فصلنامه علمی ـ پژوهشی پژوهش‌نامه اخلاق
سال یازدهم، بهار ۱۳۹۷، شماره ۳۹
صفحات: ۳۰ ـ ۷

PAZHUOHESH NAMEH-E AKHLAGH
A Research Journal
Vol. 11, Spring 2018, No. 39

بررسی مسائل (نا)اخلاقی فرایند جذب اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها

هاشم قربانی*

چکیده

هدف از این پژوهش، واکاوی عملکرد اخلاقی دانشگاهها در مصاحبه‌های علمی جذب و ارتقای آن بر اساس آموزه‌های اخلاقی اسلام است. پژوهش حاضر، بر پایه روش توصیفی ـ تحلیلی، و برآیند نظرسنجی از جامعه آماری معین است. جامعه مورد مطالعه، چهل و هشت نفر از استادان علوم انسانی‌اند که تجربه گذر از مصاحبه‌های علمی را دارند. بر پایه نظرسنجی از جامعه آماری، میزان نارضایتمندی مصاحبه‌شوندگان از فرایند جذب استادان، بسیار قابل توجه است. ازاین‌رو، توجه به عنصر اخلاق در مصاحبه‌های علمی و فرایند جذب، گامی در پیشبرد اهداف اخلاق سازمانی است. پرهیز از هرگونه ائتلاف گروهی و جذب افراد سفارشی یا مصلحتی و بدون سنجش در ترازهای علمی، در رشد گروه‌ها مؤثر است. اخلاق مصاحبه توان یاری رسانی بدین امر را دارد. بدینسان در سه مرحله: مسائل اخلاقی پیش از مصاحبه، مسائل اخلاقی ناظر بر مصاحبه و مسائل اخلاقی بعد از مصاحبه، می‌توان از اخلاقی‌سازی مصاحبه‌های علمی و فرایند جذب اعضای هیئت علمی سخن گفت.

واژگان کلیدی

جذب استاد، مصاحبه، هیئت علمی، اخلاق‌مداری، اخلاق اسلامی.

---

*. عضو هیئت علمی گروه معارف اسلامی دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره). qorbani@ISR.ikiu.ac.ir
تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۷/۲۴
تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۲/۱۲

طرح مسئله

پژوهش‌های اخلاقی در دوران حاضر، دیگر محصور در مطالعات نظری صرف یا بررسی گونه‌های فلسفی در حوزهٔ اخلاق نیست، گامی فراتر باید که مواضع و موارد عینی از حیث اخلاقی مورد بازنگری قرار گیرند: اخلاق کاربردی یکی از حوزه‌های علوم اخلاقی است که در ساده‌ترین تعریف آن را، بررسی مسائل اخلاقی موارد عینی در راستای اخلاقی‌سازی یا تقویت اخلاق در ابعاد مختلف زندگی انسان می‌توان دانست. اخلاق حرفه‌ای، اخلاق پژوهش، اخلاق نقد، اخلاق سیاست و ... را از شاخه‌های آن دانسته‌اند. در کنار این اضلاع گوناگون، از «اخلاق مصاحبه» هم می‌توان بحث کرد. مسئله حاضر، بررسی مسائل اخلاقی در جذب اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها به‌ویژه مرحله مصاحبه است. جای تردید نیست که شرکت‌ها و سازمان‌های خصوصی و دولتی برای جذب افراد متعهد و متخصص، فراخوان داده و از طریق اعلان عمومی، تلاش دارند نیروی انسانی خود را جذب کنند. گذشته از این‌که آیا این فراخوان عمومی در همه سازمان‌های مورد نیاز، انجام می‌شود یا در برخی از آن‌ها؛ و نیز گذشته از حیثیت واقعی یا صوری آن، نکته مهم، اما، مربوط به «جذب اعضای هیئت علمی» دانشگاه‌هاست. به‌طور کلی، دانشگاه به‌عنوان مرکز آموزش عالی، جایگاهی برای ارائه مسائل اخلاقی است و اخلاق در همه زمینه‌های آموزش عالی به‌مثابه یک مسئله اساسی کاربرد دارد. (McNeal, 2009: 126) دانشگاه‌ها برای جذب اعضای خود، از طریق اعلام نیاز به وزارت علوم اقدام می‌کنند و آن نهاد نیز در پروسه «فراخوان جذب هیئت علمی دانشگاه‌ها» به بررسی و ارسال پرونده‌های دریافت شده متقاضیان به دانشگاه‌ها می‌پردازند. دانشگاه‌ها نیز در طی مصاحبه‌های علمی با داوطلبان، به شایستگی‌های علمی آن‌ها رسیدگی می‌کنند. تأسیس مرکز جذب اعضای هیئت علمی، اقدامی قابل تحسین در سامان‌دهی و تسریع پرونده‌های متقاضیان است. با توجه به الزامات پیشرفت‌های فزاینده دنیای مدرن که هر روز در حال گسترش است، ارتقای سطح کیفی، آموزش عالی را دگرگون می‌کند و پیشبرد کیفیت آموزش عالی نیز، مستلزم توسعه درون‌زای فرهنگ ارزشیابی است. (فراستخواه، ۱۳۸۵: ۱۴/۱) بر این اساس، اگر خودارزیابی را پیشه خود سازیم، دانشگاهی بودن نیازمند ارزیابی جایگاه آموزش عالی در تمامی سطوح آن خواهد بود و با توجه به این‌که رکن بنیادین دانشگاه و پیشرفت علم و نیز ارتقای جامعه به‌لحاظ علمی و صنعتی، بیشتر در دانشگاه رخ می‌دهد، از این‌جهت، شایسته است به مصاحبه علمی در جذب استادان توجه وافری شود. مدیران آموزش عالی کشور، با ایجاد بسترهای مناسب، می‌توانند با ارتقا حس مسئولیت‌پذیری و تعهد کامل سازمان دانشگاهی، بر رعایت ارزش‌های اخلاقی در تمامی ساحت‌های دانشگاهی تأکید کنند. ضعف در نظام اخلاقی منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارت در سازمان خواهد شد. (امیری و

همکاران، ۱۳۸۹: ۱۵۰/۴) بنابراین مدیریت کلان آموزش عالی، خواهان تحقق مؤلفه‌های اخلاقی در همه اضلاع دانشگاهی است. مدیریت و همچنین گروه‌های آموزشی و دانشکده‌ها نقش بسیار مهمی در ارتقا سطح کیفی آموزشی و بهره‌وری دانشگاه‌ها و تأثیرگذاری آن‌ها در جامعه و ارتباط با صنعت دارند. ه یک از این‌ها، در ایجاد بسترهای لازم و اخلاقی‌سازی مصاحبه‌های علمی نقش دارند. بدین‌سان آنچه در این مقاله در پی آنیم، اخلاق مصاحبه است؛ به دیگر بیان، چگونگی رسیدگی به پرونده‌های متقاضیان از سوی دانشگاه و گروه‌های مختلف آموزشی؛ که مراد از این چگونگی، حیثیت اخلاقی دارد. از این‌جهت، مسئله اصلی نوشتار پیش‌روی، اخلاق مصاحبه علمی جذب اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌هاست و تلاش می‌شود بر پایه برخی از آموزه‌های اسلامی، بدین سؤالات پاسخ داده شود: آیا می‌توان از اخلاق در عرصهٔ مصاحبه سخن گفت؟ آیا اصلاً مصاحبه‌ها اخلاقی باید باشند؟ اصول اخلاقی ناظر بر جذب اعضای هیئت علمی کدام‌اند؟ هرچند در برخی آثار معطوف بر تعلیم و تربیت، در باب نظام آموزشی موفق، پژوهش‌هایی انجام شده است، اما تحقیق مستقلی در زمینه اخلاق مصاحبه و جذب اعضای هیئت علمی در ساحت اخلاق اسلامی صورت نپذیرفته است.

فرایند مصاحبه و مطالعات آماری

پژوهش حاضر، بر پایه گزارش آماری از چهل و هشت نفر از اعضایی که در مصاحبه‌های جذب هیئت علمی در دانشگاه‌ها شرکت کرده‌اند، است. این تحقیق، بر پایه افراد شرکت‌کننده در رشته‌های علوم انسانی سامان‌دهی شده است. مصاحبه از متداول‌ترین روش‌های گزینش محسوب می‌شود که می‌تواند ویژگی‌های متعددی را ارزیابی کند؛ عمده‌ترین ویژگی‌ها عبارتند از: میزان دانش و اطلاعات، توانایی فکری، شخصیت، توانایی ارتباطی و مهارت‌های اجتماعی. مصاحبه فرصت مناسبی جهت کسب اطلاعات درباره پیشینه متقاضی، تجربه کاری و تحصیلات وی است. (استوارت و براون، ۱۳۸۸: ۲۸۱)

به‌صورت بسیار اجمالی، می‌توان فضای مصاحبه را مطابق با تصویرسازی افراد شرکت‌کننده در این گزارش آماری مقاله، چنین تصویر کرد: افراد مختلف در رشتهٔ تخصصی خاص، به مصاحبه دعوت می‌شوند. تعداد دعوت‌شدگان براساس فراوانی متقاضیان آن رشته، نوع دانشگاه، شرایط مندرج در فراخوان، بررسی‌های اولیه هیئت جذب دانشگاه و ... متغیر است. افراد براساس زمان ورود، یا براساس حروف الفبای خانوادگی خود، یا بر پایه دعوت پیشین و با برنامه کارشناس اعضای جذب، وارد جلسه مصاحبه می‌شوند. فضای حاکم بر جلسه برای مصاحبه‌شوندگان، متفاوت است؛ از داشتن اضطراب تا آرامش‌مندی. این تفاوت، تابعی از متغیرهایی نظیرِ: آشنایی قبلی با دانشگاه و استادان حاضر در جلسه،

آمادگی متقاضیان، کیفیت پژوهشی آن‌ها، داشتن تجربه از مصاحبه، هیجانات روان‌شناختی داوطلبان و ... است. استادان حاضر در جلسه، شروع به سؤال می‌کنند. میزان رضایتمندی کلی از نحوه سؤالات در جدول ذیل آمده است. گذشته از چگونگی پاسخ‌دادن شرکت‌کننده، در مرحله واپسین به آثار و مقالات علمی او می‌پردازند و جلسه به اتمام می‌رسد. چند نکته در اینجا جایگاه تأمل است:

ـ آیا بررسی اجمالی از تمامی پرونده‌ها قبل از دعوت نهایی و کنارگذاردن برخی از پرونده‌ها بدون مصاحبه امری شایسته است؟

ـ نحوه دعوت و مدیریت افراد پیش از زمان مصاحبه اعم از مکان انتظار، نحوه برخورد، پذیرایی و ... چگونه باید باشد؟

ـ به‌لحاظ اخلاقی فضای حاکم بر جلسه مصاحبه شایسته است چگونه باشد؟

ـ طراحی سؤالات و کیفیت آن‌ها چگونه باید باشد؟ آیا همه اعضا باید به‌طور نظام‌مند به طرح سؤال بپردازند؟ آیا طرح کردن سؤالاتی جزئی، مبهم، نارسا و ... سزاوار است؟

پژوهش حاضر با بهره‌گیری از روشی پیمایشی ـ توصیفی، با طراحی چند سؤال از چهل و هشت نفر از افرادی که سابقه حضور در جلسات مصاحبه علمی جذب اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها را داشته‌اند، داده‌های جالبی را پیشاروی خود نهاد. این آمار، می‌تواند در بازنگری‌های مرکز جذب اعضای هیئت علمی که با توانمندی خود توانسته است در دوران اخیر تحولی در ساختار جذب ایجاد کند، کارآمد و اثربخش باشد.

سؤالات مربوط به کیفیت مصاحبه علمی جهت گزینش و جذب استاد در گروه آموزشی

افراد شرکت‌کننده در نظرسنجی: ۴۸ نفر جنسیت شرکت‌کنندگان: ۸ نفر خانم / ۴۰ نفر آقا جامعه آماری: رشته‌های تخصصی علوم انسانی (فلسفه و کلام اسلامی/ تاریخ/ فقه و مبانی حقوق/ فلسفه غرب/ زبان و ادبیات فارسی/ علوم قرآن و حدیث/ علوم سیاسی/ حقوق)	
سؤالات	**پاسخ‌ها (به درصد)**
(۱) آیا از اطلاع‌رسانی دانشگاه‌ها برای تعیین زمان مصاحبه رضایت دارید؟	بسیار زیاد(۱۰٪)[1] زیاد(۱۷٪) متوسط(۴۰٪) ضعیف(۳۳٪)
(۲) سؤالات مطرح‌شده در مصاحبه، تا چه اندازه سیستماتیک و از پیش طراحی شده است؟	بسیار زیاد(۰/۵٪) زیاد(۸/۵٪) متوسط(۲۲٪) ضعیف(۶۹٪)

۱. خطای آماری ارائه شده بین نیم تا یک درصد است.

سؤالات	پاسخ‌ها (به درصد)
(۳) آیا از کیفیت سؤالات، رضایت داشتید؟	بسیار زیاد(۱۲/۵٪) زیاد(۲۳٪) متوسط(۵۰٪) ضعیف(۱۴/۵٪)
(۴) نحوهٔ برخورد مصاحبه‌کنندگان تا چه اندازه اخلاقی بوده است؟	بسیار زیاد(۱۰٪) زیاد(۲۸٪) متوسط(۵۲٪) ضعیف(۱۰٪)
(۵) آیا از مکان انتظار و خدمات‌رسانی برای مصاحبه رضایت داشتید؟	بسیار زیاد(ـ) زیاد(۱۹٪) متوسط(۶۱٪) ضعیف(۲۰٪)
(۶) زمان و کیفیت اطلاع‌رسانی برای جذب نهایی یا رد شما تا چه مقدار مورد تأیید و مورد رضایت شما بوده است؟	بسیار زیاد(ـ) زیاد(۱۰٪) متوسط(۳۲٪) ضعیف(۵۸٪)
(۷) رضایت شما از تعداد کثیر دعوت‌گیری از افراد چگونه است؟	بسیار زیاد(۴٪) زیاد(۲۷٪) متوسط(۲۱٪) ضعیف(۴۸٪)
(۸) انصاف و موضع‌گیری پرسش‌گران در طراحی پرسش‌های مرتبط و بحث آن‌ها با شما تا چه اندازه رضایت‌مند بوده است؟ آیا پاسخ‌های درست را با طیب خاطر می‌پذیرفتند؟	بسیار زیاد(۸/۵٪) زیاد(۸/۵٪) متوسط(۴۴٪) ضعیف(۳۹٪)
(۹) در دانشگاه‌ها تا چه اندازه به توان علمی افراد هنگام جذب توجه می‌شود؟	بسیار زیاد(۱۶/۵٪) زیاد(۲۵٪) متوسط(۳۹/۵٪) ضعیف(۱۹٪)
(۱۰) آیا داشتن مقالات متعدد داوطلب و پویایی او در رشتهٔ تخصصی، مانعی در جذب او به‌شمار می‌آید؟!	بسیار زیاد(۸٪) زیاد(۱۶٪) متوسط(۳۲٪) ضعیف(۴۴٪)
(۱۱) آیا خان‌سالاری در کارگروه جذب وجود دارد؟(حضور یک فرد مقتدر و انفعال دیگر اعضا در برابر او)	بسیار زیاد(۸۴٪) زیاد(۱۰٪) متوسط(۶٪) ضعیف(ـ)
(۱۲) آیا به‌طور کلی، ملاحظات دیگری غیر از شایسته‌سالاری، همچون فرد از پیش تعیین‌شده، پارتی‌بازی و افراد سفارشی، و ... را در فرایند جذب دخیل می‌دانید؟	بسیار زیاد(۷۹٪) زیاد(۱۲/۵٪) متوسط(۶/۵٪) ضعیف(۲٪)
(۱۳) آیا ملاحظات جنسیتی در جذب افراد(در صورت تساوی امتیازها و حتی در برخی مواقع برتری امتیاز خانم‌ها) مدخلیت دارد؟ (سؤال ویژه خانم‌ها؛ تعداد: ۸ نفر)	بسیار زیاد(۱۰۰٪) زیاد(ـ) متوسط(ـ) ضعیف(ـ)

سؤالات	پاسخ‌ها (به درصد)
(۱۴) آیا از رفتار کارمندان جذب با شما به‌عنوان فردی که متقاضی جذب هیئت علمی هستید، رضایت دارید؟	بسیار زیاد(۲۳٪) زیاد(۲۷٪) متوسط(۴۲٪) ضعیف(۸٪)
(۱۵) آیا از کیفیت شروع جلسه مصاحبه رضایت دارید؟(برخورد آغازین و سؤال نخستین)	بسیار زیاد(۱۰/۵٪) زیاد(۳۳٪) متوسط(۴۴٪) ضعیف(۱۲/۵٪)
(۱۶) آیا از اعلام نیاز دانشگاه و درج قید «جذب افراد معدود از کل رشته‌های اعلان نیازشده»، رضایت دارید؟	بسیار زیاد(ـ) زیاد(ـ) متوسط(۴۰٪) ضعیف(۶۰٪)
(۱۷) ارزیابی شما از جذب تعداد اندک عضو هیئت علمی و درج آن‌ها در سامانه فراخوان، با توجه به کثرت فارغ‌التحصیلان هر ساله آن رشته چیست؟[1] آیا این مسئله مورد رضایت شماست؟	بسیار زیاد(ـ) زیاد(ـ) متوسط(ـ) ضعیف(۱۰۰٪)
(۱۸) آیا از ضرورت داشتن مقاله برای مصاحبه‌های علمی با توجه به حجم عظیم فارغ‌التحصیلان و اجبار کردن نگارش مقاله برای دفاع از رساله دکتری و نیز ضرورت داشتن مقاله برای ارتقا و تمدید حکم اعضای هیئت‌علمی با عنایت به محدود بودن مجلات پژوهشی رضایت دارید؟(ناهم‌ترازی اجباری بودن داشتن مقاله و ایستایی کمی مجلات پژوهشی)	بسیار زیاد(ـ) زیاد(۲۳٪) متوسط(۴۶٪) ضعیف(۳۱٪)
(۱۹) آیا سؤالات مطرح‌شده در جلسه مصاحبه، با حیطه کاری شما(رساله/ مقالات/ پژوهش‌های جانبی) در رشته تخصصی هم‌خوانی داشت؟	بسیار زیاد(۲٪) زیاد(۱۴/۵٪) متوسط(۳۵/۵٪) ضعیف(۴۸٪)

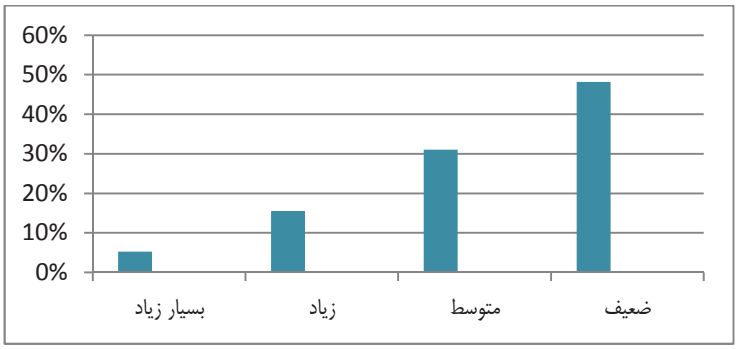
۱. این یک سؤال بنیادین و ناظر بر بعد برنامه‌ریزی آموزشی است. در برخی رشته‌های تئوریک، هر ساله تعداد زیادی دانشجو در مقاطع مختلف فارغ‌التحصیل می‌شود. درحالی‌که عمده بازار کار آن‌ها، محدود به تدریس می‌شود. شایسته است وزارت علوم با برنامه‌ریزی مدون، اولاً تلاش در محدودسازی مقطع دکتری برخی رشته‌ها صرفاً در دانشگاه‌های مادر کشور کند و تأسیس این مقطع را در دانشگاه‌های دیگر منع کند، و ثانیاً حیثیت پژوهشگری را در رشته‌های نظری ارتقا دهد.

سؤالات	پاسخ‌ها (به درصد)
(۲۰) سؤالات مطرح‌شده در مصاحبه، تا چه اندازه جامع بود و پراکندگی آن‌ها مورد قبول شما واقع شد؟	بسیار زیاد(۴٪) زیاد(۲۵٪) متوسط(۲۱٪) ضعیف(۵۰٪)
(۲۱) زمان داده شده در جلسه مصاحبه برای نشان دادن همه توان‌مندی‌های خود را چگونه ارزیابی می‌کنید؟	بسیار زیاد(ـ) زیاد(ـ) متوسط(۱۶٪) ضعیف(۸۴٪)
(۲۲) با توجه به دامن‌گستر بودن رشته تخصصی داوطلب، آیا عدالت در طراحی سؤالات لحاظ شده است؟	بسیار زیاد(۴٪) زیاد(۲۵٪) متوسط(۲۳٪) ضعیف(۴۸٪)
(۲۳) گزارش توصیفی خود را از مشکلات اخلاقی مصاحبه تبیین کنید.	

برآیند کلی رضایت‌مندی بر پایه آمار ارائه شده[۱]

بسیار زیاد	زیاد	متوسط	ضعیف
۱۱۵,۵	۳۴۲	۶۸۳,۵	۱۰۵۹
٪۵,۲۵	٪۱۵,۵۴	٪۳۱,۰۶	٪۴۸,۱۳

نمودار برآیند کلی رضایت‌مندی از جلسه مصاحبه‌های علمی جذب استاد



بر این اساس، مباحث اخلاقی مسئله را در سه مرحله می‌توان دنبال کرد:

۱. مسائل اخلاقی پیش از مصاحبه؛

۱. سؤالات ۱۱، ۱۲ و ۱۳ در برآیند کلی رضایت‌مندی، به‌نحو معکوس ارائه شده‌اند.

۲. مسائل اخلاقی ناظر بر مصاحبه؛

۳. مسائل اخلاقی معطوف بر بعد از زمان مصاحبه.

توجه بدین نکته شایسته است که مصاحبه خود انواعی دارد. یکی از انواع مصاحبه، مصاحبه بدون ساختار است که در آن مجموعه‌ای از سؤالات مطرح می‌شود و سپس براساس نظر کلی مصاحبه‌کنندگان درباره استخدام یا عدم استخدام فرد تصمیم‌گیری می‌شود. تحقیقات نشان می‌دهد اعتبار مصاحبه بدون ساختار، بسیار اندک است. اما مصاحبه ساختاریافته، نوع دیگری از مصاحبه است که در آن براساس دانش و مهارت‌های مورد نیاز برای موفقیت شغل، فهرستی از سؤالات تعیین‌شده مطرح می‌شود. (استوارت و براون، ۱۳۸۸: ۲۸۲) از این‌رو می‌توان ادعا کرد طراحی نظام‌مند سؤالات مصاحبه و بررسی آثار و توانمندی پژوهشی فرد متقاضی در ارتقای سطح سازمانی مؤثر است.

مسائل اخلاقی پیش از مصاحبه

افراد بعد از پذیرفته شدن در مقطع دکترای تخصصی، در حین تحصیل یا بعد از اتمام آن، در فراخوان جذب اعضای هیئت علمی وزارت علوم شرکت می‌کنند؛ دانشگاه‌ها براساس نیازهای خود، اقدام به اعلام نیاز به وزارت علوم کرده و در فراخوان عمومی، گنجانده می‌شوند. شخص شرکت‌کننده نیز سه اولویت را می‌تواند انتخاب کند. رعایت چند امر اخلاقی در این جایگاه ضرورت دارد و بر این اساس باید از حرکت کردن در مدار غیراخلاقی پرهیخت.

اصل صداقت دانشگاه‌ها

براساس قوانین وزارت علوم، شرکت‌کننده در فراخوان جذب، صرفاً حق گزینش سه دانشگاه را دارد. در این موضع، آنچه برای شرکت‌کننده با اهمیت می‌نمایاند، اصل صداقت دانشگاه‌های قیدشده در فراخوان مبنی بر جذب عضو هیئت علمی است. از این‌رو، آوردن نام دانشگاه در لیست فراخوان، بدون این‌که آن دانشگاه در آن رشته و گرایش قصد جذب داشته باشد، خطای اخلاقی است؛ موارد غیراخلاقی این مورد را می‌توان چنین دسته‌بندی نمود:

۱. تضییع حق انتخاب و اولویت‌های شخص؛

۲. ایجاد پنداره‌ای نادرست و در انتظار گذاشتن شخص جهت دعوت به مصاحبهٔ علمی؛

۳. ایجاد احساس‌های روانی خاص در شخص شرکت‌کننده و تشویش و اضطراب حاصل از دغدغه‌های فکری او؛

۴. از بین بردن و لحاظ نکردن زمان صرف‌شده برای شرکت‌کننده در جهت جستجو از کیفیت دانشگاه؛

۵. ایجاد کردن آماری نسنجیده و حباب‌گونه برای فرصت‌های شغلی.

در برخی رشته‌ها، مشاهده می‌شود یک پژوهشگاه یا دانشگاه، در سال‌های متوالی، همواره تقاضای جذب در سامانه می‌دهد و هر سال نام آن در میان اعلام نیازها مشاهده می‌گردد؛ این در حالی است که افراد با توان‌مندی بالایی نیز در آن مرکز آموزش عالی شرکت می‌کنند، ولی انتخاب نمی‌شوند. سؤال این است این مؤسسات آموزش عالی به دنبال کدامین فرد هستند؟ آیا در طی چند سال به فرد مورد نظر نرسیده‌اند؟

گونه‌ای دیگر از پرهیختگی از حوزه اخلاق در مصاحبه که مبتنی بر نادیده‌انگاری اصل صداقت است، دادن آماری کلی برای جذب هر دو جنسیت «خانم» و «آقا» است. بر پایه گزارش‌های آماری، در بسیاری از رشته‌های فراخوان در بخش جنسیت، اصطلاح «همه» درج شده است؛ اما بعد از آن‌که شرکت‌کننده به تعیین اولویت می‌پردازد و پرونده‌ها به دانشگاه‌ها ارجاع می‌گردند، دانشگاه مربوط از بررسی پرونده‌های خانم‌ها و یا در برخی موارد، آقایان پرهیز می‌کنند؛ استدلال جالب است: «دانشگاه ما خانم نمی‌خواهد.» این امر در برخی موارد در مورد آقایان نیز آمده است. تضییع حق انتخاب شرکت‌کنندگان خطای اخلاقی در این موضع محسوب می‌شود. موضعی غیراخلاقی‌تر از این مورد، آن است که به بررسی پرونده‌های خانم‌ها نیز بپردازند و حتی در مصاحبه، آن فرد، امتیاز بالایی به خود اختصاص دهد؛ اما بعد از ارجحیت تام او بر دیگران، صرفا به‌خاطر جنسیت او را نپذیرند. مطابق با گزارش آماری این جستار، هشت نفر از ۴۸ نفر شرکت‌کننده را خانم‌ها تشکیل می‌دهند. هرکدام از هشت نفر در گزارش توصیفی خود از مشکلات جذب، بدین نکته اشاره داشتند. این گزارش حاکی از آن است که شخص خانم متقاضی جذب بعد از شرکت در فراخوان و نیز دعوت به مصاحبه علمی و حتی درخشش در مصاحبه با توجه به مقالات و کتب پژوهشی خود و کسب امتیاز لازم برای جذب، مورد تأیید واقع نشده است. علت این امر جالب است: گروه آموزشی یا دانشکده اعلام کرده است قصد جذب خانم ندارد. خطاهای اخلاقی این مورد، بیش از موارد پیش‌گفته است.

مورد غیراخلاقی دیگر ناظر بر اصل صداقت، بی‌آگاهی گروه آموزشی از درج رشته تخصصی در جذب عضو هیئت علمی در فراخوان است. مواردی پیش آمده است که گروه، نیازی به هیئت علمی ندارد، درعین‌حال در فراخوان اعلام نیاز شده است.

این در حالی است که در آموزه‌های اسلامی، راست‌گفتاری بسیار مورد تأکید است. حضرت علی علیه‌السلام صداقت را هم‌طراز اصل دین و محکم‌ترین رکن ایمان معرفی می‌کند: «الصدقُ رأسُ الدین» (خوانساری،

۱۳۷۳: ۱ / ۱۳۹) و «الصدقُ أقوي دَعائم الإيمـان» (همان: ۲ / ۶) همپوشانی راست‌گفتاری با تدین و ایمان، و بلکه بالاتر از آن، پایه بودن صداقت‌ورزی برای دین، حجت را در این مسئله تمام می‌کند. راست‌گفتاری در این ساحت، حیثیتی سازمانی می‌یابد و صرفا ناظر بر بعد فردی نیست. بدین‌سان در اصـلاح سـاختار و تحقق اخلاق سازمانی باید بدین امر تأکید شود.

اصل دادگری و انصاف

به اقتضـای ایـن اصـل، دانشـگاه در بررسـیدن پرونـده‌هـای ارسـالی از وزارت علـوم جهـت بررسـی شرکت‌کنندگان، شایسته است منصفانه اقدام نماید. اقدام با انصاف به این معنی است که همه پرونده‌ها مورد بازرسی مداقانه قرار گیرند و از انتخاب گزینشی و رندمی آن‌ها پرهیز شود. این امر زمانی بیشـتر نمود می‌یابد که در رشته‌ای خاص، چندین پرونده برای دانشگاه ارسال می‌گـردد. از ایـن‌روی، داشـتن الگوی اخلاقی جامع و هدف‌مند در بازنگری پرونده‌ها ضروری است. حال سؤال اساسی آن است که از میان چندین پروندهٔ ارسالی به دانشگاه، آیا دانشگاه بدون بررسی آن‌ها، همگـی را بـه گـروه آموزشـی ارجاع دهد؟ یا این‌که با داشتن سنجه‌های علمی که از کانال‌های اخلاقی رد شدند، بـه گـزینش‌گـری برترین پرونده‌های موجود اقدام کند؟ کدام مسیر هموار اسـت و بـه‌لحـاظ اخلاقـی درسـت؟! تشـکیل کارگروه ویژه بررسی‌های اولیه پرونده‌های رسیده به دانشگاه راهکاری قانون‌مند به نظر می‌آیـد. ایـن کارگروه متشکل از اعضای جذب دانشگاه و نمایندگان گروه سامان می‌یابد. بر این اسـاس، در مرحلـه اول، پرونده‌ها در چارچوب موازین اخلاقی بازرسی علمی شده و سپس از افرادی که انتخاب شـده‌انـد، دعوت به مصاحبه صورت می‌گیرد. نکته ویژه‌ای که در این مرحله وجود دارد، مقالـه‌گرایـی بـه جـای سوادگرایی است. می‌توان اظهار داشت میان این دو، تلازمی در کار نیست؛ نه صرف داشـتن مقـالات نشان باسواد بودن فرد متقاضی و تأثیرگذاری او در رشته دانشگاهی است و نه نداشـتن مقالـه، نشـانه کم‌آگاهی او از مسائل علمی. نمونه‌های فراوانی از استادان طراز نخست دانشگاهی و حوزه‌های علمیـه را می‌توان نشان داد که از تنها یک جلسه تدریس آن‌ها می‌توان چندین مقاله پژوهشی ساخت، اما خود درگیر نگارش و چاپ مقالات نیستند. براساس اصل انصاف در مرحله پیش از مصاحبه علمـی، هنگـام بررسی پرونده‌های متقاضیان، نباید اسم‌گرایی در دستورکار باشد. تأکید بر شخص خاص و خارج کردن پرونده‌هایـی دیگر از فرایند جذب به دور از انصاف اخلاق اسلامی است. انصاف در آموزه‌های اسلامی، یکسان نگریستن به تمامی افراد آمده است. امام جعفـر صـادق‌علیه‌السلام انصـاف‌ورزی را از برتـرین اعمـال قلمداد کرده است. (مجلسی، ۱۴۰۳: ۷۲ / ۳۱)

زمان

برنامه‌ریزی دقیق برای بررسی پرونده‌ها و دعوت به مصاحبه جهت پرهیز از اتلاف وقت از لحاظ اخلاقی کاری سنجیده و درست به‌شمار می‌آید. روند طولانی‌مدت ارجاع پرونده از سازمان جذب هیئت علمی به دانشگاه و سپس زمان‌بر شدن دعوت گرفتن از افراد شرکت‌کننده برای مصاحبه، دارای مضرات و آسیب‌های فراوان است؛ در انتظار ماندن شرکت‌کننده، بلاتکلیفی گروه در انتخاب عضو رسمی، درخواست‌های مکرر سازمان برای مشخص شدن وضعیت و بر این اساس اتلاف انرژی مفیدکاری در سازمان‌ها از نمونه‌های این آسیب‌ها به‌شمار می‌آید. مطابق با تلقی خاصی که در اخلاق حرفه‌ای وجود دارد، موفقیت یک سازمان در گرو اخلاقی بودن آن است. (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۷: ۱۰۴) اخلاقی زیستن سازمان در این موضع بدین معناست که سازمان به تعهدات خویش در قالب ارائه زمانی مشخص و برنامه‌ریزی‌شده عمل نماید. ارائه برنامه زمان‌مند، در پیش‌بینی‌پذیری سازمانی بسیار مهم است. پیش‌بینی‌پذیری را خصلتی در سازمان دانسته‌اند که محیط درونی و بیرونی را توانا می‌کند تا عملکرد سازمان را در خصوص استیفای حقوق خود (محیط) پیش‌بینی کند (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۸: ۹۵) بلاتکلیفی پرونده در دانشکده یا هیئت جذب، تصمیم‌گیری‌های شخصی و سلیقه‌ای در مورد زمان تشکیل جلسات و اوضاع و احوال روانی پیش‌آمده برای متقاضی و عدم مشخص شدن وضعیت او از موارد غیراخلاقی عدم توجه به مسئله زمان است. اخذ مؤلفه زمان در فرایند جذب، استوار بر برنامه‌ریزی و تدبیر امور است. روایات فراوانی در این زمینه وجود دارد؛ حضرت علی‌علیه‌السلام داشتن تدبیر در امور را موجبات موفقیت و خیر دانسته است. (مجلسی، ۱۴۰۳: ۷۰ / ۳۰۷) پیامبر اکرم‌صلی‌الله‌علیه‌وآله بر مؤلفه زمان در انجام امور تأکید دارند (همان: ۷۴ / ۱۶۵) حضرت علی‌علیه‌السلام در حکمت ۱۱۸ *نهج‌البلاغه* بر پیامد حزن فراگیر در اتلاف فرصت‌ها و عدم توجه بر زمان در برنامه‌ریزی‌ها تأکید دارند. در ابعاد کلان برنامه‌ریزی نیز، پیامدهای مختلفی در احادیث ذکر شده است؛ کاستن از لغزش‌ها و خطاها، بهره‌برداری درست از امکانات، منابع و ابزارهای موجود، تعالی و موفقیت فردی و جمعی (سازمانی) ازجمله آن پیامدهاست. (ر.ک مجلسی، ۱۴۰۳: ۷۵ / ۱۲ و ۶۸ / ۳۳۸)

نکته دیگر در این مورد، مطلع کردن مصاحبه‌شونده و زمان محدود آن است. حدود ۷۳ درصد افراد شرکت‌کننده در گزارش آماری، بیان کرده‌اند رضایتی از تعیین زمان مصاحبه ندارند. کارشناس کارگروه، در بیشتر مواقع، صرفاً یک هفته قبل با افراد تماس می‌گیرد و آن‌ها را به مصاحبه دعوت می‌کند. آمادگی سخت‌افزاری فرد و نیز آمادگی روحی ـ روانی او در این بازه زمانی اهمیت بسیاری دارد.

فضای انتظار مصاحبه‌شونده

از آنجایی که حداقل معیار اخلاق، رعایت حقوق طرف ارتباط است، سؤالی که مطرح می‌شود آن است که حق

در انتظارگذاری مصاحبه‌شونده در مکان و موقعیت خاص چگونه باید باشد؟ متأسفانه باید گزارش شود در اغلب مصاحبه‌ها این اصل، رعایت نمی‌شود. در گزارش‌های توصیفی در جامعه آماری، نگاه مثبتی بدین مسئله دیده نمی‌شود. بسیاری از داوطلبان اظهارنظر کرده‌اند شرایط انتظار و مکان آن پیش از مصاحبه مطلوب نیست. مراجعه به احادیث اسلامی، گویای تأکید فراوان بر تکریم ارباب رجوع و مواجهه‌های اخلاقی با آن‌هاست. اصل بنیادین اسلامی در ساحت رفتار، استوار بر اسوه حسنه است. امام علی‌ﷺ به‌مثابه امری کلی بیان می‌کند: «هرآنچه برای خود نمی‌پسندی بر دیگران نیز نپسند.» (مجلسی، ۱۴۰۳: ۶۸/۷۴) حضرت علی‌ﷺ خوش‌رفتاری را زمینه‌ساز عزت انسانی معرفی می‌کند. (قمی، ۱۴۲۰: ۴۰۲) در *رساله الحقوق* امام سجادﷺ بر پذیرش اخلاقی همنشین و رفتار با کرامت و عزت با او تأکید دارد. (فرامرزقراملکی و فلاح، ۱۳۸۹: ۱۶۷) کرامت انسانی در برخوردهای پیش از مصاحبه علمی باید مدنظر واقع شود. برخوردهای ناصحیح پیش از مصاحبه که مبتنی بر پنداره‌های نادرستی نظیر: داوطلب را جویای کار انگاشتن، نگاه‌های تحقیرآمیز، در انتظار گذاشتن بیش از حد معمول متقاضیان و ... جایگاهی در نظام اخلاقی اسلام ندارد.

اصل عدالت در جذب برای همه دانشکده‌ها

با نگاهی اجمالی به فراخوان‌های وزارت علوم، نکته ویژه‌ای در بیشتر بخش توضیحات آمده است: «این دانشگاه از مجموع رشته‌های خاص خود، قصد جذب n نفر را دارد». درج این قید، با توجه به مشکلات اقتصادی و مالی و مسائل ناظر بر بودجه، چه بسا توجیه داشته باشد. اما، نکته مهم «عدالت جذب» است. کدام یک از رشته‌ها اولویت در جذب دارند؟ با کدامین معیار و شاخصه باید به اولویت‌گذاری پرداخت؟ آیا رشته‌های فنی ـ مهندسی در اولویت‌اند یا رشته‌های تئوریک؟ سیاست‌های دانشگاهی، تعیین‌کننده این مسئله است. اما در خود همین سیاست‌گزاری‌ها، شایسته است مسائل اخلاقی مدنظر واقع شود. اصل بی‌طرفی نسبت به رشته‌های آموزشی و دخالت ندادن انگیزه‌ها و انگیخته‌های ریاست و معاونان دانشگاهی و رشته تحصیلی آن‌ها در اولویت‌بندی، سفارشی نبودن، لحاظ کردن اقتضائات رشته‌های خاص و کمبودها و امکانات آن‌ها، توجه به خود افراد شرکت‌کننده در رشته‌ها و توانمندی‌های آن‌ها، پرهیز از سیاست‌زدگی حزبی و جناحی، تأسیس و تلاش حداکثری در تقویت رشته‌های کاربردی توسعه‌محور براساس اقتضائات جامعه و ... مسائل مهم برای مدیریت دانشگاه‌هاست. یکی از موارد تعارض اخلاقی در جذب اعضا، در همین جایگاه اتفاق می‌افتد: «شخص توانمندی در رشته کمتر در اولویت و شخص متوسطی در رشته بیشتر در اولویت». عدالت‌محوری در مسائل یادشده در روایات متعددی جایگاه ویژه و ممتازی دارد.

مسائل اخلاقی ناظر بر مصاحبه

در این ساحت، جایگاه‌های مختلفی از مسائل اخلاقی قابل پی‌جویی است. در زمان انجام مصاحبه، می‌توان از مواضع اخلاقی بودن سخن گفت. در مصاحبه‌ها، با توجه به زمان محدود، اعضای حاضر در جلسه باید به ارزیابی داوطلب بپردازند. فرصت اندک زمان مصاحبه، عاملی در انفعال شخص شرکت‌کننده است. در گزارش توصیفی ۴۸ نفر از افراد مورد تحقیق این جستار، بیان شده است در زمان داده شده، نمی‌توان به همه توانمندی‌های خود پرداخت و همین اندک بودن زمان، فی‌نفسه، استرس‌آور است. وانگهی، نحوه سؤالات نیز بسیار حائز اهمیت است. یکی از مهم‌ترین مسائل در این مورد، چگونگی برگزاری مصاحبه است. سؤالات باید در چه حیطه‌ای طراحی گردد؟ طبیعتاً رشته تخصصی، اولین و مهم‌ترین شاخصه محسوب می‌گردد. گذشته از این مورد، و با توجه به فراخنای رشته‌های علوم انسانی، معمولاً شرکت‌کنندگان در مسئله و زمینه‌ای خاص به تحقیق و پژوهش پرداخته‌اند. رساله دکتری و مقالات پژوهشی گویای فعالیت شخص در رشته‌ای خاص است. بنابراین شایسته است جهت‌گیری طراحی سؤالات، در دو بخش باشد: سؤالات عمومی و کلی از رشته تخصصی و سؤالات اختصاصی از حیطهٔ پژوهشی شخص شرکت‌کننده. مسئله دیگر نحوه چیدمان کارگروه جذب و مشخص شدن اعضای مصاحبه‌شونده است. اعضای کارگروه جذب مصاحبه علمی، باید بهره‌مند از استادان متخصص گروه آموزشی فردِ خواهان جذب باشد. اما چیدمان شخصی، از آسیب‌های جدی این ساحت است. سیاست‌زدگی، قلدرمآبی، نگاه تحقیرانه، خودبرتربینی، و ... از علل فردی این مسئله محسوب می‌شوند و نبود سازمان نظارتی دقیق از علل عمومی آن. با این حال، می‌توان دل‌خوش بدین نکته بود که شرایط کارگروه‌های جذب نسبت به کارگروه‌هایی که برای ارتقا در نظر گرفته می‌شود، بسیار خوب قلمداد می‌شود. گذشته از این موارد، مؤلفه‌های دیگری حضور دارند که نقش آن‌ها در اخلاقی‌سازی مصاحبه‌ها بسیار مهم است.

تکبر و غرور

از موضع بالادست به مصاحبه‌شونده نگریستن، بدون تردید امری غیراخلاقی است. ساحتی که باید از ارزش‌های اخلاقی غنی گردد، چرا با تکبر بی‌جای مصاحبه‌کنندگان آلوده شود؟ آیا نه این است که آن‌ها نیز همین مرحله را طی کردند و هم‌اکنون، از قضا، غربال در دستشان است؟! آیا رواست که به جای تکاندن سالم این غربال برای رسیدن به دانه درشت‌های علمی، مواضع احساسی غرورآمیز در برابر غربال و کلوخ‌ها بگیریم؟ خضوع و خشوع در برخورد با دیگران از اصول اخلاقی دین اسلام به‌شمار می‌آید. حسن‌معاشرت در آموزه‌های اسلامی به‌عنوان اصل بنیادین در روابط اجتماعی محسوب می‌شود. بر پایه

آیه «وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا» (بقره / ۸۳) نیکو سخن گفتن با دیگران از آداب انسانیت محسوب می‌شود. براساس کلام امام محمد باقر علیه السلام از «نشانه‌های ایمان کامل در شخص، خوش‌خلقی است.» (کلینی، ۱۳۸۹: ۴ / ۳۰۳) غرور اساس و پایه تمام اشتباهات بزرگ است؛ (ماکسول، ۱۳۸۸: ۱۰۰) خواه تأثیرگذاری این اشتباهات را در ساحت فردی لحاظ کنیم خواه در ساحت سازمانی. هرچند که در ساحت دوم، آسیب‌های بیشتر و فراخ‌دامنی خواهد گذاشت. ارتباط سلامت‌محور با متقاضیان شغلی، از اصول انسانی محسوب می‌شود. حضرت علی علیه السلام بر تعامل نیکو در ارزیابی دیگران و صدور حکم تأکید دارند: «در نشست‌های خود و در حکم کردن و قضاوت، با چهره‌ای باز با مردم برخورد کن و از خشم و غضب بپرهیز که تیری از جانب شیطان است». (نهج‌البلاغه، نامه ۷۶)

دزدانگاری مصاحبه شونده!

مطابق با گزارش‌های برخی از افراد، رذیلت اخلاقی دیگری در مصاحبه حضور دارد که شایسته است از آن پرهیز نمود؛ برخی مصاحبه‌کنندگان، به مصاحبه‌شوندگان به چشم یک دزد نگاه می‌کنند! دزدی که آرام آرام قصد نفوذ در تشکیلات گروه را دارد و تمام هدف او این است که جایگاه آن‌ها را غصب نماید! اما علت این امر چیست؟ چرا برخی از افراد حاضر در جلسه مصاحبه، با این دید به شخص می‌نگرند؟ بدون تردید یکی از علل عمده این آفت اخلاقی، تصورِ داشتنِ جایگاه لرزان برای خود است. استادی که از علم و دانش کافی برخوردار باشد، جایگاه خود را استوار می‌یابد؛ اما مدرسی که به دلیل اندک سواد خود، شرکت‌کننده‌ای را رقیب جایگاه خود پنداشته و در جلسه به دیده تحقیر با او رفتار نموده، او را سارق جایگاه استادی خود می‌انگارد. حسادت، خود برخاسته از همین انگاره است. در آموزه‌های اسلامی، حسادت موجب از بین رفتن ایمان معرفی شده (حر عاملی، ۱۴۰۹: ۱۵ / ۳۶۵) و در آموزه‌های قرآنی از انسان‌ها خواسته شده است از چشم دوختن‌های ناپاک بر برتری‌های دیگران خودداری کنند. (به‌عنوان مثال، آیه ۳۲ سوره نساء) بر پایه تحقیق آماری انجام شده از ۴۸ نفر از شرکت‌کنندگان در مصاحبه، شاخصه «داشتن مقالات متعدد و فعالیت‌های علمی قابل تحسین داوطلب»، ۷۶ درصد در جذب نکردن آن داوطلب نقش دارد! این آمار، قابل تأمل است. نویسنده براساس همین آمار ارائه شده، گفتگوی دیگری با آن افراد ترتیب داد؛ دو عامل، نقش فزاینده‌ای در دادن این آمار از سوی آن‌ها داشت: ۱. ترس اعضای گروه به‌خاطر از دست دادن رساله‌های دکتری و پایان نامه‌های ارشد ۲. عامل دوم که نتیجه اولی است: ترس از دست دادن مقالات برآمده از رساله‌ها و به ویژه بحث امتیازدهی و ارتقای مرتبه. این تلقی که «اگر فرد در طراز بالاتری نسبت به خود، در گروه جذب شود، جایگاه من به خطر خواهد افتاد» برآمده

از نگاه کاملاً مادی و منفعت‌طلبانه شخصی است. بسیار بدیهی است که همین انگاره ناپاک، تا چه اندازه به رشد علم در کشور آسیب خواهد رساند. لازمه داشتن دغدغه کیفیت، به‌کارگیری نیروهای متخصص و مسئولیت‌پذیر است. بدین‌سان عدم موفقیت استاد باسابقه در پیشبرد اهداف آموزشی و پژوهشی فردی و سازمانی، خود عاملی در ایجاد حسادت به‌شمار می‌آید.[1] اگر خواهان ارتقای کیفی دانشگاه‌ها باشیم، یک بعد این امر در جذب اعضای هیئت علمی است. تعامل با جامعه و صنعت، ابتنایافته بر همین دغدغه است. (Weber, 2003: 16)

اصل امانت‌داری

خداوند متعال در سوره مؤمنون در توصیف مؤمن راستین، به برخی خصوصیات اشاره می‌کند؛ ازجمله خصوصیات اخلاقی که در اوایل سوره مؤمنون وجود دارد، امانت‌داری است: «وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ». امانت‌داری متعلق به یک حیطه خاصی از زندگی انسان نیست؛ بلکه در تمامی ابعاد زندگی انسان تسری دارد. از آنجایی که ساحت کون و مکان ساحت اخلاق‌ورزی است. (قراملکی، ۱۳۸۷: ۱۴۳) امانت‌داری در تمامی ابعاد زندگی انسان اهمیت و معنا دارد. برپایه کلام امام علی‌علیه‌السلام «زمام‌داری و پست‌ها، امانت در اختیار انسان است؛ کسی که آن را وسیله خیانت قرار دهد، لعنت خدا تا قیامت بر اوست.» (عبدوس و محمدی، ۱۳۹۰: ۶۵) استادان مصاحبه‌کننده به‌لحاظ اخلاقی شایسته است، امانتداری کنند. مسئولیت جذب، پیشبرد اهداف سازمان، توجه به نقشه جامع علمی کشور، جایگاه دانشگاهی، آینده‌نگری، جایگاه و توانمندی فرد متقاضی در پیشبرد اهداف سازمان و ... هریک مؤلفه‌هائی‌اند که به‌مثابه امانتی نزد مصاحبه‌کننده حضور دارد و توجه بدان‌ها تحولی در اخلاق سازمانی ایجاد می‌کند. براساس کلام امام صادق‌علیه‌السلام «راست‌گویی و امانت‌داری از ارکان بنیادین ایمان قلمداد می‌شود.» (کلینی، ۱۳۸۹: ۴ / ۳۰۵ و ۳۱۷) نقطه مقابل امانتداری، خیانت است که خود مصادیق متعدد دارد. بی‌توجهی به جایگاه دانشگاهی، عدم توجه به رشد علمی کشور، بی‌توجهی به توانمندی فرد شرکت‌کننده، سفارشی عمل کردن، عدم توجه دقیق در طراحی سؤالات و بی‌التفاتی به آثار و فعالیت‌های متقاضی و ... از نمونه‌های خیانت محسوب می‌شود. آسیب برخی از این مصادیق ناامانتداری، در سطح فردی مطرح است و متوجه متقاضی می‌شود؛ برخی ناظر بر میدان دانشگاهی است و بعضی دیگر، معطوف بر سطح کشوری و جایگاه کشور در طراز علمی و رشد آن. در آموزه‌های اسلامی، دامنه تأکید بر امانت‌داری فردی و اجتماعی آن‌قدر وسیع تبیین شده است که نقش راهبردی آن را در تحقق عدالت اجتماعی و جامعه فاضله

۱. میان عدم موفقیت در مقاصد با ایجاد حسادت ارتباط وجود دارد؛ ر.ک: کتاب حسد، آیت‌الله سیدرضا صدر، ۱۳۸۸، ص ۲۲۷.

نشان می‌دهد. برخی نویسندگان، از اصطلاح «لقمه‌انگاری» در برابر «امانت‌انگاری» استفاده کرده‌اند و آن را مانع بزرگی در رشد اخلاقی سازمان معرفی نموده‌اند. (فرامرز قراملکی و فلاح، ۱۳۸۶: ۲۶) حضرت علی‌علیه‌السلام می‌فرماید: «وإنَّ عَمَلَکَ لَیسَ لَکَ بِطُعمةٍ، ولکنّهُ في عُنُقِک أمانةٌ». (عبدوس و محمدی، ۱۳۹۰: ۶۵)

اصل انصاف

مسئله هم‌ترازی، در ساحت‌های مختلف مصاحبه باید مراعات شود. هم‌ترازی و انصاف در زمینه‌های طراحی سؤالات، امتیازدهی، تعیین اولویت‌ها، دفاع یا انتقاد از مقالات و رساله شخص شرکت‌کننده، بی‌طرفی و عدم توجه به سفارشی بودن برخی افراد قابل لحاظ است. نیز اصل انصاف، در واپسین مرحله، یعنی تعیین صلاحیت یک فرد و انتخاب و گزینش او نقش بسیار مهمی دارد. اشخاص ارزیابی‌شده که بر پایه توان‌مندی‌ها اولویت‌بندی شده‌اند، اما، در اثر بی‌انصافی، اجحافی بزرگ برای آن‌ها اتفاق می‌افتد و فردی که شایستگی لازم را نداشت، جذب می‌شود. این امر، می‌تواند معلول امور مختلف باشد. سفارشی بودن، هم‌فکر بودن فرد نهایی گزینش‌شده با گروه و دانشکده، لحاظ‌های سیاسی، جنسیت، حتی لحاظ‌های قومیتی ـ مذهبی و ... عوامل مهمی در این زمینه محسوب می‌شوند. باید توجه داشت در مقیاس آموزه‌های اسلامی، هر اقدامی، آثار و پیامدهایی خواهد داشت و هیچ عملی در این جهان، گم نخواهد شد: «فَمَنْ یَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَیْرًا یَرَهُ * وَمَنْ یَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا یَرَهُ». بنابراین هم به‌لحاظ عقلانی و واقع‌نگری هستی‌شناختی و هم به‌لحاظ اخلاقی، شایسته است کارگروه جذب، فراتر از جهت‌گیری‌های سیاسی و منفعت‌طلبی‌های شخصی و گروهی، با انصاف کامل به ارزیابی افراد شرکت‌کننده بپردازند. بر پایه کلام حضرت علی‌علیه‌السلام، انصاف‌ورزی هم‌طراز با عزت‌دهی از جانب خداوند معرفی می‌شود: «هر کس با مردم انصاف داشته باشد، خدا جز عزت بر او نیفزاید». (شبر، ۱۳۸۹: ۱۷۱)

نکته دیگر در این زمینه، متعلق به سن داوطلبان است. شرکت‌کننده‌ای که بلافاصله بعد از اتمام دوره دکتری قصد جذب داشته و شرایط سنی ایده‌آلی را دارد و نیز تعداد مقالات قابل ملاحظه‌ای برای او هست، با عضو هیئت علمی پیمانی که قصد ورود به دانشگاه دیگری را دارد و تقریباً دو برابر سن فرد نخست را دارد با همان تعداد مقاله، چگونه میان آن‌ها باید با انصاف داوری کرد؟ همچنین مسئله مقاله‌سازی و کتاب‌سازی بسیار مهم است. داوری میان کیفیت مقالات و نه صرف تعداد آن‌ها حائز اهمیت است.

اصل مسئول بودن در پیشگاه خداوند

تمامی مصاحبه‌کنندگان، در برابر خداوند متعال مسئول‌اند؛ آن‌هنگام که خداوند به قلم قسم می‌خورد،

ارزش سخن و علم را می‌رساند. توصیه‌های مؤکدی برای علم‌آموزی از سوی امامان معصوم‌علیهم‌السلام وجود دارد؛ ساحت علم، ساحت گسترش همه‌جانبه دانش‌های مختلف سازگار با ساحت اسلام است. آیات قرآن و نیز روایات شریف در حوزه علم قابل تسری به گزینش‌گری مدرسان علم و دانش نیز است. هرچند مسئولان در این بخش بسیار می‌توانند در باب «مسئولیت در برابر خداوند» سخن بگویند، اما در مقام عمل، دل‌ها سست شده و پاها می‌لغزد. نگاهی به گزارش‌های توصیفی حاصل آمده از جامعه آماری مورد پژوهش این جستار، در این زمینه، برآیند مناسبی ارائه نمی‌کند. بسیاری از افراد در عین لیاقت و شایستگی و توانمندی علمی و معرفتی و در عین متخلق بودن به آرایش‌های باطنی و اخلاق الهی، و با وجود درخشش در مصاحبه، انتخاب نمی‌شوند و به‌راحتی کنار گزارده می‌شوند؛ علت این امر ممکن است حضور فرد دیگری در این فرایند باشد. در میان دانشگاه‌های مختلف، می‌توان برخی گروه‌ها و مصاحبه‌کنندگانی را یافت که از این اصالت معنوی و اخلاقی برخوردارند. شایسته‌سالاری در حوزه جذب اساتید نباید به شعاری دلگرم‌کننده تبدیل شود؛ بلکه در مقام عمل باید نشان داده شود. ایمان راستین به خداوند متعال، باید خود را در مسئولیت‌پذیری اخلاقی نشان دهد؛ اما تهجرگرایی روش‌شناختی که حاصل ایمان یخ زده است، بهره‌وری ممتازی را در عرصه علم به‌دنبال نخواهد داشت.

ذهن‌خوانی مصاحبه‌کننده

از مشکلات دیگری که در گزارش آماری توصیفی از ۴۸ نفر به دست آمد، تأکید بر این نکته است که در مقام پاسخ دادن به سؤالات، توجه به ذهنیت سؤال‌کننده اهمیت وافری دارد. بدین معنا که مصاحبه‌کننده تلقی خاصی از یک مسئله دارد و انتظار می‌رود که مصاحبه‌شونده نیز دقیقاً بدان پاسخ اشاره کند. در برخی گزارش‌ها، حتی اشاره شده است مصاحبه‌کننده انتظار دارد به واژه‌ها و اصطلاحاتی که در ذهنش وجود دارد، تأکید شود و اگر شخص پاسخ‌دهنده بدان اصطلاحات اشاره نکند و حتی پاسخ تحلیلی نیز بدهد، مورد قبول نیست. این امر، نشانه عدم احاطه شخص مصاحبه‌کننده به مسائل و جمود فکری اوست.

توجه به اصل شایسته‌سالاری

جذب عضو هیئت علمی از میان افراد شرکت‌کننده، نه بر پایه سفارش و نه براساس منفعت‌طلبی‌های شخصی، بلکه باید براساس شایسته‌سالاری استوار باشد. شایستگی، معیار و شاخصه‌ای است که در تمامی ساحت‌های اخلاق سازمانی کارساز است؛ و نه‌تنها در اخلاق سازمانی، بلکه برخی نویسندگان، از آن به‌عنوان اصلی در ساحت عدالت اجتماعی یاد کرده‌اند. (هیوود، ۱۳۸۷: ۱۷۶) چرا که پیوند ناگسستنی

میان عدالت‌ورزی و شایسته‌سالاری وجود دارد. شایسته‌سالاری به‌کارگیری آگاهانه فرد در موقعیت خاصی است که مسبوق بر توانمندی‌های فزاینده شخص بر پایه عدالت است. می‌توان به‌طور کلی، شایسته‌سالاری را از شاخصه‌های سلامت سازمان معرفی کرد. توانایی علمی و پژوهشی و نیز داشتن توانمندی آموزشی در ساحت فردی و ارائه برنامه مدون و دستور کار ویژه و یاری رساندن به اهداف آموزش عالی در رشته تخصصی متقاضی در ساحت سازمانی، از شاخصه‌های شایستگی می‌تواند محسوب شود. در آموزه‌های اسلامی، اصل‌محوری شایسته‌سالاری مصبوغ بر مسائل بنیادین ایمان، تقوا، عمل صالح، خیرخواهی اجتماعی، عدالت اجتماعی، راست‌گفتاری و ... است و تلاش شده است شایستگی در زندگی انسان متناسب با ایمان دینی برقرار شود. (صدر، ۱۳۵۹: ۲۳) به‌ورزی دنیوی و فراتر از آن، شادکامی راستین اخروی از آثار و پیامدهای شایسته‌سالاری و فرد شایسته محسوب شده است؛ هرچند این سخن در ساحت کلان سیاسی بیان شده است، اما قابل تسری بر فرد منتخب عضو هیئت علمی نیز است.

به‌طور کلی می‌توان در پایان این قسمت اظهار داشت همه موارد یاد شده که در رشد اخلاقی ناسالم نقش دارند، موجب می‌شود گوش مصاحبه‌کننده نسبت به پاسخ‌های فرد داوطلب شنوا نباشد. خواه از موضع تکبر و غرور، خواه مسئله ذهن‌خوانی، خواه مسئله دزدانگاری و ...، موجب می‌شود حتی به پاسخ‌های درست فرد نیز ترتیب اثر داده نشود. این مسئله نیز از موارد غیراخلاقی قلمداد می‌گردد.

مسائل اخلاقی بعد از مصاحبه

بعد از اتمام مصاحبه، ساحتی دیگر گشوده می‌شود. تأکید بر اخلاق در این ناحیه، مستلزم پذیرش اصول معرفتی و بنیادینی است. اصل انتخاب را مهم‌ترین اصل این بخش قلمداد می‌کنیم. از میان متقاضیان شرکت‌کننده در مصاحبه، در نهایت کدام شخص را باید برگزید؟ شاخصه برتر گزینشی کدام است؟ آیا صرف قوت علمی و توان معرفتی افراد شرکت‌کننده به‌عنوان شاخصه نهایی مدنظر است یا شرایط دیگری در کار است؟ آیا در اینجا اصل انتخاب اصلح رعایت می‌شود؟ حرص، زیاده‌خواهی و زیاده‌روی و زیرپا گذاشتن اصول اخلاقی سازمان را با سازمانی عاری از تعهد و مسئولیت باز می‌گرداند. (خنیفر، ۱۳۸۹: ۵۰۹) تصویرسازی اخلاق مصاحبه در قلمرو اخلاق سازمانی، در طراحی و پیشبرد اهداف متعالی و رسیدن به موفقیت‌ها و چشم‌اندازه‌ها تأثیر بسزایی دارد. بسیار متفاوت است کارگروه، جذب خود را در ساحت اخلاق فردی در نظر می‌گیرد یا فراتر از آن، به اخلاق سازمانی نیز می‌نگرد؟ اخلاق سازمانی به بیان مسئولیت‌ها و وظایف اخلاقی سازمان در قبال حقوق محیط داخلی و خارجی می‌پردازد و از آن تحت عنوان عاملی در جهت ارزیابی از میزان کارآیی سازمان‌ها یاد می‌شود که مستلزم سطحی از کوشش برای

تغییر ساختارها، بهبود مناسبات، ایجاد بسترهای قانونی و سازوکارهای مناسب انگیزشی و نگرشی است. (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۶: ۵۰) جای تردید نیست که کارآیی سازمان تا حد زیادی به عملکرد کارکنان آن بستگی دارد و از آنجایی که پویایی سازمان مد نظر است، مسئولیت‌های اخلاقی اعضای کارگروه جذب نیز براساس همین ایده تعهد سازمانی، بیشتر می‌گردد. داشتن کارکنانی که با فرهنگ سازمانی هماهنگی دارند، به سازمان در جهت برآورده ساختن انتظارات یاری می‌رساند. (استوارت و براون، ۱۳۸۸: ۲۸۵) سازمان اخلاقی به مجموعه‌ای از ارزش‌ها، هنجارها، باورها و اقدامات اشاره دارد که حاکم بر انتخابات و تصمیمات سازمان است (خنیفر، ۱۳۸۹: ۵۱۱) و دانشگاه به‌مثابه سازمان، مسئولیت اخلاقی دارد. از این‌رو، مسائل اخلاقی بعد از مصاحبه اهمیتی وافر دارد. کارگروه جذب، خود را در این مقام باید ببیند که جذب کدامین افراد، می‌تواند در تحقق دادن بدین امر، کارساز باشد؟ تعامل سازمان (= دانشگاه) با محیط‌های بیرون از خود و ارتقای سطح مناسبات، و نیز بهبود و تقویت روابط داخلی میان اعضای سازمان ابتنایافته بر مؤلفه‌های گونه‌گون است که نقش استادان در این میان قابل توجه است. اگر مسئولیت اخلاقی سازمان را ناظر بر دو حیطه داخلی و خارجی سازمان‌ها بدانیم، دانشجویان و همکاران در محیط داخلی و جامعه در محیط خارجی مهم‌ترین پدیده‌های ارتباطی هستند. و از این‌رو، فرد متقاضی هیئت علمی، اثربخشی خود را در هر سه حیطه باید نشان دهد. اثربخشی و کارآمدی سازمان‌ها از لوازم اخلاقی شدن آن‌هاست (Dahlbom, 1994: 492) می‌توان ادعا کرد کارمندیابی استراتژیک، منجر بر اثربخشی سازمان می‌شود. (استوارت و براون، ۱۳۸۸: ۱۸۸) بدین‌سان، التزام به اخلاق، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین پدیدارهای سازمانی قابل طرح است. بنابراین نگاه به آینده، و توان‌مندی فرد جذب‌شده در پیشبرد اهداف سازمانی باید در دستورالعمل کارگروه‌ها قرار گیرد. جای تردید نیست که بیشتر تصمیمات اخلاقی در سازمان، پیامدهایی دارد. (اسلامی و همکاران، ۱۳۸۸: ۲۴۶) و آثار آن‌ها هم در سطح جامعه و هم در آینده پدیدار خواهد شد. یکی از مظاهر آیه شریفه «وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى» (مائده / ۲) در همبستگی جامعه دانشگاهی در به‌کارگیری افراد جهت رسیدن به جامعه علمی مورد پذیرش اسلام مبتنی بر ایمان‌محوری است. حضرت علی علیه‌السلام می‌فرماید: «پایداری زندگی به برنامه‌ریزی درست و راه رسیدن به آن، مدیریت صحیح است». (تمیمی آمدی، ۱۴۱۰: ۵۰۳) این امر در ساحت سازمانی نیازمند توجه فراوانی است؛ چرا که موفقیت سازمان در گرو برنامه‌ریزی و مدیریت صحیح بوده و انتخاب نیروی انسانی در پیشبرد اهداف سازمان، نقش بنیادینی در این راستا دارد.

مسئله دیگر، گزینش کار سازمانی است. انتخاب باید بر پایه هدف سازمانی و با مشارکت اعضای مصاحبه‌کننده و نظرات بر پایه واقعیت آن‌ها باشد. برجسته بودن یک فرد در کارگروه جذب و هدایت

کارگروه براساس خواسته‌های او، ممکن است آسیب‌های فراوان داشته باشد. استقلال نداشتن کارگروه نکته بسیار مهمی است. ۴۵ نفر از ۴۸ نفر (۹۴٪) پاسخ‌دهنده در این جستار، اظهار داشته‌اند شخصیت یک فرد و تحمیل خواسته‌های او بر دیگر اعضای کارگروه در جلسه مصاحبه، نقش فزاینده‌ای در جذب یا جذب نکردن عضو هیئت علمی داشت. این مسئله دغدغه‌آور و نگران‌کننده است. هرچه این مسئله دامن‌گستر باشد، به همان میزان باید بر تأسف و نگرانی افزود. افراد دیگر کارگروه به‌جهت حفظ موقعیت یا مسئله ترس، فقدان قدرت لازم، منفعت‌طلبی و ... تلاش در اظهار خواسته‌های عینی ندارند. بنابراین استقلال واقعی کارگروه‌ها و نبود خان‌سالاری‌ها نکته دیگری در اخلاقی‌سازی مصاحبه‌ها است.

بعد دیگر این مسئله، در رهاسازی داوطلب و اعلام نظرات پراکنده و منافات داشتن آن به اعلان نهایی است. بر پایه گزارش آماری، بسیاری از شرکت‌کنندگان توان‌مند اعلام داشته‌اند بعد از جلسه مصاحبه و در گفتگو با برخی افراد تأثیرگذار در جلسه مصاحبه، بسیار از توان‌مندی آن‌ها سخن گفته‌اند. ولی نهایت امر چیز دیگری بوده است. این ناسازگاری در گفتار و اعلان، موضع غیراخلاقی دیگری محسوب می‌گردد. عدم شفافیت، بعد دیگر قضیه است. تعلل در اعلام نتیجه نهائی، موجب هدررفت زمان برای داوطلب و فرسایشی شدن حالت گزینش می‌شود. درصد بالایی از شرکت‌کنندگان در نظرسنجی، رضایت‌مندی نسبت بدین مسئله نداشتند. به‌طور کلی، می‌توان اذعان کرد عدم وجود سازمان نظارتی کارآمد که همه فرایند جذب از مرحله اعلان نیاز دانشگاه تا اعلام جذب یا رد نهایی را پوشش دهد، از مشکلات جذب اعضای هیئت علمی است. نبود این سازمان، موجب اعمال سلیقه‌ها و گاه زمان‌بر شدن فرایند جذب می‌شود. توقف طولانی‌مدت پرونده در دانشکده یا کارگروه جذب و گاه در دست مدیرگروه و بی‌اعتنایی آن‌ها، یکی از عمده‌ترین مشکلات طولانی شدن جذب به‌شمار می‌آید. تأسیس مرکز جذب اعضای هیئت علمی و نظارت مداقانه آن در پیشبرد این هدف کاری سزا و قابل تحسین است. اگر اخلاق حرفه‌ای را یک نظام ساختاری و کاربردی لحاظ کنیم که بر آن است چالش‌های احتمالی را شناسایی کند و راهکارهای درستی برای آن‌ها ارائه نماید، با توجه به تمام مسائل مطرح‌شده در این جستار ناامیدانه باید اظهار داشت که به هیچ عنوان در مسئله مورد پژوهش، به دلیل نبود سازمان نظارتی، اخلاق حرفه‌ای وجود ندارد.

از دیگر مهم‌ترین آفت‌های اخلاقی فرایند جذب اعضای هیئت علمی که خود برآیند نبود شفافیت و سازمان نظارتی دقیق در این حوزه است، نگاه منفی بسیاری از اعضای کارگروه‌های بعدی به داوطلب در فراخوان‌های دیگری است که داوطلب در آن‌ها بخت خود را مجددا به آزمون می‌سپارد. به شیوه مرسوم در کارگروه‌های دیگر از داوطلب این سؤال پرسیده می‌شود که چرا در دانشگاه‌های دیگر و فراخوان‌های پیشین پذیرفته نشده‌اید؟ و این سؤال، هماره یک پیش‌انگاره دارد: مشکل از خود داوطلب است و همین

پیش‌انگاره، تصویرسازی منفی برای اعضای جلسه تا پایان آن ایجاد می‌کند. به همین جهت، شرکت‌کننده باید تمام تلاش خود را انجام دهد که در آغازین بخت‌آزمایی خود، در جایی پذیرفته شود، در غیر این صورت، این عدم پذیرش، هماره همراه او خواهد بود. همچنین متأسفانه اعضای پیشین جلسه در فراخوان‌های قبلی نیز در صورت رد صلاحیت داوطلب، بر این امر دامن می‌زنند. و حال آن‌که بر پایه آموزه‌های اسلامی، حفظ حرمت انسان اهمیت بسیار بالایی دارد. قرآن کریم می‌فرماید: «لَا يُحِبُّ اللَّهُ الْجَهْرَ بِالسُّوءِ مِنَ الْقَوْلِ إِلَّا مَنْ ظُلِمَ وَكَانَ اللَّهُ سَمِيعًا عَلِيمًا»؛ (نساء / ۱۴۸) رسول اعظم ﷺ می‌فرماید: «المؤمنُ حرامٌ کلّه: عِرضُهُ و مالهُ و دمه». (حرانی، ۱۴۰۴: ۵۷)

به‌طور کلی می‌توان برنامه‌ریزی دقیق را که شرایط و مؤلفه‌های اخلاقی پیش در آن مأخوذ باشد، شرط مهم موفقیت سازمانی در نظر گرفت. پیامبر اکرم ﷺ بر عدم برنامه‌ریزی مسلمانان در به‌سازی جامعه به‌عنوان یک درد اجتماعی تأکید دارد: «مَا أخَافُ عَلَي أمَّتِي الفَقرَ وَلَكِن أخَافُ عَلَيهِم سُوءَ التَّدبِيرِ.» (ابن ابی جمهور، ۱۴۰۳: ۴ / ۳۹) حضرت علی ؑ در نامه ۴۷ نیز بر دو امر تقوای الهی و برنامه‌ریزی، در کنار یکدیگر تأکید کرده است. همراهی این دو در کلام امیر ؑ هم‌طرازی آن‌ها را در تحقق سلامت فردی و جمعی نشان می‌دهد.

نتیجه

در این جستار، تلاش شد مؤلفه‌های اخلاقی جذب اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها مورد بررسی قرار گیرد. دانشگاه اخلاقی، دانشگاه متعهد و مسئولیت‌پذیر است و بعدی از این تعهد و مسئولیت‌پذیری در ساحت فرایند جذب اعضای هیئت علمی خود را نشان می‌دهد. تحول نظام آموزشی دانشگاه و ارتقای دانشگاه، با بهره‌گیری از الگوهای ارتباط‌محور، جذب افراد متخصص و متعهد در پیکره دانشگاه در قالب اعضای هیئت علمی زمینه‌ساز تحول و توسعه کشور است. دانشگاه به‌عنوان یک سازمان، شایسته است بهره‌مند از اخلاق باشد. درهم تنیدگی روابط سازمانی، اقتضای اخلاق نظام‌مند را دارد. اخلاقی‌سازی فرایند جذب اعضای هیئت علمی به‌ویژه ساحت مصاحبه، در گستره آموزه‌های اخلاقی ــ اسلامی، ترسیم‌کننده فضایی است که در آن التزامات و کنش‌های ویژه‌ای طراحی شده‌اند و این امر، در بهبود و پیشروی‌های علمی نقش شایان توجهی دارد. در این جستار، تلاش شد با بهره‌گیری از مطالعات آماری معین، سؤالاتی طراحی شود. بیشینه پاسخ‌ها، قابل تأمل بود. جامعه آماری از ۴۸ نفر از استادان علوم انسانی بودند. در این مقاله، در سه بخش مجزا به بررسی مسائل اخلاقی فرایند جذب پرداخته شده است. مهم‌ترین مؤلفه‌های بخش نخست که به تحلیل مسائل اخلاقی پیش از مصاحبه می‌پردازد، صداقت

دانشگاهی، انصاف در بررسی‌های پرونده‌های متقاضیان و عدالت در مرکز جذب دانشگاه است. در بخش دوم، مسئولیت‌پذیری، امانت‌داری، شایسته‌سالاری، آراستگی به فضایل اخلاقی و دوری از رذایل مورد تحلیل واقع شد و در بخش پایانی، انتخاب صحیح و ارائه برنامه مدون مورد تأکید واقع شد. می‌توان اذعان داشت مرکز جذب اعضای هیئت علمی وزارت علوم گامی مؤثر در سامان‌دهی به نحوه جذب در سال‌های اخیر برداشته است؛ اما کار سازمانی و برنامه‌ریزی کاربردی باید در همه ساحات جذب در نظر گرفته شود و باید از هر گونه خان‌سالاری و اعمال نظرات شخصی و سفارشی عمل کردن پرهیز داده شود. نظارت سازمانی در همه ابعاد نظیر برنامه‌ریزی و زمان‌مندی، چیدمان اعضای کارگروه، صداقت و عدالت دانشگاهی، احترام سازمانی به متقاضی، و نیز شفافیت ازجمله لوازم اخلاق سازمانی است. لحاظ دانشگاه و نیروی انسانی در ساحت اجتماع و تحول کشور و آینده‌نگری حایز اهمیت است. این پژوهش با رویکردی اخلاقی، در پی ارائه اخلاق سازمانی ناظر بر دانشگاه در طراز مؤلفه‌های اخلاق اسلامی است. آسیب‌های اخلاقی در این جستار مورد شناسایی واقع شد و با رویکرد مبتنی بر آموزه‌های قرآنی ــ روایی و نیز آسیب‌های اجتماعی تلاش شده است وضعیت حال و آینده ترسیم شود. التزام به اخلاق‌نگری در جذب اعضای هیئت علمی تحولی ممتاز در برنامه‌های آموزشی، تربیتی، فرهنگی و اجتماعی نظام جمهوری اسلامی خواهد داشت.

منابع و مآخذ

۱. *قرآن کریم*.

۲. *نهج‌البلاغه*.

۳. ابن ابی جمهور، ۱٤۰۳ ق، *عوالی‌اللالی*، تحقیق مجتبی عراقی، قم، مؤسسه سیدالشهدا.

٤. استوارت، گرگ و کنت براون، ۱۳۸۸، *مدیریت منابع انسانی: پیوند استراتژی و عمل*، ترجمه سید محمد اعرابی و مرجان فیاضی، تهران، مهکامه، چ اول.

۵. اسلامی، محمدتقی و همکاران، ۱۳۸۸، *اخلاق کاربردی*، قم، پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، چ دوم.

٦. امیری، علی‌نقی، محمد همتی و مهدی مبینی، ۱۳۸۹، «اخلاق حرفه‌ای ضرورتی برای سازمان»، *مجله معرفت اخلاقی*، ش ٤، سال اول، ۱۵۹ ـ ۱۳۷.

۷. تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد، ۱٤۱۰ ق، *غررالحکم و دررالکلم*، قم، دارالکتاب الاسلامی.

۸. حر عاملی، محمد بن حسن، ۱٤۰۹ ق، *وسائل‌الشیعه*، قم، مؤسسه آل‌البیت.

۹. حرانی، ابن‌شعبه، ۱٤۰٤ ق، *تحف‌العقول*، قم، جامعه مدرسین، چ دوم.

۱۰. خنیفر، حسین و حسن اسمائیلی، ۱۳۸۹، «نقش سازمان اخلاقی در توسعه منابع انسانی»، ***اخلاق کاربردی در ایران و اسلام***، به اهتمام احد فرامرزقراملکی، تهران، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، چ اول.

۱۱. خوانساری، آقاجمال، ۱۳۷۳، ***شرح غررالحکم***، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.

۱۲. شبر، سید عبدالله، ۱۳۸۹، ***اخلاق***، ترجمه محمدرضا جباران، قم، مؤسسه انتشارات هجرت.

۱۳. صدر، سید رضا، ۱۳۸۸، ***حسد***، قم، بوستان کتاب، چ ششم.

۱٤. صدر، محمدباقر، ۱۳۵۹، ***عمل صالح از دیدگاه قرآن و مقدمه‌ای بر صحیفه سجادیه***، ترجمه جمال موسوی، تهران، روزبه با همکاری کتابخانه بزرگ اسلامی.

۱۵. عبدوس، محمدتقی و محمد محمدی، ۱۳۹۰، ***آموزه‌های اخلاقی ـ رفتاری امامان شیعه***، قم، بوستان کتاب، چ ششم.

۱٦. فراستخواه، مقصود، ۱۳۸۵، «اخلاق علمی رمز ارتقای آموزش عالی»، ***فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری***، ش ۱، ۲۷ ـ ۱۳.

۱۷. فرامرز قراملکی، احد، ۱۳۸٦، ***سازمان‌های اخلاقی در کسب و کار***، تهران، نشر مجنون، چ دوم.

۱۸. ــــــــــــ، ۱۳۸۷، ***درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای***، تهران، سرآمد، چ اول.

۱۹. ــــــــــــ، ۱۳۸۸، ***اخلاق سازمانی***، تهران، سرآمد، چ اول.

۲۰. فرامرز قراملکی، احد و رستم فلاح، ۱۳۸٦، ***موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ایران***، تهران، مؤسسه فرهنگی دینی بشرا، چ اول.

۲۱. فرامرز قراملکی، احد و محمدجواد فلاح، ۱۳۸۹، «نقش راهبردی رساله‌الحقوق در اخلاق کاربردی»، ***اخلاق کاربردی در ایران و اسلام***، به اهتمام احدفرامرزقراملکی، تهران، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، چ اول.

۲۲. قمی، عباس، ۱٤۲۰ ق، ***سفینه‌البحار***، تهران، مؤسسه انتشارات فراهانی.

۲۳. کلینی، محمد بن یعقوب، ۱۳۸۹، ***اصول کافی***، ترجمه محمدباقر کمره‌ای، تهران، اسوه، چ یازدهم.

۲٤. ماکسول، جان، ۱۳۸۸، ***اخلاق حرفه‌ای در مدیریت***، ترجمه شمس آفاق یاوری، تهران، فرا، چ دوم.

۲۵. مجلسی، محمدباقر، ۱٤۰۳ ق، ***بحارالأنوار***، بیروت، دار إحیاالتراث‌العربی.

۲٦. هیوود، اندرو، ۱۳۸۷، ***مفاهیم کلیدی در علم سیاست***، ترجمه حسن سعید کلاهی و عباس کاردان، تهران، شرکت انتشارات علمی و فرهنگی، چ اول.

27. Dahlbom, BO & Lars Mathiassen, 1994, Professional code of ethics, In: ***Computers and Society***; Vol: 24, No; 2: 485-498.
28. McNeal, Gregory, 2009, Organizational Culture, Professional Ethics and Guantanamo, ***Journal of International Law***; Vol: 42, 125-147.
29. Weber Luc E., 2003, ***Justification and methods of university evaluation***, Geneva: Educational Administration Department in Geneva University.