

تدوین و تبیین الگوی بومی اخلاق حرفه‌ای مدیران دانشگاهها مبتنی بر آموزه‌های نهج البلاغه

هادی رحمدل¹
آذر کفاش‌پور²
محمد مهدی فراچی³

چکیده

هدف: هدف این پژوهش طراحی و تبیین الگوی بومی اخلاق حرفه‌ای مدیران دانشگاهها و شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های آن بر اساس آموزه‌های نهج البلاغه بود. **روش:** راهبرد این پژوهش، روش تحلیل مضمون بود. از طریق مطالعه عمیق و سطر به سطر کتاب گرانقدر نهج البلاغه، مصادیق اخلاق حرفه‌ای در آن با کمک نرم‌افزار Maxqda10 استخراج شد. **یافته‌ها:** در بررسی اولیه متن، 386 مضمون پایه شناسایی شد. مضمونهای دارای همپوشانی مفهومی، در 33 مضمون سازمان‌دهنده جمع‌بندی و در نهایت، با سه مضمون فراگیر سازماندهی شدند. حاصل نهایی تحلیل متن نهج البلاغه، منجر به ظهور الگوی بومی ایرانی - اسلامی، به عنوان «اخلاق حرفه‌ای مدیران دانشگاهها» شد. مهم‌ترین مؤلفه‌ها عبارتند از: آزادی بیان و استقلال رای؛ خدمتگزاری؛ اعتدال و میانه‌روی؛ شفافیت و حق‌مداری، شایسته‌سالاری. **نتیجه‌گیری:** این پژوهش الگوی کامل و جامع اخلاق حرفه‌ای را برای مدیران دانشگاهها ارائه کرد. رهنمودهای امام علی (ع) در این الگو می‌تواند به عنوان منشور اخلاقی مدیران دانشگاهها، استفاده شود.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، مدیران دانشگاه، نهج البلاغه، منشور اخلاقی.

♦ دریافت مقاله: 97/12/27؛ تصویب نهایی: 98/05/10

1. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی بجنورد، بجنورد، ایران.
2. دکتری مدیریت استراتژیک، دانشیار گروه مدیریت دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. (نویسنده مسئول) / نشانی: مشهد؛ میدان آزادی، پردیس دانشگاه فردوسی، دانشکده علوم اداری و اقتصادی. مشهد، ایران / شماره: 05138805349 / Email: kafashpor@um.ac.ir
3. دکتری مدیریت منابع انسانی، استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

الف) مقدمه

مسائل اخلاقی مهم‌ترین چالش در رفتارهای مدیران است؛ زیرا نشان‌دهنده تقابل عملکرد اقتصادی با عملکرد اجتماعی است که در قالب تعهدات سازمان در قبال دیگران بیان می‌شود (خاکی، 1395: 185). اخلاق در مدیریت آموزش عالی به دلیل ویژگی‌های عمده آن، اهمیت مضاعفی دارد. مهم‌ترین تفاوت مدیریت دانشگاه با سایر سازمانها، ویژگی‌های مراجعه‌کنندگان آن است. دانشگاه با افرادی سروکار دارد که اغلب از نظر علمی، فرهنگی و توانایی در سطح بالایی قرار دارند. پس لازم است مدیران دانشگاه افرادی پایبند به اصول اخلاقی باشند؛ زیرا این اصول، همراهی و تشریک مساعی را ممکن می‌سازند (شاپیرو و پیر، 2005). بنابر این، مدیران دانشگاه به عنوان ارکان اساسی و تأثیرگذار در تعلیم و تربیت هر جامعه، در تحقق اهداف، توسعه سازمانی و توسعه اجتماعی نقش کلیدی دارند و نیازمند متصف بودن به اخلاقیات، به منظور ایجاد و پرورش این ویژگی در بین شهروندان آینده جامعه و همچنین تأثیر آن بر عملکرد مجموعه دانشگاه، به ویژه اعضای هیئت علمی‌اند. بر این اساس، پرداختن به مقوله اخلاق حرفه‌ای و ارتباط آن با عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی، کارکنان و دانشجویان برای تحقق اهداف نظام آموزش عالی، اولویت سازمانی و فراهم آوردن زمینه‌های اینگونه رفتارهای اساسی در دانشگاه، واقعیتی لازم و ضروری است (مجدزاده و همکاران، 1397: 65). این جایگاه والا باعث شده مقوله اخلاق حرفه‌ای، به خصوص در معانی اخلاق سازمان و اخلاق کار در دانشگاهها، مورد توجه اندیشمندان و صاحب‌نظران دینی، فرهنگی و اخلاقی قرار بگیرد. در ایران نیز با توجه به برخورداری از دین متعالی اسلام، به اخلاق حرفه‌ای و مباحث پیرامون آن عنایت خاصی شده است. (فلاوندی و احمدیان، 1396: 147)

از آنجا که کشور ایران جامعه‌ای اسلامی است و شناخت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران دانشگاهها در آن اهمیت بسزایی دارد، توجه به اصول اخلاق حرفه‌ای در نهج البلاغه، به عنوان دومین کتاب مهم شیعه که از امتیازات آن، جامعیت و کلیت آن است و همواره به اخلاق و اخلاقیات توجه داشته است؛ بنابر این، تحلیل مضمون خطبه‌ها و نامه‌ها و حکمت‌های امام علی (ع) در نهج البلاغه صورت می‌پذیرد تا الگوی جامع و غنی اخلاق حرفه‌ای برای مدیران دانشگاهها تبیین شود و تا با اشاعه این الگو در دانشگاههای ایرانی و ترسیم خط مشی‌های دانشگاهی و آموزشی متأثر از این الگو و همچنین طراحی برنامه‌های دانشگاه با در نظر گرفتن معنویات و پرهیز از توجه صرف به مادیات در نظام اسلامی - ایرانی موجبات تحول را در بخش آموزش عالی کشورمان فراهم آورد.

ب) بیان مسئله

اخلاق جمع خُلُق یا خُلُق، در لغت و اصطلاح به معنای مجموعه‌ای از سرشت و ویژگی‌های باطنی است که تنها با دیده بصیرت و با چشم دل قابل درک‌اند (راغب اصفهانی، 1361، ج 1: 704). اخلاق، مجموعه‌ای از بایدها و نبایدها، جزء فطریات و بدیهیات عقلی بشر و از مهم‌ترین اهداف پیامبران از نظر قرآن است؛ زیرا اعتلا و سعادت انسان در گرو پایبندی و آراستگی به اخلاق الهی است؛ تا جایی که پیامبر اکرم (ص) هدف از بعثت خود را تکمیل کرامت‌های اخلاق بیان فرموده‌اند. (مشایخی پور، 1390: 38)

هادی رحمدل و همکاران ♦ 89

اخلاق حرفه‌ای از شاخه‌های علم اخلاق است که به تکالیف و مسائل اخلاقی در یک حرفه می‌پردازد (شیرمحمدی و اصغری‌زاده، 1389: 74). مقصود از اخلاق حرفه‌ای، مجموعه قواعدی است که افراد باید داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند، بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات‌های قانونی دچار شوند (فرامرزی قراملکی، 1397: 101). به عبارتی؛ مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل است و به بیانی؛ ضوابط نانوشته‌ای است که باید بر روابط افراد در سازمان حاکم باشد (مرادزاده و همکاران، 1393: 30). اصول اخلاق حرفه‌ای ارزش والایی دارد و نقش راهبردی اخلاق حرفه‌ای در موفقیت معطوف به آینده سازمان، غیر قابل انکار است. دوری از اخلاق حرفه‌ای، سازمانها را سخت آسیب‌پذیر و متضرر می‌سازد و دستیابی به آن موجب مزیت راهبردی می‌شود (هرش، 2017). رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان و پایبندی به آن، مستلزم رعایت مؤلفه‌های اخلاقی مورد توجه دین است؛ زیرا در نظام دینی، انسان در قبال خویشتن، جامعه و محیط زیست مسئول است و تمام اینها در نهایت در طول مسئولیت در مقابل خداست (محمدی و گلوردی، 1392: 168). رعایت موازین اخلاق حرفه‌ای از سوی مدیران برای موفقیت سازمانها در اقتصاد امروزی بسیار مهم و حیاتی است. رفتار اخلاقی مدیران سازمانها نقش اساسی در شکل‌گیری و حفظ روابط بلندمدت میان سازمان و مشتریان و کارکنانش ایفا می‌کند (رومن و رویز، 2005). با توجه به آثار مثبت اخلاق حرفه‌ای، می‌توان آن را از مهم‌ترین عوامل کلیدی موفقیت سازمانها دانست. هر قدر اخلاق حرفه‌ای در سازمانها از سوی مدیران و کارکنان مورد توجه قرار گیرد، سازمان در نیل به اهداف پیش‌بینی شده توفیق بیشتری خواهد داشت. (الس و کریس، 2007²)

مدیران به دلیل رسالت و نقش مهمی که در هدایت دانشگاه دارند و رفتار آنان در بهبود اخلاقی هیئات علمی، کارکنان و دانشجویان مؤثر است، لازم است مجهز به سواد اخلاقی، آشنا به اصول آن و آراسته به فضایل اخلاقی باشند. لذا پرداختن به اخلاق حرفه‌ای امری شایسته و بایسته است و این امر در گرو تغییر نگرش و افزایش دانش درباره اخلاق حرفه‌ای و مهارت مواجهه روشمند و اثربخش با معضلات اخلاقی است (رفعی و همکاران، 1398). توسعه و ترویج اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه، صرفاً محدود به تذکر زبانی و پند و اندرز نیست، بلکه باید اخلاق به منصه ظهور برسد و این زمانی اتفاق می‌افتد که شاهد رفتار و کردار اخلاقی جامعه دانشگاهی باشیم (همان).

دانشگاه از مهم‌ترین نهادهای تولید علم است. دیوید رزنیچک، رئیس مرکز توسعه اخلاق در دانشگاه وایومینگ آمریکا، علم را حرفه‌ای می‌داند که دارای اخلاق خاص خود است و رعایت اخلاق حرفه‌ای ضمن تأثیر مثبت بر کارکرد علم، اعتماد اجتماعی را نسبت به علم و اصحاب آن افزایش می‌دهد (ودادحیر و همکاران، 1387: 18). اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه را می‌توان از دو بعد درون‌فردی و میان‌فردی (اجتماعی) بررسی کرد که جنبه اجتماعی اخلاق در دانشگاهها، وزن و اهمیت بیشتری دارد؛ زیرا پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای و تدارک زمینه مساعد به منظور توسعه و ترویج آن، بیشتر در بستر مناسب اجتماعی معنا و واقعیت پیدا می‌کند (نعمتی و محسنی، 1389: 10). بنابر این، در اثربخش بودن کارکرد مؤسسات آموزش عالی در هر جامعه‌ای، عوامل مختلفی از جمله: عوامل فردی، سازمانی و

1. Roman & Ruiz
2. Carolyn & Chris

90 ♦ تدوین و تبیین الگوی بومی اخلاق حرفه‌ای مدیران دانشگاهها مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه

حرفه‌ای دخیل‌اند. در میان این عوامل، مدیران سازمانی و مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه با دارا بودن قابلیت‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای و الزام به رعایت اصول و استانداردهای حرفه‌ای در دانشگاه، به ویژه رعایت اخلاق حرفه‌ای، نقش تعیین‌کننده‌ای در افزایش اثربخشی فعالیت‌های مختلف دانشگاهی دارند. همچنین مدیران سازمانی و گروه‌های آموزشی دانشگاهها نقشی خطیر در آموزش و تربیت اخلاقی و توسعه و ترویج اخلاق حرفه‌ای بر عهده دارند و در این راستا باید با اصول اخلاقی به طور عام و اصول اخلاق حرفه‌ای به طور خاص آشنایی داشته باشند.

هدف ما در این پژوهش این است که ضمن استخراج و مشخص کردن مفاهیم اخلاق حرفه‌ای مدیران دانشگاهها از کتاب گرانقدر نهج‌البلاغه، الگوی اخلاق حرفه‌ای کامل و جامع برای مدیران دانشگاهها ارائه دهیم. داشتن این شاخصها و استانداردها می‌تواند به روشن‌تر شدن جایگاه واقعی اخلاق حرفه‌ای مدیران دانشگاه یاری رساند و میزان آگاهی آنان را نسبت به اصول اخلاقی بالا ببرد و پیشنهادهای لازم را به جامعه دانشگاهی ارائه کند. مقاله حاضر در تکمیل پژوهشهای انجام شده و با هدف ارائه الگوی اخلاق حرفه‌ای ایرانی - اسلامی برای مدیران در دانشگاهها، به صورت مشخص به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران دانشگاه مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه چگونه است؟ و این الگو چه ابعاد و مؤلفه‌هایی باید داشته باشد؟

ج) مبانی نظری

1. پیشینه تحقیق

در رابطه با اخلاق حرفه‌ای و جوانب آن در دانشگاهها، تحقیقات چندی انجام شده که برخی از آنها را بررسی می‌کنیم. در ارتباط با اخلاق حرفه‌ای اساتید و اعضای هیئت علمی، فرزانه (1393) با بررسی مهم‌ترین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای اساتید، از دیدگاه سه گروه اعضای هیئت علمی، مدیران گروه دانشکده علوم انسانی دانشگاه گیلان و دانشجویان کارشناسی ارشد بیان می‌کند که: اخلاق حرفه‌ای اساتید از دیدگاه هر سه گروه، در چهار مؤلفه اصلی ارتباط استاد با دانشجو، ارتباط استاد با دانشگاه، ارتباط استاد با خود و ارتباط استاد با جامعه از اهمیت بسزایی برخوردار است. مهم‌ترین مؤلفه‌ها عبارتند از: حفظ ادب و نزاکت در کلاس درس، رعایت انصاف و عدالت در تدریس، ارزشیابی و نمره‌دهی، داشتن برنامه آموزشی برای تدریس اثربخش، داشتن روحیه انتقادپذیری، رعایت هنجارهای جامعه و وظایف شهروندی به عنوان فردی فرهنگی و دانشگاهی. فرمینی و بهنام (1391) طی پژوهشی به این نتیجه رسیدند که رعایت اخلاق حرفه‌ای در امر آموزش، از دیدگاه دانشجویان اهمیت دارد. مؤلفه‌های اخلاقی رعایت شده از جانب اعضای هیئت علمی از بیشترین تا کمترین مؤلفه عبارتند از: رعایت ادب و نزاکت در برابر دانشجویان، حفظ اسرار دانشجویان توسط اساتید، عدم تأمین منافع مادی در قبال دادن نمره به دانشجویان، داشتن روحیه تحمل، بردباری و سعه صدر در برخورد با دانشجویان، توجه به آراستگی ظاهر و پوشش مناسب، پرهیز از شوخی و طنزهای ناشایست و عدم استفاده از امکانات دانشگاهی برای امور شخصی. کرمپوریان و همکاران (1392) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که نگرش به اخلاق حرفه‌ای در 14/63 درصد از اعضای هیئت علمی دانشکده دندانپزشکی همدان به صورت کاملاً موافق و در 27/31 درصد آنان نگرش موافق وجود داشت. میانگین میزان

91 ♦ هادی رحمدل و همکاران

نگرش اعضای هیئت علمی در حد 112/87 برآورد شد که در حد خوب بود. مطلبی فرد و آراسته (1390) در پژوهشی به بررسی ابعاد اخلاقی آموزش عالی و واکاوی مؤلفه‌های اخلاقی مربوط به تدریس در آموزش عالی پرداخته‌اند. از نظر آنان، ضعف رعایت اخلاق در آموزش عالی، سبب گسترش نمودهایی از رفتار نامطلوب دانشگاهی شده است.

نایدو (2012) با بررسی اصول اخلاقی رایج اساتید در کشور نیوزیلند، مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای اساتید را چنین می‌شمارد: صلاحیت محتوا، کارآمدی آموزش، برخورد با موضوعات حساس، پیشرفت دانشجو، رابطه دوگانه با دانشجو، محرمانه بودن، احترام به همکاران، ارزیابی معتبر دانشجویان و احترام به سازمان.

بررسی نگارندگان مقاله نشان می‌دهد هرچند تحقیقات زیادی درباره اخلاق حرفه‌ای در حوزه‌های مختلف، به ویژه دانشگاه انجام شده؛ ولی بیشتر این پژوهشها بر اعضای هیئت علمی و دانشجویان متمرکز بوده است. با توجه به نقش الگویی و تأثیر تصمیم‌گیری مدیران در دانشگاه و نیاز به منشور اخلاقی همه‌جانبه برای مدیران آموزش عالی و تکمیل پژوهشهای قبلی، مقاله حاضر به دنبال ارائه الگوی جامع و کامل اخلاق حرفه‌ای به طور خاص برای مدیران سازمانی و گروههای آموزشی دانشگاهها بوده است.

2. اخلاق حرفه‌ای

در تعریف حرفه، آن را فعالیت معینی می‌دانند که موجب هدایت فرد به موقعیت تعیین شده همراه با اخلاق خاص است (فرامرز قراملکی، 1397: 101). اخلاق حرفه‌ای به معنای بایدها و نبایدهای ارزشی - فلسفی و ملاک و معیار سنجش درستی و نادرستی رفتار شخص نسبت به خود، دیگران و جامعه، همچنین مسئولیت تعهدی است که شخص در حرفه خود نسبت به دیگران و جامعه دارد (چوکراچاکات و سامرتفول، 2017¹). در تعریفی دیگر، اخلاق حرفه‌ای بیان اصول، قواعد و قوانین اخلاقی است که هر فرد به مقتضای شغلی که دارد، باید آنها را رعایت کند (رودریگز و جاریسک، 2018). در حقیقت؛ اخلاق حرفه‌ای فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین ارزشهای سازمان است. بی‌توجهی سازمانها و مدیران به اخلاق کار و ضعف در برخورد با نیروی انسانی و ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان و مدیران ایجاد کند و مشروعیت سازمان و مدیران و اقدامات آنان را به زیر سؤال ببرد. (آراسته و جاهد، 1390: 35)

3. اخلاق حرفه‌ای در نهج البلاغه

یکی از ثمرات تمدن اسلامی در گذشته، تدوین برخی آثار در حوزه اخلاق کاربردی و حرفه‌ای بوده است. کتابهایی همچون: آداب تعلیم و تربیت، قضا و آیینهای اخلاقی دیوانها، حکایت از اهمیت راهبردی اخلاق در هدایت شغلها و حرفه‌ها دارد. همچنین نهادهای رسمی همچون «حسبه» و نهادهایی چون اصناف، وظیفه نظارت و ترویج اخلاق در مشاغل را بر دوش داشته‌اند. (فرامرز قراملکی، 1388: 16)

1. Chokprajakchat & Sumretphol
2. Rodriguez & Juricic

92 ♦ تدوین و تبیین الگوی بومی اخلاق حرفه‌ای مدیران دانشگاهها مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه

مباحث فراوانی در اخلاق به طور کلی و اخلاق رهبریت، مدیریت و مناصب ویژه به طور خاص در نهج‌البلاغه مطرح شده است. امام علی (ع) ملاک نهایی اخلاق را خدا می‌داند و توصیه اساسی ایشان، به تقواست. حضرت، مبنای ارتباط و رفتار ارتباطی اخلاقی را حفظ و رعایت حقوق مردم دانسته، در مواضع مختلف بر آن تأکید می‌ورزند؛ به گونه‌ای که جایگاه اجتماعی افراد، به ویژه در مشاغل و مناصب مختلف را بر آن استوار می‌کنند (هدایتی و همکاران، 1390: 58). حضرت در مواضع مختلف، به ویژه در نامه‌های اداری و دستورالعملهای حکومتی و مدیریتی، به بیان دقیق وظایف کارگزاران خود پرداخته‌اند که مبین حقوق مردم و اهمیت رعایت آن است (فرامرزی قرامسکی، 1395: 49). از دیدگاه نهج‌البلاغه، مسئولیت‌پذیری کارگزاران و مدیران در برابر حقوق دیگران، به معنای پاسخگویی در برابر وظایفی است که بر عهده دارند و به عنوان اخلاق حرفه‌ای و سازمانی باید توجه جدی به آن داشته باشند. از منظر امام علی (ع) این نوع مسئولیت، مبتنی بر این است که «شما حق دارید و من تکلیف دارم» که مهم‌ترین موارد آن فروتنی و گشاده‌رویی با مردم و رعایت انصاف با آنان است (ایزدی فرد و کاویار، 1389: 19). از این رو، آن حضرت در فرمانهای حکومتی و دستورالعملهای اداری خود، بر یاد حق و یاد معاد تأکید می‌فرمایند و کارگزاران و کارکنان دستگاه اداری خود را با توجه بخشیدن به حاضر و ناظر حقیقی و یاد آوردن حسابرسی دقیق الهی، به پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای فرامی‌خوانند؛ آن که به خدای متعال ایمان دارد و خود را در محضر او می‌بیند، بی‌گمان پایبند آداب اخلاقی و رفتار انسانی می‌شود. امیر مؤمنان علی (ع) به صراحت، رفتار و کردار مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای را بر یاد معاد بنیان نهاده، به مالک اشتر سفارش می‌کنند که بازگشت به سوی پروردگار را بسیار به یاد آورد تا بتواند به درستی عمل کند و از بی‌انصافی و ستمگری و از تندی و سرکشی، خود را دور نگه دارد. در اندیشه و سیره اداری امیر مؤمنان (ع)، پایبندی به اخلاق حرفه‌ای، مهم‌ترین جایگاه را دارد و بدون آن، نظام اداری سامانی انسانی نخواهد یافت. (دلشاد تهرانی، 1379: 40)

آموزه‌های اخلاقی اسلام از منابع غنی برای شناخت اخلاق حرفه‌ای است. با توجه به فقر حاضر در عرصه اخلاق حرفه‌ای مدیران در کشورمان، در این پژوهش درصددیم الگوی اخلاق حرفه‌ای جامع و کاملی را برای مدیران دانشگاهها با استفاده از آموزه‌های نهج‌البلاغه، به عنوان یکی از مهم‌ترین منابع اخلاق در دین مبین اسلام، تدوین کنیم و الگوی بومی ایرانی - اسلامی ارائه دهیم.

(د) روش پژوهش

انتخاب روش تحقیق، تابع مسئله و هدف پژوهش است. هدف پژوهش، تدوین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران و شناسایی ابعاد آن از متن نهج‌البلاغه است. لذا این پژوهش از حیث هدف، اکتشافی یا بنیادین؛ به لحاظ روش، کیفی و دارای رویکردی استقرایی است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده شد. تحلیل مضمون به دنبال شناخت، تحلیل و گزارش الگوی داده‌هاست (بروان و کلارک، 2006¹). هر مضمون، اطلاعات مهمی است

که معنی و مفهوم الگوی داده‌ها را نشان می‌دهد. استخراج مضمون طی فرایندی سه مرحله‌ای انجام می‌شود (عابدی و همکاران، 1390: 178) که عبارتند از: تجزیه و توصیف متن (آشنایی با متن و ایجاد شناسه‌های اولیه، جستجو و شناخت مضامین)، تشریح و تفسیر متن (ترسیم و تحلیل شبکه مضامین) و ترکیب و ادغام متن (تدوین گزارش). نتایج نیز در قالب شبکه مضامین و تقسیم‌بندی بر اساس مضمونهای پایه (شناسه‌ها و نکات کلیدی متن)، مضمونهای سازمان‌دهنده (مضامین به دست آمده از ترکیب و تلخیص مضامین پایه) و مضمونهای فراگیر (مضامین عالی در بر دارنده اصول حاکم بر متن به مثابه کل) انجام شده است. استرلینگ¹ (2001) در دسته‌بندی خود از مضمون، سه گونه مضمون پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر را شناخته و معتقد است با تحلیل مضامین، شبکه‌ای از مضامین ایجاد می‌شود و در نهایت با تحلیل آنها، مفاهیم کلیدی، استخراج و مدل، تبیین می‌شود.

ه) تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

روش جمع‌آوری داده مبتنی بر روش کتابخانه‌ای است. بدین منظور، با استفاده از نرم‌افزارهای تخصصی نهج‌البلاغه، ابتدا به اجمال تمام نامه‌ها، خطبه‌ها و حکمت‌های نهج‌البلاغه مرور شد. سپس با توجه به موضوع تحقیق، خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌های مرتبط با موضوع، شناسایی و برخی یادداشتهای اولیه در کنار آنها نوشته شد. با توجه به اینکه کدام یک از خطبه‌ها و نامه‌ها و حکمت‌ها بیشترین اطلاعات را در پاسخ به موضوع تحقیق داشتند، نمونه‌های نظری انتخاب شدند. بدین ترتیب، ابتدا نمونه نظری از خطبه‌ها و سپس نامه‌ها و حکمت‌ها انتخاب شد. فرایند انتخاب و نمونه‌گیری تا رسیدن به مرز اشباع نظری ادامه یافت. با کمک نرم‌افزار Maxqad 10 مضامین پایه (کدها و نکات کلیدی متن) مربوط به مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران از نمونه‌های نظری متن نهج‌البلاغه، استخراج و سپس با تلخیص داده‌ها، مضامین مشابه و تکراری مرتبط با موضوع پژوهش با یکدیگر تلفیق شد و فراوانی آنها به دست آمد. از نرم‌افزار برای دسته‌بندی و طبقه‌بندی مضامین استفاده شد. لذا مضامین سازمان‌دهنده (مضامین به دست آمده از ترکیب و تلخیص مضامین پایه) مشخص شد. در ادامه، مضامین فراگیر (مضامین عالی در بر گیرنده اصول حاکم بر متن به مثابه کل) استخراج و قالب مضامین، طراحی و ایجاد شد. مضامین استخراج شده در نهج‌البلاغه به تعداد 386 مضمون استخراج و در سه دسته مضمون فراگیر با عناوین بُعد فردی، سازمانی و اجتماعی شناسایی شد. در مجموع، 386 مضمون پایه، 33 مضمون سازمان‌دهنده و سه مضمون فراگیر استخراج شد.

به منظور حصول اطمینان از اعتبار یافته‌های پژوهش و صحت فرایند تحلیل داده‌ها، مضامین پایه و سازمان‌دهنده به رؤیت خبرگان رسید. نتایج مضامین انتخابی با چند تن از استادان و صاحب‌نظران و دانشجویان دکتری مدیریت و فلسفه اخلاق اسلامی در میان گذارده شد. همچنین نتایج کار در اختیار چند تن از مدیران دانشگاه و گروه‌های آموزشی واجد تخصص مدیریتی قرار گرفت و بر اساس بازخوردهای ارائه شده، استحکام فرایند و نتایج تقویت شد. در کنار این موارد، درگیری طولانی مدت محقق با موضوع و شناخت مناسب از متن و فضای مطالعه، بر اعتبار یافته‌ها

94 ♦ تدوین و تبیین الگوی بومی اخلاق حرفه‌ای مدیران دانشگاهها مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه

صورت گرفت. به منظور تحلیلهای دقیق پژوهش، به ویژه در مرحله مدل‌سازی و دسته‌بندی مضامین پایه و طبقه‌بندی مضامین سازمان‌دهنده و فراگیر از نرم‌افزار Maxqda 10 استفاده شد. از آنجا که ارائه همه این مضامین به خاطر مبسوط شدن مطالب، مقدور نبود؛ در ادامه، بخشی از این داده‌ها در جدول 1 آورده می‌شود.

جدول 1: بخشی از داده‌های پژوهش

نشانی داده	داده	مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
حکمت 71	هر که خود را پیشوای مردم کرد، باید پیش از یاد دادن به دیگران، نخست به تعلیم خویش بپردازد.	کسب دانش شغلی و تخصصی	خودبهبودی	سطح فردی
نامه 5	همانا پست فرمانداری برای تو وسیله آب و نان نبوده، بلکه امانتی در گردن توست.	امانت بودن پست و مقام	امانتداری	
نامه 53	کارگزاران دولتی را از میان مردمی انتخاب کن که اخلاق آنان گرامی‌تر و آبرویشان محفوظ‌تر و طمع‌ورزی‌شان کمتر است.	استخدام درست	شایسته‌سالاری	سطح سازمانی
نامه 31	پس آنچه را برای خود دوست داری برای دیگران نیز دوست بدار و آنچه را برای خود نمی‌پسندی، برای دیگران مهیند.	مساوات و برابری	عدالت و انصاف	
نامه 53	ای مالک! خود را زیاد از مردم پنهان مکن که پنهان شدن کارگزاران از مردم، نمونه‌ای از تنگ‌خویی و کم‌اطلاعی در کارهاست.	در میان مردم بودن	مردم‌داری	سطح اجتماعی
نامه 53	روزی اینان را فراخ دار و از رسیدگی به کارشان دریغ مدار و روی ترش بدانان میار، بخشی از وقت خود را خاص کسانی کن که به تو نیاز دارند.	پاسخگو بودن به مردم	پاسخگویی	

در ادامه به تشریح ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای به دست آمده از نهج‌البلاغه پرداخته می‌شود. رهنمودهای اخلاقی استخراج شده از نهج‌البلاغه برای مدیران و کارگزاران بر اساس ابعاد به دست آمده از الگوی تحقیق، در سه بُعد فردی و سازمانی و اجتماعی، تحلیل و تبیین می‌شود.

1. بُعد فردی

در بُعد فردی، ویژگی‌های اخلاقی در شخصیت مدیران جای دارد. به طور کلی، مدیران در بُعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی‌اند که گفتار و رفتار آنان را شکل می‌دهند. این ویژگی‌ها روی میزان کارایی و اثربخشی دانشگاهها تأثیر می‌گذارند. در سطح فردی، مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران دانشگاه عبارتند از: خودبهبودی، امانتداری، آداب اجتماعی، سعه صدر، قاطعیت، مسئولیت‌پذیری، وظیفه‌شناسی، وفای به عهد، رازداری، شجاعت، آزادی بیان و استقلال رأی، حق‌مداری.

یک) مسئولیت‌پذیری

از منظر نهج‌البلاغه، مسئولیتهای اخلاقی مبتنی بر نگرش کل‌گرایانه و سیستمی است؛ یعنی به دست آوردن حقوق، مساوی است با رعایت حقوق دیگران و انجام وظایف خود در قبال حقوق دیگران، عین احقاق حق خود است. حضرت علی (ع) با بیانی زیبا، ضمن توجه دادن مردم به عنوان امت اسلامی به مسئولیتهای حرفه‌ای و سازمانی خود، به مسئولیتهای حرفه‌ای و سازمانی حکومتی اشاره فرموده‌اند (بزدی فرد و کاویار، 1389: 5): «شما در برابر من به عنوان سرپرست حکومت وظایفی دارید و من نیز در برابر شما به عنوان حاکم وظایفی دارم و حقی بر کسی واجب

95 ♦ هادی رحمدل و همکاران

نمی‌شود مگر اینکه همانند آن را انجام دهد. اگر طرفین به وظایف و مسئولیتهای خود عمل کنند، حق در آن جامعه عزت می‌یابد». (نهج البلاغه: خطبه 216)

دو) وظیفه‌شناسی

امام علی(ع) در عهدنامه مالک اشتر می‌فرماید: «مبادا هرگز در کاری که وقت آن فرا نرسیده، شتاب کنی؛ یا در کاری که وقت آن رسیده، سستی ورزی؛ یا در چیزی که (حقیقت آن) روشن نیست، سئیزه‌جویی نمایی؛ یا در کارهای واضح و آشکار کوتاهی کنی. تلاش کن تا هر کاری را در جای خود و در جای مخصوص به خود انجام دهی». (همان: نامه 53)

سه) امانتداری

پست و مقام و منصب، امانت دانشگاه و استفاده صحیح از امکانات و اموال دانشگاه، از شاخصهایی‌اند که در مضامین پایه بر آنها تأکید شده است. تلقی امانتداری از کار و مسئولیت و انجام امور با رویکرد امانتداری، اصل اساسی در اخلاق است. اگر انسان کار و مسئولیت را امانت بداند، بی‌گمان حرمت آن را پاس می‌دارد و تلاش می‌کند به خوبی آن را پیش ببرد و بالنده سازد. امیرالمؤمنین(ع) با تأکید فراوان بر امانتداری و آثار و تبعات آن، در موارد زیادی، از مقامها و پستهای سیاسی و حکومتی به عنوان امانت یاد می‌کنند (فرمینی و اشرفی، 1393: 77). «هر که کار امانت (مسئولیت) را سبک بشمارد و در آن خیانت روا دارد و جان و دین خود را از خیانت پاک نکند، در این جهان در خواری و رسوایی را به روی خویش بگشاید و به آخرت خوارتر و رسواتر درآید. همانا بزرگ‌ترین خیانت، خیانت به ملت است». (نهج البلاغه: نامه 26)

چهار) وفای به عهد

در حقیقت؛ فردی که به پیمان خود وفا می‌کند و راز دیگران در نزد اوست، فردی امانتدار است. مدیران دانشگاه اگر به دانشجویان وعده‌ای بدهند، باید به آن وفادار بمانند. این امر که امام اولین جملات خود در گردهمایی عمومی مردم را پس از بیعت آنان، به وفای به عهد اختصاص داده و قاطعانه از انجام آنچه قول داده سخن می‌گوید، دلیل روشنی بر اهمیت مفهوم وفای به عهد است: «آنچه می‌گوییم به عهده می‌گیرم و خود به آن پایبندم». (همان: خطبه 16)

پنج) رازداری

مراد از رازداری، این است که اگر به هر دلیلی به اسرار دست یافتیم، نباید آن را برای دیگران افشا کنیم. دستیابی به اسرار لزوماً از طریق ورود به حریم خصوصی نیست، بلکه افراد به طرق مختلف به اسرار دیگران وقوف می‌یابند. امروزه اطلاعات، منشأ قدرت و حفظ اطلاعات محرمانه و اسرار افراد، یک اصل اخلاقی است (فرمینی و اشرفی، 1393: 83). امام علی(ع) در ضرورت رازداری کارگزاران می‌فرماید: «آنچه از زشتی‌های مردم بر تو پوشیده است، بر ملا مکن که بر توست پوشیدن آنچه از زشتی‌ها که بر تو آشکار می‌شود، تا می‌توانی زشتی مردم را بپوشان». (نهج البلاغه: نامه 53)

شش) سعه صدر

حفظ آرامش در موقعیت دشوار، داشتن ظرفیت روحی بالا، تحمل و صبر و شکیبایی و چشم‌پوشی از خطای دیگران، شاخصهای اخلاقی به دست آمده در این پژوهش‌اند که از آنها مفهوم سعه صدر استنباط شده و از شاخصهای مهمی است که مدیران دانشگاه باید به آن متصف باشند. سعه صدر از ارزشهای اصیل اسلامی و آن قدر مهم است که حضرت علی(ع) آن را ابزار حکومت و مدیریت می‌دانند(رستمی و همکاران، 1397: 82) و می‌فرمایند: «بزار ریاست، سعه صدر است». (نهج‌البلاغه: حکمت 176)

هفت) شجاعت

مدیری می‌تواند تصمیمات قاطع بگیرد که شجاع باشد. شجاعت از صفات مهم برای مدیران است تا بتوانند از حق دفاع و علیه خلاف و ناحقی مبارزه کنند. امام علی(ع) در نامه به مالک اشتر می‌فرماید: «باید برگزیده‌ترین و بهترین کارگزار تو کسی باشد که سخن تلخ حق را به تو زیاد بگوید و کمتر تو را به کاری که خداوند به دوستانش شایسته نمی‌داند بستاند، اگرچه سخن تلخ و کمتر ستودنش، سبب دل‌تنگی تو شود». (همان، نامه 53)

هشت) آزادی بیان و استقلال رأی

برای اینکه مدیران دانشگاه بتوانند از تمام استعداد و توانایی خود برای مدیریت مجموعه تحت امر استفاده کنند، باید از آزادی و استقلال کافی برخوردار باشند. همچنین به آزادی بیان و استقلال رأی اعضای هیئت علمی، دانشجویان و کارکنان دانشگاه احترام بگذارند. امام علی(ع) می‌فرماید: «بندۀ دیگری مباش؛ زیرا خداوند تو را آزاد آفریده است». (همان، نامه 31)

2. بُعد سازمانی

سازمان دارای عملکرد است و زندگی انسانها را در محیط درونی و بیرونی خود تحت تأثیر قرار می‌دهد. سازمان بسیار مؤثرتر از افراد عمل می‌کند و به همین دلیل می‌تواند سازنده یا مخرب باشد و حقوق افراد را حفظ یا پایمال کند(فرامرزی قراملکی، 1397). در سطح سازمانی، مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران دانشگاه عبارتند از: شایسته‌سالاری، مشارکت‌طلبی، پاکدستی، تکریم کارکنان، انگیزه خدمت، پایبندی به ارزشها، قانون‌مداری، عدالت‌محوری و انصاف‌ورزی، آینده‌نگری، رقابت‌طلبی، انتقادپذیری و شفافیت.

یک) شایسته‌سالاری

شایسته‌سالاری به معنی به کارگیری مناسب‌ترین افراد در مناسب‌ترین جایگاه در سازمان است(نصر اسفهان‌ی، 1389). جذب مؤثر و استخدام درست و حساسیت زیاد به استخدام افراد با دانش و تخصص و تناسب بین شغل و شخصیت کارکنان و جایابی درست برای کارکنان و ارتقا و انتصاب بر اساس ضوابط، از مفاهیمی بودند که در نهج‌البلاغه بر آن تأکید شده است. امام علی(ع) در عهدنامه مالک می‌فرماید: «کارگزاران دولتی را از میان مردمی انتخاب کن که اخلاق آنان گرامی‌تر، آبروی‌شان محفوظ‌تر و طمع‌ورزی‌شان کمتر است». (نهج‌البلاغه: نامه 53)

دو) انتقاد پذیری

انتقاد و ارائه دیدگاه، حق کارکنان و بهره‌مندی از آرا و مواضع و توان همکاران، وظیفه اخلاقی سازمان است. بنگاهها باید از طریق نظام جامع مشارکت، به نحو روشمند از انتقادات و دیدگاههای کارکنان و مشتریان بهره‌مند شوند (فراملکی، 1395: 283). همچنین مدیر برای رفع مشکلات سازمان، باید با کارکنان خود مشورت کند؛ به همکاران و مشتریان و ارباب رجوع، اجازه انتقاد و اظهار نظر بدهد؛ به انتقاداتی که به شیوه مدیریت و اقدامات او می‌شود، با دقت و انصاف و حوصله گوش دهد و اگر متوجه شد انتقادی وارد است، به اشتباه خود اعتراف کرده، تصمیماتش را اصلاح کند. امام علی (ع) مردم کوفه را چنین خطاب قرار می‌دهند: «با من به گونه‌ای که با جباران و گردنکشان سخن می‌گویند، سخن نگویند و انتقاداتی را که از افراد عصبانی پنهان می‌کنید، از من پنهان نکنید و نپندارید که اگر انتقاد درستی بر من داشته باشید، آن را نخواهم پذیرفت؛ زیرا کسی که شنیدن سخن عدل بر او دشوار و سنگین می‌آید، عمل کردن به عدل و حق بر او دشوارتر است». (نهج البلاغه: خطبه 207)

سه) تکریم کارکنان

تأمین نیازها و توقعات بحق کارکنان، حمایت همه‌جانبه مدیر از کارکنان، وقت گذاشتن برای کارکنان، توجه به علایق و استعدادهای کارکنان، ارزش قائل شدن برای کارکنان، قدردانی از زحمات خانواده کارکنان، همدلی و همدردی با کارکنان و حل مشکل آنان، از شاخصها و مفاهیمی‌اند که نشان از اهمیت تکریم کارکنان توسط مدیران دانشگاه دارد و از مهم‌ترین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران در دانشگاه است که سبب افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان می‌شود و انگیزه کاری آنان را ارتقا می‌دهد. امام علی (ع) در باره کرامت انسانی کارکنان به مالک اشتر می‌فرماید: «سپس در امور کارمندانت بیندیش و پس از آزمایش، به کارشان بگمار؛ با میل شخصی و بدون مشورت با دیگران، آنان را به کارهای گوناگون وادار نکن؛ زیرا این نوعی ستمگری و خیانت است». (همان: نامه 53)

چهار) قانون‌مداری

قانونمند بودن یک حرفه، زمانی اهمیت دارد که افراد در عمل، حتی آنجا که به نفع آنان نیست، به آن پایبند باشند. حضرت امیر در برابر اصرار کسانی که از او می‌خواستند خلافت را بپذیرد، بر این مسئله تأکید داشت که حکومت او حکومت قانون است و به هیچ توصیه، افزون‌خواهی و امتیازطلبی گوش نخواهد داد (فرهینی و اشرفی، 1393: 79). آن حضرت می‌فرماید: «به من خبر رسیده که کشت زمینها را برداشته و آنچه می‌توانستی، گرفته و آنچه در اختیار داشتی، به خیانت خورده‌ای! پس هر چه زودتر حساب اموال را برای من بفرست و بدان که حسابرسی خداوند از حسابرسی مردم سخت‌تر است». (نهج البلاغه: نامه 40)

پنج) عدالت و انصاف

امام علی (ع) در تعریف عدالت می‌فرماید: «عدالت، هر چیزی را به جای خودش می‌گذارد» (همان: حکمت 437)؛ به این معنا که حق هر کس و هر چیز به وی داده شود. امام علی (ع) بارها به رعایت انصاف و عدالت توصیه می‌فرماید

98 ♦ تدوین و تبیین الگوی بومی اخلاق حرفه‌ای مدیران دانشگاهها مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه

(فرمینی و اشرفی، 1393: 75). آن حضرت در عهدنامه محمد بن ابی‌بکر این گونه فرمان داده‌اند: «در نگاهبایت و در نیم‌نگاه و خیره شدن به مردم، به تساوی رفتار کن تا بزرگان در ستمکاری تو طمع نکنند و ناتوانها از عدالت تو مأیوس نشوند». (نهج‌البلاغه: نامه 27)

شش) پایبندی به ارزشها

رعایت ارزشهای دینی، سازگاری با ارزشهای حاکم بر سازمان، ترجیح منافع سازمانی به شخصی، آخرت‌اندیشی و باور به نظارت مستمر الهی، از کدهای اخلاق حرفه‌ای مدیران دانشگاه‌اند که بر پایبندی ارزشها تأکید دارند. تقوای الهی در سیره اخلاقی امام علی(ع) اهمیت فراوانی دارد. حضرت در آغاز نامه خود به مالک اشتر سفارش می‌کنند که اداره صحیح جامعه اسلامی را با پرهیزکاری و عبادت و بندگی و خودسازی سامان دهید. امام علی(ع) اوصاف پرهیزکاران و متقین را چنین معرفی می‌فرمایند: «تقوای پیشگان فضیلتی خاص دارند. گفتارشان از روی صداقت و راستی است؛ در لباس و پوشاک و زندگی، میانه‌رو و معتدل‌اند؛ راه رفتنشان با تواضع و فروتنی است؛ از آنچه خداوند برایشان حرام دانسته، چشم می‌پوشند و تنها پروردگار در نزدشان بزرگ و غیر او پیش چشمشان بی‌مقدار و پست کوچک است». (همان: خطبه 184)

هفت) شفافیت

شفافیت، فرایندی است که از طریق آن، اطلاعات درباره اعمال، تصمیمها و وضعیتهای موجود، دست‌یافتنی، قابل رؤیت و فهم‌پذیر می‌شود. شفافیت بر اساس جریان آزادانه اطلاعات شکل می‌گیرد. سازمانهای پاسخگو باید شفاف باشند و بر اساس ضوابط قانونی عمل کنند (محمدی و گل‌وردی، 1392: 171). امام علی(ع) در نامه‌ای به فرماندهان سپاه خود، در باب مسئولیتهای رهبری و نظامیان می‌نویسند: «آگاه باشید که حق شما این است که من همه اطلاعات را، غیر از اسرار جنگی، از شما پنهان ندارم و هیچ مطلبی را از شما مخفی نکنم». (نهج‌البلاغه: نامه 50)

3. بُعد اجتماعی

در بُعد اجتماعی، مدیران دانشگاه با گروههایی خارج از سازمان در ارتباط‌اند؛ سازمانهایی مثل مراکز دانشگاهی و پژوهشی. در این ارتباط، مدیر دانشگاه باید مؤلفه‌های اخلاقی را از جمله: مسئولیت اجتماعی و مردم‌داری، به کار بگیرد. مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران دانشگاه که از تحقیق به دست آمده، عبارتند از: مردم‌داری، مسئولیت اجتماعی، پاسخگویی، خیرخواهی عمومی، خردمندی و مهرورزی، گذشت و مدارا، خدمتگزاری، اعتدال و میانه‌روی.

یک) مردم‌داری

مدیران دانشگاه باید همیشه در دسترس باشند تا دانشجویان و کارکنان بتوانند به راحتی با آنان ملاقات و مشکلاتشان را مطرح کنند. بنابر این، مدیر اسلامی باید در ارتباط با همگان باشد تا از آنچه در جامعه می‌گذرد، آگاه شود. امام علی(ع) در این باره به مالک اشتر توصیه می‌فرمایند: «ای مالک! خود را زیاد از مردم پنهان مکن که پنهان شدن

99 هادی رحمدل و همکاران

کارگزاران از مردم، نمونه‌ای است از تنگ‌خویی و کم‌اطلاعی در کارها؛ چون نماندن از مردم، کارگزاران را از دانستن آنچه بر آنان پوشیده است، باز می‌دارد. (نهج‌البلاغه: نامه 53)

دو) گذشت و مدارا

گذشت و مدارا با عموم جامعه، باعث اعتماد جامعه به نظام مدیریتی و الگوپذیری از مدیران اسلامی جامعه خواهد بود (رستمی و همکاران، 1397: 78). در این خصوص امام علی (ع) می‌فرماید: «ای مالک! از گناهان مردم در گذر؛ چنانچه دوست داری خدا گناهانت را بر تو ببخشد و عفو فرماید؛ چه تو برتر آئی و آن که بر تو ولایت دارد از تو برتر است و خدا از آن که تو را ولایت دارد، بالاتر». (نهج‌البلاغه: نامه 53)

سه) خردمندی و مهرورزی

خردمندی و مهرورزی در مناسبات اداری، انجام دادن کارها و خدمتگزاری از سر مهرورزی، والاترین هنر در اخلاق اداری است. خردورزی اقتضا می‌کند که کارگزاران و کارکنان نظام اداری در همه امور مهرورزانه رفتار کنند؛ که هیچ چیز مانند مهرورزی سختی‌ها را نمی‌زداید و گره‌ها را نمی‌گشاید (رستمی و همکاران، 1397: 77). امام علی (ع) می‌فرماید: «دل‌های آدمیان رمنده است، پس هر که با آنان الفت برقرار سازد، به او روی آورند» (نهج‌البلاغه: خطبه 50). چنانچه از ایشان است که: «دوستی ورزیدن نیمی از خرد است». (همان: خطبه 142)

چهار) اعتدال و میانه‌روی

اسلام، دین تعادل و توازن و منطبق است. افراط و تفریط، دو سر یک طیف‌اند که هر دو نکوهش می‌شوند. خدای متعال، امت اسلامی را امتی متعادل و میانه‌رو معرفی می‌کند: «شما را امت میانه‌ای قرار دادیم» (قره: 143). امت میانه؛ یعنی امتی که در هیچ امری از امور، افراط و تفریط نمی‌کند. یکی از اموری که حفظ تعادل و میانه‌روی در آن لازم و ضروری است، حرفه و شغل آدمی است. شخص حرفه‌ای باید در همه کارهای خود در مسیر اعتدال حرکت کند و از هر گونه اسراف و تبذیر بپرهیزد؛ زیرا هر گونه افراط و تفریط سبب تزلزل فرد و جامعه، انحراف از حق و سیر به سوی تباهی می‌شود. برای مثال، فرد حرفه‌ای در روابط با همکاران باید جانب اعتدال را رعایت کند (فرهبنی و اشرفی، 1393: 81). امام علی (ع) می‌فرماید: «به زودی دو گروه نسبت به من هلاک می‌شوند؛ دوستی که افراط کند و به غیر حق کشانده شود و دشمنی که در کینه‌توزی با من زیاده‌روی کند، به باطل درآید. بهترین مردم نسبت به من، گروه میانه‌رو می‌باشند». (نهج‌البلاغه: خطبه 127)

هادی رحمدل و همکاران ♦ 101

بُعد فردی و سازمانی و اجتماعی طبقه‌بندی شد. بررسی پژوهشهای قبلی نشان می‌دهد برای اولین بار در این پژوهش، مؤلفه‌های آداب اجتماعی، پاکدستی و خودبهدودی به دست آمده و به ادبیات اخلاق حرفه‌ای اضافه شده است.

ابعاد الگوی به دست آمده با تحقیقات مشابه خارجی نیز مقایسه شد. جانورسیک و همکاران¹ (2006) در پژوهشی، اخلاق مدیران در آموزش عالی را بررسی کردند و مسائلی همچون: احترام به حریم دیگران، احترام به انتخاب شخصی، رفتار منصفانه، دوری از پارتی‌بازی، همسانی اجرای رویه‌ها، مسائل مربوط به دانش و پژوهش، دوری از امتیاز دادن، تعهد به عمل، تعاملات بین فردی نامناسب، بیان نادرست حقایق، سوء استفاده از منابع علمی، سوء استفاده از منابع غیر علمی و نقض قرارداد را از مسائل اخلاقی دانستند که مدیران باید به آن توجه کنند. در تحقیق مذکور و تحقیقات مشابه، بیشتر به مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای بعد فردی مدیران توجه شده؛ در حالی که در پژوهش حاضر، اخلاق حرفه‌ای مدیران در سه بعد فردی، سازمانی و اجتماعی تبیین شده است و این غنی بودن فرهنگ ایرانی - اسلامی به ویژه کتاب گرانسنگ نهج‌البلاغه را نشان می‌دهد. دانشگاهها می‌توانند از این مدل به عنوان منشور اخلاقی مدیران استفاده کنند.

پیشنهادها

بر اساس نتایج، پیشنهاد می‌شود مدیران و برنامه‌ریزان دانشگاهها در برنامه‌ها و سیاستگذاریها از الگوی اخلاق حرفه‌ای با هدف ارتقای وضعیت موجود، افزایش بهره‌وری و عملکرد سازمانی استفاده کنند. همچنین به افرادی که اقدام به انتخاب مدیر برای دانشگاهها می‌کنند، توصیه می‌شود معیارهای اخلاقی ضریب بالایی را در انتخاب و انتصاب مدیران دانشگاه داشته باشد.

پیشنهاد دیگر، مبارزه با رفتارهای غیر اخلاقی و فساد اداری از هر نوعی است که سلامت سازمانها را به خطر می‌اندازد. در این راه باید از برخوردهای موعظه‌مدارانه و پند و نصیحت، ممانعت و به طور جدی و قاطع با خطاکاران برخورد کرد.

همچنین، دانشگاهها می‌توانند مدیران را آموزش بدهند تا نحوه به کارگیری مؤلفه‌های اخلاقی را در سطح فردی، سازمانی و اجتماعی بیاموزند و تفاوت‌های فردی، اخلاقی و فرهنگی را بشناسند تا بتوانند در ارتباط با اعضای هیئت علمی، کارکنان و دانشجویان به کار ببرند و کارکنانی را که اخلاق و قوانین و ارزشهای سازمان را در انجام وظایف و مسئولیتهای خود رعایت می‌کنند، تشویق و از آنان حمایت کنند.

مدیران دانشگاهها با به کار بستن رهنمودهای امام علی(ع) و رعایت اخلاق حرفه‌ای و ارزشهای سازمان می‌توانند بر کارکنان خود بیشتر تأثیر بگذارند و برای آنها الگو باشند. این عمل می‌تواند در گسترش اخلاق حرفه‌ای در دانشگاهها تأثیر شگرفی داشته باشد.



منابع

- آراسته، حمیدرضا و حسینعلی جاهد(1390). «رعایت اخلاق در دانشگاهها و مراکز آموزش عالی: گزینهای برای بهبود رفتارها». *نشاء علم*، ش 2: 40-31.
- ایزدی فرد، علی اکبر و حسین کاویار(1389). «مسئولیت پذیری کارگزاران و مدیران از دیدگاه امام علی(ع) با تأکید بر مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای». *پژوهشنامه علوی*، ش 1(2): 1-20.
- خاکی، غلامرضا(1395). *مدیوریت اخلاق حرفه‌ای در سازمان به شیوه جوانمردان*. تهران: فوژان.
- دلشاد تهرانی، مصطفی(1379). *ارباب امانت: اخلاق اداری در نهج البلاغه*. تهران، دریا، چ سوم.
- راغب اصفهانی، حسین بن محمد(1361). *مفردات الفاظ قرآن*. ترجمه و تحقیق سید غلامرضا خسروی. تهران: مرتضوی.
- رستمی، بابک؛ فریا کریمی و عبدالرسول هادیان شیرازی(1397). «شناسایی مؤلفه‌های رهبری اخلاقی در قرآن و نهج البلاغه». *پژوهشنامه اخلاق*، ش 11(41): 65-88.
- رفیعی بلداجی، حمیده؛ حسن ملکی و علی خورسندی طاسکوه(1398). «شناسایی و اولویت بندی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی از دیدگاه اساتید و دانشجویان». *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، ش 8(17): 103-120.
- شاه‌علی، مهرزاد؛ علی رشیدپور، اسماعیل کاوسی و علی اکبر اعتباریان(1394). «الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمانهای ایران». *مدیریت شهری*، ش 39: 393-406.
- شیرمحمدی، مهدی و عزت‌الله اصغری‌زاده(1389). «آسیب‌شناسی اخلاق حرفه‌ای در شرکتهای مشاور(معماری سازمانی)». *اخلاق در علوم و فناوری*، ش 74: 2-1.
- عابدی جعفری، محمد؛ سعید تسلیمی، ابوالحسن فقیهی و محمد شیخ‌زاده(1390). «تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی». *اندیشه مدیریت راهبردی*، سال پنجم، ش 2: 151-198.
- فرامرز قراملکی، احد(1397). *اخلاق حرفه‌ای*. تهران: مجنون، چ سیزدهم.
- فرامرز قراملکی، احد(1388). *اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام*. تهران: مجنون.
- فرامرز قراملکی، احد(1395). *اخلاق سازمانی*. تهران: سرآمد، چ سوم.
- فرزانه، سارا(1393). *بررسی مهم‌ترین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای اساتید از دیدگاه اعضای هیئت علمی، دانشجویان کارشناسی ارشد و مدیران گروه دانشکده علوم انسانی دانشگاه گیلان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. تهران: دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکز.
- فرمehنی فراهانی، محسن و فاطمه اشرفی(1393). «اصول اخلاق حرفه‌ای در نهج البلاغه». *پژوهشنامه علوی*، ش 5(9): 67-86.
- فرمehنی فراهانی، محسن و لیلا بهنام جام(1391). «بررسی میزان رعایت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در اعضای هیئت علمی دانشگاه شاهد». *اخلاق در علوم و فناوری*، ش 7(1): 1-10.
- قلاوندی، حسن و زکریا احمدیان(1396). «الگوی علی روابط اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در نظام آموزش عالی». *رهبری و مدیریت آموزشی*، ش 11(4): 143-158.

- کریمپوریان، آرزو؛ بهزاد ایمنی و پرویز ترک‌زبان (1392). «بررسی نگرش به اخلاق حرفه‌ای در اعضای هیئت علمی دانشکده دندانپزشکی همدان». تحقیق در علوم دندانپزشکی، ش 10(1).
- مجل‌زاده، منوره؛ رضا هویدا و سعید رجائی‌پور (1397). «مدل ساختاری روابط رهبری اخلاقی مدیران دانشگاهی و عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای آنان در واحدهای جامع دانشگاه آزاد اسلامی». راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ش 11(6): 65-67.
- محمدی، مسلم و مهدی گل‌وردی (1392). «مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان با الگو گرفتن از مبانی دینی». اسلام و مدیریت، ش 2(3): 161-180.
- مرادزاده حمیدرضا؛ علی پوراحمد، سارا اسدی و ابوالفضل هاشمی (1393). «شرح ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای کتابداران در آئینه اسلام». تحقیقات آموزشی، ش 8(2): 30.
- مشایخی‌پور، محمدعلی (1390). «مبانی اخلاق کار از دیدگاه امام علی (ع)». مدیریت اسلامی، ش 19(1).
- مطلبی‌فرد، علیرضا و حمیدرضا آراسته (1390). «بررسی تحلیلی و تئوریک اصول و مؤلفه‌های اخلاقی تدریس در آموزش عالی با تأکید بر دیدگاه مورای و همکاران». «ولین همایش بین‌المللی مدیریت، آینده‌نگری، کارآفرینی و صنعت در آموزش عالی». سنندج، 28 و 29 اردیبهشت.
- نصر اصفهانی، مهدی و علی نصر اصفهانی (1389). «شایسته‌سالاری در مدیریت جامعه با تأکید بر اندیشه‌های سیاسی امام علی (ع)». معرفت سیاسی، سال دوم، ش 2: 141-160.
- نعمتی، محمدعلی و هدی سادات محسنی (1389). «اخلاق در آموزش عالی: مؤلفه‌ها، الزامات و راهبردها». پژوهشنامه مرکز تحقیقات استراتژیک، ش 63: 46-9.
- ودادهیر، ابوعلی؛ داریوش فرهود، محمود قاضی طباطبایی و غلامعباس توسلی (1387). «معیارهای رفتار اخلاق در انجام کار عملی (تأملی بر جامعه‌شناسی اخلاق در علم- فناوری مرتن و رزنیک)». اخلاق در علوم و فناوری، ش 3(4-3): 18-6.
- هدایتی، علی‌اصغر؛ راضیه برجعلی‌زاده و ندا اله‌بلداشتی (1390). «اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های دینی». تاریخ پزشکی، ش 3(8): 36-63.
- Abedi Jafari, Mohammad; Saeed Taslimi, Abolhassan Faghihi & Mohammad Sheikhzadeh (2011). "Content Analysis and Content Analysis: A Simple and Efficient Way to Explain Patterns in Qualitative Data". *Strategic Management Thought*. Q. 5, Ex 2: 151-198.
- Arasteh, Hamidreza & Hoseinali Jahed (2011). "Ethics in Universities and Higher Education Centers: Options for Behaviors Improvement". 2: 31-40.
- Braun, V. & V. Clarke (2006). "Using Thematic Analysis in Psychology". *Qualitative Research in Psychology*, Vol. 3, 2: 77-101.
- Chokprajakchat, S. & N. Sumretphol (2017). "Implementation of the Code of Professional Ethics for Thai Civil Servants". *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38(2): 129-135.
- Delshad Tehrani, Mostafa (2000). *Arbab Amanat: Administrative Ethics in Nahj al-Balagheh*. Third Edition. Tehran: Darya Publications.

- Ells, Carolyn & Chris Mac Donald (2007). "Implication of Organizational Ethics to Healthcare, Management forum". *Journal of Business Ethics*, 42: 32-35.
- Faramarz Gharamaleki, Ahad (2018). **Professional Ethics**. 13th Edition, Tehran: Majnoun Publication.
- Faramarz Gharamaleki, Ahad. (2009). **Professional Ethics in Iranian and Islamic Civilization**. Tehran: Majnoon Publications.
- Faramarz gharamaleki, Ahad; (2016). **Organizational Ethics**. 3rd Edition, Tehran: Saramad Publications.
- Farmahini Farahani, Mohsen & Fatemeh Ashrafi (2014). "Principles of Professional Ethics in Nahj al-Balagha". *Alavi Research Journal*, 5(9): 67-86.
- Farmahini Farahani, Mohsen & Leila Behnam Jam (2012). "Investigating the Observance of Professional Ethics Components in Faculty Members of Shahed University". *Journal of Ethics in Science and Technology*, 7(1): 1-10.
- Farzaneh, Sara (2014). **The Study of the Most Important Components of the Ethics of Professors Members from the Point of View of Professors Members, Graduate Students and Professors Members of the Faculty of Humanities of the University of Guilan**. Master's Thesis. Islamic Azad University, Tehran Branch, Faculty of Social Sciences, Department of Educational Management.
- Ghavavandi, Hassan & Zakaria Ahmadian (2017). "The Causal Model of Relationships of Professional Ethics, Organizational Health, and Quality of Work Life in Higher Education". *Quarterly Journal of Educational Leadership & Administration*, 11(4): 143-158.
- Hedayati, Ali Asghar; Raziéh Borjali Zadeh & Neda Elahebedashti (2011). "Professional Ethics in Religious Training". *Medical History Journal*, 3(8): 36-63.
- Hersh, M. (2017). "Professional Ethics and Social Responsibility: Military Work and Peace Building". *IFAC-Papers Online*, 50(1): 10529-10602.
- Izadi Fard, Ali Akbar & Hossein Kaviar (2010). "The Responsibility of Managers from Imam Ali's Viewpoint, Emphasizing the Components of Professional Ethics". *Alavi Research Journal*, 1(2): 1-20.
- Janosik, S.M.; D.G. Creamer & E. Humphrey (2004). "An Analysis of Ethical Problems Facing Student Affairs Administrators". *NASPA Journal*, 41(2): 356-374.
- Karampurian, Arezö; Behzad Imeni & Parviz Türkzaban (2013). "Attitude to Professional Ethics in Faculty Members of Hamadan Dental School". *Journal of Research in Dentistry*, 10(1).
- Khaki, Gholamreza (2016). **Research Methodology with the Approach to the Dissertation**. Tehran: Foojan Publications.
- Majdzadeh. M.; R. Hoveida & S. Rajaeipour (2018). "Structural Modeling of University Manager's Ethical Leadership Relationships and Educational Performance of Faculty Members with The Mediating Role of Their Professional Ethics in Comprehensive Units of Islamic Azad University". *Educ Strategy Med Sci.*, 11(6): 65-67.
- Mashayekhi Pour, Mohammad Ali (2011). "Base of Work Ethics from Imam Ali's Perspective". *Islamic Management Quarterly*, 19(1).

- Mohammadi, Moslem & Mehdi Gol Verdi (2013). "**Elements of Professional Ethics in Organization Modeling from Religious Foundations**". *Journal of Islam and Management*, 2(3): 161-180.
- Moradzadeh, Hamidreza; Ali Pourahmad, Sara Asadi & Abolfazl Hashemi (2014). "**Description of the Characteristics of the Professional Ethics of Librarian in the Mirror of Islam**". *Quarterly Journal of Educational Research*, 2(8): 30.
- Motalebifard, Ali Reza & Hamid Reza Arasteh (2011). "**Analytical and Theoretical Analysis of the Ethical Principles and Components of Teaching in Higher Education, with Emphasis on the Views of Murray et al**". *The First International Management Conference, Futurism, Entrepreneurship and Industry in Higher Education*. Sanandaj 28-29 May.
- Naidoo, Kogi (2012). **Maintaining Ethical Standards in Higher Education Teaching and Research Practice: A Case Study, Massey University**. Palmerston North, New Zealand.
- Nasr Esfahani, Mehdi & Ali Nasr Esfahani (2010). "**Meritocracy in the Management of Society with Emphasis on the Political Ideas of Imam Ali (AS)**". *Political Knowledge*, (2)2: 141-160.
- Nemati, Mohammad Ali & Hoda Sadat Mohseni (2010). "**Ethics in Higher Education: Components, Requirements and Strategies**". Research Center for Strategic Research, 63: 9-46.
- Rafiei Boldaji, Hamideh; Hassan Maleki & Ali Khorsandi Taskuh (2019). "**Identifying and Prioritizing the Professional Ethics Components of the Faculty of Psychology and Educational Sciences of Allameh Tabatabai University from the Perspectives of Professors and Students**". *Journal of Management in Islamic University*, 8(17): 103-120.
- Ragheb Esfahani, Hossein Ibn Mohammad (1982). **The Singularities of the Quran**. Translation and Research of Seyed Gholam Reza Khosravi. Tehran: Mortazavi Publishing.
- Rodriguez, J.V. & z. Juricic (2018). "**Perceptions and Attitudes of Community Pharmacists Toward Professional Ethics and Ethical Dilemmas in the Workplace**". *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 14(5): 441-450.
- Roman, S. & S. Ruiz (2005). "**Relationship Outcomes of Perceived Ethical Sales Behavior: The Customer's Perspective**". *Journal of Business Research*, 58(4): 439-445.
- Rostami, Babak; Fariba Karimi & Abdul Rasoul Hadian Shirazi (2018). "**Identifying the Elements of Ethical Leadership in the Qur'an and Nahj al-Balagha**". *Research Quarterly in Islamic Ethics*, 11(41): 65-88.
- Shah Ali, Mehrzad; Ali Rashidpour, Esmaeel Kavousi & Ali Akbar Etebarian (2015). "**Model of Professional Ethics in Iran's Organizations**". *Municipal Management*, 39: 393-406.
- Shapiro, J. & A.M. Pear (2005). "**Managers' Moral Decisionmaking Patterns Over Time: a Multidimensional Approach**". *Journal of Business Ethics*, 100(2): 191-207.
- Shirmohammadi, Mahdi & Ezzatollah Asgharizadeh (2010). "**Pathology of Professional Ethics in Counseling Companies (Organizational Architecture)**". *Journal of Ethics in Science and Technology*, 74: 1-2.

- Stirling, J. (2001). "Thematic Networks: An Analytic Tool for Qualitative Research". *Qualitative Research*, 1(3): 385-405.
- Vedadhier, Abu Ali; Darius Farhud, Mahmoud Ghazi Tabatabaei & Gholam Abbas Tavasoli (2008). "Ethical Behavior Measures in Practical Work (Reflection on the Sociology of Ethics in Science and Technology, Merton and Reznick)". *Journal of Ethics in Science and Technology*, 3(3-4): 6-18.

