

جو اخلاقی ادراک شده در سازمان: مفاهیم و طبقه بندی ها

چکیده

در حالی که سازمان ها دربرگیرنده جو های اخلاقی متعددی هستند، جو اخلاقی ادراک شده برای اکثر سازمان ها حائز اهمیت بوده و بر رفتار اخلاقی کارمندان تاثیر است. منابع انسانی در دنیای امروز، بهترین مزیت رقابتی هر سازمان تلقی می شود و انسان بیش از هر زمان دیگر، در تئوری های سازمان و مدیریت اهمیت پیدا کرده است. منابع انسانی به همان اندازه که می تواند سازمان ها را در رقابت یاری کند، همچنین می تواند مانعی جدی بر سر راه سازمان باشد. روش تحقیق این پژوهش توصیفی- تحلیلی است و جمع آوری داده ها به صورت کتابخانه ای انجام شده است. در این پژوهش تلاش گردیده تا مدل ها و مفاهیم جو اخلاقی ادراک شده از دیدگاه نظریه پردازان گوناگون مورد بررسی قرار گیرد. از میان طبقه بندی های گوناگون درباره جو اخلاقی ادراک شده، نظریه جو اخلاقی ویکتور و کالن، نظریه پیوستار جو اخلاقی ویداور و کوهن، نظریه جو اخلاقی وبر و نظریه فرآیندهای روانی تصمیم گیری اخلاقی آرناد در این پژوهش بررسی شده اند.

کلیدواژگان: جو اخلاقی ادراک شده، اخلاق کسب و کار، اخلاق کاری، اخلاق حرفه ای، اخلاق سازمانی

مقدمه

اخلاق سازمانی¹ پدیده جدیدی نیست. موج اخیر ورشکستگی و رسوایی های مالی شرکت ها و سازمان ها، توجه به فوریت نیاز سازمان ها به حکمرانی مناسب سازمانی، مسئولیت پذیری اجتماعی و اخلاق سازمانی را به اوج رسانده است. علاوه بر سازمان های دولتی، حتی سازمان های بازرگانی نیز به این تشخیص رسیده اند که مجبورند علاوه بر رفتارهای اقتصادی (حداکثر

¹ Organizational or professional ethics

سازی سود)، به رفتارهای اخلاقی روی بیاورند. لذا رفتارهای اقتصادی و اخلاقی به صورت توأمان تنها گزینه آن‌ها برای دستیابی به اهداف سازمانی است (مقیمی، ۱۳۹۳، ۱۸۰).

مدیران از جهات مختلف با مسئله اخلاق سروکار دارند. تصمیمات روزمره مدیران مانند تقسیم‌کار و سازماندهی، استفاده از فناوری، ارزشیابی، قضاوت درباره رفتار افراد، تشویق و تنبیه بر افکار، شخصیت و رفتار کنونی و آتی کارکنان، تأثیر مثبت یا منفی می‌گذارد. اهداف، سیاست‌ها و برنامه‌های درازمدت سازمان‌ها از قبیل فراهم آوردن بسترهای مناسب و مساوی برای استفاده از فرصت‌های شغلی، اجتماعی و ایجاد روح تفکر و حل مسئله در افراد رابطه تنگاتنگی با بهسازی جامعه دارد. به همین دلیل، تصمیمات و برنامه‌ها در لحظه انعقاد مستلزم در نظر داشتن ملاحظات زیادی است که در صورت عدم رعایت منجر به فاجعه‌های انسانی در ابعاد فردی و اجتماعی می‌شود (میر کمالی، ۱۳۹۲، ۳۱۵-۳۱۶). روش تحقیق این در این پژوهش سعی شده است تا مفهوم جو اخلاقی ادراک شده و مفاهیم مرتبط با آن تشریح و تبیین شوند و سپس مدل‌های جو اخلاقی در سازمان از منظر پژوهشگران مختلف مورد بررسی قرار گیرد.

ادبیات پژوهش

جو اخلاقی ادراک‌شده سازمان

مفهوم جو اخلاقی ادراک‌شده^۱ برای اولین بار در سال ۱۹۸۷ مطرح شد (ینر و همکاران^۲، ۲۰۱۲، ۷۲۵). جو اخلاقی سازمان به‌عنوان ادراک مشترک از چگونگی مدیریت و حل مسائل اخلاقی و آنچه از نظر اخلاقی رفتار درست است، تعریف می‌شود. طبق نظر پژوهشگران، جو اخلاقی سازمان ادراک اعضای سازمان از اینکه فعالیت‌ها و رویه‌های سازمانی کدام درست و کدام غلط است، هست. پژوهشگران معتقدند که سازمان‌ها فعالان اجتماعی مسئول برای رفتارهای اخلاقی یا غیراخلاقی کارکنانشان هستند (آنسر و یلدیز^۳، ۲۰۱۲، ۷۱۵).

رویکردهای اخلاقیات سازمانی

درباره اخلاقیات سازمانی سه رویکرد اخلاقی اجتماعی^۴، اخلاقی اشرافی و فوق طبیعی^۵ و اخلاق تاکتیکی^۶ وجود دارد، که عبارت‌اند از: اخلاق اجتماعی، شامل قواعد اساسی برای زندگی متمدانه که از یک گروه یا جامعه به گروه و جامعه دیگر متفاوت است، می‌شود. به عبارت دیگر، سازمان الف ممکن است به علت ویژگی ارزشی و اصولی متفاوت خود، اخلاقیات متفاوتی نسبت به سازمان ب داشته باشد. اخلاق اشرافی و فوق طبیعی، بر اساس مفهوم مطلق خوبی و بدی و حس عدالت‌خواهی است که بدون توجه به محدودیت‌های فرهنگی، جغرافیایی یا اجتماعی بکار برده می‌شود. دیدگاه غالب این است که سازمان‌ها به سمت این درک از اخلاقیات حرکت می‌کنند که مرحله بعدی از تکامل سازمان‌ها در جهان است. بعلاوه اخلاق تاکتیکی بر اساس پیروی از قوانین و مقررات باهدف اجتناب از هر نوع تنبیهی است که ناشی از تخلفات است. این نوع

¹ Perceived ethical climate

² Yener et al

³ Oncer & Yildi

⁴ Social ethics

⁵ Transcendental ethics

⁶ Tactical ethics

اخلاقیات در عوض احساس درست یا غلط بودن، معمولاً مبتنی بر آسایش و رفاه و منافع‌ی که برای خود فرد دارد، اعمال می‌شود. بسیاری از افراد باور دارند که «چماق قانون»^۱، لازمه اخلاقی بودن سازمان‌ها است. پژوهشگران بر این باورند که اخلاقیات ابزاری، یک گام به‌سوی تحقق اخلاق اشرافی است (آمر و آشتون^۲، ۲۰۰۳، ۱۸۵-۱۸۶).

انواع جو اخلاقی

ویکتور و کالن^۳ انواع جوهای اخلاقی موجود در یک سازمان را ارائه کرده‌اند. پنج بعد جو اخلاقی که ویکتور و کالن شناسایی کرده‌اند، عبارت‌اند از: مراقبتی^۴، حرفه‌گرایی^۵، مقرراتی^۶، مستقل^۷ و ابزاری^۸.

- جو مراقبتی
این جو بر معیار سودمندی اخلاق تمرکز دارد و بر اساس توجه به دیگران پایه‌گذاری شده است. در این جو افراد علاقه خالصانه‌ای به خوب بودن اعضای داخل سازمان و حتی اعضای خارج سازمان که ممکن است تحت تأثیر تصمیمات آن‌ها قرار بگیرند، دارند.
- جو حرفه‌گرایی
این جو با معیار قانونی اخلاق مرتبط است. این بعد مستلزم این است که افراد به قوانین و مقررات حرفه خود پایبند باشند. در هنگام موقعیت‌های تصمیم‌گیری، کارکنان باید تصمیمات خود را بر اساس حکم بعضی از سیستم‌های بیرونی همانند قانون، منابع دینی و کدهای رفتاری حرفه‌ای اتخاذ کنند.
- جو مقرراتی
این جو نیز بر اساس معیار قانونی اخلاق است. این بعد به پذیرش رفتارهای قانونی تعیین‌شده از سوی موسسه، مربوط می‌شود. تصمیمات سازمانی نیز بر اساس مجموعه‌ای از مقررات منطقه‌ای یا استانداردهایی همانند کدهای رفتاری هدایت می‌شود.
- جو مستقل
این جو شامل معیار قانونی اخلاق است. در این بعد از جو اخلاقی، افراد بر طبق اعتقادات و خلیات خود که بر اساس مجموعه‌ای از اصول خوب‌شکل‌گرفته است، عمل می‌نمایند.
- جو ابزاری
این جو معیار اخلاقی خودبینی را شامل می‌شود و به‌طور اولیه به دنبال فراهم آوردن حداکثر منافع شخصی است. این افراد اعتقاد دارند، تصمیمات اخذشده باید در خدمت منافع سازمان‌ها یا ارائه‌دهنده‌ی نفع شخصی باشد (تسای و هانگ^۹، ۲۰۰۸، ۵۶۷).

مدل‌های جو اخلاقی سازمان:

¹ Sticking to the law

² Omre & Ashton

³ Victor & Cullon

⁴ Caring

⁵ Professionalism

⁶ Rules

⁷ Independence

⁸ Instrumental

⁹ Tsai & Hung

در این قسمت به تشریح مدل‌های موجود در مورد جو اخلاقی سازمانی که شامل: نظریه جو اخلاقی ویکتور و کالن، نظریه پیوستار جو اخلاقی ویداو و کوهن^۱، نظریه جو اخلاقی وبر^۲ و نظریه فرآیندهای روانی تصمیم‌گیری اخلاقی آرناد^۳ هست، می‌پردازیم.

نظریه جو اخلاقی ویکتور و کالن

نظریه ویکتور و کالن یکی از مهم‌ترین و تأثیرگذارترین نظریه در زمینه جو اخلاقی و نیروی محرکه پژوهش در زمینه جو اخلاقی است. ویکتور و کالن جو اخلاقی را ادراکات مشترک اعضای سازمان از آنچه اخلاقاً صحیح است و چگونگی حل و فصل موضوعات اخلاقی، تعریف کرده‌اند. اغلب جو اخلاقی در سازمان توسط تحلیل گزینه‌های اخلاقی انتخاب شده توسط افراد تعیین می‌شود. چارچوب ویکتور و کالن نیز از این موضوع مستثنا نیست. آن‌ها یک نوع شناسی دویعدی برای بررسی الگوهای تصمیم‌گیری اعضای سازمان ایجاد کردند و توسط آن ادراکات کارکنان درباره رویدادهای اخلاقی، فعالیت‌های اخلاقی و فرآیندهای اخلاقی ساخته شده است و از دو بعد معیار و اصول اخلاقی افراد در تصمیم‌گیری و کانون تحلیل مرجع تصمیمات اخلاقی تشکیل شده است.

مبانی تئوریک مدل جو اخلاقی این مدل، فلسفه اخلاق^۴، روان‌شناسی اخلاقی^۵ و جامعه‌شناسی^۶ است (پاربوتیه و همکاران^۷، ۲۰۱۰، ۶۰۰). ویکتور و کالن ابعاد این طبقه‌بندی‌ها را بر اساس دو جریان نظری بنیان نهادند: ۱. نظریه سطوح منطقی اخلاق^۸ اخلاق^۹ که متناظر با معیار اخلاقی است (افراد بر اساس چه معیار اخلاقی تصمیم‌گیری می‌کنند). ۲. چارچوب طبقه‌بندی الگوهای نفوذ که متناظر با کانون تحلیل است و به مرجع تصمیم‌گیری سازمانی مربوط می‌شود. در ادامه هر یک از این دو بعد را توضیح خواهیم داد:

بعد معیار اخلاقی:

نظریه سطوح منطقی اخلاق توسط کوهلبرگ^۹ ارائه شده است. این نظریه سه سطح و شش روش را برای منطق اخلاق در نظر گرفته است، که به ترتیب و به‌طور تدریجی این سطوح و مراحل یا روش‌ها حالتی تکاملی پیدا می‌کنند و زمینه‌های گسترش اخلاق را در جوامع میسر می‌سازند. سطوح این نظریه عبارت‌اند از: سطح منطق اخلاقی پیش قراردادی^{۱۰}، سطح منطق اخلاقی

¹ Vidaver & cohen

² Webber

³ Arnuaad

⁴ Moral Philosophy

⁵ Moral psychology

⁶ Sociology

⁷ Parboteeah et al

⁸ Theory of cognitive moral development

⁹ Kohlberg

¹⁰ Preconventional moral reasoning level

قراردادی^۱، سطح منطق اخلاقی فرا قراردادی^۲ و روش‌های این نظریه عبارت‌اند از: روش تنبیه و اطاعت، روش نسبیت وسیله‌ای، روش هماهنگی بین فردی، روش حفظ نظم، قانون، مقررات و قراردادهای، روش به وجود آوردن قراردادهای اجتماعی بر پایه منافع عمومی و اصول اخلاقی جهانی.

در سطح اول (منطق اخلاقی پیش قراردادی)، سازمان بر اساس منافع خودش برانگیخته می‌شود. به‌طوری‌که نگاهش به قانون است تا از مجازات اجتناب و از نقاط سایه و روشن جهت دستیابی به منفعت، بهره‌برداری کند. موضوعات اخلاقی به‌عنوان عنصری بیرونی تلقی می‌شوند که فعالیت‌های سازمان را محدود می‌کنند، و سازمان‌های که در این سطح فعالیت می‌کنند، نگرش آن‌ها بر اساس «نظریه چماق و هویج»^۳ است. این رویکرد نسبت به اخلاقیات، اشاره به خودخواهی گروهی دارد. در موقعیت‌های پیش رو، این سازمان بر اساس چگونگی دستیابی به حداکثر سازی منافع خود در بلندمدت، تصمیم‌گیری می‌کند. مراحل اول و دوم روش‌های اخلاقی در این سطح قرار دارند. در مرحله اول که روش تنبیه و اطاعت نامیده می‌شود، افراد فاقد پایه‌های اخلاقی که بر مبنای آن برای خود وظایفی قائل باشند، هستند. بر این اساس، چنانچه کاری را انجام دهند از روی ترس، اطاعت اجباری و حفظ خود در برابر تهدیدات و اجبارهاست. در حقیقت، در این روش پایه‌های اخلاقی یا وجود ندارد و افراد در جوامع هنوز به الزامات اخلاقی واقف نیستند و یا به آن اعتقاد ندارند. به این روش اخلاقی، روش اجتناب در این روش در سطح پیش قراردادی افراد فاقد پایه‌های اخلاقی که بر مبنای آن برای خود وظایفی قائل باشند، هستند. بر این اساس، چنانچه کاری را انجام دهند از روی ترس، اطاعت اجباری و حفظ خود در برابر تهدیدات و اجبارهاست. در حقیقت، در این روش پایه‌های اخلاقی یا وجود ندارد و افراد در جوامع هنوز به الزامات اخلاقی واقف نیستند و یا به آن اعتقاد ندارند. به این روش اخلاقی، روش اجتناب^۴ نیز گفته می‌شود.

در مرحله دوم که روش نسبیت وسیله‌ای نیز نامیده می‌شود، افراد دنیا را وسیله‌ای برای به دست آوردن منافع بیشتر مورد شناسایی قرار می‌دهند و سعی می‌کنند از فرصت‌ها و موقعیت‌ها برای منافع خود بهره‌جویی کنند. آن‌ها همیشه در پی افزایش ارضای تمایلات خودپسندانه خویش هستند. افراد از اطلاعات و فرصت‌ها به خوبی استفاده می‌کنند و اساس همکاری‌ها، وابستگی‌ها و دوستی‌های آنان حسابگری و سوداگری^۵ است.

سازمانی که در سطح دوم (منطق اخلاقی قراردادی) فعالیت می‌کند، دیدگاهی گسترده‌تر از منفعت خودش را اتخاذ می‌کند. این سازمان‌ها، اصول اخلاقی قراردادی را می‌پذیرد و در تعاملات خود با ذی‌نفعان و حتی در سطح گسترده‌تر که شامل انتظارات جامعه است، اخلاقیات را رعایت می‌کنند. رفتارهای اخلاقی شامل انجام وظایف مشخص‌شده، انجام تعهدات نسبت به جامعه و اجابت انتظارات جامعه می‌شود. بررسی‌ها نشان می‌دهد که منطق قراردادی در زمینه‌هایی که نهادهای بومی کافی وجود دارد، می‌تواند راهنمایی اخلاقی بهتری را فراهم نماید. مراحل سوم و چهارم روش‌های اخلاقی در این سطح قرار دارند. در مرحله سوم که روش هماهنگی بین فردی نامیده می‌شود، فرد به وظایف و مسئولیت‌های وسیع‌تر خود نسبت به انتظارات اجتماع پیرامون خود پی می‌برد و می‌داند که چگونه با دوستان، رفقا و هم‌قطاران خود رفتار و رابطه برقرار کند. او یاد می‌گیرد به چه صورتی با دیگران سازگاری داشته باشد و چهره‌ای قابل‌پذیرش به آن‌ها نشان می‌دهد. در این روش، افراد ضمن داشتن ویژگی‌ها و روش‌های پیشین، به دوستان، آشنایان و بستگان خود محبت می‌کنند و ضمن آن‌که به آن‌ها عاطفه می‌ورزند،

¹ Conventional

² Post conventional

³ Sticks and carrots view

⁴ Avoidance

⁵ Utility

نسبت به آن‌ها وفادار هستند. نقش‌پذیری و اتصاف به صفاتی چون پسر یا دختر خوب بودن مورد استقبال قرار می‌گیرد. در مرحله چهارم که روش حفظ نظم، قانون، مقررات و قراردادهای نامیده می‌شود، افراد به وجود قوانین وسیع‌تر، مقررات و قراردادهای پی می‌برند. اطاعت از قانون، نه برای به علت ترس، بلکه برای خود ارزش قانون و فایده‌هایی که برای افراد دارد و اینکه آن‌ها را در دید دوستان و افراد خانواده خوب جلوه می‌دهد، دارای اهمیت خاصی است.

برای سازمان‌هایی که در سطح سوم (منطق اخلاقی فرا قراردادی) سطح فعالیت می‌کنند، اخلاقیات به‌عنوان یک موضوع مهم سازمانی تلقی می‌شود. به‌طوری‌که الزاماتی وجود دارد مبنی بر اینکه قضاوت‌های اخلاقی باید به‌تمامی موقعیت‌های مشابه قابلیت تعمیم داشته باشد. سازمان‌هایی که در این سطح فعالیت می‌کنند، ارزش‌ها، اصول و حقوق جهانی را تشخیص داده و از آن‌ها بدون در نظر گرفتن نظر اکثریت، تبعیت می‌کنند. در چنین شرایطی، اخلاقیات با فعالیت‌های سازمانی امتزاج می‌یابد. فالکنبرگ^۱ (۲۰۰۴)، ادعا می‌کند که فقط وقتی سازمان‌ها در این سطح فعالیت می‌کنند که تصمیم‌های کسب‌وکار، در بلندمدت سودمند و پایدار باشند. لازم به ذکر است که منطق اخلاقی فرا قراردادی بدین معنی نیست که تفاوت‌های فرهنگی بر اخلاقیات تأثیر نمی‌گذارد، بلکه مدعی است که برخی از هنجارهای اساسی وجود دارد که جهانی هستند و نباید از آن‌ها تخلف شود. برای مثال، دی جورج^۲ (۲۰۰۶) باور دارد که همه کشورها اعتقاد دارند که دروغ، دزدی، قتل عمد و شکستن عهد و پیمان، غیراخلاقی هستند. مراحل پنجم و ششم روش‌های اخلاقی در این سطح قرار دارند.

در مرحله پنجم، که روش به وجود آوردن قراردادهای اجتماعی بر پایه منافع عمومی نیز نامیده می‌شود، افراد قادر هستند که قراردادهای اجتماعی، قوانین و انتظارات موجود را فراتر از بحث ترس، منافع شخصی و یا وفاداری و یا مسائل رایج جامعه موردانتقاد و ارزشیابی قرار دهند. افرادی که به این سطح اخلاقی رسیده‌اند، با تشکیل گروه‌هایی از همفکران خود علیه تبعیض نژادی، تبعیضات بین زن و مرد و... اقدام می‌کنند. اعتقاد به دستیابی به حقوق فردی و انسانی و آزادی‌های فردی و اجتماعی برای همه مردم از ویژگی‌های این روش اخلاقی است. نام دیگر این روش، روش فرهنگی^۳ است.

در مرحله ششم که اصول اخلاقی جهانی^۴ نیز نامیده می‌شود، افراد به علت فلسفه و بصیرتی که پیدا می‌کنند، به محدودیت‌های درون‌ذاتی قوانین و مقررات پی می‌برند و متوجه می‌شوند که اگرچه قوانین بی‌ربط و غیر لازم نیستند، مع‌هذا ناقص و ناکامل هستند. در اینجا، این افراد با تفکر عمیق‌تر بیشتر به‌جای قانون مداری به اصول مداری فکر می‌کنند. به‌عنوان مثال، یکی از تفکرات اصولی، تفکر عدالت برای همه هست. به این روش اخلاقی، روش فلسفی^۵ نیز گفته می‌شود (فیشر و بن^۶، ۲۰۰۷، ۱۵۶۲-۱۵۶۳؛ میر کمالی، ۱۳۹۲، ۳۲۴-۳۲۶). نظریه کوهلبرگ در جدول ۲.۱ خلاصه شده است. ویکتور و کالن از سطوح منطقی اخلاق کوهلبرگ به‌منظور نظریه‌های بعد معیار اخلاقی در مدلشان استفاده نمودند و ادعا کردند که سه حوزه معیار اخلاقی‌شان (یعنی خودبینی و خودستایی، خیرخواهی و نیکوکاری و اصول اخلاقی) از سه سطح توسعه اخلاقی کوهلبرگ الگو گرفته شده است. سه معیار اخلاقی بر اساس مشاهده‌ای انتخاب‌شده‌اند که بیشتر نظریه‌های تصمیم‌گیری اخلاقی تشخیص داده‌اند که انتخاب‌ها و گزینش‌ها ممکن است بر اساس حداکثر کردن منافع شخصی (خودبینی و خودستایی)، حداکثر کردن منافع متقابل یا مشترک (خیرخواهی و نیکوکاری)، یا تبعیت و پیروی از استانداردهای اخلاقی

¹ Falkenberg

² De George

³ Cultural

⁴ Universal Ethical Principles

⁵ Philosophical

⁶ Fisher & Bonn

(اصول و ضوابط اخلاقی) انجام شود. جو اخلاقی در سطح خودخواهی (سطح پیش قراردادی کوهلبرگ) به وسیله تمایل کارکنان به حداکثر کردن منفعت شخصی توصیف می‌شود. جو اخلاقی در سطح خیرخواهی (سطح قراردادی کوهلبرگ) به وسیله تمایل کارکنان به حداکثر کردن سود مشترک در سازمان شرح داده شده می‌شود. جو اخلاقی در سطح اصول اخلاقی (سطح فرا قراردادی کوهلبرگ) به وسیله پیروی کارکنان از قانون توصیف می‌شود (خورشید و محسنی، ۱۳۸۹، ۸۹-۹۰).

جدول ۱: مراحل نظریه سطوح منطقی اخلاق (منبع: محقق ساخته)

مرحله	چه چیزی درست است و چرا؟
سطح ۱: پیش قراردادی	
مرحله ۱: روش تنبیه و اطاعت:	افراد کارها را از روی ترس، اطاعت اجباری و حفظ خود در برابر تهدیدات و اجبارها انجام می‌دهند.
مرحله ۲: روش نسبت وسیله‌ای	افراد از فرصت‌ها و موقعیت‌ها برای منافع خود بهره‌جویی می‌کنند.
سطح ۲: قراردادی	
مرحله ۳: روش هماهنگی بین فردی	افراد به وظایف و مسئولیت‌های وسیع‌تر خود نسبت به انتظارات اجتماع پیرامون خود پی می‌برند و می‌دانند که چگونه با دیگران رابطه برقرار کنند تا چهره‌ای قابل‌پذیرش از خود نشان دهند.
مرحله ۴: روش حفظ نظم، قانون، قراردادها و مقررات	افراد از قانون نه برای به علت ترس، بلکه برای خود ارزش قانون و فایده‌هایی که برای آن‌ها دارد، اطاعت می‌کنند.
سطح ۳: فرا قراردادی	
مرحله ۵: روش به وجود آوردن قراردادهای اجتماعی بر پایه منافع عمومی	افراد قادر هستند که قراردادهای اجتماعی، قوانین و انتظارات موجود را فراتر از بحث ترس، منافع شخصی و یا وفاداری موردانتقاد قرار دهند.
مرحله ۶: اصول اخلاقی جهانی	افراد به محدودیت‌های درون‌ذاتی قوانین و مقررات پی می‌برند و با تفکر عمیق‌تر بیشتر به جای قانون مداری به اصول مداری فکر می‌کنند.

بعد مکانی مدل

ویکتور و کالن برای تدوین این بعد از مدل خود از نظریه علوم اجتماعی و گروه‌های مرجع و نظریه سطوح منطقی اخلاق کوهلبرگ استفاده کردند. ویکتور و کالن، جو اخلاقی را بر اساس دو معیار، اخلاقی (خیرخواهی، خودخواهی و اصول اخلاقی) و قانون تحلیل (فردی، سازمانی و اجتماعی) تعریف می‌کنند. معیارهای اخلاقی در تصمیم‌گیری سازمانی به کار گرفته می‌شود. قانون تحلیل به کسانی اشاره دارد که درباره موضوعات اخلاقی می‌اندیشند. سطح فردی به دلالت‌های اخلاقی در فرد، سطح سازمانی به گروه‌هایی که در نظام اجتماعی و سطح اجتماعی به دلالت‌های اخلاقی که فراتر از سازمان و گروه وجود دارند، اشاره دارد. هنگامی که این دو سطح ترکیب شوند، نوع جو اخلاقی به شکل جدول ۲.۷ به وجود می‌آید (داه و همکاران^۱، ۲۰۱۰، ۴۷۷). در بعد معیار اخلاقی خودخواهی در سطح فردی به نیازها و تمایلات فردی تمرکز دارد و حداکثر کردن سود فردی مدنظر است. در سطح محلی بر علایق و ترجیحات سیستم اجتماعی موردنظر (گروه، بخش، سازمان) توجه شده و در سطح جهانی بر ترجیحات اقتصادی جهان و حداکثر کردن کارایی تأکید می‌شود. اساس تصمیم‌گیری در این جو اخلاقی

¹ Duh et al

(منفعت و سود) حداکثر کردن سود به هر طریق و وسیله‌ای است. به عبارت بهتر در این فضا هدف وسیله را توجیه می‌کند و می‌توان برای رسیدن به هدف از هر وسیله‌ای (حتی غیراخلاقی و انسانی) استفاده نمود. افراد در این جو اخلاقی با این پیش‌فرض که رسیدن به هدف و سود مهم‌ترین اصل است، تصمیم‌گیری و رفتار می‌کنند. در بعد معیار اخلاقی خیرخواهی در سطح فردی، محلی و جهانی افراد به منفعت و سود جمعی توجه می‌کنند. افراد در این سطح به افراد انسانی و منفعت جمعی بدون توجه به قید عضو سازمان بودن یا نبودن تأکید دارند و خیر و منفعت جمعی را می‌خواهند. مبنای تصمیم‌گیری در این سطح خیرخواهی جمعی و توجه به انسانیت است و قوانین سازمانی نیز افراد را به رفتارهای اخلاقی و انسانی‌تر رهنمون می‌نماید. در بعد ضوابط اخلاقی در سطح فردی، افراد بر اساس اصول اخلاقی انسانی عمل می‌کنند و مبنای تصمیم‌گیری افراد بوده و توجه به قوانین سازمانی در اولویت قرار دارد. در سطح جهانی نیز اصول و قوانین خارج از سازمان و حرفه‌ای مبنای تصمیم‌گیری قرار می‌گیرند و افراد بر اساس قوانین سازمانی کشور خود یا قوانین حرفه‌ای مربوط به سازمان و شغل خود عمل می‌نمایند. برای مثال پزشکان، وکلا و حسابداران

معمولاً دارای این فضای اخلاقی بوده و بر اساس اصول حرفه‌ای مربوط به تخصص و حرفه خود عمل می‌کنند (ویکتور و کولن^۱، ۱۹۸۸، ۱۰۹-۱۱۶).

جدول ۲: انواع جو اخلاقی (داه و همکاران^۲، ۲۰۱۰، ۴۷۷)

معیارهای اخلاقی	کانون تحلیل		
	فردی	سازمانی	اجتماعی
خودخواهی	نفع شخصی	سود سازمانی	کارایی
خیرخواهی	دوستی	علاقه تیمی	مسئولیت‌پذیری اجتماعی
اصول اخلاقی	اخلاقیات فردی	قوانین و رویه‌های سازمانی	قوانین و ضوابط حرفه‌ای

ابعاد تجربی نظریه جو اخلاقی ویکتور و کالن

ویکتور و کالن در پژوهش خود پنج بعد از نه بعد نظری جو اخلاقی را تشریح کردند. انواع جو اخلاقی یافت شده در پژوهش‌های تجربی شامل جو اخلاقی ابزاری، جو اخلاقی مراقبتی، جو اخلاقی مستقل، جو اخلاقی حرفه‌گرایی و جو اخلاقی مقرراتی می‌شود (کولن و همکاران^۳، ۱۹۹۳، ۶۷۰).

جو اخلاقی ابزاری، برآیند خودخواهی^۴ (از بعد معیار و اصول اخلاقی) و سطح فردی (از بعد کانون تحلیل) هست و بر اساس حداکثر نمودن نفع شخصی قرار دارد. در این جو افراد معتقدند، تصمیماتی باید اتخاذ شود که منافع شخصی را حداکثر کند. در این جو تصمیمات بر اساس سود و منفعت شخصی گرفته‌شده و افراد به پیامدهای رفتار خود و اینکه ممکن است چه آسیب‌هایی به همکاران و اطرافیان خود وارد کنند توجهی نمی‌کنند. محیط ابزاری نوعی از تصمیم‌گیری را تشویق می‌کند که در آن هر فرد به دنبال علایق خودش هست و توجهی به وضعیت دیگران ندارد. این نوع از تصمیم‌گیری سکوت کارکنان را

¹ Victor & Cullen

² Duh et al

³ Cullen et al

⁴ Egoism

تحت تأثیر قرار خواهد داد به گونه‌ای که در محیط‌هایی که جو ابزاری در آن حاکم نیست، کارکنان تشویق خواهند شد تا در مورد مسائل و مشکلات کاری‌شان، خصوصاً آن‌هایی که برای همه اعضای سازمان مضر است، صحبت کنند. بعلاوه، جو ابزاری باعث افزایش خودخواهی در کارکنان خواهد شد (مارتین و کولن^۱، ۲۰۰۶، ۱۷۸). همچنین امکان دارد که در جو ابزاری، کارکنان احساس کنند که صحبت کردند بی‌فایده است، چراکه وقتی حس خودخواهی را در همکارانشان می‌بینند احساس می‌کنند که هر تلاشی برای بهبود جمعی وضعیت کارکنان بی‌فایده و بی‌ارزش است. پژوهشگران باور دارند که این جو اخلاقی بیشتر در میان شرکت‌ها و مؤسسات بازاریابی که افراد بر اساس میزان فروش دستمزد دریافت می‌کنند و در کارهای از راه دور^۲ بیشتر مشاهده می‌شود. در این جو، افراد درک می‌کنند که هدف مهم‌تر از وسیله است (کولن و همکاران، ۲۰۰۳، ۱۳۲؛ اروند و همکاران^۳، ۲۰۰۴، ۳۵۱).

جو اخلاقی مراقبتی، از ترکیب سطح خیرخواهی^۴ بعد معیار و ضوابط اخلاقی و تمام سطوح بعد کانون تحلیل (فردی- محلی- جهانی) تشکیل شده است. در این جو، افراد به منفعت جمعی بدون توجه به قید داخل سازمان بودن یا نبودن تأکید دارند و در تصمیمات خود به حداکثر کردن سود و منفعت جمعی توجه می‌کنند. این نوع جو اخلاقی، بر روی معیار اخلاقی خیرخواهی و علاقه به دیگران تمرکز دارد. در این جو، افراد دارای علاقه صادقانه به رفاه و سعادت همدیگر (افراد درون و برون سازمانی) هستند. این نوع جو اخلاقی بیشتر در گروه‌های کاری نیمه خودمختار^۵ یا گروه‌های پژوهشی و آزمایشگاهی که به مشارکت بالا در کار نیاز است مشاهده می‌شود. در این نوع از کارها تصمیم‌گیری به صورت مشارکتی انجام شده و بر تمام اعضای سازمان اثر می‌گذارد. در سازمان‌ها و شرکت‌های خانوادگی^۶ نیز این نوع جو اخلاقی بیشتر از سایر انواع جو اخلاقی وجود دارد.

جو اخلاقی مستقل، از ترکیب سطح اصول اخلاقی از معیار ضوابط اخلاقی^۷ و سطح تحلیل فردی^۸ تشکیل می‌شود. بر طبق این این بعد از جو اخلاقی، افراد طبق باورهای اخلاقی شخصی خودشان مبتنی بر یک مجموعه اصول اخلاقی خوب ملاحظه شده عمل می‌کنند. در این جو اخلاقی، افراد دارای سطوح اخلاقی بالایی بوده و بر اساس اخلاقیات فردی و البته مثبت و انسانی عمل می‌کنند. این نوع جو بیشتر در سازمان‌هایی که دارای افراد بالغ و حرفه‌ای هستند، خلاقیت و ابتکار عمل در سازمان مورد تأکید است، افراد می‌توانند مستقل و فردی تصمیم بگیرند و سازمان دارای ساختار غیررسمی است، وجود دارد. در این جو اخلاقی به دلیل حرفه‌ای و بالغ بودن افراد، قوانین مدون سازمانی کمتر وجود دارد و سازمان به اصول فردی افراد و تصمیمات آن‌ها احترام می‌گذارد. افراد نیز به صورت خودمختار، اخلاقی و انسانی عمل می‌کنند.

جو اخلاقی مقرراتی، از ترکیب سطح اصول اخلاقی از بعد معیار و ضوابط اخلاقی و سطح تحلیل محلی^۹ تشکیل می‌شود. در این نوع از جو اخلاقی افراد از قوانین مدون و صریح سازمانی تبعیت می‌کنند و بر اساس آن‌ها تصمیم‌گیری می‌کنند. فردی که بیشتر و بهتر از قوانین سازمانی تبعیت کند از نظر سازمان، فردی اخلاقی است. این نوع جو اخلاقی، بیشتر در سازمان‌های بوروکراتیک که دارای قوانین صریح و شفاف و مدون و ساختاری رسمی و سلسله‌مراتبی منظم هستند، وجود دارد. در این جو اخلاقی، افراد به دنبال حداکثر کردن منافع سازمان بر اساس اصول و قوانین سازمانی بوده و بیشترین احترام و توجه را به

¹ Martin & Cullen

² Tele working

³ Erond et al

⁴ Benevolence

⁵ Semi autonomous

⁶ Corporate family

⁷ Principle

⁸ Individual

⁹ Local

قوانین سازمانی دارند. تصمیمات سازمانی به وسیله مجموعه‌ای از قوانینی و استانداردهای محلی مانند قوانین و ضوابط رفتاری هدایت می‌شوند.

جو اخلاقی حرفه گرایی، از ترکیب سطح اصول و قوانین اخلاقی معیار ضوابط اخلاقی و سطح تحلیل جهانی^۱ تشکیل می‌شود. افراد در این فضا بر اساس اصول اخلاقی جهان‌شمول و حرفه‌ای رفتار می‌کنند. مبنای تصمیم‌گیری در این جو اخلاقی، اصول و قوانین خارج از سازمان مانند قانون اساسی کشور، اصول مذهبی و دینی و قوانین حرفه‌ای جهانی مربوط به سازمان و شغل فرد است. مثلاً پزشکان، وکلا و حسابداران حرفه‌ای و ... بر اساس اصول و قوانین حرفه‌ای و جهانی حرفه و تخصص خود عمل می‌کنند. این نوع فضا بیشتر در سازمان‌های حرفه‌ای و تخصصی با کارکنان بالغ مشاهده می‌شود. در این جو اخلاقی، کارکنان قوانین و مقررات حرفه نشان را رعایت می‌کنند. کارکنان در موقعیت‌های تصمیم‌گیری در این جو اخلاقی باید تصمیمات را بر اساس اختیار و حکم برخی سیستم‌های برونی همانند قانون یا قوانین رفتاری حرفه‌ای اتخاذ کنند (ویکتور و کولن، ۱۹۸۸، ۱۰۸).

جدول ۳: ابعاد تجربی جو اخلاقی (ویکتور و کولن، ۱۹۸۸، ۱۰۸)

معیارهای اخلاقی	کانون تحلیل		
	فردی	محلی	جهانی
خودخواهی	ابزاری		توجه
خیرخواهی	توجه		
اصول اخلاقی	استقلال	قوانین و مقررات درون سازمانی	

لانگ^۲ در سال ۲۰۰۷ انواع جو اخلاقی ویکتور و کالن را از نظر اخلاقی اولویت‌بندی کرد و عنوان کرد که جو اخلاقی ابزاری در پایین‌ترین سطح اخلاقی و جو اخلاقی حرفه گرایی در بالاترین سطح اخلاقی قرار دارد. در جدول ۴.۲ این اولویت‌بندی تشریح شده است (لانگ، ۲۰۰۷، ۴۵).

جدول ۴: طبقه‌بندی انواع جو اخلاقی بر اساس معیار اخلاقی بودن (لانگ، ۲۰۰۷، ۴۵)

سطح بالای اخلاقی	جو اخلاقی حرفه گرایی
	جو اخلاقی مقرراتی
	جو اخلاقی مراقبتی
	جو اخلاقی مستقل
↑	
سطح پایین اخلاقی	جو اخلاقی ابزاری

¹ Cosmopolitan

² Leung

مدل جو اخلاقی وبر

وبر در سال ۲۰۰۷ با اندکی تغییر در مدل ویکتور و کالن، مدل خود را ارائه نمود. این مدل در نام‌گذاری ابعاد متفاوت جو اخلاقی با مدل ویکتور و کالن متفاوت بوده و از نظر محتوا تغییری با مدل آن‌ها نداشته است. تفاوت‌های مدل جو اخلاقی وبر و مدل ویکتور و کالن شامل موارد زیر می‌شود:

- ۱- وبر نام بعد معیار اخلاقی^۱ مدل ویکتور و کالن را به گرایش اخلاقی^۲ تغییر داد.
- ۲- وبر نام بعد کانون تحلیل^۳ را به مرجع مرکزی^۴ تغییر داد.
- ۳- بعلاوه وبر، نام سطح خیرخواهی^۵ از بعد معیار اخلاقی را به نام سطح مطلوبیت^۶ تغییر داد و باور داشت که این نام به‌طور بهتری منفعت جمعی در سازمان را نشان می‌دهد.
- ۴- در مدل ویکتور و کالن همان‌طور که اشاره شد به سه کانون تحلیل فردی^۷، محلی^۸ و جهانی^۹ پرداخته شد، درحالی‌که در مدل وبر، کانون تحلیل دارای چهار سطح خود^{۱۰}، واکنشی^{۱۱}، قوانین حرفه‌ای^{۱۲} و قوانین سازمانی^{۱۳} تقسیم شد.
- الف) سطح خود را که به‌جای سطح محلی در مدل ویکتور و کالن قرارداد بود و نشان‌دهنده این است که سازمان‌ها در این سطح بر اساس اصول و قواعد سازمانی تصمیم‌گیری می‌کنند.
- ب) سطح انعکاسی را که به‌جای سطح فرد در مدل ویکتور و کالن قرارداد و نشان‌دهنده این است که افراد در این سطح بر اساس سود و منفعت شخصی و به‌صورت واکنشی عمل می‌کنند. بعلاوه، وبر سطح جهانی را به دلیل تأکیدات مختلف و متنوع به دو سطح تقسیم کرد:
- ج) سطح قوانین حرفه‌ای که به اصول اخلاقی نانوشته و غیرمدون جهانی همانند خیرخواهی، نوع‌دوستی، عدالت و ... اشاره دارد.
- د) سطح قوانین سازمانی که به اصول قوانین مدون همانند قانون اساسی و قوانین مذهبی تأکید دارد (وبر^{۱۴}، ۲۰۰۷، ۵۶۹-۵۷۰).

جدول ۵: ابعاد جو اخلاقی وبر (وبر^{۱۵}، ۲۰۰۷، ۵۷۰)

¹ Ethical criteria
² Ethical orientation
³ Locus of Analysis
⁴ Point of Reference
⁵ Benevolence
⁶ Utilitarianism
⁷ Individual
⁸ Local
⁹ Cosmopolitan
¹⁰ Self
¹¹ Reflexive
¹² Code
¹³ Rules
¹⁴ Webber
¹⁵ Webber

طبقه	توضیح
واکنشی	تصمیمات و انتخابات افراد بر اساس اصول و قوانین سازمانی
خود	سیاست‌های سازمانی
رفتارهای زوجی ^۱	کدهای حرفه‌ای، توافقات و اصول غیرمدون جهانی
رفتارهای قانونی ^۲	قوانین مدون سازمانی و غیرسازمانی

جدول ۶: مدل اخلاقی وبر (وبر^۳، ۲۰۰۷، ۵۷۰)

رفتارهای قانونی (قوانین مدون)	رفتارهای زوجی (کدهای اخلاقی حرفه‌ای)	خود	واکنشی	کانون تحلیل گرایش
قوانین سازمانی - خودخواهی	کدهای اخلاقی - خود	خودخواهی - خود	خودخواهی - واکنشی	خودخواهی
قوانین سازمانی - خیرخواهی	کدهای اخلاقی - خیرخواهی	خیرخواهی - خود	خیرخواهی - واکنشی	خیرخواهی
قوانین سازمانی - اصول اخلاقی	کدهای اخلاقی - اصول اخلاقی	اصول اخلاقی - خود	اصول اخلاقی - واکنشی	اصول اخلاقی

مدل جو اخلاقی کوهن

کوهن جو اخلاقی سازمان را به‌عنوان ادراک مشترک افراد سازمان نسبت به اصول شایع متداول سازمانی در مورد مسائل اصلی و مهم سازمان که محتوای اخلاقی انسانی دارد، تعریف می‌کند. از نظر وی جو اخلاقی سازمانی:

- مشکلات اخلاقی سازمان را معرفی می‌کند.
 - معیاری برای حل آن‌ها مشخص می‌کند.
 - پیامدها و خروجی‌های سازمان را از نظر اصول اخلاقی مورد ارزیابی قرار می‌دهد.
- کوهن، جو اخلاقی سازمان را به‌عنوان متغیر میانجی که رابطه میان فرآیندهای سازمان (فنی، سیاسی، فرهنگی) و رفتار افراد در سازمان را تعدیل می‌کند، می‌داند. و باور داشت که فرآیندهای سیاسی سازمان (توزیع قدرت، سیستم تصمیم‌گیری، استراتژی‌های سازمان)، فرآیندهای فنی سازمان (سیستم تولید کالا و خدمات، ساختار وظایف سازمانی^۴) و فرآیندهای سازمان (فرآیندهای رسمی اجتماعی کردن افراد، مراسم‌ها و تشریفات غیررسمی سازمان^۵، زبان سازمان^۱) بر جو اخلاقی سازمان اثرگذار است. این مدل به بررسی فرآیندهای سازمان و اثر آن بر جو اخلاقی سازمان و رفتار افراد در سازمان می‌پردازد.

^۱ Peer

^۲ State

^۳ Webber

^۴ Structuring organizational tasks

^۵ Informal rituals

وی برای سنجش جو اخلاقی سازمان از پنج بعد استفاده کرده و تأکید کرد که فرآیندهای سازمان بر این ابعاد اثرگذارند. این ابعاد شامل:

۱. اهداف سازمان^۲: روشی که سازمان اهداف خود را تعیین می‌کند. درواقع می‌توان با بررسی اهداف سازمان، جو اخلاقی آن را مشخص کرد. برای مثال سازمانی که تنها هدفش سود و منفعت است، جو اخلاقی متفاوتی با سازمانی که به مسئولیت اجتماعی نیز توجه می‌کند، دارد.
۲. روش رسیدن به اهداف^۳: روش کار و فرآیندی که انتخاب می‌کند تا به هدفش برسد، درواقع می‌توان با بررسی روش‌ها و استراتژی‌های سازمان، جو اخلاقی آن را مشخص کرد. به‌عنوان مثال سازمان‌هایی که تنها به رسیدن به اهدافشان تمرکز دارند و نحوه و مسیری که استفاده می‌کنند برایشان مهم نبوده، جو اخلاقی متفاوتی با سازمان‌هایی که به روش‌های رسیدن به هدف نیز توجه دارند، خواهند داشت.
۳. حمایت اجتماعی - روانی^۴: این بعد از جو اخلاقی به روابط میان کارکنان، احترام و صداقتی که در روابط آن‌ها وجود دارد، روابط میان کارکنان و مدیران، احترام متقابل مدیران و کارمندان به یکدیگر، درجه تعارض و تضاد میان کارکنان و درجه تعارض میان مدیران و کارکنان اشاره دارد.
۴. حمایت از وظایف سازمانی^۵: این بعد از جو اخلاقی به نحوه تخصیص منابع انسانی بین وظایف و نقش‌های سازمانی اشاره دارد. درواقع در این بعد به توزیع عادلانه منابع بین وظایف و نقش‌های سازمانی توجه دارد.
۵. سیستم پاداش^۶: این بعد از جو اخلاقی سازمان به این موضوع که اولاً سازمان چه رفتارهایی را مورد تنبیه و پاداش قرار می‌دهد، ثانیاً نحوه و چگونگی پاداش و تنبیه سازمانی به چه صورت است، اشاره دارد. درواقع در این بعد از جو اخلاقی سازمان، عدالت در پاداش‌ها و تنبیهات سازمانی موردبررسی قرار می‌گیرد (Cohen, 1998, 1216).

جدول ۲.۱۲ این مدل را تشریح می‌کند.

جدول ۷: ابعاد جو اخلاقی بر اساس مدل کوهن (Cohen, 1998, 1216)

ابعاد جو اخلاقی سازمان
۱-اهداف (نیات) ^۷ : توجه به مسئولیت اجتماعی جزء اهداف اصلی سازمان است یا خیر.
۲- روش رسیدن به اهداف (پیامدها) ^۸ : سازمان به اجتناب از فرآیندهای انحرافی و اصلاح رفتار نادرست اهمیت می‌دهد.
۳- حمایت اجتماعی - عاطفی (قراردادها) ^۹ : احترام به مدیران سازمان و سایر کارکنان
۴- حمایت از وظایف سازمانی (توزیع) ^{۱۰} : تخصیص منابع سازمان به‌طور عادلانه میان کلیه وظایف و نقش‌های سازمانی
۵- سیستم پاداش (فرآیندهای پاداش) ^{۱۱} : میزان عادلانه بودن پاداش‌ها و تنبیه‌ها در سازمان

¹ Language

² Goal Emphasis

³ Mean Emphasis

⁴ Socio- Emotional Support

⁵ Task Support

⁶ Reward orientation

⁷ Intentions

⁸ Consequences

⁹ Contracts

¹⁰ Distribution

¹¹ Procedures

مدل جو اخلاقی روانی آرناد

جو اخلاقی سازمان مفهومی اخلاقی است که منعکس کننده محتوا و شدت ارزش‌ها، اصول، نگرش‌ها، احساسات و رفتارهای اخلاقی در یک سیستم اجتماعی مانند گروه‌های کاری، بخش‌های سازمان و کل سازمان است. ارزش‌ها، اصول، نگرش‌ها، احساسات و رفتارهای متداول اخلاقی در سازمان به وسیله چهار بعد حساسیت اخلاقی، قضاوت اخلاقی، انگیزه اخلاقی و شخصیت اخلاقی مشخص و تعریف می‌شود. آرناد در سال (۲۰۰۶) مدل جو اخلاقی جدیدی را بر پایه توجه به مراحل روانی تصمیم‌گیری افراد تدوین نمود. بر اساس این مدل جو اخلاقی سازمان متأثر از رفتارهای اخلاقی افراد است و این رفتارهای افراد است که باعث اخلاقی یا غیر اخلاقی شدن فضای سازمان می‌شود. وی با توجه به مدل فرآیندهای اخلاقی رست عنوان کرد که رفتارهای اخلاقی افراد پس از طی مراحل چهارگانه، ۱- حساسیت اخلاقی^۱، ۲- قضاوت اخلاقی^۲، ۳- انگیزه اخلاقی^۳ و اخلاقی^۴ و ۴- شخصیت اخلاقی^۴ نمایان می‌شود. یعنی افراد باید نسبت به مسائل اخلاقی حساسیت پیدا کنند و آن‌ها را کشف کشف کنند (حساسیت اخلاقی)، سپس قضاوت کنند که بهترین راه حل برای حل این مشکل اخلاقی چیست (قضاوت اخلاقی)، بعد از آن باید انگیزه کافی برای انجام کار اخلاقی داشته باشند (انگیزه اخلاقی) و در نهایت شخصیت افراد باید به گونه‌ای باشد که شهامت و توانایی انجام کار اخلاقی را داشته باشند (شخصیت اخلاقی). در ادامه هر کدام از این مراحل را به تفصیل، تشریح خواهیم کرد.

حساسیت اخلاقی منعکس کننده آگاهی افراد نسبت به مسائل اخلاقی و توانایی تشخیصی اینکه کدام واکنش مؤثرتر از بقیه است و همدردی با کسانی که مسائل اخلاقی بر آن‌ها تأثیر گذاشته است. برای مثال مدیری که تنها به عملکرد بالا فکر می‌کند و کارکنان را فقط بر اساس عملکرد بالا طبقه‌بندی می‌کند و به رفتارهای غیر اخلاقی کارکنان که برای رسیدن به عملکرد بالا انجام می‌دهند، توجهی ندارد، از حساسیت اخلاقی پائینی دارد. در این بخش افراد مسائل اخلاقی در سازمان را تشخیص می‌دهند و توجه دارند که این مسائل اخلاقی چه اثری بر دیگران می‌گذارد. برای مثال اگر فرد توجه کند که کم‌کاری وی و رفتارهای غیر اخلاقی او چه اثری بر دیگران می‌گذارد، دارای حساسیت اخلاقی بالایی بوده و اخلاقی‌تر عمل می‌کند. هر چه حساسیت اخلاقی افراد بالاتر باشد، بهتر و سریع‌تر مسائل اخلاقی را تشخیص می‌دهند و حل می‌کنند. این افراد به اثرات رفتارهای خود بر دیگران و اینکه رفتار آن‌ها چه پیامدهایی برای سازمان و دیگران (خارج از سازمان) دارد، اهمیت می‌دهند. هر چه حساسیت اخلاقی افراد در سازمان بالاتر باشد، سلامت اخلاقی سازمان نیز افزایش می‌یابد. بعد از اینکه فرد نسبت به یک مسئله اخلاقی آگاهی پیدا کرد و واکنش‌های لازم برای حل آن را کشف کرد، باید قضاوت کند که کدام دسته از واکنش‌ها اخلاقی‌تر است. در این بخش افراد بر اساس چارچوب‌های اخلاقی و سطوح توسعه اخلاقی خودخواهی، خیرخواهی و اصول اخلاقی قضاوت و تصمیم‌گیری کرده و گزینه‌های واکنشی را اولویت‌بندی کرده و بهترین را انتخاب می‌کنند. مثلاً، از دو کارمند شرکت که هر دو یک مسئله اخلاقی را کشف می‌کنند (دارای حساسیت اخلاقی یکسان)، یکی به دلیل ترس از تنبیه توسط کارفرما و دیگری به دلیل مسئولیت اخلاقی که حس می‌کند و حمایت از قوانین سازمان این مسئله را گزارش می‌دهند (قضاوت‌های اخلاقی متفاوت). قضاوت‌های اخلاقی در واقع به دلایلی اخلاقی که افراد برای فعالیت‌های خود می‌آورند، اشاره دارد. بعد از اینکه افراد نسبت به یک مسئله اخلاقی حساسیت نشان دادند (حساسیت اخلاقی) و آن مسئله را مورد قضاوت و ارزیابی قرارداد و بهترین راه حل را برای حل آن کشف کردند (قضاوت اخلاقی)، باید برای واکنش و رفتار انگیزه داشته باشند.

¹ Moral sensitivity

² Moral Judgment

³ Moral Motivation

⁴ Moral Character

چراکه گاه افراد یک مسئله اخلاقی را تشخیص داده و بهترین راه حل برای آن را کشف می کنند، اما به دلیل فقدان انگیزه کافی برای اخلاقی و انسانی عمل کردن، واکنشی از خود بروز نمی دهند. هر چه انگیزه فرد برای رفتارهای اخلاقی و انسانی بیشتر باشد، رفتارهای اخلاقی او بیشتر می شود. انگیزه اخلاقی نیز از ارزش های اخلاقی نشأت می گیرد، به عبارت دیگر هر چه ارزش های اخلاقی همانند صداقت، احترام و امانت و... برای فرد مهم تر از سایر ارزش ها همانند قدرت، شهرت، ثروت و ... باشد وی دارای انگیزه اخلاقی بیشتری بوده و اخلاقی تر عمل می کند. درواقع این بخش به اهمیت ارزش های اخلاقی نسبت به سایر ارزش ها و اینکه آیا ارزش های اخلاقی همانند برابری، اعتماد، کمال فردی و ... مهم است یا سایر ارزش های فردی همانند قدرت، سود، مزیت و ... اشاره دارد. بعلاوه شخصیت اخلاقی به درجه شهامت و جسارت افراد و خودکنترلی¹ و خودتنظیمی رفتار افراد توسط خودشان اشاره دارد. درواقع این بخش به شخصیت افراد و اینکه تا چه اندازه جسارت انجام رفتارهای اخلاقی داشته و تا چه حد توانایی کنترل رفتار خود را دارند، اشاره دارد. گاه مشاهده می شود که یک فرد مسائل اخلاقی را به خوبی تشخیص می دهد (حساسیت اخلاقی)، بهترین راه برای حل آن را انتخاب می کند (قضاوت اخلاقی) و انگیزه کافی برای انجام فعالیت های اخلاقی را دارد (انگیزه اخلاقی)، ولی به دلیل نداشتن جرات و جسارت کافی نمی تواند دست به عمل زده و واکنش اخلاقی از خود بروز دهد (شخصیت اخلاقی). در این بخش ویژگی های شخصیتی افراد مهم و دخیل می شوند. مهم ترین ویژگی افراد باشخصیت اخلاقی بالا، درجه خودکنترلی، عزت نفس و خودکارآمدی آن ها هست.

بعلاوه مدل فرآیندهای روانی را می توان به سطح سازمان نیز تعمیم داد. درواقع فعالیت ها و واکنش های اخلاقی در سازمان نیز پس از طی مراحل شش گانه حساسیت اخلاقی جمعی، آگاهی اخلاقی، همدلی و همدردی با دیگران، قضاوت اخلاقی جمعی، انگیزه اخلاقی جمعی و شخصیت اخلاقی جمعی انجام می شود. که هر یک را به اختصار توضیح می دهیم. حساسیت اخلاقی جمعی دربردارنده آگاهی افراد از مسائل اخلاقی و توانایی های همدلی و همدردی با کسانی که این مسائل بر آن ها اثر می گذارد و نشان دهنده حساسیت جمعی سازمان (کل افراد سازمان) نسبت به مسائل اخلاقی و نحوه حل آن هاست که دارای دو بعد آگاهی نسبت به مسائل اخلاقی و حساسیت و توجه افراد به یکدیگر است. آگاهی اخلاقی به میزان دانش و آگاهی های افراد نسبت به اخلاقیات اشاره دارد و نشان دهنده دانش اخلاقی افراد سازمان و میزان آشنایی آن ها با اصول اخلاقی هست. سازمان می تواند از طریق فرآیند اجتماعی شدن افراد و آموزش اصول اخلاقی، میزان آگاهی اخلاقی آن ها را افزایش دهد. پژوهش ها نشان می دهد که هر چه میزان آگاهی اخلاقی افراد در سازمان بیشتر باشد، میزان رفتارهای مثبت اجتماعی و اخلاقی آن ها نیز افزایش می یابد. بعلاوه، همدلی و همدردی با دیگران به میزان درک افراد توسط یکدیگر و همدردی با آن ها اشاره دارد. افرادی که دیگران را به خوبی درک می کنند، می توانند احساسات و عواطف دوستان و همکاران خود را به خوبی درک کرده و خود را در موقعیت پیشامد برای آن ها قرار دهند. این افراد بر اثراتی که رفتار و عملکرد آن ها بر دیگران می گذارد، حساس بوده و به آن ها توجه دارند. توانایی درک دیگران به عنوان حساسیت و آگاهی نسبت به تجربیات و احساسات دیگران تعریف می شود. افراد با توانایی درک بالا می توانند احساسات و موقعیت های دیگران را به خوبی درک کنند.

همچنین، قضاوت اخلاقی جمعی به دلایل اخلاقی که افراد سازمان در قضاوت، تصمیم گیری و حل مسائل اخلاقی به کار می برند، اشاره دارد. درواقع به اینکه کل افراد سازمان در کدام سطح از چارچوب اخلاقی کوهلبرگ (خودخواهی، خیرخواهی و اصول اخلاقی) قرار دادند، اشاره دارد و بر تصمیم گیری و قضاوت اخلاقی رایج و متداول در سازمان تأکید می کند. هر چه کل افراد سازمان در سطح اخلاقی بالایی قرار داشته باشند، سازمان نیز اخلاقی تر خواهد بود و تصمیم گیری ها در آن بر پایه اصول انسانی تر گرفته می شود. بعلاوه، انگیزه اخلاقی جمعی به ارزش های اخلاقی شایع در سازمان و درجه اخلاقی بودن آن ها اشاره

دارد. درواقع این بعد به درجه اهمیت و ارزشی که ارزش‌های اخلاقی در سازمان دارد، تأکید می‌کند. هرچه در سازمان ارزش‌های اخلاقی و انسانی همانند صداقت، امانت، خیرخواهی و... از اهمیت بیشتری برخوردار باشند، افراد سازمان انگیزه اخلاقی بیشتری برای انجام کارها و فعالیت‌های اخلاقی دارند و هر چه سایر ارزش‌ها همانند قدرت، مقام، ثروت و ... مهم‌تر باشد، انگیزه‌های اخلاقی افراد برای انجام کارها و فعالیت‌های اخلاقی کمتر خواهد بود. همچنین شخصیت اخلاقی جمعی به شخصیت اخلاقی تمام افراد سازمان اشاره دارد. سازمان با شخصیت اخلاقی جمعی بالا، دارای کارکنانی باشخصیت اخلاقی بالا بوده که شهامت و پشتکار انجام کارهای اخلاقی را دارند و نشان‌دهنده سطح خودکنترلی، خودکارآمدی، عزت‌نفس و کانون کنترل افراد سازمان است. خودکنترلی به‌عنوان هسته مرکزی شخصیت اخلاقی افراد به شمار می‌رود. افراد با خودکنترلی بالا، مسئولیت‌پذیری زیادی داشته و برای راحتی و رفاه دیگران مسئولیت انجام کارها را می‌پذیرند و توانایی اتمام کارها و فعالیت‌ها را دارند. این افراد دارای کانون کنترل درونی بوده و خودکارآمدی و عزت‌نفس بالایی دارند. کانون کنترل به منشای دلایلی که افراد برای رفتارهای خود می‌آورند، اشاره داد. افراد با کانون کنترل درونی، باور دارند که منشاء و علت تمام رفتارها و واکنش‌هایشان درونی بوده و از خودشان نشأت می‌گیرد. این افراد دیگران را در شکست‌ها و ناکامی‌های خود ملامت نمی‌کنند و همواره سعی می‌کنند علت را در خود جویا شوند و برعکس افراد با کانون کنترل بیرونی همواره برای رفتارها و واکنش‌های خود، محیط بیرونی و دیگران را دخیل دانسته و نقش خود و اراده‌شان را بسیار کم‌رنگ می‌دانند. همچنین خودکارآمدی به درجه اعتماد افراد به خود و توانایی‌هایشان اشاره دارد. افراد خودکار آمد به خود و توانایی‌هایشان اعتماد دارند و اطمینان دارند که می‌توانند در صورت لزوم تمام استعدادها و توانایی‌شان را برای انجام کارها بسیج کرده و آن کار را با موفقیت انجام دهند. بعلاوه، عزت‌نفس به درجه احترام و ارزشی که افراد به خود و توانایی‌هایشان قائل هستند، اشاره دارد. افراد با عزت‌نفس بالا، خود را آن‌طور که هستند قبول دارند و به خود احترام می‌گذارند (Arnaud, 2006, 230-247).

بحث و نتیجه گیری

شناخت و آگاهی از جو اخلاقی و چگونگی درک آن در محیط کاری می‌تواند به مدیران در شناسایی و اجرای سازوکارهایی برای تغییر، ارتقاء و اداره جو اخلاقی کمک کند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که جو اخلاقی سازمان موجب کاهش رفتارهای انحرافی در سازمان، افزایش اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی و افزایش رضایت شغلی و کاهش ترک خدمت و افزایش کیفیت زندگی کاری می‌شود. بنابراین تقویت جو اخلاقی تاثیرات مثبتی برای سازمان داشته و موجب افزایش رضایت کارکنان و به تبع آن افزایش بهره‌وری سازمان می‌شود.

در این تحقیق از میان طبقه‌بندی‌های گوناگون درباره جو اخلاقی ادراک شده، نظریه جو اخلاقی ویکتور و کالن، نظریه پیوستار جو اخلاقی ویداو و کوهن، نظریه جو اخلاقی وبر و نظریه فرآیندهای روانی تصمیم‌گیری اخلاقی آرناد بررسی شده است. با توجه به نظریه‌ها و مدل‌های بررسی شده در تحقیق، برای تقویت جو اخلاقی مثبت در سازمان راهکارهای زیر پیشنهاد می‌گردد:

- تدوین قوانین و ضوابط مناسب در سازمان
- تهیه کاتالوگ‌ها و راهنماهای برای پیروی از قوانین و مقررات اخلاقی سازمان

- انتخاب مدیران اخلاق مدار برای واحدهای مختلف سازمان
- آموزش اصول اخلاقی به کارمندان سازمان
- بهبود نظام پاداش و تنبیه برای سازمان و تشویق و ترغیب کارکنان به رفتارهای اخلاقی از طریق پاداش های مستقیم و غیرمستقیم
- توجه به توسعه و توانمندسازی کارکنان
- تشکیل تیم های کاری
- افزایش میزان پاسخگویی کارکنان نسبت به رفتارشان از طریق ایجاد نظام پاسخگویی در سازمان
- کاهش قوانین زائد و کاغذ بازی در سازمان
- توجه به شایستگی کارکنان در انتصاب آنها و ارتقا پست و مقام
- تدوین بیانیه های ماموریت
- مدل سازی نقش مدیریت ارشد سازمان
- پرورش و توسعه رفتارهای فرانش مربوط به سازمان و کارکنان

منابع و مآخذ

- تقی زاده، هوشنگ و غلامرضا سلطانی فسقندیس (۱۳۸۹). تأثیر اخلاق کسب و کار بر مسئولیت اجتماعی بنگاه، اخلاق در علوم و فناوری، ۵ (۳ و ۴)، ۹۴-۱۰۴
- دفت، ریچارد ال (۱۳۸۹). مبانی تئوری و طراحی سازمان. علی پارسائیان و سید محمد اعرابی (مترجمان). تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی
- حسنی، محمد؛ بشیری، ژینا (۱۳۹۴). رابطه جو اخلاقی با پیامدهای مثبت و منفی سازمانی، اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰ (۴)، ۳۶-۲۷
- خورشید، صدیقه؛ محسنی، زهرا (۱۳۸۹). مطالعه تأثیر فضای اخلاقی سازمان بر روی رضایت شغلی کارکنان بانک های دولتی و خصوصی شهر گرگان، پژوهش های مدیریت، ۳ (۷)، ۷۹-۱۱۹
- خوش باش، پریسا (۱۳۹۴). تأثیر اخلاق کاری بر مزیت رقابتی (مورد مطالعه بانک تجارت)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی
- قراملکی، احد فرامرز (۱۳۸۹). درآمدی بر اخلاق حرفه ای. تهران، انتشارات سرآمد
- تقی زاده، هوشنگ و غلامرضا سلطانی فسقندیس (۱۳۸۹). تأثیر اخلاق کسب و کار بر مسئولیت اجتماعی بنگاه، اخلاق در علوم و فناوری، ۵ (۳ و ۴)، ۹۴-۱۰۴
- دفت، ریچارد ال (۱۳۸۹). مبانی تئوری و طراحی سازمان. علی پارسائیان و سید محمد اعرابی (مترجمان). تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی

- خورشید، صدیقه؛ محسنی، زهرا (۱۳۸۹). مطالعه تأثیر فضای اخلاقی سازمان بر روی رضایت شغلی کارکنان بانک های دولتی و خصوصی شهر گرگان. پژوهش های مدیریت، ۳(۷)، ۷۹-۱۱۹
- خوش باش، پریسا (۱۳۹۴). تأثیر اخلاق کاری بر مزیت رقابتی (مورد مطالعه بانک تجارت)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی
- قراملکی، احد فرامرز (۱۳۸۹). درآمدی بر اخلاق حرفه ای. تهران، انتشارات سرآمد
- مقیمی، سید محمد (۱۳۹۳). مبانی سازمان و مدیریت، تهران، انتشارات راه دان
- میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۹۲). فلسفه مدیریت، تهران، نشر یسطرون
- هس مر، ال. تی (۱۳۸۹). اخلاق در مدیریت. سید محمد اعرابی و داود ایزدی (مترجمان). تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی
- Arnaudov, K., & Koseska, E. (2012). Business ethics and social responsibility in tourist organizations in terms of changing environment. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 44, 387-397.
- Arnaud, A. (2006). *A new theory and measure of ethical work climate: The psychological process model (PPM) and the ethical climate index (ECI)*. Handbook of business administration: 1-300.
- Arnaudov, K., & Koseska, E. (2012). Business ethics and social responsibility in tourist organizations in terms of changing environment. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 44, 387-397.
- Cohen, D. (1998). Moral climate in Business Firms: A conceptual framework for analysis and change. *Journal of Business ethics*, 12: 1211-1226.
- Cullen, J., Parboteeah, K., & Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: a two study analysis. *Journal of business ethics*, 46, 127-141.
- Cullen, J., Victor, B., & Bronson, J. (1993). The ethical climate questionnaire: An assessment of its development and validity. *psychological reports*, 73, 667-674.
- Duh, M., Belak, J., & Milfender, B. (2010). Core Values, Culture and Ethical Climate as Constitutional Elements of Ethical Behaviour: Exploring Differences Between Family and Non-Family Enterprises. *Journal of Business Ethics*, 97:473-489.
- Erondy, E., Sharland, A., & Okpara, J. (2004). Corporate ethics in nigeria: A test of concept of an ethical climate. *Journal of business ethics*, 51, 349-357.
- Fisher, J., & Bonn, I. (2007). International strategies and ethics Exploring the tensions between head office and subsidiaries. *Management Decision*, 45(10), 1560-1572.
- Leung, A. (2007). Matching ethical work climate to in-role and extra-role behaviors in a collective work setting. *Journal of business ethics*, 79, 43-55.
- Martin, K., & Cullen, J. (2006). Continuities and extensions of climate theory: a meta-analytic review. *Journal of business ethics*, 69, 175-194.
- Mayer, D., Kuenzi, m., & Greenbaum, R. (2010). Examining the link between ethical leadership and employee misconduct: the moderating role of ethical climate. *Journal of business ethics*, 95(1), 7-16.
- Omre, G., & Ashton, C. (2003). Ethics- a foundation competency. *Industrial and Commercial Training*, 35(3), 184-190.
- Oner, A., & Yildiz, M. (2012). The impact of Ethical climate on relationship between corporate reputation and organizational identification. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 58, 714-723
- Parboteeah, K., Chun chen, H., Lin, Y., Chen, I., Lee, A., & Chung, A. (2010). Establishing Organizational ethical climates: How do managerial practices work? *Journal of business ethics*, 97, 599-611.
- Tsai, M., & Hung, C. (2008). The relationship among Ethical climate types, facets of job satisfaction, and three components of organizational commitment: A study of nurses in taiwan. *Journal of Business Ethics*, 80, 565-581.
- Victor, B., & Cullen, J. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125.

- Wang, Y., & Hsieh, H. (2012). Organizational ethical climate, perceived organizational support, and employee silence: a cross-level investigation. *Human relations*, 66(6), 783-802.
- Webber, S. (2007). Ethical climate typology and questionnaire: A discussion of instrument modifications. *Journal of Academic Librarianship*, 33(5), 567-580.
- Yener, M., Yaldiran, M., & Ergun, S. (2012). The effect of ethical climate on work engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 724-733.

Perceived ethical climate in organization: the concepts and classifications

Seyyed mojtaba mahmoudzadeh¹

Mohammad hosein shojaee²

Abstract

While there are numerous organizations including moral climate, important for most organizations was perceived ethical climate and ethical behavior is affected employees. Human resources in today's world, the best competitive advantage of the company and any man more than any other time, the theory of organization and management has become important. Human resources as much as it can help organizations compete, can also be a

¹ Assistant Professor of Tourism management in Allameh Tabataba'i University

² PHD student of Business management in Allameh Tabataba'i University

major obstacle in the way of organization. The research method is analytical and data collection for the library. In this study attempted to perceived ethical climate models and concepts are examined from the perspective of different theorists. Among several categories about perceived ethical climate, Victor and Cullen ethical climate theory, Vidaver and Cohen ethical climate continuum theory, the Webber theory of ethical climate and Arnaud the theory of moral decision-making processes in this study were investigated.

Key words: perceived ethical climate, Work ethics, Organizational Ethics, Business ethics, Professional ethics