

تأثیر رویکرد منفعت‌گرایی اخلاقی بر دانش مدیریت و سازمان

امیر حسین‌زاده*

چکیده

فلسفه اخلاق شامل دو بخش اخلاق هنجاری و فرااخلاق است. نظریات اخلاق هنجاری نیز به دو دسته غایت‌گرا و وظیفه‌گرا تقسیم می‌شوند. منفعت‌گرایی یکی از ریشه‌دارترین نظریات غایت‌گرایانه است که از سوی بنتام و میل در قرن نوزدهم توسعه یافت. مطابق این رویکرد، فعل اخلاقی، فعلی است که حداکثر خیر را برای اکثریت افراد مرتبط با آن فعل، ایجاد کند. در این مقاله پس از تقریر دیدگاه‌های بنتام و میل، معیار منفعت و چگونگی محاسبه آن مطرح شده و عمده نقدهای مطرح‌شده بر این رویکرد، عنوان می‌شوند. این رویکرد در دو بخش فلسفه مدیریت و تئوری‌های مدیریت، بر دانش سازمان و مدیریت تأثیر داشته است. از دیدگاه فلسفی، سازمان‌هایی که با هدف حداکثر نمودن ارزش سهامداران خود در فضای رقابتی به کسب و کار مشغول هستند - برخلاف سازمان‌های دولتی - نمی‌توانند منفعت‌گرا باشند. در بخش تئوری‌های مدیریت نیز تصمیم‌گیری، به عنوان جزء اصلی مدیریت، می‌تواند با ویژگی‌های منفعت‌گرایی خود را تطبیق دهد و رهبری، به عنوان فرایند اثرگذاری غیر رسمی بر افراد، با اتخاذ رویکرد مشارکتی می‌تواند از نظر اخلاقی، منفعت‌گرا محسوب شود.

واژه‌های کلیدی: فلسفه اخلاق، منفعت‌گرایی، مدیریت

مقدمه

پیچیده تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی، غیر قانونی و غیر مسئولانه در محیط‌های کاری، توجه مدیران و صاحب‌نظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است؛ به‌ویژه اینکه سازمان‌ها به لحاظ تخصصی و زمینه فعالیت، درگیر مسائل و مشکلات اخلاقی متعدد و متنوعی هستند.

از بُعد اجتماعی، اخلاق به عنوان تنظیم‌کننده روابط میان انسان‌ها همواره اهمیت بسیاری داشته است. در مدیریت نیز این سازوکار درونی، بی‌آنکه به اهرم‌های بیرونی نیاز داشته باشد، می‌تواند عملکردهای اخلاقی را در کارکنان تضمین نماید و یک سازمان معنوی به وجود آورد.

از بُعد سازمانی با اتکا به اصول اخلاقی، مدیران قادر می‌شوند تا تصمیم بگیرند که چه چیزی درست و چه چیزی نادرست است؛ چه کسی در سازمان به راه درست می‌رود و چه کسی راه نادرست را می‌پیماید؟ بنابراین، مدیر در انجام دادن وظایف خود نظیر تصمیم‌گیری، ارزشیابی، نظارت، تشویق و تنبیه، بدون وجود یک نظام اخلاقی در سازمان نمی‌تواند با قاطعیت عمل کند. نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، در تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌ها و در برخوردها و ارتباطات مهم و تعیین‌کننده است. اخلاقیات در سازمان به عنوان سیستمی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که براساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص می‌گردد و عمل خوب از بد متمایز می‌شود (الوانی و رحمتی، ۱۳۸۶، ص ۴۶).

۱. چیستی فلسفه

فلسفه، در لغت یعنی دانش، و در اصطلاح نام فن خاصی است که بنای آن بر تفکر و استدلال عقلی است. این واژه ریشه یونانی دارد و در تمدن اسلامی به آن «حکمت» گفته شده است (سجادی، ۱۳۷۳، ص ۳۸۰). فلسفه‌ورزی عبارت است از تعقل درباره مسائل بنیادین زندگی نظیر: آیا خدایی وجود دارد؟ آیا در افعالمان مختاریم یا مجبور؟ ... فلسفه مسائل بنیادین را به نحو مستدل مورد بحث قرار می‌دهد. به این صورت که نخست می‌کوشیم آنچه را این مسائل می‌پرسند، برای خود روشن سازیم و آنگاه طیفی از پاسخ‌های ممکن را بررسی می‌کنیم. هر یک از پاسخ‌ها را تا آنجا که می‌توانیم بی‌رحمانه نقد می‌کنیم تا پرده از مشکلات آنها برداریم و نظریاتی را که آثار و لوازم نامعقول دارند، کنار می‌نهیم. در

میان آرا و نظریات باقیمانده به باکفایت‌ترین آنها می‌پردازیم. اگر نتوانستیم مشکلات را کاملاً حل و فصل کنیم دست کم می‌توانیم امیدوار باشیم که به پاسخی سنجیده و خوب برسیم (گنسلر، ۱۳۹۰، ص ۱ و ۲). فیلسوف، دوست مفهوم است و بالقوه بودن مفهوم در اوست؛ به بیان دقیق‌تر، فلسفه رشته‌ای است که آفرینش مفاهیم را شامل می‌شود... موضوع فلسفه آفرینش مفاهیمی همواره نوین است. آفریدن مفهوم به فیلسوفی ارجاع می‌یابد که این بالقوه بودن را دارد (دلوز و گتاری، ۱۳۹۱، ص ۱۴-۱۷)

منظور از مسائل بنیادین مسائلی هستند که پاسخ دادن به دیگر مسائل متوقف بر آنهاست و این مسائل بنیادین در فلسفه مطرح شده و مورد بحث قرار می‌گیرند؛ منظور از رو‌ة مستدل، همان علم منطقی است که ترازویی برای سنجش قالب استدلال‌ها و گزاره‌هایی است که به منزله مواد در این قالب‌ها قرار می‌گیرند. نتیجه این فرایند، مفاهیمی است که تولید می‌شوند؛ از این رو، برخی اندیشمندان معاصر گفته‌اند که فلسفه، هنر تشکیل، ابداع و ساخت مفاهیم است.

۲. فلسفه اخلاق^۱

معمولاً اخلاق مردم یک جامعه شامل فضایی خاص یا قواعد ویژه‌ای برای رفتار است. فلاسفه در جستجوی وجه مشترکی میان این فضایل هستند یا می‌کوشند آن قواعد متعدد را از اصولی بنیادی، مانند اصل سودمندی، یا امر مطلق اخلاقی، استنتاج کنند و نظامی اخلاقی برپا دارند (اتکینسون، ۱۳۹۱، ص ۱۵). مردان و زنان عموماً رفتار و منش خود و دیگران را با الفاظی عام مانند خوب، بد، درست و نادرست توصیف می‌کنند و فیلسوفان اخلاق درباره معنا و قلمرو این اوصاف، در ارتباط با رفتار انسان، تحقیق می‌کنند. اما دلمشغولی این فیلسوفان صرفاً گزارشی توصیفی از رویکردها و ارزش‌های مورد قبول مردم نیست، فلسفه اخلاق فراتر از توضیح نظر شما یا من درباره مسئله اخلاقی خاصی است؛ فلسفه اخلاق تحقیق درباره استدلال‌هایی است که ورای باورهای اخلاقی ما نهفته است و همچنین تحقیق درباره توجیه مواضع اخلاقی خاصی است که ما پذیرفته‌ایم (پالمر، ۱۳۸۸، ص ۱۵ و ۱۶) در نتیجه فلسفه اخلاق درحقیقت فلسفه‌ای است که بر موضوع خاص اخلاق متمرکز گردیده است. فلسفه اخلاق همان‌گونه که از نامش پیداست، پژوهش فلسفی در علم اخلاق است (اتکینسون، ۱۳۹۱، ص ۳-۷).

1. moral philosophy

۳. دسته‌بندی نظریات فلسفه اخلاق

فلسفه اخلاق دو شاخه اصلی اخلاق هنجاری و فرااخلاق دارد. تقسیم مباحث فلسفه اخلاق در این دو شاخه به قدری شناخته‌شده و مورد توافق همگان است که برخی اندیشمندان، این دو دسته را در تعریف فلسفه اخلاق دخالت داده‌اند.^۱ اما تعریف مختصر این دو شاخه:

اخلاق هنجاری:^۲ به پژوهش درباره اصولی می‌پردازد که چگونه باید زندگی کنیم و در پی پاسخ به پرسش‌هایی از این قبیل است: اصول اساسی ناظر بر درست و نادرست چیست؟ چه اموری ارزش‌های غایی زندگی‌اند؟ جامعه عادلانه به چه چیزی شبیه است؟ خوب بودن شخص به چیست؟ چه چیزهایی حقوق اساسی انسان‌ها هستند؟ سقط جنین درست است یا نه؟ (گنسلر، ۱۳۹۰، ص ۶) هنگامی که می‌کوشیم معیارها یا قواعدی را فراهم آوریم تا ما را در تشخیص افعال صواب از خطا یا مردم خوب از بد، مدد رسانند درحقیقت سر و کارمان با اخلاق هنجاری است. ... در اخلاق هنجاری می‌کوشیم تا با ابزار عقلانی، به مجموعه‌ای از معیارهای قابل قبول دست یابیم که ما را در تعیین اینکه چرا فعل خاصی صواب یا شخص خاصی خوب خوانده می‌شود، قادر سازد (پالمر، ۱۳۸۸، ص ۱۹).

فرااخلاق:^۳ فرااخلاق، به تحلیل فلسفی درباره معنا و ویژگی زبان اخلاق می‌پردازد؛ برای مثال معنای اصطلاحاتی مانند خوب و بد، یا صواب و خطا را بررسی می‌کند. بنابراین، فرااخلاق درباره اخلاق هنجاری است و درصدد فهم اصطلاحات و مفاهیمی است که در آنجا استعمال می‌شود (پالمر، ۱۳۸۸، ص ۱۷) ماهیت و رویه پژوهش احکام اخلاقی را بررسی می‌کند و در پی پاسخ به پرسش‌هایی از این قبیل است که خوب و یا بد، به چه معنا هستند؟ آیا حقایق اخلاقی؟ چگونه می‌توانیم باورهایمان را در خصوص درست و نادرست موجه سازیم و از آنها به گونه عقلانی دفاع کنیم؟

هر دیدگاهی در زمینه فرااخلاق معمولاً دو بخش دارد؛ یک بخش درباره ماهیت احکام اخلاقی است که اغلب تعریفی از خوب ارائه می‌دهد و بخش دیگر، درباره رویه است که چگونگی گزینش اصول اخلاقی را بیان می‌کند (گنسلر، ۱۳۹۰، ص ۵). فرااخلاق، نسبت به اخلاق هنجاری بنیادی‌تر است؛ چرا که به واکاوی مفاهیم مطرح‌شده در اخلاق هنجاری می‌پردازد. برای نمونه، اخلاق هنجاری، فعلی را که به تحصیل حداکثر منفعت منتهی شود، خوب می‌داند و فرااخلاق از واکاوی مفهوم خوب سخن می‌گوید و اینکه مفهوم اخلاقی خوب و بد، در خارج وجود دارد یا انتزاعی است.

۱. به عنوان نمونه: رک: ویلیام کی. فرانکنا، فلسفه اخلاق، ص ۲۵-۲۷.

2. normative ethics

3. meta ethics

۴. دسته‌بندی نظریات اخلاق هنجاری

نظریات مطرح شده در اخلاق هنجاری در یک تقسیم‌بندی کلی به دو بخش: الف) نظریه‌های غایت‌گرایانه^۱ و ب) نظریه‌های وظیفه‌گرایانه تقسیم می‌شوند.^۲

الف) یک نظریه غایت‌گرایانه — مشتق از کلمه یونانی "Telos" به معنای غایت — بر این باور است که احکام اخلاقی کاملاً مبتنی بر نتایجی هستند که یک فعل به بار می‌آورد. یک فعل را با توجه به نتایجش درست یا نادرست می‌دانند.

این نگرش به فهم عرفی ما استناد می‌کند. غالباً در هنگام ملاحظه روند یک کار می‌پرسیم: آیا این کار به من ضرر می‌رساند؟ آیا این کار به دیگران ضرر می‌رساند؟ چنین تفکری غایت‌گرایانه است. اینکه کاری را انجام دهیم یا نه. بدین وسیله تعیین می‌شود که درباره نتایج آنچه فکری می‌کنیم، آیا نتایج آن را خوب می‌دانیم یا بد؟ (پالمر، ۱۳۸۸، ص ۱۹ و ۲۰) به عبارت دیگر نتیجه‌گرایی می‌گوید: بین اگر این کار را به جای آن کار انجام دهی، تفاوتی در جهان پدید می‌آید؟ آن وقت کاری را انجام بده که بهترین نتایج را به بار آورد (هلمز، ۱۳۸۹، ص ۲۶۸).

ب) یک نظریه وظیفه‌گرایانه آنچه را که یک نظریه غایت‌گرایانه تأیید می‌کند، نمی‌پذیرد. درستی یک فعل صرفاً بر نتایج آن مبتنی نیست؛ زیرا ممکن است خود فعل ویژگی‌های خاصی داشته باشد که درستی یا نادرستی آن را تعیین می‌کند؛ برای مثال، صلح‌طلبان معتقدند تهاجم نظامی، صرف نظر از اینکه چه نتایجی به بار می‌آورد، نادرست است و همواره نیز نادرست خواهد بود. اختلاف میان غایت‌گرایان و وظیفه‌گرایان از اصلی‌ترین اختلاف‌ها در اخلاق هنجاری است. به بیان ساده، غایت‌گرا به نتایج افعال خود چشم می‌دوزد، در حالی که وظیفه‌گرا به ماهیت عمل خود می‌اندیشد (پالمر، ۱۳۸۸، ص ۲۰ و ۲۱) نکته قابل ملاحظه در این بخش آن است که افزون بر نظریاتی که فقط غایت یا فقط وظیفه را ملاک اخلاقی بودن یک فعل می‌دانند، بسیاری از نظریات نیز حالت ترکیبی داشته و ترکیبی از غایت و وظیفه را به عنوان معیاری برای خوب دانستن یک فعل در نظر می‌گیرند که به دلیل ارتباط با هدف این مقاله از پرداختن بدانها خودداری می‌شود.^۳

1. teleological theories

2. deontological theories

۳. برای اطلاع از انواع نظریات غایت‌گرایانه و وظیفه‌گرایانه و تقسیم‌های آنها، رک: شیروانی، درآمدی بر فلسفه اخلاق، ص ۹۸.

۵. منفعت‌گرایی^۱

منفعت‌گرایی^۲، از نظریات غایت‌گرایانه است که می‌گوید کلِ نتایج یک عمل است که درستی یا نادرستی آن را تعیین می‌کند؛ به سخن دیگر، تنها سعادت و نفع شخصی من نیست که ارزش دارد، بلکه سعادت یا نفع شخصی هر کسی که نسبتی با عمل من دارد نیز مهم است. منفعت‌گرایی می‌گوید یک عمل در صورتی درست است که بیشترین خیر را برای بیشترین افراد ایجاد کند. بنتام (۱۸۳۲م)^۳ حامی و مروج اصلی منفعت‌گرایی است و شاگرد آن جان استوارت میل (۱۸۷۳م)^۴ معروف‌ترین برهان را بر سودگرایی اقامه کرده است.

بنتام هنگام مطالعه رساله‌ای از پرستلی در باب حکومت، به این عبارت برخورد که: «بیشترین خیر برای بیشترین افراد»، خود می‌گوید مانند ارشمیدس فریاد زد: یافتم. بنتام تصمیم گرفت این اصل را که او اصل سود می‌نامید در همه عرصه‌های فعالیت اجتماعی به کار گیرد و از این رهگذر برای جامعه انسانی همان کاری را انجام دهد که نیوتن برای علم طبیعی کرد (پالمر، ۱۳۸۸، ص ۱۲۵-۱۲۷).

نکته بسیار مهم در شناخت سودگرایی این است که واژه سود به گرایش چیزی برای ایجاد سعادت اشاره دارد نه به سودمندی آن. اصل سود می‌گوید فقط در صورتی باید کار را انجام داد که حداکثر سعادت ممکن را برای آن گروه‌هایی که متأثر از آن عمل هستند، ایجاد کند.

حال این سؤال پیش می‌آید که اگر یک گزینه از برخی جنبه‌ها سودآور بود و از جنبه‌های دیگر زیان‌بار، چه باید کرد؟ پاسخ این است که برای انتخاب یک گزینه باید ناکامی احتمالی را از سعادت احتمالی آن کسر کرد (پالمر، ۱۳۸۸، ص ۱۲۸ و ۱۲۹) دستورالعمل اساسی سودنگری به زبان ساده چنین است: خیر را برای همگان به حداکثر برسان. این دستورالعمل دال بر آن است که باید تا جایی که می‌توانیم برای همگان بیشترین فزونی خوب [یا خیر] را بر بد ایجاد کنیم (هولمز، ۱۳۸۹، ص ۲۷۱).

زمانی که گزینش میان سعادت کمتر برای خودم و سعادت بیشتر برای دیگران مطرح است باید دومی را انتخاب کنم؛ سعادت بیشتر من نباید مقدم بر بیشترین سعادت خالص — یعنی سعادت همه کسانی که درگیر ماجرا هستند — باشد.

1. utilitarianism

۲. بیشتر مترجمان فلسفه اخلاق، اصطلاح سودگرایی را معادل "Utilitarianism" گرفته‌اند؛ و با توجه به اینکه سود در زبان فارسی بیشتر ناظر به بهره مادی است، به نظر می‌رسد اصطلاح منفعت‌گرایی معادل گویاتری از "Utilitarianism" است. لذا در این مقاله در بخش‌هایی که از کتاب‌های دیگران استفاده شده، به جهت رعایت امانت معادلی که آنها استفاده کرده‌اند، درج شده است و در دیگر موارد از واژه منفعت‌گرایی بهره گرفته شده است.

3. Jeremy Bentham

4. John Stuart Mill

زمانی که سعادت من با بیشترین سعادت جمعی در تعارض باشد، در آن صورت سودگرایی توصیه به فداکاری می‌کند، حتی تا سرحد جان باختن. نیازی به ذکر نیست که در چنین اوضاع و احوال حادی آنچه اهمیت بیشتری دارد این است که شخص متقاعدشده که محاسباتش درست است (پالمر، ۱۳۸۸، ص ۱۲۹).

۱-۵. معیار منفعت

تجربه‌های توأمان لذت و الم هستند که عملکرد اصل سود را کنترل می‌کنند؛ واقعیت این تجربه‌هاست که تعیین می‌کند چه باید کرد و چه نباید کرد؛ اگر به‌طور کلی بپذیریم که اموری مانند صداقت، محبت و عفو ویژگی‌های زندگی اخلاقی‌اند بدین دلیل نیست که اگر اصطلاحات پیشین را به کار ببریم این ویژگی‌ها ارزش ذاتی^۱ دارند (یعنی فی‌نفسه لذت‌بخش‌اند)، بلکه بدین دلیل است که آنها ارزش ابزاری^۲ دارند (یعنی اوصافی هستند که به لذت می‌انجامند)، از سوی دیگر، اگر این امور این نتیجه را نداشته باشند — و در عوض موجب بدبختی ما شوند — در آن صورت آنها را دارای ارزش اخلاقی نمی‌دانیم. از نظر بن‌تام تنها در صورتی فعلی صواب است که از لحاظ ابزاری خوب باشد و خوبی آن بستگی به لذت ایجادشده دارد. توصیف دقیق‌تری از اصل سود می‌گوید: در صورتی عملی برای همه کسانی که از آن متأثرند، صواب است که لذت ایجاد کند (یا مانع الم شود) و در صورتی خطا است که الم ایجاد کند (یا مانع لذت شود). بن‌تام یک لذت‌گرا^۳ بود و معتقد بود لذت تنها خیر است و درد تنها شر. (پالمر، ۱۳۸۸، ص ۱۲۹ و ۱۳۰)

۲-۵. چگونگی محاسبه لذت

بن‌تام کاملاً آماده است این مسائل را بپذیرد که اولاً، تجربه لذت بسیار پیچیده است؛ ثانیاً، لذت‌های اندکی هستند که کاملاً خالص‌اند و ثالثاً، بیشتر آنها میزان زیادی درد را که با آنها عجین است، به همراه دارند. بن‌تام معتقد است برحسب شرایط یا ابعاد هفت‌گانه‌ای که در آنها لذت رخ می‌نماید، لذات قابل اندازه‌گیری‌اند:

برای یک انسان طبق شرایط چهارگانه ذیل مقدار لذت یا الم فی‌نفسه بیشتر یا کمتر خواهد شد: ۱. شدت؛ ۲. مدت؛ ۳. قطعیت یا عدم قطعیت؛ ۴. نزدیکی یا دوری.

1. intrinsic value

2. value instrumenta

3. hedonist

- زمانی که مقدار لذت یا المی که به منظور ارزیابی گرایش آن عملی که به وسیله آن ایجاد شده است، ملاحظه می‌شود، باید به شرط‌های دیگری نیز توجه کرد:
۱. بارآوری، یا امکان اینکه به دنبال آن عواطفی از همان سنخ پدید آید؛
 ۲. خلوص، یا امکان اینکه به دنبال آن عواطفی از سنخ متضاد پدید نیاید؛
 ۳. گستردگی، تعداد افرادی که مشمول لذت یا الم می‌شوند (همان، ص ۱۳۱ و ۱۳۲).

۳-۵. اشکال نظریه بتام

نظریه بتام زمانی دچار اشکال می‌شود که اعمالی را می‌پذیرد که هرچند میزان لذت را در کل افزایش می‌دهند، ولی باز هم از لحاظ اخلاقی غیر موجه به حساب می‌آیند. فرض کنید گروهی از زندان‌بانان شکنجه‌گر، یک زندانی را شکنجه می‌کنند. اگر لذت زندان‌بانان بر الم زندانی بچربد، در آن صورت بنا بر محاسبه لذت عمل آنان موجه است. نکته جالب توجه این است که این محاسبه را می‌توان برای تأیید هر عمل اخلاقی نفرت‌انگیز به کار گرفت (همان، ص ۱۳۶).

۴-۵. منفعت‌گرایی: نظریه جان استوارت میل

تقریر میل از سودگرایی آشکارا می‌خواهد اشکالی را که مطرح شد، برطرف سازد. میل، ارزیابی کاملاً کمی بتام را از لذت رد می‌کند و ارزیابی کیفی را جایگزین آن می‌سازد. میل، تأکید بسیار بیشتری بر تنوع لذت‌ها دارد و میان ارزش‌های مربوط به این دو، تفکیک قائل می‌شود؛ او می‌گوید برخی لذت‌ها یعنی لذت‌های مربوط به روح برتر و گرامی‌تر از لذت‌های دیگر یعنی لذت‌های جسمانی هستند. درباره مثال یادشده می‌توان گفت لذتی که زندان‌بانان از شکنجه می‌برند، اعمال آنها را توجیه نمی‌کند؛ زیرا ارزش این نوع خاص از لذت آن قدر اندک است که بر الم شدیدی که زندانی می‌کشد، نمی‌چربد (همان، ص ۱۳۷).

۵-۵. نقدهای واردشده بر منفعت‌گرایی میل

آیا این واقعاً حقیقتی مسلم است که این داوران — به اصطلاح — شایسته، همواره به نفع لذت‌های برتر رأی می‌دهند؟ یقیناً هیچ دلیل منطقی دال بر اینکه آنان ملزم به این کار هستند، وجود ندارد. بی‌شک استوارت میل غیر قابل تصور می‌داند که یک شخص محترم عاقل و عالی جناب لذت‌های پست‌تر را ترجیح دهد، اما اگرچه این مطلب ممکن است برای میل قابل تصور نباشد، بدان دلیل محال نیست. موارد فراوانی هستند که انسان عملی را لذت‌بخش می‌داند، حتی اگر جامعه او از آن عمل متنفر باشد. اما این به تنهایی آن عمل را

خطا نمی‌کند. این واقعیت که اکثریت شهروندان در رُم باستان برده‌داری را تأیید کرده‌اند، برده‌داری آنان را توجیه نمی‌کند (همان، ص ۱۴۶ و ۱۴۷)

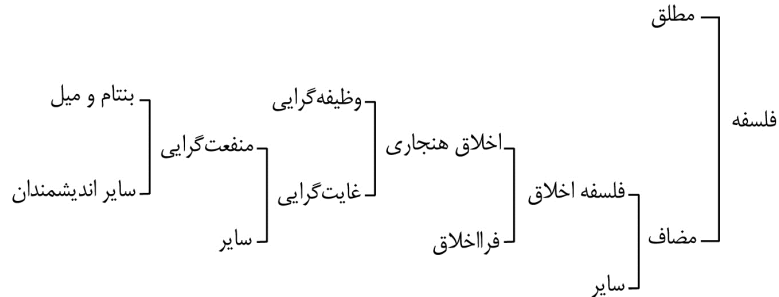
۵-۶. اشکالات مشترک وارد بر نظریات بتنام و میل

اشکال نتایج: از آنجا که اخلاق در نهایت با عمل سروکار دارد، با معضلی به نام محاسبه نتایج مواجه هستیم؛ مور،^۱ این معضل را به تفصیل بیان کرده است. وی نشان می‌دهد اگر در باب نتایج واقعی اعمال سخن بگوییم، در آن صورت برای آنکه بدانیم عملی درست است یا نه، باید به جمیع نتایج آن عمل و نیز جمیع نتایج هر عمل دیگری که در آن زمان برایمان مقدور است، وقوف داشته باشیم. از این گذشته، باید بتوانیم خوبی و بدی جمیع آن نتایج را به‌طور تطبیقی سبک و سنگین کنیم. حال فرض کرده‌ایم که نتایج اغلب اعمال تنها شمار محدودی از مردم را تحت تأثیر قرار می‌دهد، و چه بسا این حرف در کوتاه‌مدت صحیح باشد، ولی آیا در گذر زمان‌های آینده بی‌شمار، این نتایج هزاران یا حتی میلیون‌ها نفر را متأثر نخواهد کرد؟ (هولمز، ۱۳۸۹، ص ۲۹۱).

اشکال مسئولیت‌های ویژه: بیشتر ما می‌پذیریم که مسئولیت‌های ویژه‌ای نسبت به بعضی انسان‌ها — مثلاً پدر و مادر خود — داریم به علاوه، می‌پذیریم که صواب بودن این مسئولیت‌ها بالضرورة از این واقعیت ناشی نمی‌شود که آنها سعادت انسان را افزایش می‌دهند، اما این مطلب دقیقاً چیزی است که سودگرایان نمی‌پذیرند (پالمر، ۱۳۸۸، ص ۱۴۶ و ۱۴۷).

اشکال عدالت: عدالت برای سودگرایی مشکل‌ساز است. وقتی ما نتایج یک عمل را محاسبه می‌کنیم، هیچ انسانی نمی‌تواند خواستار امتیازهای خاصی شده و سعادت دیگران را به خاطر خود نادیده انگارد. سودگرایی باید منصفانه باشد و به نظر ما این مسئله برای هر نظریه معناداری درباره عدالت لازم است. سودگرا صرفاً مساوات طلب نیست؛ زیرا در حالی که به ما می‌گوید بیشترین میزان ممکن سعادت را در نظر بگیریم و سعادت همه را یکسان به حساب آوریم، به ما نمی‌گوید که این سعادت را چگونه باید توزیع کرد. برای مثال، در مواردی که بیشترین میزان سعادت از طریق توزیعی نابرابر به دست می‌آید، به گونه‌ای که حتی شخصی کاملاً از سعادت محروم می‌شود، چه اتفاقی می‌افتد؟ چنین موردی مستلزم مجازات شخصی بی‌گناه است. اگر مانند بتنام بپذیریم که هدف اصلی مجازات بازدارندگی است، در آن صورت یک قاضی سودگرا حق دارد در صورتی که معتقد به خیر بیشتر در

موردی باشد، برخی را با علم به بی گناهی آنان به مرگ محکوم کند؛ مانند برگرداندن قانون و نظم جلوگیری از افزایش جرم و امثال آن (همان، ص ۱۴۸).



شکل ۱: سیر مفهومی اندیشه سودگرایی میل و بنتام

۶. مدیریت^۱

به فرایند طراحی، اجرا و نگهداری محیطی که افراد در آن با یکدیگر و گروه‌ها فعالیت کنند و به‌طور مؤثر اهداف برگزیده شده را محقق سازند، مدیریت اطلاق می‌شود. در رابطه با توضیح این تعریف مطالب ذیل مطرح می‌شود:

- مدیران فعالیت‌های مدیریتی خود را در قالب وظایف برنامه‌ریزی، سازماندهی، کارمندیابی، رهبری و کنترل به انجام می‌رسانند.
- مدیریت به همه انواع سازمان‌ها مربوط می‌گردد؛
- مدیریت به همه سطوح سازمانی مرتبط می‌گردد؛
- مدیریت دغدغه بهره‌وری را دارد که خود به دو مفهوم اثر بخشی و کارایی تجزیه می‌شود (وایهریخ و کنتز، ۱۹۹۳، ص ۴).

در همین راستا برخی دیگر از اندیشمندان دانش مدیریت را این‌گونه تعریف کرده‌اند: مدیریت، فراگرد به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی بر مبنای یک نظام ارزشی پذیرفته شده است که از طریق برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل عملیات برای دستیابی به اهداف تعیین شده صورت می‌گیرد. این تعریف، پنج نکته اساسی ذیل را که زیربنای مفاهیم کلی مدیریت در حوزه‌های نظریه‌پردازی و کاربرد هستند، دربر دارد:

- مدیریت، یک فراگرد است؛
- مدیریت، بر هدایت تشکیلات انسانی تمرکز دارد؛

- مدیریت مؤثر مبتنی بر تصمیم‌گیری مناسب و دستیابی به نتایج مطلوب است؛
- مدیریت کارا، متضمن تخصیص و مصرف مدبرانه منابع است؛
- مدیریت بر فعالیت‌های هدفدار تمرکز دارد (کارلیسل؛ به نقل از: رضائیان، ۱۳۸۵، ص ۸).

دو تعریف ذکر شده، نگاه وظیفه‌محور و فرایند‌محور به کارکردهای مدیریت را ارائه داده‌اند؛ در حالی که برخی اندیشمندان انتقادی مدیریت، در تعریف ماهیت مدیریت - با ملاحظه به اخلاق و ارتباط آن دو با یکدیگر - می‌گویند: «سؤالات محوری مدیریت کاملاً [با اخلاق] متفاوت هستند و پیش از همه، مدیریت، دنیا را با نگاهی کاملاً متفاوت با نگاه اخلاق می‌نگرد و مجموعه سؤالات متفاوتی مطرح می‌کند. هسته اصلی موجودیت مدیریت در پاسخ به سؤالات ذیل شناخته می‌شود:

- چه چیزی سودآور است؟
 - چه چیزی باعث ارتقای ارزش سهامداران می‌شود؟
 - سازمان من چگونه می‌تواند سودآور باشد؟
 - آیا من استراتژی هزینه - منفعت درستی دارم؟
 - آیا من نیروی کار و سرمایه را به بهترین وجه تخصیص می‌دهم؟
 - آیا من در کاری که هم‌اکنون - و شاید در آینده - انجام می‌دهم کارا هستم؟
 - چرا باید اخلاقی عمل کنم؟» (کلیکاور، ۲۰۱۰، ص ۱۳ و ۱۴).
- روشن است که تعریف فوق براساس سازمان‌های سودآور و فضای رقابتی تنظیم شده است و ناظر به سازمان‌های خیریه که هدف سودآوری ندارند و در فضای رقابتی فعالیت نمی‌کنند، نیست.

۷. اثر رویکرد اخلاقی منفعت‌گرا در مطالعات مدیریت و سازمان

با توجه به تعریف‌هایی که در بخش قبل از مدیریت و سازمان ارائه شد؛ رابطه اخلاق منفعت‌گرایی و مدیریت در دو بخش رویکرد منفعت‌گرایی و دیدگاه‌های فلسفی مدیریت و تئوری‌های مدیریت بررسی می‌شود.

الف) رویکرد منفعت‌گرایی و دیدگاه‌های فلسفی مدیریت

منفعت‌گرایی یک مکتب اخلاقی است که در راستای رفاه همه افراد قرار دارد؛ در حالی که مدیریت در راستای رفاه عمومی نیست، بلکه در راستای [منافع] سهامداران است، که

همواره مقدم هستند. مدیریت باید رفاه انسان‌ها را به رفاه تولیدکنندگان مرتبط کند؛ چرا که به دنبال رضایت کارگران تولیدی است.

اصل سعادت، به معنای پیشگیری از وارد کردن ضرر به دیگران است؛ این اصل می‌گوید تنها هدفی که می‌توان در راستای آن بر افراد جامعه مدنی — برخلاف میلشان — اعمال قدرت کرد، جلوگیری از ضرر رساندن به دیگران است. ماهیت مدیریت، ساختن جامعه مدنی نیست، بلکه ساختن سازمانی است که به اهدافش برسد. مدیران در درجه اول به دنبال پیشگیری از ضرر خودشان — قبل از دیگران — هستند؛ در حالی که منفعت‌گرایی پیشگیری از ضرر دیگران را بر ضرر خود مقدم می‌داند. همان‌گونه که نمونه‌های زیادی از کوچک‌سازی، برون‌سپاری، تبلیغات دروغین و تخریب محیط زیست نشان می‌دهد، تحمل ضرر اکثراً به دیگران منتقل می‌شود. در دنیای مدیریتی، پیشگیری از ضرر دیگران به قیمت ضرر خود، معکوس شده است. آسیب معمولاً به طبیعت و جامعه وارد می‌شود؛ جنگی که تلفاتش را بر جامعه تحمیل می‌کند (ماگرتا؛ به نقل از: کلیکاور، ۲۰۰۲، ص ۵۱).

رقابت در بازار — به اصطلاح — آزاد، به‌خودی‌خود، مستلزم این است که مدیریت به دیگران ضرر وارد سازد. در مدیریت استراتژیک، نابود ساختن رقبا از طریق گمراه نمودن آنان تحقق می‌یابد و تعجب‌آور نیست که دوائر المعارف اخلاق کسب‌وکار و جامعه سیگ (۲۰۰۷)^۱ اعلام می‌دارد که اخلاق کسب‌وکار بیشتر به اخلاق بازی پوکر شبیه است، تا اخلاق عادی. یکی از اصول بازی پوکر، بلوف‌زنی و گمراه نمودن رقباست.

ایجاد اعتماد دوطرفه، که افراد باید به یکدیگر داشته باشند، وظیفه مدیریت نیست؛ بلکه وظیفه مدیریت برعکس آن است. چرا که اگر یک رقیب در کسب‌وکار به دیگری اعتماد داشته باشد، نه تنها می‌تواند او را پیش‌بینی کند، بلکه می‌تواند در گام بعدی از او پیشی نیز بگیرد و این امر می‌تواند برای کسب‌وکار رقیب، مهلک باشد. اقدامات اصلی مدیریت، بازی‌ای است که در آن یک نفر یا می‌برد یا می‌بازد، بلوف‌زنی، فریب و از میان بردن اطمینان طرفینی — برخلاف آموزه‌های اخلاق منفعت‌گرایی — اخلاقی دانسته می‌شود (کلیکاور، ۲۰۱۰، ص ۵۷ و ۵۸).

هیچ‌کس انتظار ندارد بازی پوکر، طبق اصول اخلاقی که در کلیساها ترویج می‌شود، انجام شود، اخلاق بازی پوکر، با ایده‌آل‌های اخلاقی روابط اجتماعی انسانی، متفاوت است؛ این بازی مستلزم عدم اعتماد بر دیگر افراد است و ادعای رفاقت را نادیده می‌گیرد. فریب، حيله‌گری، پنهان نمودن انگیزه‌ها و قوت‌های خود، عدم محبت و گشاده‌دل بودن (سعه صدر) نسبت به افراد، در

1. sage's encyclopedia of Business ethics and society (2007)

بازی پوکر حیاتی است. در این صورت چیزی بدتر از پوکر قابل تصور نیست و به همین ترتیب، چیزی بدتر از بازی کسب‌وکار قابل تصور نیست، چرا که استانداردهای اخلاقی حق و باطل در کسب‌وکار، با استانداردهای سنت غالب در جامعه ما متفاوت‌اند (کار، ۱۹۶۸، ص ۱۴۵).

اصول اخلاقی جان استوارت میل، مقتضی این است که یک فرد، در اقدامات خود، منفعت و سعادت عمومی را لحاظ کند؛ لذا مدیریت نیز اگر بخواهد اخلاقی باشد، باید نفع و سعادت عموم را در نظر بگیرد. در حالی که مدیریت، در حصار بنگاه‌ها، شرکت‌ها و سازمان‌هاست و این حصارها، منفعت عمومی را در نظر نمی‌گیرند. اصل سعادت عمومی، در مدیریت برعکس شده است. با موفقیت ایده مقررات‌زدایی^۱ و تعیین مقررات از سوی صنایع^۲ مدیریت امکان فرار از بسیاری وظایف اخلاقی را که در منافع عمومی ریشه داشت، یافت و نتیجه آن این بود که مدیریت تلاّی کرد تا خود را از تحمل پیامدهای اجتماعی ناخواسته برخی اقدامات خود، فارغ سازد. (کلیکاور، ۲۰۱۰، ص ۶۱).

در مکتب اخلاقی منفعت‌گرایی، سعادت عمومی، هدف نهایی اخلاق است در حالی که غایت و هدف مدیریت، ارزش سهامداران و حداکثر ساختن سود است و اگر مدیریت، مطابق سعادت عمومی عمل کند و بدان منتهی شود، این مسئله اتفاقی بوده و از آثار و فواید جانبی افعال مدیریتی است. تمام وظایف مدیریت، باید به جای هدف مدیریتی سود، در خدمت هدف اخلاقی سعادت باشد (همان، ص ۵۹-۶۴).

شایان گفتن است که نکات مطرح‌شده، درباره سازمان‌های فعال در فضای رقابتی صدق می‌کند و سازمان‌هایی که هدف سودآوری ندارند (سازمان‌های غیر سودآور)^۳ یا در فضای رقابتی فعالیت نمی‌کنند، از تجزیه و تحلیل‌های یادشده مستثنا هستند. یکی از زیرمجموعه‌های دانش مدیریت، مدیریت دولتی و اداره امور عمومی است، محور اصلی مدیریت دولتی، تقدم منافع عمومی جامعه بر منافع افراد و گروه‌هاست که نوعی منفعت‌گرایی محسوب می‌شود. در این زمینه گفته شده است: «بحث اصلاحات در سیاستگذاری عمومی، اغلب چهره بحثی در خصوص سودگرایی را به خود می‌گیرد که هدف آن، افزایش میزان رفاه اجتماعی و آزادی‌های فردی بیشتر است. این مسئله (نظریه) در معرض انتقادهای زیادی قرار گرفته است؛ زیرا چنین محاسباتی، مباحث اخلاقی و بحث از برابری و انصاف را به فراموشی می‌سپارد. با این همه، محوریت سودگرایی در رشد سیاستگذاری عمومی و تحلیل سیاست‌ها به‌رغم کاستی‌های فلسفی آن، به راه خود ادامه

1. de-regulation

2. industry self-regulation

3. non-profit making organizations

می‌دهد (پارسونز، ۱۳۸۵، ص ۷۹) به سخن دیگر، به رغم انتقادهایی که بر منفعت‌گرایی شده، این اندیشه همچنان نقش محوری را در مدیریت دولتی ایفا می‌کند و کارکرد اصلی دولت‌ها حداکثر نمودن منافع برای اکثریت افراد است.

ب) رویکرد منفعت‌گرایی و تئوری‌های مدیریت

برخی تحقیقات فارغ از مباحث فلسفی و بنیادی، اثر اتخاذ رویکرد منفعت‌گرایی اخلاقی را در تئوری‌ها و مسائل مدیریت و سازمان بررسی کرده‌اند.

منفعت‌گرایی و تصمیم‌گیری

یکی از اجزای اصلی دانش مدیریت و در واقع جزء اصلی این دانش تصمیم‌گیری است؛ چرا که تمام وظایف و کارکردهای مدیریت از طریق تصمیم به منصفه ظهور می‌رسد؛ اهمیت تصمیم‌گیری در مدیریت به اندازه‌ای است که برخی اندیشمندان مدیریت و تصمیم‌گیری را مترادف دانسته‌اند.^۱ یکی از مهم‌ترین اثرات رویکرد منفعت‌گرایی در تئوری‌های مدیریت، در بخش تصمیم‌گیری است. در این زمینه گفته شده است:

مطالب مهمی درباره اصل منفعت‌گرایی وجود دارد: نخست آنکه، این اصل تنها بر آثار و نتایج یک عمل تمرکز می‌کند و کاری به ابزار انجام آن ندارد؛ دوم آنکه، هزینه‌ها و منافع یک اقدام تنها از دید فرد تصمیم‌گیرنده در نظر گرفته نمی‌شود؛ بلکه تمام هزینه‌ها و منافع که مربوط به افراد تأثیرپذیرنده از یک اقدام هستند در تصمیم‌گیری لحاظ می‌شود (هزینه‌ها و منافع عمومی در برابر خصوصی)؛ سوم آنکه، هزینه‌ها و منافع، هر نفع و ضرری را شامل می‌شوند، از جمله مواردی که ممکن است ارزشیابی آنها مشکل باشد. مثلاً ارزش زندگی انسانی؛ چهارم آنکه، هزینه‌ها و منافع محاسبه می‌شوند که مربوط به هر دو زمان حال و آینده باشند. هزینه‌ها و منافع آینده باید به ارزش زمان حال، تنزیل شوند؛ پنجم آنکه، کافی نیست یک تصمیم منفعی بیش از هزینه‌هایش داشته باشد، بلکه باید حداکثر منافع و حداقل هزینه‌ها را ایجاد کند تا اخلاقی محسوب گردد (شومان، ۲۰۰۱، ص ۹۷).

کاربرد این اصل در مدیریت منابع انسانی در قالب یک مثال قابل مشاهده است. اگر کارمندان، خود، یک سازمان را برگزیده باشند، باید عقیده داشته باشند که این سازمان بهترین‌ها را برای آنها ایجاد می‌کند، اگر سازمان دیگری باشد که سود بیشتری برای آنها ایجاد کند، طبعاً باید محل کار خود را تغییر دهند. به طور مشابه اگر بر این اعتقاد باشند که

۱. برای نمونه رک: رضائیان، مبانی سازمان و مدیریت، ص ۱۳۴.

ماندن در خانه و کار نکردن منفعت بیشتری برای آنها ایجاد می‌کند، باید کار خود را رها نمایند. به همین ترتیب، کارفرمایان نیز باید عقیده داشته باشند، کارکنان موجود آنها، بیشترین شادکامی را برای آنها فراهم می‌کنند. در نتیجه همان‌گونه که روابط کارگر کارفرما داوطلبانه است، کارگر و کارفرما هر دو باید معتقد باشند که هیچ گزینه دیگری موقعیت آنها را بهتر نمی‌کند. در نتیجه، وقتی رابطه کاری موجود به گونه‌ای است که نه کارمند و نه کارفرما، امکان بهبود شرایط خود را ندارند، هدف منفعت‌گرایی که ایجاد حداکثر منفعت با حداقل هزینه است، فراهم شده است.

در ادامه مثال یادشده فرض کنید کارفرما، کاربرد مواد شیمیایی خطرناکی که در محصول قرار دارد را از کارمندان مخفی کند؛ در این صورت انتخاب این شغل از سوی کارمندان براساس تمام واقعیات مرتبط با این شغل انجام نشده است؛ چرا که کارمندان منافع و هزینه‌های واقعی شغلشان را نمی‌دانند و شاید گزینه دیگری باشد که شادکامی آنها را بیشتر تأمین کند. در این حالت حداکثر منافع و حداقل هزینه‌ها تأمین نشده است؛ از این رو، براساس رویکرد منفعت‌گرایی، اخلاقی نیست که کارفرمایان حقایق مربوط به شغل را از کارمندان مخفی کنند (شومان، ۲۰۰۱، ص ۹۸) بی‌تردید مثال یادشده، براساس محاسبه ارزش تولیدشده برای همه افراد اثرپذیر در حال و آینده است.

براساس رویکرد منفعت‌گرایی، انتظار آن است که فرد تصمیم‌گیرنده، آثار هر یک از گزینه‌های یک تصمیم را بر تمام گروه‌ها در نظر گرفته و گزینه‌ای را انتخاب کند که خرسندی اکثریت افراد را تأمین نماید. از آنجا که محاسبات واقعی پیچیده‌اند، لذا افراد به دنبال ساده‌سازی آنها هستند. برای مثال، یک منبع اقتصادی می‌تواند فقط سود و زیان مادی را به حساب آورد و در یک تصمیم می‌تواند فقط افرادی که مستقیماً تحت تأثیر قرار می‌گیرند، در نظر گرفته شوند. ولی رویکرد منفعت‌گرایی با در نظر گرفتن تمام افراد اثرپذیرنده، مبنایی برای روند نوین تصمیم‌گیری سازمان‌ها محسوب می‌شود که بتوانند به وسیله آن، عادات شخصی کارکنان همانند مصرف الکل و مواد مخدر در محیط کار را به دلیل اثر گذاشتن آنها بر کل محیط کار، کنترل کند. به همین ترتیب، بسیاری از سازمان‌ها می‌گویند ردیابی نحوه استفاده کارکنان از اینترنت برای حفظ فضای اخلاقی سازمان و بهره‌وری آن، لازم است. اگر کارکنان سایت‌های مستهجن را مشاهده کنند، یا ساعت‌ها در خرید و تجارت آنلاین وقت بگذرانند، تمام سازمان متحمل رنج خواهد شد (دفت و مارسیک، ۲۰۰۵، ص ۱۲۴) این مسئله بر این اساس عنوان شده است که پس از کسر کردن مضرات این‌گونه کارها — مصرف مشروبات الکلی و مشاهده سایت‌های مستهجن و... — از

منافع آن، نفع حداکثری افراد سازمان در انجام ندادن این گونه امور است؛ از این رو، براساس رویکرد منفعت‌گرایی، باید از این امور جلوگیری شود.

یکی از تکنیک‌های رایج در تجزیه و تحلیل گزینه‌های یک تصمیم، تجزیه و تحلیل هزینه منفعت^۱ است که در ادامه نظریه بتنام در کم کردن میزان شر از خیر در هر عمل مطرح شده است؛ در این زمینه گفته شده است:

بتنام به خاطر تئوری منفعت‌گرایانه^۱ شناخته شده است، کاربرد اجتماعی لذت‌گرایی به وسیله نوع دوستی موجود در مسیحیت تقویت گردید؛ اگر کسی به دنبال لذت شخصی^۲ باشد، بتنام خواهد گفت که این شخص بهتر است به دنبال لذت و منافع دیگران باشد. در واقع، بیشترین خیر برای اکثر افراد؛ لذا اصل سعادت عمومی و حداکثری منفعت‌گرایان نتیجه می‌شود. ولی این سؤال رخ می‌نماید که چگونه می‌توان حداکثر سعادت برای اکثریت افراد را تشخیص داد؟ بتنام فرمول لذت‌گرایانه^۳ را ارائه می‌کند که این روزها این فرمول غیر واقعی و کند محسوب می‌شود. امروزه فرمول محاسبه لذت در قالب تجزیه و تحلیل هزینه منفعت درآمده است (کارک پاتریک، ۱۹۸۹، ص ۲) همان‌گونه که در توضیح نظریه بتنام بدان اشاره شد، وی برای محاسبه لذت خالص یک گزینه، ایده کم کردن شر از خیر را ارائه می‌دهد؛ این ایده در بدو امر خام و غیر کاربردی است و در ادبیات مدیریت در قالب تجزیه و تحلیل هزینه منفعت خود را نشان می‌دهد. پُر واضح است که اگر هزینه و منفعت آن‌گونه که بتنام تعریف می‌کرد در این فرمول قرار گیرد؛ نتیجه آن در خدمت رویکرد منفعت‌گرایی بتنام خواهد بود.

از آنجا که رویکرد منفعت‌گرایی بر غلبه خیر و سعادت اکثریت افراد در تصمیم‌ها تأکید دارد، در برخی تحقیقات، تصمیم‌گیری اخلاقی در سازمان‌های چندملیتی بررسی شده و اثر ملیت مدیران بر مکتب اخلاقی که در تصمیم‌گیری آنها دخالت دارد مورد سنجش قرار گرفته است و این نتیجه به دست آمده که مدیرانی که به جوامع جمع‌گرا^۲ تعلق دارند بیش از مدیرانی که به جوامع فردگرا^۳ تعلق دارند، در معرض استفاده از رویکرد منفعت‌گرایی در تصمیمات خود هستند (رابرسون و فادیل، ۱۹۹۹، ص ۳۹۰).

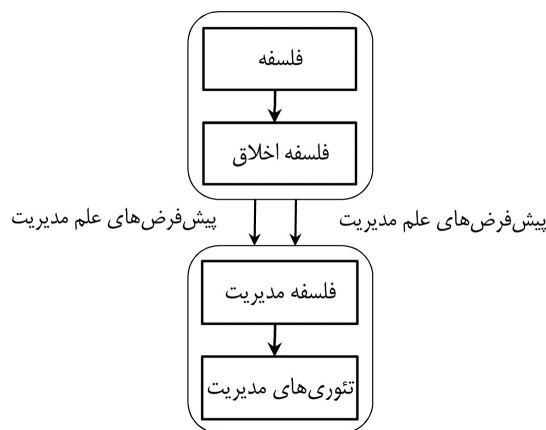
منفعت‌گرایی و رهبری

رهبری به معنای اثرگذاری است؛ هنر یا فرایند اثرگذاری بر افراد، به گونه‌ای که آنها با علاقه و اشتیاق در جهت تحقق اهداف گروهی تلا^۴ کنند. رهبری سبک‌های مختلفی دارد؛ یکی از

1. cost-benefit analysis
3. individualist societies

2. collectivist societies

سبک‌های آن، رهبری مشارکتی^۱ است که در آن رهبر با مشورت با زیردستان درباره اقدامات و تصمیم‌های پیشنهادی، مشارکت آنها را برمی‌انگیزد (وایه‌ریخ و کنتز، ۱۹۹۳، ص ۴). رهبری مشارکتی می‌تواند به عنوان یک نوع رهبری منفعت‌گرا در نظر گرفته شود؛ چرا که باعث افزایش رضایت کارکنان می‌شود؛ در نتیجه با افزایش احتمال عملکرد بهتر و بهره‌وری بیشتر، بهره‌وری کل سازمان افزایش می‌یابد. تئوری منفعت‌گرایی، به عنوان یک تئوری غایت‌گرای اخلاقی، تأکید می‌کند که یک فرد باید خیر و صلاح اکثریت افراد را تأمین کند که این خیر و نیکی از طریق نتایج افعال معین می‌شود. اگر در رهبری مشارکتی نسبت با کارکنان — طبق تئوری مک‌گرگور — به گونه "Y" رفتار شود و در بستر سازمانی مناسبی نیز باشد؛ آنگاه می‌توان گفت مدیران مدیریتی اخلاقی را اعمال می‌کنند. افزایش رضایت کارکنان و عملکرد سازمانی بالا، روشن می‌کنند که این سبک مدیریتی، باعث شادکامی بیشتر برای جامعه، به حداکثر رساندن منفعت و تأثیر مثبت بر اقتصاد است. رویکرد مشارکتی منفعت‌گرایانه، توانایی رهبران برای ایجاد سود برای کارکنان مجازی^۲ را نیز، منعکس می‌کند (لی، ۲۰۰۹، ص ۴۵۷). به سخن دیگر، در رویکرد مشارکتی، رهبر برای اثرگذاری بر افراد، آنها را در فرایند تصمیم‌گیری دخالت می‌دهد، طبیعی است که هر فردی در تصمیم‌های خود به دنبال منفعت حداکثری خویش است و برآیند مشارکت افراد در این فرایند، به تأمین حداکثر منفعت مشترک میان افراد می‌انجامد که هسته اصلی منفعت‌گرایی اخلاقی است؛ هنگامی که منفعت حداکثری برای افراد تأمین شود، طبعاً رضایت و شادکامی آنها نیز افزایش می‌یابد.



شکل ۲: مدل مفهومی تأثیر فلسفه اخلاق بر دانش مدیریت

1. participative leadership

2. virtual workers

۸. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

فلسفه اخلاق، به عنوان شاخه‌ای از فلسفه که به مباحث بنیادین مربوط به رذایل و فضایل اخلاقی می‌پردازد؛ در یک تقسیم‌بندی کلی به دو شاخه اخلاق هنجاری و فرااخلاق تقسیم می‌شود. مباحث اخلاق هنجاری به دنیای کاربرد نزدیک‌ترند و بر علوم مختلف از جمله مدیریت اثر نهاده‌اند؛ برخلاف فرااخلاق که کاملاً جنبه فلسفی دارد. رویکرد منفعت‌گرایی به عنوان یکی از اصلی‌ترین رویکردهای اخلاق هنجاری، فعلی را اخلاقی برمی‌شمارد که حداکثر نفع را برای اکثریت افراد متأثر از آن فعل، ایجاد کند. منفعت‌گرایی اخلاقی در دو بخش فلسفه مدیریت و تئوری‌های مدیریت، بر دانش مدیریت و سازمان، وارد شده است. سازمان‌هایی که در دنیای رقابتی فعال هستند نمی‌توانند منفعت‌گرا باشند؛ چرا که منفعت‌گرایی مستلزم به حداکثر رساندن منافع رقبا نیز هست که در این صورت رقابت بی‌معنا می‌شود در حالی که در سازمان‌های دولتی، منفعت‌گرایی و حداکثر ساختن نفع اکثریت جامعه، محور اصلی است. منفعت‌گرایی در فرایند تصمیم‌گیری، مستلزم تجزیه و تحلیل گزینه‌ها براساس منافع تمام افراد درگیر است و سرانجام گزینه‌ای باید انتخاب شود که حداکثر سعادت را برای اکثریت افراد ایجاد می‌کند. در فرایند رهبری نیز رهبری مشارکتی، با مشارکت دادن افراد در اقدامات، حداکثر منافع همگانی را تحصیل می‌کند.

منابع

- اتکینسون، آر. اف (۱۳۹۱)، درآمدی به فلسفه اخلاق، ترجمه سهراب علوی‌نیا، تهران: هرمس.
- الوانی، سیدمهدی و محمدحسین رحمتی (۱۳۸۶)، «فرایند تدوین منشور اخلاقی برای سازمان»، فصلنامه فرهنگ مدیریت، س ۵، ع ۱۵، ص ۴۳-۷۰.
- پارسونز، واین (۱۳۸۵)، مبانی سیاست‌گذاری عمومی و تحلیل سیاست‌ها، ترجمه حمیدرضا ملک‌محمدی، تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- پالمر، مایکل (۱۳۸۸)، مسائل اخلاقی، متن آموزشی فلسفه اخلاق، ترجمه رضا آل‌بویه، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی و پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.
- دلوز، ژیل و فلیکس گتاری، فلیکس (۱۳۹۱)، فلسفه چیست، ترجمه زهره اکسیری و پیمان غلامی، تهران: رخداد نو.
- رضائیان، علی (۱۳۸۵)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: سمت.
- سجادی، سیدجعفر (۱۳۷۳)، فرهنگ معارف اسلامی، تهران: دانشگاه تهران.
- شیروانی، علی (۱۳۸۵)، درآمدی بر فلسفه اخلاق، تهران: نشر و پژوهش معناگرا.
- فرانکنا، ویلیام. کی. (۱۳۷۶)، فلسفه اخلاق، ترجمه هادی صادقی، قم: مؤسسه فرهنگی طه.
- گنسلر، هری. ج. (۱۳۹۰)، درآمدی بر فلسفه اخلاق معاصر، مترجم مهدی اخوان، تهران: علمی و فرهنگی.
- هولمز، رابرت ال. (۱۳۸۹)، مبانی فلسفه اخلاق، ویراست سوم، ترجمه مسعود علیا، تهران: ققنوس.
- Carr, Albert (1968), "Is Business Bluffing Ethical?", *Harvard Business Review*, no.46, pp.143-153.
- Daft, Richard L. & Dorothy Marcic (2005), *Understanding Management*, 5ed. Usa: Thomson Higher Education.
- Heinz Weirich & Harold Koontz (1993), *Management, A Global Perspective*, 10th edition, McGraw-Hill.
- Kirkpatrick, Jerry (1989), *Ethical Theory in Marketing*, Western Marketing Educators' Association Conference, April 1989.

-
- Klikauer, Thomas (2010), *Critical Management Ethics*, Hampshire: Palgrave McMillan.
- Lee, Margaret R. (2009), "E-ethical Leadership for Virtual Project Teams", *International Journal of Project Management* 27, pp456-463.
- Roberson, Chris & Paul. A. Fadil (1999), "Ethical Decision Making in Multinational Organization: A Culture-Based Model", *Journal of Business Ethics* 19, pp.385-392.
- Schuman, P. L. (2001), "A Moral Principle Framework for Human Resource Management Ethics", *Human Resource Management Review* 11.