواعد، رویه‌ها، مقررات، فرایندها که بر پایه دروندادها، به نتایج (برونداد) معین دست می‌یابد. «حرفه‌ای» منسوب به حرفه است. بر پایه الگوی عناصر سازمانی (کافمن و هرمن، ۱۳۷۴) سیستم یا نظام حرفه‌ای به پنج عنصر قابل تحلیل است: درونداد، فرایند، محصول، برونداد نهایی و پیامد. این عناصر به صورتی که آوردیم، ترتب دارند. بازرگان (۱۳۸۷) ارزیابی آموزشی را بر پایه همین الگو تحلیل می‌کند.

دو، حرفه مفهوم متمایز از شغل است. ساده‌ترین تعریف شغل کار مفید تمام وقت با جبران خدمت است. مؤلفه‌هایی چون دانش، تجربه، مهارت، نگرش، توانایی، تعهد و مرام اخلاقی و... شغل را به حد حرفه ارتقا می‌دهند. حرفه‌گرایی به‌عنوان عزم ملی برای ارتقای مشاغل به حرفه دانسته می‌شود. حرفه‌گرایی بستر توسعه ملی و زمینه توسعه اخلاقی در کسب و کار است.

سه، مراد از نظام‌های حرفه‌ای سیستم‌هایی در یک سازمان عضو آن سیستم فراگیر (سازمان) هستند که در شئون گوناگون حرفه‌ای در سازمان برای دستیابی به اهداف تعیین شده استقرار می‌یابند. به‌عنوان مثال، در سازمان، جذب منابع انسانی مناسب در جایگاه مناسب^۱ یکی از امور حرفه‌ای است، سازمان برای نیل به این امر مجموعه‌ای منظم از دستورالعمل‌ها، فرایند، شاخص‌ها و مانند آن‌ها را ایجاد می‌کند تا از میان داوطلبان همکاری (درونداد) افراد شایسته را برگزیند (برونداد)، چنین مجموعه به هم پیوسته و به سامان را نظام حرفه‌ای می‌نامند. وقتی سازمان در شانی از شئون حرفه‌ای نظام جامع مستقر می‌کند، فرایندها هم بخشی از نظام‌اند. اما، گاهی سازمان در برخی از شئون، نظام جامع ندارد و در انجام آن امور به دستورالعمل و فرایند بسنده می‌کند. وضعیت بسیاری از دانشگاه‌های ما چنین است. به همین سبب به جای مفهوم فراگیر نظام حرفه‌ای تعبیر «فرایندها و نظام‌های حرفه‌ای» را آوردیم. تأکید بر فرایندها دلیل دیگری دارد. گفتیم بر مبنای دیدگاه سیستم باز، فرایندها بیشتر از سیستم اهمیت و نقش دارند.

چهارمین مفهوم، «ارزیابی» است. در قلمرو سنجش و نقد اخلاق مفاهیم گوناگونی هستند که توجه به تمایز آن‌ها اساسی است: ممیزی، ارزیابی، ارزشیابی، بازبینی، حسابرسی، اعتبار سنجی،^۲ ملاحظات اخلاقی، تحلیل اخلاقی و... در منابع فارسی در ارزیابی کیفیت آموزشی موارد متعددی می‌بینیم که این مفاهیم را بدون تمایز به کار می‌برند. مثلاً در نوشتاری بازبینی،^۳ با اعتبارسنجی، ارزشیابی و ارزیابی بدون مرز مشخص بین این مفاهیم به کار می‌رود.^۴

ملاحظات اخلاقی^۵ را اغلب در خصوص تحلیل اخلاقی سیاست‌ها به کار می‌برند. حسابرسی اخلاق^۶ را که متمایز از حسابرسی اخلاقی^۷ به کار می‌رود، سنجش عملکرد اخلاقی سازمان بر پایه برنامه‌های اخلاقی مصوب در سازمان است. ممیزی اخلاقی را غالباً در خصوص تصمیم‌سازی به کار می‌برند. در سازمان‌هایی که رهبران و مدیران آن‌ها دارای حساسیت و دغدغه اخلاقی‌اند، در فرایند تصمیم‌سازی و پیش از تصمیم‌گیری آن را به ممیزی اخلاقی می‌سپارند تا به اخلاقی بودن، یعنی عدلانه، منصفانه و انسانی بودن، تصمیم اطمینان داشته باشند. در برخی از کشورها قانون‌گذار به‌صورت نظام‌مند طرح‌ها و لایحه‌ها را به ممیزی اخلاقی می‌سپارند. ارزشیابی را در مباحث سنجش کیفیت آموزشی اندازه‌گیری همراه با داوری^۸ می‌دانند (بازرگان، ۱۳۸۷، ۲۲). در همین ادبیات، عده‌ای ارزیابی^۹ و ارزشیابی^{۱۰} را مترادف به کار می‌برند. آنان برآنند که مفهوم ارزشیابی در آموزش چهار دوره را طی کرده است و در دوره چهارم با ارزیابی مترادف شده است (حجازی و همکاران، ۱۳۸۷، ۱۱).

ارزیابی اخلاقی چیست؟ ارزیابی اخلاقی سنجش نظام‌مند یک سیستم یا عملکرد بر پایه اصول اخلاقی یا شاخص‌های اخلاقی به منظور شناخت تحلیلی و انتقادی وضعیت اخلاقی موجود در آن سیستم است. این ارزیابی شامل همه عناصر پیش گفته می‌شود (عوامل ارزیابی). هدف از این شناخت اصلاح و بهبود است. برای

۱. این مفهوم را از (James Charles Collins, 2001) وام گرفته‌ام.
۲. Accreditation
۳. Review
۴. در پیوست این اثر برخی از مفاهیم متمایز تعریف شده‌اند (ص ۸۴-۹۲) اما تیرگی مفاهیم همچنان سایه افکنده است. (نک: سیاری و همکاران، ۱۳۸۵)
۵. Ethical consideration
۶. Ethics audit
۷. Ethical/moral auditing
۸. غالباً از واژه قضاوت استفاده می‌شود که غلط رایج است. داوری را برای judgment به کار می‌بریم.
۹. Assessment
۱۰. Evaluation

اصلاح و بهبود^۱، رخنه‌سنجی و شناخت نسبت بین وضعیت موجود اخلاقی و وضعیت مطلوب لازم است، زیرا بهبود عبور از وضعیت موجود به وضعیت مطلوب است. مراد از سیستم هم شامل سازمان می‌شود و هم نظام‌های درونی سازمان را در بر می‌گیرد.

ارزیابی اخلاقی، حداقل، در دو جهت انجام می‌شود: جهت نخست، سنجش جنبه‌های اخلاقی عناصر درونی فرایندها و نظام‌های حرفه‌ای است. گاهی یک دستورالعمل یا فرایند ماهیت اخلاقی یا ضد اخلاقی دارد. به‌عنوان مثال اگر فرایند انتصابات بر شایسته‌محوری و احراز شایستگی‌های حرفه‌ای استوار باشد این فرایند ماهیت اخلاقی دارد. زمانی در یک دانشگاه بزرگ کشور از معاونت آموزشی و تحصیلات تکمیلی دانشگاه بخشنامه‌ای صادر شد که بر اساس آن دانشجویان تحصیلات تکمیلی به هنگام انتخاب واحد پایان نامه و رساله باید کاربرگی دال بر التزام به اصالت رساله را امضاء می‌کردند. در آن هنگام متخصصان اخلاق حرفه‌ای این بخشنامه را از جهت گوناگونی به چالش کشیدند: التزام بدون تفهیم اتهام، متهم انگاری دانشجویان و... علاوه بر آن، غیبت عناصر اخلاقی در دستورالعمل‌ها و فرایندها آن‌ها را از اهداف اخلاقی دور می‌کند. اگر در فرایندها و نظام‌های حرفه‌ای در دانشگاه حساسیت به عدالت توزیعی و رویه‌ای، احترام به کرامت انسانی، احترام به حقوق ذی‌نفعان وجود داشته باشد، آن‌ها هویت اخلاقی می‌یابند. تنوع رشته‌ها در برخی از دانشگاه‌های بزرگ، زمینه شده است تا احساس نا عادلانه بودن فرایند ارتقاء از جانب اعضای هیئت‌علمی برخی از رشته‌ها بروز کند.

جهت دوم در ارزیابی اخلاقی فرایندها و نظام‌های حرفه‌ای، شناخت تحلیلی و انتقادی لوازم و پیامدهای اخلاقی آن‌ها است گاهی یک دستورالعمل یا فرایند، متضمن امری است که آن امر اگرچه فی‌نفسه ضد اخلاقی نیست اما پیامدهای ضد اخلاقی دارد. به‌عنوان مثال کمیت‌گرایی در فرایند ارتقاء ممکن است سبب شود کسی در پی کتاب‌سازی یا انتحال بیافتد. اگر در فرایند پاداش سالانه سببی از ملاک‌ها در میان باشد ولی وزن رضایت مدیر بالا دست بسیار زیاد باشد، این امر زمینه را برای بروز چاپلوسی، ریاکاری و تظاهر هموار کند. از این دو جهت فرایندها و نظام‌های حرفه‌ای را باید ارزیابی کرد.

مطالعه موردی. رهبران دانشگاه تهران در سال جاری در فرایند انتخاب نمایندگان هیات ممیزه دو تغییر را اعمال کرده‌اند. این تغییرات از جهت اخلاق دانشگاهی حائز اهمیت‌اند: یک، مدیران دانشگاه و دانشکده/ پردیس نمی‌توانند نامزد انتخاباتی قرار گیرند. دو، یک فرد نمی‌تواند بیش از دو دوره متوالی نمایندگی داشته باشد. از نظر تحلیل اخلاقی این دو تغییر حاصل ارزیابی اخلاقی، هرچند نه به‌صورت نظام‌مند، است یا آن حد اقل برآمده از هشیاری اخلاقی بوده است. تجمیع قدرت در یک فرد از طریق داشتن مدیریت پردیس و نمایندگی هیات ممیزه هر چند فی‌نفسه عیب اخلاقی ندارد اما می‌تواند پیامدهای منفی از جهت حقوق اعضای هیئت‌علمی داشته باشد. مسأله نمایندگی متوالی بیش از دو دوره، از حیث اخلاقی از مسأله قبل دشوارتر است زیرا حضور افراد با تجربه در این نهاد راهبردی دانشگاه ضروری است.

مینا و چگونگی ارزیابی اخلاقی فرایندها

نظام‌های حرفه‌ای را با چه مبنایی می‌توان ارزیابی کرد؟ مهم‌ترین ترازوی سنجش اخلاقی در دانشگاه سند جامع اخلاقی دانشگاه است. دانشگاه اخلاقی ارزش‌های حرفه‌ای و مسئولیت‌های اخلاقی خود را به‌صورت منسجم و فراگیر با عنوان سند جامع اخلاقی تدوین می‌کند این سند، سند بالادستی حاکم بر شئون حرفه‌ای است و اخلاقی بودن فرایندها و نظام‌های حرفه‌ای را به وسیله آن می‌توان سنجید. سند جامع اخلاقی شامل اصول اخلاقی، خطی مشی‌های اخلاقی دانشگاه در قبال حقوق عناصر محیط درونی و بیرونی آن و عهدنامه‌های اخلاقی دانشجویان، اعضای هیئت‌علمی، کارکنان و مدیران است. برپایه سند جامع اخلاقی دانشگاه (سجاد)^۲ می‌توان بر شاخص‌های ارزیابی اخلاقی دست یافت.

ارزیابی اخلاقی عواملی را بر ترازوی اخلاقی می‌سنجد. عامل ارزیابی عناصر پنجگانه در نظام حرفه‌ای و

عناصر فرعی مرتبط به آن است. در ارزیابی اخلاقی می‌توان دستورالعمل‌ها، مقررات، فرایندها، رویه‌ها را از حیث اخلاقی سنجید. سند جامع اخلاقی به‌ویژه اصول اخلاقی معیارهای سنجشگر را به دست می‌دهند. مراد از معیار، استاندارد و سطح مطلوب است. به‌عنوان مثال اگر در جای جای سند اخلاقی تعهد داده شده است که دانشگاه در شئون گوناگون حرفه‌ای حریم خصوصی دانشجویان، اعضای هیئت‌علمی، کارکنان و اشخاص حقیقی و حقوقی ذی‌نفع دیگر حفظ خواهد کرد، حفظ حریم خصوصی یکی از معیارهای سنجش اخلاقی بودن فرایندها و نظام‌های حرفه‌ای می‌شود. از این معیار ابتدا باید تعریف عملیاتی ارائه کرد، سپس آن را باید به زیر شاخص‌ها تحلیل کرد. از زیر شاخص‌ها می‌توان به نشانگرها رسید و به وسیله آن سنجش اخلاقی را به دست آورد.

عمده‌ترین معیارها و استانداردهای اخلاقی در ارزیابی نظام‌های حرفه‌ای عدالت، سهولت و پیش‌بینی‌پذیری اخلاقی‌اند. مراد از عدالت در اینجا مفهوم سه وجهی آن یعنی عدالت توزیعی (توزیع فرصت‌ها، امکانات، منابع و ...)، عدالت رویه‌ای مثلاً در ارتقاء، ترفیع، سنجش و داوری و عدالت ارتباطی و تعاملی. این سه جهت را می‌توان زیر معیار عدالت لحاظ کرد و برای سنجیدن عوامل با آن‌ها نشانگرها را به کار بست. الگوهای ارزیابی سرآمدی اخلاقی بیش و کم با چنین رهیافتی مولفه مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاقی سازمان را می‌سنجند.

برنامه‌های بهبود

ارزیابی اخلاقی با هدف بهبود، ارتقاء و اصلاح اخلاقی است و آن نیازمند به برنامه‌های معین است. برنامه‌های بهبود و اصلاح بر حسب حاصل ارزیابی گزینش می‌شوند. حاصل ارزیابی اخلاقی فرایندها و نظام‌های حرفه‌ای دانشگاه یکی از سه وضعیت زیر را نشان می‌دهد:

۱. انطباق فرایندها با اصول و وظایف اخلاقی؛

۲. رخنه بین فرایندها و اصول اخلاقی؛

۳. ناسازی و تعارض بین فرایندها و اصول و وظایف اخلاقی.

انطباق نشان دهنده وضعیت خوب اخلاقی یا مطابقت کامل یا نسبی عامل در فرایندها و نظام‌های حرفه‌ای با معیار و استاندارد اخلاق است. باید دانست به تعبیر جیمز کالینز «خوب دشمن عالی است»^۱ لازمه این سخن آن است که اگر برنامه رشد اخلاقی به معنای گذار از وضعیت خوب به وضعیت عالی در میان نباشد، علم به انطباق فرایندها با اصول و وظایف اخلاقی دانشگاه می‌تواند بازدارنده از برنامه‌های رشد اخلاقی دانشگاه باشد. رشد و بهبود اخلاقی تنها گذار از وضعیت بد به خوب نیست، بلکه عبور از وضعیت خوب به عالی هم مصداقی از ارتقاء و بهبود است. پس بر حسب این نتیجه ارزیابی دانشگاه باید برنامه ارتقاء اخلاقی تدوین و اجراء کند.

رنه نشان دهنده فاصله بین وضعیت موجود با بایسته‌های اخلاقی است. رخنه‌های اخلاقی در فرایندها و نظام‌های حرفه‌ای را می‌توان با طراحی و اجرای برنامه‌های بهبود و بازمهندسی^۱ اخلاقی رفع کرد. این دو مفهوم را بر پایه مضمون آن‌ها در دانش مدیریت سیستم‌ها به کار می‌بریم و به تفاوت مفهومی آن دو توجه می‌کنیم.

ناسازی اخلاقی به وضعیتی گفته می‌شود که فرایندها و نظام‌های حرفه‌ای جهت‌گیری ضد اخلاقی دارند در چنین وضعیتی دانشگاه به اصلاح فرایندها و بازمهندسی اخلاقی نیازمند است. اگر ناسازی اخلاقی در بسیاری از فرایندها و نظام‌های حرفه‌ای وجود داشته باشد یا در اسناد بالادستی و ساختاری دانشگاه باشد سازمان به لحاظ اخلاقی نیازمند به بازآفرینی سازمانی^۲ و ساختار مجدد^۳ است.

ارزیابی اخلاقی تحلیلی از موقعیت سازمانی مرتبط با یک یا چند فرایند در آن سازمان است. نتیجه این تحلیل وقوف بر مسائل اخلاقی است. مسائل را باید حل کرد. دو رهیافت در حل مسائل وجود دارد: یک، تدوین طرح جهت تغییر در آن فرایند بدون توجه به تأثیر آن تغییر در تعامل اجزای دیگر سازمان با یکدیگر رهیافت رایج است. دو، در نگرش سیستم‌ها بر اساس گونه‌شناسی سیستمی مانند سازمان دانشگاه نمی‌توان یک فرایند یا نظام حرفه‌ای در یک بخش مانند آموزش را به نحو مجزا و بدون توجه به تعامل آن با سایر بخش‌ها و زیر سیستم‌ها بهبود داد. یکپارچه‌مدیران با مسائل سازمان را چهار دسته می‌دانند. این مواجهه‌ها در خصوص مسائل برآمده از ارزیابی

1. Ethical re-engineering
2. Ethical re-creating the organization
3. Ethical re-structure



اخلاقی نیز صادق است. مطالعه مواجهه مدیران دانشگاه با مسائل اخلاقی الگوی ایکاف را تأیید می‌کند.

۱. رویکرد چاره نکردن و دست به ترکیبش زن.
 ۲. رویکرد چاره نسبی، انجام کاری که نتیجه‌اش به اندازه کافی خوب و رضایت‌بخش است.
 ۳. رهیافت چاره بهینه، اقدامی که بهترین نتیجه را به همراه داشته باشد.
 ۴. رهیافت چاره بنیادین، طراحی دوباره سیستم (ایکاف، ۱۳۹۰، ۲۴).
- انتخاب یکی از این رویکردها تابع عوامل گوناگونی است: از طرفی میزان و چگونگی مشکلات اخلاقی در فرایندها و نظام‌های حرفه‌ای اقتضای تصمیم‌گیری خاص دارد. از طرف دیگر توان رهبری در هیئت‌رئیس دانشگاه، ساختار سیاسی و نقش قدرت‌های پیدا و پنهان در جامعه از مهم‌ترین عوامل در نوع مواجهه با مشکلات اخلاقی است. گاهی فرد محافظه‌کار و ناتوان از مواجهه بر مسند نشسته است و از هرگونه اقدام اصلاح‌گرایانه دوری می‌کند. گاهی به سبب آن که فرد مناسب در جای مناسب قرار ندارد و مدیر با ویژگی اجرایی و عملیاتی در مسند راهبردی نشسته است، توان اقدام راهبردی و چاره بنیادین وجود ندارد. در مواقعی هم رهبران استراتژیست در چاره بنیادین با فشارهای فراوان بیرونی و موانع اجتماعی روبه‌رو می‌شوند.

نتیجه

دست‌یابی دانشگاه به اهداف و رسالت خود در گرو پایبندی منابع انسانی به‌ویژه اعضای هیئت‌علمی و سایر پژوهشگران به اصول و ارزش‌های اخلاقی است. ترغیب افراد به رعایت اخلاق حرفه‌ای نیازمند مسئولیت‌پذیری اخلاقی خود دانشگاه به‌مثابه شهروند اخلاقی است. حفظ سلامت و رشد اخلاقی دانشگاه در گرو تدوین و استقرار نظام ارزیابی اخلاقی دانشگاه در همه شئون حرفه‌ای و عناصر سازمانی است. این امر نیازمند دانش و فناوری سنجش اخلاقی است. توسعه این دانش و آن فناوری خود از مسئولیت‌های حرفه‌ای و اجتماعی دانشگاه است. تحلیل اخلاقی سیاست‌گذاری بر پایه ملاحظات اخلاقی است و سنجش اولیه از فرایندها و نظام‌های حرفه‌ای نیازمند به نظام ارزیابی است و سنجش اقدام‌ها و برنامه‌های اخلاقی نیازمند حساسی اخلاق است. ارزیابی اخلاقی فرایندها از حیث چگونگی متأثر از نظریه‌های سازمانی و الگوهای تفسیر سیستم در سازماندهی دانشگاه است. ارزیابی اخلاقی وضعیت اخلاقی موجود را با وضعیت اخلاقی مطلوب بر پایه اصول اخلاقی حرفه یا سند جامع اخلاقی دانشگاه مقایسه می‌کند. حاصل آن انطباق، رخنه یا ناسازی است. با علم به این نتیجه به مسئله‌ای در رشد اخلاقی دانشگاه دست می‌یابیم. چهار رویکرد در مواجهه با مسئله وجود دارد: چاره نجستن، چاره جویی نسبی، چاره بهینه اندیشیدن و در پی چاره بنیادین بودن ■

فهرست منابع

- اسکات، دابلیو ریچارد، جerald اف. دیویس، (۱۳۸۹)، سازمان و سازماندهی (دیدگاه سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز) ترجمه سیدرضا سیدجوادین، بهروز پورثلی و الهام جمالی پویا، تهران: مروارید.
- امیلیانی باب، (۱۳۹۵)، دانشگاه ناب: راهنمای عمل برای مسئولان امور در دانشگاه‌ها، ترجمه خدایار ابیلی، ابراهیم مزاری و فاطمه نارنجی ثانی، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- ایکاف، راسل ال. (۱۳۹۰)، باز آفرینی سازمان: طرحی برای سازمان‌های سده بیست و یکم، ترجمه تقی ناصر شریعتی، اسماعیل مردانی گیوی و سیاوش مریدی، تهران: سازمان مدیریت دولتی، چاپ پنجم.
- بازرگان عباس، ارزشیابی، (۱۳۸۷)، ارزشیابی آموزشی، تهران: سمت.
- بازرگان عباس و فاخته اسحاقی، (۱۳۸۹) ارزیابی برونی کیفیت در گروه‌های آموزشی دانشگاه (از اندیشه تا عمل)، تهران، دوران: حجازی، یوسف و عباس بازرگان و فاخته اسحاقی، (۱۳۸۷)، راهنمای گام به گام ارزیابی درونی در نظام دانشگاهی، تهران، دانشگاه تهران.
- دیوید، فرد، آر. (۱۳۷۹)، مدیریت استراتژیک، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران، دفتر نشر پژوهش‌های فرهنگی.
- سیاری، مجید، هادی سیاری و حسین ابراهیمی، (۱۳۸۵)،
- Gouldner, Alvin W., (1959), "Organizational Analysis," in: Sociology Today, 400-28, ed. Robert K. Merton, Leonard Broom, and Leonard S. Cottrell, IL: Free Press.
- Simon, Herbert, A., "Administrative Behavior, (1997): A Study of Decision Making Process in Administrative Organizations (4th ed.), New York: Free Press.
- Yukl, G., A., (2013), Leadership in Organizations, Sydney, Pearson.