دانشگاه اخلاقی

گفت‌وگوی اردشیر منصوری با دکتر احد فرامرز قراملکی

دکتر احد فرامرز قراملکی، استاد تمام گروه کلام و فلسفهٔ اسلامی دانشگاه تهران است. وی تحصیلات خود را در معارف و فلسفهٔ اسلامی در دانشگاه تهران به پایان برد و به عضویت هیئت‌علمی این دانشگاه درآمد. دکتر قراملکی علاوه بر فعالیت آموزشی و پژوهشی، در چندین کمیته و کمیسیون دانشگاهی و چند مرکز علمی کشور عضویت دارد. از جملهٔ اینها عبارت‌اند از: عضویت در شورای ارزیابی کیفیت دانشگاه، عضویت در کمیسیون راهبردی اخلاق پژوهشی و فناوری دانشگاه تهران، عضو گروه فلسفه، اخلاق و آموزش پزشکی و علوم زیستی فرهنگستان علوم پزشکی. دکتر قراملکی در شمار نخستین بسط‌دهندگان موضوع اخلاق حرفه‌ای در ایران است و تألیف چندین کتاب و مقاله در این‌باره را در کارنامهٔ فعالیت‌های خود دارد. ایشان در یکی از روزهای پایانی اسفند ۱۳۹۶ در دفتر خود پذیرای ما بودند تا گفت‌وگویی صمیمانه با یک استاد مروج اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه شکل گیرد.

شما از پیشگامان بسط مفهوم اخلاق حرفه‌ای در ایران و نیز فردی دانشگاهی هستید. به گواهی تألیفات و فعالیت‌های آموزشی عدیده، در بیش از یك دههٔ اخیر اخلاق حرفه‌ای و اخلاق آکادمیك از دغدغه‌های شما بوده است. من اجازه می‌خواهم در فضای گفت‌وگوی متفاوتی، بحث را توأمان کاربردی و نظری پیش ببریم. اگر موافق باشید با یك پرسش به اصطلاح چالشی و کوتاه آغاز کنیم. اگر آقای دکتر قراملکی به‌عنوان معلم اخلاق بخواهد به دانشگاه تهران نمره اخلاق بدهد، دانشگاه تهران نمره اخلاقش چند است؟

سؤال شما اخلاقی است اما هر جوابی بدهم غیراخلاقی است. دلیلش هم این است که نمره‌دادن مسئولیت اخلاقی می‌آورد. وقتی انسان می‌تواند مسئولانه نمره‌ای بدهد که بررسی زمینه‌یابانه دقیقی داشته باشد. اتفاقاً یکی از توصیه‌های ما به دوستانمان در کلاس‌های اخلاق حرفه‌ای این است که از هرگونه شتابزدگی در مقام ارزیابی و امتیاز دادن بپرهیزند. فرض کنید آقایی می‌خواهد میوه بخرد. به مغازه میوه فروشی که ۵۰ نوع میوه دارد، می‌رود و به میوه فروش می‌گوید همه این میوه‌ها کیلویی چند است؟ این را منطقاً جمع مسائل در مسئله واحد می‌گوییم. شما می‌پرسید، نمرهٔ اخلاق دانشگاه چند است؟ من می‌پرسم از کدام جهت؟ دانشگاه یک سازمان بسیار پیچیده است و ابعاد مختلف دارد. ممکن است نمره اخلاقی آن در آموزش کم یا زیاد باشد، در هر حال با نمرهٔ آن در پژوهش می‌تواند متفاوت باشد و این هر دو با نمرهٔ ارائهٔ خدمات رفاهی به استاد و دانشجویانش می‌تواند متفاوت باشد. از این‌رو، نمی‌توانم نمره دقیق بدهم. اما می‌توانم بگویم این نمره چندان بالا هم نمی‌تواند باشد. یعنی این قدر متیقن است که دانشگاه تهران در جایگاه شایسته خودش از نظر اخلاقی هنوز قرار نگرفته است. به عبارت دیگر، آن انتظاری که از نماد آموزش عالی کشور داریم، هنوز برآورده نشده است.

وجود یک سلسله اخلاق‌گریزی‌ها که من واقعاً میزانش را نمی‌دانم که کم یا زیاد است، قابل انکار نیست.

اگر شأن دانشگاه تهران را که در نظر بگیریم، کمِ اینها هم زیاد است. یعنی کافی است بین چندهزار نفر، یک نفر سرقت علمی داشته باشد. درست است این یکی است اما در برابر شأن دانشگاه، خطای کم هم زیاد است و خرد هم کلان است. این نکته بسیار مهمی است. پس یک نمرهٔ کلی نمی‌توانیم بدهیم، زیرا آن کار به یک ارزیابی دقیق اخلاقی[1] نیاز دارد.

1. Ethical Assessment
2. Individualistic

این نکته را بگویم که دانشگاه تهران تا کنون به این فکر نیفتاده است، در حالی که سازمان‌های زیادی در این مملکت از منِ دانشگاه تهرانی در قالب قرارداد با دانشگاه تهران، خواسته‌اند و ما با بررسی علمی به وضعیت اخلاقی آن‌ها نمره داده‌ایم. امروز ما دانش سنجش وضعیت موجود اخلاقی سازمان‌ها را داریم. این دانش را در دانشگاه تهران ایجاد کرده‌ایم. تا حالا به هلدینگ‌های بسیاری این دانش را داده‌ایم. یکی از هلدینگ‌های بزرگ صنعت انرژی کشور هفته قبل با دانشگاه تهران قرارداد امضا کرد تا من برای آن‌ها سنجش اخلاقی انجام بدهم. جالب است که دانشگاه تهرانِ خود تاکنون به این فکر نیفتاده است که بیاید ارزیابی کند که کجا قرار داریم.

نکته دیگری می‌افزایم. اصلاً ما نباید به اخلاق «نمره» بدهیم. بلکه در سنجش وضعیت اخلاقی، باید تحلیل بدهیم. به این معنا که بگوییم مواضع قوت، ضعف، تهدیدها، فرصت‌ها، موانع و زمینه‌ها کجاست. یعنی حداقل شش موضوع را با تحلیل آماری بررسی کنیم. بنابراین در مجموع جوابم به سؤال شما این است که سنجش وضعیت اخلاقی دانشگاه تهران یک ضرورت است. شرکت‌های کسب‌وکار به این ضرورت رسیده‌اند و از دانشگاه تهران هم خدمات گرفته‌اند. هنوز دانشگاه تهران برای خودش این خدمات را نداده است.

شما چه بخواهید و نخواهید یکی از رصدکنندگان وضعیت اخلاقی دانشگاه هستید. همان‌طور که فرمودید الان معیار و متری دست شما نیست که وضعیت اجزای دانشگاه را بگویید. اما به‌عنوان کسی که هم استاد و هم عضو نهادهایی مانند هیئت‌ممیزی دانشگاه تهران بوده‌اید و دغدغه اخلاق هم دارید، حتی اگر مأموریت رسمی ارزیابی کمی دانشگاه را نداشته‌اید، حتماً به‌عنوان شهروند دانشگاه رصدی داشته‌اید. من مایل بودم چالشگاه‌های اصلی اخلاق دانشگاه را بتوانیم در این گفت‌وگو اولویت‌بندی کنیم. گرچه ارزیابی دقیق به تأمل بیشتری نیاز دارد، اما می‌خواستم از شما به‌عنوان کسی که دغدغهٔ اخلاق در وی نهادینه شده است، بپرسم نظر به برخی مشکلات اخلاقی، از سرقت علمی یا Plagiarism گرفته تا امور حوزهٔ آموزش و نیز در فرایندهایی مانند جذب استاد و جذب دانشجو و ارتقا و ترفیع استادان و کارکنان، اگر قرار باشد شما چالش‌های اساسی دانشگاه را بیان کنید تا ذهن مسئولان تصمیم‌گیر را حساس کند، آن چالش‌ها کدام‌اند؟

پاسخ به این سؤال بسیار مهم شما به نظرم دو مقدمه نیاز دارد. یک، دانشگاه تهران سه راهبرد اساسی اخیراً پیش روی خود گذاشته است که عبارت‌اند از: «جهانی‌شدن»، «کارآفرینی» و «اخلاق». این پیشرفت است و جای تبریک گفتن دارد. در این سه راهبرد، به نظرم راهبرد اخلاق حساسیت خاصی دارد زیرا شرط تحقق دو تای دیگر است. یعنی اگر دانشگاه اخلاقی نباشد کارآفرینی در آن تحقق پیدا نخواهد کرد؛ جهانی شدنش هم تحقق پیدا نخواهد کرد. برای مثال اگر منِ استاد به فرض بخواهم با روش‌های غیراخلاقی حضور جهانی پیدا کنم، به‌سرعت به انتحال متهم می‌شوم و از جهانی‌شدن باز می‌مانم. امروز نرم‌افزارهایی وجود دارد که هر کسی هر مقاله‌ای برای مجله‌ای می‌فرستد به‌راحتی با کمک این نرم‌افزارها می‌توانند بفهمند چقدر آن فرد از آثار دیگران بهره برده اما ارجاع نداده است.

مقدمه دوم اینکه دو رویکرد به اخلاق وجود دارد؛ یکی اخلاق فردگرایانه است، یعنی اینکه ما استادان را به صف کنیم و آن‌ها را موعظه اخلاقی کنیم و پند اخلاقی بدهیم. بعد آن‌هایی را که غیراخلاقی عمل می‌کنند شناسایی کنیم و بگوییم این افراد باید درست شوند؛ که به آن رویکرد فردگرا[2] می‌گوییم. رویکرد دیگر رویکرد سیستمی‌نگر یا سازمانی‌نگر است. رویکرد دوم می‌گوید اعضای هیئت‌علمی، در یک «سازمان» حضور دارند؛ این سازمان اخلاقی زیستن را دشوار کرده یا آسان کرده است؟ این رویکرد مهم‌تر است. خوشبختانه شما هم در سؤالتان به «فرایندها» اشاره کردید. چون بخشی از سازمان را فرایندهای آن سازمان تشکیل می‌دهند.

اکنون برای پاسخ به سؤال، به چالش‌هایی که در دانشگاه با آن درگیر هستیم می‌پردازم و برخی از آن‌ها را بدون

اولویت دادن عرض می‌کنم. یکی بحث کیفیت است که یک چالش بسیار جدی محسوب می‌شود. خوشبختانه مدیریت جدید دانشـــگاه به کیفیت اهمیت داده اســـت و اکنون دانشگاه شورای کیفیت دارد که بیشتر اعضای هیئت‌رئیسهٔ دانشگاه و اشخاص حقیقی متعددی در آنجا حضور دارند. به‌نظرم مرکز ارزیابی کیفیت هم خیلی خوب امور مربوط را رصد می‌کند. امیدواریم چالش کیفیت برطرف شود ولی فعلاً جدی است.

کم‌کاری کارمند و عضو هیئت‌علمی، دیر رفتن استاد به کلاس، زود بیرون آمدن از کلاس، وقت‌نگذاشتن برای دانشـــجو، مطالعه‌نکردن و در کلاس حاضر شدن و رعایت نکردن سرفصل‌ها... اجازه بدهید اسم همه اینها را «کیفیت» بگذاریم. کیفیت از نظر اخلاقی بحث بسیار مهمی است. فرد اخلاقی باید امین باشد. فرد امین باید نگران این باشـــد که تصرفی که می‌کند امانت‌دارانه باشد. تصرف در آزمایشگاه، تجهیزات، وقت دانشـــجو و موارد دیگر. باید این احساس را بکنم وقتی من وارد دانشگاه می‌شوم در اختیار دانشگاه هستم. باید نگران تصرف در وقت هم باشـــم. تصرف امانت‌دارانه استفاده بهینه از امکانات است. استفادهٔ بهینه هم دو مقوّم دارد؛ یکی کارآیی و دیگری اثربخشی. جمع کارآیی و اثربخشی، می‌شود بهره‌وری. یعنی به میزانی بالا باشـــد که من اخلاقی هستم باید بهره‌وری نیز داشته باشم. به نظرم فقدان بهره‌وری یا پایین بودن آن می‌تواند نشـــانهٔ بی‌اخلاقی باشد. نمی‌خواهم واژهٔ گزنده‌ای به‌کار ببرم. من این طرف را می‌گویم خوانندگان عزیز هم عکس نقیضش را دریافت کند: «به میزانی که اخلاقی هســـتیم، امانت‌داریم»، عکس نقیض این جمله هم صادق است.

چالش دوم «کتاب‌ســـازی» است. امروز مسئلهٔ محیط‌زیست، بســـیار جدی است. ما روزگاری در دانشگاه بسیار اسراف می‌کردیم. در همین هیئت‌ممیزی به تعداد اعضا، پرونده‌های پرحجمی برای یک مطالعه اولیه تکثیر می‌شد. خوشبختانه اکنون تغییر پیدا کرده و دیجیتالی شده است. می‌خواهم بین تفکر محیط‌زیستی و تفکر سبز با پدیده کتاب‌سازی پیوند بزنم. نشریات ما غالباً ارتقانامه‌اند و نشریه نیستند. عده‌ای با ذکر مقالات در CVشـــان به دکترا راه پیدا می‌کنند و عده‌ای هم برای دانشیار یا استاد شدن CV تهیه می‌کنند. دانشگاه برای مجله‌هایش شـــاید میلیاردی هزینه می‌کند؛ ثمره این مجلات چیســـت؟ اول اینکه این مجله‌ها هنوز کاغذی هستند. دوم اینکه نمی‌گویم همهٔ مجله‌های ما و در همه موارد، اما در حد بحرانی و نامطلوب و یک چالش جدی، مجله‌های ما جایی برای مقاله‌سازی هستند. دربارهٔ کتاب هم این موضوع صادق است. امروز در روزگاری که امکان دسترســـی به منابع دیجیتالی وجود دارد، کتاب‌سازی از طریق کپی ـ پیست آسان شده است. نرم‌افزارهایی هم تولید شده برای نظارت و کشف آن‌ها، اما همچنان بازنویسی و جور دیگر نوشتن رایج است. آنچه که دانشگاه را دانشگاه می‌کند تولید علم است و نه تولید کتاب و مقاله. این دو با هم خیلی فرق می‌کنند؛ این به نظرم ریشه اخلاقی مسئله است. من اگر پژوهشگر درستکاری باشم هیچ‌وقت کتاب‌سازی یا متن‌سازی نمی‌کنم.

چالش بعدی بحث انتحال و ســـرقت علمی اســـت. انتحال و سرقت علمی اگر چه در میان عدهٔ نادری رواج داشته باشد، متأسفانه همین عدهٔ نادر دانشگاه را بدنام می‌کنند. دانشگاه تعداد فراوانی استاد پرتلاش و دلسوز دارد، اما حتی اگر یک نفر سرقت علمی کند، دانشگاه را لکه‌دار می‌کند. انتحال امروز وارد پیچیده‌ترین شکلش شده است. نرم‌افزارهای سرقت‌یاب وجود دارد، اما افراد نیز هوشمنداند و در مسیر نادرست ابزار را دور می‌زنند. برای مثال در یک نمونه که از خودِ من دزدی علمی شده بود، فرد عبارتِ: «مواجهه با مشکل» را تبدیل کرد به: «روبه‌رو شدن با دشواری» تا نرم‌افزار نتواند سرقت را تشخیص دهد. نرم‌افزار نمی‌تواند تشخیص دهد که این دو عبارت با هم برابر هستند.

اما یک نکتهٔ مهم دیگر؛ با آنکه من خودم قربانی سرقت علمی هستم و آثار متعددی از من به سرقت رفته، حتی در رســـانه‌ها هم منعکس شده است، اما به‌عنوان یک قربانی سرقت علمی مایلم یادآوری کنم که یک موضوع مهم تشخیص مرز بین ایهام سرقت و سرقت است. گاهی ممکن است استاد بسیار پاک‌دستی بیهوده متهم به ســـرقت شـــود و آبروی او و دانشگاه هر دو برود. از این موضوع می‌خواهم پلی بزنم بین بحث اخلاق

آیا الگویی برای رشد اخلاقی وجود دارد؟ جواب مثبت است. هر چقدر وضعیت اخلاقی در هر سازمانی بحرانی باشد ناامید نیستیم. من به اصلی اشاره می کنم که یك نگاه آکادمیك است ... نقش علم و فناوری این است که چیزهایی که محال وقوعی بوده است را تبدیل به امکان وقوعی کند. خیلی چیزها صد سال پیش وقوعاً محال بوده‌اند، اما اکنون ممکن و محقق شده‌اند. ما باید تصمیم بگیریم که علم و فناوری و سازمانی اخلاقی داشته باشیم و نومیدی برخاسته از اینکه «اینجا نمی‌شود» را کنار بگذاریم

دانشگاهی و ارتقای سازمانی در دانشگاه. برای آنکه ایهام سرقت رخ ندهد و بی‌جا و همکارانمان متهم به سرقت نشـــوند، باید یک فعالیت ســـازمانی را در ستور کار قرار دهیم. اگر به سایت دانشگاه‌های بزرگ دنیا سر بزنید می‌بینید کارهایی را که سرقت حساب می‌شوند، به‌خوبی توضیح داده‌اند.

ممکن است یک استاد که در فضای فلسفه اسلامی تربیت شده است، عادت کرده باشد ببیند از منابعی بهره برده شده که در آن‌ها آرای دیگران بدون اسم می‌آمده، و این اسمش سرقت هم نبوده است. واقعاً ملاصدرا با این عظمت سارق نبوده است، اما ملاصدرا به هر علتی حرف‌های فخررازی و تفتازانی و دیگران را می‌آورد و ارجاع نمی‌دهد. وقتی که این استاد این‌گونه تربیت شده است، مقاله‌ای هم می‌نویسد و سه چهار خط هم از جایی استفاده می‌کند و ارجاع نمی‌دهد و نمی‌داند که این ممکن است سرقت علمی تلقی شود. اینجا است که نقش سازمان به‌میان می‌آید و باید هدایت‌کننده باشد. حال پرسش ظریف این است که آیا دانشگاهی مانند دانشگاه تهران، در مقابل چالش‌های اخلاقی راهنمایی‌کننده هم بوده یا فقط مچ‌گیر بوده است؟ این دو رویکرد است. ما نباید تقدم را به مواجهه حقوقی و قانونی و مچ‌گیری بدهیم. ابتدا باید تقدم را به راهنمایی‌کردن بدهیم. یعنی اول همکارمان بداند فلان نوع نوشتن و نشر دادن مصداق کتاب‌سازی است و بداند کتاب‌سازی راه رشد نیست، پس از آن اگر مرتکب شد می‌توان با او برخورد حقوقی کرد.

یعنی اگر خطایی مشاهده شد، ابتدا حمل به صحت کنیم و به حساب آن بگذاریم که جهل نسبت به مصادیق سرقت، باعث شده که ایهام سرقت پدید بیاید. بنابراین دانشگاه اخلاقی ابتدا باید آموزش‌دهندهٔ پرهیز از سرقت باشد و این جهل را بزداید.

بله، ایهام سرقت عوامل مختلفی می‌تواند داشته باشد و اساساً همه خطاهای اخلاقی ایهامی هم دارند که برای نشر و برخورد اخلاقی باید به‌درستی آن‌ها را شناخت.

برگردیم به بحث فرایندهایی که به اخلاقی شدن سازمان دانشگاه کمک می‌کند.

یکی از چالش‌ها در دانشگاه تهران، که به نظرم چالش جدی اخلاقی است و نیاز نیست دانشگاه متر بردارد و اندازه‌گیری کند، اما لازم است بدان بپردازد، موضوع شهروند دانشگاهی و ازهم‌گسیختگی فرهنگ سازمانی اســـت. دانشگاه باید از فرهنگ سازمانی برخوردار باشد که مهم‌ترین وجه آن هم‌بستگی، وحدت، صمیمیت، همکاری و همدلی باشد. سازمانی که در درون آن گسیختگی باشد و به شکل‌های مختلف منابع انسانی با هم درگیر باشـــند و با هم چالش داشته باشند، چنین سازمانی در برابر تهدیدهای بیرونی نمی‌تواند قامت راست کنـــد. امروز بدون تعارف ما اختلاف بین هیئت‌علمی و کارمند داریم. اختلاف بین کارمندان و مدیران داریم. حال عوامل آن هرچه باشد به جای خودش. ولی اینکه خط همدیگر را نخواندن، با هم مسئله داشتن، با هم مشکل داشتن خیلی مهم است. گاهی خدای ناکرده برای هم پاپوش درست کردن، گاهی در سطوح مختلف اختلال در کار یکدیگر کردن. فرهنگ سازمانی دانشگاه مثل فرهنگ سازمانی شرکت‌های کسب و کار نیست. دانشجو مشتری نیست؛ دانشجو بخشی از ما است. دانشجو بخشی از هویت فرهنگی دانشگاه است. بنابراین اگر این گسیختگی بین دانشجو و استاد، یا بین خود دانشجویان یا خود استادان با هم باشد، این گیسختگی یک معضل جدی اســـت و باید برای آن فکر شود. می‌دانید چرا؟ زیرا وقتی ما در درونمان نوعی تنش، نوعی گســـیختگی داشته باشـــیم زمینه رفتارهای تلافی‌جویانه و خصمانه فراهم می‌شود و همین منشأ رفتارهای غیراخلاقی خواهد بود.

به نظر من خیلی خوب اســـت در دانشـــگاه فعالیت سیاسی کنیم، اما اگر این فعالیت‌های سیاسی تبدیل به خط‌کشـــی‌های این طرف جوی و آن طرف جوی و خصمانه شود و خصومت را ترویج دهد، به عبارت ساده‌تر برخوردهای خطی را رواج دهد، خصومت رواج می‌یابد؛ تا جایی که من سلام‌دادنم هم به شرط هم‌خطی بودن می‌شود. مهم‌ترین مشکل اخلاقی ناشی از این رویه که من در کتاب «قدرت انگاره» مفصل آن را مورد بحث قرار داده‌ام، این است که وقتی در فرهنگ سازمانی یک سازمان نوعی چندگانگی و گسیختگی و تنش و ناسازگاری باشد، منشأ شکل‌گیری انگاره‌های منفی نسبت به همدیگر می‌شود. انگاره‌های منفی، صوری خیالی هستند.

اخلاق باید از درون تولید شود. اخلاق از بالا به پایین، می‌شود همان قانون و حقوق، و اخلاق نخواهد بود. اخلاق وقتی نهادینه می‌شود که مشارکت حداکثری را داشته باشد. مشارکت حداکثری نیاز به گفتمان‌سازی دارد. باید گفتمان ایجاد کنیم که شما آن را سپهر می‌نامید

نیست‌وش باشد خیال اندر روان تو جهانی بر خیالی بین روان
بر خیالی صلحشان و جنگشان وز خیالی فخرشان و ننگشان

آن وقت ما به جای اینکه در عالم واقعیت زندگی کنیم در عالم انگاره‌ها زیست خواهیم کرد. در عالم انگاره‌ها من بی‌وجه و بی‌دلیل نسبت به مدیرم به همکارم انگاره منفی پیدا می‌کنم. موارد زیادی سراغ دارم که برای مثال دانشجویی از دست استادی فارغ‌التحصیل شده و استاد در حقش لطف هم کرده و حتی او را هیئت‌عملی کرده، اما به هر دلیلی این فرد یک انگاره بی‌وجه و دشمن‌انگاری نسبت به استاد پیدا کرده و آنگاه شمشیری علیه این استاد بسته اســـت. این انگاره‌های منفی فضای غیراخلاقی را به‌وجود می‌آورد. همان‌طور که در آن کتاب عرض کرده‌ام انگاره‌ها قدرت‌اند، یا مانند بمب تخریب‌گر هستند و سازمان را تخریب می‌کنند یا بسیار سازنده می‌شوند؛ بستگی دارد ما چه انگاره‌هایی را رواج دهیم.

بحث فرایندها به این برمی‌گردد که از رویکرد فردگرایانه فراتر رویم. می‌گوییم دانشجو اخلاقی باشد، استاد و کارمند اخلاقی باشند، اما به این نکته توجه نمی‌کنیم که این کارمند در این سازمان قرار دارد. آیا این سازمان زیســـت اخلاقی را آسان کرده است یا دشوار؟ سؤال بسیار مهمی است. چگونه می‌تواند زیست اخلاقی آسان یا دشوار باشد؟ به‌وسیله فرایندها، بخشنامه‌ها، مقررات، تصمیم‌گیری‌ها و هر آنچه که به سازمان برمی‌گردد.

آیا می‌توانیم بحث را به سمت پیشنهادهای ملموس برای ارتقای اخلاق در دانشگاه ببریم؟

بله، به‌عنوان نمونه، چند ســـال پیش در آیین‌نامهٔ ارتقای تغییراتی ایجاد شـــد. امیدوارم به‌دلیل ارجاع به جوامع پیشرفته‌تر، شـــما و خوانندگان مرا غرب‌زده خطاب نکنید. در کشورهای صنعتی چیزی جا افتاده به نام «ملاحظات اخلاقی سیاســـت‌گذاری‌ها»[1]. یعنی وقتی می‌خواهند سیاست‌گذاری کنند در بخش سلامت، آموزش یا اقتصاد، این سیاســـت را به متخصص اخلاقی آن حرفه می‌ســـپارند تا معلوم شود آیا این سیاست اخلاقی است یا خیر؟ ما متاسفانه این موضوع را در سیاست‌گذاری وزارت آموزش عالی نداریم در جای دیگری هم نداریم و در دانشگاه تهران هم به تبعش نداریم. دانشگاه به‌عنوان مثال باید آیین‌نامهٔ ارتقا را از نظر اخلاقی بررسی می‌کرد. آیا بند ۶ ماده یک که گروهی جمع بشویم دربارهٔ اعتقاد و پاکدستی یک عضو هیئت‌عملی نمره بدهیم به‌لحاظ اخلاقی درست است؟ اگر هم درست باشد پیامدهای مضری دارد یا نه؟ نفاق را چقدر بیشتر می‌کند؟ دورویی را چقدر بیشتر می‌کند؟ آیا اساساً این خدایی‌کردن بر روی زمین نیست؟ من چگونه می‌توانم اعتقاد یکی را اندازه بگیرم و به همین سادگی نمره بدهم بعد آن فرد از ارتقا بماند؟

یعنی سنجش منصفانهٔ چیزی که سنجش‌پذیری کمّی ندارد، یك مسئله است که به نظر شما باید در بحث ارتقا به آن توجه کرد.

ابزار بررسی باورها را که نداریم و اگر ابزارش را هم داشتیم، راهش نمره دادن نیست. بله یک مراکز ارزیابی اخلاقی[2] در کشورهای صنعتی هستند که اندازه‌گیری اخلاقی می‌کنند، اما نه به این سبک که نمره بدهند آبروی فرد برود. من این رویه را جایی نقد می‌کردم، بزرگواری گفت تا حالا کســـی اینجا نمره کم نگرفته اســـت. گفتم من با کم و زیاد بودن این نمره کار ندارم، اساســـاً این رویکرد اشتباه است و زیست اخلاقی را دشوار می‌کند.

بنابراین به نظرم ســـؤال مهمی که باید رهبران دانشگاه‌ها از خودشان بپرسند این است که آیا سازمان من زیست اخلاقی را برای همکاران آسان کرده یا دشوار کرده است؟ این آسان و دشواری به فرایندها، آیین‌نامه‌ها، مقررات و ساختار سازمانی و خیلی چیزهای دیگر برمی‌گردد. اگر کتاب‌سازی امری غیراخلاقی است، همه‌اش برنمی‌گردد به فرد کتاب‌ساز؛ خوب است دانشگاه از خود بپرسد در مرحلهٔ جذب و نیز ارتقا چه فرایندهایی را به خدمت می‌گیرد که ممکن است زمینه را برای آن امر ناصواب فراهم آورد.

اگر ما بخواهیم از این چالش‌ها عبور کنیم، باید نقطه عزیمتی داشـــته باشیم. خود شما استاد این حوزه هستید و وقوف دارید که بعد از تصمیم به اخلاقی‌شـــدن، معمولاً کدها یا مرامنامه‌ای برای اخلاقی شدن تنظیم می‌شود. من فکر می‌کنم در ایران از جمله چیزهایی که از آن غفلت شده یا هنوز متداول نشده، تنظیم کدهای رفتاری یا

1. Ethical Considerations Of Policies
2. Ethical Assessment Center

Code of Conduct است که باید بعد از تنظیم کدهای اخلاقی (Code of Ethics) مطرح شود. برای مثال ممکن است یکی از اصول کلی اخلاقی دانشگاه این شود که «جذب استاد» را اخلاقی کنیم؛ تازه نوبت به این پرسش می‌رسد که چه شاخص‌هایی باید مراعات شود تا جذب اخلاقی انجام شود؟ همان چیزی که گاه در قالب آیین نامه اجرایی می‌تواند متبلور شود. برای مثال در دانشگاه مك گیل استادی برای کرسی ارسطو می‌خواستند. فراخوان بین‌المللی دادند و اولین جایی که این افراد باید فیلتر می‌شـــدند، نه دانشگاه مك گیل، نه در کانادا، بلکه در دانشگاهی در امریکا که همکار دانشگاه مك گیل است، بررسی اولیهٔ صلاحیت انجام می‌شد، تا هر گونه شائبه مداخله‌های شخصی، عاطفی یا منافع فردی کنار گذاشته شود. پس از بررسی تعدادی نزدیك به ۱۰۰ نمونه تقاضا برای کرسی ارسطو و انتخاب چند نفرین از بهترین داوطلب‌ها، نوبت به مصاحبهٔ دانشگاه مك گیل می‌رسد تا بالاخره یك نفر انتخاب شود. ما با این فرایندها بسیار فاصله داریم. بحث دانشگاه اخلاقی بسیار مفصل است. اگر شما بخواهید پیشنهادی بدهید برای اینکه ذائقه مدیران تصمیم گیر برای رسوخ‌دادن اخلاق به فرایندها تحریك شود، نقطه عزیمت ما به‌طور خاص کجا می‌تواند باشد تا گامی به سمت اخلاقی‌شدن برداریم؟

خوشـــبختانه در بحث رشـــد اخلاقی هم مدل، هم تکنیک و هم دانش ایرانی وجود دارد. به‌عنوان مثال، دانشگاه الزهرا با دانشگاه تهران چند سال پیش برای رشد اخلاقی خودش قرارداد بسته است. متخصصانی از دانشگاه تهران در قبال اخذ هزینه در دانشگاه الزهرا مستقر شده‌اند و با الگوی‌شان برای رشد اخلاقی آنجا کار کرده‌اند. دانشگاه الزهرا را گفتم چون نمونه‌ای از سازمان دانشگاهی است. سازمان‌ها و هلدینگ‌ها و شرکت‌های کسب‌وکار زیادی وجود دارند که اتفاقاً با دانشگاه تهران قرارداد بسته‌اند تا با مدل‌هایی که دانشگاه تهران دارد رشد اخلاقی‌شان را ایجاد کنند. سؤال شما را من این‌گونه می‌بینم، آیا الگویی برای رشد اخلاقی وجود دارد؟ جواب مثبت است. هر چقدر وضعیت اخلاقی در هر سازمانی بحرانی باشد، ناامید نیستیم. من به اصلی اشاره می‌کنم که یک نگاه آکادمیک اســـت و همیشـــه در شرکت‌ها بیان می‌کنم. نقش علم و فناوری این است که چیزهایی که محال وقوعی بوده است، تبدیل به امکان وقوعی کند. خیلی چیزها صدسال پیش وقوعاً محال بوده‌اند، اما اکنون ممکن و محقق شده‌اند. ما باید تصمیم بگیریم که علم و فناوری و سازمانی اخلاقی داشته باشیم و نومیدی برخاسته از اینکه «اینجا نمی‌شود» را کنار بگذاریم.

این دانش هم اکنون وجود دارد. اگر بخواهم به‌طور خلاصه بگویم، این دانش مدلی اســـت که من طراحی کرده‌ام و بعد از اینکه ریاست محترم دانشگاه سه راهبرد ارائه کرد، به ایشان هدیه کردم که با این مدل می‌شود به اخلاق فکر کرد. هنوز خبری ندارم و در یک بار دیداری که با ایشان داشتم و جویا شدم گفتند ارجاع داده‌اند، قرار بود پیگیری کنند. مدل خیلی خلاصه به این صورت است:

فرض کنیم می‌خواهیم دانشگاه تهران رشد اخلاقی کند. رشد اخلاقی عبارت است از گذار از وضعیت موجود اخلاقی به وضعیت مطلوب اخلاقی. وضعیت موجود می‌تواند خوب یا بد باشـــد. معنایش این نیست که رشد اخلاقی یعنی از بد به خوب، که انگاره‌های منفی هم ساخته شود. رشد اخلاقی عبور از وضعیت موجود است. در جایی که خوب باشد، عالی می‌شود. با این تعریف مدل خودبه‌خود ساخته می‌شود. ما برای رشد اخلاقی، باید ابتدا ســـنجش وضعیت موجود را داشته باشیم. باید ببینم در دانشگاه تهران وضعیت اخلاقی‌مان چگونه اســـت؟ سپس باید وضعیت مطلوب را ترسیم کنیم. وضعیت مطلوب هم نباید بیش از حد ایدئال باشد. باید در یک برنامه معین تحقق‌پذیر باشد. به عبارت دیگر بگوییم وضعیت مطلوب اخلاقی‌مان در یک برنامه قابل حصول پنج‌ساله چیست؟ اسم این را سند اخلاقی[1] می‌گذاریم. سند اخلاقی وضعیت مطلوب دانشگاه را در همه شئون ترسیم می‌کند. وضعیت مطلوب اخلاقی من در معاونت فرهنگی، معاونت آموزشی، معاونت دانشجویی، معاونت پژوهشی چیست؟ این سند شامل مجموعه‌ای از خطِ مشی‌های اخلاقی می‌شود. هم مسئولیت‌های اخلاقی دانشگاه را بیان می‌کند و هم مسئولیت‌های اخلاقی افراد را. وضعیت موجود را داریم و وضعیت مطلوب را هم به شیوه‌های مشارکتی با همکاری استادان و دانشجویان ترسیم می‌کنیم. در اینجا متخصصان فقط نقش هدایت‌گری و مربی‌گری دارند. وقتی این دو مورد حاصل شد. فاصله هم به‌دست می‌آید. آنگاه باید قدم سوم

1. Ethical Document

را برداریم. الگوی آموزشی و غیرآموزشی را برای عبور از وضعیت موجود به وضعیت مطلوب تدوین می‌کنیم.

در این مرحله الگوی رشـــد می‌خواهیم. الگوی رشـــد اخلاقی یک ادبیات جهانی دارد. از الگوی رشد اخلاق کودک پیاژه گرفته تا کولبرگ و خیلی‌های دیگر. خوشـــبختانه همکاران من در دانشـــگاه تهران الگوی رشد اخلاقی سازمان را تولید کرده‌اند که هم علمی و در راستای ادبیات جهانی است و هم بر وفق فرهنگ اسلامی ما است. جالب این است که ما چیزی که تولید کرده‌ایم اکنون به بیرون دانشگاه تهران می‌فروشیم. این الگو دو بخش دارد. یک بخش آن آموزش‌های اثربخش منابع انســـانی است که منظورمان فقط به کلاس آمدن و درس‌دادن نیست، ما حداقل سه جور آموزش اخلاق داریم. در آموزش مستقیم اخلاق[1] فرد سر کلاس می‌آید که کارآیی آن به شـــدت پایین است و پایین‌ترین سطح کارآیی را دارد. دوم یادگیری فعال[2] و سوم یادگیری اجتماعی[3] است. که به ترتیب کارآیی آن‌هاست. یادگیری فعال در نظام بانکی ما وجود دارد که مثلاً تحویلدار از معاون شعبه و معاون شعبه از رئیس شعبه سینه به سینه یاد می‌گیرند. در دانشگاه هم یعنی در حین عمل پژوهش، دانشـــجو اخلاق را یاد بگیرد. من که در یک هلدینگ پروژه اجرا می‌کنم و چند استاد جوان همراه خودم برده‌ام، آن استاد جوان باید اخلاقی‌زیستن را در حین پژوهش یاد بگیرد. یادگیری اجتماعی هم یعنی آموزش با عناصر فرهنگی اجتماعی. در این زمینه دانشگاه تهران چندان موفق نبوده است. اصلاً برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری نکرده است. در حالی که بیشترین کارآیی را این نوع از آموزش دارد.

پس از بخش اول مدل که تمرکز بر آموزش اثربخش بود، بخش دوم مدل، بحث بهبود، بازمهندسی و بازسازی سازمان است. ما وقتی وضعیت موجود را مطالعه کردیم و متوجه شدیم در فرایندها، آیین‌نامه‌ها و نظام‌های حرفه‌ای رخنه‌هایی وجود دارد ـ بسته به اینکه رخنه‌ها در چه درجه‌ای باشند ـ گاهی به بهبود فرایندها نیاز داریم، گاهی به بازمهندسی فرایندها و گاهی اصلاً خلق مجدد[4] انجام می‌دهیم، سازمان را بازآفرینی می‌کنیم. مدل ما بخش دیگری هم می‌خواهد؛ هر ســـاله باید برنامه را حسابرســـی کنیم که به آن حسابرسی اخلاقی[5] می‌گویند. یعنی سالانه محاسبه می‌کنند رشد اخلاقی ما چقدر است. اگر رشد اخلاقی منفی بود کمیته بحران تشکیل می‌دهند.

1. Direct learning
2. Action Learning
3. Social Learning
4. Recreation
5. Ethics Audit

آیا می‌توان گفت به شرط ارادهٔ مسئولان دانشگاه، همهٔ اینها قابل انجا است و فقط اراده و حمایت نیاز دارد؟

البته مدل کلی برای کار وجود دارد، منتها ما متأسفانه دانش ایرانی «حسابرسی اخلاق» نداریم. «حسابرسی اخلاق» غیر از «حسابرســـی اخلاقی» است. من چند سالی است به دنبال ایجاد کنسرسیوم ملی در این باره هستم. کاش شما بانی شوید و این حرف را معاونت علمی ریاست جمهوری و مسئولان بعضی از شرکت‌های پیشرو بشنوند. ما نیاز به تأسیس کنسرسیوم ملی برای ایجاد دانش حسابرسی اخلاق داریم. خوشبختانه زمینهٔ خوبی برای این کار داریم. دانشگاه تهران با مؤسسهٔ حسابرسی مفید راهبر برای ارائه خدمات اخلاقی قرارداد دارد که من خودم مســـئول این پروژه هستم. متوجه شدیم این مؤسسه به‌لحاظ علمی بسیار قوی هستند و این ایده را طرح کردیم. فعلاً تیمی از ما و تیمی از آن‌ها را به این کار اختصاص داده‌ایم برای اینکه گفت‌وگوی علمی کنیم و راه ایجاد دانش حسابرســـی اخلاق را پیدا کنیم. با بعضی از هلدینگ‌ها هم برای جلب حمایت صحبت کرده‌ایم، اما هنوز به ثمر نهایی نرسیده است. حسابرسی اخلاق حسابرسیِ عملکرد سازمان است و نه عملکرد فرد، حسابرسیِ عملکرد برنامه‌ها است؛ مشخص می‌کند که برنامه‌های اخلاقی چقدر محقق شده‌اند و این البته این به معنای تفتیش اخلاقی نیست.

بسیار خوب به‌عنوان آخرین سؤال که ممکن اســـت صریح و کمی تلخ باشد، برگردیم به دانشگاه. آیا می‌شود استادی اخلاقی باشد و برای دانشجوی دکترا واقعاً وقت بگذارد، آنگاه جلوی دانشگاه تهران تبدیل به بازارسیاه مقاله‌فروشی شود؟ به نظر می‌رسد چنانچه اســـتادی کار نظارت بر پایان‌نامه را به‌درستی انجام دهد، محال است آن بازار ســـیاه پدید آید. این مثال بود برای طرح این نکته که اگر بخواهیم از این چالش‌ها عبور کنیم، به نظر می‌رســـد دو نقطه عزیمت بزرگ داریم: یکی نهادسازی و دیگری ایجاد محیط اخلاقی در دانشگاه که به آن در ادبیات انگلیسی Campus Climate می‌گویند؛ یعنی فضا و سپهر اخلاقی دانشگاه، فارغ از اینکه نهادی رصد کند

یا آموزش دهد. سؤال این است: آیا در کنار نهادهایی مانند مرکز ارزیابی کیفیت دانشگاه همچنان به ایجاد یک دبیرخانهٔ اخلاقی نیاز داریم؟ فارغ از آن آحاد مخاطبان ما در جامعهٔ دانشگاهی، به‌ویژه استادان، چگونه به ایجاد سپهر اخلاقی‌تر در دانشگاه می‌توانند کمک کنند؟

دو سؤال بسیار مهم و بزرگ هستند. عملاً گاه می‌بینم حتی استاد به دانشجو می‌گوید فلان جا کلاس آزاد دارم، بیایید و ثبت‌نام کنید. دانشجو می‌گوید اگر ما نرویم آنچه می‌خواهیم به‌دست نمی‌آوریم. این چه وجدان علمی است که من از دانشگاهی که اعتبار یافته‌ام و حقوق می‌گیرم و امنیت شغلی می‌یابم، برای دانشجویانش آن کیفیت لازم را ارائه نکنم و بگویم به فلان مؤسسه بیایید. متأسفانه این نمونه‌ها زیاد است. بله، اگر ما اعضای هیئت‌علمی وقت خوب می‌گذاشتیم مشکلات تولید علم حل می‌شد. چطور می‌شود که مقاله یا پایان‌نامه خرید و فروش شود؟ چون داور که نمی‌خواند. اگر هنگام داوری بخوانند متوجه مشکل می‌شوند.

برای پاسخ به سؤال شما من جمله‌ای دارم برای مدیران شرکت‌ها، می‌گویم: با اخلاق نهاد نسازید، نهادینه‌سازی کنید. نهاد درست کردن، سازمان را بزرگ کردن، مقداری مشکل دارد. دانشگاه‌ها معمولاً یک کمیته اخلاق پژوهش دارند. دانشگاه تهران هم از قدیم داشته است و اخیراً هم افرادش عوض شده‌اند. پیشنهاد من این است که دانشگاه یک شورای راهبردی اخلاق دانشگاهی مانند شورای ارزیابی کیفیت داشته باشد و لازم نیست جلسات زیاد داشته باشد. اعلام کند که سه کار می‌خواهم انجام دهم: هدایت، حمایت و نظارت. سپس به کل بدنه دانشگاه بسپارد. چون شورا شود دیگر یک نهاد معاونتی و دستگاهی نیست.

آنچه که دانشگاه را دانشگاه می‌کند تولید علم است و نه تولید کتاب و مقاله. این دو با هم خیلی فرق می‌کنند؛ این به نظرم ریشه اخلاقی مسئله است. من اگر پژوهشگر درستکاری باشم هیچ‌وقت کتاب‌سازی یا متن‌سازی نمی‌کنم

اما سؤال دومتان سؤال اساسی‌تر است. اخلاق به مشارکت همهٔ افراد نیاز دارد. اخلاق از بالا به پایین نمی‌شود. وسط دعوا نرخی تعیین کنم؛ مثل «اسلامی شدن علوم» است که به نظر من از بالا به پایین نمی‌شود، فرمانی نیست؛ باید از درون تولید شود. اخلاق باید از درون تولید شود. اخلاق از بالا به پایین، می‌شود همان قانون و حقوق، و اخلاق نخواهد بود. اخلاق وقتی نهادینه می‌شود که مشارکت حداکثری را داشته باشد. مشارکت حداکثری نیاز به گفتمان‌سازی دارد. باید گفتمان ایجاد کنیم که شما آن را سپهر می‌نامید. یک مثال بزنم در زمان قبل از انقلاب بعضی از قضات شاید به لحاظ شخصی فسادهای عجیب و غریب هم داشتند، اما وقتی به دادگستری می‌آمدند گفتمانی در دادگستری حاکم بود که این گفتمان تقوای حرفه‌ای ایجاد می‌کرد. من عمداً تقوا می‌گویم یعنی احتیاط، ترس و اینکه یک کارهایی را نباید بکنم! این گفتمان را در دادگستری چه کسی ایجاد کرده بود؟ به نظرم رژیم ایجاد نکرده بود، آن گفتمانی بود که می‌گفت شاه هم مثل مردم است. آن گفتمان می‌گفت من این فرد را به توصیه اعلی‌حضرت یا ساواک اعدام نمی‌کنم. لذا شاه مجبور شد دادگاه‌های نظامی تشکیل دهد.

یعنی جامعهٔ قضات شریف آن سپهر را می‌ساخت؟

بله، یعنی گفتمانی ایجاد شد که در آن سلامت، شرافت و اصالت بود. بنابراین ما نیاز به گفتمان داریم. دو جور گفتمان داریم: گفتمان از بالا به پایین و گفتمان از پایین به بالا. در اینکه اخلاق بدون ایجاد گفتمان نمی‌شود هیچ تردیدی نکنید. اما مسئله اینجا است که این گفتمان را چه کسی باید ایجاد کند و چگونه ایجاد کند؟ خوشبخانه هم‌اکنون به نظرم مرکز ارزیابی کیفیت دانشگاه مدیر بسیار لایق و پرکاری دارد. برای شورای اخیر این بحث را طرح کرده بود که آیا برای ارزیابی کیفیت در دانشگاه، بهتر است گفتمان فوکویی داشته باشیم یا گفتمان هابرماسی؟ به نظر من خیلی هوشمندانه به سراغ این موضوع رفته بود. خیلی تعجب کردم، چون من خود این بحث را در صنعت مطرح می‌کنم و توارد علمی بود که ایشان هم به این پرسش رسیده بود. زمانی است که شما گفتمان را از بالا به پایین ایجاد می‌کنید و زمانی از پایین به بالا. اینها دو روش‌اند. خوشبختانه کیفیت در دانشگاه به اینجا رسیده است که گفتمان هابرماسی داشته باشد. حال من نمی‌خواهم بگویم اصل تفکر فوکو و هابرماس حتماً چنین است، چون اینها همه قرائتی از فوکو و هابرماس هستند. اما می‌خواهم بگویم که اخلاق نیاز به گفتمان دارد. تنها و تنها گفتمان اخلاقی، گفتمان از پایین به بالاست و نه از بالا به پایین.

یعنی این گفتمان اخلاقی هنگامی در دانشـــگاه پدید خواهد آمد که وجدان‌های بیدار پای کار بیایند و فضای گفت‌و گویی برای بسط اخلاق در دانشگاه فراهم شود.

آفرین، یعنی دانشـــگاه، آن شـــورای عالی اخلاق، ریاست یا هیئت‌رئیســـه، فقط می‌توانند در یک نقش حمایتـــی، هدایتی و نظارتی کمک کننـــد تا این گفتمان پیش بیاید. مثالی بیان می‌کنم. ما هم‌اکنون یک مشـــکل داریم همچون عدم حضور چهل ساعت اســـتادان. چالش‌هایی هم ایجاد کرده است، آیا این چهل ساعت حضور حق اســـت یا ناحق؟ بحث چهل ساعت حق این جامعه است. وقتی من استخدام شده‌ام، به من گفته‌اند چهل ســـاعت باید کار کنی و من این را پذیرفته‌ام. دبه کردن که اخلاقی نیســـت. حجت‌آوری در این باره هم خودش خلاف اخلاق اســـت. حال ببینیم چند درصد ما اســـتادان، حضور چهل ســـاعت را رعایت می‌کنیم؟ این معضلی است که سال‌های سال است که دانشگاه تهران می‌خواهد آن را حل کند ولی نتوانســـته است. چرا نتوانسته است؟ چون ضرورت حضور استاد در دانشگاه، تبدیل به گفتمان نشده است. فقط در حد یک دستورنامه بوده است.

گاهی الزام به کارت زدن، و گاه حتی ثبت حضور به‌وسیلهٔ نگهبانی هم انگار بوده و جواب نداده...

بله، و در دانشکده خودمان هم با چند نفر صحبت کردیم اما واقعاً ترس از مخالفت دیگران نگذاشت اجرایی شود که گفتیم خودمان بیاییم و گروهی شویم و داوطلبانه خودمان کارت بزنیم. تا افراد به‌تدریج بیشتر شوند و تبدیل به گفتمان شود.

اما به هر حال جواب من به سؤال شما خیلی مشخص است. اخلاق نیاز به نهادسازی ندارد. باید نهادینه شود. راه نهادینه‌شدن، گفتمان با مشارکت همگانی است. این گفتمان از طریق بالا به پایین نباشد. رهبران دانشگاه هدایت‌کننده، حمایت‌کننده و نظارت‌کننده شوند.

چون شـــما همچون یک رسانه‌ای سالم برخورد می‌کنید، می‌خواهم نکته‌ای دیگر هم بیفزایم، البته ممکن است کمی خطرناک هم باشد. من از خودم می‌پرسم چرا دانشگاه تهران در حالی که رهبران اخلاقی دارد، هنوز مشکل اخلاقی دارد؟ به نظرم می‌رسد معاون دانشگاه تهران واقعاً از هر حیث انسانی اخلاقی است، دلسوز و پرکار است، حقوق مردم را رعایت می‌کند، تقوا دارد؛ من پشت سر ایشان نماز خوانده‌ام و می‌خوانم. من که در این باره فردی وسواسی هستم. معاونت فرهنگی هم فرد متدین، خوب با دغدغهٔ اخلاق است، ریاست دانشگاه هم فردی اخلاق‌گرا است...

آیا اشاره خاصتان به معاونت پژوهشی است؟

بله، معاون پژوهشـــی کنونی که قبلاً هم مسئولیت‌هایی در دانشگاه داشته و توانسته معاونت پژوهشی را کلاً اخلاقـــی کند. وقتی فردی به در و دیوار نگاه می‌کند از اخلاق خبر می‌یابد، اما این‌طور نیســـت که در همه جای فرایندهای پژوهشی اخلاق آن‌گونه که باید مراعات شود. چرا؟ نه اینکه داوری بکنم بگویم افراد غیراخلاقی هستند...

می‌خواهید بفرمایید از رشد مطلوب، چنانکه شایستهٔ دانشگاه تهران است، فاصله داریم؟

بله، چرا با داشتن رهبران اخلاقی، سازمانمان آن‌گونه که شایسته‌اش است، هنوز اخلاقی نیست. پاسخ را در این می‌خواهم بیابم که رهبران اخلاقی ما، اخلاق شخصی‌شان بالا است، اما اخلاق را رهبری نمی‌کنند. یعنی انســـان‌های اخلاقی هستند و از آن حیث که در مسند رهبری هستند رهبر هم هستند. به عبارت دیگر هم رهبراند و هم انسان اخلاقی. اما رهبری اخلاقی سازمان مقوله دیگری است. توصیه‌ام به هیئت‌رئیسه دانشگاه این اســـت که مقداری در بارهٔ «رهبری اخلاقی» در دانشـــگاه باید بیشتر کار شود تا بتوانیم گفتمان علمی و اخلاقی ایجاد کنیم. حداقل چند نشست بگذاریم. حداقل چند دانشمند در این زمینه دعوت کنیم. حال که رهبر دانشگاه هستیم و دغدغه اخلاقی هم داریم، برای‌مان این سؤال مطرح باشد که رهبری اخلاقی چگونه تحقق پیدا می‌کند. این موضوع نیاز به دانش دارد. دانشگاه تهران حداقل می‌تواند از طریق برخی نشست‌ها و گفت‌وگوهای علمی هم مسئله را طرح کند و هم پاسخ را پیدا کند.

یکی از چالش‌ها در دانشگاه تهران، که به نظرم چالش جدی اخلاقی است و نیاز نیست دانشگاه متر بردارد و اندازه گیری کند، اما لازم است بدان بپردازد، موضوع شهروند دانشگاهی و از هم گسیختگی فرهنگ سازمانی است. دانشگاه باید از فرهنگ سازمانی برخوردار باشد که مهم‌ترین وجه آن هم‌بستگی، وحدت، صمیمیت، همکاری و همدلی باشد