

تعارض‌های اخلاقی در سازمان

احد فرامرز قراملکی *

چکیده

تعارض اخلاقی از عمده‌ترین موانع مسئولیت‌پذیری سازمان است که میزان پیش‌بینی‌پذیری و به تبع آن اندازه‌های اعتمادآفرینی سازمان را کاهش می‌دهد. تعارض اخلاقی در واقع، بلا تکلیفی سازمان در مواجهه با وضعیتی است که سازمان جز دو طریق نمی‌یابد و انتخاب هر دو مستلزم عمل‌کرد غیر اخلاقی است. راه حل سنتی تعارضات اخلاقی، گزینش طریق بد برای رهایی از راه بدتر یا دفع افسد به فاسد است. این راه حل فاقد کارآیی در حل تعارضات در اخلاق حرفه‌ای است و کاربرد نابه‌جای آن منشأ ترویج اخلاق‌گریزی در فرهنگ سازمانی است. جست‌جو از راه‌های سوم، حل خلاق تعارض‌های اخلاقی است که به مدیر یاری می‌کند تا از بن بست موهوم «یا» فراتر رود و از انجام بد و بدتر بپرهیزد.

کلیدواژه: تعارضات اخلاقی، دفع افسد به فاسد، بن بست موهوم «یا»، اخلاق

حرفه‌ای، سازمان پیش‌بینی‌پذیر، حل خلاق مسأله.

طرح مسأله

تحقیق حاضر به بحث تعارضات اخلاقی در سازمان می‌پردازد. مفهوم مورد بحث با تعابیر مختلفی بیان می‌شود: عده‌ای از آن به تناقض‌نمایی اخلاقی تعبیر می‌کنند و گروهی از آن به عنوان دو شاخ اخلاقی^۱ یاد می‌کنند که تعبیر رساتری است. (نیوتن^۲، ۲۰۰۲، ص ۷۸) و عده‌ای نیز تعبیر تعارض اخلاقی^۳ را ترجیح می‌دهند. (فریدمن^۴ و سویج^۵، ص ۵۶).

تعارضات اخلاقی از پیچیده‌ترین و رایج‌ترین معضلات در اخلاق کاربردی^۶ است: اخلاق معطوف به زندگی فردی و اجتماعی، حداقل شامل پنج سطح عمده است: اخلاق شخصی^۷، معطوف به زندگی فردی - شخصی؛ اخلاق کار^۸، معطوف به زندگی فردی - شغلی؛ اخلاق سازمان، معطوف به حیات سازمان به عنوان شخصیت حقوقی؛ اخلاق اجتماعی، معطوف به حیات ملی و اخلاق جهانی^۹. در همه‌ی سطوح یادشده با تعارضات اخلاقی می‌توان روبه‌رو شد. در این میان، به دلیل اهمیت و پیچیدگی، بحث مورد تحقیق در مقاله‌ی حاضر، تعارضات اخلاقی در حیات سازمان است و آن شامل سه مسأله‌ی عمده است:

حل اثر بخش مسأله (EPS)^{۱۰} در گرو تشخیص دقیق آن است. (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۳، ص ۵۰). رعایت این قاعده‌ی روش‌شناختی در خصوص

1-ethical dilemmas

2-Lisa H. Newton

3-ethical conflicts

4-L.H. Friedman

5-G.T. Savage

6-applied ethic

7-personal ethic

8-work ethic

9-global ethic

10-effective problem solving

تعارضات اخلاقی، اهمیت بیش‌تری دارد، زیرا آن‌ها غالباً به صورت مشکل^۱ بروز می‌کنند. تبدیل مشکل به مسأله^۲ و صورت‌بندی منطقی آن شرط لازم تشخیص دقیق است. از این رو در گام نخست باید به بیان چپستی تعارضات اخلاقی پرداخت.

روش رایج و سنتی مدیران در جامعه‌ی ما در حل تعارضات اخلاقی، تمسک به قاعده‌ی دفع افسد به فاسد است. آیا این قاعده کارآیی^۳ لازم را در حل تعارضات اخلاقی دارد؟ بنابراین دومین مسأله، نقد قاعده‌ی دفع افسد به فاسد و تأمل در نقش آن در عمل‌کرد اخلاقی سازمان است. سومین مسأله جست‌جو از راهی است که بدون تمسک به قاعده‌ی یادشده بتواند تعارضات اخلاقی را با کم‌ترین هزینه‌ی اخلاقی حل کند.

ضرورت طرح مسأله

امروزه بیش از پیش به نقش راه‌بردی اخلاق در موفقیت معطوف به آینده‌ی سازمان پی برده‌ایم. مسؤلیت‌پذیری اخلاقی سبب می‌شود میزان پیش‌بینی‌پذیری^۴ سازمان، افزایش یابد و به تبع آن اندازه‌ی اعتمادآفرینی سازمان را افزایش می‌دهد. (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۲، صص ۷۸-۳۳).

«روز به روز اعتقاد سازمان‌ها در این مورد راسخ‌تر می‌شود که ترویج اصول اخلاقی و تقویت فرهنگ معنوی موجب ایجاد مزیت‌های استراتژیک خواهد شد... در سازمان، اصول اخلاقی خوب از پیش‌شرط‌های مدیریت

1-difficulty

2-problem

3-efficiency

4-predictability

استراتژیک خوب است و اصول اخلاقی خوب یعنی شرکت خوب.» (فرد دیوید، ص ۵۳).

سازمان اخلاقی، سازمانی است که نسبت به مسئولیت خود در قبال حقوق طبیعی و قراردادی همه‌ی عناصر محیط (اعم از محیط داخلی و خارجی، مستقیم و غیرمستقیم) آگاه و پای‌بند است. داشتن منشور چندوجهی اخلاق حرفه‌ای (و نه کدهای اخلاقی که منشور پنداشته می‌شوند) و ممیزی اخلاقی تصمیم‌های مدیریتی از مهم‌ترین شرایط پای‌بندی به مسئولیت‌های اخلاقی است.

مهم‌ترین مانع اخلاقی بودن سازمان، مواجهه با تعارضات اخلاقی است. فقدان الگوی کارآمد در حل تعارضات اخلاقی میزان مسئولیت‌پذیری سازمان را در قبال حقوق محیط کاهش می‌دهد و به تبع آن اندازه‌ی پیش‌بینی‌پذیری سازمان را کاهش می‌دهد. کاهش میزان پیش‌بینی‌پذیری سازمان به اعتماد اصیل و فراگیر محیط نسبت به سازمان لطمه می‌زند و در نهایت امر رابطه‌ی آسان و درست^۱ محیط با سازمان که رمز و راز موفقیت سازمان است، مخدوش می‌شود.

تعارض اخلاقی چیست؟

تعارض اخلاقی در سازمان، بلا تکلیفی سازمان در اخذ الگوی رفتار ارتباطی با محیط در وضعیت خاص است. این وضعیت خاص واجد چهار عنصر زیر است:

- ۱- سازمان برخوردار از دغدغه‌ی اخلاقی است.
- ۲- سازمان خود را در گزینش دو راه مختار می‌یابد.

۳- راه سومی را در این میان نمی‌یابد.

۴- انتخاب هر یک از دو راه غیراخلاقی است.

به عنوان مثال، سازمان واجد دغدغه‌ی اخلاقی، خود را ناچار از اخراج پنجاه نفر از کارکنان و یا زیان منجر به ورشکستگی می‌یابد. راه سوّمی نیز در این میان نمی‌یابد. هر دو طرف انتخاب غیراخلاقی است.

تعارضات اخلاقی گاهی ناشی از تعارض مسؤولیت‌های حرفه‌ای در سازمان و مسؤولیت‌های اخلاقی مدیر است. این نوع تعارض اخلاقی از قدیمی‌ترین مسایل اخلاق حرفه‌ای است. اندرو وال^۱، اسم مقاله خود را «اخلاق و مدیریت: نفت و آب؟»^۲ می‌نهد. قریب به همین تعبیر است عنوان مقاله‌ی فریدمن و همکار وی^۳. از این دست مقالات و بحث‌های چالش‌انگیز بسیار می‌توان یافت. با توجه به این که حسن انجام مسؤولیت‌های حرفه‌ای خود از مسؤولیت‌های اخلاقی مدیران است، تعارضات اخلاقی غالباً به صورت تعارض بین مسؤولیت‌های اخلاقی سازمان صورت‌بندی می‌شود.

بیان نمونه‌ای می‌تواند تعارض بین مسؤولیت‌های اخلاقی سازمان را توضیح دهد. شرکت A در صنعت خودروسازی فعالیت می‌کند. این شرکت شیشه‌ی خودرو را از شرکت B می‌خرد. مشتری و مصرف‌کننده در خصوص شرکت B متمایز است: شرکت خودروساز مشتری شرکت B است از این رو شرکت B در قبال مشتری خود (شرکت A) مسؤولیت دارد. شرکت A خواهان قیمت ارزان است. شرکت B برای ارزان بودن قیمت می‌تواند کیفیت شیشه را از حیث مواد اولیه یا طراحی و یا پروسه‌ی ساخت کاهش دهد. اما شرکت B در قبال مصرف‌کننده (یعنی راننده‌ای که از

1-Andrew wall

2-Ethics and Management-oil and water

3-Can Ethical Management and Managed care coexist? 1998

خودرو استفاده می‌کند) نیز مسؤولیت اخلاقی دارد. بین کیفیت شیشه‌ی جلوی خودرو و پیری زودرس چشم راننده (مصرف‌کننده) نسبت علی وجود دارد. البته اگر شرکت B فاقد دغدغه‌ی اخلاقی باشد، مشتری را ترجیح می‌دهد و به تعارض اخلاقی بین مسؤولیت در قبال شرکت A (مشتری) و مصرف‌کنندگان نمی‌اندیشد.

تعارضات اخلاقی گاهی برخاسته از تعارض بین اصول اخلاقی است. مانند، تعارض بین صداقت و رازداری یا تعارض بین اصل عدم ورود به حریم شخصی و اصل کنترل و نظارت.

راه حلی سنتی در رفع تعارض

گرفتار آمدن آدمی در گزینش بین دو طریقی که هر دو به لحاظ اخلاقی، فقهی و حقوقی خطا محسوب می‌شوند، معضله‌ای پرسابقه است. غالباً توصیه می‌شود که برای پرهیز از انجام بدتر، مبادرت به فعل بد اجتناب‌ناپذیر است. این راه حل سنتی در منطق ترجیح^۱ نزد پیشینیان (مثلاً ابن سینا، ص ۱۶۰) به عنوان یکی از مواضع اولی و اثر مورد بحث قرار گرفته است و فقها نیز از آن استفاده کرده‌اند. مشهورترین نام این راه حل، قاعده دفع افسد به فاسد است. وقتی امر بین بد و بدتر دایر است ($P \vee Q$) به گونه‌ای که ترک یکی مستلزم انجام دیگری است. ($\sim P \rightarrow Q$, $\sim Q \rightarrow P$) گزینش عاقلانه در این است که برای پرهیز از افسد، مرتکب فاسد گردیم. اکل مردار اگر امر دایر بین آن و مرگ باشد، بر اساس چنین منطقی مباح می‌شود. ظاهراً مولوی با اقتباس از آیه‌ی ۱۷۳ سوره بقره گفته است:

کز ضرورت هست، مرداری مباح بس فسادى كز ضرورت شد صلاح
(مثنوى، دفتر دوم، بیت ۵۲۰)

مراد مولوی این نیست که هویت فسادآمیز بودن یک فعل به دلیل ضرورت صلاح‌آمیز می‌شود چرا که این امر، انقلاب ماهیت و محال است؛ بلکه مراد وی آن است که اگر امر بین انتخاب فاسد و افسد باشد، ضرورت اقتضاء می‌کند تا فاسد را برگزینیم.

استفاده از قاعده‌ی دفع افسد به فاسد، نزد مدیران سازمان‌ها رواج فراوانی دارد. غالب آن‌ها در مواجهه با تعارض اصول اخلاقی و یا تعارض مسؤلیت‌های اخلاقی، سعی می‌کنند برای پرهیز از گزینه‌ی بدتر، گزینه‌ی بد را انتخاب کنند. اما آیا این طریق کارآمد و اخلاقی است؟

نقد راه حل سنتی

الف- قاعده‌ی دفع افسد به فاسد بر مبنای عقلانی استوار است. هم‌چنین در ظاهر با اصل بهره‌وری^۱ و اقتصاد در هزینه نیز سازگار است. زیرا مفاد این قاعده توصیه به این است که راهی را انتخاب کن که هزینه‌ی اخلاقی (فساد و تباهی) کم‌تری دارد. به همین دلیل است که کاربرد فراوان یافته است. مقداری رشوه بده تا مانع ضرر فراوان بر بنگاه باشد! اما آیا قاعده‌ی دفع افسد به فاسد در اخلاق سازمان، کارآیی دارد؟

ب- این قاعده، صحت، اعتبار و عقلانی بودن خود را وام‌دار دو شرط مهم است. زیرا قاعده را می‌توان به شکل صورت برهان زیر تقریر کرد:

$$PVQ, P + \sim Q$$

P گزینه بد و Q گزینه‌ی بدتر است

در چنین مقامی احراز دو شرط لازم است:

۱- مقدمه‌ی PVQ باید به معنای منطقی کلمه منع خلو باشد به گونه‌ای که شق سوم ممتنع گردد.

۲- بد بودن P و بدتر بودن Q باید به نحو واقعی سنجش و اثبات شده‌باشد و علم ظاهری و ظنی کافی نیست.

سؤال این است که آیا کسانی که در تعارضات اخلاقی سازمان به قاعده‌ی دفع افسد به فاسد تمسک می‌کنند، اساساً به احراز این دو شرط توجه دارند یا ساده‌انگاری، عافیت‌طلبی و شتاب‌زدگی سبب می‌شود از آن غفلت شود؟ مسایل اخلاقی اساساً جای‌گزین‌های مختلفی دارند. در موارد فراوانی خطای استنتاج «نیست» از «نیافتم» راه‌زنی می‌کند.

اولاً، در مسایل اخلاقی سازمان، نتایج تصمیم‌های اخلاقی ناپیدا و بلندمدت است. و لذا تعیین میزان بدی دو تصمیم به سهولت قابل سنجش نیست. ثانیاً در غالب مسایل اخلاقی، شق سوم وجود دارد.

استفاده از قاعده‌ی دفع افسد به فاسد را بدون توجه به احراز دو شرط یادشده کاربرد نابه‌جای قاعده می‌نامیم. کاربرد نابه‌جای قاعده‌ی دفع افسد به فاسد، عمده‌ترین عامل ترویج اخلاق‌گریزی در فرهنگ سازمانی است. در بن دروغ‌گویی، ارتشاء، اختلاس، افزونه‌خواهی (رانت‌خواری) و تخریب رقیب به وضوح می‌بینیم که فرد در آغاز مبادرت به این موارد، در واقع سعی می‌کند به یاری قاعده‌ی دفع افسد به فاسد عمل خویش را به نحوی موجه^۱ سازد.

- ج- قاعده‌ی دفع افسد به فاسد فقط در مواردی کارآمد است که طرفین تعارض، هم‌آورد نباشند اما در موضعی که هر دو طرف تعارض به یکسان بد و فسادآمیز باشند، به این قاعده نمی‌توان تمسک جست.
- د- تمسک به قاعده‌ی دفع افسد به فاسد، غالباً خلاقیت مدیران را در جستن راه‌حل‌های سوم از بین می‌برد.

بن‌بست موهوم «یا»

تحلیل دقیق نشان می‌دهد، در غالب موارد تعارض اخلاقی، آن چه به صورت «یا این یا آن» خود را نشان می‌دهد، در واقع متضمن یای منع خلو به معنای منطقی کلمه نیست، بلکه امکان پیدا کردن طریق سوم در میان است. در این موارد، سازمان گرفتار بن‌بست موهوم «یا» است و «یافتن برون‌شد» از چنین بن‌بستی به خلاقیت مدیر و هنر مدیریت وی بستگی دارد. در چنین مواردی تمسک به قاعده‌ی دفع افسد به فاسد خطاانگیز است.

حل اثربخش تعارضات اخلاقی

حل خلاق مسأله^۱ (CPS) در مواجهه با تعارضات اخلاقی به جستجوی راه‌های سوم می‌پردازد تا از بن‌بست موهوم «یا» رهایی یابد. این حل اثربخش دارای فرآیند عملیاتی مرکب از پنج مرحله‌ی زیر است:

مرحله‌ی نخست: تحلیل طرفین یا اضلاع تعارض برای روشن شدن این که اولاً امور متعارض دقیقاً کدامند و ثانیاً این امور چه ماهیت و لوازمی دارند؟

مرحله‌ی دوم: استقصاء کامل راه‌های محتمل و تهیه‌ی فهرست از هر گونه راه‌حلی که به نظر می‌رسد. در این مقام باید از گروه کاری و شیوه‌ی بارش فکری بهره جست و از هر گونه اولویت‌بندی، نقد مطلوبیت و طبقه‌بندی دوری کرد تا سبب لکنت ذهن نشود.

مرحله‌ی سوم: سنجش مطلوبیت راه‌های محتمل است. با بررسی دقیق می‌توان راه‌هایی را که اساساً هزینه‌ی اخلاقی ندارند و فاقد هر گونه آثار سوء و تبعات غیراخلاقی‌اند، مشخص کرد.

مرحله‌ی چهارم: گزینش مطلوب‌ترین راه است.

مرحله‌ی پنجم: اعتبارسنجی راه گزینش‌شده و آزمون آن در شرایط واقعی است. اگر از طریق آزمون مطلوب‌ترین راه خود را نشان داد، می‌توان به آن عمل کرد. تفاوت این فرآیند با قاعده‌ی دفع افسد به فاسد در افزایش عقلانیت خطرپذیری است. بدون تردید انتخاب بین دو راه، خطر پذیرتر از انتخاب میان ده‌ها راه است. امروزه سازمان‌های صنعتی، تعارضات اخلاقی خود را بیش و کم با الگوی یادشده حل می‌کنند. به عنوان مثال هس‌مر، تعارض اخلاقی برخاسته از مسأله‌ی ارتشاء را بدین گونه حل می‌کند (هس مرال‌تی، صص ۲۵-۱۸).

مطالعه‌ی موردی

نخستین مورد کاوش مربوط به تعارضات اخلاقی در مشاغل در جامعه‌ی ما به سال ۱۳۸۱ با عنوان «بابا مرا فراموش کرد» طراحی شد. (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۱، صص ۸-۵، همو، ۱۳۸۲، صص ۳۱۵-۳۲۸). در این جا به گزارش و بازسازی موردی که چارلز هریس آورده است، بسنده می‌کنیم. فرض کنید در موقعیت دیوید جکسن، مهندس جوان در قسمت محیط زیست

شرکت Z هستید. این شرکت سازنده‌ی تراشه‌های کامپیوتری است و سرب و آرسنیک به فاضلاب شهر جیلیبین تخلیه می‌کند. در تصفیه‌خانه‌ی فاضلاب این شهر، از فاضلاب آن کود ساخته و به کشاورزان محل فروخته می‌شود و این کار پرمفعتی است.

برای حفظ این محصول ارزشمند در برابر آلودگی‌های سمّی، مقررات سختی در مورد میزان ورود آرسنیک و سرب به فاضلاب شهری وجود دارد. اما آزمون‌های جدید نشان می‌دهد که شرکت Z احتمالاً استانداردها را نقض کرده است. به نظر دیوید، شرکت Z باید در تجهیزات کنترل آلودگی خود سرمایه‌گذاری بیشتری انجام دهد، اما مدیریت شرکت معتقد است: هزینه‌ها بازدارنده‌اند. دیوید چه باید بکند؟

دیوید در تعارضات اخلاقی چهاروجهی و لذا پیچیده قرار دارد به گونه‌ای که نمی‌تواند به سهولت از روش دفع افسد به فاسد بهره‌مند شود:

اولاً، دیوید به عنوان یک کارمند خوب متعهد است تا منافع شرکت خود را پیش ببرد. یعنی نباید کاری کند که بی‌جهت پول شرکت یا آبرو و احترام آن از بین برود.

ثانیاً، دیوید متعهد است که شغل خود را حفظ کند و آن را ارتقاء دهد.

ثالثاً، وی متعهد است در گزارش اطلاعات مربوط به میزان فلزات سنگین صداقت پیشه کند.

رابعاً، دیوید نسبت به حفظ سلامت مردم متعهد است. دیوید در برابر تعهدهای متعارض یادشده چه تکلیفی دارد؟

روش جست‌جو از راه‌های سوم، توصیه می‌کند که او به نحو خلاقانه گزینه‌های متنوعی را ابداع و فهرست کند آن‌گاه هر یک از آن‌ها را به دقت

توزین کرده و بلاخره گزینه‌های مطلوب‌تر را مورد آزمون قرار دهد. دیوید می‌تواند راه‌های متنوع زیر را به ترتیب مطلوبیت فهرست کند:

۱- بکوشد راه فنی ارزانی برای حذف فلزات سنگین بیابد. این امر نشان می‌دهد که او کارمند با ارزش و وفاداری است، موقعیت شغلی او را ارتقاء می‌دهد، می‌گذارد او به شهر خود خدمت کند، و به تعهد حرفه‌ای خود در مورد حفظ سلامتی مردم پای‌بند بماند.

۲- به داین، مدیر کارخانه، پیشنهاد کند که به همراه سایر مدیران کارخانه‌های پیش‌رفته در آن ناحیه سعی در ایجاد مصالحه با شهر داشته باشد. این امر به شرکت Z کمک می‌کند تا از آبروریزی اجتناب کند و موقعیت دیوید نیز در شرکت بهتر شود، خدمت‌گزاری به شهر و شهروندان آشکارتر شود و درنهایت وسیله‌ای پیدا شود تا دیوید تعهد خود را در قبال حفظ سلامت عموم به انجام برساند.

۳- به مقامات شرکت در مورد مسائل کارخانه‌ی جیلبین هشدار و در مورد اقدامات حقوقی و آبروریزی قریب‌الوقوع اخطار دهد. می‌تواند دلیل بیاورد که می‌کوشد مسأله را در داخل شرکت نگه دارد و هم‌زمان سلامت عمومی و اعتبار حرفه‌ای خود را حفظ کند.

۴- به داین بگوید که اگر مقامات شهر درباره‌ی میزان تخلیه‌ی فلزات سنگین سؤال کنند، او حقیقت را به طور کامل خواهد گفت ولی در عین حال می‌کوشد، آبروی شرکت Z را هم حفظ کند. این راه حل سلامت مردم را حفظ می‌کند و تعهد دیوید در قبال شهر را ارضاء می‌کند، اما رشد حرفه‌ای‌اش به خطر می‌افتد و احتمالاً شرکت Z هم لطمه می‌بیند.

۵- به سرپرست خود اعلام کند که دیگر نمی‌تواند با وجدان راحت، اسنادی را امضاء کند که طبق آن‌ها شرکت Z مقررات را در مورد تخلیه‌ی

مواد سمی رعایت می‌کند. این امر به حفظ سلامت عمومی کمک می‌کند و تعهد در قبال شهر را می‌نمایاند، اما شرکت و فعالیت حرفه‌ای دیوید را به مخاطره می‌اندازد.

۶- با یک خبرنگار در مورد مسائل مربوط به تخلیه‌ی فلزات سنگین در شرکت Z صحبت کند. این گزینه به حفظ سلامت مردم کمک می‌کند، اما به شرکت و به موقعیت شغلی دیوید لطمه می‌زند.

۷- از شرکت Z استعفاء دهد و سپس با خبرنگاری در مورد تخلیه‌ی فلزات سنگین صحبت کند. این گزینه نیز تقریباً نتایجی شبیه حالت قبل دارد. (اخلاق در مهندسی، صص ۴۲-۴۳).

نتیجه

مواجهه‌ی روش‌مند سازمان با تعارضات اخلاقی اقتضاء می‌کند تا از بین بست موهوم «یا» رهایی یابد و در جست‌جوی راه‌های سوم، سنجش مطلوبیت آن‌ها و آزمون مطلوب‌ترین راه باشد. اعتبارسنجی مطلوب‌ترین راه، سازمان را از هر گونه شتاب‌زدگی، عاقبت‌طلبی و ساده‌انگاری باز می‌دارد. چنین مواجهه‌ای با تعارضات اخلاقی میزان معقولیت خطرپذیری سازمان را در عملکرد اخلاقی افزایش می‌دهد.

منابع

- ۱- ابن‌سینا، حسین، الشفاء، المنطق، الجدل، ابراهیم مدکور، ۱۳۸۵هـ.ق.
- ۲- فرامرز قراملکی، احد، اخلاق حرفه‌ای، تهران، ناشر مؤلف ۱۳۸۲ش.
- ۳- «بابا مرا فراموش کرد» توسعه‌ی مدیریت، شماره‌ی ۴۳ آبان ۱۳۸۱، صص ۸-۵.
- ۴- مؤسسه پژوهشی حوزه و دانشگاه، اصول و فنون پژوهش در گستره‌ی دین پژوهی، قم، ۱۳۸۳.

- ۵- هریس چالز و همکاران، اخلاق در مهندسی، ترجمه‌ی رضا رضایی، تهران، شرکت انتشارات فنی ایران ۱۳۷۹.
- ۶- هس مر. ال. تی، اخلاق در مدیریت، ترجمه‌ی سید محمد اعرابی و داود ایزدی، تهران، ۱۳۷۷.

7-Friedman L.H. and Savage G.T. "Can Ethical Management and Managed care Coexist" Health Management Review, Spring vol 23, issue 2 PP 56-62, 1998.

8-Newton Lisa H. , "The Ethical Dilemmas of the Biotechnology Industry", Business Ethics (ed.) Norman E. Bowie, Massachusetts Blackweu Publishers, 2002.

9-Wall Andrew "Ethics and Management Oil and Water?" Ethics & Values in Health care Managment (ed.) Souzy Dracopoulou, Routhledge.

