

نگاهی به معضلات و الگوی راهبردی ترویج اخلاق در سازمان های آموزشی

عذرا شالباف*

دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران

چکیده

زمینه: بروز و رواج رفتارهای غیراخلاقی در حوزه های مختلف آموزشی از مهمترین معضلات سازمان های آموزشی در عصر فعلی است. پیشگیری از این رفتارها و حل معضلات، ضرورت نیازمندی این نوع سازمان ها را به اخلاق متجلی می نماید. شناخت عناصر درونی و بیرونی سازمان های آموزشی در اخلاقی کردن آنها رهگشاست، زیرا اخلاق به معنای الگوی رفتار ارتباطی مبتنی بر رعایت حقوق خود و دیگران در قبال محیط است.

روش کار: این نوشتار با مطالعه توصیفی-تحلیلی به بررسی عناصر درونی و بیرونی سازمان های آموزشی می پردازد و مسؤولیت های اخلاقی هر یک از آنها را در قبال خود و دیگران ترسیم می نماید.

نتیجه گیری: بروز رفتارهای غیراخلاقی و رواج آن در سازمان های آموزشی (به ویژه در مدیریت این سازمان ها) در عصر جهانی شدن یک تهدید جهانی است و گره گشایی از آن نیازمند برنامه جهانی است. سازمان های آموزشی به لحاظ تقدس رسالت خود (تعالی انسانها) بی نیاز از مباحث اخلاقی نیستند و در قبال محیط داخلی و خارجی دارای مسؤولیت های اخلاقی هستند که عملیاتی کردن آنها در محیط های آموزشی در رشد تربیتی انسان ها و شکوفایی جوامع نقش مؤثر داشته و اثربخشی و کارآمدی سازمان ها را در ارائه الگوهای رفتار ارتباطی و تأمین زندگی فرهنگی نمایان می سازد.

کلید واژه ها: اخلاق، سازمان های آموزشی، عناصر درونی / بیرونی، مسؤولیت اخلاقی.

سرآغاز

آموزش^۱ و یادگیری در انسان امریست ذاتی و قدمت آن به خلقت بشر برمی گردد. آموزش و یادگیری نیز مانند سایر پدیده ها در طول حیات خود متناسب با دگرگونی ها فرایند متغیر و متنوعی داشته است. تحولات عظیم اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و بالاخره انقلاب صنعتی و فناوری اطلاعات و ارتباطات^۲ حاصل فرآیند آموزش و یادگیری اثربخش است. اگرچه محورهای آموزش و یادگیری گوناگون است از قبیل یادگیری برای دانستن، آموزش برای انجام دادن، آموزش و یادگیری برای بودن و ... (۱)، اما رسالت عمده آموزش و یادگیری تأمین زندگی فرهنگی (۲) و

آموزش و یادگیری در انسان امریست ذاتی و قدمت آن به خلقت بشر برمی گردد. آموزش و یادگیری نیز مانند سایر پدیده ها در طول حیات خود متناسب با دگرگونی ها فرایند متغیر و متنوعی داشته است. تحولات عظیم اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و بالاخره انقلاب صنعتی و فناوری اطلاعات و ارتباطات^۲ حاصل فرآیند آموزش و یادگیری اثربخش است. اگرچه محورهای آموزش و یادگیری گوناگون است از قبیل یادگیری برای دانستن، آموزش برای انجام دادن، آموزش و یادگیری برای بودن و ... (۱)، اما رسالت عمده آموزش و یادگیری تأمین زندگی فرهنگی (۲) و

اثبات نفی نیست. ایرادی ندارد که یک امر اخلاقی (آموزش) خود به اخلاق نیازمند باشد، به ویژه که پدیده جهانی شدن^۴، فرایند انتقال آموزش از طریق فناوری آموزشی را به سمت فضای مجازی^۵ سوق داد و برخورداری از فناوری برتر، آموزش بهتر تلقی شد (۵) و این خود بر دغدغه های اندیشمندان علوم تربیتی و IT افزوده است زیرا جریان آزاد ارتباطات در قلمرو فناوری، زمینه بروز و گسترش رفتارهای غیراخلاقی را بیش از پیش مهیا کرد (۶). ظهور نهضت فرهنگ اخلاقی در جوامع صنعتی موضوعات و زمینه های گوناگونی را در بر گرفت که اخلاق آموزش نیز از تاثیرگذاری این نهضت به دور نماند (۷) و مورد توجه اندیشمندان علوم تربیتی قرار گرفت و کتابهایی درباره با اخلاق آموزش نگاشته شد (۸) که بیشتر بحث ها در این رابطه به مقالات مربوط به تدوین اصول اخلاقی آموزش اختصاص دارد (۱۰ و ۹). در خصوص مصادیق رفتارهای غیراخلاقی در آموزش به ویژه آموزش الکترونیکی نیز مطالب و مقالاتی نوشته شده است (۱۱) و در آموزه های دینی نیز بخشی از احکام به آداب التعلیم اختصاص دارد (۱۲). با وجود این، هنوز به تحقیقات نظام مند در این مورد محتاجیم زیرا تحقیقات پیشین اولاً به ذکر مصادیق گوناگون رفتارهای غیراخلاقی در آموزش بسنده نموده و سخنی از عناصر سازمان و رفتارهای غیراخلاقی آن ها به میان نیاورده و ثانیاً به علل و عوامل گسترش رفتارهای غیراخلاقی در سازمان پرداخته نشده است (۱۳). این نوشتار با مطالعه تحلیلی به بررسی منشا بروز رفتارهای غیراخلاقی در سازمان آموزشی پرداخته و وظایف اخلاقی عناصر آن را در قبال حقوق محیط بیان نموده و برای جلوگیری از این معضلات جهانی،

راه کارهایی را ارائه می دهد. در ابتدا بررسی اجمالی مفهوم آموزش، اخلاق و رفتارهای غیراخلاقی ضروری به نظر می رسد.

آموزش

آموزش در لغت به معنی یادگرفتن، آموختن و آگاهانیدن به کار می رود (۱۴) و در اصطلاح علمی، عبارتست از انتقال ارزشها به وسیله افرادی که آنها را پذیرفته اند، یا کاربرد روشهای خاص برای انتقال معرفت و ارزش (۱۵)، و نیز گفته شده آموزش به امر انتقال دانش و معلومات نظری یا عملی از سوی معلم به دانش آموز گفته می شود که به میزان آشنایی معلم با روشهای تدریس و مهارتهای وی در این فن و نوع محتوای مورد انتقال بستگی دارد (۱۶). به تعبیر مولف کتاب مکاتب فلسفی و آراء تربیتی، لفظ آموزش و پرورش در مفهوم وسیع به کلیه فرایندهایی اطلاق می گردد که زندگی فرهنگی را برای انسان تامین کند (۲). به نظر می رسد تعریف اخیر جامع باشد زیرا زندگی فرهنگی، هر سه حوزه معرفتی انتقال ارزشها، انتقال معرفت و انتقال دانش نظری و عملی را در بر گرفته و همه مهارتهای تدریس و محیط های یادگیری را از قبیل حضور فیزیکی، مجازی، یادگیری ترکیبی^۶، محیط برخط^۷، همزمانی^۸، ارتباط با تاخیر^۹ و ... که یادگیرنده در آنها با استاد، یادگیران و منابع یادگیری در تعامل است (۱)، شامل می شود و همچنین در این معنا بیشتر با ارزشها و اخلاقیات جامعه سروکار دارد. بنابراین به شخصیت های حقوقی که در راستای تحقق ارزش ها، اهداف و تعهدات آموزشی، صلاحیت تامین جنبه ای از زندگی فرهنگی مردم را به یکی از شیوه های انتقال دانش داشته باشند، سازمان آموزشی می گویند.

اخلاق

اخلاق جمع خلق معادل واژه Moral، در لغت به معنی خوی، رفتار عادت شده و مزاج به کار رفته است (۱۴ و ۱۵) که گاهی آن را وصف حالت یا رفتار می دانیم که در این مفهوم به آن حالت درونی و ملکه نفسانی اطلاق می شود و گاهی نیز مراد ما از آن دانش نظام مند Ethics است (۱۷). در این کاربرد، اخلاق علمی است که از خوب و بد بحث می کند زیرا خوب و بد در مسائل اخلاقی، مفهوم محور است و در علم اخلاق رفتاری است که انجام دهنده آن از سوی جامعه مستحق ستایش یا مذمت باشد (۱۸ و ۱۹). در این معنا، اخلاق رفتاریست مطابق با اراده و عقل. برخی نیز علم اخلاق را دانش بررسی و ارزش گذاری رفتارهای آدمی می دانند: «انواع رفتارهای انسانی بر مبنای دو اصل توارث و تربیت در افراد جامعه شکل می گیرد» (۷). در حقیقت اخلاق دانشی است که الگوهای رفتار ارتباطی افراد و سازمانها را در قبال خویش و دیگران تنظیم می کند. دانشی نظام مند که به الگوهای رفتار ارتباطی درون شخصی، بین شخصی و برون شخصی بر مبنای اراده و عقل می پردازد و مبتنی بر رعایت حقوق دو طرف ارتباط باشد (۲۰ و ۲۱). در این معنا انسان موجودیست آگاه، مختار و مسؤول که با محیط در تعامل است و بر مبنای رفتارهای خوب و بد، مسؤولیت پذیر می باشد. اما علم اخلاق در بحث از رفتارهای خوب و بد دو رویکرد دارد: بحث نظری و کلی و بحث مربوط به رفتارهای عینی و واقعیت خارجی. در رهیافت اول، اخلاق نظری است و از چیستی، علل و آثار رفتار خوب و بد بحث می کند. اما در رهیافت دوم اخلاق کاربردیست^{۱۰} که به مباحث و معضلات عملی به نحو خاص و مستقیم عطف توجه می کند (۷ و ۱۷ و ۲۲). اخلاق کاربردی خود

حوزه های فراوان دارد: اخلاق مهندسی، پزشکی، زیست محیطی، تجارت، آموزش و ... (۷). بسیاری از این حوزه ها، شاخه ای از اخلاق حرفه ای^{۱۱} هستند. بعضی اخلاق حرفه ای را به مسؤولیت های اخلاقی^{۱۲} تعریف نموده اند که به بیان مسؤولیت و وظایف اخلاقی سازمان در قبال حقوق محیط داخلی و خارجی می پردازد (۲۰). مسؤولیت اخلاقی تلویحاً در اشعار هومری (۲۳) و برای اولین بار به طور صریح در عبارات ارسطو به کار رفته است. ارسطو پاسخگویی به یک عامل براساس تحسین و یا مذمت در ارتباط با عملکرد را مسؤولیت اخلاقی می داند (۲۳). برخی چون کارل رینهور، اخلاق حرفه ای را فراتر از حقوق، به رعایت منافع دیگران تعریف می کنند (۲۴) و برخی نیز آن را به مسؤولیت های اجتماعی^{۱۳} فرو می کاهند. حال آنکه مسؤولیت اجتماعی محوری ترین بعد مسؤولیت اخلاقی سازمان است. این اختلاف نظرها در بیان دیدگاههای اخلاقی از جهان بینی ها و مکاتب فلسفی - اخلاقی آنان سرچشمه می گیرد (۲۵). از آنجا که حرفه را به برخورداری از سه مؤلفه دانش، مهارت و توانایی تعریف کرده اند (۲۶)، اخلاق آموزش، حوزه ای از اخلاق حرفه ای تلقی می شود که به بیان مسؤولیت ها و تکالیف اخلاقی سازمان آموزشی به عنوان شخصیت حقوقی در قبال حقوق محیط داخلی و خارجی سازمان می پردازد. این مسؤولیت ها با تدوین شیوه نامه های اخلاقی نمود می یابند و باید و نبایدها و رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی هستند که به صورت فهرست الزامات و شیوه نامه ها در قالب منشور اخلاقی سازمان درآمد و مسؤولیت پذیری آن را در قبال رفتارهای غیراخلاقی نشان می دهد. بنابراین رفتارهای غیراخلاقی، آن دسته از رفتارهایی هستند که انجام دهنده در رفتارهای ارتباطی خود با

دیگران، حقوق آنان را نادیده می‌انگارد و به وظایف اخلاقی خود در قبال حقوق محیط عمل نمی‌کند و از این جهت در تعامل خود با محیط، مسؤولیت اخلاقی داشته و از سوی جامعه قابل سرزنش است. رفتارهای غیراخلاقی مصادیق فراوان دارد: فریبکاری، کم‌کاری، دروغ پردازی، تلقی ابزار انگارانه، احترام مشروط و غیر اصل، ضرر رساندن به دیگران، انتفاع براساس اصل برد-باخت، تبعیض، مواجهه غیرشفاف، اطلاع رسانی نادرست و مبهم و

هریک از این مصادیق، ویژگی و تعاریف خاص خود را دارد و در برخی موارد افزون بر مسؤولیت اخلاقی موجد مسؤولیت حقوقی^{۱۴} نیز هست. برای مثال، فریبکاری^{۱۵} رفتاری است غیراخلاقی که به واسطه آن کسی فریب خورده و از این رهگذر متحمل ضرر و زیان شود یا براساس قول یا فعل فریبکارانه کسی اقدام به انجام کاری یا قراردادی بکند (۲۷ و ۲۸) یا یکی از نویسندگان کم‌فروشی را در دو مفهوم مضیق و موسع به کار می‌برد که در مفهوم مضیق، کم‌فروشی را به کم گذاشتن کالای مورد مبادله از میزان مورد توافق طرفین و در مفهوم موسع هم به کم کردن در وزن، و هم کم‌کاری در حین انجام عمل تعریف می‌کند (۲۹) یا، تدلیس رفتاری است غیراخلاقی که در آن عملیاتی که موجب فریب طرف مقابل می‌شود، صورت می‌گیرد؛ و یا حسد عبارتست از خیانت باطنی کسی نسبت به خصلت یا صفتی که در فردی یا سازمانی وجود دارد و وی از داشتن آن ویژگی محروم است و محرومیت خود را به صورت زبانی در قالب «چرایی» بروز می‌دهد. مثلاً چرا فلان سازمان آموزشی از مدیریت خوبی برخوردار است یا چرا فلان کارمند دارای فلان ویژگی منحصر به فرد است (۳۰). به هر حال، صدور هر رفتار منافی با حقوق محیط (داخلی و خارجی) سازمان

آموزشی که به نادیده انگاری وظایف اخلاقی سازمان در تعاملات درون شخصی، برون شخصی و بین شخصی بینجامد، غیراخلاقی است. اعم از اینکه رفتار غیراخلاقی، فردی شغلی و سازمانی، فعلی و قولی و یا درون سازمان و برون سازمانی باشد. زمینه‌های بروز رفتارهای غیر اخلاقی را می‌توان در عناصر آموزش و اخلاق آن یافت.

عناصر تعیین کننده در تدوین اخلاق آموزش

برای تدوین دقیق ارتباط اخلاق با آموزش و ترسیم وظایف اخلاقی عناصر سازمان در قبال حقوق محیط، توجه به موارد زیر تعیین کننده است:

— تبیین عناصر داخلی و خارجی سازمان‌های آموزشی که سازمان با آنها تعامل مستقیم و غیرمستقیم دارد.

— نیازمندی آموزش به اخلاق با رویکرد به مفهوم و رسالت آن و ضرورت نهادینه سازی اخلاق در حوزه آموزش

— تعریف اخلاق و تبیین ارتباط آن با آموزش

— توجه به آرمان‌ها، ارزش‌ها و تعهدات سازمان در تدوین منشور اخلاقی سازمان‌های آموزشی و ترسیم وظایف اخلاقی عناصر آن در قبال حقوق خود و محیط داخلی و خارجی (۱۳)

اخلاق آموزش عبارتست از الگوهای رفتاری ارتباطی مبتنی بر رعایت حقوق خود و دیگران که تکالیف و مسؤولیت‌های اخلاقی سازمان را در قبال آنان مبرهن می‌سازد. مراد از حقوق دیگران، عناصر محیط داخلی و بیرونی سازمان است که سازمان با آنها تعامل بین شخصی و برون شخصی دارد. محیط بیرونی را نباید به مشتریان سازمان فروکاست، بلکه جامعه، دولت، محیط زیست، همسایگان و هر کس که ذی‌نفع سازمان محسوب شود و یا

مربیان، ناشران، جامعه، دولت، رقبا، محیط زیست و ... نیز محیط خارجی سازمان تلقی می شوند. در این مجال، اهمیت و جایگاه هر یک از آنها را در پیشبرد اهداف آموزشی بیان کرده و وظایف اخلاقی آنها را مورد بررسی قرار می دهیم:

۱) هیأت مدیره. هیأت مدیره بالاترین مجمع و نهاد تصمیم گیرنده در هر سازمان است که معمولاً از میان افراد درون سازمان انتخاب می شود و اهداف، رسالت و تصمیم گیری های سازمان را برعهده دارد. انتخاب درست اعضای هیأت مدیره با کارآمدی^۶، اثربخشی^۷ و موفقیت درازمدت سازمان ارتباط مستقیم دارد (۳۲).

وظایف هیات مدیره در سازمان های آموزشی به شرح زیر است:
- تصویب تصمیم های سازنده و توجه به ممیزی اخلاقی آنها در فرایند تصویب

- انتصاب مدیر شایسته و کارآمد
- توجه به ارزش ها و اصول اخلاقی در انتصاب مدیر و تعهدات و آرمان های سازمان

- نهادینه کردن اخلاق در سازمان
- تاکید بر وجود ممیز اخلاقی در تصمیم گیری های کلان و حسابرسی های اخلاقی که از مهمترین وظایف هیات مدیره در سازمان آموزشی است. بنابراین انتخاب اعضای هیأت مدیره باید متکی بر اصل شایسته سالاری و اخلاق مداری در روابط درون شخصی، بین شخصی و برون شخصی باشد. زیرا مدیران برای ایجاد محیط سالم شغلی و مناسبات معقول انسانی، باید مجهز به اخلاق حسنه، ایمان و دانش وسیع از چگونگی رفتار انسان باشند (۳۳). سازمان هایی که طرفدار ارزش های انسانی هستند از هیأت

سازمان در سودآوری و ارائه خدمات بهتر با او در تعامل باشد، نیز جز محیط بیرونی محسوب می شود (۱۳).

رفتارهای غیراخلاقی در سازمانهای آموزشی و بیان مسؤولیت های اخلاقی عناصر آموزشی

شناخت دقیق عناصری که رفتار غیراخلاقی از آن صادر می شود در تحلیل مسائل عینی اخلاقی سازمان آموزشی و تدوین شیوه نامه های اخلاقی جامع و منشور اخلاقی راهگشاست. سازمان های آموزشی به طور کلی به موسسه پیش دبستانی، دبستانی، راهنمایی، دوره متوسطه و مقاطع آموزش عالی دسته بندی می شود. تحقیقات نشان داده است که از بین رفتن ارزش های انسانی در کودکان و بروز زمینه های انحراف و رفتارهای غیراخلاقی در آنان به مراتب بیشتر از بزرگسالان است. اینکه چرا فرد در دوران کودکی از صداقت، صراحت، خودمختاری و ... فطری برخوردار است اما به مرور زمان رفتارهای غیراخلاقی در وی جایگزین می شود را باید در دوران مهار روانی وی از سوی والدین و مدارس جستجو کرد (۳۱). از این جهت سازمان های آموزشی پیش دبستانی و دبستانی نسبت به دیگر موسسات برای مقاطع بالاتر از وظایف و مسؤولیت های خطیری برخوردارند. هرگونه صدور رفتار غیراخلاقی در این مقطع به دلیل حساسیت دوران کودکی و تربیت و شکل گیری شخصیتی وی، به معنی مهار نمودن رفتارهای انفجاری کودک، شناساندن غیر ارزشها به جای هنجارهای اجتماعی و ترغیب وی به انجام دادن رفتارهای غیراخلاقی است. سازمان آموزشی با محیط داخلی و خارجی در تعامل است. این عناصر عبارتند از: هیأت مدیره، استادان، کارکنان، تصمیم گیران، مشاوران، برنامه نویسان و متخصصان (۳). فراگیران، اولیاء و

مدیره ای متخصص و متعلق به اخلاق نیکو برخوردارند. کریس. آر. جریس درباره سازمان ارزش مدار و تأثیرگذاری همه جانبه آن در محیط سازمان می گوید: «اگر سازمانی، طرفدار ارزش های انسانی یا دموکراتیک باشد، در این صورت مناسبات درست و قابل اطمینان در میان مردم به وجود خواهد آمد که نتیجه اش افزایش شایستگی در میان افراد، همکاری گروه ها، انعطاف پذیری و در نتیجه فزونی کارایی سازمان خواهد بود.» (۳۴) بنابراین انتخاب اعضای فاقد اخلاق نیکو یا متعلق به رفتارهای ناشایست، موجب فساد اداری و اخلاقی در سازمان آموزشی خواهد شد (۳۲).

۲) مدیران اجرایی سازمان توسط رای اکثریت اعضای هیأت مدیره انتخاب، و بالاترین نهاد اجرایی در سازمان آموزشی به حساب می آیند. مدیران، عاملان اجرایی تصمیمات هیأت مدیره، آیین نامه ها و بخشنامه های آموزشی مقامات رسمی و عالی هستند. به علاوه، مدیران، مسؤول اوضاع اخلاقی، فرهنگی و معنوی سازمان نیز می باشند (۳۵) و در قبال خویش، سازمان، مشتریان و کارکنان مسؤولیت دارند. عمل به تعهدات در قبال مشتری (از قبیل ارائه خدمت، احترام به مشتری و برخورد منصفانه و ...) و سازمان به منظور جلب حمایت و جلوگیری از اظهارنظر مخرب در مورد عملکرد خود، همچنین پای بندی به تعهدات در قبال کارکنان برای ایجاد احساس کامیابی در آنان، فراهم سازی جوی مطلوب از اعتماد برای بروز نظریه ها و نوآوریها و ... به کارآیی بیشتر سازمان منجر خواهد شد (۳۴). تکیه بر مدیریت اخلاقی در مدیریت راهبردی منابع انسانی جایگاهی بسیار مهم و با اهمیت در موفقیت سازمان دارد (۳۲ و ۳۶). از آنجا که انتصاب صحیح در گرو انتخاب درست است مدیران ارشد باید در تصدی

پست مدیریت به آداب و اخلاق شایسته ملتزم، و در زندگی فردی و شغلی اخلاق ورز باشند (۲۱). مدیر یک موسسه آموزشی که نسبت به رفتارهای ارتباطی درون شخصی و بین شخصی مسؤولیت اخلاقی نداشته باشد و به لحاظ اخلاقی خود را مکلف به ترک رفتارهایی که از نظر قانونی منافی با حقوق و اخلاق حسنه نبوده و قابل پیگرد قانونی نیست، اما محکمه وجدان آن رفتار را جزء فهرست الزامات نبایدها قرار میدهد، نکند، نمی تواند حافظ ارزش های انسانی و اخلاقی در محیط سازمان باشد. با انتصاب مدیران فاقد مسؤولیت در سازمان ها، تربیت انسان های به دور از فضیلت در چنین محیطی انتظار نیست صحیح. به تعبیر ال ایکاف، از آنجا که هدف درست راه درست می طلبد، تمسک به راه های نادرست جهت نیل به اهداف صحیح، نادرست است. از این رو کارآیی به معنی انجام دادن درست کارها و اثربخشی به معنی کارهای درست را انجام دادن، دو بعد لازم در عملکرد سازمانهاست. چرا که کار غلط را هر قدر درست تر انجام دهیم، نتیجه غلط تر خواهد بود. بهتر است که کار درست را غلط انجام دهیم تا کار نادرست را درست. زیرا پی بردن به اشتباه، ما را در انجام درست کار یاری خواهد کرد (۳۷). توجه به این دو اصل در انتخاب مدیران برای نهادینه کردن اخلاق در سازمان و جلوگیری از بروز رفتارهای غیراخلاقی در محیط رهگشاست.

۳) استادان و معلمان: استادان و معلمان از مهم ترین ارکان محیط داخلی سازمان های آموزشی به حساب می آیند (۳۸) تا آنجا که آرمان و رسالت موسسات و سیاست کلی مبتنی بر رشد فکری و روحی فراگیران توسط آنان محقق می شود. معلمان علاوه بر انتقال دانش و یادگیری، در پروراندن و فعلیت بخشیدن به

مجازی، رعایت اخلاق فناوری آموزشی از جانب معلمان، کمتر از مسؤولیت های اخلاقی وی در دیگر عرصه ها نیست. اصلاح خود، حفظ منزلت و کرامت خود، صداقت، دوری از هوای نفس، روحیه پژوهشگری و ... نیز از وظایف اخلاقی معلمان در قبال حقوق خود و مقدم بر دیگر مسؤولیت های اخلاقی اوست. حاصل تربیت و آموزش معلمان فاقد اخلاق نیکو، فراگیرانی بی قید و بند و غیر متعهد به اصول اخلاقی است که آینده جوامع را به تباهی می کشاند. به همین دلیل است که آموزش از ارکان اصلی هر مملکت به حساب می آید. عدم توجه به نقش الگوسازی استادان در موسسات آموزشی به ویژه مقاطع ابتدایی و سنین نوجوانی اثرات جبران ناپذیری برجای خواهد گذاشت.

۴) کارکنان. بیشترین اعضای هر سازمان را کارکنان آن تشکیل می دهند که با توجه به مهارت، توانایی و استعداد در بخش های مختلف سازمان سامان دهی شده و هرکدام نماینده مدیران ارشد خود در تحقق آرمان ها و رسالت سازمان هستند (۴۱ و ۳۸). کارکنان مهمترین منبع تولید سود برای سازمان بوده و تکیه گاه بنیادی سازمان در دستیابی به مزیت رقابتی محسوب می شوند (۴۲) و در ترویج ارزش های اخلاقی نقش بسزایی دارند. زیرا بهترین شیوه ترویج اخلاق، آموزش حین عمل است (۲۱ و ۲۲) و کارکنان با فراگیران بیشترین تعامل را دارند. بروز رفتارهای شایسته و پایبندی به اصول اخلاقی در محیط آموزشی لازمه رشد اخلاقی در موسسات آموزشی است. انجام دادن کارهای نادرست افزون بر تبلیغ ضد ارزش ها، راه نادرستی را نیز می طلبد. یعنی فرد برای انجام دادن کار نادرست، راه نادرست را نیز انتخاب می کند و به تعبیر کنت بلانچارد، هیچ راه درستی برای انجام کار نادرست وجود

استعدادهای نهفته فراگیران نقش بسزایی دارند. معلمان در رشد اخلاقی فراگیران الگوی تاثیرگذار هستند و از این رو در قبال خود، فراگیران، سازمان، نظامها و ابزار های پشتیبان یادگیری^{۱۸} از تکالیف اخلاقی برخوردارند. معلم، پیشوای فراگیران و الگوی آنان است لذا قبل از تعلیم باید به فضایل اخلاقی آراسته و به اصول اخلاقی در فرایند انتقال دانش، پای بند باشد. امیرمومنان علی(ع) در این باره می فرمایند: «کسی که خود را در مقام پیشوایی مردم قرار می دهد باید پیش از آنکه به تعلیم دیگران بپردازد به تعلیم خود بپردازد و بیش از آنکه با گفتارش تربیت کند، با کردارش تربیت نماید. زیرا آن کس که خود را تعلیم دهد و ادب کند به تعظیم شایسته تر است از آن کس که دیگران را علم و ادب آموزد.» (۳۹) از آنجا که بهترین شیوه ترویج اصول اخلاقی، آموزش حین عمل است، معلمان در مقام پیشوایی، از قدرت تاثیرگذاری بیشتری برخوردارند. به همین دلیل است که علی (ع) تعلیم خویشان را بر تعلیم دیگران مقدم دانسته و بهترین شیوه تربیت را در عمل و کردار بیان می کند نه گفتار. احترام اصیل، شکوفا ساختن فطرت فراگیران، مواجهه عادلانه، ارائه مطالب آموزشی جدید، ایجاد زمینه برای بروز نظریه های نوآورانه و اندیشه های خلاقانه، حمایت معنوی (۴۰)، فراهم سازی آموزش دموکراتیک به جای تعلیم و تربیت استبدادی (۵) و ... از وظایف اخلاقی معلمان در قبال حقوق فراگیران، و توجه به رسالت آموزشی، احساس تعهد نسبت به سازمان آموزشی، مشارکت در امور خیرخواهانه سازمان، تلاش در پیشبرد اهداف سازمان و غیره از مهمترین تکالیف اخلاقی آنان در قبال حقوق سازمان است. همچنین، با توجه به پدیده جهانی شدن و انتقال دانش در فضاهای

ندارد (۴۳). کارکنان غیر متعهد به اصول اخلاقی، عامل اصلی در انتقال فرهنگ مسؤولیت‌گریزی و تخریب سازمان هستند. چاپلوسی، دروغ‌پردازی، کم‌کاری، فریبکاری، زیر آب زنی، حسادت شغلی، پنهان کاری، ارائه اطلاعات نادرست، بی‌احترامی به ارباب رجوع، جعل اسناد آموزشی و ... از رفتارهای غیراخلاقی شایع و بارز کارکنان در موسسات آموزشی است.

۵) مشاوران. مشاوره در امور متعدد سازمان به ویژه در اخلاقی کردن آن باید به یک فرهنگ سازمانی تبدیل شود. شورا محوری در تصمیم‌گیرهای کلان، آثار مفیدی از قبیل پرهیز از دوباره کاری، ارائه خدمات مطلوب، رسیدن به اندیشه مطلوب و ... دارد. از این جهت مشاوران جایگاه ویژه‌ای در سازمان داشته و به دلیل برخورداری از دانش ارزشمند، تجربه و تخصص، در کارآیی سازمان نقش موثری دارند و پایبندی به اصول اخلاقی و مسؤولیت‌پذیری آنان در امر مشاوره اثربخشی این نقش را نمایان می‌سازد (۴۱). ارائه اطلاعات نادرست و ناقص، کتمان حقایق، مسؤولیت‌گریزی، احساس بیگانگی نسبت به موسسه آموزشی، بی‌تفاوتی به پیشرفت سازمان و ... در امور مشارکتی، رفتاری غیراخلاقی است و موسسه آموزشی را به هلاکت می‌کشاند.

۶) حسابداران. از عناصر مهم داخلی مؤسسات آموزشی حسابدارانند که محاسبات مالی، تنظیم اسناد مالی و حسابرسی بر درآمد در اختیار آنان است و بسته به موقعیت شغلی خود از جایگاه خاصی برخوردارند (۴۱). صدور هر گونه رفتار غیراخلاقی از این عنصر به ویژه در امور مالی از قبیل ارائه سند مالی نادرست، دستکاری در اسناد مالی، تبانی با شرکت رقیب، اختلاس، ارائه اطلاعات غلط و ... آسیب‌زا است و افزون بر تخریب سازمان آموزشی، ترویج

الگوهای رفتاری نادرست در جامعه و مؤسسه را در پی دارد زیرا با کارکرد اصلی سازمان یعنی رشد اقتصادی در ارتباط هستند (۳۷).

۷) فراگیران. در آموزه‌های دینی اسلام، اهمیت ویژه‌ای به فراگیری علم و دانش شده است. پیامبر اسلام می‌فرماید: «دنبال علم بروید حتی اگر در کشور چین باشد.» و از امام صادق (ع) نیز نقل شده که فرمودند: «از زمان مهد تا دم مرگ علم را بیاموزید.» نسل امروز، آینده‌سازان بعدی هستند. توجه به آموزش و تعلیم و تربیت انسانها لازمه رشد فکری، جسمی، روحی و اخلاقی آنان و تعالی جوامع است. اخلاقی بودن سازمان‌های آموزشی برای ترویج ارزش‌ها و رفتارهای اخلاقی میان فراگیران، امری است اجتناب‌ناپذیر. ترویج فرهنگ مهارت‌ایجاد ارتباط با خود و دیگران بر مبنای رعایت حقوق آنان باید از برنامه‌های عمده آموزشی باشد. فراگیران مشتریان خودجوش سازمان‌های آموزشی هستند. توجه به حقوق آنان از قبیل ارتقاء سطح کیفیت آموزش، توجه به ابزارهای نوین انتقال دانش، ترویج فرهنگ ملی و ارزش‌های دینی، توجه به حساسیت روحی و جسمی فراگیران، ارتباط مستمر با اولیا به منظور نظارت و مهار رفتارهای فراگیران و ... به شکوفایی اخلاقی آنان، پیشرفت جوامع و دستیابی به رسالت‌های آموزشی می‌انجامد. استثمارگرایی، استعمارطلبی، رشد جوامع غیراخلاقی، فساد اداری و سازمانی و بروز دیگر پیامدهای مخرب و زیانبار، حاصل نادانی و رشد رفتارهای غیراخلاقی در جوامع است. از این جهت آموزش و اخلاق آموزش در تحقق جامعه جهانی از واحد خانواده نقش بسزایی دارد. دروغ‌گویی، حسادت، شونود، سرقت ادبی، پنهان کاری، ارائه اطلاعات ناقص، فریبکاری، ارتشا در ایام آزمون و ... نمونه‌ای از رفتارهای غیراخلاقی رایج میان فراگیران

نتیجه گیری

شناخت عناصر درونی و بیرونی سازمان های آموزشی در تحلیل مسائل عینی اخلاقی سازمان و تدوین شیوه نامه های اخلاقی جامع و منشور اخلاقی برخاسته از فرهنگ ملی و آموزه های دینی رهگشاست. شناخت این عوامل، مانع تأثیرگذاری آنها در رشد معضلات اخلاقی بوده و در پیشگیری از آنها جایگاه راهبردی دارد. توجه به مسئولیت های اخلاقی در قبال حقوق محیط داخلی و خارجی نقش تعیین کننده در نهادینه کردن اخلاق در سازمان های آموزشی دارد. از آنجا که آموزش از ارکان اساسی هر جامعه در تربیت نسل آینده و ترویج رفتارهای انسانی در آنان است مسئولیت های اخلاقی دارد. پدیده جهانی شدن علاوه بر اخلاق آموزش، بر اخلاق فناوری نیز تأکید می کند. بروز رفتارهای غیراخلاقی تهدید جهانی است و حل آنها برنامه جهانی را می طلبد. لذا پیشنهاد می شود:

- مهارت ایجاد ارتباط با خود و دیگران با تکیه بر رعایت حقوق آنان در راس برنامه های آموزشی.
- برنامه ریزی دقیق برای جلوگیری از رفتارهای غیراخلاقی و ترویج ارزش ها و فرهنگ ملی در سازمان های آموزشی.
- تشویق سازمانهای آموزشی اخلاقی و جریمه سازمان های غیراخلاقی.
- تعریف جایزه ملی اخلاق (نشان اخلاقی) به منظور ترویج اصول اخلاقی میان سازمان های آموزشی و فراگیران.
- استفاده از ممیزی اخلاق نخبگان و صاحب نظران در اخلاقی کردن سازمان های آموزشی.

است. ترویج اخلاق فناوری آموزشی در میان فراگیران در کنار اخلاق آموزش ضروریست.

۸) رقبا و ابعاد آن. رقیب کسی است که برای بقای خود همان منبع را در اختیار دارد که ما به آن نیازمندیم (۲۱). مؤسسات آموزشی برای دستیابی به مزیت رقابتی و تسلط بر بازار با رقبای خود در تعاملند. گفته شده که رقابت در بر دارنده کشمکشی است که در مفهوم آن، همکاری نهفته است (۳۷). توجه به اصول اخلاقی در رقابت، به توسعه و تکاپوی سازمان ها (۴۲) و تولید علوم و فنون جدید می انجامد (۲۰). رقابت باید به سوی همکاری و رفاقت سوق داده شود. اگر رقابت به پیدایش کشمکش بینجامد یا رقابت سالم به رقابت گریزی یا رقابت ستیزی تبدیل شود، رابطه غیراخلاقی پدیدار می شود (۳۷). اگر دو رقیب فرضی در موضوعی با هم رقابت کنند که منجر به تضییع حقوق فراگیران (عدم توجه به ارتقای کیفیت آموزش و ...) شود، این رقابت ناسالم و از دید جامعه، غیراخلاقی است. رعایت اصول اخلاقی و اصل صداقت از جهان بینی آرمانی شرکت ها است. تری ام، امریکن اکسپرس، نورد و ... از جمله شرکت هایی هستند که برای دستیابی به موفقیت بلند مدت و کسب جایگاه انحصاری به اصول اخلاقی رقابت تکیه می کنند (۴۴).

تهدمت و شایعه سازی علیه رقیب، ایجاد رابطه برد- باخت، انحصارطلبی، سوء استفاده از کارکنان رقیب و رشوه دادن به آنان به منظور نفوذ در سازمان رقیب، جاسوس گماری در سازمان های رقیب، سوء استفاده از شرایط بحرانی رقیب، اقدام تلافی جویانه، افشای راز رقیب، جذب کارکنان خلاق و متعهد رقیب و ... از رفتارهای غیراخلاقی سازمان های آموزشی با رقبای خود می باشد.

واژه نامه

۵. هرناندز کارلوس. مایر راشمی. یادگیری برای هزاره نوین، چالش های آموزش در قرن بیست و یکم. وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح. موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاع. مرکز مطالعات و برنامه ریزی استراتژیک. بی تا. انتشارات مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاع. ۱۳۸۳.

۶. شالباف عذرا، سیاری سعیده. شالباف علی. پوشش دوست علی. شهر الکترونیکی دانشگاهی و فواید آن (روشی نوین برای حوزه های مختلف آموزش عالی)، در مجموعه مقالات: همایش ملی نوآوری و شکوفایی در آموزش عالی، دانشگاه شهرکرد، ۱۴ و ۱۵ اسفند ۸۷

۷. فرهود داریوش. مروری بر تاریخچه اخلاق همراه با گردآوری زمینه های گوناگون اخلاق: اخلاق در علوم و فناوری. ۱۳۸۶. شماره ۱ و ۲.

8. Pring R (2001). Education as a moral practice. Journal of moral education 30(2):100.

9. Gearhart D (2005). The Ethical use of Technology and the internet in research and learning, Dakota state university, Madison.

10. Chickowski E (2005). General Information, Develop An IT Ethics policy. Your policy Begins where The Low Ends 27(20): 1.

۱۱. بلکستر لورن. هیوز کریستینا، تایت ملکم. استیوارت مان. چگونه تحقیق کنیم. ترجمه: ابراهیم زاده عیسی. فراهانی ابوالفضل. سرمدی محمدرضا. تهران. دوم. پیام نور. ۱۳۸۵.

۱۲. شهید ثانی زین الدین. منیه المرید فی آداب المستفید. مکتب الاعلام الاسلامی. قم. ۱۳۶۸.

۱۳. علی پور احمد. شالباف عذرا. اخلاق آموزش مجازی: اخلاق در علوم و فناوری، سال سوم، شماره ۱ و ۲، ۱۳۸۷.

۱۴. دهخدا علی اکبر. لغتنامه دهخدا. تهران. دانشگاه تهران، ۱۳۷۲، ج ۱.

۱۵. الزبیدی محمد مرتضی. تاج العروس من جواهر القاموس. تصحیح: علی شیری، بیروت، دارالفکر، ۱۹۹۴م، ج ۶.

۱۶. ابراهیم زاده عیسی. فلسفه تربیت. تهران. پانزدهم. پیام نور، ۱۳۸۵.

- | | |
|--|---------------------------|
| 1. Education: | آموزش |
| 2. Information and Communication Technology (ICT): | فناوری اطلاعات و ارتباطات |
| 3. Intellectual property rights: | حقوق مالکیت فکری |
| 4. Globalization: | جهانی شدن (سازی) |
| 5. Virtual: | مجازی |
| 6. Blended Learning: | یادگیری ترکیبی |
| 7. Online: | روی خط |
| 8. Synchronous: | همزمان |
| 9. Asynchronous, Delayed | غیر همزمان، باتاخیر |
| 10. Applied Ethics: | اخلاق کاربردی |
| 11. Professional Ethics: | اخلاق حرفه ای |
| 12. Moral Responsibility: | مسئولیت اخلاقی |
| 13. Social Responsibility: | مسئولیت اجتماعی |
| 14. Jurisprudential Responsibility: | مسئولیت حقوقی |
| 15. Deception: | فریب، فریبکاری |
| 16. Efficiency: | کارایی |
| 17. Effectively: | اثربخشی |
| 18. Wisdom Generating Systems: | سامانه های بازسازی خرد |

منابع

۱. بروور ای دبلیو. دوژونج ژا. استوت و ژ. به سوی یادگیری بر خط (الکترونیکی)، گذار از تدریس سنتی و راهبردهای ارتباطی آن. ترجمه: فریده مشایخ و عباس بازرگان. تهران: آگاه، ۱۳۸۲.
۲. گوتک جرالده. مکاتب فلسفی و آراء تربیتی. ترجمه: محمد جعفر پاک سرشت. تهران: چهارم. سمت، ۱۳۸۴.
۳. مهر محمدی محمود. برنامه درسی، نظریه ها، رویکردها و چشم اندازها. دوم. تهران: آستان قدس رضوی، ۱۳۸۳.
۴. شالباف عذرا. حسینی سیدمحمد. مومنی عابدین. داورزنی حسین. جایگاه راهبردی اخلاق در حوزه های مختلف آموزش عالی، در مجموعه مقالات: همایش ملی نوآوری و شکوفایی در آموزش عالی، دانشگاه شهرکرد، ۱۴ و ۱۵ اسفند ۸۷.

۳۲. سرمدی محمدرضا. شالباف عذرا. اخلاق حرفه ای در مدیریت کیفیت فراگیر. اخلاق در علوم و فناوری. ۱۳۸۶. شماره ۳ و ۴.
۳۳. میرسپاسی ناصر. مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار. تهران. میر، بیست و دوم، ۱۳۸۲.
۳۴. حقیقی محمدعلی. برهبانی بهاء الدین. مشعوف سحر. کرد رستمی مجید. مدیریت رفتار سازمانی. چاپ دوم. ترمه. ۱۳۸۲.
۳۵. فرد آر دیوید. مدیریت استراتژیک. ترجمه: علی پارسائیان و محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی، ۱۳۸۱.
۳۶. آرمسترانگ مایکل. مدیریت منابع انسانی. ترجمه: محمد اعرابی و داود ایزدی. تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی، ۱۳۸۴.
۳۷. ایکاف راسل ال. بازآفرینی سازمان. ترجمه: شریعتی تقی ناصر. مردانی گیوی اسماعیل. مریدی سیاوش. چاپ اول. تهران: سازمان مدیریت صنعتی. ۱۳۸۲.
۳۸. مهرمحمدی محمود. بازاندیشی فرایند یاددهی- یادگیری و تربیت معلم. چاپ دوم. تهران: انتشارات مدرسه. ۱۳۸۶.
۳۹. نهج البلاغه
۴۰. باقری خسرو. کاشانی مرضیه. اخلاق تدریس. اخلاق حرفه ای در تمدن ایران و اسلام. احدفرامرز قراملکی و همکاران. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی. ۱۳۸۶.
۴۱. امیرپور حیدر. شالباف عذرا. داد و ستد فریبکارانه. اخلاق حرفه ای در تمدن ایران و اسلام. احدفرامرز قراملکی و همکاران. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی. ۱۳۸۶.
۴۲. پیرس رایینسون. برنامه ریزی استراتژیک. ترجمه: سهراب خلیلی شورینی. تهران. یادواره سوم، ۱۳۸۳.
۴۳. بلانچارد کنت. قدرت مدیریت اخلاقی. ترجمه: بهزاد رضانی. تهران: گندمان، ۱۳۸۴.
۴۴. کالینز جیمز، پوراس جری. ساختن برای ماندن. ترجمه: امینی فضل اله. چاپ دوم. تهران: ناشر فرا. ۱۳۸۳.
۱۷. فرامرز قراملکی احد. برسر گنج. اخلاق حرفه ای در تمدن ایران و اسلام. احدفرامرز قراملکی و همکاران. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، ۱۳۸۶.
۱۸. مطهری مرتضی. فلسفه اخلاق. تهران. سی ام. صدرا، ۱۳۸۷.
۱۹. دیلمی احمد. اخلاق اسلامی. قم: دفتر نشر معارف، ۱۳۸۵.
۲۰. فرامرز قراملکی احد. اخلاق حرفه ای. تهران: مولف، ۱۳۸۲.
۲۱. فرامرز قراملکی احد. سازمان های اخلاقی در کسب و کار. تهران. مرکز ملی مطالعات جهانی شدن، ۱۳۸۵.
22. Almond B (1998). "Applied Ethics": Routledge, Encyclopedia of Philosophy, London.
23. Moral Responsibility (2004). Stanford Encyclopedia of philosophy-23.
24. Reinhold NP (1932). Moral man and Imoral society, chales sono, New York.
۲۵. مصباح یزدی محمدتقی. نقد و بررسی مکاتب اخلاقی. نگارش احمدحسین شریفی. قم. مدرسه امام خمینی، ۱۳۸۴.
۲۶. فریور مهدی. اخلاق حرفه مندی و پیشه وری در ایران باستان. اخلاق حرفه ای در تمدن ایران و اسلام. احدفرامرز قراملکی. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی. ۱۳۸۶.
۲۷. بجنوردی محمدحسن. القواعد الفقیهه. تحقیق مهدی مهریزی و محسن درایتی. قم. انتشارات الهادی، ۱۴۲۱ ه- ق، ج ۱.
۲۸. خمینی روح اله. کتاب البیع. قم. مطبعه مهر. بی تا، ج ۲. ۱۳۷۶.
۲۹. مظهر قراملکی علی. تحلیل ابعاد و آثار کم فروشی. اخلاق حرفه ای در تمدن ایران و اسلام. احدفرامرز قراملکی و همکاران. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی. ۱۳۸۶.
۳۰. مصباح یزدی محمدتقی. پندهای امام صادق (ع). قم. ششم. موسسه امام خمینی، ۱۳۸۵.
۳۱. قربانی نیما. سبکها و مهارتهای ارتباطی. دهم. تهران: تیلور، ۱۳۸۴.