

مروری جامع بر اخلاق حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی در صندوق کارآفرینی امید

ارسلان حسن پور^۱، عبدالخالق غلامی چنارستان علیا^۲، فؤاد مکوندی^۳

۱. گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران.

۲. گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، مؤسسه آموزش عالی غیرانتفاعی دانا، یاسوج، ایران (نویسنده مسئول) Aa1405@iau.ir

۳. گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
پرونده مقاله	این مقاله با هدف بررسی شواهد مرتبط با اخلاق حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی در صندوق کارآفرینی امید
تاریخ ارسال	به منظور هدایت پژوهش‌های آینده در مسیر درست، انجام گرفت. در خصوص طراحی مطالعه نیز از روش
۱۴۰۴/۰۶/۰۶	پژوهش مرور دامنه‌ای استفاده گردید. در این تحقیق؛ پایگاه داده‌های الکترونیکی شامل Web of Science
تاریخ پذیرش	و Google Scholar به جهت یافتن نشریه‌ها و مجله‌های معتبر مرتبط با موضوع مورد مطالعه از ژانویه ۲۰۱۸
۱۴۰۴/۰۹/۰۹	تا جولای ۲۰۲۵ جست‌وجو شدند. عبارات جست‌وجو شامل "اخلاق"، "اخلاق حرفه‌ای"، "مدیریت منابع
(مقاله پژوهشی)	انسانی" و "صندوق کارآفرینی" و معادل لاتین آن‌ها بوده است. مقاله‌هایی که شواهدی در خصوص اخلاق
	حرفه‌ای در مدیریت منابع انسانی در صندوق کارآفرینی یا در مورد بخش‌های مختلف عبارات مورد بررسی
	و به هرزبانی در بازه زمانی بالا در دسترس ما قرار گرفتند در این مطالعه گنجانده شدند. به منظور استخراج
	مضامین نو ظهور از تحلیل محتوای موضوعی استفاده شد. ۳۱ مورد از تحقیقات انجام گرفته، معیارهای ورود
	به مطالعه حاضر را داشته و به منظور استخراج داده‌ها، در نظر گرفته شدند. همه مطالعات انتخاب شده،
	شواهدی از اخلاق حرفه‌ای در مدیریت منابع انسانی گزارش داده بودند. پس از بررسی مطالعات آشکار شد
	که شواهد محدودی از اخلاق حرفه‌ای در مدیریت منابع انسانی در صندوق‌های کارآفرینی وجود دارد، این
	در حالیکه مزایای قابل توجهی برای اخلاق حرفه‌ای گزارش شده بود. از این‌رو؛ بهره‌گیری از مفهوم
	اخلاق حرفه‌ای در مدیریت منابع انسانی را توصیه نموده تا تأثیرات اجتماعی و فرهنگی آن به بهبود وضعیت
	در صندوق کارآفرینی امید منجر شود.
	کلمات کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، مدیریت منابع انسانی، صندوق کارآفرینی امید.

مقدمه

کنش‌ها و وقایع آسیب‌زای ناشی از عدم وجود اخلاق حرفه‌ای (PE)^۱ در کمین سازمان‌ها بوده و آن‌ها را از دستیابی به اهداف و مأموریت خود باز می‌دارد (Smith et al, 2021)، چرا که این دارایی نامشهود سازمان در زمره مزیت‌های رقابتی قدرتمند آن قرار می‌گیرد (Momayez et al; 2022). PE؛ روش زیست، نحوه رفتار و آداب مناسب در یک تخصص و در یک محیط تخصصی اعم از فردی و سازمانی را تعیین می‌کند. لذا از آن‌جا که باعث ایجاد ارتباط‌های مؤثر و کاهش خطرات با اطلاع‌رسانی‌های به موقع به مدیران سازمان می‌شود اثرگذاری آن در بهره‌وری سازمان بر کسی پوشیده نمی‌باشد (Smith et al, 2021)؛ (معین‌الدین و همکاران،

¹ Professional Ethics

۱۴۰۱). از این رو؛ مدیریت منابع انسانی سازمان با تمرکز بر اخلاق حرفه‌ای می‌تواند نقش مفید و سازنده‌ای ایفا نماید. بدین شکل که مولفه‌ها و اصول اخلاق حرفه‌ای را مورد توجه قرار داده و استانداردها و ارزش‌های اخلاقی را در میان کارکنان سازمان ترویج نماید (Salajeghe et al; 2024)؛ (مهرداد و همکاران، ۱۳۹۸). بدین منظور؛ با انجام فعالیت‌هایی مانند بهبود محیط سازمانی، انگیزش کارکنان و بالا بردن سطح تعهدات و مسئولیت پذیری می‌تواند بر بهبود اخلاق حرفه‌ای مؤثر واقع شده و به کاهش فساد منجر گردد (Salajeghe et al; 2024). مبتنی بر گزارشات سازمان شفافیت بین الملل در خصوص رتبه‌بندی کشورها بر اساس ادراک فساد، نتایج حاکی از آن است که کشور ایران در جایگاه مناسبی قرار نگرفته است. آن‌ها ادعان دارند که ایران در میان ۱۸۰ کشور حاضر در رتبه‌بندی با امتیاز ۲۵ در جایگاه ۱۴۹ قرار گرفته است. هم‌چنین مطابق یافته‌های تحقیقات تجربی؛ رسوایی‌های پی‌درپی در اخلاق حرفه‌ای، نشانه غیر اخلاقی بودن امور است. بنابراین می‌بایست با شناسایی و به‌کارگیری عوامل مؤثر بر PE از این معضل، جلوگیری نمود (قلاوندی و همکاران، ۱۳۹۶).

حال آن که؛ صندوق کارآفرینی امید نیز مستلزم پیاده‌سازی چهارچوب‌ها و دستورالعمل‌های مربوط به اخلاق حرفه‌ای می‌باشد تا آن که با بهره‌گیری از این استانداردها بتوان نتایج مثبتی از جمله مدیریت منابع انسانی مطلوب را به همراه داشته و در سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌های سازمانی، مثمر ثمر واقع شود. متأسفانه شواهد ناشی از بررسی‌های میدانی محقق در این صندوق نشان از آن داشت که به علت حجم زیاد معاملات، فرآیندهای پیچیده، افزایش تعداد نیروی انسانی و کارآفرینی‌ها، علی‌رغم کوشش‌های به عمل آمده و تلاش‌های مدیران و کارکنان، مشکلات و دغدغه‌های پیش رو، روند رو به رشد به خود گرفته و در وضعیت مطلوب و رضایت‌بخشی به سر نمی‌برد. از این رو؛ شایسته است که این حیطة علمی، بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته و با توجه به لزوم اهمیت اخلاق حرفه‌ای در مدیریت منابع انسانی؛ این مطالعه، شواهدی را به جهت بهبود وضعیت موجود در صندوق کارآفرینی امید، ترسیم و ارائه نمود.

روش

طراحی مطالعه

در مطالعه پیش رو؛ روش بررسی دامنه‌ای را به عنوان مناسب‌ترین روش برای پرداختن به سوال تحقیقاتی: "شواهد مربوط به بهبود و توانمندسازی اخلاق حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی در صندوق کارآفرینی امید چه هستند؟" انتخاب شد.

این پژوهش، یک مرور دامنه‌ای (Scoping Review) بوده و توسط چهارچوب Arskey & O'Malley انجام شده که توسط لواک^۱ و همکارانش در سال ۲۰۱۰ مورد بررسی مجدد قرار گرفته و بهبود یافته است (تریکو^۲ و همکاران، ۲۰۱۸؛ لواک و همکاران، ۲۰۱۰) این چهارچوب شامل مراحل زیر می‌باشد:

- شناسایی سوال تحقیق
- شناسایی مطالعات مرتبط
- انتخاب مطالعه
- نمودار کردن داده‌ها

¹ Lovak

² Trico

- جمع آوری
- خلاصه سازی
- گزارش نتایج.

به علاوه؛ با توجه به رویکرد جدید Levac و همکارانش (۲۰۱۰)، کیفیت مطالعات گنجانده شده در تحقیق نیز مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند (دیزیناماریا^۱ و همکاران، ۲۰۲۱).

در ادامه؛ نتایج ارزیابی این فرایند، بر طبق دستورالعمل‌های مرور دامن‌های گزارش خواهند شد.

استراتژی جستجو

نخست؛ مرور مختصر بر پژوهش‌های پیشین جهت یافتن بهترین کلید واژه‌ها انجام شد. در مرحله بعد؛ جستجوی جامع در منابع مقالات مرتبط شامل Web of Science و Google SchoLar انجام گرفت. این در حالی بود که به دلیل حجم بالای پژوهش‌های انجام شده، تاریخ انتشار مقالات به ژانویه ۲۰۱۸ تا جولای ۲۰۲۵ محدود گردید.

عبارات مورد جستجو به زبان‌های فارسی و انگلیسی بوده و از عنوان تحقیق و کلید واژه‌های "اخلاق حرفه‌ای"، "مدیریت منابع انسانی"، "صندوق کارآفرینی"، "Professional Ethics"، "Human Resource Management" و "Entrepreneurship Fund" استفاده گردید.

شرایط لازم برای سوال تحقیق

سوال تحقیق عبارت بود از: "چه شواهدی در مورد اخلاق حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی به منظور بهبود وضعیت صندوق کارآفرینی امید در پژوهش‌های پیشین وجود دارد؟".

از چارچوب "جمعیت، مفهوم و زمینه (PCC) برای تعیین واجد شرایط بودن سوال تحقیق برای این مطالعه مروری دامن‌دار استفاده کردیم.

جمعیت: شرکت کنندگان انسانی شامل مدیران، متخصصان و کارکنان صندوق کارآفرینی امید.

مفهوم: پژوهش‌های اخلاق حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی که بین ژانویه ۲۰۱۸ تا جولای ۲۰۲۵ انجام شده است.

زمینه: ما اخلاق حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی را به عنوان فرآیندی تعریف کردیم که باعث بهبود وضعیت و شرایط موجود در صندوق کارآفرینی امید شود.

معیارهای واجد شرایط بودن و انتخاب مطالعه

معیارهای ورود

— مقالاتی که شواهدی در خصوص اخلاق حرفه‌ای منابع انسانی گزارش می‌دهند.

— مقالاتی که شواهدی در مورد اخلاق حرفه‌ای در صندوق کارآفرینی گزارش می‌دهند.

— مقالاتی که به هر زبانی در بازه زمانی ژانویه ۲۰۱۸ تا جولای ۲۰۲۵ منتشر شده‌اند.

معیارهای خروج

سایر مقالات که از این شرایط برخوردار نیستند از چرخه بررسی خارج می‌شوند.

¹ Dzinamarira

بدین ترتیب؛ انتخاب مطالعه در سه مرحله انجام شد. یک پژوهشگر، عناوین را از پایگاه‌های داده با استفاده از معیارهای واجد شرایط بودن، غربالگری کرد. سپس یک کتابخانه در نرم‌افزار Endnote ایجاد شده و تمام مقالات واجد شرایط در آن ذخیره شدند. در گام بعد؛ دو پژوهشگر به غربالگری چکیده‌ها و مقالات کامل پرداختند. اختلاف میان داوران در مرحله غربالگری چکیده از طریق بحث و گفت‌وگو تا رسیدن به اجماع حل شد. شایان ذکر است که اختلاف در پاسخ داوران در مرحله غربالگری مقاله کامل با مشارکت پژوهشگر سوم حل شد.

روش استخراج داده‌ها

از فرم استاندارد استخراج داده‌ها برای استخراج داده‌ها از مطالعات مورد نظر استفاده گردید. بدین ترتیب؛ داده‌های مربوط به موارد ذیل را استخراج کردیم:

نویسنده و سال انتشار، مکان، هدف، نوع اخلاق حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی، تعداد مطالعات.

جمع آوری، خلاصه سازی و گزارش نتایج

از تحلیل محتوای موضوعی برای تحلیل یافته‌های مقالات مورد بررسی استفاده شده است. بدین منظور از روش سندلوسکی و باروسو (2008) استفاده گردید. زمینه مطالعه، اخلاق حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی صندوق کارآفرینی امید بود. اخلاق حرفه‌ای در HRM به عنوان فرآیندی تعریف گردید تا وضعیت فعلی صندوق کارآفرینی امید بهبود یابد. سپس محققان، داده‌ها را تجزیه و تحلیل نموده و از این طریق با محتوای مقالات آشنا شدند. بدین ترتیب؛ یافته‌های گزارش شده در مقالات بر اساس زمینه مطالعه، کدگذاری و طبقه‌بندی شدند.

نتایج

نتایج غربالگری

جستجوی واژگان کلیدی پایگاه‌های داده، بیش از ۱۰ هزار مقاله بالقوه واجد شرایط را پیدا نمود. پس از غربالگری عناوین مقالات به دست داده شده، تعداد ۲۲۸ مقاله از میان آنها در مرحله غربالگری چکیده گنجانده شدند. سپس تعداد ۴ مقاله تکراری از لیست مقالات حذف شده و تعداد ۲۲۴ مقاله جهت غربالگری چکیده باقی ماندند. در مرحله بعد؛ پس از غربالگری چکیده، تعداد ۱۵۷ مقاله حذف و تعداد ۶۷ مقاله باقی ماندند. پس از آن در مرحله غربالگری کامل متن مقالات، تعداد ۳۶ مقاله حذف شده و در نهایت تعداد ۳۱ مقاله در استخراج داده‌ها گنجانده شدند. علل حذف مقالات حذف شده عبارت از روش انجام آن‌ها، عدم ارائه اطلاعات مفید در خصوص اخلاق حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی و یا فقدان شواهد مطلوب در خصوص زمینه این مطالعه بوده است.

ویژگی مطالعات گنجانده شده

ویژگی‌های مقالات گنجانده شده؛ روش تحقیق آن‌ها و تشابه مفاهیم مورد مطالعه بوده است. تمامی آن‌ها، شواهدی از اخلاق حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی گزارش کرده‌اند. از این تعداد؛ ۱۳ مورد در ایران و ۱۸ مورد در سایر نقاط جهان انجام شده است. همه مطالعات گنجانده شده بین سال‌های ۲۰۱۸ تا ۲۰۲۵ منتشر شده‌اند.

ارزیابی کیفیت مطالعات اولیه مورد بررسی

در این مرحله؛ مقالات تحت ارزیابی کیفیت روش‌شناختی قرار گرفتند. همه آنها امتیازات مطلوب و قابل قبول را دریافت کردند.

یافته‌های مطالعه

تعداد ۳۱ مقاله برای استخراج داده‌ها و تحلیل محتوای موضوعی مورد بررسی قرار گرفتند. مضامین اصلی زیر از تحلیل محتوای موضوعی مطالعات مورد بررسی استخراج شدند:

- مدیریت منابع انسانی اخلاق‌محور با کارکردهای اخلاق حرفه‌ای
- حوزه‌های کاردی منابع انسانی اخلاق محور
- استفاده از افراد و منابع انسانی دارای خصوصیات اخلاق حرفه‌ای
- ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای
- ایجاد مدیریت منابع انسانی با محتوای اخلاق حرفه‌ای در کار
- نتایج و کارکردهای اخلاق حرفه‌ای در مدیریت منابع انسانی
- افزایش سطح ارتقای مدیریت منابع انسانی مبتنی بر فعل اخلاقی در سازمان
- اصول اخلاق حرفه‌ای
- التزام به قانون و اجرای قانون در حرفه و کسب‌وکار
- ایجاد معیارها و زیر معیارهای اخلاق حرفه‌ای منابع انسانی

شیوه ارائه اخلاق حرفه‌ای

تمامی مطالعات مورد بررسی، شواهدی از اخلاق حرفه‌ای را گزارش داده‌اند.

ارائه اخلاق حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی

در مورد اخلاق حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی، ۳۱ مطالعه گزارش داده‌اند که در ادامه به بررسی جزئیات آن‌ها خواهیم پرداخت. در یک مطالعه، یافته‌ها نشان دادند که اخلاق حرفه‌ای در تأثیرگذاری بر عوامل مختلف سازمانی از جمله مدیریت، پویایی‌های ساختاری و شرایط محیطی، حائز اهمیت است. همچنین به گواه نتایج، اخلاق حرفه‌ای، تأثیر مثبت بر افزایش عملکرد سازمانی داشته و بخش جدایی‌ناپذیر مدیریت موثر سازمانی است. به علاوه؛ نتایج نشان دادند که اخلاق حرفه‌ای تأثیر قابل توجهی نیز بر عوامل فردی را داراست (روزی‌طلب و همکاران، ۲۰۲۴).

پژوهشی با عنوان طراحی مدل آرمان‌های اخلاق حرفه‌ای بر اساس ابعاد ساختار سازمانی و سبک‌های تفکر مدیران در بانکداری اسلامی در بانک کشاورزی ایران انجام گرفت. ابعاد آرمان‌های اخلاق حرفه‌ای در بانکداری اسلامی عبارت از بهره‌وری منابع انسانی، تأمین نیازهای اقشار مختلف جامعه، ارائه فرآیند تغییر، خود نظمی و توسعه فردی، ارتقای اخلاق و حل معضلات آن در جامعه، حفاظت محیط زیست، حفظ حقوق ذینفعان، تحقق اهداف حکومت اسلامی و برقراری عدالت بودند. از این رو؛ نتایج این مطالعه توصیه نمودند که نظام بانکی کشور و کلیه بانک‌های فعال در حوزه بانکداری اسلامی، آرمان‌های اخلاق حرفه‌ای را به عنوان چراغ راه در قالب چشم انداز اخلاقی برای نظام بانکی تعریف کنند (کلانتری و همکاران، ۲۰۲۴: ۱۶۳).

در تحقیق با عنوان مدل کاربردی اخلاق حرفه‌ای بر اساس مؤلفه‌های مدیریت اسلامی در نهج البلاغه حضرت علی (ع) برای مدیران آموزشی مرد و زن و مقطع ابتدایی شهرستان امیدیه سال تحصیلی ۱۴۰۰/۱۴۰۱ یافته‌ها نشان دادند که همه ابعاد مدیریت اسلامی بر اخلاق حرفه‌ای تأثیر مثبت داشته‌اند (خزعلی و رضایی، ۲۰۲۴: ۱۰۰).

در مطالعه‌ای دیگر به بررسی اصول اخلاق حرفه‌ای معلمان و راهکارهای بهبود آن پرداخته شد. نتایج نشان از آن داشت که اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به حل شدن نزاع و کشمکش‌ها در سازمان کمک نموده و بدین طریق؛ مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای را تضمین نماید (شفق، ۲۰۲۳: ۸۱).

یافته‌ها در پژوهش دیگر با عنوان ارائه مدلی برای ارتقای اخلاق حرفه‌ای دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران بدین ترتیب بود که با توجه به نقش دانشجویان در پیشرفت و تعالی کشور ضروری است که با اصول اخلاق حرفه‌ای آشنا شوند. از این رو؛ مهم‌ترین عوامل مؤثر فردی، سازمانی، آموزشی، پژوهشی و محیطی بر اخلاق حرفه‌ای عبارت از: ارزش‌های مذهبی، انصاف، عدالت، صداقت، داشتن هوش و حساسیت اخلاقی، تدوین منشور اخلاقی، تأکید بر رعایت منشور اخلاقی توسط مدیران، اساتید و دانشجویان، ایجاد محیط مناسب یادگیری، محیط مناسب یاددهی، ارتقای مهارت‌های علمی، اجتماعی و پژوهشی؛ پایبند نمودن به قوانین و مقررات اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی بودند (آراسته و همکاران، ۲۰۲۳: ۱۹۱).

پژوهشی با عنوان شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در آموزش دانشگاهی انجام شده است. نتایج این مطالعه نشان داد که اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به میزان قابل توجهی تنش‌های سازمانی را کاهش دهد و آن را به سمت اهداف کلان خود رهنمود سازد. بر اساس یافته‌ها؛ سه مضمون اخلاق فردی، روابط انسانی و توانمندی‌های حرفه‌ای به عنوان مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای شناسایی شدند (زامندی و همکاران، ۲۰۲۳: ۹۵).

در مطالعه‌ای که با عنوان شناسایی و طبقه‌بندی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های مکتب سلیمانی انجام شده است در نهایت به چهار مؤلفه اصلی و ۱۰ خرده مفهوم دست پیدا کردند که عبارت از: ۱) اخلاق فردی (انعطاف‌پذیری، همدلی، جاذبه عمیق)؛ ۲) اخلاق وظیفه‌گرایانه (تعهد، الهام‌بخشی، شفافیت ارتباطی)؛ ۳) اخلاق حقوقی (پردازش متوازن، چشم‌انداز اخلاقی)؛ ۴) اخلاق عدالتی (چشم‌انداز مشارکت، برون‌گرایی) بودند (رستگاری و همکاران، ۲۰۲۳: ۱۲۱).

در تحقیقی دیگر؛ تبیین و ارزیابی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای مدیریت در شهرداری تهران در دستور کار قرار گرفت. نتایج احصا شده نشان دادند که عوامل فردی، سازمانی و محیطی؛ مدل نظری مطلوبی برای پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای در شهرداری تهران به دست می‌دهند (دلجو و همکاران، ۲۰۲۳: ۷۷).

نتایج در مطالعه‌ای دیگر نشان داد که ارتقای اخلاق حرفه‌ای به مدیران آموزش و پرورش باید یک هدف اساسی باشد. بدین ترتیب مدیرانی پرورش داده می‌شوند که دارای خصوصیات: صداقت، عدالت و مسئولیت‌پذیری در رفتار، گفتار، حفظ کرامت انسانی، قانون‌گرایی و وفاداری به سازمان می‌باشند. شواهد مدعی‌اند که عوامل مدیریتی می‌توانند تأثیر علی بر اخلاق حرفه‌ای داشته باشند (ممیز و همکاران، ۲۰۲۲: ۲۴).

پژوهشی در خصوص قانونی‌سازی اخلاق حرفه‌ای نیز به انجام رسیده است. نتایج مطالعه آنان نشان داد که اخلاق حرفه‌ای بدون قانونی‌سازی ممکن است دچار نارسایی شود. آنان معتقدند که یکی از این قوانین می‌تواند شخصی‌سازی مسئولیت کارکنان برای

بهبود اخلاق حرفه‌ای باشد، البته افراط در آن نیز ممکن است به آسیب منجر گردد و خطای انسان را افزایش دهد (خالد^۱ و همکاران، ۲۰۲۲).

در مطالعه دیگر نیز نتایج به طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای درون سازمانی و برون سازمانی، معاونان و مدیران مناطق آموزش و پرورش منجر شد. بر اساس مدل طراحی شده، مدیران می‌توانند اخلاق حرفه‌ای، دانش اخلاقی، راهبردهای سازمانی، آموزش، عوامل مدیریتی، منابع، ارزیابی کارکنان، فرهنگ سازمانی، عوامل ساختاری، رویه‌ها یا مقررات سازمانی و توسعه اخلاق فردی و سازمانی را بهبود دهند تا از این طریق؛ اخلاق حرفه‌ای برون سازمانی در آن‌ها ارتقا یابد (ممیز و همکاران، ۲۰۲۱: ۷۶).

در پژوهشی دیگر؛ گروه تحقیق به بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر بهبود کیفیت زندگی پرداختند. نتایج نشان دادند که ایجاد برنامه‌ریزی‌های مراقبتی، سطح کیفی زندگی را بهبود می‌بخشد. همچنین؛ در صورتی که اخلاق حرفه‌ای مورد توجه باشد و بر مبنای آن به تصمیم‌گیری، آموزش و تحقیقات پرداخته شود سطح توانایی مراقبت از زندگی افزایش می‌یابد. بدین منظور توصیه می‌شود که مراقبت از زندگی را با معیارهای اخلاق حرفه‌ای تطبیق و بهبود داد (منتزلوپولوس^۲ و همکاران، ۲۰۲۱: ۴۰۸).

در پژوهشی دیگر به قابلیت آموزش‌پذیری اخلاق حرفه‌ای اختصاص داده شده است. آنان اذعان داشتند که اخلاق حرفه‌ای در تمامی مشاغل می‌تواند مورد آموزش قرار گرفته و مدل‌های تصمیم‌گیری را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین؛ نتایج حاکی از آن بود که خویشتن‌داری و حمایت سازمانی از عناصر مکمل اخلاق حرفه‌ای است که می‌تواند مورد پشتیبانی قرار گیرد (آرون، ۲۰۲۱: ۶۳۹).

در پژوهشی دیگر گروه تحقیق اذعان داشتند که اخلاق حرفه‌ای یک مهارت کلیدی برای افراد بوده، باعث پیشرفت آنان شده و در نتیجه آن، سبب بهبود کیفیت خدمات می‌گردد. گروه تحقیق به این نتیجه دست یافتند که کسانی که از سطح بالاتری از اخلاق حرفه‌ای برخوردارند سطح مهارتی بالاتری نیز دارند (مارکس-سوله^۳ و همکاران، ۲۰۲۱).

در نتیجه انجام پژوهشی دیگر؛ پژوهش‌گران ادعا داشتند که اخلاق حرفه‌ای یک ابزار قدرتمند و ارزشمند جهت بهبود فعالیت‌های سازمانی است و نوآوری و توسعه بانک‌های اطلاعاتی سازمان را در پی دارد (لنسنک^۴ و همکاران، ۲۰۲۱).

در یک پژوهش دیگر؛ بررسی وضعیت اخلاق حرفه‌ای در بین پرستاران انجام شده است. نتایج حاکی از آن بود که اخلاق حرفه‌ای سبب بهبود مهارت حل مسئله در میان پرستاران بوده و به آن‌ها در راستای بهبود تصمیم‌گیری، کمک شایانی می‌کند. نتایج نشان دادند پرستارانی که از سطح برتری از اخلاق حرفه‌ای برخوردارند عملکرد بهتری دارند. دیگر یافته آن‌ها نیز بهبود سطح آگاهی و سطح فرهنگ کارکنان در نتیجه اخلاق حرفه‌ای بود (یلماز^۵ و گوون، ۲۰۲۱).

ارتباط میان متغیر مدیریت اخلاق با اخلاق حرفه‌ای در پژوهشی دیگر مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج حاکی از آن بود که متغیر مدیریت اخلاق بر اخلاق حرفه‌ای اثرگذار است و تغییر در سطح آن باعث تغییر در اخلاق حرفه‌ای می‌شود. مطالعه پوتریل و همکارانش (۲۰۲۰) نیز نتایج مشابهی با این تحقیق داشته است (مارتینز^۶ و همکاران، ۲۰۲۱: ۸۳).

¹ Khaled

² Mentzelopoulos

³ Marques-Sulé

⁴ Lensink

⁵ Yilmaz

⁶ Martinez

در یک مطالعه دیگر در زمینه اخلاق حرفه‌ای به مسائل و مباحث فناوری پرداخته شده است. آنان بررسی این موضوع که امنیت در ساختار سازمانی وابسته به اخلاق حرفه‌ای است را مورد توجه قرار دادند. یافته‌ها نشان دادند که اخلاق حرفه‌ای تعیین کننده میزان امنیت بوده و از اطلاعات سازمان حفاظت می‌نماید، چرا که کارکنان را ملزم به رعایت تعهدات خود در قبال سازمان می‌نماید. از سوی دیگر؛ رعایت اخلاق حرفه‌ای، تأثیر مستقیم بر سه گزاره استقلال، عدالت و اشتراک اطلاعات داشته و در نهایت؛ درک کارکنان از اخلاق سایبری را بالا برده و به حفظ امنیت منجر می‌گردد (فرموز^۱ و همکاران، ۲۰۲۱).

محققان در پژوهشی به بررسی لزوم اخلاق حرفه‌ای جهت محافظت از حقوق کارکنان پرداخت‌اند. نتایج مطالعه ایشان حاکی از آن بود که سازمان‌ها می‌بایست مطالعات آموزشی در زمینه اخلاق حرفه‌ای را در دستور کار قرار دهند. از سوی دیگر؛ ضرورت می‌یابد که استانداردهای اخلاقی جهت انجام این تحقیقات آموزشی نیز مورد توجه باشد. بدین ترتیب؛ بهبود کیفیت فعالیت‌های نیروی انسانی را در پی خواهد داشت (اورمان^۲ و همکاران، ۲۰۲۱: ۳۴۲).

در مطالعه‌ای دیگر؛ به بررسی رابطه میان هوش مصنوعی و کارکردهای اخلاق حرفه‌ای پرداخته شده است. یافته‌های این مطالعه نشان دادند که هوش مصنوعی با تقویت حریم خصوصی می‌تواند گزاره‌های اخلاق حرفه‌ای را در سازمان تقویت کند. این گونه؛ هوش مصنوعی و اخلاق حرفه‌ای به مثابه مکمل عمل نموده و به بهبود بهره‌وری می‌انجامند (ژانگ^۳ و همکاران، ۲۰۲۱).

در مطالعه‌ای که با عنوان طراحی و اعتباریابی مدل اخلاق حرفه‌ای دانشجویان پزشکی انجام دادند، نتایج بیان‌گر آن بود که ۱۱ مولفه وظیفه‌شناسی، تعالی شغلی، درستی و شرافت، احترام به دیگران، نوع دوستی، تعهد به عدالت اجتماعی، مدیریت زمان، هوش هیجانی، رازداری، دانش اخلاقی و حساسیت اخلاقی از اخلاق حرفه‌ای ناشی می‌شوند. بدین ترتیب؛ اخلاق حرفه‌ای از بروز مشکلات اخلاقی مؤثر جلوگیری می‌نماید (غازی^۴ و همکاران، ۲۰۲۰: ۸).

در تحقیق دیگر با عنوان طراحی الگوی اخلاقی حرفه‌ای برای معلمان ابتدایی در یزد انجام شد، یافته‌ها نشان دادند که با تربیت معلمان اخلاق‌مدار می‌توان گامی بزرگ در جهت ارتقای علم، فهم و اخلاق در جامعه برداشت. گروه پژوهش در این خصوص اذعان داشتند که اخلاق حرفه‌ای تحت تأثیر عواملی مانند فرهنگ، تربیت خانوادگی، الگوسازی معلمان، جایگاه و اهمیت اخلاق در نظام آموزش و پرورش، جایگاه حرفه معلمی و تربیت اخلاقی می‌باشد. بدین ترتیب؛ مدل بدست آمده باید توسط آموزش و پرورش به کار گرفته شود تا اخلاق حرفه‌ای به طور خودکار به افراد درون مدرسه و سازمان آموزش و پرورش منتقل شده و رشد و تعالی صورت گیرد (شاکری^۵ و همکاران، ۲۰۲۰: ۱۹).

در یک پژوهش دیگر به بررسی رابطه میان یادگیری و اخلاق حرفه‌ای پرداخته‌اند. نتایج نشان داد که متغیرهای یادگیری بر اخلاق حرفه‌ای تأثیرگذار هستند. هم‌چنین؛ اذعان داشتند که ابعاد مرتبط با برنامه‌ریزی‌های درسی، آموزش و استراتژی‌های ارزیابی آموزش می‌توانند سبب ایجاد تغییرات در سطح اخلاق حرفه‌ای شوند (سوزا و واسوانی^۶، ۲۰۲۰: ۱۷۸).

¹ Formosa

² Oermann

³ Zhang

⁴ Ghazi

⁵ Shakeri

⁶ Souza & Vaswani

در تحقیقی دیگر به بررسی ارتباط شیوه‌های حکمرانی و اخلاق حرفه‌ای پرداخته شده است. نتایج این مطالعه بر تأیید این ارتباط صحنه گذاشته و خبر از رابطه دو سویه‌ای میان شیوه‌های حکمرانی و اخلاق حرفه‌ای ارائه نمود (مکنیش و ون درهم،^۱ ۲۰۲۰). در پژوهشی دیگر، رابطه گروه کاری و اخلاق حرفه‌ای بررسی شده است. یافته‌های این مطالعه نشان از اثرگذاری گروه کاری بر اخلاق حرفه‌ای داشت (آماتو^۲ و همکاران، ۲۰۲۰: ۲۷۰).

در مطالعه‌ای که در خصوص ارتباط میان اخلاق حرفه‌ای و متغیر بهبود کیفیت اخلاقی انجام گرفته شده است، نتایج نشان دادند که اگر میزان توجه به متغیر بهبود کیفیت اخلاق توسط سازمان افزایش یابد، سطح اخلاق حرفه‌ای نیز دچار تغییر می‌شود. این در حالیست که اگر این تغییر مثبت باشد، سطح اخلاق حرفه‌ای بهبود می‌یابد و اگر منفی باشد، تأثیر منفی بر اخلاق حرفه‌ای می‌گذارد. در نهایت نیز اذعان داشتند که اگر مدیران سطح متغیر کیفیت اخلاقی را بهبود دهند، راحت‌تر می‌توانند اخلاق حرفه‌ای کارکنان را مدیریت کنند (بوتریل^۳ و همکاران، ۲۰۲۰).

محققان در پژوهشی دیگر به بررسی تأثیر متغیرهای رفتار کارکنان و آموزش بر سطح اخلاق حرفه‌ای پرداختند. نتایج نشان‌گر آن بود که با بهبود این متغیرها، اخلاق حرفه‌ای نیز بهبود می‌یابد (شویتسگبل^۴ و همکاران، ۲۰۲۰).

نتایج مطالعه‌ای دیگر نیز حاکی از آن بود که اخلاق حرفه‌ای تحت تأثیر تغییرات متغیر تجربیات کارکنان می‌باشد. اگر سطح متغیر تجربیات کارکنان بالا برود، اخلاق حرفه‌ای نیز بهبود می‌یابد و برعکس آن نیز صدق می‌کند (سدگ‌ویک و یانیکی^۵، ۲۰۲۰).

در پژوهشی دیگر که بر روی رابطه میان سه متغیر عملکرد، نوآوری و تعدیل روابط شخصی با اخلاق حرفه‌ای انجام شد، مشخص گردید که تغییر در این سه متغیر باعث تغییر در اخلاق حرفه‌ای می‌شود. آنان اذعان داشتند که این تغییر هم‌جهت می‌باشد (گو^۶ و همکاران، ۲۰۲۰).

تحقیقی دیگر؛ رابطه بین سه متغیر عدالت، امکان‌سنجی و مقبولیت با اخلاق حرفه‌ای را بررسی کرد. آنان دریافتند که تغییر در سطح این متغیرها سبب تغییر در سطح اخلاق حرفه‌ای می‌شود. اگر تغییر بین این سه متغیر، هم‌سو باشد، سطح اخلاق حرفه‌ای بالا می‌رود؛ در غیر این صورت، کاهش می‌یابد (اسماعیل^۷ و همکاران، ۲۰۲۰: ۵۸۶۱).

نتایج در پژوهشی با عنوان طراحی الگوی عوامل انسانی اخلاق حرفه‌ای در نظام قضایی ایران نشان‌گر آن بودند که سازمان بایست عوامل انسانی مرتبط با اخلاق حرفه‌ای را شناسایی کرده و بر اساس آن سیاست‌گذاری نماید. آنان همچنین تأکید داشتند که به منظور تقویت اخلاق حرفه‌ای مرتبط با منابع انسانی، بایست مؤلفه‌های حمایت از آموزش در قوانین قابل اجرا، ارزیابی عملکرد سالانه، گنجاندن مؤلفه‌های مرتبط با اخلاق حرفه‌ای و ارائه مؤلفه‌ها و مقیاس‌های اخلاق حرفه‌ای در فرآیند جذب، انتخاب و ارتقا در نظر گرفته شوند (یوسفی^۸ و همکاران، ۲۰۱۸: ۳۹).

مزایای اخلاق حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی، ابعاد و مؤلفه‌ها آن مطابق با مطالعات مورد بررسی در جدول ذیل گنجانده شده‌اند.

¹ Macnish & Van der Ham

² Amato

³ Bottrell

⁴ Schwitzgebel

⁵ Sedgwick & Yanicki

⁶ Guo

⁷ Ismail

⁸ Yousefi

جدول شماره ۱. ویژگی های مطالعات اخلاق حرفه ای

مطالعه انجام شده (سال)	تأثیرگذاری اخلاق حرفه ای بر ...	تأثیرپذیری اخلاق حرفه ای از ...	مزایا، ابعاد و مؤلفه های اخلاق حرفه ای
روزی طلب و همکاران (۲۰۲۴)	مدیریت، پویایی ساختاری، شرایط محیطی، عملکرد، عوامل فردی		
کلانتری و همکارانش (۲۰۲۴)			بهره وری منابع انسانی، تأمین نیازهای اقشار جامعه، ارائه فرآیند تغییر، خودنظمی، توسعه فردی، ارتقای اخلاق، حل معضلات اخلاق در جامعه، حفاظت از محیط زیست، حفظ حقوق ذی نفعان، تحقق اهداف حکومت اسلامی، برقراری عدالت
خزعلی و رضایی (۲۰۲۴)		ابعاد مدیریت اسلامی	
شفق و شفق (۲۰۲۳)	مسئولیت پذیری		حل نزاع و درگیری های سازمان
آراسته و همکاران (۲۰۲۳)		ارزش های مذهبی، انصاف، عدالت، صداقت، هوش، حساسیت اخلاقی، تدوین منشور اخلاقی، تأکید بر رعایت منشور اخلاقی توسط مدیران و اساتید و دانشجویان، ایجاد محیط مناسب یادگیری و یاددهی، ارتقای مهارت های علمی و اجتماعی و پژوهشی، پای بندی به قوانین و مقررات اجتماعی و فرهنگی و اقتصادی.	
زمن دی و همکاران (۲۰۲۳)	کاهش تنش های درون سازمان		اخلاق فردی، روابط انسانی، توانمندی های حرفه ای
رستگاری و همکاران (۲۰۲۳)			اخلاق فردی، اخلاق وظیفه گرایانه، اخلاق حقوقی، اخلاق عدالتی
دلجو و همکاران (۲۰۲۳)		عوامل فردی، سازمانی و محیطی	
ممیز و همکاران (۲۰۲۲)	صداقت، عدالت، مسئولیت پذیری، حفظ کرامت انسانی، قانون گرایی، وفاداری		
خالد و همکاران (۲۰۲۲)		قانونی سازی، قانون شخصی سازی مسئولیت کارکنان	
ممیز و همکاران (۲۰۲۱)	دانش اخلاقی، راهبردهای سازمانی، آموزش، عوامل مدیریتی، منابع، ارزیابی کارکنان،		

مطالعه انجام شده (سال)	تأثیرگذاری اخلاق حرفه‌ای بر ...	تأثیرپذیری اخلاق حرفه‌ای از ...	مزایا، ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای
	فرهنگ‌سازی، عوامل ساختاری، رویه‌ها و مقررات سازمانی، توسعه اخلاق فردی.		
منتزله پولوس و همکاران (۲۰۲۱)	بهبود کیفیت زندگی		
آرون و همکاران (۲۰۲۱)	تأثیرگذار بر همه مشاغل		
مارکز- سوله (۲۰۲۱)	کیفیت خدمات، افزایش سطح مهارت افراد		
لنسنینگ و همکاران (۲۰۲۱)	بهبود فعالیت‌های سازمان، نوآوری، توسعه		
ییلماز و همکاران (۲۰۲۱)	بهبود تصمیم‌گیری، بهبود عملکرد، سطح آگاهی، سطح فرهنگ		
مارتینز و همکاران (۲۰۲۱)	مدیریت اخلاق حرفه‌ای		
فورموسا و همکاران (۲۰۲۱)	امنیت، تعهد، عدالت، استقلال، اشتراک اطلاعات		
اثرمن و همکاران (۲۰۲۱)	مطالعات آموزشی، استانداردهای اخلاقی		
ژانگ و همکاران (۲۰۲۱)	هوش مصنوعی	هوش مصنوعی	
قاضی و همکاران (۲۰۲۰)			وظیفه‌شناسی، تعالی شغلی، درستی و شرافت، احترام به دیگران، نوع‌دوستی، تعهد به عدالت اجتماعی، مدیریت زمان، هوش هیجانی، رازداری، دانش اخلاقی
شاکری و همکاران (۲۰۲۰)		فرهنگ، تربیت خانوادگی، الگوسازی معلمان، جایگاه اخلاق در آموزش و پرورش، جایگاه حرفه معلمی	
سوزا و همکارانش (۲۰۲۰)		یادگیری، برنامه‌ریزی درسی، آموزش، ارزیابی آموزش	
مکنیش و وان‌درهام (۲۰۲۰)	شیوه‌های حکمرانی	شیوه‌های حکمرانی	
آمانو و همکارانش (۲۰۲۰)		گروه کاری	
بوترل و همکارانش (۲۰۲۰)		توجه به بهبود کیفیت اخلاق	

مطالعه انجام شده (سال)	تأثیرگذاری اخلاق حرفه‌ای بر ...	تأثیرپذیری اخلاق حرفه‌ای از ...	مزایا، ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای
شواتزگبل و همکاران (۲۰۲۰)		رفتار کارکنان، آموزش	
سدویک و یانیک (۲۰۲۰)	تجربیات کارکنان	تجربیات کارکنان	
گوته و همکاران (۲۰۲۰)	عملکرد، نوآوری، تعدیل روابط شخصی	عملکرد، نوآوری، تعدیل روابط شخصی	
اسماعیل و همکاران (۲۰۲۰)	عدالت، امکان‌سنجی، مقبولیت	عدالت، امکان‌سنجی، مقبولیت	
یوسفی و همکاران (۲۰۲۰)	آموزش، ارزیابی عملکرد سالانه		

بحث

این مرور دامنه‌ای؛ منابع موجود در مورد اخلاق حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی را تفسیر نموده و یک نمای کمی از شواهد تحقیقاتی در جدول شماره ۱ نیز ارائه کرد. یافته‌های این بررسی؛ تأثیرگذاری‌ها، تأثیرپذیری‌ها، مزایا، ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای را نشان داده و این که چه استراتژی‌های مشابهی برای شناسایی، به‌کارگیری و توسعه اخلاق حرفه‌ای در مدیریت منابع انسانی استفاده شده است. بدین ترتیب در این مطالعات؛ تمرکز بر روی طراحی مدل‌های اخلاق حرفه‌ای، شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، تأثیرات آن بر روی افراد، سازمان‌ها و بهره‌وری آن‌ها و حل مشکلات و معضلات موجود بوده است. این مرور؛ طیف گسترده‌ای از مزایای بهره‌گیری از اخلاق حرفه‌ای توسط مدیران و رهبران سازمان‌ها را نیز نشان می‌دهد. گفتنی‌ست که آثار مثبت حضور اخلاق حرفه‌ای در تمامی مطالعات مورد تأیید بوده است. از این رو؛ یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران کارآمد در سطوح مختلف سازمانی، چگونگی ایجاد بستر مناسب برای منابع انسانی شاغل در سراسر سازمان است تا با رعایت قوانین و تعهد و مسئولیت‌پذیری، خدمات‌رسانی کرده و اصول اخلاقی حاکم بر شغل خود را رعایت نمایند. لذا؛ سازمان به میزان توجه به بهبود اخلاق حرفه‌ای در مسیر پیشرفت خود می‌تواند توفیق یافته و بهره‌ور شود. هم‌چنین؛ این مرور دامنه‌ای نشان داد که اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به بهبود ارتباطات و کاهش ریسک‌ها بیانجامد. چرا که اطلاعات به راحتی در سازمان جریان می‌یابند و قبل از هرگونه خطر و حادثه‌ای، مدیر از آن مطلع می‌گردد. به علاوه؛ یافته‌ها نشان دادند که اخلاق حرفه‌ای به اعتمادآفرینی منجر شده و سبب افزایش میزان تعهد به سازمان و وظایف در کارکنان می‌گردد.

کاربرد عملی

این ضرورت وجود دارد که مدیران و کارکنان صندوق کارآفرینی امید، دانش مرتبط با اخلاق حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی را در اختیار داشته باشند. چرا که در دسترس بودن این علم و دانش ارزنده می‌تواند بهبود وضعیت سازمان را در پی داشته باشد. در این زمینه؛ نتایج تحقیقات نشان داده‌اند که به‌کارگیری اخلاق حرفه‌ای بر مؤلفه‌های بسیاری از مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبت می‌گذارد. لذا مدیران و رهبران سازمان می‌بایست مفهوم اخلاق حرفه‌ای را به خوبی تبیین نموده و اجرایی نمایند و در مرحله بعد؛ ارزیابی و کنترل نتایج را در دستور کار قرار دهند. چرا که با انجام این مرور دامنه‌ای، ضعف‌ها و نارسائی‌های استفاده از این مؤلفه

پدیدار شده است. از سوی دیگر؛ آشکار گردید که عدم توجه به آن می‌تواند آسیب‌های جدی و غیرقابل جبرانی را در پی داشته باشد. از این رو؛ نیاز مبرم به طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی در صندوق کارآفرینی امید احساس می‌شود.

نقاط قوت و محدودیت‌ها

از نقاط قوت استفاده از روش پژوهش مرور دامنه‌ای در یک مطالعه آن است که این اطمینان خاطر را می‌دهد که طیف گسترده‌ای از انواع مطالعات در حوزه مورد نظر بررسی و گنجانده شده است. هم‌چنین؛ عدم محدودیت گذاشتن برای روش‌های مورد استفاده توسط تحقیقات مورد بررسی از دیگر نقاط قوت آن می‌باشد. به‌علاوه؛ این روش از تمام منابع انتشار یافته و منتشر نشده استفاده می‌کند و این قابلیت نیز از شاخص‌هایی می‌باشد که آن را متمایز می‌سازد.

از محدودیت‌های آن نیز می‌توان به احتمال از دست رفتن برخی منابع و پژوهش‌ها به سبب حجم زیاد مطالعات اشاره نمود، گرچه که اغلب، جست‌وجوی جامع توسط پژوهشگران انجام شده و منابع به دست داده شده مورد بررسی کامل و دقیق قرار می‌گیرند تا آن‌که پاسخ مناسب برای مشکل تحقیقاتی احصا گردد.

نتیجه‌گیری

مرور دامنه‌ای انجام شده نشان از عدم توجه کافی به اخلاق حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی توسط سازمان‌ها، مدیران و کارکنان داشته است. این در حالیست که مزایای قابل توجهی نیز برای آن گزارش شده است. لذا در نتیجه این مطالعه، تحقیقات اجرایی در خصوص مفهوم مورد مطالعه و به‌کارگیری نتایج آن توصیه می‌گردد تا آن‌که بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمان حاصل گردد.

References

- Aaron, B., Glover, A., Sterling, E., Downs, S., & Lesandrini, J. 2021. Impact of a Novel Method of Ethics Education on Nurse Leaders' Capacity for Moral Decision-Making:: An Exploratory Qualitative Study. *Nurse Leader*. 19:6.639-645.
- Amato, P., Daar, J., Francis, L., Klipstein, S., Ball, D., Rinaudo, P., ... & Zweifel, J. 2020. Ethics in embryo research: a position statement by the ASRM Ethics in Embryo Research Task Force and the ASRM Ethics Committee. *Fertility and sterility*. 113:2.270-294.
- Arasteh, H. and Momeni, R. and Ghourchian, N. and Jafari, P. 2023. Presenting a model for improving professional ethics of students at Islamic Azad University of Tehran Province. *Tehran, Educational strategies in medical sciences*. 16:2.191-201. (In Persian)
- Atapour, J. and Hasani, M. and Ghalavandi, H. 2017. Investigating the relationship between professional ethics and social capital with organizational citizenship behavior among teachers. *Leadership and Educational Management Research*. 4:14.127-156. (In Persian)
- Bottrell, M. and Simon, A. and Geppert, C. and Chang, E. and Asch, S. M. and Rubenstein, L. 2020. Facilitating ethical quality improvement initiatives: Design and implementation of an initiative-specific ethics committee. In *Healthcare* . 8:2.100425.

- Deljoo, G. and Ghorbanizadeh, V. and khashei, V. and Rezaei, M. 2023. Explain and Evaluate the Factors Affecting the Professional Ethics of Management. Tehran, Ethics in Science and Technology. 18:2.77-84. (In Persian)
- Formosa, P. and Wilson, M. and Richards, D. 2021. A principlist framework for cybersecurity ethics. Computers & Security. 109.102382.
- Ghazi, S. and Mehrdad, H. and Darayi, M. 2020. Designing and Validating the Model of Medical Ethics in Medical Students(Case Study: Medical Students of Lorestan University of Medical Sciences). Lorestan, yafte. 21:4.8-19. (In Persian)
- Guo, Y. and Wang, L. and Yang, Q. 2020. Do corporate environmental ethics influence firms' green practice? The mediating role of green innovation and the moderating role of personal ties. Journal of cleaner production. 266.122054.
- Ismail, S. J. and Hardy, K. and Tunis, M. C. and Young, K. and Sicard, N. and Quach, C. 2020. A framework for the systematic consideration of ethics, equity, feasibility, and acceptability in vaccine program recommendations. Vaccine, 38:36.5861-5876.
- Kalantari, B. and Salajeghe, S. and Sheykhi, A. 2024. Designing a Model of Professional Ethical Ideals Based on the Dimensions of Organizational Structure and Managers' Thinking Styles in Islamic Banking at the Agricultural Bank of Iran. International Journal of Innovation Management and Organizational Behavior (IJIMOB). 4:2.163-170. <https://doi.org/10.61838/kman.ijimob.4.2.19>
- Khaled, W. B. and Gerard, B. and Farjaudon, A. L. 2022. Analysis of the political and identity dynamics of a dominant mode of control: The case of business ethics control and its legalization. Critical Perspectives on Accounting. 88.102291.
- Khazali, M. and Rezaei, F. 2024. Presenting an applied model of professional ethics based on the components of Islamic management in Nahjul-Balagha of Hazrat Ali (AS) for male and female educational administrators of primary schools in Omidiyeh city, academic year 1400/1401. Tehran, New Advances in Psychology, Educational Sciences and Education. 68:6.100-110. (In Persian)
- Lensink, M. A. and Boers, S. N. and Jongsma, K. R. and Carter, S. E. and van der Ent, C. K. 2021. Organoids for personalized treatment of Cystic Fibrosis: Professional perspectives on. Mini-organs, maximizing value. 29. <https://doi.org/10.1016/j.jcf.2020.11.015>
- Lensink, M. A. and Boers, S. N. and Jongsma, K. R. and Carter, S. E. and van der Ent, C. K. and Bredenoord, A. L. 2021. Organoids for personalized treatment of Cystic Fibrosis: Professional perspectives on the ethics and governance of organoid biobanking. Journal of Cystic Fibrosis. 20:3.443-451.
- Levac, D. and Colquhoun, H. and O'brien, K. K. 2010. Scoping studies: advancing the methodology. Implementation science. 5:1.69.

- Macnish, K. and Van der Ham, J. 2020. Ethics in cybersecurity research and practice. *Technology in society*. 63.101382.
- Marques-Sulé, E. and Arnal-Gómez, A. and Cortés-Amador, S. and de la Torre, M. I. and Hernández, D. and Aguilar-Rodríguez, M. 2021. Attitudes towards learning professional ethics in undergraduate physiotherapy students: A STROBE compliant cross-sectional study. *Nurse Education Today*. 98.104771.
- Martínez, C. and Skeet, A. G. and Sasia, P. M. 2021. Managing organizational ethics: How ethics becomes pervasive within organizations. *Business Horizons*, 64:1.83-92.
- Mentzelopoulos, S. D. and Couper, K. and Van de Voorde, P. and Druwé, P. and Blom, M. Perkins, G. D. and Bossaert, L. 2021. European Resuscitation Council Guidelines 2021: Ethics of resuscitation and end of life decisions. *Resuscitation*. 161.408-432.
- Mirhoseini, M. and Moeinaldin, M. and Heyrani, F. and Hataminasab, H. 2022. Assessing accountants' safe behavior through designing an accountant's professional ethics model. Tehran, *Quarterly Journal of Occupational Health and Health Promotion*, 6:2.194-207. (In Persian)
- Momayez, S. and Safari, M. and Imani, M. 2022. Designing a model of professional ethics within and outside the organization for the heads and deputies of education districts in Tehran province. Tehran, *Journal of Innovation Management and Organizational Behavior*. 2:2.24-37. (In Persian)
- Momayez, S. and Safari, M. and Imani, M. N. 2021. Designing a Pattern of Extra-Organizational Professional Ethics for Deputies and Heads of Education Districts of Tehran City. *Iranian journal of educational sociology*, 4:4.76-85.
- Oermann, M. H. and Barton, A. and Yoder-Wise, P. S. and Morton, P. G. 2021. Research in nursing education and the institutional review board/ethics committee. *Journal of Professional Nursing*, 37:2.342-347.
- Rastgari, N. and Daneshvar, H. Pouryazdanpanah, M. 2023. Identifying and classifying the components of professional ethics in the teachings of the Soleimani School. Tehran, *Quarterly Journal of Sacred Defense Studies*. 9:2. 121-143. (In Persian)
- Roozitalab, A. and Reza, M. and Mandejin, R. (2024). Designing a Model of Professional Ethics for Managers in Small and Medium Enterprises. 6:2.173–185. (In Persian)
- Schwitzgebel, E. and Cokelet, B. and Singer, P. 2020. Do ethics classes influence student behavior? Case study: Teaching the ethics of eating meat. *Cognition*. 203.104397.
- Sedgwick, M. and Yanicki, S. 2020. Teaching how to practice ethics during simulation: exploring clinical nurse educators' experiences. *Clinical Simulation in Nursing*. 47.57-59.

- Shafagh, M. and Shafagh, N. 2023. A study of the principles of teachers' professional ethics and ways to improve them. Tehran, Horizons of Humanities. 76:7.81-92. (In Persian)
- Shakeri, M. and Pakzaban, F. and Tavalaei, M. 2020. Designing a professional ethics model for primary teachers in Yazd. International Journal of Ethics and Society. 2:2.19-27.
- Smith, H. and Coulson-Smith, P. and Kennedy, M. R. and Birchley, G. and Ives, J. and Huxtable, R. 2021. Principles for pandemics: COVID-19 and professional ethical guidance in England and Wales. BMC Medical Ethics. 22:1.78.
- Souza, A. D. and Vaswani, V. 2020. Diversity in approach to teaching and assessing ethics education for medical undergraduates: A scoping review. Annals of medicine and surgery. 56.178-185.
- Tricco, A. C. and Lillie, E. and Zarin, W. and O'Brien, K. K. and Colquhoun, H. and Levac, D. and Straus, S. E. 2018. PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-ScR): checklist and explanation. Annals of internal medicine. 169:7.467-473.
- Yilmaz, S. and Güven, G. Ö. 2021. An important development for nursing ethics: Establishment of nursing history and ethics department and developments in Turkey. Ethics, Medicine and Public Health. 17.100662. ISO 690
- Yousefi, Y. and Nasr Esfahani, A. and Kazemi, A. 2018. The Status of Compliance Human Aspect of Professional Ethics in the Judicial System. Tehran, Ethics in Science and Technology. 13:2.39-51. (In Persian)
- Zamandi, A. and Hassani, M. and Ghalavandi, H. 2023. The Identification of the Components of Professional Ethics in University Education. Ghom, Research in teaching methods. 1:2.95-114. (In Persian)
- Zhang, Y. and Wu, M. and Tian, G. Y. and Zhang, G. and Lu, J. 2021. Ethics and privacy of artificial intelligence: Understandings from bibliometrics. Knowledge-Based Systems. 222.106994.
- Zhu, Q. 2020. Ethics, society, and technology: A Confucian role ethics perspective. Technology in society. 63.101424.

A comprehensive review of the professional ethics of human resource management in the Omid Entrepreneurship Fund

Arsalan Hasanpour¹, Abdolkhalegh Gholami Chenarestan Olya², Foad Makvandi³

1. Department of Public Administration, Sho.C, Islamic Azad University, Shoushtar, Iran.

2. Department of Public Administration, Faculty of Management, Dana Non-Profit Higher Education Institute, Yasuj, Iran (Corresponding Author) [Email:Aa1405@iau.ir](mailto:Aa1405@iau.ir)

3. Department of Public Administration, Sho.C, Islamic Azad University, Shoushtar, Iran.

Abstract

This article aimed to examine evidence related to the professional ethics of human resource management in the Omid Entrepreneurship Fund in order to guide future research in the right direction. Regarding the study design, the Scoping Review research method was used. In this study, electronic databases including Web of Science and Google Scholar were searched to find reputable publications and journals related to the subject under study from January 2018 to July 2025. Search terms included "ethics," "professional ethics," "human resource management," and "entrepreneurship fund" and their Latin equivalents. Articles that provided evidence on professional ethics in human resource management in the entrepreneurship fund or on various parts of the terms were reviewed and made available to us in any language within the above timeframe were included in this study. Thematic content analysis was used to extract emerging themes. Thirty-one studies met the inclusion criteria for the present study and were considered for data extraction. All selected studies reported evidence of professional ethics in human resource management. After reviewing the studies, it became apparent that there was limited evidence of professional ethics in human resource management in entrepreneurial funds, while significant benefits for professional ethics were reported. Therefore, it is recommended to utilize the concept of professional ethics in human resource management so that its social and cultural effects lead to improving the situation in the Omid Entrepreneurship Fund.

Keywords: Professional Ethics, Human Resource Management, Omid Entrepreneurship Fund.