

ارزش‌های اخلاقی در پرتو عدالت سازمانی

محمود عباسی^۱

رحیم خدایاری زرنق^۲

چکیده

مقوله اخلاق سازمانی در جوامع توسعه یافته طی یک و نیم قرن گذشته به عنوان بخشی از علم مدیریت به مرور نهادینه شده است. رعایت اخلاق و حفظ ارزش‌های اخلاقی به صورت یکی از مهم‌ترین پدیده‌هایی درآمده است که در بیشتر سازمان‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد. عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت که به طور مستقیم با موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد، به کار می‌رود. در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید با چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود، تا احساس کنند به صورت عادلانه با آنها برخورد شده است. بر اساس عدالت سازمانی می‌توان پیش‌بینی کرد که کارکنان در قبال وجود یا عدم وجود عدالت سازمانی در محل کار خود واکنش نشان می‌دهند. هم اخلاقیات و هم عدالت سازمانی در مفهوم عدالت ریشه دارد و شامل قضاوت‌هایی درباره آنچه درست و یا نادرست است.

واژگان کلیدی

اخلاق سازمانی؛ عدالت سازمانی؛ اخلاق اداری؛ رفتار اخلاقی

۱. رییس مرکز تحقیقات اخلاق و حقوق پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، نایب رییس انجمن

Email: Dr.abbasi@sbmu.ac.ir

بین‌المللی اخلاق زیستی اسلامی

۲. دانشجوی Ph.D سیاست‌گذاری سلامت دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی دانشگاه علوم

پزشکی تهران، عضو انجمن علمی حقوق پزشکی ایران و عضو انجمن بین‌المللی اخلاق زیستی اسلامی

Email: R-khodayariz@razi.tums.ac.ir

(نویسنده مسؤول)

ارزش‌های اخلاقی در پرتو عدالت سازمانی

ارزش‌ها پایه و اساس فرهنگ هر سازمانی می‌باشند. همانند اصل فلسفه سازمان برای رسیدن به موفقیت ارزش‌ها نیز مسیر و جهت مشترکی برای همه کارکنان و خط‌مشی‌ها و دستورالعمل‌هایی برای رفتار روزانه آنان ارائه می‌کند. زیربنای همه ارزش‌ها در سازمان، ارزش‌های اخلاقی می‌باشد. این ارزش‌ها به استقرار و حفظ استانداردهایی کمک می‌کند که می‌تواند بر هدایت افراد به سوی اقداماتی که برای سازمان مطلوب است، تأثیر بگذارد. به‌طور ویژه هنگامی که استانداردها یا ارزش‌های اخلاقی سازمان به‌طور گسترده‌ای میان اعضا رایج شود، موفقیت سازمان افزایش می‌یابد (میچالسکی، ۲۰۰۵).

مقوله اخلاق سازمانی در جوامع توسعه‌یافته طی یک و نیم قرن گذشته به عنوان بخشی از علم مدیریت به مرور نهادینه شده است. در شکل‌گیری اخلاق سازمانی سه دسته عوامل فردی، سازمانی و فراسازمانی دخیل هستند. عوامل فردی شامل اخلاق شخصی، خودشناسی و خودکنترلی است. عوامل سازمانی شامل ضوابط و مقررات سازمانی فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی است و عوامل فراسازمانی شامل دولت، شرایط اقتصادی محیط کاری و محیط‌های بین‌المللی می‌باشد که موجب جهت‌گیری مدیریت اخلاقی شده و در نهایت مدیریت اخلاقی در سازمان کاربردی و عملی می‌گردد (سیدی، ۱۳۸۷، ش. ۱۳ و ۱۴).

رعایت اخلاق و حفظ ارزش‌های اخلاقی به صورت یکی از مهم‌ترین پدیده‌هایی درآمده است که در بیشتر سازمان‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد. اصول اخلاقی به صورت بخشی از سیاست‌های رسمی و فرهنگ‌های غیر رسمی سازمان‌ها درآمده است. اخلاق یعنی رعایت اصول معنوی و ارزش‌هایی که بر رفتار شخص یا گروه حاکم است، مبنی بر این‌که درست چیست و نادرست کدام است؟ (صالح‌نیا و

توکلی، ۱۳۸۸ ش.)

عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسان‌ها، همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه‌جانبه در زندگی اجتماعی انسان‌ها، نقش عدالت در سازمان‌ها بیش از پیش آشکارتر شده است. متخصصان علوم اجتماعی از مدت‌ها پیش به اهمیت عدالت به عنوان پایه‌ای اساسی و ضروری برای اثربخشی کنش‌ها و کارکردها پی برده‌اند. چنین توجهی در مورد عدالت در سازمان‌ها امر غیرمنتظره‌ای نیست، چون ادعا می‌شود که عدالت اولین عامل سلامتی موسسات اجتماعی محسوب می‌شود. عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت که به طور مستقیم با موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد، به کار می‌رود. علی‌الخصوص در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید با چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود، تا احساس کنند به صورت عادلانه با آن‌ها برخورد شده است (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸ ش، ۴۹-۴۲). پژوهش‌های انجام‌شده نیز نشان می‌دهند که عدالت متغیری است که پیش‌بینی‌کننده بسیاری از متغیرهای سازمانی است (نعامی و شکرشکن، ۱۳۸۵ ش، صص ۹۲-۷۹). بنابراین لازم است به موشکافی این متغیر و نقش‌های آن در سازمان‌ها پرداخت.

در این مقاله ابتدا مفهوم اخلاق سازمانی و عدالت سازمانی تشریح می‌شوند. سپس مروری بر مفاهیم مرتبطی همچون رفتار اخلاقی و اخلاق اداری انجام می‌گیرد. در نهایت ارتباط این مفاهیم با یکدیگر مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد.

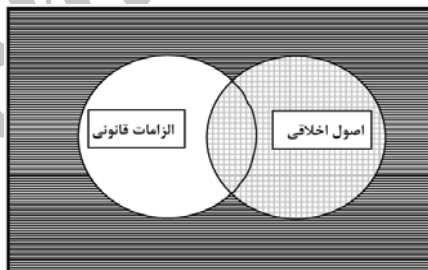
۱. اخلاق سازمانی والزامات مشارکت اجتماعی

الف - اخلاق سازمانی

اخلاقیات به عنوان سیستمی از ارزش‌ها، باورها، اصول، مبانی، بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که براساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص می‌شود و عمل بد

از خوب متمایز می‌گردد (هس مرال، ۱۳۸۲ش، ص ۳۵). با اتکا به اصول اخلاقی مدیران قادر می‌شوند تا تصمیم بگیرند که چه چیزی خوب و چه چیزی بد است. چه کسی در سازمان به راه درست می‌رود و چه کسی راه نادرست را می‌پیماید. بنابراین مدیران در انجام وظایف خود نظیر تصمیم‌گیری ارزشیابی نظارت تشویق و تنبیه بدون وجود یک نظام اخلاقی در سازمان نمی‌توانند با قاطعیت عمل کنند (الوانی، ۱۳۸۳ش، صص ۱۵۲-۱۳۷).

از سوی دیگر باید توجه کرد که اخلاق چیزی است که با رفتارهای ناشی از قانون متفاوت است. رفتار قانونی ریشه در مجموعه‌ای از اصول و مقرراتی دارد که نوع عمل افراد را مشخص می‌کند؛ عموماً مورد قبول جامعه هستند؛ لازم‌الاجرا بوده و در دادگاه‌ها نیز اعمال می‌گردند. رابطه بین استانداردهای اخلاقی و الزامات قانونی در شکل شماره (۱) نشان داده شده است. اصول اخلاقی بیشتر مربوط به رفتارهایی می‌شوند که تحت پوشش مقررات قانونی قرار نمی‌گیرند. مقررات قانونی بر رفتارهایی اعمال می‌شوند که الزامات تحت پوشش اصول اخلاقی قرار نمی‌گیرند.



شکل شماره ۱: رابطه بین مقررات قانونی و اصول اخلاقی

(دفت، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۴ش.)

محیط اخلاقی سازمان، شامل ایدئولوژی‌های اخلاقی انتخاب‌شده، توسط اعضای سازمان، ایدئولوژی‌های نهادینه شده مرتبط با مدیریت و رهبری اخلاقی و ضوابط

اخلاقی است که در عمل سازمان را شکل می‌دهند. این محیط‌ها می‌توانند، تحت شرایط بسیاری استدلال و توجیه اخلاقی افراد را افزایش دهند و رفتارهای کارکنان به موقعیت‌های کاری که از نظر اخلاقی نامعین و نامفهوم است را بهبود بخشند. در نتیجه سازمان به جای انتظار زیاد از کارکنان برای نظرات اخلاقی بر خود مسؤول و پاسخگوی جو اخلاقی نیروی کار است (دفت، ۱۳۷۴ش، ص ۲۵-۱۲۴). «هانت» و همکاران مفهوم ارزش‌های اخلاقی سازمان را ایجاد کردند و این ارزش‌های اخلاقی، ویژگی‌های فرهنگی یک محیط اخلاقی را شرح می‌دهد. تحقیقات نشان می‌دهند که ادراکات افراد از این ارزش‌ها به‌طور مثبتی با باورهای اخلاقی خاص و مدیریت اخلاقی مرتبط است. کارکنان محیط سازمانی را با فضای اخلاقی ترجیح می‌دهند. ارزش‌های اخلاقی سازمان پاسخ‌های عمومی کارکنان به کار را افزایش می‌دهد و از سوی دیگر کارکنان متعهد اغلب با ارزش‌های سازمان ارتباط و اتصال دارند (والنتین و همکاران، ۲۰۰۲م).

تحقیقات مهمی برای بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی مثبت سازمان انجام شده است. «دیل و کندی» اشاره کردند که «ارزش‌ها حس هویت را به اعضای سازمان منتقل می‌کنند، ثبات نظام اجتماعی آن را افزایش می‌دهند و تصمیمات مدیران را هدایت می‌کنند. تحقیقات متعددی نیز نشان داده‌اند که رابطه مثبتی بین ارزش‌های اخلاقی سازمان و تعهد سازمانی و نیت رفتاری وجود دارد» (الیاس، ۲۰۰۵م، صص ۱۰-۱).

ب - عدالت سازمانی

عدالت از جمله الزامات هر نوع مشارکت اجتماعی است. استمرار حضور افراد در گروه‌ها به نحوه ادراک آنان از چگونگی و رعایت انصاف و عدالت بستگی دارد. هرچه اعضای گروه یا سیستم اجتماعی، ادراک عادلانه از رفتار سیستم داشته

باشند، تعهد بیشتری برای مشارکت و توسعه آن خواهند داشت. درک عدالت در سازمان، اصل اساسی برای کارکرد موثر سازمان‌ها و رضایت افراد است. بدون درک این عامل در سازمان‌ها، انگیزش افراد برای مدیران مشکل است. رفتارهای عادلانه با افراد، تعهد آنان را افزایش می‌دهد و تلاش‌های داوطلبانه آنان را برای نیل به اهداف دوچندان می‌کند. در کل عدالت موجب انسجام افراد، و بی‌عدالتی عاملی برای تفرقه میان افراد است (مرادی و همکاران، ۱۳۸۸ ش.، ص ۷).

در ادبیات سازمان و مدیریت واژه عدالت سازمانی ابتدا توسط «گرینبرگ» به کار گرفته شد. به نظر گرینبرگ عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است (رابرت، ۲۰۰۵ م.، صص ۳۶۹-۳۵۷). براساس عدالت سازمانی می‌توان پیش‌بینی کرد که کارکنان در قبال وجود یا عدم وجود عدالت سازمانی در محل کار خود واکنش نشان می‌دهند. یکی از این واکنش‌ها، کاهش یا افزایش «برونداد» است؛ یعنی اگر کارکنان مشاهده کنند که در سازمان عدالت اجرا نمی‌شود، دچار نوعی تنش می‌شوند، در نتیجه برای کاهش این تنش سعی می‌کنند، میزان دروندادها و مشارکت خود را در سازمان کاهش دهند. برعکس اگر کارکنان احساس کنند که در محل کار خود عدالت سازمانی وجود دارد، برانگیخته می‌شوند تا با انجام رفتارهای یاری‌دهنده‌ای مانند رفتار مدنی سازمانی، دروندادها و مشارکت‌های خود را در سازمان افزایش دهند (همان). بنابراین از جمله وظایف اصلی مدیریت، حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در مدیران و احساس عدالت در کارکنان است. رعایت عدالت به‌ویژه در برخی رفتارهای مدیریت (توزیع پاداش‌ها، روابط سرپرستی، ارتقاها و انتصابات) برای کارکنان حایز اهمیت است. در همین راستا تحقیقات بر ضرورت عدالت سازمانی از سوی مدیران تاکید دارند؛ چراکه عدالت مانند سایر نیازهای انسانی به عنوان یک نیاز فطری مطرح است و اجرای عدالت سازمانی در ابعاد گوناگون آن در سازمان‌ها

باید عینی باشد (مردانی و حیدری، ۱۳۸۸ش، صص ۴۷-۵۴).

۲. عدالت سازمانی و اجزای آن

مطالعه و بررسی عدالت در سازمان به شناسایی سه جزء متفاوت از عدالت در سازمان، یعنی: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای (تعاملی) منجر گردید:

الف - عدالت توزیعی: عدالت توزیعی به عادلانه بودن پیامدها و نتایجی که کارکنان دریافت می‌کنند، اشاره دارد. این نوع عدالت سازمانی ریشه در نظریه برابری آدامز (۱۹۶۵م.) دارد. این نظریه به نحوه پاسخ‌دهی افراد نسبت به مداخله‌ها و رفتارهای ناعادلانه مدیران و سرپرستان در توزیع امکانات و پاداش‌ها در سازمان‌ها توجه دارد (اریک و همکاران، ۲۰۰۷م، صص ۶۴۴-۶۵۶).

ب - عدالت رویه‌ای: عدالت رویه‌ای اشاره دارد به انصاف در رویه‌هایی که عملکرد را ارزشیابی می‌کنند. عدالت رویه‌ای را انصاف ادراک شده از رویه‌ها و فراگردهایی که توسط آنها پیامدها تخصیص می‌یابند، تعریف می‌کنند. این بعد از عدالت بر روش‌ها و فرایندهایی تاکید می‌کند که طی آنها تصمیمات مربوط به پیامدها اتخاذ می‌شوند. رویه‌ها زمانی منصفانه ادراک می‌شوند که به طور ثابت و بدون در نظر گرفتن منافع شخصی و بر مبنای مشخص و اطلاعات دقیق به کار گرفته شوند و علایق همه بخش‌های سازمانی مشارکت‌کننده، در نظر گرفته شده و استانداردها و هنجارهای اخلاقی نیز رعایت گردند. با افزایش درک عدالت رویه‌ای کارکنان با دید مثبت به بالادستان و سازمان می‌نگرند؛ حتی اگر آن‌ها از پرداخت‌ها، ترفیعات و دیگر پیامدهای شخصی اظهار نارضایتی کنند (پوول، ۲۰۰۷م، صص ۷۴۸-۷۲۵).

ج - عدالت تعاملی: بر جنبه شخصی اعمال سازمانی به‌ویژه رفتار و ارتباطات بین مدیریت و کارکنان تمرکز می‌نماید. عدالت تعاملی بر مباحث رفتار سرپرستان و

نقش آنها در رعایت عدالت سازمانی متمرکز است و به‌طور مفهومی مشابه با کیفیت غیر رسمی رفتار است. این بعد از عدالت بر رفتار بین فردی یا سطح انصاف ادراک شده از چگونگی رفتار کارمندان، در سازمان اشاره دارد. عدالت تعاملی کمتر ابعاد رسمی تعاملات را دربر می‌گیرد (جمز، ۲۰۰۸، ص ۷-۲).

به خاطر اینکه این نوع عدالت توسط رفتار مدیریت تعیین می‌شود، این نوع عدالت مرتبط با واکنش‌های شناختی احساسی و رفتاری نسبت به مدیریت یا به عبارت دیگر سرپرست است. بنابراین زمانی که کارمندی احساس بی‌عدالتی تعاملی کند، به احتمال زیاد این کارمند به سرپرستش - به جای سازمان - واکنش منفی نشان می‌دهد. از این رو پیش‌بینی می‌شود که کارمند به سرپرستش - به جای کل سازمان - ناراضی باشد و تعهد کمتری نسبت به سرپرست تا سازمان در خود احساس کند (رحیم‌نیا و حسن‌زاده، ۱۳۸۸، ص ۴۶-۲۱).

۳. رفتار اخلاقی

رفتار اخلاقی انعکاس ارزش‌های فرد می‌باشد. ارزش‌ها شامل دامنه‌ای از باورها و تمایلات فرد می‌باشد که فرد را بر می‌انگیزانند. ارزش‌های اخلاقی به ارزش‌های اخلاقی اصلی و ارزش‌های اخلاقی فرهنگی یا فردی تقسیم می‌شوند. ارزش‌های اصلی مبنا و اساس تصمیمات اخلاقی می‌باشند. این ارزش‌ها صرف‌نظر از زمان فرهنگ و دین ارزش‌های پایه‌ای می‌باشند. معمولاً این ارزش‌ها توسط کلماتی مثل قابل اعتماد بودن، احترام، مسئولیت، عدالت و انصاف آداب اجتماعی و شهروندی تعریف می‌شوند. ارزش‌های فرهنگی یا فردی، باورهایی درباره آنچه که درست یا غلط است، می‌باشد. این باورها از تجربه ارزش‌های خانواده، باورهای دینی، سنت‌های فرهنگی، استانداردها و اقدامات حرفه‌ای نشأت می‌گیرد. این ارزش‌ها با تغییر در زمان فرهنگ دین و افراد تغییر می‌کنند (کلارک، ۱۹۹۸، ص ۱).

۴. منشور اخلاقی سازمان

اخلاق، اکنون به صورت منشور اخلاقی سازمان و قوانین رفتار حرفه‌ای پا به درون سازمان نهاده است. در یک دهه اخیر، توجه روزافزونی به این موضوع شده که باید علت آن را در وقایع دهه‌های اخیر، مانند: جهانی شدن توسعه، عدم تمرکز، مدیریت‌گرایی، افزایش روابط کاری و تجاری سازمان‌های دولتی با بخش خصوصی، رشد مطالعات اجتماعی و درخواست فزاینده برای پاسخگویی و مسؤلیت اجتماعی از سوی مراجع قانونی و سیاسی دید. «روهر»، اخلاقیات حاکم بر سازمان‌های دولتی را تابع ارزش‌های موجود در جامعه و جهان‌بینی حکومت‌ها می‌داند. بدین ترتیب منشور اخلاقیات بازتاب و انعکاسی از ارزش‌های موجود غالب در محدوده فعالیت‌ها و وظایف سازمانی خواهد بود. «دن هارت» سه رکن را برای منشور اخلاقیات قایل است: عزت، نیک‌خواهی و عدالت. به زعم او مدیران و کارگزاران باید در تصمیمات و اقدامات خود به گونه‌ای عمل کنند که عزت و آبروی هیچ فردی خدشه‌دار نشود. همواره نیک‌خواهانه عمل کنند و عدالت و انصاف را در اعمال خود لحظه‌ای از نظر دور ندارند. منشور اخلاقیات، باید ضامن تحقق این سه رکن باشد. از آنجا که منشور اخلاقیات سازمان، سندی است حاوی معیارهای اخلاقی - ارزشی، که برای ایجاد هماهنگی و وحدت رویه در بین کارگزاران سازمان تدوین می‌شود، می‌توان به اهمیت بالای تدوین و اجرای این منشور در موفقیت سازمان پی برد (وود و ریمر، ۲۰۰۳، صص ۱۸۱-۹۵).

اخلاق اداری نیز که هم‌اکنون به نهضتی اصلاح‌گرایانه در مدیریت دولتی تبدیل شده است، به مطالعه و تدوین منشور اخلاقی سازمان می‌پردازد. اخلاق اداری همچنین به مطالعه و شناسایی قواعد و ضوابط رفتار اداری انسان، قوانین و استانداردهای رفتاری، آموزش اخلاقیات، مدیریت اخلاق، تصمیم‌گیری اخلاق فرهنگ و جوّ اخلاق و زیرساخت‌های اخلاق می‌پردازد. سازمان همکاری‌های

اقتصادی و توسعه نیز با طراحی یک زیرساخت اخلاقی - که در واقع یکی از الگوهای اثربخش مدیریت اخلاقیات محسوب می‌شود - سعی در کنترل فساد، حفظ و ارتقای اخلاقیات و اصلاح رفتارهای نامطلوب در اغلب کشورهای عضو خود بوده است. در این الگو به میزان زیادی عوامل محیطی و سازمانی با یکدیگر ترکیب شده است که مهم‌ترین این عوامل عبارتند از:

- تعهد رهبران، سیاست‌گذاران، سیاست‌مداران و مدیران به رعایت امور اخلاقی
- راهبرد سیاست‌ها قوانین و مقررات دقیق و لازم اخلاقی
- جو و فضای جامعه و سازمان
- سیستم‌ها و مکانیزم‌های انگیزشی برای تشویق به انجام رفتار اخلاقی
- برنامه‌های آموزشی کارآمد و مؤثر
- سیستم‌های کنترلی و ارزیابی کارآمد و مؤثر درون و برون سازمانی
- دلایل و استدلال عقل‌پسند کافی برای پذیرش اخلاق
- موقعیت‌های شغلی
- نیازهای شخصی
- جامعه مدنی فعال

لذا در مجموع می‌توان گفت: چنانچه یک زیرساخت اخلاق از کارکرد صحیحی برخوردار گردد، محیطی را فراهم می‌آورد که استانداردها و شاخص‌های رفتار شخصی مطلوب مورد حمایت قرار می‌گیرد (سلطانی، ۱۳۸۲، ش، ۹۱-۷۳).

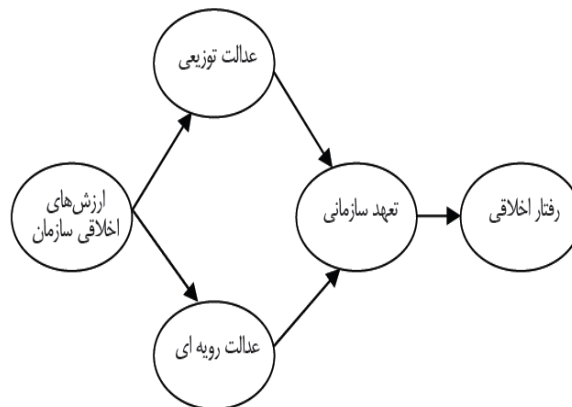
۵. ارزش‌های اخلاقی و فرهنگ سازمانی

ارزش‌های اخلاقی سازمان به عنوان زیرمجموعه‌ای از فرهنگ سازمانی تعریف شده است که تأثیر متقابل چندبعدی میان سیستم‌های رسمی و غیررسمی کنترل رفتاری را نشان می‌دهد. این سیستم‌های غیررسمی شامل مجموعه‌ای از باورها، هنجارها و

اقداماتی است که در درون یک سازمان مشترک است. علاوه بر این جنبه‌های غیررسمی ارزش‌های اخلاقی سازمان، همچنین می‌تواند از طریق سیستم‌های رسمی‌تری مانند سیستم‌های پاداش، خط مشی‌ها و رویه‌ها، نشان داده شود. هنگامی که کارکنان معتقد باشند که خط مشی‌ها و رویه‌ها توسط مدیران و دیگر افراد در سازمان با توجه به اخلاقیات پیگیری می‌شوند، آن‌گاه ارزش‌های اخلاقی در سازمان نهادینه می‌شود؛ به طور مثال مدیران ممکن است این ارزش‌ها را با توجه به شیوه اخلاقی مانند پاداش دادن به رفتار اخلاقی و تنبیه رفتار غیراخلاقی نشان دهند (آدامز و همکاران، ۲۰۰۱م).

منطق موجود در نظریه تمرکز بر ارزش‌های اخلاقی به عنوان وسیله‌ای تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان این است که از افراد انتظار می‌رود در شیوه و رفتار مطابق با ارزش‌های موجود در سازمان عمل نمایند. مطالعات و تحقیقات تأثیر بافت اخلاقی بر مفاهیمی مثل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، نیت ترک خدمت و تعارض اخلاقی با مدیران و رؤسا را نشان می‌دهند؛ به عبارت دیگر، به طور منطقی می‌توان بیان کرد که بافت و محیط اخلاقی بر رفتارهای کارکنان از جمله رفتار اخلاقی تأثیر می‌گذارد. «کوهن چرش و اسپکتور» در الگوی نقش عدالت در سازمان‌ها بیان می‌کنند که اقدامات فعالیت‌های سازمانی نمونه رفتار اخلاقی است که ادراکات از عدالت توزیعی و رویه‌ای را افزایش می‌دهند. دیگر این که دو جزء اصلی عدالت سازمانی، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی است. عدالت رویه‌ای اشاره به عدالت و برابری خط مشی‌ها و رویه‌های سازمانی به کاررفته برای تعیین پاداش‌ها دارد؛ در حالی که عدالت توزیعی اشاره به عدالت و برابری درک شده از نتایج یا پاداش‌های واقعی را نشان می‌دهد. مطالعات گذشته نشان داده‌اند که سطح بالای عدالت به طور مثبتی با رضایت تعهد و اعتماد ارتباط دارد (کوهن، کاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱م، صص ۲۷۸-۳۲۱). همچنین سطوح پایین عدالت با عملکرد ضعیف

افزایش غیبت و ترک خدمت و نارضایتی شغلی مرتبط است، لذا هر دو شکل عدالت از لحاظ مفهومی با ارزش‌های اخلاقی سازمان در ارتباط است. هم اخلاقیات و هم عدالت سازمانی در مفهوم عدالت ریشه دارد و شامل قضاوت‌هایی است درباره آنچه درست و آنچه غلط است. افراد محیط خود را به اندازه‌ای منصفانه و برابر درک می‌کنند که این رویه‌ها و قوانین پیگیری شود و نتایج ناشی شده از خط‌مشی‌ها و رویه‌های سازمانی عادلانه و منصفانه باشد. بنابراین می‌توان گفت که ارزش‌های اخلاقی سازمان به طور مثبتی با عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی رابطه دارد که این خود موجب افزایش تعهد سازمانی و در نهایت بروز رفتار اخلاقی می‌شود (بیکر و همکاران، ۲۰۰۶م، ۸۵۷-۸۴۹) که این مسأله در الگوی بیکر و همکاران نیز نشان داده شده است (شکل شماره ۲).



شکل شماره ۲: ارتقای رفتار اخلاقی از طریق افزایش تعهد سازمانی (بیکر و همکاران، ۲۰۰۶م.)

نتیجه

زیربنای همه ارزش‌ها در سازمان ارزش‌های اخلاقی می‌باشد. این ارزش‌ها به استقرار و حفظ استانداردهایی کمک می‌کند که می‌تواند بر هدایت افراد به سوی اقداماتی که برای سازمان مطلوب است، تاثیر بگذارد. به طور ویژه، هنگامی که استانداردها یا ارزش‌های اخلاقی سازمان به طور گسترده‌ای میان اعضا رایج شود، موفقیت سازمانی افزایش می‌یابد.

ارزش‌ها پایه و اساس فرهنگ هر سازمانی می‌باشند. همانند اصل فلسفه سازمان برای رسیدن به موفقیت ارزش‌ها نیز مسیر و جهت مشترکی برای همه کارکنان خط مشی‌ها و دستورالعمل‌هایی برای رفتار روزانه آنان ارائه می‌کند. با شناخت اهمیت ارزش‌ها و رابطه آنها با فرهنگ نیاز است که ارزش‌های اساسی را که ریشه بنیان‌های ارزشی فرد و سازمان است، مشخص نمود. ارزش‌های اخلاقی سازمان، عدالت سازمانی (شامل عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی) و تعهد سازمانی به عنوان پیش‌زمینه‌های مهم رفتار اخلاقی می‌باشند. سازمان نقش مهمی در رفتارهای فردی کارکنان ایفا می‌کند. ایجاد ارزش‌های اخلاقی در سطح سازمان می‌تواند از طریق تأثیر بر متغیرهای سازمانی دیگر منجر به سطح بالاتر رفتار اخلاقی کارکنان شود. افزایش ادراک از عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای منجر به افزایش عدالت سازمانی می‌شود و همان‌طور که تعهد سازمانی افزایش می‌یابد، رفتار اخلاقی نیز بالا می‌رود (کوهن، کاراش و اسپکتور، ۲۰۰۱، ۳۲۱-۲۷۸).

در حالی که رفتارهای اخلاقی ممکن است مرتبط با پیامدهای بیرونی مثل رضایت ارباب رجوع و شهرت سازمان باشد، پیامدی که درون سازمان رخ می‌دهد، افزایش رفتارهای اخلاقی کارکنان می‌باشد. کارکنانی که رفتارهای

اخلاقی بالایی دارند، بیشتر در رفتارها و فعالیت‌های فرانش یا فراوظیفه‌ای شرکت می‌کنند که متعاقب آن محیط سازمان به عنوان یک محیط اخلاقی سالم شناخته می‌شود.*

❖ در تهیه و تدوین این مقاله نگارندگان از حمایت‌های بی‌دریغ مسئولین دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران و مرکز اطلاع‌رسانی و کتابخانه مرکزی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی بهره‌مند بوده‌اند که بدین‌وسیله از تلاش‌های آنان تشکر و قدردانی می‌شود.

فهرست منابع

- Baker, T. L. & Hunt, 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, pp. 849-857.
- Clark, A.L. (1998) Perceptions and Validation of Ethics in Public Schools, Project for the degree of doctor of education. Saint Louis University. Available at: <http://proquest.umi.com/login>.
- Cohen-Charash, Y. & Spector, P.E. (2001) the Role of Justice in Organizations: a Met analysis, *Organizational Behavior Human Decision Process*, Vol. 86, pp. 278-321.
- Elias, R.Z.(2005) The Effect Of Corporate Ethical Values On Accountants' Perceptions Of Social Responsibility, *The Journal of Applied Business Research*, Vol. 21, pp. 1-10
- Eric G. Lambert, Nancy L. Hogan, Marie L. Griffin. (2007) The Impact of Distributive and Procedural Justice on Correctional Staff, Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Criminal Justice* 35: 644-656.
- James B. Deco ink. (2008) The Effect of Organizational Justice, Perceived Organizational Support, and Perceived Supervisor Support on Marketing Employee's level of Trust. *Journal of Bushiness Research-0695*, p: 2-7
- Michal ski, J.R. (2005) Retention in the Nursing Profession: A Study of the Effects of Corporate Ethical Values on Organizational Commitment, Dissertation for the degree of doctor of business administration. Nova Southeastern University. Available at: <http://proquest.umi.com/login>.
- Pool W.L. (2005) Organizational Justice as a Framework for Understanding Union Management Relations in Education. *Canadian Journal of Education*; (30): 725-748.
- Robert J. Parker, James M. Kohl Meyer. (2005) Organizational Justice and Turnover in Public Accounting Firms: A Research Note. *Accounting, Organizations and Society* 30: 357-369.
- Wood G, Rimmer M (2003). Codes of ethics: What are they really and what should they be? *International Journal of Value-Based Management* 16: 181-95.
- دفت ریچارد ال - (۱۳۷۴ ش.)، تئوری سازمان و طراحی ساختار، ترجمه پارسیان و اعرابی، تهران، شرکت چاپ و نشر بازرگانی
- رحیم‌نیا، فریبرز؛ حسن‌زاده، ژاله - (۱۳۸۸ ش.)، بررسی نقش تعدیل‌کنندگی عدالت سازمانی بر رابطه بین ادراک از فضای سیاسی سازمان و ارتباط‌گریزی افراد، پژوهشنامه مدیریت تحول، ش ۲
- سلطانی، مرتضی - (۱۳۸۲ ش.)، مدیریت اخلاق در سازمان، ماهنامه تدبیر، ش ۱۳۲

سیدی، سیداحمد - (۱۳۸۷ ش.)، موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان، ماهنامه آیین، ش ۱۳ و ۱۴ صالح‌نیا، منیره؛ توکلی، زینب - (۱۳۸۸ ش.)، اخلاق سازمانی با تأکید بر منشور اخلاقی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال چهارم، ش ۳ و ۴

مرادی چالشتی، محمدرضا و همکاران - (۱۳۸۸ ش.)، رابطه سبک‌های رهبری تحول‌آفرین، تبادل با عدالت سازمانی و ارائه مدل در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، مجله مدیریت ورزشی، ش ۷

مردانی حموله، مرجان؛ حیدری، هایده - (۱۳۸۸ ش.)، بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان بیمارستان، مجله اخلاق و تاریخ پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، ۲ (۲) نعامی، عبدالزهرا؛ شکرشکن، حسین - (۱۳۸۵ ش.)، بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک سازمانی صنعتی در اهواز، مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره (۳) سال سیزدهم

الوانی، سیدمهدی - (۱۳۸۳ ش.)، اخلاقیات مدیریت، فصلنامه مطالعات مدیریت، ش ۴۱ و ۴۲ هس مرال تی - (۱۳۸۲ ش.)، اخلاق در مدیریت، ترجمه اعرابی و ایزدی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، یعقوبی، مریم و همکاران - (۱۳۸۸ ش.)، رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، فصلنامه مدیریت سلامت، دوره ۱۲ ش ۳۵

یادداشت شناسه مؤلفان

محمود عباسی: مدیر گروه اخلاق پزشکی و رییس مرکز تحقیقات اخلاق و حقوق پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی؛ نایب رییس انجمن بین‌المللی اخلاق زیستی اسلامی و رییس کمیته اخلاق در علوم و فناوری کمیسیون ملی آیسسکو

نشانی الکترونیک: Dr.abbasi@sbm.ac.ir

رحیم خدایاری زرنق: دانشجوی Ph.D سیاستگذاری سلامت دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، عضو پیوسته انجمن علمی حقوق پزشکی ایران و عضو پیوسته انجمن بین‌المللی اخلاق زیستی اسلامی (نویسنده مسؤول)

نشانی الکترونیک: R-khodayariz@razi.tums.ac.ir

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۰/۸/۱

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۰/۱۱/۵