**2-2 ): فلسفه اخلاقی کارکنان** ...............................................................................................27

2– 2-1 ) مقدمه .......................................................................................................................................27

2– 2-2 ) مفهوم فلسفه اخلاقی ...............................................................................................................27

2-2-3 ) پیشینه تاریخی فلسفه اخلاق .......................................................................................................28

2-2-4 ) عوامل اثر گذار بر فلسفه اخلاقي .................................................................................................29

2-2-5 ) انواع فلسفه های اخلاقی ............................................................................................................30

2-2-5-1 ) دسته بندی بر حسب هدف یا فرآیند ................................................................30

2-2-5-2 ) دسته بندی محوری ..........................................................................................31

2-2-5-3 ) دسته بندی فورسیت ........................................................................................32

2-2-5-4) دسته بندی قاری سید فاطمی................................................................................33

2-2-5-5 ) دسته بندی الوانی .................................................................................................35

2-2-5-6) دسته بندی رحمان سرشت ...................................................................................36

2-2-5-7 ) دسته بندی لدبتر...................................................................................................37

2-2-5-8 ) دسته بندی هس مر ............................................................................................38

2-2-6) پیامد اخلاق در سازمانها ...............................................................................................................43

**2-4): پيشينه تحقيقاتی..................................................................................................................................**.52

2-4-1) مقدمه .................................................................................................................................................52

2-4-2) پيشينه تحقيقات داخلی .....................................................................................................................52

2-4-3) پيشينه تحقيقات خارجی ..................................................................................................................54

**2-2) فلسفه اخلاقی کارکنان**

 **2-2-1)مقدمه**

اخلاق را مجموعه ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلقیات درونی انسان ناشی می شود ، بروز ظاهری پیدا می کند و بدین سبب گفته می شود که اخلاق را از راه آثارش می توان تعریف کرد . استمرار یک نوع رفتار خاص ، دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن ریشه را خلق و اخلاق می نامند . دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می کنند ، اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا می کند و شیوع می یابد ، به نوعی به اخلاق جمعی تبدیل می شود که ریشه اش در فرهنگ جامعه می دواند و خود نوعی وجه غالب می یابد که جامعه را با آن می توان شناخت (رجبي پور ميبدي و دهقاني فيروزآبادي به نقل از قرا ملکی ، 1391) .

**2– 2-2) مفهوم فلسفه اخلاقی**

 اتیکس[[1]](#footnote-1) به معنی اخلاق از واژه یونانی اتوس ، به معنی ویژگی شخصیتی یا آداب و رسوم می باشد (سهرابی و خانلری ، 1388) . اخلاق یعنی رعایت اصول معنوی و ارزشهایی که بر رفتار شخص یا گروه حاکم است یعنی درست چیست و نادرست کدام است (دفت ، 1374) .

فلسفه اخلاق ، رشته ای علمی ، فلسفی و نوپاست که تعاریف مختلف و گوناگونی برای آن ارائه شده است . برخی آن را چنین تعریف کرده اند : فلسفه اخلاق ، علمی است که به تبیین اصول ، مبانی و مبادی علم اخلاق می پردازد و مبادی تصوری و تصدیقی علم اخلاق و گزاره های اخلاقی را مورد پردازش قرار می دهد . برخی در تعریف آن گفته اند : فلسفه اخلاق ، شناخت برترین[[2]](#footnote-2) است ؛ این که خوبی چیست ، بدی کدام است ، دادگری چیست و ستمگری کدام است ؟ به تعبیر دیگر ، فلسفه اخلاق ، علمی است که در آن از چیستی خوبی و بدی و از وظایف و تکالیف اخلاقی و این که این تکالیف برای چه مقصودی باید انجام گیرد و هدف و غایت این وظائف و تکالیف چیست ، بحث می کند . بنابراین ، فلسفه اخلاق ، علمی است که از مبادی تصدیقی علم اخلاق به منظور تشخیص معیارهای خوبی و بدی و به دست آوردن ملاک ارزشی رفتار انسان ها بحث می کند ؛ به این معنا که انسان تکالیف و رفتارهای اخلاقی را برای چه هدف و غایتی باید انجام بدهد یا آن را ترک کند ، و هدف و مقصد این رفتارها چیست ؟ هدف فلسفه اخلاق ، شناخت ملاک های خوبی و بدی افعال است تا انسان ها رفتارشان را بر اساس آن و با انگیزه و هدفی که از آن دارند بسنجند (زکی ، 1384) .

### 2-2-3) پیشینه تاریخی فلسفه اخلاق

فلسفه اخلاق ، از مباحث نسبتاً نو بنیاد در مباحث اخلاقی است که در نیم قرن اخیر به عنوان رشته مستقل توجه دانشمندان علم اخلاق را به خود جلب کرده است . بسیاری بر این باورند که نخستین جوانه آن در سال 1903 میلادی با انتشار کتاب مبانی اخلاق جورج ادوارد مور[[3]](#footnote-3) زده شد . هیچ تردیدی وجود ندارد که این گونه مباحث در لابلای کتابهای فلسفی و اخلاقی وجود داشته و از مهم ترین دغدغه های متفکران در عرصه اخلاق بوده است تا جایی که پیشینه تاریخی این گونه مباحث از زمان سقراط (حدود 399 ـ 470 ق . م .) در باب فرار از زندان و مجازات و زیر پا گذاشتن قانون گرفته ، تا «لاک»[[4]](#footnote-4) (1632 ـ 1704) در باب تساهل دینی ، هیوم[[5]](#footnote-5) (1711 ـ 1776) در باب خودکشی ، جرمی بنتام[[6]](#footnote-6) (1748 ـ 1832) در باب اعلامیه حقوق بشر فرانسه ، میل [[7]](#footnote-7) (1806 ـ 1873) در باب تساوی جنسی ، نیچه [[8]](#footnote-8) (1844 ـ 1900) در باب مجازات ، جان دیویی [[9]](#footnote-9) (1859ـ1952) در باب دمکراسی در امریکا ، و سارتر[[10]](#footnote-10) (1905 ـ 1980) در باب نسل کشی در ویتنام قابل ردیابی است (همان منبع) .

**2-2-4) عوامل اثر گذار بر فلسفه اخلاقي**

با مطالعه مدل های متعدد رفتار اخلاقی ، عوامل متعددی به عنوان فاکتورهای اثرگذار بر رفتار اخلاقی در سازمان شناسایی شده اند . در اکثر مدل های اخلاقی ، فاکتورهای مشابهی به عنوان عوامل اثرگذار بر رفتار اخلاقی سازمان ها معرفی شده اند ، تولايي (1388) با دسته بندی ساده تری از عوامل اثر گذار بر فلسفه اخلاقی آنها را به دو دسته عوامل فردی(سطح خرد) ، سازماني(سطح مياني) و اجتماعی (سطح كلان)تقسیم کرد .

**2-2-4-1) فردی :**

نگرش (ارزیابی فرد از خوب و بد) ، قصد ، قدرت نفس (مقاومت در برابر انگیزه های بیرونی) ، مرکز کنترل (تمایل به برهاناخلاقی در افراد مرکز کنترل درونی) ، وابستگی میدانی (بعنوان راهنمای افراد برای انجام کارها) ، دموگرافی (تفاوت نقش جنسیتی ، عقاید مذهبی ، سن ، تجارب کاری و ملیت) ، ارزش ها و باورها (تولایی ، 1388) . بعنوان مثال در مطالعه انگوین و همکاران (2007) نقش جنسیت در قضاوتهای اخلاقی مورد مطالعه قرار گرفت و نتایج نشان داد قضاوت اخلاقی دانش آموزان دختر در سطح بالاتری قرار دارد .

**2-2-4-2) سازماني :**

اشاره به فاکتورهای سطح سازمانی دارد. سازمانها معمولا قدرت مانور خوبی بر روی این فاکتورها دارند و اکثر آنها از طریق سیاستها و برنامه های سازمانی قابل کنترل هستند. رقابت،نظام پاداش، خط مشی های اخلاقی، خصوصیات شغلی، منابع، فرهنگ سازمانی، اهداف سازمان، رفتار مدیر، افراد مرجع، اختیار ،سمت، ارزیابی عملکرد، جو سازمانی (تولايي، 1388) .

**2-2-4-3) اجتماعی :**

خانواده ، گروههاي اجتماع ، تحصيلات رسمي ، سيستم آموزشي ، تعليمات و سمينارهاي مربوط به اخلاق بر باورهاي اخلاقي و رفتار اخلاقي افراد تأثير مي گذارند . البته ، زمينه هاي فرهنگي افراد نيز بر رفتار اخلاقي یا غيراخلاقي آنها تأثير گذار است (*Ferrel and Gresham , 1985*) .

**2–2-4) انواع فلسفه های اخلاقی**

نظریات اخلاقی از نقطه نظرات گوناگونی قابل تقسیم هستند ذیلا برخی از دسته بندی های انجام شده در این حوزه ارائه گردیده است :

**2-2-4-1) دسته بندی بر حسب هدف یا فرآیند**

بسیاری از محققان در یک دسته بندی عمومی و کلی فلسفه های اخلاقی را به دو دسته نتیجه گرایی (توجه به هدف) و وظیفه گرایی (توجه به فرآیند) تقسیم کرده اند .

**2-2-4-1 -1) دیدگاه نتیجه گرایی**

در این دیدگاه ، عملی اخلاقی محسوب می شود که نتیجه دلخواه را حاصل نماید . بنابراین برای آنکه اخلاقی بودن عملی را اثبات کنیم باید به نتایج و پیامدهای آن بنگریم . این دیدگاه به دو نظریه فرعی تقسیم می شود . یکی خویشتن خواهی یا اصالت نفع فردی و دیگری سومندگرایی یا اصالت فایده . در نظریه اصالت نفع فردی ، رفتار قابل قبول را باید در برابر نتیجه ای که برای فرد در بردارد ارزیابی نمود . طرفداران این نظریه معتقدند به دنبال سود شخصی و نفع فردی رفتن و آن را به حداکثر رسانیدن عملی پسندیده و مستحسن است و نباید منع شود . افراد زمانی که در پی نفع خود حرکت می کنند ، جامعه حالتی پویا پیدا می کند .

در نظریه سودمندگرایی یا اصالت فایده ، نتیجه همچنان از اهمیت برخوردار است اما تلاش در آنست که بیشترین منفعت برای بیشترین افراد حاصل گردد . در این حالت علاوه بر نفع فردی به منافع جامعه نیز توجه می شود ، اما نتیجه حاصله برای فرد همچنان از اهمیت برخوردار بوده و نقش تعیین کننده خود را حفظ کرده است . مثلاً مدیریت سازمانی به حفظ محیط زیست علاقه نشان می دهد . نه بخاطر آنکه محیط زیست به خودی خود ارزشمند و مهم است ، بلکه از آن جهت که توجه به محیط زیست موجب تامین منافع بلند مدت سازمان می گردد.

**2-2-4-1 -2) ديدگاه وظيفه گرايي :**

دیدگاه وظیفه گرایی مدعی است که اگر چه نمیتوان از نتایج و پیامدهاي اعمال صرف -نظر کرد. اما ویژگی هاي مهم دیگري نیز وجود دارند که تعیین کنندة درستی و نادرستی اعمال میباشند. در وظیفه گرایی، ملاك سنجش افعال اخلاقی، وظیفه است. حقانیت افعال اخلاقی ناشی از یک الزام است. الزامی که در خود عمل نهفته است. در نتیجه،درستی و نادرستی افعال، برآمده از ذات خود فعل است، یعنی فعل خوب ذاتا مستحق تحسین است و نه به موجب ایجاد نتایج خوب است(موحدی، 1389)

**2-2-4-2) دسته بندی محوری**

نویسندگان دیگری دیدگاههای اخلاقی را به سه دسته تقسیم کرده اند و قائل به سه دیدگاه خودمداری (اصالت فایده) ، فرد مداری (رعایت حقوق فردی) و حق مداری (عدالت گرائی) می باشند (قاری سید فاطمی ، 1388 ؛ الوانی ، 1391) .

 **2-2-4-2 -1) نظريه خودمداری :**

از نگاه این نظریه اخلاقی ، نفع بیشتر برای تعداد بیشتری از افراد جامعه ، ملاک ارزیابی اخلاقی بودن و موجه بودن عمل است . بنابراین عمل و یا قانونی موجه خواهد بود که بیشترین نفع را متوجه بیشترین تعداد افراد جامعه کند . نفع‏انگاران خود به دوگروه عمل مدار و قاعده مدار تقسیم می‏شوند (قاری سید فاطمی ، 1388) .

**2-2-4-2-2) نظريه فرد مداري :**

نظریه های اخلاقی بر حول محور خود متمرکز بوده و بیشتر به اول شخص مفرد من[[11]](#footnote-11) توجه دارد (همان منبع) . در این نظریه ، عملی اخلاقی محسوب میشود که در آن حقوق و آزادی های فردی به عنوان اصلی کلی رعایت شود (الوانی ، 1391) .

**2-2-4-2 -3) نظريه حق مداري :**

نظریه اخلاقی حق مدار حول این محور دور می زند که افراد انسانی (و البته در برخی نظریات جوامع انسانی ، حیوانات نیز ممکن است صاحب حق تلقی شوند) اخلاقاً دارای چه حقوق و تکالیفی هستند . نظریه اخلاقی حق مدار وامدار اخلاق کانتی است بعنوان پاسخگویی حکومت در برابر شهروندان[[12]](#footnote-12) را می توان تحت تاثیر چنین نظام اخلاقی ، بخوبی توجیه کرد . اما دست آورد این نظام اخلاقی را عمدتا باید در عرصه حقوق عموما و حقوق بشر خصوصا دانست .(قاری سید فاطمی ، 1388) . در این نظریه تصمیمها زمانی اخلاقی اند که با عدالت و انصاف اتخاذ شوند و هر کسی بر اساس میزان تلاش و سعی خود پاداش ببیند و از تبعیضهای ناروا و بی عدالتی و بی انصافی خبری نباشد (الوانی به نقل از هلریگل و اسلوکام [[13]](#footnote-13) ، 1391) .

**2-2-4-3) دسته بندی فورسیت :**

فورسیت (1980) دسته بندی شامل دو بعد ایده آل گرایی و اقتضا گرایی را مطرح کرد :

**2-2-4-3-1) فلسفه ايده آل گرايي :**

ایده آل گرایی حاکی از عقیده راسخ یک فرد نسبت به این است که قضاوت اخلاقی از نظر وجدانی با ید کاملا طبق اصول ، هنجارها و قوانین اخلاقی صورت گبرد افراد ایده آل گرا عقیده دارند که اصول ، هنجارها و قوانین اخلاقی همیشه و بدون توجه به موقعیته ای مختلف صادق هستند و آسیب رساندن به دیگران همیشه اجتناب پذیر است .

**2-2-4-3-2) اقتضاگرايي :**

از طرف دیگر اقتضا گرایی میزانی است که فرد از قوانین اخلاقی برای گرفتن تصمیم مقتضی تر با توجه شرایط رد می گذرد از نظر اقتضا گرایان تمام استانداردهای اخلاقی به جامعه و فرهنگ و ماهیت وضعیت و نتایج بستگی دارد و تفسیرهای زیادی برای نگرش به موضوع اخلاقی وجود دارد بر اساس دیدگاه اقتضا گرایی اخلاقی امکان تعریف برای رفتار درست و غلط وجود ندارد و نمی توان رفتاری را به طور صریح درست و یا غلط ارزیابی کرد (میرشاهی و همکاران ، 1389) .

**2-2-4-4) دسته بندی قاری سید فاطمی**

برخی دسته بندی های تخصصی در حوزه اخلاق وجود دارند که یا در دسته بندی های فوق قرار نداشته و یا به صورت کامل با موارد مطرح شده فوق همپوشانی ندارند . برای نمونه دریک تقسیم بندی در حوزه بیوتکنولوژی به شرح ذیل است :

**2-2-4-4-1) اصل لاضرر**

اين اصل بويژه در تنظيم روابط اجتماعي كارآيي فراوان دارد . برمبناي اين اصل هيچ كس حق ندارد بدون توجيه اخلاقي ضرري به ديگران وارد كند . توجه داشته باشيم كه لاضرر يك اصل مطلق نيست . به اين معني كه در برخي موارد ممكن است اضرار به غير موجه باشد . بنابراين مي توان گفت لاضرر يك اصل نهايي نيست . لاضرر در پرتو ساير اصول و ارزشها‏ي اخلاقي بايستي تفسير شود . براي مثال مسأله تعارض دو ضرر خود از بحثهاي قابل توجه درمورد «لاضرر» است . در صورتي كه پيشگيري و يا رفع ضرر از ديگري و يا جامعه موكول به اضرار به غير باشد باز هم اضرار ، ناموجه و غير اخلاقي است با اين توضيح كه اضرار غير موجه به ديگران از نظر اخلاقي ناپسند است و بايد از آن اجتناب كرد .

**2-2-4-4-2) اصل سودمندی**

برخی فیلسوفان این اصل و اصل لاضرر را اصل واحدی به شمار آورده‏اند. از نظر برخی فیلسوفان اخلاق ، اصل سودمندی به چهار آموزه و تعهد عمومی اخلاقی قابل تقسیم است :

1- انسان نباید ضرر و یا شری را به دیگری تحمیل کند ، 2- انسان بایستی از ورود ضرر و شر نسبت به دیگران جلوگیری کند ، 3- انسان باید ضرر موجود را مرتفع کند ، 4- انسان نه تنها نباید ضرر و شری به دیگران تحمیل کند ، بلکه باید از ورود ضرر و شر به دیگران جلوگیری و شر و ضرر موجود را مرتفع و باید در راستای ارتقاء و توسعه خیر و نیکی گام بردارد. چنان که ملاحظه می‏شود ، اولین اصل از این اصول چهارگانه همان اصل «لاضرر» به معنای مضیق آن است.

 **2-2-4-4-3) اصل غایت بودن انسان و منع استفاده ابزاری از انسان**

اصل غایت‏بودن انسان را می‏توان بنیادی‏ترین اصل هنجاری در نظام اخلاقی انسان مدار به شمار آورد. منع استفاده ابزاری از انسان در واقع روی دیگر سکه این است. استفاده ابزاری از انسان به معنای نفی غایت‏بودن انسان است . برمبنای این اصل ، انسانها همه غایت بالذات بوده و از حیثیت انسانی یکسان برخوردارند. این اصل اخلاقی در حوزه‏های گوناگون هنجاری پیامدهای عمیقی درپی دارد. حق تعیین سرنوشت در حوزه سیاست و حقوق ، انعکاسی از ا‏ین اصل است.

**2-2-4-4-4) اصل استقلال انسان**

یکی از فروع اصل غایت‏بودن انسان این است که انسان عاقل و بالغ در تصمیم‎گیری‏های مربوط به خود آزاد است. این اصل هرگونه قیم مآبی را نسبت به افراد بالغ نفی می‏کند.

**2-2-4-5) دسته بندی الوانی (در حوزه مدیریت) :**

الوانی (1391) فلسفه های اخلاقی را به چهار دسته اصلی تقسیم کرد :

**2-2-4-5-1) دیدگاه نتیجه گرایی و وظیفه گرایی**

برخی دسته بندی دیگری فلسفه های اخلاقی مفروضات اخلاقی را به دو دسته وظیفه گرایی و نتیجه گرایی تقسیم می کند نتیجه گراها عقیده دارند که قضاوت اخلاقی باید بر اساس نتایج حاصل از عمل باشد در طرف دیگر فلسفه وظیفه گرایی وجود دارد و توجه به نتایج را به طور صریح رد می کند و بجای آن بر وجود قوانین جهان شمول تمرکز دارند و این قوانین استثنا ندارند یا بسیار کم است (امیر شاهی و همکاران 1389) .

**2-2-4-5-2) دیدگاه تعهد اخلاقی نسبت به رعایت حقوق افراد (انسان گرایی)**

در این دیدگاه ، تمرکز بر رعایت حقوق افراد [[14]](#footnote-14)و نیت و قصد آنان در اعمال و رفتارشان می باشد . در این دیدگاه باید برای تمامی افراد انسانی حرمت و ارزش قائل بود و نمی توان حقیک انسان را به خاطر نتیجه ای که برای جمع دارد پایمال نمود . از این رو این دیدگاه را حرمت انسانی نیز نامیده اند . حقوقی چون آزادی بیان ، آزادی انتخاب حرفه ، آزادی در حریم زندگی خصوصی و شخصی ، آزادی در دریافت اطلاعات برای افراد همیشه محفوظ است و سازمان ها باید این حقوق را محترم شمرده و در احقاق آن برای اعضاء خود تلاش کنند . از سوی دیگر قصد و نیت فرد نیز در این دیدگاه از اهمیت فراوانی برخوردار است ، بدین معنی که نیت فرد در رفتار او باید مبتنی بر مصلحت و خیرخواهی باشد و قصد او ضایع ساختن حقوق دیگران نباشد ، تنها در این صورت است که حقوق تمامی افراد در جامعه حفظ خواهد شد .

**2-2-4-5-3) دیدگاه نسبی گرایی (اجتما گرایی)**

در این دیدگاه اخلاق تابع شرایط می شود و گزاره های اخلاقی در هر وضعیتی متفاوت خواهند بود . فرضاً در دوره ای تبلیغات برای حرفه های معلمی و پزشکی مردود و غیراخلاقی شمرده می شد ، اما امروزه این گروه ها نیز به تبلیغ می پردازند و این موضوع غیراخلاقی محسوب نمی شود . نسبی گرایان معتقدند سازمان ها و جوامع در حال تغییرند و مقتضیات و شرایط دائما در حال دگرگونی اند و بنابراین باید دید در هر دوره و شرایطی در چه موردی اجماع وجود دارد و همان نظر اجماعی را به عنوان اصل اخلاقی پذیرفت . طرفداران این دیدگاه نظر جمع را ملاک اخلاقی بودن اعمال می دانند و جامعه را عامل مهمی در شکل گیری اصول اخلاقی می دانند . (الوانی به نقل از فرل و فردریش ، 1391) .

**2-2-4-5-4) دیدگاه اخلاق مبتنی بر تقوی و پرهیزگاری (فضیلت گرایی)**

در این دیدگاه اصول اخلاقی حالتی مطلق به خود می گیرند و ارزش هائی چون راستگوئی ، صداقت ، درستکاری و امانت ، اخلاقی محسوب می شوند و در مقابل آنها دروغگوئی ، فریبکاری ، نادرستی و پیمان شکنی ، ضدارزش به شمار می آیند . پرهیزکاری و تقوی در افراد موجب می شود تا ارزش ها را پاس دارند و فراتر از هنجارها و نرم های جامعه و سازمان قدم برنداشته و خوب و بدهای پرهیزکارانه را ملاک عمل خود قرار دهند اصول اخلاقی مذاهب در این دیدگاه نقش عمده و اصلی را ایفا می کنند .

**2-2-4-6) دسته بندی رحمان سرشت**

مباحث اخلاق كسب وكار غالبا در چارچوب سه رويكرد كانتي ، منفعت گرا و فضيلت اخلاقي ، جاي مي گيرند (رحمان سرشت و بدر آبادی ، 1391) :

**2-2-4-6 -1) نظريه اخلاقي فضيلت اخلاقی**

مسألة اصلي اخلاق فضيلت مدار اين است كه چگونه انساني بايد بود ؟ اين كه چگونه شخصي بايد بود و چه ويژگيهاي شخصي را به عنوان فضايل اخلاقي بايد در درون خود جاي داد . اين اخلاق حداقل تاريخي به قدمت تاريخ فلسفة يونان دارد . و در عصر حاضر نيز به عنوان رقيبي جدي در برابر نظريات اخلاقي عمل مدار و بويژه رويكرد اخلاقي حق مدار عرض اندام كرده است (قاری سید فاطمی ، 1371) .

**2-2-4-6 -2) نظریه اخلاق عمل مدار**

این بنیاد اخلاقی بر این باور بود که میزان و معیار کردار ، یعنی عمل نیک و بد و موجبات آنچه در عالم اخلاق و چه در عالم سیاست ، رنج ، خوشی و لذت است. لذا می بایست عملی را اختیار و اتخاذ نمود که خوشی و لذت حاصل از آن بیشتر ، بادوام تر و مؤثرتر و شامل حال جماعت بیشتری باشد. عمل شر و عملی که باید از آن دوری جست آن است که رنجی از آن برآید و فایده و لذتی را برای انسان در پی نداشته باشد.

**2-2-4-6 -2) نظریه اخلاق کانتی**

انسان مداری کانتی در قالب اصل غایت‏بودن انسان چارچوب اخلاقی عقلانی و در عین حال منسجم را در اختیار قانونگذاران و سیاست‏گزاران قرار خواهد داد. اصل برابری انسانها و لزوم احترام به حیثیت انسانها به صورتی برابر و آن هم تنها به دلیل انسان بودن آنها محور گفتمان بشر معاصر است.

**2-2-4-7) دسته بندی لدبتر**[[15]](#footnote-15)

سیلمانی به نقل از لدبتر (1390) چهار سیستم اخلاقی را بر می شمرد :

**2-2-4-7-1)اخلاق شخصی**

اشاره به ویژگی ها و خصوصیاتی دارد که در افراد وجود دارد و بر اساس آنها ارزش ها و احساساتی در مورد آنچه درست یا نادرست می یاشد ، در آنها شکل گرفته است . میزان پایبندی فرد به ارزشهایی نظیر صداقت ، تعهد و ... می باشد .

**2-2-4-7-1)اخلاق سودمندی**

میزان تاکید برا اقداماتی است که برای همگان آثار مثبت ، منفعت و سود داشته باشد . بنابراین یک عمل وقتی صحیح است که حداکثر منافع را برای جامعه داشته باشد .

**2-2-4-7-1)اخلاق اجتماعی**

میزان پایبندی و تعهدات و مسئولیتها در قبال جامعه به هنگام تصمیم گیری ها و رفتارهای مدیریتی است . در واقع فرهنگ ناشی از روابط اجتماعی است که نقش مهمی را در تصمیم گیری و قضاوت اخلاقی افراد ایفا می کند .

**2-2-4-7-1)اخلاق قانونی**

اشاره به وضعیتی دارد که قوانین مبنا یا استانداردی برای قضاوت بر تصمیم ها و فعالیت ها را فراهم می کند . تاکید آن بر فعالیتهای تعیین شده و وظایف از پیش مشخص شده می باشد .

**2-2-4-8) دسته بندی هس مر**

یکی از کامل‌ترین دسته بندی ها را از تئوریهای اخلاق توسط هس مر (1995) و در حوزه مدیریت ارائه شده است :

**2-2-4-8-1) قانون طلایی**

در این دیدگاه عقیده بر این است که افراد باید به شیوه ای عمل کنند که دوست دارند دیگران نیز با آنها همین رفتار را داشته باشند و این نوع رفتار بایستی حالتی جهان شمول پیدا کند . این یک دستورالعمل قاطعانه مشهور است از آن جهت که هیچ استثنایی را نمی پذیرد و افراد و سازمان ها اجازه ندارند برای خودشان هیچ استثنایی قایل شوند (لاوتن ، 1384) .

بیشتر رهبران کلیسا و بعضی از فلاسفه نظیر (توماس آکوئیناس **[[16]](#footnote-16)** و توماس جفرسون**[[17]](#footnote-17)**) معتقدند که یک قانون ابدی وجود دارد ، قانونی مخلوق خداوند ، مشهود در طبیعت ، بیان آشکار شده در کتاب مقدس ، و در اختیار زنان یا مردانی که فرصت مطالعه و بررسی قانون طبیعت یا کتاب مقدس را خواهند داشت . توماس جفرسون اولین انسان دوست سکولار **[[18]](#footnote-18)**، معتقد بود که حقایق این قانون بدیهی و حقوق آن جداناشدنی است و لذا وظایف را به آسانی می توان از آن استخراج نمود . آنها این تعهد را نیز خواهند داشت که آن حقوق را برای دیگران نیز تضمین کنند حتی اگر این امر به انقلاب علیه تاج و تخت پادشاهی انگلیس منجر گردد . رهبران مذهبی معتقدند که وضعیت این قانون لایتغیر است و حقوق و وظایف مشهود هستند : «اگر ما را دوست دارند ، ما نیز باید دیگران را دوست داشته باشیم» این مبادله متقابل در قوانین مسیحیت و تحت عنوان قانون طلایی خلاصه می شود : با دیگران آن گونه رفتار کن که دوست داری دیگران با تو رفتار کنند (هس مر ، 1389) .

**2-2-4-8-2) منفعت گرایی يا فرجام گرایی**

نگرش فرجام گرایی به اخلاق مدیریت بر نتایج و غایت اعمال افراد تاکید کامل دارد ، نه بر نیت آنان . فرجام گرایی از واژه ای یونانی به معنای فرجام یا غایت مشتق شده است . و تعدادی از بانفوذ ترین فلاسفه در جهان غرب اظهار داشته اند که ارزش اخلاقی رفتار شخصی را می توان به وسیله نتایج آن رفتار تعیین کرد . به عبارت دیگر ، یک عمل یا یک تصمیم درست است اگر منجر به منافعی برای مردم گردد و یک عمل یا یک تصمیم نادرست است اگر منجر به ضرر یا آسیب گردد ، هدف مشخصاً خلق بزرگترین میزان منافع برای بیشترین مردم با کمترین میزان ضررها یا آسیب هاست . مزایا می توانند تفاوت کنند منافع و مزایای مادی تنها آنهایی نیستند که محاسبه می شوند (اگرچه آنها قطعاً یک نقطه آغاز مناسب برای محاسبات هستند) بلکه دوستی ها ، دانش ، تندرستی و دیگر چیزهای مطلوب که ما در زندگی می یابیم نیز منافع و مزایا هستند . در اندیشه سودمندگرایی به حداکثر رسانیدن خوبی ها و به حداقل رسانیدن معایبی که تاکنون تعریف شده است ، توجه می شود . در اندیشه سودمندگرایی ، خوبی ها ممکن است به عنوان لذت ، یا خوشبختی تعریف شود . دو نوع مختلف سودمندگرایی داریم :

1 . **سودمندگرای عملی** که فقط به اعمالی توجه می کند که برای بیشترین تعداد از افراد ، بیشترین خوشبختی را دربرداشته باشد . بنابراین قانونی مانند ، باید هنگام عقد قراردادها باید حقیقت را بازگو کنی یک دستورالعمل مفید است اما در مواقعی می توان آن را نادیده گرفت .

2 . **سودمندگرایی قانونی** ، قوانین نقش مهمی در اخلاقیات داشته و نمی توان آنها را به واسطه خاص یک موقعیت ، نادیده گرفت ، زیرا قوانین در قبال نادانی ها و کوته بینی ها مراقبت کرده و کمک می کند از ارائه رفتار ناعادلانه فردی ، در شرایط و موقعیت های خاصی ، پرهیز شود . در اندیشه سودمندگرایی پیش فرض بر این است که می شود برای هر چیزی یک ارزش قابل اندازه گیری در نظر گرفت (لاوتن ، 1384) .

**2-2-4-8-3) وظیفه گرایی ، تئوری آغاز گرایی**

براساس این نظریه ، ارزش اخلاقی هر عمل ، بستگی به نتیجه آن ندارد زیرا نتیجه آن در زمان اخذ تصمیم مشخص و معلوم نیست ولی ارزش آن عمل به نیت شخص تصمیم گیرنده بستگی دارد . نیت را می توان به تعهد تعبیر کرد زیرا چنانچه همواره بهترین ها را برای دیگران آرزو کنیم ، طبعا به شیوه ای عمل خواهد شد که نتایج سودمند حاصل شود . حقیقت امری ضروری است ، وفای به عهد واجب است و صداقت و امانت داری وظیفه است . پس حقیقت ، وفاداری و صداقت را می توان به عنوان اصول اساسی اخلاقی برشمرد . در فرضیه آغازگرایی وظایفی متصور است که نسبت به دیگران عهده دارند در حالی که در فرضیه پایان گرایی اعمالی وجود دارد که در نهایت بیشتری منافع را برای دیگران دنبال دارد (هس مر ، 1389) .

سرشناس ترین فیلسوفی که از این رویکرد پشتیبانی می کند ایمانوئل کانت**[[19]](#footnote-19)** می باشد . کانت عقیده داشت که عملی شایسته تقدیر و ستایش است که به دلیل منافع شخصی و نه در نتیجه خلق و خویی طبیعی بلکه به واسطه حس انجام وظیفه ، البته نه دقیقاً مطابق با چارچوب وظیفه ، بلکه به خاطر انجام وظیفه صورت گیرد . در صورتی که یک عمل اخلاقی درست ، انگیزه ای شخصی داشته باشد ، عمل قابل ستایشی محسوب نمی شود . در اغلب موارد ، وظیفه و نفع شخصی همزمان واقع می شود ، اما از دیدگاه کانت یک عمل معنوی فقط و فقط ، ما حصل عمل به وظیفه است حتی اگر برخلاف نفع شخصی واقع شود .

مباحثی که از دیدگاه آغازگرایی مطرح می شود مسئولیت را بر دوش فرد می گذارد . این باور که وظیفه کارکنان دولتی ، اجرای سیاست های صاحب منصبان سیاسی آنان می باشد ، تحت تاثیر این دیدگاه قرار می گیرد که پیروی از اصول اخلاقی ، اهمیت بنیادینی در مدیریت دراد . با شناخت فزاینده این مساله که مدیران دولتی در تمام سطوح دارای حوزه مشخصی از قدرت عمل هستند و این آزادی در مدیریت به یک قانون مدیریتی تبدیل می شود ، پیروی از مجموعه ای از اصول اخلاقی ، رفتار مدیر را هدایت خواهد کرد (لاوتن ، 1384) .

**2-2-4-8-4) عدالت توزیعی**

این نظریه از سوی جان راولز **[[20]](#footnote-20)** پیشنهاد شده است ، عدالت توزیعی را می توان از یک سیستم اقتصادی خاص توزیع منافع به یک سیستم اخلاقی برای ارزیابی رفتار گسترش داد که براساس آن می توان یک عمل را در صورتی که منجر به افزایش همکاری بین اعضای جامعه گردد ، درست ، عادلانه و مناسب نامید و یک عمل را در صورتی که در جهت مخالف هدف فوق عمل می کند می توان نادرست ، ناعادلانه و نامناسب نامید (هس مر ، 1389) .

در عدالت مفاهیمی چون عادل بودن ، شایستگی و سزاواری مطرح می شود . اصول رسمی عدالت را می توان در این اندیشه یافت که با موارد مشابه باید رفتاری مشابه و با موارد نامشابه رفتاری متفاوت داشت بیان مساله های قانون حفظ تساوی حقوق و تبعیض مثبت همواره مورد بحث بوده است . عدالت می تواند در دو حالت وجود داشته باشد : 1 . عدالت توزیعی ، 2 . عدالت رویه ای .

لاوتن (1384) معتقد است در اولین حالت چگونگی توزیع کالا و خدمات در سطح جامعه ، در نظر گرفته می شود .الف اینکه هر فردی ، سهمی مساوی با سایرین ، مطابق با نیازهای خود ، مطابق با حقوق فردی ، مطابق با تلاش های فردی ، مطابق با شایستگی های فردی و منطبق با خدمتی که به جمع (یا سازمان) ارائه می کند ، دریافت کند .

در عدالت رویه ای تاکید بر این است که فرآیندها و رویه ها همگی عادلانه و غیرتبعیض آمیز باشند . جان راولز اظهار می دارد که در نظریه عدالت دو اصل وجود دارد . اول هر فردی از حق آزادی مساوی و سازگار با آزادی مشابه دیگران ، برخوردار است . دوم نابرابری های اجتماعی و اقتصادی باید به گونه ای باشد که الف) از لحاظ عقلانی به نفع هر کسی باشد و ب) از طریق مشاغل و ادارات دولتی ، قابل دسترس به همگان باشد . او معتقد است که افراد باید یکی از این دو اصل را انتخاب کنند زیرا هر انتخاب دیگری می تواند بدین معنی باشد که افراد مورد ظلم واقع شده اند زیرا نمی دانند در کجای جامعه قرار می گیرند و از لحاظ فقیر یا غنی بودن ، با استعداد یا بی استعداد بودن ، زن یا مرد بودن می توانند از چه مزایا و امتیازاتی بهره مند شوند . بنابراین نابرابری ها را زمانی می توان تحمل کرد که تامین کننده منافع همه اعضا جامعه باشد (قاسمیان و شیروانی ، 1383) .

**2-2-4-8-5) آزادی فردی**

نظریه آزادی فردی یک مجموعه اخلاقی است که توسط رابرت نوزیک**[[21]](#footnote-21)** پیشنهاد شده است . تصور می شود که آزادی ، نخستین نیاز جامعه است . یک موسسه یا قانونی که آزادی فردی را نقض می کند ، حتی اگر منافع و رفاه بیشتری برای دیگران ایجاد کند ، باید به خاطر ناعادلانه بودن مردود اعلام شود . پروفسور نوزیک می پذیرد که جامعه مجموعه ای از افراد است و همکاری بین افراد برای سود اقتصادی ضروری است ، اما او معتقد است که این همکاری در نتیجه مبادله کالاها و خدمات عملی می شود . دارایی های هر شخص ، به شکل درآمد و ثروت و دیگر منابع ، از دیگر افراد جامعه و از طریق مبادله کالاها و خدمات تحصیل می گردد یا این که دیگران به وی هدیه می دهند .  الگوی فعلی دارایی ها ممکن است از طریق کاربرد هر یک از اصول توزیع (برای هر کس به طور مساوی ، یا براساس نیاز شخص ، تلاش وی ، مشارکت او و یا براساس صلاحیت وی) تحصیل شده باشد ، اما این الگوها به وسیله انتقال ها تغییر خواهند کرد و آن انتقال ها را (به وسیله مبادله هدایا) می توان تا زمانی که اختیاری هستند و نه اجباری ، عادلانه قلمداد نمود . مبادلات اجباری (بنا شده براساس استفاده از نیروی اجتماعی یا دیگر ابزار قهری و اجباری) ناعادلانه هستند .

آزادی فردی را می توان لزوما از یک منظومه بازار دارایی ها به یک منظومه اخلاقی ویژه ارزیابی رفتارها گسترش داد ، زیرا باید به افراد اجازه داده شود که از میان یک سری اعمال که به رفاه خود آنها منتهی می شود ، انتخاب هایی آگاهانه انجام دهند و این انتخاب ها تا زمانی که فرصت هایی یکسان برای انتخاب هایی آگاهانه برای دیگران فراهم آورد عادلانه یا درست یا مناسب هستند . (هس مر ، 1389) .

**2-2-6) پیامد اخلاق در سازمانها :**

اخلاق کار یک هنجار فرهنگی است که به نحوه مناسب و خوب در جامعه یک ارزش معنوی مثبت می دهد و بر این باور است که کار فی نفسه دارای یک ارزش ذاتی است (طاهری دمنه و همکاران به نقل از چرینگ ، 1390) به گونه ای که مفهوم اخلاق کاری درجه اهمیت بالایی در تصمیمات مسئولین سازمانها برای ایجاد و نگهداری کارکنان با انگیزه و سخت کوش دارد (قلی پور ، 1380) . از منافع اخلاق در سازمانها می توان به نظم بهتر روابط در سازمان که باعث افزایش سوتفاهم و کاهش تعارضات و بهبود عملکرد تیمی خواهد شد اشاره نمود دسلر نیز اشاره می کند که اگر کارکنان بر این باور باشند که با آنها رفتاری عادلانه و منصفانه می شود شاید تمایل بیشتری داشته باشند که بار کار بیشتر را تحمل کنند (صنوبری به نقل از دسلر ، 1387) .

**2-4-2) تحقیقات داخلی :**

موغلی، سيد جوادين، احمدی و علوي (1392) در تحقیقی با عنوان “ تبيين مدل اخلاق كار اسلامي و رفتار شهروندي سازماني با واسطه ي ارزش هاي شغلي (مورد مطالعه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان) “ رابطه بین مولفه های اخلاق کار اسلامی بعنوان متغیر مستقل و رفتار شهروندی بعنوان متغیر وابسته با نقش متغیر واسطه ارزش های شغلی مورد سنجش قرار دادند. یافته های این تحقیق نشان میدهد که بالاترین ضریب همبستگی (54 درصد)در میان متغیرهای این پژوهش مربوط به رابطة بین ارزش های شغلی و رفتار شهروندی می باشد. همچنین نتایج بررسی ها نشان داد که ایمان و رفتار مسئولانه دینی از مولفه های اخلاق کار اسلامی ، با واسطه ارزش های شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد اخلاق كار اسلامي بر نگرش كاركنان به جهت ايجاد رفتار مطلوب تأثير قابل توجهي داشت، همچنين ارزش هاي فردي و جمعي در محيط هاي كار، با گسترش توجهات اجتماعی به ارزش هاي انساني و اخلاقي همسو بود و اخلاق کار اسلامی با واسطه ارزش هاي شغلي بر رفتار شهروندي سازماني نيز تأثير گذار بود.

سلیمانی (1390) در تحقیقی با عنوان“ بررسی رابطه بین رفتار اخلاقی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی معلمان و کارکنان در مدارس شهرستان گرمسار“ رابطه چهار مولفه اخلاق شخصی ، اخلاق سودمندی ، اخلاق اجتماعی و اخلاق قانونیِ رفتار اخلاقی را با بروز رفتار شهروندی سنجید و نتیجه گرفت که رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی و نیز مولفه های آنان رابطه مثبت و معناداری دارند . متغیرهای اخلاق سود مندی و اخلاق قانونی پیش بینی کننده های معنادارتری برای بروز رفتار شهروندی هستند .

بهاری فر ، جواهری کامل و احمدی (1390) در تحقیق با عنوان “ رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی : تاثیر ارزش های اخلاقی ، عدالت و تعهد سازمانی“ به بررسی پیامدهای ارزش های اخلاقی سازمان (عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، رفتار اخلاقی و رفتارهای شهروندی سازمانی) و روابط بین آن ها در بین کارکنان حوزه ستادی دانشگاه پیام نور پرداخته اند . نتایج این تحقیق نشان می دهد که ارزش های اخلاقی سازمان به طور مثبتی بر عدالت رویه ای و عدالت توزیعی و عدالت رویه ای و عدالت توزیعی نیز به طور مثبتی بر تعهد سازمانی کارکنان و تعهد سازمانی به طور مثبتی بر رفتار اخلاقی کارکنان تاثیر می گذارد. هم چنین رفتار اخلاقی نیز به طور مثبتی بر بعد جوانمردی و بعد نوع دوستی رفتارهای شهروندی سازمانی تاثیر می گذارد.

طاهري دمنه ، ‌زنجيرچي و نجاتيان قاسميه (1388) در تحقيقي با عنوان “ نقش اخلاق كاري در ارتقا رفتار شهروندي سازماني “رابطه متغير مستقل اخلاق كاري و متغير وابسته رفتار شهروندي را در جامعه شامل 403 نفر از كاركنان دانشگاه يزد مورد بررسي قرار داد نمونه اين تحقيق 102 كارمند بوده و در این تحقیق ابعاد اخلاق کاری از دیدگاه پتی شامل قانون گرایی ، تاثیر گذاری در محیط ، جدیت ، مردم گرایی در کار برای پیش بینی متغیر رفتار شهروندی سازمانی مورد مطالعه قرار گرفت ، و نتایج آن نشان داد که قانون گرایی به بهترین وجه می تواند متغیر رفتار شهروندی سازمانی را توجیه نماید .

سهرابی و خانلری (1388)در تحقيق ديگري با عنوان “ اخلاق ‌فناوري اطلاعات و رفتار شهروندي سازماني “ رابطه متغير مستقل ارزش هاي اخلاقي و متغير وابسته اخلاق فناوري اطلاعات با واسطه گري متغير هاي تعهد و رفتار شهروندي مورد مطالعه قرار دادند نمونه آماري اين تحقيق شامل 119 نفر از كارمندان و مديران شركت هاي فناوري اطلاعات شهرستان تهران بوده است در این تحقیق فرض شد اخلاق فنآوری اطلاعات تحت تاثیر تعهد و رفتار شهروندی می باشند و به طور مستقیم از تعهد و غیر مستقیم از ارزش های اخلاقی تاثیر می پذیرد . یافته های این تحقیق نشان داد بین ارزش های اخلاقی و تعهد همبستگی قوی وجود دارد و همبستگی کمتری بین تعهد و رفتارهای شهروندی سازمانی وجود دارد در این تحقیق رابطه بین ارزش های اخلاقی و رفتارهای شهروندی به طور مستقیم مورد ارزیابی نگرفت .

**2-4-3) تحقیقات خارجی :**

چون، شین، چویی و کیم [[22]](#footnote-22) (2013) در تحقیقی با عنوان “ چگونگی ارتباط اخلاق سازمانی و عملکرد ، نقش میانجی تعهد و رفتار شهروندی “ رابطه اخلاق سازمانی را با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی ( بعنوان متغیر واسطه) و عملکرد سازمان (بعنوان متغیر وابسته) را در بین 3821 کارمند 130شرکت کره ای سنجیدند . یافته های آنان نشان داد که اخلاق سازمانی با بروز تعهد سازمانی و رفتار شهروندی ( سطح فردی و سازمانی ) و عملکرد مالی سازمان رابطه معنی داری دارد .

هوانگ ، یو و تی سای [[23]](#footnote-23) (2012) در تحقیقی با عنوان “تجزیه و تحلیل چند بعدی از جو اخلاقی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی“ رابطه جو اخلاقی و رفتار شهروندی را با بررسی رضایت شغلی و تعهد سازمانی بعنوان متغیر واسطه مورد مطالعه قرار دادند ، آنها با بررسی این رابطه در بین 450 نفر از پرستاران به کمک رگرسیون سلسه مراتبی دریافتند سازمانها می توانند از طریق رفتار های اخلاقی بر جو اخلاقی ، رضایت وتعهد سازمانی و بروز رفتار شهروندی اثر بگذارند .

شين [[24]](#footnote-24) (2012) در تحقيقي با عنوان “رهبري اخلاقي مديران اجرايي ، ‌جو اخلاقي ، قدرت اخلاقي و رفتار جمعي شهروندي سازماني “رابطه متغير مستقل جو اخلاقي و متغير وابسته رفتار شهروندي سازماني را در 401 شرکت با اندازه های مختلف به كمك متغير وابسته جو سازماني بررسي كرد . در این تحقیق فرض شد جو اخلاقی سازمان رابطه مثبت و معناداری با رفتار شهروندی سازمانی دارد ، همچنین فرض شد رابطه بین جو اخلاقی و رفتار شهروندی فردی و سازمانی وجود دارد و وقتی جو اخلاقی قوی تر است این رابطه قوی تر خواهد بود ، نتایج این پژوهش همه فرضیات فوق را تایید نمود .

رینر ، لاوتون و ويليامز[[25]](#footnote-25) (2011) تحقيقي را با عنوان “ رفتار شهروندي سازماني و اخلاق خدمات عمومي ، جایگاه سازمان “ بر روی کارکنان 14 کالج در انگلستان که متغير مستقل آن اخلاق خدمات عمومی و متغير وابسته آن رفتار شهروندي سازماني بود انجام دادند آنها تحقیق خود را با فرض اینکه اخلاق خدمات عمومی با ابعاد اعتقاد به خدمات عمومی ، عمل خدمات عمومی و منافع عمومی می تواند رفتار شهروندی سازمانی را پیش بینی نماید انجام داده و به این نتیجه رسیدند که اعتقاد به خدمات عمومی و منافع عمومی می تواند بروز رفتار شهروندی سازمانی را پیش بینی نماید .

در تحقیقی با عنوان “ارتقاء رفتار اخلاقي و رفتار شهروندي سازماني“ که توسط بیکر و همکاران[[26]](#footnote-26) (2006) و در بين 484 نفر از انجمن مديران خريد در آمريكا انجام شد رابطه بین ارزش های اخلاقی بعنوان متغیر مستقل و رفتار شهروندی سازمانی بعنوان متغیر وابسته (بعد جوانمردی و نوع دوستی) و عدالت ، تعهد و رفتار اخلاقی بعنوان متغیر واسطه مورد مطالعه قرار گرفت . نتایج این تحقیق نشان داد ارزشهاي اخلاقي مي توانند در متغير هاي كليدي سازمان از جمله عدالت و تعهد تأثيرگذار باشندكه منتهي به سطوح بالاتري از رفتارهاي اخلاقي در بين سازمان مي شوند. آنها همچنين نشان دادندكه سطوح بالاتر رفتار اخلاقي ارتباط مثبتي با رفتار شهروندي سازماني دارد.

منابع و ماخذ

آذر، ع.، و مومني، م.، (1389). *آمار و كاربرد آن در مديريت* . تهران : انتشارات سمت .

الوانی، س. م.، (1391). درآمدی بر بلوغ اخلاقی سازمانها. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی سال اول* ، شماره 1، ص9-1.

الوانی، س. م، (1381). ضرورت تدوین منشور اخلاقیات سازمانی. *نشریه تحول اداری*، دوره 5، شماره 19، ص59-50.

اميرشاهي ، م. ا.، شیرازی، م.، و قوامی، س. (1389). بررسي رابطه بين فلسفه اخلاق فردي فروشندگان و فرايندتصميم گيري اخلاقي آنها. *فصلنامه مطالعات مديريت بهبود و تحول شماره 63* ، ص 62-27.

بهاری فر ، ع.، وجواهری کامل، م. (1389). بررسی پیامدهای ارزش های اخلاقی سازمان ( با مطالعه عدالت سازمانی ، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی ). *دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس ، سال هفتم ، شماره 28*، ص118-95.

بهاری فر، ع.، جواهری کامل، م.، و احمدی، س. ع. ا.، (1390). رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی : تاثیر ارزش های اخلاقی ، عدالت و تعهد سازمانی. *پژوهشهای مدیریت منابع انسانی، دوره ، شماره1* ، ص42-23.

تولایی، ر. (1388). عوامل تاثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان . *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس ، سال ششم ، شماره شماره 2*5 ، ص 64-45.

حسني كاخكي، ا.، و قلي پور، آ. (1386). رفتار شهروندي سازماني : گامي ديگر در جهت بهبود عملكرد سازمان در قبال مشتري. *فصلنامه پژوهشنامه بازرگاني، شماره 45*، ص 145-115.

خاکي ، غ. (1382). *روش تحقيق با رويکردي به پايان نامه نويسي*. چاپ دوم. تهران : انتشارات بازتاب .

دفت ، ر. ال. (1374). *تئوری سازمان و طراحی ساختار* . ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی . تهران : انتشارات مطالعات و پژوهشهای بازرگانی.

رجبي پور ميبدي، ع.، و دهقاني فيروزآبادي، م. (1389). رابطه اخلاق كار اسلامي با تعهد سازماني و رضايت شغلي در پرستاران. *فصلنامه اخلاق زيستي سال دوم، شماره ششم*، ص 92-49.

رحمان سرشت، ح.، و حبیبی بدرآبادی، م. (1391). ارتباط پايبندي سازمان به فضائل اخلاقي و سلامت سازمان. *فصلنامه اخلاق در علوم و فنّاوري، سال هفتم، شماره 3*، ص 10-1.

رحمان سرشت، ح.، رفیعی، م.، و کوشا، م. (1388). مسئولیت اجتماعی ؛ اخلاقیات فرا سازمانی. *ماهنامه تدبیر، شماره 204*، ص26-22.

 رحیمی، ف.، و رضائیان، ع. (1387). بررسي تأثيرگذاري عدالت رويه اي بر رفتار شهروندي سازماني با لحاظ کردن نقش اعتماد سازماني. *چشم انداز مديريت، شماره 29*، ص87-69.

رضائیان، ع.، و میرزاده، ل. (1389). تاثیر برداشت از عدالت سازمانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی . *فصلنامه اخلاق در علوم و فن آوری* ، سال پنجم، شماره 1و2، ص102-94.

زاهدی، ش. (1384). *مدیریت فرا ملیتی و جهانی : نگرشی تطبیقی*. چاپ چهارم. تهران : سمت.

سبحانی نژاد، م.، یوزباشی، ع.، و شاطری، ک. (1389). *رفتار شهروندی سازمانی ( مبانی نظری ، همبسته ها و ابزار سنجش )*. چاپ اول. تهران : انتشارات یسطرون.

سکاران، ا. (1390). *روش های تحقيق در مديريت*. چاپ نهم. ترجمه محمد صائبی و محمود شيرازی. مرکز آموزش دولتی.

سلیمانی، ن. (1390). بررسی رابطه بین رفتار اخلاقی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی معلمان و کارکنان در مدارس شهرستان گرمسار. *فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی، سال هفتم، شماره اول*، ص27-11.

سهرابی، ب.،و خانلری، ا. (1388). اخلاق فناوری اطلاعات و رفتار شهروندی*. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره 1و2*،ص10-1.

سیار، ا.، و اسلامی، س. ح. (1386). رفتار شهروندی سازمانی. *ماهنامه تدبیر، شماره 187*، ص59-56.

شاه محمدي، ع. (1388). *درآمدي بر روش تحقيق*. چاپ اول. تهران : انتشارات فريش.

صنوبری، م. (1387). رفتار شهروندی سازمانی 1 ( مفاهیم ، تعاریف ، ابعاد و عوامل موثر بر آن ). *دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس*، سال پنجم، شماره 16، ص99-79.

طاهری دمنه، م.، زنجیر چی، س. م.، و نجاتیان قاسمیه، م. (1390). نقش اخلاق کاری در ارتقای رفتار شهروندی. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، سال ششم، شماره 12، ص39-30.

قاری سيدفاطمي، س. م. (1371). بيوتكنولوژي در آيينه فلسفه اخلاق. *فصلنامه باروري و ناباروري، پائيز 1371*، ص72-55.

قاری سید فاطمی ، س. م. (1388). نظریات اخلاقی در آیینه حقوق. *فصلنامه نامه مفید، شماره 29،* ص38-23.

قاسمیان، م.، و شیروانی، ع. (1383). نقش پنج منظومه عمده اخلاقی در تصمیم‌گیری مدیران. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت تهران، سالن همایش‌های اجلاس، دی ماه ۱۳۸۳.

قلی پور، آ.، طهماسبی، ر.، و نوریان، ع. (1389). بررسي تأثير وفاداري حزبي بر رفتار شهروندي سازماني در سازمانهاي دولتي. *مدرس علوم انساني- پژوهشهاي مديريت در ايران، دوره14، شماره 66* ، ص148-123.

لاوتن، آ. (1384). مديريت اخلاقي درخدمات دولتي. ترجمه محمد رضا ربيعي وحسن گيوريان. تهران : انتشارات يكان.

موحدی، م. ج. (1389). بررسی وظیفه گرایی و نتیجه گرایی. *نشریه پژوهشهاي فلسفی*، دوره 53، شمارة 216، ص179-155.

موغلی، ع.، سيد جوادين، س. ر.، احمدی، س. ع. ا،و علوي. آ. ( 1392). تبيين مدل اخلاق كار اسلامي و رفتار شهروندي سازماني با واسطه ي ارزش هاي شغلي (مورد مطالعه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان). *مديريت اطلاعات سلامت، سال دهم، شماره 2، ص 9-1.*

ناظر زکی، ح. (1384). فلسفه اخلاق . *فرهنگ جهاد، سال يازدهم، شماره 41 و 42*، ص 122.

نوابخش، م.، غفاری آشتیانی، پ.، و کهن، ع. (1387). مديريت بستر رفتار شهروندي سازماني در فرانقش هاي اجتماعي. *فصلنامه بصيرت، سال شانزدهم، شماره43*، ص79-55.

هس مر، ل. تی. (1389). *اخلاق در مدیریت*. چاپ سوم. ترجمه سید محمد اعرابی و داوود ایزدی. تهران : انتشارت دفتر پژوهشهای فرهنگی.

Baker, T. L., Hant, T. G.,& Andrews, M. C. (2006). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors : The influence of corporate ethical values*. Journal of Business Research*, Vol. 59, 849-857.

Bolino, D.,& Tornely, F. (2003). Leaders or managers ?. Academy of Management Journal , Vol. 3(1), 67-83.

Bowler, W. M., Halbesleben, J. R. B.,& Paul, R. B. (2010). If you're close with the leader , you must be a brownnose : The role of leader-member relationships in follower , leader , and coworker attributions of organizational citizenship behavior motives . Human Resource Management Review, Vol. 20, 309-316.

Castro, C. B., Armari, E. M.,& Ryan, D. M. (2002). The influence of employee organizational citizenship Behavior on customer loyalty. *International Journal of Service Industry Management , Vol. 15(1*), 55-63.

Chun, J. S., Shin, Y., Choi, J. N.,& Kim, M. S. (2013). How Does Corporate Ethics Contribute to Firm Financial Performance? The Mediating Role of Collective Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management, Vol. 39( 4),* 853-877.

Comeau, D. J.,& Griffith , R. L. (2005). Structural interdependence , personality , and organizational citizenship behavior : an examination of person-environment interaction. *Personnel Review, Vol. 34(3)*, 310-330.

 Douglas, P. C., Davidson, R. A.,& Schwartz, B. N. (2001). The Effect Of Organizational Culture And Ethical Orientation on Accountants' Ethical Judgment’ *. Journal of business Ethics* , Vol*. 34(2)* , 101-121.

Evans, B. M. (2001). The influence of perceived procedural justice on Organizational citizenship behavior among persons employed in the parks , recreation or leisure services profession . Phd. Thesis, MiddleTennessee State University, Thesis published by UMI, Murfreesboro and presented at the Northeastern Recreational Research Conference, Bolten Landing, NY.

Farh, J. L. , Zhong, C. B.,& Organ, D. W. (2004). Organizational Citizenship Behavior in the People’s Republic of China. *Organization Science, Vol. 15(2),* 241–253.

Ferrel, O.C.,& Gresham, L. G. (1985). A Contingency Framework For Understanding Ethical Decision Making In Marketing. *Journal of Marketing, Vol*. 49, 87-96.

Forsyth, D. R., (1980). Taxonomy Of Ethical Ideologies. *Journal of Personality and Social Psychology, Vol*. 39(1), 175–184.

Fournier, W. H. (2008). Communication Satisfaction, Interactional Justice, and Organizational Citizenship Behaviors: Staff Perceptions in a University Environment. Unpublished doctoral dissertation, Ohio University, USA.

Gonzalez, J. V.,& Garazo, T. G. (2006). Structural relationships between organizational service orientation , contact employee job satisfaction and citizenship behavior . *International Journal of Service Industry Management, Vol. 17*, 23-50.

Graham, w. (1995). Leadership , moral development , and citizenship behavior . *Business Ethics Quarterly, Vol. 5(1),* 43-54.

Hoff, T. D. (2007).The Effect of Senior Management Participative Involvement and on Employee Perceptions. *Organization Development Journal, Vol. 26(3)*, 73-78.

Hui, C. (1999). A structural equation model of the effects of negative affectivity , leader-member exchange , and perceived job mobility on in-role and extra-role performance : a Chinese case . *Organizational behavior and human decision processes, Vol. 77*, 3-21.

Huang , C. C., You, C. S.,& Tsai, M. T. (2012). A multidimensional analysis of ethical climate, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors. *Nursing Ethics, Vol. 19(4),* 513–529

Korkmaz, T.,& Arpaci, E. (2009). Relationship of organizational citizenship behavior with emotional intelligence . Procedia Social and Behavioral Sciences, Vol. 1, 2432-2435.

Kujala, J., Lamsa, A.,& Penttila, K. (2009). . Managers’ moral decision-making and changes over time: A multidimensional approach . 22nd EBEN Annual Conference Athens , Greece , September 10-12 , 2009 . JBE .

Lance, L., Daniel, W. (2001). Testing the underlying Motives of OCB : A Field Study of Organizational Co-Operation Workers. *Annual National Agricultural Education Rresearch , Vol. 33*, 538-552 .

Marinova, S. V., Moon, H.,& Van Dyne, L. (2010). Are all good soldier behaviors the same ? Supporting multidimensionality of organizational citizenship behaviors based on rewards and roles *. human relations vule, Vol. 63(10)*, 1463–1485

Nguyen, N. T., Basuray, M. T., Smith, W. P., Kopka, D.,& McCulloh, D. (2008). Moral Issues and Gender Differencesin Ethical Judgment using Reidenbachand Robin’s ( 1990 ) ultidimensional Ethics Scale : Implications in Teachingof Business Ethics . *Journal of Business Ethics, Vol. 77*, 417–430.

Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It’s construct clean-up time. *Human Performance, Vol. 10(2), 85-97.*

Organ, D. W.,& Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior . *Personnel Psychology, Vol. 48*, 775-802.

Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B.,& Bachrach, D. G. (2000).rganizational citizenship behaviors : A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research*. Journal of Management, Vol. 26(3)* , 513-563.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H.,& Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers’ trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, *Vol.* 1, 107–142.

Polat, S. (2009). Organizational citizenship behaviors ( OCB ) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators . *Procedia Social and Behavioral Sciences, Vol. 1*, 1591-1596.

Rayner, J., Lawton, A.,& Williams, H. M. (2012). Organizational Citizenship Behavior and the Public ServiceEthos : Whither the Organization ? . *J Bus Ethics, Vol. 106,* 117–130.

Shin, Y. (2012). CEO Ethical Leadership , Ethical Climate , Climate Strength , and Collective Organizational Citizenship Behavior *. J Bus Ethics, Vol. 108* , 299–312.

Spitzmuller, M., Van Dyne, L.,& Ilie, R. (2008). Organizational Citizenship Behavior: A Review and Extension of its Nomological Network. In J. Barling & C.L. Cooper (Eds.), The SAGE handbook of organizational behavior (pp. 106-123).

Turnipseed, D. L.,& Wilson, G. L. (2009). From discretionary to required : The migration of organizational citizenship behavior . *Journal of Leadership & Organizational Studies, Vol. 15(3)*, 201-218.

Yilmaz, K.,& Tasdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools . *Journal of Educational Administration*

1. *Ethics* [↑](#footnote-ref-1)
2. *Math ethics* [↑](#footnote-ref-2)
3. *George Edward Moore* [↑](#footnote-ref-3)
4. *Locke* [↑](#footnote-ref-4)
5. *Hume* [↑](#footnote-ref-5)
6. *Bentham* [↑](#footnote-ref-6)
7. *Mill* [↑](#footnote-ref-7)
8. *Nietzsche* [↑](#footnote-ref-8)
9. *Dewey* [↑](#footnote-ref-9)
10. *Sartre* [↑](#footnote-ref-10)
11. *“ I “*  [↑](#footnote-ref-11)
12. *Accontability* [↑](#footnote-ref-12)
13. *Hellriegel &Slocum*  [↑](#footnote-ref-13)
14. *Respect for people* [↑](#footnote-ref-14)
15. *Ledbetter* [↑](#footnote-ref-15)
16. *Thomas Aquinas* [↑](#footnote-ref-16)
17. *Thomas Jefferson* [↑](#footnote-ref-17)
18. *Secular* [↑](#footnote-ref-18)
19. *Immanuel Kant* [↑](#footnote-ref-19)
20. *John Rawls* [↑](#footnote-ref-20)
21. *Robert Nozick* [↑](#footnote-ref-21)
22. *Chun, Shin, Choi,& kim* [↑](#footnote-ref-22)
23. *Huang , You,& Tsai* [↑](#footnote-ref-23)
24. *Shin* [↑](#footnote-ref-24)
25. *Rayner, Lawton,& Williams* [↑](#footnote-ref-25)
26. *Baker et al* [↑](#footnote-ref-26)