

مطالعات علوم اسلامی انسانی

مقاله پژوهشی، سال نهم، شماره ۳۵، پاییز ۱۴۰۲ (ص ۱۲ - ۲۰)
دریافت: مرداد ماه ۱۴۰۲ پذیرش: مهر ماه ۱۴۰۲

فرهنگ سازمانی فضیلت‌مندانه در دانشگاه اخلاق مدار با تاکید بر نظرات ملاصدرا

Virtuous organizational culture in ethical university with emphasis on Mulla Sadra's opinions

راحله چلبی / کارشناس ارشد فلسفه و کلام اسلامی، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران.
علی وکیلی / دانشجوی دکتری فلسفه و کلام اسلامی، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران.

Raheleh Chalabi/ Master of Philosophy and Islamic Theology, Zanjan University, Zanjan, Iran.

Raheleh_ch@yahoo.com

Ali Vakili/ PhD student of Islamic Philosophy and Theology, Zanjan University, Zanjan, Iran.

Abstract

Educational systems in any society have the responsibility to educate and prepare a skilled workforce for the economic growth of the community and its integration into the labor market and society. Governments, especially in countries with a public economy, have a significant influence on two aspects of the labor market. First, they legislate and provide the necessary budget for this sector, and second, they act as consumers. In essence, the university is a factory that the government both supplies with raw materials and capital and utilizes its product, which is the skilled workforce. However, it seems that in addition to individual expertise and abilities, individuals graduating from universities need to possess ethical qualities to effectively interact with society, the workplace, and their families based on their ethical principles, in addition to their expertise. The importance of nurturing ethical individuals arises from its potential to reduce internal conflicts, financial and moral corruption, and increase mental well-being and happiness. Therefore, it is necessary to formulate and implement strategies for ethics education in universities, both by the government and university management, through a

چکیده

نظام‌های آموزشی در هر جامعه‌ای وظیفه دارند تا نیروی متخصص برای رشد اقتصادی جامعه را تربیت و روانه بازار کار و جامعه کنند. دولت‌ها مخصوصاً در کشورهایی که اقتصاد دولتی دارند، در دو نقش بر بازار کار تاثیرگذارند. یک، قانون‌گذاری و تامین بودجه مورد نیاز این بخش و دیگری، مصرف کننده. در واقع دانشگاه کارخانه‌ای است که دولت هم مواد اولیه و سرمایه‌ی آن را تامین می‌کند و هم از محصول آن، که نیروی متخصص است استفاده می‌کند. اما به نظر می‌رسد علاوه بر تخصص و توانایی‌های فردی نیاز است که فردی که از دانشگاه فارغ‌التحصیل شده، از خصوصیات اخلاقی نیز بهره‌مند باشد تا بتواند بر اساس آموزه‌های اخلاقی خود، علاوه بر تخصص، در تعامل با جامعه، محیط کار و خانواده رفتاری مناسب از خود بروز دهد. اهمیت تربیت افراد اخلاقی از آنجا ناشی می‌شود که باعث کاهش تعارضات داخلی، فسادهای مالی و اخلاقی و همچنین افزایش امنیت روانی و نشاط می‌شود. بنابراین نیاز است تا با رویکردی جامع، برای اخلاقی کردن دانشگاه چه توسط دولت و چه مدیریت دانشگاه، استراتژی‌هایی تدوین و به کار گرفته شود. اما داشتن استراتژی و ارایه دستورالعمل‌های اخلاقی به تنهایی باعث اخلاق‌مدار شدن نظام آموزش نخواهد شد تا زمانی که اخلاق به منش و رفتار درونی افراد تبدیل شود. در این مقاله به روش توصیفی-تحلیلی و با استفاده از آراء و نظریات ملاصدرا که می‌توان او را در گروه فیلسوفان اخلاق فضیلت جای داد، راهکاری برای نهادینه کردن فعل اخلاقی پیشنهاد می‌شود.

comprehensive approach. However, having a strategy and providing ethical guidelines alone will not make the educational system ethical until ethics become ingrained in the character and inner behavior of individuals. In this article, a descriptive-analytical method is used, and solutions for institutionalizing ethical behavior are proposed based on the views and theories of Mulla Sadra, who is considered a prominent figure in the group of virtue ethicists.

Keyword: professional ethics, virtue ethics, moral responsibility, social responsibility, Ethical University, Mulla Sadra.

کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، اخلاق فضیلت، مسئولیت اخلاقی، مسئولیت اجتماعی، دانشگاه اخلاق مدار، ملاصدرا.

مقدمه

شاید تعبیر کارخانه آدم‌سازی برای دانشگاه بهترین و رساترین مفهوم در تعریف آن باشد. دانشجو، ماده‌ی اولیه‌ای است که طی فرآیندی چندساله، در نهایت به عنوان نیروی انسانی متخصص وارد جامعه و بازار کار می‌شود. گذشته از توانایی‌های تخصصی فارغ التحصیلان، از دانشگاه انتظار می‌رود توانایی‌های فردی چون کارگروهی، مسئولیت‌پذیری، خلاقیت، و توانایی تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری را هم، در دانشجو ایجاد و پرورش دهد. مسأله‌ی دیگری که اهمیت آن شاید بیش از توانایی‌های تخصصی و فردی در فرآیند آموزش و پرورش باشد، نهادینه کردن بحث اخلاق و مسئولیت‌های اجتماعی و اخلاقی در دانشجو به عنوان مهم‌ترین محصول نه فقط دانشگاه، بلکه جامعه است. می‌توان ادعا کرد که آموزش و مخصوصاً آموزش عالی به دلیل اقبال جامعه شهری و روستایی به آن، تأثیرگذارترین محیط در نهادینه کردن اخلاق در جامعه است، چرا که پرورش یافتگان آن وارد فضای جامعه، محیط کار و خانواده شده و سایر اقشار جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

همان‌طور که جامعه از سازمان‌های تولیدی و تجاری انتظار دارد مسئولیت‌های اجتماعی خود را ایفاء کنند، به طریق اولی این مسئولیت و حسن اجرای آن را بیشتر و بهتر از دانشگاه انتظار داشته و طلب می‌کند. همچنین از دانشگاه انتظار می‌رود توجه ویژه‌ای به مسئولیت اخلاقی و رعایت اخلاق حرفه‌ای در روابطش با دانشجو در سطوح مختلف مدیریت، اداری و همچنین روابط استاد با دانشجو داشته باشد. در بحث‌های سازمانی از نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین سرمایه یاد می‌کنند. در واقع نیروی انسانی مزیت رقابتی یک سازمان است که به نظر می‌رسد از تکنولوژی و سایر منابع نقش مهم‌تری ایفا می‌کند. پس در بعد کلان، اگر نظام آموزشی، بتواند نیروی متخصص، توانا و اخلاقی را روانه جامعه و بازار کار کند، باعث ایجاد مزیت رقابتی در سطح بین‌المللی برای کشورها خواهد شد.

به نظر می‌رسد تا زمانی که یک رویه به فرهنگ غالب سازمانی تبدیل نشود و رفتار اخلاقی، منش و ملکه افراد نباشد، نمی‌توان به تغییرات در هر زمینه‌ای امید داشت. اما چگونه می‌توان به این مهم دست یافت؟ آیا فلسفه و اخلاق می‌تواند در این زمینه راهگشا باشد؟ از آثار و نظریات ملاصدرا به عنوان فیلسوفی که به ظاهر در گروه فیلسوفان معتقد به اخلاق فضیلت جای می‌گیرد، می‌توان برای رسیدن به راهکاری در این زمینه استفاده کرد.

پیشینه

در رابطه با اخلاق سازمانی و مولفه‌های آن در سازمان‌های تولیدی و خدماتی آزمون‌های تجربی فراوانی انجام و به روش‌های مختلف آماری بررسی و گزارش شده است. اما در این مقاله هدف آزمون تجربی نیست بلکه با رویکردی تحلیلی سه مفهوم فرهنگ سازمانی، دانشگاه اخلاق مدار و اخلاق از دیدگاه ملاصدرا بررسی می‌شوند. از آنجا که نظریات ملاصدرا به عنوان فیلسوف مسلمان، بر پایه آموزه‌های دین اسلام است، برخی از مقالاتی که با رویکردی اسلامی به مباحث اخلاق در دانشگاه پرداخته‌اند معرفی می‌شود.

در مورد نقش عوامل موثر بر اخلاق در دانشگاه با رویکردی اسلامی، مقاله‌ای تحت عنوان «خشیت الهی: ملاک علم، عالم و دانشگاه اخلاق مدار» منتشر شده است. در این مقاله ملاک خشیت الهی یا همان خداآوری و خداترسی، به عنوان ملاک حقیقی و بنیادین اخلاق در دانشگاه معرفی شده است.^۱

یکی دیگر از مقالاتی که با تکیه بر تعالیم اسلامی در مورد اخلاق در دانشگاه منتشر شده است مقاله «شاخصه‌های انسان دانشگاهی متعهد (استاد دانشگاه) از منظر تربیت اسلامی» است. تاکید این مقاله بر عامل تعهد درونی در انجام وظایف و مشخصا در خصوص اساتید دانشگاه است. ملاک رستگاری غایت انسان در این پژوهش قرب الهی است که تنها از طریق تخلق به اخلاق الهی امکان پذیر است. انسان در نظام تربیتی اسلامی هم باید حقایق را بفهمد و هم نسبت مسئولیت خود را با این وظایف درک کند. ارتباط این مطلب با استاد اخلاق مدار در این است که او باید هم تکالیفی که از سوی حق تعالی بر عهده او گذاشته شده است بشناسد و هم خود را تحت تاثیر بایندی درونی دیده و نسبت به تعهدات خود عامل باشد.^۲

روش شناسی

هدف این مقاله یادآوری اهمیت آموزش، رعایت و نهادینه کردن اصول اخلاقی در نظام آموزشی از طریق توجه به فرهنگ‌سازمانی با گریزی بر آموزه‌های اخلاقی ملاصدراست. پرداختن به مصادیق اخلاقی و بررسی و تحلیل کمی یا کیفی پارامترهای اخلاقی مجال دیگری می‌طلبد. در لزوم تعریف اصول اخلاقی و اهمیت اجرا و پی‌گیری و تثبیت آن، جلسات متعددی برگزار و مقالات فراوانی نگاشته شده‌است. همچنین پارامترهای مختلف اخلاقی بررسی و نتایج آن در این سال‌ها استخراج و منتشر شده است. بنابراین در این نوشتار به روش توصیفی و استفاده از منابع کتاب‌خانه‌ای تنها قصد داریم از زاویه یک واحد تولیدی به دانشگاه نگریسته و با استفاده از نظرات ملاصدرا در نهادینه‌سازی رفتار اخلاقی روشی ارائه شود.

یافته‌ها

دانشگاه؛ به مثابه یک واحد تولیدی

اگر بخواهیم دانشگاه را به عنوان یک واحد تولیدی در نظر بگیریم، که مسئول تولید (پرورش) نیروی انسانی در جامعه است، باید بینیم چه عواملی بر این مجموعه تولیدی و به تبع آن بر محصول دانشگاه تاثیرگذارند. دو عامل تعیین‌کننده در بازار، عرضه و تقاضا است. عرضه همیشه تابع تقاضا است و این تقاضاست که بر کمیت و کیفیت عرضه تاثیرگذار است. یک روی سکه این بازار، قدرت دولت‌ها در کنترل و تاثیرگذاری بر آن است. در واقع دولت به عنوان قانون‌گذار، سرمایه‌گذار و بزرگ‌ترین مصرف‌کننده، بیشترین تاثیر را بر این بازار دارد.

ضرورت برقراری ارتباط میان آموزش و بازار کار باعث شده تا دانشگاه به عنوان ابزاری موثر و خدمت‌گذار، نقش ایفا کند. همچنین نیاز دولت‌ها به افزایش توان اقتصادی و صنعتی، این رابطه را مشروع و مجاز جلوه دهد. اما در این رابطه، نقش توسعه عدالت اجتماعی، تعالی فردی، و وظایف اخلاقی کمتر دیده شده یا نادیده گرفته شده است (صفارحیدری، ۱۳۸۹: ۱۵۰).

در واقع در این نظام برای نیروی کار، ویژگی‌هایی مورد تقاضاست که مورد نیاز بازار باشد. انسان در این نظام باید آموزش‌هایی را دریافت کند که بتواند آنها را در بازار کار بفروشد (توانایی‌هایی که بر اساس آن استخدام می‌شود). این روندی است که از آموزش و پرورش تا دانشگاه و به کمک خانواده، به فرد تحمیل می‌شود. فرد کسی می‌شود که بازار می‌خواهد و این تقاضا باعث می‌شود که خواست، احساس و ادراک فرد، اهمیت چندانی نداشته باشد. آفت این روش و عدم مدیریت تقاضا، در نهایت باعث می‌شود که فرد از سطح به عمق نرسد چرا که هدف از آموزش، کسب مهارت و آگاهی استفاده‌ی سطحی از اشیاء و رسیدن به درجه‌های اعلا‌ی هوش است نه خرد، معرفت و بصیرت. نتیجه این روند این است که تفکر و دانشی که قابلیت عرضه به بازار کار و ارزش مبادله در بازار را نداشته

^۱ ارباب، پارسا. (۱۴۰۲). «خشیت الهی: ملاک علم، عالم و دانشگاه اخلاق مدار». پژوهش‌های اخلاقی، شماره ۵۱، بهار. صفحات ۱۲-۵.

^۲ برهمن، مریم، پورکریمی، جواد. (۱۳۹۸). «شاخصه‌های انسان دانشگاهی متعهد (استاد دانشگاه) از منظر تربیت اسلامی». پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، شماره ۴۴، پاییز. صفحات ۱۸۶-۱۶۵.

باشد، خوار و بی مقدار است (همان: ۱۵۹). این مساله نه تنها مستقیماً بر نیروی کار فارغ التحصیل از دانشگاه تاثیر می‌گذارد بلکه به طور غیرمستقیم بر سایر منابع انسانی در جامعه، که در دانشگاه آموزش ندیده‌اند نیز، تاثیرگذار است. اما از طرف دیگر اگر شناخت کافی و برنامه‌ریزی و بهره‌برداری مناسب توسط دولت‌ها به عنوان سیاست‌گذاران کلان جامعه، بر روی توسعه انسانی انجام شود، به عنوان روی دیگر این سکه می‌تواند در جهت رشد قابلیت‌های انسانی و ساختاری به دولت‌ها، در انجام وظایف اقتصادی و اجتماعی کمک کند (مصلى نژاد، ۱۳۹۱: ۳۱۵).

انتظار می‌رود رسالت عمده دانشگاه و آموزش عالی، در کنار آموزش نیروی متخصص، توسعه فرهنگ و از آن مهم‌تر کمک به رشد و تعالی انسان باشد (آرین‌پور، ۱۳۹۵: ۲). این امر محقق نمی‌شود مگر با توجه ویژه به نقش دانشگاه و مسئولیت اجتماعی آن در جامعه در وهله اول، توسط حاکمیت از طریق قانون‌گذاری و نظارت و در مرحله بعد توسط دانشگاه به عنوان مجری قوانین. اگر از دانشگاه انتظار بیشتری در قبول و ایفای مسئولیت‌های اجتماعی نداشته باشیم، حداقل در سطح برابر با سایر سازمان‌ها و نهادهای خصوصی و دولتی در جامعه، انتظار می‌رود به این وظیفه مهم توجه داشته باشد.

مسئولیت اجتماعی^۳

مفهوم مسئولیت اجتماعی از سال ۱۹۲۰ وارد ادبیات سازمانی شد که تا امروز، ضمن توسعه آن منجر به بروز مدل‌ها و رویکردهای مفهومی در توجه به آن شده است. به عنوان مثال مدل مفهومی کارول در مسئولیت اجتماعی، شامل ۴ سطح می‌شود: مسئولیت‌پذیری اقتصادی که در ارتباط با توسعه اشتغال و تکنولوژی، ایجاد بازده برای ذینفعان و... است. مسئولیت‌پذیری قانونی که به انتظارات جامعه مبنی بر رعایت قوانین نظر دارد، مسئولیت‌پذیری اخلاقی که شامل فعالیت‌هایی است که در قانون تعریف نشده‌اند اما جامعه انتظار دارد که برای جلوگیری از معضلات و مشکلات و احترام به مردم رعایت شود و در نهایت مسئولیت‌های بشردوستانه که آخرین و بحث برانگیزترین سطح از مسئولیت‌های اجتماعی است که می‌تواند با گرایش‌های سودآوری شرکت‌ها در تناقض باشد (یگانه، ۱۳۹۱: ۲۹).

از دانشگاه به عنوان یک نهاد اجتماعی انتظار می‌رود مسئولیت‌های اجتماعی خود را در جهت پاسخگویی به انتظارات جامعه، در مواردی چون رفع آسیب‌های اجتماعی و زیست محیطی، افزایش کیفیت زندگی، رفاه اجتماعی، توسعه کارکردهای آموزشی و پژوهشی و ... انجام دهد. این امر مستلزم مشارکت موثر و همه جانبه کارکنان و هیات علمی دانشگاه است (برادران حقیر، ۱۳۹۸: ۲۱).

انتظارات از دانشگاه و دانشگاهیان که نخبگان جامعه و گروه مرجع هستند در اثرگذاری بر تصمیم‌ها، به سمت تصمیمات خردمندانه و در جهت ارتقای سطح جامعه، بالاست. همچنین این انتظار می‌رود که انسان‌هایی شایسته برای فعالیت‌های انسانی تربیت کنند. برای این منظور باید القای ذهنیت مسئولیت‌پذیری اجتماعی به دانش‌آموختگان طوری باشد که «گویی در DNA آنها حک شده است» (همان: ۶). بی‌توجهی دانشگاه به مسئولیت‌های اجتماعی و به تبع آن مسئولیت‌های اخلاقی، در نهایت منجر به افول آموزه‌های اخلاقی در گستره‌ی جامعه می‌شود و آثار مخربی به همراه خواهد داشت. از آنجا که تمرکز ما بر اخلاق و نقش دانشگاه در توسعه آن است در ادامه به بررسی مسئولیت اخلاقی در نظام آموزشی می‌پردازیم.

مسئولیت اخلاقی^۴

مسئولیت اخلاقی یکی از ابعاد کلیدی مسئولیت اجتماعی است که جامعه، از سازمان انتظار دارد در جهت حفظ ارزش‌ها و هنجارهای جمعی، خود را ملزم به رعایت آن کند. مسئولیت‌های اخلاقی، عموماً جنبه‌ای نانوشته دارند و می‌توان گفت انجام کارهای درست، عدالت، انصاف و احترام به حقوق دیگران از مصادیق آن است (اردلان، ۱۳۹۸: ۴۴).

مولفه‌های اثربخشی فعالیت‌های یک سازمان، مجموعه‌ای از عوامل فردی، حرفه‌ای و سازمانی است که دانشگاه و مجموعه‌ی آموزش عالی نیز از آن مستثنا نیست. یکی از زیرمجموعه‌های این عوامل، تعریف و رعایت استانداردهای اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای است

³ Social Responsibility

⁴ Moral responsibility

(عزیزی، ۱۳۸۹: ۱۷۴). رعایت هنجارهای اخلاقی برای افراد درگیر در حوزه آموزش عالی، شامل مدیران، اساتید، کارکنان و دانشجویان با توجه به تاثیرگذاری گسترده‌ی دانشگاه بر جامعه، محیط کار و خانواده، منجر به اخلاقی‌تر شدن جامعه در تمام شئون خواهد شد. اما تدوین دستورالعمل و اصول اخلاقی به تنهایی برای تغییر رفتار کارساز نیست، باور به این موضوع که انسان‌ها از یکسری اصول مطلق و از پیش تعیین شده در تصمیمات و زندگی خود استفاده می‌کنند، خیالی خام است. دستورالعمل‌ها وقتی اجرا می‌شوند که بخشی از ناخودآگاه فرد شده باشند در غیر این صورت، دست‌کم گرفته شده و تحریف می‌شوند. در واقع دستورالعمل‌ها در مورد «شرایط غیرمنتظره» چیزی عنوان نمی‌کنند (یحیی‌پور، ۱۳۸۹: ۱۵۰) پس اصول اخلاقی باید بخشی از ناخودآگاه فرد بشوند تا بتوانند در تمام موقعیت‌ها از جمله موقعیت‌های غیر منتظره منجر به رفتار اخلاقی شوند.

راهکار ملاصدرا بر انجام فعل اخلاقی

اخلاق در سه بعد مطرح شده است: یک: اخلاق نظری (فرا اخلاق) که مفاهیم و قضاوت‌های اخلاقی را مدنظر قرار می‌دهد. دو: اخلاق هنجاری که در آن به انتخاب درست بین «بد و خوب» و «درست و غلط» بر اساس قواعد اخلاقی منبعت از اخلاق نظری، پرداخته می‌شود و سه: اخلاق کاربردی با بهره‌گیری از اخلاق نظری و اخلاق هنجاری به مسائل اخلاقی و رفتارهای اخلاقی می‌پردازد. اخلاق حرفه‌ای در گروه اخلاق کاربردی قرار گرفته و مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای رفتاری در حرفه یا گروه معینی را مشخص می‌کند (آرین‌پور، ۱۳۹۵: ۲).

ضمانت اجرای نظام‌نامه‌های اخلاقی چیست و چطور می‌توان آنها را تبدیل به رفتارهای درونی کرد؟ ورود به مباحث اخلاق و فلسفه اخلاق خصوصاً اخلاق فضیلت^۵ شاید در تبیین این مساله راه‌گشا باشد.

معانی مختلفی از فضیلت در نظام ارسطویی (ارسطو، ۱۳۷۸: ۶۲) و یا قبل از ایشان در آثار سقراط و افلاطون به چشم می‌خورد (افلاطون، ۱۳۴۸، ج ۴: ۴۸) و این معانی تا کنون دستخوش تحولاتی شده است، البته این تحولات اساسی و بنیادی نبوده و صرفاً قیودی به آن تعاریف افزوده شده است.

در این خصوص ادموند پینکافس معانی مختلف فضیلت در حوزه اخلاق را جمع‌آوری کرده و در این تعاریف به واژه‌ای دست می‌یازد که گویا در اکثر تعاریف به کار رفته است و آن هم عبارت است از «منش اخلاقی» و «ملکه و حالت ثابت انسانی». هر چند در این خصوص تعابیر دیگری نیز به کار رفته اما محور سخن ایشان بر حالتی به نام ملکه که منجر به منش در انسان می‌شود، استوار است. ملکه حالتی است نفسانی که شخص دارای این حالت، می‌تواند فعل مخصوص آن حالت را بدون سختی و مشقت انجام دهد که از آن به عادت نیز تعریف و تعبیر کرده است (پینکافس، ۱۳۸۳: ۲۴). پیش از او، فیلسوفان مسلمان به این مساله توجه کرده‌اند. شاهد این مدعا را می‌توان در متون فلاسفه و اخلاقیون اسلامی به کرات دید. به عنوان مثال ابوعلی مسکویه، اخلاق را حالتی نفسانی تعریف می‌کند که از شخص متخلق به راحتی صادر می‌شود (مسکویه، ۱۳۷۵: ۵۷-۵۸). ابن عربی خُلق و جمع آن که اخلاق است را اینطور تعریف می‌کند «حالت نفس است به نحوی که انسان با آن حالت کارهای خود را بدون تعمق و اختیار انجام می‌دهد» (ابن عربی، ۱۳۸۸: ۲۲). همین‌طور مویبدات فراوانی از قرآن و احادیث در این خصوص وجود دارد به عنوان مثال حق تعالی در آیه ۱۷ سوره نساء می‌فرماید: «قل کل يعمل علی شاکلته»^۶ در این آیه خداوند به صراحت می‌فرماید که عمل هر شخصی از ذات و طبیعت آن سرچشمه می‌گیرد، یعنی زمانی از انسان فعل اخلاقی و فضیلت‌مندانه صادر می‌شود که ذات و منش فضیلت‌مندانه داشته باشد. دو صفت «فضیلت» و «رذیلت» در مقابل هم هستند. ملاصدرا فضیلت را مبدا اعمال شایسته و نیکو می‌داند که از جنس «خلق» و «ملکه هستند». خُلق ملکه‌ای در نفس است که به واسطه‌ی آن اعمال به سهولت و بدون تامل از فرد صادر می‌شود (ملاصدرا، ۱۹۸۱ ج: ۱۱۴۴). در مقابل صدور اعمال رذیله در فرد به دلیل رسوخ ملکات رذیله است.

همچنین در جای دیگری ملاصدرا در این رابطه می‌گوید: هر عملی از اعمال انسان تأثیری در نفس او می‌گذارد. اگر کسی سخنی بگوید یا کاری انجام دهد در نفس او اثر گذاشته و یک حالت قلبی در او ایجاد می‌شود، در اثر تکرار این سخنان و کارها، آثار آن در نفس باقی مانده و این حالات به ملکات تبدیل می‌شود. (ملاصدرا، ۱۹۸۱، ج ۹: ۲۹۱).

^۵ virtue ethic

^۶ بگو که هر کس به حسب ذات و طبیعت خود عملی انجام می‌دهد

در نظر اخلاقیون فضیلت، اساس عمل اخلاقی گره خورده است با وجود و شخصیت انسانی، یعنی در نظر این جماعت باید انسان متخلق به اخلاق نیکو، ساخته شود تا انتظار صدور فعل اخلاقی از آن داشته باشیم. به عبارت دیگر شخص باید فضایل را در خود به ملکات تبدیل کند تا بتواند در جایی که لازم است عمل اخلاقی داشته باشد. به عنوان مثال هر انسانی شجاع نیست و شجاعت زمانی در یک انسان به منصفه ظهور می‌رسد که این حالت و صفت در وجود و بطن انسانی نهادینه شود و اصلاً تاروپود انسان مملو از این صفت و نظیر این صفات همچون صداقت، عدالت، خیر خواهی و ... باشد.

از این توضیحات به این نتیجه می‌رسیم که اخلاق در مکتب صدرا و متفکران اسلامی چیزی فراتر از عمل اخلاقی است و اهمیت منش اخلاقی، بالاتر از کنش اخلاقی است. به بیان دیگر حسن فاعلی ارزشمندتر از حسن فعلی است. چرا که تنها افرادی که دارای فضایل اخلاقی‌اند می‌توانند کارهای اخلاقی انجام دهند. یعنی افعال عادلانه تنها وقتی ارزشمند است که فرد به عدالت درونی دست یافته باشد. «بنابراین فضیلتی‌ها، اخلاق را به معنای مجموعه‌ای از رفتارهای مطابق با اصول اخلاقی تعریف نمی‌کنند بلکه آن را به معنای داشتن خلق و خوی مناسب با شئون انسانی یعنی برخورداری از ملکات نفسانی‌ای می‌دانند که رفتارهای خارجی را در پی دارد» (مسعودی، ۱۳۹۶: ۱۴۳).

اما چه انگیزه‌ای باعث ایجاد ملکات در نفس انسان می‌شود؟ ورود به مباحث صدور فعل از نفس، مراتب نفس و ... از دیدگاه صدرا در حوصله این بحث نیست اما به طور اجمال می‌توان گفت که از نظر صدرا، نفس انسان با اکتساب علم و انجام عمل از قوه به فعل تبدیل می‌شود (ملاصدرا، ۱۹۸۱، ج ۷: ۱۲۷). در واقع علم، باعث ایجاد رغبت می‌شود رغبت عزم را به دنبال دارد، عزم نیت می‌آفریند و در نهایت، نیت باعث حرکت اعضا و جوارح برای انجام دادن کار می‌شود (ملاصدرا، ۱۳۵۴: ۲۰۰).

بر این اساس در تعبیر ملاصدرا، نفس «شدن» است نه «بودن». شدنی مداوم بر مبنای لبس بعد لبس، که هر لحظه با علم و عمل، نفس او قوی‌تر می‌شود. همانطور که در رحم مادر، نطفه تبدیل به نفس نباتی و سپس نفس حیوانی شده و به تدریج حالت انسانی پیدا می‌کند، با علم و عمل هم در انسانیت خود لحظه به لحظه تغییر می‌کند. (خامنه‌ای، ۱۳۷۸: ۴).

از مجموع مطالبی که در این مورد گفته شد به این نتیجه می‌رسیم که گام اول برای اخلاقی کردن دانشگاه، تبیین و آموزش اصول اخلاقی است. یعنی در ابتدا باید اصول اخلاقی نوشته و به بحث گذاشته شود و در مورد مزایای جامعه اخلاقی و رفتار اخلاقی به گروه‌های هدف اطلاعات کافی ارائه شود. گام بعدی تلاش برای انجام و تکرار افعال اخلاقی است. می‌توان با آموزش‌های مداوم و مشوق‌های مادی و معنوی، جلسات بررسی و هم‌اندیشی به سهولت این رفتار کمک کرد. در نهایت با تکرار افعال اخلاقی می‌توان انتظار داشت که نیروهای اخلاقی تربیت شده و پس از به راحتی فعل اخلاقی از آنان صادر شده و اثرات آن را در دانشگاه و جامعه مشاهده کرد.

در واقع برای تحقق اخلاق در دانشگاه باید این خواسته تبدیل به فرهنگ غالب سازمانی در دانشگاه شده و تمام عناصر سیستم آموزش از مدیریت، اساتید و کارکنان به این باور برسند. در واقع دانشجو به عنوان محصول دانشگاه وقتی اخلاقی می‌شود که همه این عناصر و روح حاکم بر دانشگاه اخلاقی باشد.

اما از بین تمام عناصر موثر، اساتید با قدرتی که بر اندیشه‌ی دانشجو دارند مهم‌ترین عامل در تعلیم و تربیت دانشجو هستند و می‌توانند بر روی هزاران نفر تاثیر بگذارند. آنها مرکز فعالیت‌های دانشگاه هستند و با روح و روان دانشجویان سر و کار دارند. راه حل نهادینه کردن رفتارهای اخلاقی در آموزش و پژوهش به عنوان اصلی‌ترین رسالت دانشگاه عبارت‌است از «تامین الزامات اخلاقی استادان در برابر دانشجویان، جامعه و حرفه خود که با رویکرد خودتنظیمی درون و برون فردی و توسط خودکنترلی فرد، همکاران و سیستم دانشگاه محقق می‌شود» (آرین‌پور، ۱۳۹۵: ۴). دانشگاه باید در جهت سازماندهی و کاربردی کردن دستورالعمل‌های اخلاقی و ارتقای قدرت تصمیم‌گیری در مسائل قامض اخلاقی، برنامه داشته باشد. این برنامه می‌تواند از طریق یک فرهنگ‌سازمانی جامع، برنامه‌ریزی و اجرا شود.

فرهنگ سازمانی^۷

هر تغییر رفتاری در فرد یا سازمان، زمانی رخ می‌دهد که جزیی از باور و فرهنگ مشترک آن شود. همان‌طور که گفته شد تهیه دستورالعمل‌ها و مرام‌نامه‌های اخلاقی تنها زمانی می‌توانند در سازمان‌ها ضمانت اجرایی داشته باشند که در بعد فردی به باور و در بعد سازمانی به فرهنگ غالب سازمانی آن تبدیل شده باشند.

در نظام‌نامه اخلاق آموزش در تعریف فرهنگ سازمانی آمده: «مجموعه‌ای درهم تنیده از معانی و مفاهیم مشترک در یک سازمان که موجب تمایز آن سازمان از نهادهای دیگر می‌شود» (نظام‌نامه اخلاق آموزش: ۵۱)

ادگار شاین در کتاب فرهنگ سازمانی خطر بزرگی را در شناسایی فرهنگ گوشزد می‌کند و آن ساده‌انگاری مقوله شناخت فرهنگ است. تعاریفی چون «راه و روش سازمان»، «نظام پاداش سازمان» یا «ارزش‌های بنیادی سازمان» و ... فرهنگ سازمانی نیستند بلکه نمادهای ظاهری فرهنگ هستند. از دیدگاه او فرهنگ سازمانی، کوه یخی است که ما فقط می‌توانیم قسمت کوچکی از آن را مشاهده کنیم. او فرهنگ را چند «پرده» تودرتو و شامل سه پرده می‌داند. یک «جلوه‌های ظاهری» که شناسایی آن ساده است و در وهله اول ورود به سازمان قابل شناسایی است. در واقع ساختار و فرآیندهای آشکار سازمان هستند. پرده دوم «ارزش‌های مورد حمایت» که شامل اهداف، استراتژی و فلسفه‌های پذیرفته سازمان هستند اما این هم ما را به شناسایی فرهنگ سازمان رهنمون نمی‌کند. فرض کنید دو سازمان با ارزش‌های مورد حمایت مشترک که جلوه ظاهری متفاوت دارند. هر دو باور مشترک مشتری‌مداری دارند اما در یکی با تقویض اختیار به کارکنان به آنها اجازه می‌دهند که فرد با تشخیص خود در موارد مختلف در جهت رضایت مشتری، رفتار کند و سازمان دیگر برای این منظور سلسله‌مراتب و نظام خاصی ترتیب داده است. پرده سوم برای رسیدن به فرهنگ سازمانی «باورهای مشترک نهفته» است. در واقع این باورها، ارزش‌ها و پندارهای رهبران و بنیان‌گذاران اولیه سازمان است که باعث می‌شود استفاده‌ها بر مبنای آن و همسو با آن انجام شود (شاین، ۱۳۹۶، ص ۴۰-۴۴).

پس در وهله اول شاید لازم باشد برای تغییر فرهنگ سازمانی، باورها و ارزش‌های رهبران سازمان را مورد بازبینی و در صورت لزوم با آفرینی قرار دهیم.

نتیجه‌گیری

یک سازمان مجموعه‌ای از عوامل مادی و انسانی است که به منظور دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده گرد هم آورده می‌شوند. فرهنگ سازمانی روح حاکم بر سازمان است که اعضای سازمان را حول محور اهداف، جمع و آنها را به سمت دستیابی به آن هدایت می‌کند. اگر دانشگاه را یک واحد تولیدی در نظر بگیریم، ماده اولیه آن دانشجو و محصول آن نیروی متخصص مورد نیاز جامعه و بازار کار است.

هر سازمانی وظایف و مسئولیت‌های اجتماعی و اخلاقی بر عهده دارد که جامعه انتظار دارد به درستی آنها را ایفاء کند. دانشگاه نیز نه تنها از این قاعده مستثناء نیست بلکه به عنوان متولی آموزش وظیفه سنگین‌تری بر دوش دارد. سیستم آموزشی باید علاوه بر آموزش‌های تخصصی، به سایر جنبه‌های پرورشی از جمله توانایی‌های فردی و جمعی توجه ویژه داشته باشد. تخصص و توانایی فردی بدون اخلاق، جامعه را نه تنها به سمت پیشرفت سوق نمی‌دهد بلکه باعث انحطاط از دورن آن هم می‌شود. پس لزوم توجه به اخلاق و درونی کردن آن اهمیت فوق‌العاده‌ای دارد که می‌توان از طریق فرهنگ‌سازمانی به آن دست یافت.

این امر زمانی میسر می‌شود که فعل اخلاقی به منش و ملکه در ضمیر فرد تبدیل شود و از استاد، کارمند و مدیر بر حسب ملکه و بدون سختی، فعل اخلاقی صادر شده و شاکله وجودی‌اش اخلاقی شده باشد. این مهم تنها از طریق استراتژی و دستورالعمل‌ها به دست نمی‌آید. این تنها بخشی از شرایط مورد نیاز است.

ملاصدرا به عنوان یک فیلسوف اخلاق‌گرا معتقد است راه نهادینه کردن اخلاق در فرد تکرار فعل اخلاقی است که نتیجه معرفت و علم فرد به آن است. در واقع معرفت منجر به ایجاد نیت و عزم در فرد شده و عزم، اراده فرد را بر انجام فعل برمی‌انگیزاند و در اثر تکرار فعل، خلق ایجاد شده و از فرد به سهولت و بدون سختی عمل اخلاقی صادر می‌شود. از نظر ملاصدرا، علم و عمل دو بال رشد انسان به سمت استکمال و سعادت است.

⁷ Organizational Culture

پس طبق نظر مالاصدرا، دستورالعمل‌ها، رویه‌ها، و آرایه چشم‌انداز از نتایج فاعل و فعل اخلاقی در جامعه منجر به ایجاد نیت در فرد شده و انگیزه او را بر انجام فعل تحریک می‌کند. انجام فعل اخلاقی و همزمان نشان دادن نتایج آن باز منجر به ایجاد نیت و عزم جدید برای تکرار فعل اخلاقی می‌شود و در اثر تکرار این مراحل فعل به ملکه تبدیل شده و پس از آن نیروی انسانی، فاعلی اخلاقی و اخلاق مدار است که به سهولت از او فعل اخلاقی صادر می‌شود.

منابع

- [۱] آرین پور، مهلا. محرابی، ناهید. (۱۳۹۵). الزامات و راهبردهای اخلاق حرفه‌ای در نظام آموزش عالی. فصل‌نامه اخلاق در علوم و فناوری، سال یازدهم، شماره ۴: ۷-۱
- [۲] ابن عربی، محمد ابن علی. (۱۳۸۸). تهذیب الاخلاق. جامی، تهران.
- [۳] اردلان، محمدرضا. (۱۳۹۸). رابطه بین فلسفه اخلاقی و آمادگی برای تغییر با نقش میانجی مسئولیت اخلاقی، اخلاق در علوم انسانی و فناوری، سال چهارم شماره ۱: ۴۳-۴۹
- [۴] ارسطو. (۱۳۷۸). اخلاق نیکوماخوس. ترجمه محمدحسن لطفی، طرح نو، تهران.
- [۵] افلاطون. (۱۳۴۸). دوره کامل آثار افلاطون، ترجمه محمد حسن لطفی، ج ۴، خوارزمی، تهران.
- [۶] برادران حقیر، مریم. نورشاهی. نسرین. روشن، احمدرضا. (۱۳۹۹). مفهوم‌سازی مسئولیت اجتماعی دانشگاه در ایران، فصل‌نامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، دوره ۲۵، شماره ۳: ۱-۲۶
- [۷] پینکافس، ادموند. (۱۳۸۳). از مساله محوری تا فضیلت‌گرایی، ترجمه و تعلیقات حسنی و علی‌پور، دفتر نشر معارف، تهران.
- [۸] حساس یگانه، یحیی. برزگر، قدرت‌اله. (۱۳۹۱). مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها، سیر تکامل مفاهیم و تعاریف، نشریه حسابدار رسمی، شماره ۲۹: ۲۲-۳۱
- [۹] خامنه‌ای، سید محمد (۱۳۸۷). حکمت متعالیه و انسان. بنیاد حکمت اسلامی صدرا، تهران.
- [۱۰] شاین، ادگار. (۱۳۹۶). فرهنگ سازمانی، مترجم محمد ابراهیم محبوب، فرا، تهران.
- [۱۱] صفار حیدری، حجت. (۱۳۸۹). زوال کارکردهای اخلاقی دانشگاه در عصر سیطره سرمایه‌داری پیشرفته، راهبرد فرهنگ، شماره ۹: ۱۴۹-۱۷۲
- [۱۲] عزیزی، نعمت‌اله. (۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای در آموزش، راهبرد فرهنگ، شماره ۸: ۹
- [۱۳] مسکویه، ابوعلی. (۱۳۷۵). کیمیای سعادت. مترجم طهاره العراق، نقطه، تهران.
- [۱۴] مسعودی، جهانگیر. لعل صاحبی، طوبی. (۱۳۹۶). اخلاق وجودی ملاصدرا و لوازم آن، فصلنامه علمی-پژوهشی آیین حکمت، شماره ۳۱: ۱۳۹-۱۵۷
- [۱۵] مصلی نژاد، عباس. (۱۳۹۱). سیاست‌گذاری اقتصادی و مسئولیت اجتماعی دولت، فصل‌نامه سیاست، دوره ۴۲، شماره ۱: ۳۱۱-۳۳۱
- [۱۶] صدرالدین شیرازی، محمدبن ابراهیم. (۱۹۸۱). الحکمه المتعالیه فی الاسفار العقلیه الاربعه. ج: ۴، ۷ و ۹. دار الاحیا التراث العربیه، بیروت.
- [۱۷] ----- (۱۳۵۴). المبداء و المعاد. تصحیح جلال الدین آشتیانی. انجمن حکمت و فلسفه، تهران.
- [۱۸] نظام نامه اخلاق آموزشی (۱۳۹۹). معاونت آموزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری با مشاوره انجمن علمی اخلاق کاربردی ایران.
- [۱۹] یحیی‌پور، امید. (۱۳۸۹). اصول اخلاقی برای مراکز علمی و دانشگاهی، نشریه پژوهشنامه، شماره ۶۳: ۱۳۹-۱۴۶