

## بازپردازی مفهوم اخلاق حق‌مدار در سیستم مدیریت منابع انسانی

فاطمه فتحی<sup>۱\*</sup>، علی اصغر پورعزت<sup>۲</sup>

### چکیده

تحقق مدیریت منابع انسانی بر مبنای اخلاق در سازمان‌ها، مستلزم تعریف صحیح اخلاق، بررسی الزامات آن و ارزیابی دقیق پیامدهای اجرای آن‌هاست. بدین منظور، نیاز به تعریف دقیقی از اخلاق مدیریت منابع انسانی به منظور پیشرفت و توسعه سازمان‌های اسلامی احساس می‌شود. از این رو پژوهش حاضر، در ابتدا براساس رویکرد نگاشت دانش و با استفاده از نرم‌افزارهای VOSviewer و R، به بررسی کتاب‌شناختی پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه می‌پردازد. سپس با بررسی مفاهیم رایج در حوزه اخلاق مدیریت منابع انسانی از جمله اخلاق منفعت‌گرایی، اخلاق در حق و حقوق، اخلاق عدالت توزیعی، اخلاق مراقبتی و اخلاق فضیلتی، به مطالعه تطبیقی و بازپردازی مفهوم اخلاق در مدیریت منابع انسانی حق‌مدار می‌پردازد. در این راستا، با توجه به اشاره مفهوم حق به رویکرد توحیدی، بیان می‌شود که اخلاق حق‌مدار، اخلاقی خداگونه و خدامحور است که ضرورت آن در مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها احساس می‌شود. به‌طور کلی، با رعایت اخلاق در مسیر حق، می‌توان مفاهیمی چون ترفیع، ارتقای مقام و تغییر مسیر شغلی افراد را به‌گونه‌ای پیش برد که افراد برای انجام امور سازمان، از انگیزه کافی، برخوردار باشند.

**کلیدواژه:** اخلاق، اخلاق حق‌مدار، مدیریت منابع انسانی، رویکرد اسلامی، بررسی کتاب‌شناختی.

۱. استادیار دانشکده علوم مالی، مدیریت و کارآفرینی، دانشگاه کاشان، اصفهان، ایران، نویسنده مسئول. رایانامه:

fathi@kashanu.ac.ir

۲. استاد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

## ۱. مقدمه و بیان مسئله

اخلاق شامل صفات نفسانی است و اخلاق نیکو به ملکاتی گفته می‌شود که منشأ صدور اعمالی می‌شود که از نظر شرع و عقل، شایسته و پسندیده باشد. دانشمندان اروپا اغلب هر کار نیک و عمل پسندیده را اخلاق دانسته و اعمال زشت و رفتارهای شرورآمیز را خلاف اخلاق معرفی کرده‌اند. اشکال عمده این تعریف این است که فقط به شکل و قالب عمل توجه گردیده و نقش نیت و انگیزه در آن‌ها نادیده گرفته شده است. لذا رفتارهای فریبکارانه و اعمالی که با انگیزه ارتکاب جنایات با ظاهری زیبا صورت می‌پذیرد نیز اخلاق نیک به حساب می‌آیند. برخی نیز مانند هگل، اخلاق را عبارت از پیروی و اطاعت از قوانین می‌دانند. به نظر آنان، انسان اخلاق‌مدار، فردی است که در نیت، مطیع قانون باشد و در عمل نیز مقرراتش را به کار بندد. البته اگر جامعه بخواهد در رفاه و آسایش زندگی کند و از نعمت امنیت برخوردار باشد، باید قانون را محترم شمرده، رفتار خود را براساس درستی و دادگری استوار سازد و حقوق دیگران را رعایت نماید. اما فضایل اخلاقی و سجایای انسانی، عالی‌تر از پایبندی به قانون و بسیار برتر از آن چیزی است که هگل و امثال او تصور کرده‌اند. بسیاری از افرادی که رفتارشان طبق مقررات اجتماعی است و از مرز قانون قدمی فراتر نمی‌گذارند، اما اخلاقاً خشن و تندخو، بی‌گذشت و سخت‌گیر، کینه‌توز و انتقام‌جو، مغرور و متکبرند و برخلاف گفته آن‌ها، فاقد مکارم اخلاق و ملکات انسانی‌اند (اسماعیلی یزدی، ۱۳۹۰: ۱۹-۲۱). نظری و میراحمدی در سال ۱۴۰۱ بیان می‌کنند که معنویت و اخلاق محوری، از جمله مؤلفه‌های نظریه پیشرفت سیاسی است که در جامعه تحول‌خواه با هدف دستیابی به حیات طیبه مطرح می‌گردد.

انسان‌ها در یک محیط اجتماعی در سازمان فعالیت دارند که این محیط دارای نیازهای اجتماعی متنوع و متعدد است؛ محیطی که با پیشرفت‌های گسترده در زمینه‌های متفاوت از جمله فناوری، ارتباطات و مواردی از این قبیل، مواجه است. بر این اساس، نیاز به سیستمی پویا از مدیریت منابع انسانی اخلاق‌مدار در قالب شبکه‌ای از سناریوهای سلولی احساس می‌شود. به بیان مهدیه و مظفری‌پناه در سال ۱۴۰۱ نیز فعالیت‌های مدیریت منابع

انسانی با رضایت شغلی، رابطه معناداری دارد. کامر و سکرکا<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) در پژوهش خود بیان می‌دارند که شهامت و تداوم رفتار اخلاقی، موجب تسهیل در عملکرد اخلاقی می‌شود. به بیان دیگر، جو سازمانی اخلاقی با رفتار اخلاقی کارکنان و نگرش مثبت به کار، همراه خواهد بود. پژوهشگران معتقدند که سیستم‌های منابع انسانی اخلاق مدار، می‌توانند از ایجاد جو اخلاقی پشتیبانی کنند.

همان‌طور که بیان شد، پژوهش‌های گوناگونی در حوزه اخلاق در مدیریت منابع انسانی صورت گرفته‌اند. در این میان، می‌توان به پژوهش اسکومن<sup>۲</sup> در سال ۲۰۰۱ اشاره کرد که پنج اصل اخلاقی در مدیریت منابع انسانی را به صورت کامل مورد توجه قرار می‌دهد. در پژوهش حاضر، سعی می‌شود پس از بررسی مفاهیم اخلاقی گوناگون در مدیریت منابع انسانی، به ارائه مفهوم بومی از اخلاق اسلامی با عنوان «اخلاق حق مدار»، به‌ویژه در مدیریت منابع انسانی پرداخته شود؛ به گونه‌ای که بازپردازی سیستم مدیریت منابع انسانی منطبق با فرهنگ سازمان‌ها در ایران صورت گیرد.

## ۲. پیشینه پژوهش

برای بررسی پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده، خلاصه‌ای از پژوهش‌های داخلی و خارجی در قالب جدول (۱) ملاحظه می‌شوند.

جدول (۱): پیشینه پژوهش‌های داخلی و خارجی

نویسنده/ سال	یافته‌ها، مفاهیم و محتوای کلیدی
رجبی فرجاد و مالمیر (۱۴۰۰)	در این پژوهش، به ارائه مدل سلامت اداری کارکنان، مبتنی بر سیره حضرت علی (ع) پرداخته شده است. در این راستا، از نظریه داده‌بنیاد استفاده و در نهایت، ۳۵ شاخص، ۹ مؤلفه و ۳ بعد فردی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی مطرح شده است.
شاکر اردکانی و نیکنام‌جو (۱۳۹۸)	نویسندگان معتقدند که رویکرد اسلامی در مدیریت منابع انسانی موجب تأثیر مثبت بر عواملی چون رضایت شغلی، درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی خواهد شد و از طرفی، بر قصد ترک کار کارکنان، تأثیری منفی خواهد داشت.
مقیم و غفاری (۱۳۹۵)	نویسندگان با بررسی مؤلفه‌های اخلاقی در سازمان‌های دولتی که شامل مواردی چون عقلانیت‌گرایی، مسئولیت‌پذیری، برابری و تعامل‌گرایی می‌شوند، در نهایت، مدلی از مدیریت اخلاق‌گرا در سازمان‌های دولتی را ارائه می‌کنند.

یافته‌ها، مفاهیم و محتوای کلیدی	نویسنده / سال
<p>در پژوهشی، نویسندگان بیان می‌کنند که باید راهکارهای منابع انسانی، براساس تعالیم اسلامی و شایستگی‌هایی که متوجه فرد و شایستگی‌های درونی اوست، تنظیم و تدوین شوند. آن‌ها معتقدند که این راهکارها، باید پیش از هرچیز، بر خودسازی و تقوای فردی تأکید نمایند که در نتیجه آن، کژکارگردهایی که کشورهای مسلمان بدان مبتلایند، برطرف خواهد شد.</p>	<p>محمدی و عبدالحمید (۱۳۹۴)</p>
<p>در این مقاله، برخی از مسائل اخلاقی مرتبط با برنامه‌ریزی و مدیریت مؤثر منابع انسانی بهداشتی ترسیم شده است. سپس موضوعات کلیدی سلامت منابع انسانی از جمله استخدام و نگهداشت اخلاقی کارکنان، برجسته شده و بر چارچوبی اخلاقی تأکید می‌کند. در این راستا، بر اصل عدالت فراملی تأکید ویژه‌ای دارد. به‌طورکلی، این مقاله بر این موضوع تأکید دارد که برنامه‌ریزی و مدیریت سلامت منابع انسانی، بایستی براساس اصول و چارچوبی اخلاقی شکل گیرد.</p>	<p>بورگالت<sup>۱</sup> (۲۰۱۳)</p>
<p>این مقاله به بررسی این موضوع می‌پردازد که چرا رفتار اخلاقی برای مدیران مهم است؟ همچنین بیان می‌دارد که مدیران باید مفهوم عزت‌نفس و احترام به دیگران را به‌منزله یک فرض اساسی در نظر بگیرند.</p>	<p>برگوک<sup>۲</sup> (۲۰۰۸)</p>
<p>به‌طورکلی، کارکنان، روزانه با مسائل اخلاقی مختلفی در محل کار روبه‌رو می‌شوند و سازمان‌ها می‌توانند با داشتن برنامه‌های اخلاقی مؤثر، بر پاسخ‌گویی کارکنان تأثیری مثبت بگذارند. نویسندگان در این مقاله معتقدند که برنامه‌های اخلاقی می‌توانند عملکرد کلی سازمان را ارتقا داده و با اخلاقی شدن سازمان‌ها، موجب موفقیت کلی سازمان شوند که در این راستا، می‌توان از کدهای اخلاقی کارآمدی استفاده کرد.</p>	<p>بو و بوکلی<sup>۳</sup> (۲۰۰۴)</p>
<p>نویسندگان در این مقاله، به بررسی اخلاق در شرکت‌های چندملیتی از منظر کودکان کار می‌پردازند. در این راستا، بر روی یکسری از کدهای اخلاقی شرکت‌ها در زمینه کار کودکان (به‌منزله ابزاری برای بیان راهبردهای مدیریت منابع انسانی) متمرکزند و درنهایت، به بررسی جنبه‌های استراتژیک مدیریتی آن می‌پردازند.</p>	<p>کُلك و وان‌تولدر<sup>۴</sup> (۲۰۰۴)</p>
<p>نویسندگان در این پژوهش، تعامل بین تنوع فرهنگی در اخلاق و مدیریت منابع انسانی را بررسی می‌کنند. در این راستا، به جهت‌گیری اخلاقی یک فرهنگ و تأثیری که بر تصمیمات مدیریت منابع انسانی می‌گذارد، پرداخته می‌شود. با توجه به اینکه وجود تفاوت در اخلاق بین یک سازمان چندملیتی و فرهنگ‌های میزبان آن می‌تواند به اعتبار سازمان آسیب بزند، در این مقاله، پیشنهادهایی در حوزه مدیریت منابع انسانی بین‌المللی داده شده است تا مشکلات آن را کاهش دهند.</p>	<p>گروسمن و اسکانفیلد<sup>۵</sup> (۲۰۰۱)</p>

1. Bourgeault
2. Bergoc
3. Beu and Buckley
4. Kolk and Van Tulder
5. Grossman and Schoenfeldt

با بررسی پژوهش‌های انجام شده در حوزه اخلاق و مدیریت منابع انسانی، ملاحظه می‌گردد که در این زمینه، دیدگاه‌های مختلفی وجود دارند و این موضوع از جنبه‌های متنوعی مورد بررسی قرار گرفته است. در میان انبوه اطلاعاتی که وجود دارد، جای خالی برداشتی بومی و اسلامی از اخلاق در مدیریت منابع انسانی احساس می‌شود. از این رو در این پژوهش، تلاش می‌شود تا با بررسی رویکردهای اخلاقی مدیریت منابع انسانی، به ارائه رویکردی بر مدار دین اسلام و حق بپردازد.

### ۳. ملاحظات نظری

ارتباط بین اخلاقیات و مدیریت منابع انسانی، به منزله موضوع پژوهشی جدی در دانشگاه ظهور می‌کند؛ در حالی که برخی استدلال می‌کنند که اخلاقیات سازمان‌های عمومی و اخلاقیات عملکرد مدیریت منابع انسانی قابل تشخیص نیست و بر این اساس می‌توان چشم‌اندازی متقابل ارائه کرد. ووتن<sup>۱</sup> در سال ۲۰۰۱ بیان می‌دارد که موقعیت‌های نسبی و چالش‌های اخلاقی مدیریت منابع انسانی حرفه‌ای، رقابت‌های متمایز را حفظ و درگیر می‌کنند و موجب بروز وظایف و عملکردهایی با تخصص بالا می‌شوند (اکوما و آکوبو،<sup>۲</sup> ۲۰۱۵: ۴۹).

در پژوهشی، روی ۶۳۶ کارمند که در یک زمینه شغلی مشغول به فعالیت بودند، مطالعه‌ای انجام شده است. در این مطالعه، از رهبری اخلاقی و هدایت کارکنان، به گونه‌ای که از آزار و اذیت و قلدری محفوظ باشند، یاد می‌شود. در این راستا، با پژوهش در رابطه با چگونگی و چرایی رهبری اخلاقی، بیان می‌شود که رهبری اخلاقی به منزله یک سبک مدیریتی مؤثر، می‌تواند موجب کاهش قلدری در محیط کار شود (احمد، ۲۰۱۸). به طور کلی، این پژوهش توجه به اخلاق و بروز رهبری اخلاقی را جزء ملزومات سازمان می‌داند؛ به گونه‌ای که می‌توان گفت توجه به اخلاق، از بروز بسیاری از معضلات در سازمان جلوگیری می‌کند یا آن را به حداقل می‌رساند.

1. Wooten

2. Ekuma and Akobo

در مطالعات گوناگون، به بررسی ارتباط زمینه سازمانی با رفتار اخلاقی در سازمان پرداخته می‌شود. در این راستا تأثیر ارزش‌های سازمانی بر رفتار اخلاقی مدیران منابع انسانی در برخی از خیریه‌های انگلیس و ایرلند مورد بررسی قرار گرفته است. این پژوهش به دلیل ارزش‌های سازمانی قوی و واضح، بر عملکرد منابع انسانی در بخش خیریه متمرکز است. نویسندگان در این پژوهش بیان می‌دارد که توانایی مدیریت منابع انسانی، برای تأثیرگذاری بر رفتار اخلاقی، بسیار وابسته به وضعیت عملکرد در سازمان است. یافته‌ها در هر دو کشور نشان می‌دهند که زمینه<sup>۱</sup> سازمانی، تأثیر مهمی بر رفتار اخلاقی دارد؛ اما ارتباط بین ارزش‌های سازمانی و مدیریت افراد، دارای رابطه مثبتی نیست و مسئله اساسی با عنوان ناسازگاری اخلاقی و حتی ریاض<sup>۲</sup> مطرح می‌شود (فوت، ۲۰۰۱<sup>۳</sup>). در پژوهشی بیان شد که چگونگی اخلاقی شدن مدیریت منابع انسانی، به نظریه اخلاقی مورد استفاده بستگی دارد (لگ، ۱۹۹۸: ۱۰) و همان‌طور که پیش‌تر و در ابتدای فصل مطرح شد، نظریه‌پردازان مختلف از دیدگاه‌های گوناگون به حوزه اخلاق نگریده‌اند؛ اما آنچه در این پژوهش مورد بحث است، دیدگاه حق‌مداری به اخلاق به‌منزله دیدگاهی کامل و جامع است.

در سال‌های گذشته، چندین پژوهشگر مدیریت منابع انسانی بیان کردند که خط‌مشی‌های موجود در سیستم مدیریت منابع انسانی، از نظر تئوریک، دارای اثرات هم‌افزایی هستند؛ اما مطالعات تجربی در مورد این اثرات، کمیاب و دارای نتایج ناپایدار بودند. بدین منظور مطالعه‌ای با عنوان «بینش تجربی در مورد ماهیت هم‌افزایی در میان سیاست‌های منابع انسانی: تحلیلی از یک سیستم منابع انسانی اخلاق‌گرا»، به این شکاف می‌پردازد. در این راستا، وجود و ماهیت هم‌افزایی در سیستم‌های مدیریت منابع انسانی را با هدف بهبود درک کارمندان در فضاهای اخلاقی آزمایش می‌کند. در این مقاله، نویسندگان با بررسی ۶۰۰۰

---

1. context  
2. hypocrisy  
3. Foote  
4. Legge

کارمند از ۶ کشور اروپایی نشان می دهند که هم افزایی، در فضاهاى اخلاقى اتفاق مى افتد (گورسى<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۷).

اسکومن در سال ۲۰۰۱، از جمله پژوهشگرانی است که روی موضوع اخلاق و مدیریت منابع انسانی به پژوهش پرداخته است. وی طی پژوهش خود، استدلال می کند که تحلیل مسائل اخلاقی در مدیریت منابع انسانی، مهم و قانونی است. او معتقد است که نظریه نسبی گرایی اخلاقی باید رد شود و برای رسیدن به اصول اخلاقی معنادار که مورد استفاده در کل جهان است، بایستی جست و جویی صورت گیرد. بر این اساس، به ارائه چارچوبی جامع برای قضاوت در مورد اخلاق مدیریت منابع انسانی می پردازد که این چارچوب شامل پنج اصل اخلاقی جامع است؛ به گونه ای که توسط فیلسوفان مورد مطالعه قرار گرفته و توسعه یافته اند: ۱. اخلاق منفعت گرایی<sup>۲</sup>؛ ۲. اخلاق در حق و حقوق<sup>۳</sup> (با استفاده از امور قطعی کانت)؛ ۳. اخلاق عدالت توزیعی<sup>۴</sup>؛ ۴. اخلاق مراقبتی و محافظتی<sup>۵</sup>؛ ۵. اخلاق فضیلتی<sup>۶</sup> (اسکومن، ۲۰۰۱: ۹۳).

به طور کلی، در پژوهش حاضر تلاش می شود، این موضوع مورد بررسی قرار گیرد که چه مفاهیمی از اخلاق در حوزه مدیریت منابع انسانی مورد توجه قرار می گیرد و جایگاه اسلام و نگاه توحیدی در اخلاق مدیریت منابع انسانی چگونه است؟

#### ۴. روش پژوهش

این پژوهش با هدف کاربردی، در ابتدا با استفاده از رویکرد نگاشت دانش، به بررسی کتابشناختی پژوهش های انجام شده می پردازد؛ سپس در ادامه، با استفاده از مطالعه تطبیقی و بررسی مفاهیم مطرح شده در حوزه اخلاق در مدیریت منابع انسانی، سعی در شناخت آنها داشته و در نهایت، در جهت بازپردازی مفهوم جدیدی با عنوان «اخلاق حق مدار» تلاش

1. Guerci
2. Utilitarian Ethics
3. Rights Ethics
4. Distributive Justice Ethics
5. Care Ethics
6. Virtue Ethics

می‌کند. در این راستا، مفاهیم مورد نظر از جهات گوناگون مورد بررسی قرار می‌گیرند و سپس براساس شکاف موجود در آن‌ها و ازطرفی به‌دلیل تکامل مفهوم اخلاق در اسلام، این مفهوم در مدیریت منابع انسانی، مورد بازپردازی پرداخته می‌شود.

مباحث اخلاق و مدیریت منابع انسانی، دارای گستردگی زیادی هستند که نویسندگان گوناگونی در این حوزه به پژوهش پرداخته‌اند. با بررسی پایگاه‌های اطلاعاتی در حوزه اخلاق و مدیریت منابع انسانی، مشخص می‌شود که پژوهش‌های زیادی در این حوزه انجام شده است. بنابراین، با استفاده از رویکرد نگاشت دانش و جست‌وجوی کتاب‌شناختی (داراغ<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۵)، به متن کاوی و پردازش مفاهیم کلیدی مرتبط با حوزه اخلاق و مدیریت منابع انسانی پرداخته می‌شود. در رویکرد نگاشت دانش، پژوهش‌های انجام‌شده در یک حوزه مشخص، به‌صورت سامان‌مندی مورد بررسی و تحلیل قرار می‌گیرند که حاصل این تحلیل، شناسایی مهم‌ترین منابع، مهم‌ترین پژوهشگران، مهم‌ترین مفاهیم کلیدی مطرح و شبکه ارتباطی آن‌ها با یکدیگر است (صادقی، ۱۳۹۸: ۹۷). در این پژوهش، فقط از تحلیل سیر مطالعاتی پژوهشگران استفاده شده است.

پایگاه اسکوپوس<sup>۲</sup>، منبع مهم اطلاعاتی است که در این پژوهش برای بررسی مشخصات پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه، به آن مراجعه شد. در این پایگاه، تمامی مقاله‌های منتشرشده تا تاریخ ۱۳ نوامبر ۲۰۲۲، بدون محدودیت در سال انتشار، زبان مقاله و نوع پژوهش، با کلیدواژه‌های مورد نظر<sup>۳</sup> استخراج و داده‌های خام آن ذخیره شدند. سپس با استفاده از نرم‌افزار VOSviewer، خروجی‌های به‌دست‌آمده مورد بررسی قرار می‌گیرند. مطابق جدول (۱)، پروتکل جمع‌آوری داده‌های به‌دست‌آمده را نشان می‌دهد. در این جدول، به تشریح نحوه انجام بررسی در پایگاه داده اسکوپوس، با استفاده از کلیدواژه‌های مورد نظر پرداخته شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌گردد، طی دو جست‌وجوی جداگانه و با دو کلیدواژه متفاوت در این پایگاه داده، بررسی‌هایی صورت گرفته که خروجی‌های به‌دست‌آمده، طی سال‌های گوناگون در جدول (۱) ملاحظه می‌شوند.

1. Darragh

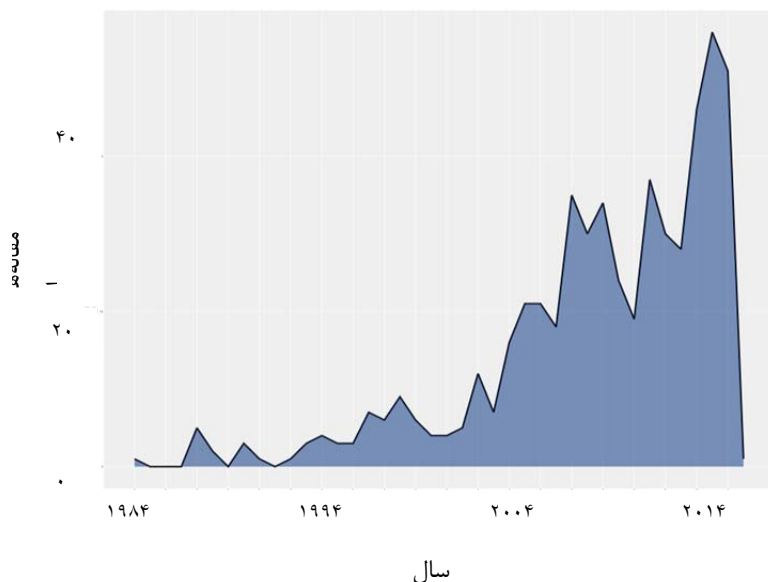
2. scopus

3. "Ethical" AND "Human Resource Management" & "Ethics" AND "Human Resource Management"





منابع انسانی»<sup>۱</sup> انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند و نمودار (۱) برای بررسی تولیدات علمی سالیانه حاصل شد.



نمودار (۱): فراوانی تولیدات علمی سالانه (منبع: پایگاه داده Scopus)

مطابق نمودار (۱)، روند تولید مقالات در حوزه اخلاق و مدیریت منابع انسانی، رو به گسترش است و همان‌طور که مشاهده می‌شود، بیشترین تولیدات علمی، مربوط به سال‌های اخیر است که این جهش صعودی، حدوداً از سال ۲۰۰۵ آغاز شده است.

##### ۵. مفهوم‌پردازی از اخلاق در مدیریت منابع انسانی

در ادامه تلاش می‌شود با استفاده از مطالعه تطبیقی، رویکردهای گوناگون به اخلاق در مدیریت منابع انسانی مورد بررسی قرار گیرد. اسکومن معتقد است با ساختار ارائه‌شده در این چارچوب، مدیران بهتر می‌توانند منبع واقعی اختلافات خود را درک کنند و از این طریق، خودشان را برای شروع به کار برای اجماع و توافق در مورد موضوعات مهم اخلاقی در مدیریت منابع انسانی قرار دهند (اسکومن، ۲۰۰۱: ۱۱۰).

1. "Ethics" AND "Human Resource Management"

۱-۵. روایت اخلاق از دیدگاه منفعت‌گرایی: نتایج، حاصل از عمل اخلاقی است یا خیر؟ در فلسفه اخلاق، به دو بخش اخلاق هنجاری و فرااخلاق اشاره می‌شود. با بررسی نظریات اخلاق هنجاری، دو دسته اخلاق غایت‌گرا و وظیفه‌گرا مورد توجه قرار می‌گیرند که در این میان، می‌توان به منفعت‌گرایی، به‌منزله یکی از ریشه‌دارترین نظریات غایت‌گرایی اخلاق اشاره کرد. این نظریه در قرن نوزدهم، از سوی بتام و میل توسعه یافته است. از نظر منفعت‌گرایی، فعلی را می‌توان اخلاقی دانست که حداکثر منفعت و خیر را برای اکثر افراد مرتبط با آن فعل ایجاد کرد (حسین‌زاده، ۱۳۹۱: ۹۳). به‌طورکلی، در این اصل اخلاقی، به این موضوع پرداخته می‌شود که عمل مورد نظر، بیشترین خیر و کمترین ضرر را برای هرکسی که از آن عمل متأثر می‌شود، به بار می‌آورد یا خیر؟ به‌طورکلی، اصل فایده‌گرایی می‌تواند به‌صورت زیر خلاصه شود:

«عمل اخلاقی صحیح، اقدامی است که منافع و سود خالص اجتماعی را به حداکثر برساند؛ تا جایی که منافع خالص اجتماعی برابر با منافع اجتماعی منهای هزینه‌های اجتماعی می‌شود.»

چند نکته مهم در مورد این اصل اخلاقی وجود دارد:

(الف) این اصل، منحصراً بر قضاوت در مورد اخلاقیات عمل، برحسب نتیجه حاصل از آن عمل، متمرکز است (تمرکز بر اهداف، نه وسیله رسیدن به اهداف)؛

(ب) به منافع و هزینه‌های حاصل از عمل، از دیدگاه تصمیم‌گیرنده توجهی نمی‌شود؛ بلکه بر تمام مزایا و هزینه‌هایی که به هرکسی که تحت تأثیر این اقدام قرار می‌گیرد، تمرکز می‌شود (توجه به مزایا و هزینه‌های اجتماعی، نه مزایا و هزینه‌های فردی)؛

(ج) منافع و هزینه‌ها، هرگونه خیر یا ضرری را در بر می‌گیرند؛ همچون مواردی که ممکن است ارزش‌گذاری آن‌ها به‌گونه‌ای دقیق و خارج از بحث و جدل، دشوار باشد (مانند ارزش زندگی انسان)؛

(د) منافع و هزینه‌هایی که مورد محاسبه قرار گرفته‌اند شامل مواردی است که در زمان حال و آینده رخ می‌دهند. منافع و هزینه‌های آتی، به ارزش فعلی تنزیل می‌شوند؛

ه) صرفاً بیشتر بودن منافع از هزینه‌ها کافی نیست؛ بلکه آن عمل باید بیشترین فایده و کمترین ضرر را داشته باشد تا اخلاقی تلقی گردد (اسکومن، ۲۰۰۱: ۹۶-۹۷).

از نظر علامه جعفری، نوع نگاه و تعریف از منفعت‌گرایی اخلاقی، منفعت، لذت و سلطه است که مانع دستیابی بشر به رشد و کمال حقیقی می‌شود؛ در صورتی که انسان‌ها آزادند و با هم برابر و تنها برتری آن‌ها، میزان تلاششان برای دستیابی به رشد و کمال است که در این صورت، موجب برتری آنان بر دیگران می‌شود. به‌طور کلی، در جامعه، آن اخلاقی مد نظر است که انسان در برابر خود و دیگران، مسئول بوده و به‌دنبال تعالی افراد جامعه باشد (رجبی و شمس‌الهی، ۱۳۹۹: ۶۸).

۲-۵. روایت اخلاق از دیدگاه حق و حقوق: روش‌های اجرایی، اخلاقی هستند یا خیر؟

در حالی که اولین اصل اخلاقی (یعنی فایده‌گرایی)، بر اهداف و نتایج عمل، متمرکز است، اصل اخلاقی دوم (اخلاق در حق و حقوق)، ابزارهای رسیدن به اهداف (روش‌ها) را مورد بررسی قرار می‌دهد، با اطمینان از اینکه فرد انجام‌دهنده آن عمل، دارای حق اخلاقی برای انجام آن عمل است. به‌طور کلی، اصل اخلاقی حق و حقوق را می‌توان بدین صورت تعریف کرد: «عمل صحیح اخلاقی، عملی است که شخص، حق اخلاقی داشته باشد، حقوق اخلاقی دیگران را تضییع نکند و به پیش بردن حقوق اخلاقی دیگران کمک کند.»

حق، یک استحقاق است؛ یعنی اگر شخصی حق اخلاقی داشته باشد که عملی را انجام دهد، به این معناست که آن شخص، استحقاق انجام آن عمل را دارد. برای مثال، اگر فردی حق آزادی بیان داشته باشد، این بدان معناست که آن فرد استحقاق این را دارد که هرچه می‌خواهد بگوید، مشروط بر اینکه بیانات آن فرد، حقوق دیگران را ضایع نکند.

کارکرد یک حق، حفظ منافع شخصی است. برای مثال، حق یک فرد برای آزادی مذهب، در حفظ منافع آن فرد است؛ به‌گونه‌ای که به انجام باورهای مذهبی بینجامد. از این رو، حقوق و منافع در یک راستا هستند و همچنین، حقوق و وظایف، باهم در یک راستا قرار دارند؛ یعنی اگر فردی، دارای حقی برای انجام عملی است، آن حق برای دیگران، تکلیفی را ایجاد می‌کند که در آن امر دخالت نکنند و حتی در صورت لزوم، در انجام آن امر

کمک کنند. برای مثال، حق یک فرد برای آزادی مذهب، وظایفی را برای دیگران مشخص می کند که در آن موضوع مداخله نکنند و یا اگر شخصی حق تحصیل دارد، این حق برای دیگران این وظیفه را ایجاد می کند که در تحصیل آن فرد دخالت نکنند و حتی در صورتی که آن فرد قادر به انجام این کار نباشد، اقدام به کمک در آموزش او می کنند (اسکومن، ۲۰۰۱: ۹۹-۱۰۰).

### ۳-۵. روایت اخلاق از دیدگاه عدالت توزیعی: نتایج، منصفانه هستند یا خیر؟

سومین اصل اخلاقی، این موضوع را بررسی می کند که نتایج حاصل از عمل مورد بحث، توزیع عادلانه‌ای از منافع و هزینه‌ها یا خیر و ضرر را در پی دارد یا خیر؟ به طور کلی، اصل اخلاق عدالت توزیعی را می توان به صورت زیر تعریف کرد: «عمل صحیح اخلاقی، اقدامی است که برای هرکسی که تحت تأثیر آن عمل قرار می گیرد، سود و زیان‌ها را به صورت منصفانه تقسیم کند» (همان: ۱۰۱).

عدالت توزیعی را می توان در دو سطح سازمان و جامعه تعریف کرد. کریتنر و کینیکی<sup>۱</sup> در سال ۲۰۰۷ معتقدند که عدالت توزیعی در سازمان، به نحوه تخصیص و توزیع منابع و پاداش‌ها در سازمان و انصاف ادراک شده از آن‌ها برمی گردد و پورعزت در سال ۱۳۸۲ بیان می دارد که عدالت توزیعی در جامعه، به نحوه تخصیص و توزیع منابع اجتماعی در جامعه و میزان رعایت انصاف در آن اشاره دارد.

توزیع عادلانه، توزیعی است که از طریق آن، افرادی که از جنبه‌های مشخصی، باهم مشابه‌اند، منافع و هزینه‌های مشابهی متقبل می شوند. چالش در به کارگیری این اصل در تصمیم‌گیری، بر این اساس است که افراد براساس کدام مبانی، مشابه هستند؛ یعنی چه ویژگی‌هایی برای تصمیم‌گیری در مورد مشابه بودن افراد و یا مستحق مزایا و هزینه‌های مشابه بودن مطرح می شوند؟ اسکومن در سال ۲۰۰۱ معتقد است که حداقل پنج دیدگاه متفاوت وجود دارد که افراد در ارزیابی عادلانه بودن یا نبودن یک توزیع مناسب، از آن‌ها استفاده می کنند.

اولین رویکرد در توزیع عادلانه منافع و هزینه‌ها، برابری در تمام امور است که بیان می‌دارد انسان‌ها از همه جنبه‌های مرتبط، باهم مشابه‌اند. برای مثال، یک برابری خواه<sup>۱</sup> معتقد است که یک فرد در محیط کار، باید بدون توجه به حقایق شغلی، از مزایای شغلی مشابهی با دیگران برخوردار باشد. در صورتی که منتقدان این رویکرد بیان می‌دارند که توزیع برابر، موجب نادیده گرفتن مواردی چون تلاش می‌شوند و اگر همه افراد، به‌طور مساوی از سود و هزینه‌ها برخوردار باشند، افراد تنبل به‌اندازه افراد سخت‌کوش از منافع و هزینه‌ها برخوردار می‌شوند که در این صورت، ممکن است انگیزه افراد سخت‌کوش کاهش یابد (اسکومن، ۲۰۰۱: ۱۰۱).

رویکرد دوم برای تعریف توزیع عادلانه منافع و هزینه‌ها، سرمایه‌داری است. در این رویکرد بیان می‌شود آنچه باعث سهم شدن افراد از منافع و هزینه‌های سازمان می‌گردد، میزان مشارکت هر فرد است. بنابراین، طبق تعریف سرمایه‌داری از عدالت توزیعی، فردی که سهم بیشتری در موفقیت سازمان داشته است، سهم بیشتری از سود حاصل از موفقیت سازمان را دریافت می‌کند و فردی که سهم بیشتری در ایجاد برخی از مشکلات در سازمان داشته، به همان نسبت، هزینه‌های مرتبط را متحمل می‌شود. به این ترتیب، سرمایه‌داری، انگیزه‌هایی را در فرد ایجاد می‌کند که وی را به افزایش موفقیت سازمان و کاهش آسیب ترغیب می‌کند. برای مثال، یک سرمایه‌دار، استفاده از سیستم‌های پرداخت به‌ازای عملکرد را منصفانه تلقی می‌کند و معتقد است که بین پرداختی شخص و مشارکت وی در سازمان، رابطه وجود دارد (همان: ۱۰۱-۱۰۲).

رویکرد سوسیالیستی، سومین رویکرد از این اصل اخلاقی است که در آن تصور می‌شود که انگیزه‌ها برای رفاه اعضای جامعه، مخرب است و از طرفی، به اهمیت توانایی‌ها و نیازهای افراد در تصمیم‌گیری در مورد اینکه چه چیزی موجب توزیع عادلانه خیر و شر می‌شود، اشاره می‌کنند. نکته قابل توجه این است که سوسیالیست‌ها معتقدند که افراد با نیازهای بیشتر، باید مزایای بیشتری دریافت کنند، در حالی که افراد با توانایی‌های بیشتر باید

هزینه‌های بیشتری را متحمل شوند. برای مثال، عمل کارفرمایی که مزایای کمک به مراقبت از کودکان را به کارمندانی ارائه می‌دهد که نیازمند فضاهایی برای مراقبت از کودکانشان هستند، ممکن است توسط یک سوسیالیست، منصفانه تلقی گردد؛ حتی اگر سایر کارمندانی که به دلیل نداشتن فرزند برای مراقبت، از این مزایا برخوردار نمی‌شوند. در این راستا، منتقدان سوسیالیست‌ها همانند منتقدان برابری‌طلب‌ها، نگران تأثیرات تضعیف‌کنندهٔ انگیزه‌ها هستند (همان: ۱۰۲).

رویکرد چهارم، آزادی‌گرایی است؛ به گونه‌ای که در این رویکرد بیان می‌شود، آنچه بر چگونگی ابراز رفتار منصفانه دخیل است، انتخاب‌های آزادانه‌ای است که افراد انجام می‌دهند؛ یعنی برای یک آزادی‌خواه، هر اتفاقی که در نتیجهٔ انتخاب آزاد افراد رخ می‌دهد، عادلانه است. برای مثال، اگر کارمندان به صورت آزادانه تصمیم بگیرند برای مدیری که به کارمندان دروغ می‌گوید و آن‌ها را فریب می‌دهد کار کنند، این عادلانه است؛ زیرا هیچ‌کس آن‌ها را مجبور به کار با این فرد نکرده است. از سوی دیگر، یک آزادی‌خواه ممکن است انصاف مدیری را که افراد را از طریق فریب‌کاری متقاعد می‌کند تا برای شرکت کار کنند، زیر سؤال ببرند؛ زیرا این سؤال مطرح می‌شود که انتخاب کار برای این مدیر، آزادانه بوده است یا خیر (همان: ۱۰۲).

آخرین رویکرد در جهت تعریف توزیع عادلانه، اصول عدالت توزیعی رالز<sup>۱</sup> در سال ۱۹۷۱ است. رالز معتقد است که در رابطه با چگونگی تعریف توزیع عادلانه، اختلاف نظر وجود دارد؛ زیرا افراد تمایل دارند تعریفی از انصاف را اتخاذ کنند که به نفع موقعیت هر فرد باشد. رالز برای حل این مشکل، استفاده از روش زیر را توصیه می‌کند:

یک جلسهٔ فرضی را تصور کنید که در آن، همهٔ انسان‌ها قبل از اینکه کسی به دنیا بیاید، گرد هم جمع می‌شوند. در این جلسه، افراد نمی‌دانند در کدام نسل زندگی می‌کنند، جنسیتشان، نژادشان و ملیتشان چیست و در یک خانوادهٔ ثروتمند به دنیا می‌آیند یا خیر؟

یعنی این جلسه، به قول رالز، در پس پرده جهل<sup>۱</sup> اتفاق می‌افتد. در این جلسه فرضی، همه باید در مورد اصول عدالت توزیعی که بر زندگی آینده هر فرد حاکم است، به توافق برسند. از آنجاکه هیچ‌کس چیزی در مورد زندگی آینده خود نمی‌داند، هیچ‌کس نمی‌تواند تلاش کند تا تعریف عدالت توزیعی را متناسب با موقعیت خود تغییر دهد. سپس رالز به این استدلال می‌پردازد که مردم بر سه اصل عدالت توزیعی، به توافق خواهند رسید:

نخست، همه می‌خواهند اطمینان حاصل کنند که مانند سایرین، از مجموعه‌ای از آزادی‌ها برخوردارند که او آن را اصل آزادی برابر<sup>۲</sup> می‌نامد. وی معتقد است که برخی از مردم موافق این قضیه نیستند که برخی از گروه‌ها نسبت به برخی دیگر، از آزادی بیشتری برخوردار باشند.

دوم، رالز بیان می‌دارد که همه می‌خواهند اطمینان حاصل کنند که از حق یکسانی برای توسعه علائق، مهارت‌ها، استعدادها و توانایی‌هایی که با آن متولد شده‌اند، برخوردارند که او آن را اصل فرصت‌های برابر<sup>۳</sup> می‌نامد. وی معتقد است که برخی از مردم، موافق این قضیه نیستند که برخی از گروه‌ها نسبت به برخی دیگر، از فرصت بیشتری برای رشد استعدادها و توانایی‌های خود برخوردار باشند. اصل فرصت‌های برابر، به دنبال تضمین این موضوع است که همه افراد، فرصت‌های یکسانی برای شکوفا کردن استعدادها و توانایی‌های خود از طریق سخت‌کوشی دارند؛ درحالی‌که این اصل، به دنبال تضمین نتایج برابر نیست. به این معنا که اگر برخی از افراد، بیشتر از دیگران برای شکوفا کردن استعدادها و توانایی‌های خود تلاش کنند، عادلانه است که از مزایای حاصل از کار سخت خود بهره‌مند شوند (فرصت‌های برابر، نه نتایج برابر). بنابراین، اصل فرصت‌های برابر، انگیزه‌های تلاش را حفظ می‌کند.

درنهایت، رالز در اصلی که آن را اصل تفاوت<sup>۴</sup> می‌نامد، بیان می‌دارد که افراد می‌خواهند برای جلوگیری از تولد در شرایط ناامیدکننده و شرایطی که در آن، منابع، استعدادها و

- 
1. Veil of ignorance
  2. Equal liberty principle
  3. Equal opportunity principle
  4. Difference principle



توانایی‌های بسیار محدودی دارند، از خود محافظت کنند. بنابراین، برای اینکه خودشان را در مقابل این مسائل بیمه کنند، سعی می‌کنند تا حد ممکن به افراد نیازمند کمک کنند. به‌طور کلی، اصل تفاوت بیان می‌کند که اعضای جامعه که دارای منابع، استعدادها و توانایی‌هایی هستند، موظف‌اند به نیازمندان کمک کنند، تا جایی که کمک‌های بیشتر، جامعه را به سمتی سوق می‌دهد که وضعیت همه از جمله نیازمندان را بدتر می‌کند. برای مثال، یک برنامه رفاهی، منجر به بدتر شدن وضعیت همه می‌شود؛ زیرا به‌موجب آن، سخاوتمندان جامعه، به نیازمندان رسیدگی می‌کنند؛ از این رو، به دلیل وابستگی نیازمندان به این برنامه، وضعیت همه بدتر می‌شود. در نتیجه، این اصل می‌تواند ناعادلانه ارزیابی شود. اگر این اصل را بخواهیم در مدیریت منابع انسانی بررسی کنیم، با این مثال می‌توان آن را روشن ساخت. فرض کنیم کارفرمایی، کارمندان خود را به‌موجب قرار گرفتن در معرض مواد شیمیایی خطرناک در محیط کار فریب می‌دهد و آن‌ها را در جریان خطر این موارد قرار نمی‌دهد. چنین رفتاری با کارمندان می‌تواند ناعادلانه باشد؛ زیرا عمل او اصل آزادی برابر (همه حق برابر دارند که در مورد تمام جنبه‌های مربوط به استخدام در محیط کار مطلع شوند)، اصل فرصت‌های برابر (همه از فرصت برابر برای شکوفا کردن استعدادها و توانایی‌های خود برخوردارند) و اصل تفاوت (محافظت از افراد آسیب‌پذیر تا حد ممکن با شکست مواجه خواهد شد) را نقض می‌کند (اسکومن، ۲۰۰۱: ۱۰۲-۱۰۳).

#### ۴-۵. روایت اخلاق مراقبتی: روابط ویژه، تقویت می‌شوند یا خیر؟

چهارمین اصل اخلاقی، بر اهمیت روابط ویژه‌ای که ممکن است در میان افراد وجود داشته باشد تأکید می‌کند و به بررسی این موضوع می‌پردازد که به افرادی که انجام‌دهنده عمل خاصی هستند، توجه خاصی داشته باشند یا خیر؟ در واقع، اصل اخلاقی مراقبت را می‌توان بدین شکل خلاصه کرد: «عمل اخلاقی صحیح، اقدامی است که نسبت به حفظ روابط ویژه‌ای که افراد با یکدیگر دارند، وارد می‌شود و به حفظ آن کمک می‌کند.»

اصل مراقبت بیان می‌دارد که اخلاق، چیزی بیش از بی‌طرفی است؛ به‌گونه‌ای که در اخلاق مراقبت، در مراقبت از افرادی، جانبداری را پیش گیرند. برای مثال، اصل مراقبت،

رفتار والدین را که به فرزندان خود نسبت به افراد غریبه، عشق، نگرانی، شفقت و مهربانی دارند، توجیه می‌کند (همان: ۱۰۳-۱۰۴).

#### ۵.۵. روایت اخلاق فضیلتی: فضایل خوب نمایان می‌شوند یا خیر؟

پنجمین اصل اخلاقی بر این موضوع تأکید دارد که با بررسی شخصیت فرد، اخلاق فرد را ارزیابی کنیم. به‌طور خلاصه، اخلاق فضیلت را می‌توان به‌صورت زیر تعریف کرد: «عمل صحیح اخلاقی، عملی است که فضایل اخلاقی را به نمایش بگذارد و رذایل اخلاقی را بروز ندهد.»

فضیلت را می‌توان به‌منزله یک ویژگی شخصیتی تعریف کرد که در اعمال یک فرد ظاهر می‌شود. سایر علمای اخلاق<sup>۱</sup> تأکید کرده‌اند که باید به شخصیت فرد نگرست، بدون اینکه لزوماً عمل شخص را بررسی کرد. فیلسوفان تاریخ، اخلاق فضیلت را حداقل به زمان ارسطو در قرن چهارم قبل از میلاد ارتباط می‌دهند. براساس اخلاق فضیلت، برای مثال ممکن است از خود پرسیم که اگر کارفرمایی که کارمندان را در محیط کار در مورد ارتباط و کار با مواد شیمیایی خطرناک فریب می‌دهد، با چه ویژگی‌های اخلاقی توصیف کنیم؟ در پاسخ باید گفت براساس اخلاق فضیلت اگر کلماتی که برای توصیف شخصیت کارفرما به کار می‌بریم به‌جای فضیلت از رذایل نام می‌بریم (مواردی چون بی‌دقت، بی‌فکر، خودخواه و حریص)، نشان می‌دهد که کارفرما، کار غیراخلاقی انجام داده است (همان: ۱۰۵).

اسکومن معتقد است که مدیریت منابع انسانی، حوزه‌ای سرشار از معضلات اخلاقی است و این معضلات اخلاقی را می‌توان با استفاده از چارچوبی متشکل از پنج اصل اخلاقی تحلیل کرد. این پنج اصل اخلاقی، اصولی کلی هستند که توسط فیلسوفان، توسعه یافته و مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. مردم معمولاً از این اصول، برای بحث در مورد مسائل اخلاقی استفاده می‌کنند، حتی اگر با استدلال‌های رسمی مورد استفاده فیلسوفان آشنا نباشند. هر یک از این اصول، اخلاق را از منظرهای متفاوتی تحلیل می‌کنند. وی معتقد است که با ترکیب این پنج اصل در یک چارچوب، تحلیل ما از اخلاق، به‌احتمال زیاد کامل می‌شود و تجزیه و

تحلیل آن، به مدیران کمک می‌کند تا دریابند که چه چیزی رفتار اخلاقی را از رفتار غیراخلاقی متمایز می‌کند؟ وی بیان می‌دارد که چارچوب ارائه‌شده، متقن نیست و امکان اصلاح و یا حتی ارتقای آن وجود دارد (همان: ۱۰۹-۱۱۰). با بررسی این پنج اصل اخلاقی، و ملاحظه معایب و مزایای آن‌ها، اکنون تلاش می‌شود تا مفهوم اخلاق حق‌مدار، به‌منزله مفهوم کامل از اخلاق ارائه گردد.

## ۶. یافته‌های پژوهش

۶-۱. روایت اخلاق از دیدگاه حق‌مداری و حق‌گرایی: پرسش در زمینه قرار گرفتن در مسیر

### تعالی

برای ارزیابی منصفانه پنج اصل اخلاقی مطرح‌شده توسط اسکومن در سال ۲۰۰۱، نیازمند توجه جامع به نقاط قوت و ضعف هر یک از آن‌ها هستیم. انتقادات و دفاعیه‌هایی که درباره هر کدام از این اصول اخلاقی مطرح شده، شرایط انتخاب یک اصل مناسب را دشوار می‌سازد. در هر صورت، به نظر می‌رسد باید به دنبال ارائه یک مفهوم کاملی از اخلاق بود؛ مفهومی که بر مدار حق بنا شده است. از طرفی، هر کدام از این اصول، در عین دارا بودن معایبی، از وجود مزایای ارزشمندی بهره‌مند هستند که برای ساختن یک نظریه حقیقت‌گرا و تعریف مشخصه‌های یک سازمان اخلاق‌مدار، قابل استفاده خواهند بود. اخلاقی که به بیان دشتی و همکاران در سال ۱۴۰۱ در زمان امام علی(ع)، زمانی که در تزامن این مفهوم و سیاست قرار می‌گرفتند، بی‌درنگ اخلاقیات و ارزش‌های الهی را برمی‌گزیدند.

به‌طور کلی، می‌توان بیان داشت که زیربنای اصلی تعریف اخلاق حق‌مدار، پذیرش توحید و احترام به حقوق انسان‌هاست (فتحی، ۱۴۰۱)؛ به‌گونه‌ای که بایستی این موضوع را در نظر داشت که انسان‌ها، مخلوقات خداوند متعال هستند. اما با توجه به اینکه حق‌مداری، شأن معصومین و افراد مبرا از کاستی‌ها و نقص در اطلاعات و بینش است، می‌توان گفت که برای مدیریت انسان‌های عادی و اخلاق‌مدار بودن در سازمان‌ها، از حق‌گرایی سخن به میان می‌آید. در حق‌گرایی، بر اصلاح و به‌روزرسانی مداوم اطلاعات و کنترل خواسته‌ها و

تمایلات نفسانی انسان‌ها تأکید می‌شود، به گونه‌ای که در جهت کاستن از فاصله میان وضع موجود (حرکت در مسیر حق) و وضع مطلوب (حق‌مداری) تلاش شود.

به‌طور کلی، ارزش‌های اخلاقی نیز مطلق و ثابت بوده و نسبی نیستند. اسماعیلی یزدی در سال ۱۳۹۰ نیز در کتاب خود بیان می‌دارد که ارزش‌های اخلاقی، ریشه در فطرت انسان دارند و چون فطرت در همه انسان‌ها مشترک و واحد است، ارزش‌های والای معنوی و سجایای فاضله و فضیلت‌های اخلاقی نیز در همه اعصار و در جمیع مکان‌ها ثابت بوده و از شرافت و ارزش و منزلت واحدی برخوردار است.

اگر مفاهیم و اصول اخلاقی، فاقد مبنای حقیقی فرض شده و نسبی انگاشته شوند، در نهایت همه اعمال اعم از اینکه از نظر ما اخلاقی باشند یا غیر اخلاقی، قابل توجیه خواهند بود. این نکته قابل تأمل است که وقتی فرض شود که حقیقت منشأ ثابت ندارد، قدرت چانه‌زنی افراد یا توان مباحثه آن‌ها، مصداق حق را تعیین می‌کند؛ در این صورت، هر چه افراد قدرتمندتر باشند، بهتر از دیگران می‌توانند حقیقت را بر مبنای خواست خود تعریف کنند. در حالی که اگر حقیقت با مبنایی ثابت در نظر گرفته شود، هر فرد با هر سطح از توان، مجبور است در برابر آن تسلیم شود. همین وضع در مورد پوچ‌انگاری حق یا برخورد تکثرگرایانه با آن صادق است؛ یعنی در صورتی که حق، پوچ انگاشته شود، یا برحسب خواست و اراده محلی توجیه‌پذیر باشد، صاحبان قدرت بیشتر، بهتر می‌توانند حق را بر مبنای «منافع خود در سطح محل» تعریف کنند (پورعزت، ۱۳۸۲).

با این اوصاف، در پژوهش حاضر تلاش می‌شود تا بر وضع مطلوب تمرکز شود؛ به گونه‌ای که اگر موقعیت مطلوب و کامل را در نظر داشته باشیم، امکان تلاش برای رسیدن به آن، به‌منزله هدفی متعالی فراهم می‌شود؛ زیرا هر حرکت آگاهانه و منطقی، نیازمند داشتن مسیری واضح و روشن در جهت اندیشه است؛ به گونه‌ای که انسان بتواند در آن مسیر، مقصود خود را آگاهانه برگزیند. از این رو، پژوهش حاضر با استناد به استعاره راه (برزگر، ۱۳۷۹)، برای رسیدن به مقصود خود، در مسیری روشن پیش می‌رود.

واژه «حق» مجموعه متنوعی از معانی مرتبط را در بر می‌گیرد؛ نظیر سزا، تکلیف،

حقیقت، واقعیت و تعهد. «الحق»، یکی از ۹۹ اسم خداوند است (پورعزت، ۱۳۸۲). به‌طورکلی، در این پژوهش، مفهوم حق به رویکرد توحیدی آن اشاره دارد. حق، تفسیر نسبی نمی‌پذیرد؛ اما به‌طور نسبی تحقق می‌یابد. حق مفهومی ثابت دارد؛ ولی ناگزیر، سیر استعلایی انسان به‌سوی شناخت و تحقق آن، به‌تدریج قابل اصلاح بوده و یادگیرنده است. به‌طورکلی، حق را جز حضرت حق، کسی سزاوار تفسیر نیست و انسان محدود و اسیر اطلاعات مقطعی، عاجز از تأویل صحیح آن است؛ اما می‌تواند در سیری یادگیرنده و تکاملی، به حقیقت آن نزدیک شود (همو، ۱۳۸۰: ۱۰۸).

#### ۲-۶. اخلاق حق‌مدار در مدیریت منابع انسانی

غیاث‌الدین منصور دشتکی معتقد است انسان در حکمت عملی، انسان مدنی است؛ از آن‌رو که حُسن بقای هر فردی و بقای هم‌نوعان خود، بر روآوری افراد به همکاری با یکدیگر و رفع نیازهای خود و به ایجاد تمدن است. تمدن و جامعه، همراه با لوازم آن، مثل قانون، موجب پذیرش تقسیم کار و نظم در همکاری‌ها و خدمات‌رسانی به یکدیگر می‌شود و از هرگونه اختلال و بی‌نظمی و احیاناً ظلم به یکدیگر بازمی‌دارد. بنابراین، برای اینکه هر فرد انسانی در بقا و رفع نیازمندی‌های زندگی خود، تن به هزینه‌های مادی و غیرمادی گزاف و زیاد ندهد و برایش ادامه زندگی به هر قیمتی تمام نشود، عقل حکم می‌کند و سزاوار می‌داند که برای حُسن بقا و زندگی بهتر خود و نیز برای هم‌نوعان خود، همه انسان‌ها نیازمند آن هستند که به تمدن و جامعه‌سازی رو آورند (دشتکی، ۱۳۹۱: ۷۰-۷۱).

مطهری در سال ۱۳۶۹ بیان می‌دارد که انسان‌ها در صحنه جامعه، برخی طرف‌دار حق و عده‌ای به‌دنبال باطل‌اند. فرشته، بر خیر الهام، و شیطان به شر و سوسه می‌کند. پس انسان‌ها دو گونه می‌شوند: عده‌ای که راه حق و خیر و راه انبیا را می‌روند و بعضی دیگر که راه شیطان را می‌پیمایند و به دعوت انبیا، کفر و نفاق می‌ورزند. به قول مولوی:

دو علم افراشت: اسپید و سیاه      آن یکی آدم، دگر ابلیس راه

درنتیجه، جامعه مزوجی است از خیر و شر و حق و باطل؛ چون انسان مزوجی است از خیر و شر. این نزاع و درگیری حق و باطل، همیشه در صحنه وجود فرد و در صحنه

اجتماع، حکمفرماست. حال اینکه غلبه با کدام است، بحث دیگری است. مطهری در کتاب خود بیان می‌دارد که غلبه نهایی با حق و حقیقت خواهد بود؛ عدل بر ظلم غلبه خواهد کرد و خیر بر شر پیروز خواهد شد؛ نور بر ظلمت غلبه خواهد کرد و دین بر کفر پیروز خواهد شد.

ارتباط مسئله حق با اخلاق، از مباحث بسیار جدی در مکتب اسلام به شمار می‌آید. در اندیشه اسلامی، حق و اخلاق، ارتباطی کاملاً وثیق و تنگاتنگ دارند؛ به گونه‌ای که هیچ‌یک از آن‌ها به تنهایی نمی‌تواند معیار انسانیت و تأمین‌کننده ارزش‌های انسانی باشد. دین مقدس اسلام، این امتیاز بزرگ را دارا بوده و هست که به حق و اخلاق، باهم توجه کرده است.

در اسلام، قوانین و مقررات حقوقی و اجتماعی بدون اخلاق، مانند علف هرز و درختی بدون ریشه می‌مانند که در برابر کمترین نیرو و فشار نابود می‌شوند. از سوی دیگر، عامل التزام به اخلاق، به منزله ضامن اجرایی درونی قوانین، اعتقاد توحیدی است. بنابراین، قوانین و مقررات، از تخلف و نافرمانی در امان نمی‌مانند؛ مگر اینکه بر پایه اخلاق فاضله انسانی، قرار داده شوند و اخلاق نمی‌تواند سعادت انسان را تضمین کند و او را به انجام کارهای شایسته وادارد؛ مگر آنکه متکی به توحید باشد. در نتیجه، هیچ نیروی دیگری جز خدامحوری و اعتقاد به مبدأ و معاد نمی‌تواند ضمانتی قوی برای اجرای قوانین و جانداختن فرهنگ تعهد به قوانین و حق‌های دیگران ایجاد کند.

تجربه کشورهای غربی، بیانگر این حقیقت است که قوانین و مقررات، هراندازه با آب‌وتاب گذاشته شده باشند و هرچند ضمانت‌های اجرایی قوی برای آن‌ها لحاظ شده باشد، باز زمینه قانون‌شکنی و تخلف هست. افزون بر این، اگر قوانین بر توحید و اخلاق استوار نباشند، در عمل ممکن است منشأ استعمار و استبداد شوند؛ چنان‌که غربیان، قوانین را به گونه‌ای آماده می‌سازند که زمینه بهره‌کشی از مستضعفان، هرچه بیشتر فراهم باشد. ایشان همچنین عواملی را که برای تحریک مردم در رعایت قوانین و دفاع از آن‌ها تبلیغ می‌کنند (مانند قهرمانی، وطن‌پرستی و بذل جان در راه کسب شهرت) کاملاً احساساتی، استعماری و دور از اخلاق و عقل سلیم می‌دانند (نبویان، ۱۳۹۰: ۵۸-۵۹).

مکتب تربیتی اسلام که فرهنگ پر بار آن از منبع فیاض وحی نشئت می‌گیرد و به اقتضای همین خصیصه، نسبت به ابعاد وجودی، استعدادهای فطری و نیازهای طبیعی انسان از اشراف کامل برخوردار است، با توجه به همه جنبه‌ها، ابعاد و نیازهای او، جامع‌ترین و کامل‌ترین قوانین و برنامه‌ها را برای تکامل و سعادت آدمی ارائه فرموده، و طبیعتاً این برنامه‌ها از نظر جامعیت و وسعت قلمرو، از عالی‌ترین سطح ممکن برخوردار است.

از سوی دیگر، نظرات تربیتی اسلام، محدود به رفتار شخصی انسان در زندگی نیست؛ بلکه از دیدگاه اسلام، انسان موجودی است اجتماعی و نیازمند همکاری و ارتباط با سایر هم‌نوعان خویش. بر آوردن بخش عظیمی از نیازهای معنوی و قسمت قابل توجهی از مایحتاج زندگی مادی او در سایه همبستگی و در پرتو ارتباط با دیگران، امکان‌پذیر است. بارور شدن بسیاری از استعدادها، ارضای کثیری از گرایش‌های ذاتی، ظهور و بروز بسیاری از احساسات درونی و عواطف انسانی، فراهم آمدن زمینه مبارزه با صفات مذموم و ناپسند، و استقرار ملکات پسندیده در نفس، و بالاخره مقابله با بسیاری از مشکلات بزرگ زندگی، تنها در پرتو حیات گروهی و در سایه تلاش‌های دسته‌جمعی امکان‌پذیر است.

اسلام با واقع‌بینی و عنایت ویژه به ابعاد مختلف معنوی و مادی، و توجه خاص به خواسته‌های فطری و نیازهای فردی و اجتماعی انسان، هیچ‌یک از مسائل انسانی را در ارتباط با فرد و جامعه از نظر دور داشته، برای هر یک در چارچوب اوامر الهی طرح و برنامه دارد (اسماعیلی یزدی، ۱۳۹۰: ۲۲-۲۳). اسلام با دید خلیفه‌الله به انسان نگاه می‌کند و در این راستا، مبدأ مسیر تکاملی زندگی انسان و مقصد آن را به‌روشنی می‌نماید. اسلام براساس مبانی جهان‌بینی توحیدی، از انسان‌شناسی حقیقی در کنار خداشناسی توحیدی سخن می‌گوید که با توجه به این نوع نگرش، می‌توان هستی انسان را در پرتو توجه به خدا معنا کرد (فتحی و سبک‌رو، ۱۳۹۶: ۱۲۹).

### ۱۳. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

برخلاف اندیشه غربی، که مسئله حق را بر سکولاریسم استوار کرده، در اندیشه توحیدی اسلامی، مسئله حق، بر زیربنایی‌ترین اصل اعتقادی اسلام، یعنی توحید، استوار است و

خداوند بلندمرتبه، منشأ همه حق‌های صاحبان حق تلقی شده است. از این رو، همه حق‌های دیگر، تنها در سایه حق اطاعت و بندگی خداوند معنا می‌یابند و حق خداوند است که موجب پدید آمدن حق‌هایی برای موجودات عالم می‌شود؛ زیرا این حق خداوند، منشأ رسیدن موجودات به کمال نهایی خودشان است.

به همین دلیل، پیشوایان دین اسلام تأکید می‌کنند که اصل و ریشه حق‌های همه موجودات و از جمله انسان‌ها، حق بندگی خداوند و اطاعت از اوست. برای نمونه، حضرت علی (ع) در خطبه ۲۱۶ نهج البلاغه می‌فرماید: خداوند سبحان، حق خود بر بندگان را این‌گونه قرار داده است که او را اطاعت کنند ... پس خداوند از حقوق خود، حقوقی را برای بعضی از مردم، بر بعضی دیگر واجب ساخته است و حقوق را در حالات گوناگون برابر کرده، و بعضی از آن‌ها را در برابر بعضی دیگر واجب فرموده است؛ و حقی بر کسی واجب نمی‌شود، مگر اینکه در برابر آن، حقی برای او ثابت می‌شود (نبویان، ۱۳۹۰: ۵۸۵۵).

حق‌مداری، برداشتی ویژه از اسلام است. ما حقیقت اسلام را نمی‌شناسیم، به همین دلیل، در طول سالیان متمادی برداشت‌هایی از اسلام وجود داشته و دارد. برداشت‌های افرادی چون شهید بهشتی، شهید مطهری، امام محمد غزالی و مواردی از این قبیل. از این رو، در پژوهش حاضر، تلاش شد تا با بررسی مفاهیم اخلاق و بررسی آن در مدیریت منابع انسانی، مفهوم اخلاق حق‌مدار تبیین گردد؛ به گونه‌ای که مدیریت منابع انسانی ملتزم به اخلاق خداگونه و خدامحور را تبیین نماید.

بدون شک، حق‌گرایی، مقدمه حق‌مداری و انسجام عمل در یک سیستم خواهد بود؛ در واقع، حق‌گرایی بر سیری یادگیرنده دلالت دارد که به حق‌مداری ختم می‌شود (ر.ک: پورعزت، ۱۳۸۷: ۲۲). این سیستم می‌تواند سیستم مدیریت منابع انسانی اخلاق‌مدار باشد؛ سیستمی که حق‌گرایی در آن، مقدمه حرکت بر مدار حق و انسجام عمل است. سیستمی که بر مبنای اخلاق پیش می‌رود، اخلاقی که بر مدار حق است؛ حقی که زیربنای آن توحید است.

به‌طور کلی، انتزاعی بودن مفهوم اخلاق، از جمله محدودیت‌هایی است که بررسی آن و



ارائه تعریفی منسجم، کار دشواری می نمود که تلاش شد با مراجعه به متون گوناگون و استناد به مفاهیم اسلامی، مفهومی منسجم از اخلاق حق مدار ارائه گردد. به طور کلی، پرداختن به مفهوم اخلاق حق مدار با استفاده از بررسی دیگر مفاهیم ارائه شده از اخلاق به خصوص در حوزه مدیریت منابع انسانی، کاری است که پژوهشگر برای آن سابقه ای نیافته و تازگی دارد. بر این اساس، پیگیری و یافتن مفاهیم جدید در حوزه اخلاق سازمانی، کار حساسی می نمود. در این راستا، برای تقویت موضوع، پیشنهاد می گردد با مراجعه به متون غنی اسلامی، بر این موضوع، صحنه گذاشته و از کتاب هایی چون انسان ۲۵۰ ساله (خامنه ای، ۱۳۹۸) بهره جست و اخلاق حق مدار در مدیریت منابع انسانی را در طول تاریخ اسلام استخراج نمود.

## منابع

- اسماعیلی یزدی، عباس. (۱۳۹۰). فرهنگ اخلاق. قم: انتشارات دلیل ما.
- برزگر، ابراهیم. (۱۳۷۹). استعاره صراط در اندیشه ورزی سیاسی سید قطب و امام خمینی. رساله دکتری رشته علوم سیاسی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس.
- پورعزت، علی اصغر. (۱۳۸۰). مدیریت دولتی و عدالت اجتماعی. دانش مدیریت، شماره ۵۵، ۱۱۸-۸۳.
- پورعزت، علی اصغر. (۱۳۸۲). طراحی سیستم خط مشی گذاری دولتی برای تحقق عدالت اجتماعی، بر مبنای مدل حکومت حق مدار علوی (در نهج البلاغه). رساله دکتری، دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس.
- پورعزت، علی اصغر. (۱۳۸۷). مختصات حکومت حق مدار در پرتو نهج البلاغه امام علی (ع). تهران: شرکت انتشارات علمی و فرهنگی.
- حسین زاده، امیر. (۱۳۹۱). تأثیر رویکرد منفعت گرایی اخلاقی بر دانش مدیریت و سازمان، دوفصلنامه علمی تخصصی اسلام و مدیریت، ۲(۱)، ۹۳-۱۱۲.
- خامنه ای، سید علی. (۱۳۹۸). انسان ۲۵۰ ساله: نگاهی یکپارچه به سیره سیاسی و روش مبارزاتی ائمه (ع). بیانات مقام معظم رهبری درباره زندگی سیاسی - مبارزاتی ائمه معصومین (ع). قم: موسسه فرهنگی هنری ایمان جهادی.
- دشتکی، غیاث الدین منصور. (۱۳۹۱). اخلاق منصور. به کوشش منصور ابراهیمی. قم: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.

- دشتی، فرزانه، مکرمی پور، محمدباقر، و لایقی، سامیار. (۱۴۰۱). واکاوی تطبیقی اخلاق در سیاست از دیدگاه ارسطو و امام علی (ع). *مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی*.
- رجبی فرجاد، حاجیه، و مالمیر، آمنه. (۱۴۰۰). طراحی مدل سلامت اداری کارکنان مبتنی بر سیره حضرت علی (ع) با استفاده از تحلیل کیفی داده بنیاد، ۹(۴)، ۷۹-۱۰۶.
- رجبی، ابوذر، و شمس‌اللهی، سید حسین. (۱۳۹۹). تحلیل انتقادی منفعت‌گرایی اخلاقی در دیدگاه جان استوارت میل از منظر علامه جعفری. *نشریه پژوهش‌نامه اخلاق*، شماره ۴۷، ۵۱-۷۲.
- شاکر اردکانی، محمد، و نیکنام‌جو، منصور. (۱۳۹۸). تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری کارکنان ادارات دولتی با تمرکز بر نقش میانجی اخلاق کار اسلامی. *مدیریت اسلامی*، ۲۷(۲)، ۹۵-۱۲۳.
- صادقی، حجت‌الله. (۱۳۹۸). ریاضیات مالی به مثابه مطالعه‌ای بین رشته‌ای: رویکرد نگاشت دانش. *چهارمین کنفرانس ریاضیات مالی و کاربردها، دانشگاه یزد، ۵ و ۶ تیر*.
- فتحی، فاطمه. (۱۴۰۱). *بازپردازی سیستم مدیریت منابع انسانی بر پایه اخلاق حق‌مدار (براساس نهج البلاغه، غرر الحکم و درر الکلم)*. رساله دکتری، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری دانشگاه یزد.
- فتحی، فاطمه، و سبک‌رو، مهدی. (۱۳۹۶). توسعه قابلیت‌های انسانی سازمانی در پرتو جهان‌بینی اسلامی. *مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی*، ۵(۱۰)، ۱۱۱-۱۳۱.
- محمدی، مهدی، و عبدالحمید، مهدی. (۱۳۹۴). الگوی پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی در پرتو تعالیم اسلامی با محوریت نهج البلاغه. *نشریه مطالعات مدیریت انتظامی*، ۱۰(۲)، ۳۱۱-۳۳۶.
- مطهری، مرتضی. (۱۳۶۹). *حق و باطل؛ به ضمیمه احیای تفکر اسلامی*. تهران: انتشارات صدرا.
- مقیم، سید محمد، و غفاری، رحمان. (۱۳۹۵). اخلاق در سازمان: آگزیوماتیزه کردن اخلاق در سازمان‌های دولتی. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۹(۳۳)، ۳۵-۵۹.
- مهدیه، امید، و مظفری‌پناه، معصومه. (۱۴۰۱). تأثیر پابندی به ارزش‌های اسلامی و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد شغلی (با نقش میانجی رضایت شغلی). *مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی*.
- نویان، سید محمود. (۱۳۹۰). *فلسفه حق (۱): تاریخچه و مفهوم حق*. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
- نظری، محمدعلی، و میراحمدی، منصور. (۱۴۰۱). موانع پیشرفت سیاسی براساس دیدگاه آیت‌الله خامنه‌ای. *مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی*.

- Ahmad, S. (2018). Can ethical leadership inhibit workplace bullying across East and West: Exploring cross-cultural interactional justice as a mediating mechanism. *European Management Journal*, 36(2), 223-234.
- Bergoc, J. N. (2008). Social Values and Moral Management: A Slovenian Perspective. *Philosophy of Management*, 6(3), 151-158.
- Beu, D. S., & Ronald Buckley, M. (2004). Using accountability to create a more ethical climate. *Human resource management review*, 14(1), 67-83.
- Bourgeault, Ivy Lynn. (2013). Ethical considerations for effective health human resources planning and management. *Healthcare Management Forum*, 26(2). Sage CA: Los Angeles, CA: SAGE Publications.
- Comer, Debra R., & Sekerka, Leslie E. (2018). Keep calm and carry on (ethically): Durable moral courage in the workplace. *Human Resource Management Review*, 28(2), 116-130.
- Darragh, M., Buniak, L., & Giordano, J. (2015). A four-part working bibliography of neuroethics: part 2—neuroscientific studies of morality and ethics. *Philosophy, Ethics, and Humanities in Medicine*, 10(1), 1-22.
- Ekuma, K. J., & Akobo, L. A. (2015). "Human Resource Management Ethics and Professionals' Dilemmas: a Review and Research Agenda". *Human Resource Management Research*, 5(3), 47-57.
- Foote, D. (2001). The question of ethical hypocrisy in human resource management in the UK and Irish charity sectors. *Journal of Business Ethics*, 34(1), 25-38.
- Grossman, W., & Schoenfeldt, Lyle F. (2001). Resolving ethical dilemmas through international human resource management: a transaction cost economics perspective. *Human Resource Management Review*, 11(1-2), 55-72.
- Guerci, M., Giovanni Radaelli, F. De Battisti, & Siletti, E. (2017). Empirical insights on the nature of synergies among HRM policies-An analysis of an ethics-oriented HRM system. *Journal of Business Research*, No. 71, 66-73.
- Kolk, A., & Van Tulder, R. (2004). Ethics in international business: multinational approaches to child labor. *Journal of World Business*, 39(1), 49-60.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2007). *Organizational behavior*. McGraw-Hill College.
- Legge, K. (1998). Is HRM ethical? Can HRM be ethical?. *Ethics and organizations*, 150-172.
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Cambridge, MA: Harvard Univ. Press.
- Schumann, Paul L. (2001). A moral principles framework for human resource management ethics. *Human Resource Management Review*, 11(1-2), 93-111.

## Rethinking the Concept of Truth-Oriented Ethics in the Human Resource Management System

Fatemeh Fathi,<sup>1\*</sup> Ali Asghar Pourezzat<sup>2</sup>

Received: 08/03/2024

Accepted: 05/05/2024

---

---

### Abstract

Human resource management is an important, complex, and continuous issue. The best HR managers are the most visionary and, at the same time, the most ethical; those who combine practice and experience call the future with superior human resources. The realization of human resource management based on ethics in organizations requires the correct definition of ethics, the examination of its requirements, and the detailed evaluation of the consequences of their implementation. For this purpose, the need for a precise definition of human resource management ethics in Islamic organizations is felt. The current research, based on the knowledge mapping approach and using VOSviewer and R software, deals with the bibliographic review of the research done in this field. In the following, after examining common concepts in the field of human resource management ethics, including utilitarianism ethics, ethics of rights and rights, ethics of distributive justice, ethics of care, and ethics of virtue, it reviews the concept of ethics in the management of truth-oriented human resources. Therefore, according to the reference of the concept of right to the monotheistic approach, it is stated that truth-oriented ethics is God-like and God-centered ethics, whose necessity is felt in the management of human resources of organizations.

**Keywords:** Ethics, Truth-Oriented Ethics, Human Resource Management, Islamic Approach, Bibliographic Review.

---

1. Faculty of Financial Sciences, Management and Entrepreneurship, Kashan University, Isfahan, Iran, fathi@kashanu.ac.ir

2. Professor, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran.