

بررسی ابعاد معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی تراز انقلاب اسلامی در سازمان‌های دولتی

مهرداد منصوری^۱، سید محمود هاشمی^{۲*}، محمدرضا مردانی^۳، زین العابدین امینی سابق^۴

۱ گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

۲ * گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

mannssoooriii@gmail.com

۳ گروه مدیریت منابع انسانی، دانشگاه جامع امام حسین، تهران، ایران..

۴. گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
پرونده مقاله	در دهه‌های اخیر نیروی انسانی را اساس و بنیان هر سازمانی می‌دانند، سازمان بدون نیروی انسانی مفهوم ندارد، در بسیاری از سازمان‌ها نیروهای انسانی تعیین‌کننده موقعیت و وضعیت آن سازمان هستند، بنابراین برای هر سازمانی نیروی انسانی اهمیت فزاینده‌ای دارند، بر همین اساس، سازمان‌های زیادی برای برطرف کردن نیازهای خود در حال حرکت به سمت نظام‌ها و مدل‌های شایستگی محور منابع انسانی هستند. و به فرموده امام خامنه‌ای در کشور، نیروی انسانی همه چیز است. ما اگر نیروی انسانی نداشته باشیم، هیچ چیزی نداریم. معنویت و اخلاق دو مولفه محوری و برجسته مکتب اسلام ناب محمدی، دو مفهوم ارزشی دینی، پله ترقی و سعادت جامعه و از نیازهای فطری انسان به شمار می‌آید، به شکلی که بدون آن، انسان برخلاف فطرت زندگی کرده و برای رسیدن به سعادت راه به جایی نخواهد برد. دین اسلام به خاطر توجه به ابعاد مادی و روحی انسان، هم ابعاد مادی و هم معنوی را مد نظر قرار داده است. هدف این تحقیق بررسی ابعاد معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی تراز انقلاب اسلامی در سازمان‌های دولتی می‌باشد. از این رو مقالات و پژوهش‌هایی که در این خصوص انجام شده است مورد بررسی قرار گرفت ماهیت مقاله صرفاً مفهومی و آموزنده است. مطالعه حاضر صرفاً نظری و تحلیلی طبیعی است که عمدتاً بر اساس اطلاعات ثانویه می‌باشد. داده‌ها از مقالات پژوهشی و کتاب‌های مختلف مربوط جمع‌آوری شده است.
تاریخ ارسال ۱۴۰۳/۰۵/۰۷	
تاریخ پذیرش ۱۴۰۴/۰۵/۲۳	
(مقاله پژوهشی)	
	
کلمات کلیدی: معنویت، معنویت دینی، اخلاق حرفه‌ای، سرمایه انسانی، تراز انقلاب اسلامی، سازمان‌های دولتی	

مقدمه

در جمهوری اسلامی آنچه از آن غفلت شده و به زعم اکثر مسئولین دلسوز کشور از جمله رهبری معظم، عمده دلیل عدم تحقق اهداف کشور و بروز مشکل‌های اقتصادی اجتماعی شده است، تربیت مدیر و نیروی انسانی شایسته بوده است. همچنین هر کشوری به منظور پایداری و موفقیت در عرصه‌های داخلی و خارجی نیازمند الگوی بومی برای توسعه شایستگی‌های سرمایه انسانی و مدیران خود است. رویکرد شایسته محور، به سازمان‌ها و جوامع، در شناسایی مهارت‌ها، دانش و رفتارها و صلاحیت‌های مورد نیاز برای تحقق مأموریت، هم راستا با راهبردها و اولویتهای سازمان و جامعه کمک می‌کند. احصاء شایستگی‌های مورد نیاز سرمایه انسانی برای تحقق گام دوم انقلاب، موجب هدفمندشدن ارزیابی، رشد و توسعه افراد و نیروی انسانی انقلاب خواهد شد. برای تحقق آرمانهای انقلاب اسلامی، تلاش و فعالیت مطابق و متناسب با آن، توسط همه بخشهای جامعه مورد انتظار است. طبق

بیانات امام خامنه‌ای باید با توجه به ظرفیت‌ها و امکانات کشور، حرکت پرافتخار به سمت آرمان‌ها را با قدرت و شتاب بیشتر ادامه دهیم. ایشان در توصیه‌های بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی به موضوع معنویت و اخلاق پرداخته، سفارش می‌فرمایند: معنویت به معنی برجسته کردن ارزشهای معنوی از قبیل: اخلاص، ایثار، توکل، ایمان در خود و در جامعه است و اخلاق به معنی رعایت فضیلت‌هایی چون خیرخواهی، گذشت، کمک به نیازمند، راستگویی، شجاعت، تواضع، اعتماد به نفس و دیگر خلقیات نیکو است. معنویت و اخلاق، جهت دهنده‌ی همه‌ی حرکتها و فعالیت‌های فردی و اجتماعی و نیاز اصلی جامعه است. بودن آنها، محیط زندگی را حتی با کمبودهای مادی، بهشت می‌سازد و نبودن آن حتی با برخورداری مادی، جهنم می‌آفریند. شعور معنوی و وجدان اخلاقی در جامعه هرچه بیشتر رشد کند، برکات بیشتری به بار می‌آورد. این، بی‌گمان محتاج جهاد و تلاش است و این تلاش و جهاد، بدون همراهی حکومت‌ها توفیق چندانی نخواهد یافت.

با توجه به آن چه بیان شد ضرورت پژوهش صورت گرفته، از این منظر قابل تبیین است که باید به اهمیت نیروی انسانی کارآمد و شایسته به عنوان اصلی‌ترین سرمایه، برای پیشبرد اهداف هر جامعه‌ای از جمله آینده‌ی جامعه اسلامی ایران اشاره کرد. در جمهوری اسلامی، آن چه از آن غفلت شده و به زعم اکثر مسئولین دلسوز کشور از جمله رهبری معظم، عمده دلیل عدم تحقق اهداف کشور و بروز مشکل‌های اقتصادی اجتماعی شده است، تربیت مدیر و نیروی انسانی شایسته بوده است.

چیستی معنویت

به نظر می‌رسد واژه معنویت کلمه‌ای است مثل عشق که برای بسیاری از مردم اهمیت به سزایی دارد. ولی مشخص کردن مفهوم آن بسیار دشوار است و بسیاری معتقدند که معنویت فراتر از کلمات است. درحقیقت چنین به نظر می‌رسد که کلمات قادر به تشریح معنویت نیستند و کلام از سخن گفتن درباره معنویت قاصر است. مسأله دیگری که غالباً درباره معنویت مطرح می‌شود این است که معنویت با مذهب هم معنا نیست. برای ما مفید است که مفهوم بودن را بررسی کنیم. موضوع مؤلف در این باره این نیست که وجود معنویت را به اثبات برساند یا خواننده را قانع کند که معنویت وجود دارد نکته مسلم این است که در نظر بسیاری از افراد جامعه معنویت اهمیت حیاتی دارد. (کینگ و همکاران، ۲۰۲۰).

مؤلفه‌ها و ویژگی‌های معنویت دینی

براساس معنویت دینی در زندگی برای بشر، ویژگی‌هایی را برمی‌شمارند:

- ۱- انسان معنوی جانی آزاد دارد و عقاید خود را نمی‌پرستد، زیرا عقیده پرستی را با حق پرستی ناسازگار می‌بیند، چون هیچ عقیده‌ای فراتر از پرستش خدا و عقیده خداپرستی نیست.
- ۲- انسان معنوی پرستشگر احساسات و عواطف و خوشایندها و بدایندهای خودش نیز نیست. یعنی آرزو نمی‌کند.
- ۳- انسان معنوی (جز به خدا) به هیچ چیز دلبستگی ندارد، این با تملک چیزها فرق دارد شاید مالک چیزی باشد لکن به این چیزها دلبستگی ندارد (مهدی‌زاده رستم و همکاران، ۱۳۹۹).
- ۴- انسان معنوی ضمن نگاه به «بودن» نه «داشتن» به زندگی نگاهی با تحقق، امید و شور زندگی، زایایی و مشارکت خلاقانه دارد.
- ۵- انسان معنوی سخت مشغول اصلاح خود است، یعنی خودش را از لحاظ ذهنی، اخلاقی و معنوی واری می‌کند که در چه مرحله‌ای از بودن است به دیگر سخن معلم نفس خود براساس آموزه‌های دینی می‌باشد و یا می‌شود.
- ۶- انسان معنوی می‌داند که استكمال نفسانی و رشد اخلاقی و معنوی آزادی است و معنویت جز از راه آزادی به دست نمی‌آید (حکیم، ۱۳۹۹).

انواع معنویت دینی

می توان معنویت دینی را به دو دسته تقسیم نمود:

۱- معنویت دینی نشأت گرفته شده از ادیان الهی و آسمانی که شامل تمامی دین های وحدانی و یکتاپرستان می شود، از این گروه می توان، دین اسلام، مسیحیت، یهودیت و زردشت را نام برد همچنین تمامی فرقه ها و مذاهبی که از این ادیان آسمانی منشعب می شود و متعاقب آن سلوک ها و راه روشی که از ادیان، مذاهب و فرقه های آنها بدست می آید. به عنوان مثال دین اسلام با مذهب اصلی آن یعنی تشیع و تسنن و شیعه با تمامی فرقه های خود مانند (چهار امامی، هشت امامی، دوازده امامی و ...) و اهل سنت که باز هم به فرقه های مختلف تقسیم بندی می شوند، این فرقه بندی ها در مسیحیت نیز به چشم می خورد و پیروان هر کدام از این مذاهب و فرقه ها ضمن پیروی از دین اصلی خود اختلافاتی در نوع سلوک و آداب دارند.

۲- معنویت دینی در ادیان غیرالهی و گاهی فرقه های ساختگی دیده می شود که با افراط و تفریط همراه بوده و بدینوسیله صورت زیبای معنویت دینی را خدشه دار می نمایند. از این دسته می توان به فرقه های ساختگی بهائیت، بابیت و غیره نام برد. البته ادیانی نظیر بودایی، هندویی و... نیز دارای نوعی معنویت لجام گسیخته و افراطی می باشند. (دیویس ۱ و همکاران، ۲۰۲۲).

اخلاق حرفه ای

امروزه متخصصان مدیریت استراتژیک با تاکید کردن بر نقش مهم؛ راهبردی اخلاق حرفه ای^۲ در بنگاه ها؛ اصول اخلاقی درست و شایسته رادرسازمان ازپیش شرط های مدیریت استراتژیک خوب می دانند. باتوجه به این اهمیت دانشمندان علم اخلاق و نیز متخصصان اموراتاری و سازمانی؛ در مطالعات خویش به این موضوع توجه ویژه ای داشته اند. در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه ای کارواخلاق مشاغل به کار می رفت و امروزه نیز عده ای از نویسندگان اخلاق حرفه ای از معانی نخستین این مفهوم برای تعریف آن استفاده می شود. امروزه نیز با توجه به همین مورد؛ در مفهوم جدید از اخلاق حرفه ای به مسئولیت های اخلاقی بنگاه و سازمان اشاره می شود؛ که جامع تر از تعریف سنتی آن می باشد. در این نگاه؛ بنگاه به عنوان یک شخصیت حقوقی دارای دو گونه مسئولیت است: الف) مسئولیت حقوقی (کیفری ۳ ب) مسئولیت اخلاقی ۴ که مسئولیت های اخلاقی بنگاه شامل همه اضلاع و ابعاد سازمان می شود و اخلاقیات شغلی را نیز در بر می گیرد. این مبنا از رفتار ارتباطی فرد؛ به صورت اصلی برای ارتباط سازمان با محیط مورد استفاده قرار می گیرند. (براکستون ۵؛ ۱۳۹۷).

اهمیت و ضرورت بحث های اخلاقی در قرآن

اخلاق از مهمترین مباحث دینی است و از یک نظر مهمترین هدف انبیای الهی را تشکیل می دهد، زیرا بدون اخلاق نه دین برای مردم مفهومی دارد و نه دنیای آنها سامان می یابد. با این اشاره به سراغ قرآن رفته و این حقیقت را از زبان قرآن بیان می شود:

۱ - هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَأَنْ كَانُوا مِنْ قَبْلِ لَفَى ضَلَالٍ مَبِينٍ (سوره جمعه، آیه ۲). او کسی است که در میان جمعیت درس نخوانده رسولی از خودشان برانگیخت که آیاتش را بر آنها می خواند و آنها را تزکیه می کند و به آنان کتاب و حکمت می آموزد هر چند پیش از آن در گمراهی آشکاری بودند.

- 1 Davis
1. Professional Ethics
3. Corporate Criminal Liability
4. Moral responsibility
5. Braxton

۲ - لَقَدْ مِّنَ اللَّهِ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِّنْ أَنفُسِهِمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَ يُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَ ان كَانُوا مِن قَبْلِ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ (سوره آل عمران، ۱۶۴). خداوند بر مؤمنان منت نهاد (و نعمت بزرگی بخشید) هنگامی که در میان آنها پیامبری از خودشان برانگیخت که آیات او را بر آنها بخواند، و آنان را پاک کند و کتاب و حکمت به آنها بیاموزد، هرچند پیش از آن، در گمراهی آشکاری بودند.

۳ - كَمَا أَرْسَلْنَا فِيكَم رَسُولًا مِّنْكُمْ يَتْلُوا عَلَيْكُمْ آيَاتِنَا وَيُزَكِّيكُمْ وَيُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ (سوره بقره، آیه ۱۵۱). همان گونه (که با تغییر قبله نعمت خود را بر شما ارزانی داشتیم) رسولی از خودتان در میانتان فرستادیم، تا آیات ما را بر شما بخواند، و شما را پاک کند و کتاب و حکمت بیاموزد، و آنچه را نمی دانستید، به شما یاد دهد.

۴ - رَبَّنَا وَ ابْعَثْ فِيهِمْ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِكَ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُزَكِّيهِمْ إِنَّكَ أَنْتَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ (سوره بقره، آیه ۱۲۹) پروردگارا! در میان آنها پیامبری از خودشان برانگیز! تا آیات تو را بر آنان بخواند، و آنها را کتاب و حکمت بیاموزد و پاکیزه کند، زیرا تو توانا و حکیمی در آیات فوق قابل ملاحظه است:

این تأکیدهای پی در پی و بی نظیر دلیل روشنی است بر اهمیتی که قرآن مجید برای پرورش اخلاق و تزکیه نفوس قائل است، و گویی همه ارزشها را در این ارزش بزرگ خلاصه می کند، و فلاح و رستگاری و نجات را در آن می شمرد. (آفاق یآوری؛ ۱۳۸۹). وظایف مدیران در اخلاقی کردن سازمان

پنیو اعتقاد دارد که اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش اخلاق است که ضمن مطالعه ارتباط شغل‌ها، به بیان مسئولیت‌های اخلاقی سازمان، تشخیص و حل مسائل اخلاقی در حرفه‌های گوناگون می پردازد. او وظایف مدیران را در اخلاقی کردن سازمان این گونه برمی شمارد:

الف) ارزشیابی عملکردهای اخلاقی کارکنان؛ ب) اخلاقی کردن هدف‌های سازمان؛ ج) اشاعه ارزش‌ها و مسائل اخلاقی در سازمان؛ د) اخلاق‌ورزی در زندگی شخصی؛ ذ) اهمیت دادن به اخلاق حرفه‌ای در شغل؛ و) برخورد عقلانی و روشمند در مواجهه با مشکلات اخلاقی پیش آمده در سازمان و اقدام برای برطرف کردن آنها؛ ه) عنایت خاص به آموزش اخلاق حرفه‌ای ی) تهیه و تدوین منشور اخلاقی مربوط به سازمان با مشارکت همه اعضای سازمان (تامپسون ۱، ۲۰۲۰).

سرمایه انسانی

سرمایه انسانی، برترین سرمایه‌ای که یک سازمان می تواند داشته باشد همانا نیروی انسانی فرهیخته و دارای دانش و خرد است. سرمایه انسانی است که می تواند باعث تحرک و پیشرفت و یا پسرفت و رکود یک سازمان شود. سرمایه انسانی به دانش فردی کارکنان، مهارت‌ها، توانایی‌ها و تجربه آن‌ها در یک سازمان اشاره دارد. سرمایه انسانی را به این صورت تعریف کرده اند: قابلیت‌های جمعی کارکنان برای حل مسائل و مشکلات مشتریان. دیدگاه سرمایه انسانی می گوید: سرمایه انسانی، دانش و مهارت فیزیکی و فکری یک فرد است که صاحبش را تبدیل به یک کارگر مولد می سازد (رضائی و مصباحی، ۱۳۹۹):

ویژگی های سرمایه انسانی تراز انقلاب اسلامی

نیروی انسانی شایسته گام دوم انقلاب اسلامی، باید واجد هشت شایستگی اصلی باشد که در ادامه تشریح می شود:

اخلاق محوری

اخلاق حاکمیت، بیان کننده مبانی ارزشی سیاست و تدبیر امور مردم در حوزه عمومی است و هر نوع اخلاق حاکمیت، به مثابه یک نظام ارزشی خاص، برون داد طبیعی مبانی نظری و هستی شناختی است. این نظام ارزشی به دنبال تنظیم نظام رفتاری و ارتباطاتی

است که علاوه بر انطباق با خاستگاه وجودی انسان و وضعیت او در هستی، ضامن سعادت و پیشرفت امور او نیز باشد (رمضانی، ۱۳۹۴). مقام معظم رهبری در فرمایشهای مختلف، به ضرورت اخلاق محوری و اخلاق مداری مدیران و کارگزاران و عموم افراد اشاره فرموده اند و این موضوع در بیانیه گام دوم با تأکید بیشتری مد نظر قرار گرفته است. ۱۳۹۷/۱۲/۲۳، بیانیه ها در دیدار فرماندهان و جمعی از کارکنان مانند: بیانیه ها در دیدار اعضای مجلس خبرگان رهبری نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران ۱۳۹۱/۱۱/۱۹ (رمضانی، ۱۳۹۴).

روحیه و عمل جهادی

امام خمینی (ره) که خود مصدق بارز روحیه و عمل جهادی هستند، در خصوص اهمیت آن می فرمایند: «ما در این عصر با اتکای به خدای تبارک و تعالی و استمداد از اسلام و قرآن کریم و ولی عصر سلام الله علیها باید خودمان کوشش کنیم و خودمان جهاد کنیم، جهاد در دانشگاه ها و دانشکده ها، جهاد در کارخانه ها و کارگری ها، جهاد در کشاورزی ها، جهاد در مدارس، جهاد در همه جا... (صحیفه امام، ج ۱۷، ص ۲۳۷)»

جهاد علمی

دین مبین اسلام، اهمیت و ارزش بسیاری در خصوص علم آموزی و نشر آن دارد. امیرالمؤمنین (ع) می فرمایند: «العلم سلطان من وجده صال ومن لم یجده صیل علیه»؛ علم قدرت (اقتدار) است. هر کس این قدرت را به چنگ آورد، می تواند تحکم کند (می تواند غلبه پیدا کند و هر کسی این اقتدار را به دست نیاورد، دیگران بر او قهر و غلبه پیدا می کنند و به او تحکم می کنند) (شرح نهج البلاغه، ابن ابی الحدید، ج ۲۰، ص ۳۱۹).

عدالت خواهی

از آن جا که عدالت، از اهداف اساسی بعثت پیامبران است، در دین اسلام که خاتم دینهاست، اجرای عدالت در جامعه بشری هدف اصلی است و در آیه ها، روایت ها و سیره عملی رسول اکرم (ص) و امامان معصوم (ع) نیز اجرای عدالت به صورت اصلی بنیادین مطرح شده است. در اسلام تمامی پست های حساس را به افراد عادل و اگذاذ می کنند، در قضاوت، امامت جمعه و جماعت، مرجع تقلید، رهبری و مسئول بیت المال، عدالت شرط اساسی است و آن را در تاروپود جامعه و در مسائل حقوقی، اجتماعی، خانوادگی و اقتصادی، شرط اساسی دانسته است. اصولا اسلام، مکتب اعتدال است، امت اسلامی امتی معتدل هستند و نظام آن عادلانه است (گلی زواره، ۱۳۸۵).

معنویت گرایی

امروزه، بشر به معنویت، بیش از هر چیز نیازمند است. در دوران پهلوی، یکی از دلایل عمده ای که باعث قیام مردم انقلابی شد، مبارزه و نفی معنویت در دستگاه حکومت بود که ناشی از وادادگی و نسخه برداری از الگوهای توسعه غربی منهای معنویت بود. پیروزی انقلاب اسلامی به رهبری حضرت امام خمینی، اعلان برافراشته شدن پرچم معنویت در دنیای مبتدل بود. بیشک ادامه مسیر انقلاب و گام دوم آن نیز مستلزم در نظر گرفتن این امر مهم است (کاشانیها، ۱۳۹۵).

عزتمندی و استقلال خواهی

از اصول مبنایی نظام اسلامی در اندیشه و تفکر امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری، اصل عزتمندی نظام اسلامی و اقتدار آن است. قرآن کریم، برای تأمین عزت و سربلندی مسلمانان و برتری آنان بر کافران و حفظ و صیانت این موقعیت، مؤمنان را موظف می کند تا از هر کاری که موجب سلطه و سیطره کافران گشته و مسلمانان را به وابستگی می کشاند (زارعی و دیگران، ۱۳۹۳، ص ۱۶۹).

طهارت اقتصادی

اصطلاح طهارت اقتصادی برای اولین بار توسط رهبر معظم انقلاب در بیانیه‌ی گام دوم انقلاب مطرح شد و شاخصه‌های اصلی آن همچون ساده زیستی، پاک دستی، مناعت طبع و پرهیز از وسوسه‌های دنیوی برشمرده شد. علت این مسئله این است که توجه به طهارت اقتصادی در زندگی فردی، مقدمه‌ای برای حفظ طهارت اقتصادی در هنگام عهده دار شدن مناصب حکومتی خواهد بود (مرادی و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۲۳).

بصیرت انقلابی

امیرالمؤمنین در خصوص اهمیت داشتن بصیرت و آگاهی، در هنگامه جنگ صفین می‌فرمایند: «الا ولا یحمل هذا العلم الا اهل البصر و التبر»؛ و این پرچم را به دوش نمی‌کشد مگر آن که اهل بصیرت و استقامت و دانای به موارد حق باشد (نهج البلاغه، خطبه ۱۷۳).

پیشینه تحقیقات

آنچه قابل ذکر است، تاکنون تحقیق و پژوهشی همچون عنوان مطرح شده کنونی انجام نپذیرفته است و بررسی پژوهش‌های انجام شده در دسترس در داخل و خارج از کشور نشان می‌دهد که تاکنون پژوهشی به بررسی همه ابعاد و مؤلفه‌های این پژوهش با همدیگر انجام نشده است. در این بخش ما به شکل خلاصه به بررسی پژوهش‌هایی می‌پردازیم که برخی از متغیرهای مورد بررسی ما را مدنظر قرار داده باشند و همچنین گزیده‌ای از منظومه فکری امامین انقلاب و تألیفات مرتبط ذکر می‌گردد: ازجمله ویژگی‌ها و اصول منابع انسانی امام خمینی (ره) توجه خاص به موضوع شایسته‌سالاری بود، ایشان علاوه بر اینکه خود مقید به رعایت این اصل بود در مناسبات مختلفی همچون انتخابات، خبرگان و مجلس شورای اسلامی را به رعایت این اصل در انتخاب خود دعوت می‌کردند، امام خمینی (ره) برای انتخاب شخص اصلح معیارهای گوناگونی را مدنظر داشتند، ازجمله این معیارها عبارت‌اند از: معیارهای ارزشی؛ همانند: داشتن تقوی، علم، و تقید و تعبد به آموزه‌های دینی و مذهبی. معیارهای اجتماعی؛ مقبولیت مردمی، ساده‌زیستی و مردمی بودن و عدم وابستگی به جریان‌های غیرانقلابی و معاند. معیارهای تخصصی؛ ازجمله داشتن مدیریت و فراست و مهارت لازم برای کاری که می‌خواهد انجام دهد.

همچنین امام خامنه‌ای در بخش برکات بزرگ انقلاب در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی می‌فرمایند: نکته‌ی مهمی که باید آینده‌سازان در نظر داشته باشند، این است که در کشوری زندگی می‌کنند که از نظر ظرفیت‌های طبیعی و انسانی، کم‌نظیر است و بسیاری از این ظرفیت‌ها با غفلت متصدیان تاکنون بی‌استفاده یا کم استفاده مانده است. مهم‌ترین ظرفیت امیدبخش کشور، نیروی انسانی مستعد و کارآمد با زیربنای عمیق و اصیل ایمانی و دینی است.

پیشینه تحقیقات داخلی

صمدزاده زارع و همکاران (۱۴۰۱)؛ پژوهشی با هدف طراحی مدل ارتباطات سازمانی مبتنی بر فرهنگ سازمانی اخلاق مدار در بخش دولت (بانکهای دولتی) شکل گرفت. جامعه آماری شامل مدیران بانک‌های دولتی کشور، نخبگان حوزه ارتباطات سازمانی بانک‌های دولتی و افرادی که از ساختار این بانک‌ها اطلاع داشتند بود. ارتباطات سازمانی بسیار متأثر از فرهنگ حاکم بر سازمان می‌باشد و هر چقدر که استراتژی ارتباطی و فرهنگی اخلاق مدارانه تری در سازمان بوجود آمده باشد، فرآیندهای سازمانی در حوزه منابع انسانی، بالاخص بانک‌ها، بهینه‌تر خواهد بود.

رنگرز و همکاران (۱۴۰۱)؛ هدف این تحقیق شناسایی پیامدهای رهبری اخلاقی با استفاده از رویکرد فراتحلیل بود. تحقیق حاضر مطالعه‌ای مروری در زمره پژوهش‌های فراتحلیل بود. جامعه مورد بررسی پژوهش، شامل مقالات چاپ شده در زمینه رهبری اخلاقی از سال ۱۳۸۹ تا تابستان سال ۱۳۹۸ بوده که ۴۸ مورد با استفاده از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند به عنوان نمونه وارد فرایند فراتحلیل شدند. یافته‌های فراتحلیل نشان داد که از بین پیامدهای رهبری اخلاقی، ۳۳.۳۳٪ دارای اندازه اثر کمتر از ۰/۳،

۳۵.۹٪ دارای اندازه اثر بین ۰/۵-۰/۳ بوده و ۳۰.۸٪ اندازه اثر بالای ۰/۵ داشتند. نتایج نشان داد که از بین پیامدهای رهبری اخلاقی، به ترتیب متغیرهای قصد ترک شغل (۰/۶۸۸-)، دلبستگی شغلی (۰/۶۷۰)، اثربخشی رهبری (۰/۶۵۵)، رفتار شهروندی سازمانی (۰/۶۲۲)، توانمندسازی کارکنان (۰/۶۰۵)، مدیریت استعداد (۰/۵۸۳)، عدالت سازمانی (۰/۵۷۸)، جو اخلاقی (۰/۵۴۱)، عملکرد شغلی (۰/۵۲۶)، مشتری مداری (۰/۵۱۲)، رفتارهای انحرافی (۰/۵۰۴-)، حمایت سازمانی ادراک شده (۰/۵۰۰) اندازه اثر زیاد (بالای ۰/۵) داشتند.

حاتمی قوشچی و همکاران (۱۴۰۱)؛ در این تحقیق هدف، ترسیم الگوی سرمایه فکری بانک های دولتی با رویکرد شایستگی و اخلاق حرفه‌ای مدیران می باشد. این تحقیق از انواع مطالعه ی بنیادی کاربردی بود. جامعه آماری شامل افراد خبره و به عبارتی صاحب‌نظران کلیدی در زمینه سرمایه فکری با رویکرد شایستگی مدیران بانک های دولتی شمالغرب کشور بود. تعداد ۱۵ نفر خبره به صورت هدفمند و غیر تصادفی به عنوان نمونه خبرگان تحقیق تعیین شدند. ابزار مصاحبه بود و در نهایت داده ها با روش کدگذاری در نرم افزار MAXQDA تحلیل شدند و با توجه به کدگذاری محوری صورت گرفته بر روی مطالعه کیفی پژوهش، تعداد ۴۹ مفهوم در قالب ۱۰ مقوله شناسایی گردید. سرمایه فکری بر اساس یافته‌های حاصل شده می‌تواند از عوامل سرمایه مشتری، سرمایه اجتماعی، سرمایه ساختاری و سرمایه انسانی، سرمایه دانش، سرمایه خارجی، سرمایه داخلی، سرمایه اخلاقی، سرمایه فنی و سرمایه ارتباطی تاثیر پذیرد.

عالیخانی و همکاران (۱۴۰۰)؛ پژوهش حاضر با هدف شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در بستر یادگیری الکترونیکی و آموزش از راه دور و طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای انجام پذیرفته است. برای دستیابی به این هدف از روش آمیخته اکتشافی با تمرکز بر روش کیفی - کمی بهره گرفته شد. نتایج نشان داد که عوامل و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با تی قابل مشاهده در جدول به طور معناداری بالاتر از میانگین مورد انتظار بوده است. از نظر سطح مطلوبیت، مؤلفه‌های رفتاری و فرآیندی در سطح مطلوب و صرفاً مؤلفه تعامل اخلاق‌مدار در محیط یادگیری الکترونیکی مربوط به دستیاران آموزشی در سطح نسبتاً مطلوب از نظر دانشجویان ارزیابی شده است. با توجه به ارائه الگوی اولیه اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر پیشینه تحقیق و مصاحبه با متخصصین آموزش الکترونیکی، نتایج کیفی و کمی، الگوی مفهومی اخلاق حرفه‌ای به دست آمد.

نعمتی و همکاران (۱۴۰۰)؛ پژوهش حاضر باهدف مطالعه رابطه فرهنگ سازمانی و جواخلاقی در تعالی بخشیدن به سلامت سازمانی؛ با نقش میانجی گری یگانگی فرد سازمانی انجام شده است. پژوهش حاضر کاربردی و از نوع تحقیق توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کرمانشاه و همدان به تعداد ۶۴۹ نفر هست که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم ۳۵۳ آزمودنی جهت مطالعه انتخاب شدند. نتایج الگویابی معادلات ساختاری نشان داد که فرهنگ سازمانی و جواخلاقی در تعالی بخشیدن به سلامت سازمانی با نقش میانجی یگانگی فردی و سازمانی اثر مثبت و معنی‌داری دارند. با توجه به نتایج حاصل از عوامل اثرگذار بر سلامت سازمانی توجه به فرهنگ سازمانی و جواخلاقی دانشگاه‌ها با تأکید بر یگانگی فرد سازمانی می باشد

بیک زاده و همکاران (۱۴۰۰)؛ در پژوهش حاضر، تاثیر معنویت در محیط کار بر بهره‌وری سازمانی با نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی و پایبندی به رفتارهای اخلاقی در دانشگاه تبریز مورد بررسی قرار گرفته است. روش پژوهش مورد استفاده توصیفی و همبستگی بوده و جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان دانشگاه تبریز با تعداد آنها ۲۹۵ می باشد. یافته پژوهش نشان داد که فرضیه های تحقیق تأیید شده و معنویت در محیط کار از طریق سرمایه اجتماعی و پایبندی به رفتارهای اخلاقی بر بهره‌وری سازمانی تاثیر غیرمستقیم داشته است.

واپرزه و همکاران (۱۴۰۰) این پژوهش با هدف تبیین نقش اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد مدیران مدارس در توانمندسازی معلمان انجام یافته است. روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری نشان داد، عملکرد مدیران در توانمندسازی معلمان بر اساس اخلاق حرفه‌ای آنان قابل پیش بینی است. با توجه به نقش اخلاق حرفه‌ای در ارتقاء عملکرد مدیران در توانمندسازی معلمان می‌توان گفت ارتقاء اخلاق حرفه‌ای مدیران در توانمندسازی معلمان مدارس نقش مؤثری داشته است.

محمدی و همکاران (۱۴۰۰)؛ در مقاله‌ای الگوی شایستگی سرمایه انسانی تراز گام دوم انقلاب اسلامی را ارائه نمودند. این پژوهش، از نظر فلسفه پژوهش، پژوهشی تفسیری و به لحاظ هدف، پژوهشی اکتشافی است؛ راهبرد پژوهش، کیفی بوده و از روش تحلیل مضمون بهره می‌برد. شیوه گردآوری داده‌ها نیز تحلیل و بررسی عمیق متن بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی بوده است. مدل پیشنهادی الگوی شایستگی سرمایه انسانی مطلوب در راستای تحقق بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی را بر اساس شایستگی‌های بصیرت انقلابی، عدالت‌خواهی، جهاد علمی، عزتمندی و استقلال‌خواهی، روحیه و عمل جهادی، اخلاق محوری، معنویت‌گرایی و طهارت اقتصادی ارائه می‌کند که با استفاده از آن، می‌توان گام مهمی در مسیر تحقق تمدن نوین اسلامی، برداشت.

عباسی و همکاران (۱۳۹۹)؛ وجود مدیران با هوش اخلاقی بالا که کار را درست انجام می‌دهند و اصول اخلاقی را رعایت می‌کنند، زمینه‌ساز تقویت سرمایه‌های نامشهودی چون سرمایه اجتماعی می‌گردد. از این رو در این پژوهش به بررسی رابطه هوش اخلاقی مدیران دانشگاهی با رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش میانجی‌گری سرمایه اجتماعی پرداخته می‌شود. کل مدیران دانشگاهی و کارکنان دانشگاه‌های سراسری غیر پزشکی استان قم، جامعه آماری پژوهش را شکل می‌دهند. با توجه به نتایج حاصل از پژوهش فوق، هوش اخلاقی تبیین‌گر ۵۷٪ تغییرات سرمایه اجتماعی و سرمایه اجتماعی تبیین‌گر ۶۱٪ از تغییرات رضایت شغلی کارکنان است و نقش میانجی سرمایه اجتماعی سازمان نیز در رابطه دو متغیر تأیید شد. هوش اخلاقی مدیران دانشگاهی هم به صورت مستقیم و هم از طریق ارتقای سرمایه اجتماعی سازمانی در محیط دانشگاهی بر رضایت شغلی کارکنان اثرگذار است. لذا برنامه‌ریزی برای ارتقای آن در محیط‌های آکادمیک، یک ضرورت محسوب می‌شود.

قربانی و همکاران (۱۳۹۹)؛ پژوهش با هدف سنجش وضعیت اخلاق حرفه‌ای براساس مناطق شهر اصفهان از دیدگاه مدیران شهری با رویکرد ترکیبی از نوع بنیادی کاربردی انجام گرفت. با تحلیل داده‌ها الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران شهری در پنج معیار شرایط و عوامل مؤثر، هنجارها و ارزشها، شناخت مسائل اخلاقی، یافتن راه‌حل اخلاقی و تلاش برای اجرای اخلاقی ارائه شد. تمامی معیارهای اخلاق حرفه‌ای در اقدامات مدیریت شهری شهر اصفهان از دیدگاه مدیران شهری در سطح متوسط است. میانگین اخلاق حرفه‌ای مناطق ۱، ۳ و ۵ شهرداری شهر اصفهان از دیدگاه مدیران شهری در سطح قوی قرار دارد. رعایت شناخت مسائل اخلاقی از دیدگاه مدیران شهری از اهمیت بیشتری برخوردار است.

کولیوند و همکاران (۱۳۹۹)؛ هدف اصلی پژوهش حاضر تعیین رابطه معنویت در محیط کار با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان ستاد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران بوده است. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی پیمایشی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان معاونت‌های ستاد ناجا می‌باشند. یافته‌ها: بین مولفه معنویت در محیط کار با اخلاق حرفه‌ای کارکنان ستاد ناجا، بین مولفه معنویت در محیط کار با تعهد سازمانی کارکنان ستاد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران و بین مولفه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان ستاد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران رابطه مثبت معنادار وجود دارد.

ظاهری (۱۳۹۹)؛ به ارائه الگوی مدیریتی در تراز انقلاب برای مدیران عالی جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر سبک مدیریتی شهید سپهبد قاسم سلیمانی پرداخت. در این پژوهش کاربردی اکتشافی، با رویکرد آمیخته و با هدف ارائه الگوی مدیریتی مطلوب برای مدیران عالی در جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر سبک مدیریت شهید سلیمانی با استفاده از تحلیل مضمون مصاحبه‌ها، فیلمها و

داده‌های متنی مرتبط با شهید سلیمانی، ۴۴ مضمون پایه، ۱۷ مضمون سازمان‌دهنده و شش مضمون فراگیر از طریق نرم‌افزار مکس کیو. دی. آ. مشخص شد. مبانی اعتقادی به‌عنوان اثرگذارترین مضمون در سطح چهارم، زمینه‌های فردی در سطح سوم، مشی‌های سیاسی فرهنگی اقتصادی و سیاسی در سطح دوم، و زمینه‌های شغلی به‌عنوان اثرپذیرترین مضمون در الگوی پیشنهادی در سطح اول قرار گرفت. پیشنهاد می‌شود مدیران عالی از ویژگی‌هایی همچون روحیه انقلابی، وحدت‌آفرینی بین مسئولان و مسئولیت‌پذیری این شهید تأثیر بیشتری بپذیرند.

مهدی‌زاده رستم و همکاران (۱۳۹۹)؛ به تحقیقی با عنوان بررسی اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه اسلام و بررسی مشکلات و چالش‌های رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها پرداختند. نتایج حاکی از آن است که به‌کارگیری نیروی انسانی متعهد و مقید به اخلاقیات و قانون در ادارات و سازمان‌ها، آموزش علمی مؤلفه‌های اخلاقی توسط کارکنان متعهد، تدوین منشور اخلاقی در ادارات و سازمان‌ها، تبدیل آموزش اخلاقیات به یادگیری یا به بیانی دیگر نهادینه کردن مؤلفه‌های اخلاقی و مسئله‌محور بودن در امور اخلاق حرفه‌ای از جمله راهکارهای تقویت و توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها و ادارات می‌باشد.

قلاوندی و همکاران (۱۳۹۸)؛ پژوهش حاضر، تحلیل روابط شجاعت اخلاقی حرفه‌ای و سرمایه اجتماعی بود. این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه حکیم سبزواری به تعداد ۲۳۰ نفر بودند. نتایج نشان داد که بین مولفه‌های شجاعت اخلاقی حرفه‌ای و مولفه‌های سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. برای افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان باید زمینه بروز شجاعت اخلاقی حرفه‌ای را در کارکنان ایجاد و تقویت نمود.

رخشانمهر و همکاران (۱۳۹۸)؛ این پژوهش از طریق پرسشنامه‌های "بومی سازی شده" اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی، مسئولیتهای اجتماعی و عملکرد شغلی، جمع‌آوری شده و در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار گرفته‌اند. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها، نشان دهنده توان پیش‌بینی عملکرد حساب‌برسان مستقل از طریق مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی و مسئولیتهای اجتماعی می‌باشد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد حساب‌برسان مستقل، از طریق رهبری اخلاقی و مسئولیتهای اجتماعی، میانجی‌گری می‌شود.

عسگری و خیراندیش (۱۳۹۸)؛ الگوی شایستگی‌های افسری تراز انقلاب اسلامی برای پیشبرد گام دوم (تحلیل بیانات فرماندهی معظم کل قوا در نیروهای مسلح) را ارائه نمودند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد الگوی شایستگی‌های افسری تراز انقلاب اسلامی از شش مقوله اصلی تشکیل شده است: شایستگی‌های اعتقادی، شایستگی‌های ارزشی، شایستگی‌های نگرشی، شایستگی‌های شخصیتی، شایستگی‌های قابلیت‌ی و شایستگی‌های رفتاری. این شایستگی‌های ماهیت سلسله‌مراتبی دارند به گونه‌ای که اعتقادات بر ارزش‌ها، ارزش‌ها بر نگرش‌ها تأثیر می‌گذارند، قابلیت‌ها و شخصیت نیز بر اساس نگرش‌ها شکل می‌گیرند و الگوهای رفتاری را شکل می‌دهند.

احمدیان دیوتی و همکاران (۱۳۹۸)؛ الگوی نیروی انتظامی تراز انقلاب اسلامی مبتنی بر منظومه فکری امام خامنه‌ای پرداختند. با توجه به یافته‌های پژوهش، راهبردهای تحقق نیروی انتظامی تراز انقلاب مبتنی بر بیانات امام خامنه‌ای عبارت‌اند از: اقتدار و صلابت معنوی و قانونی، استفاده از دانش روز و فناوری‌های نوین، برخورد مهربانانه و عطوفانه با مردم، تقویت روحیه تقوا و پاکدامنی، کاهش حوادث و تلفات جاده‌ای، مبارزه جدی با فساد و شرارت‌ها، کمک به تحقق اقتصاد مقاومتی، استفاده و به‌کارگیری نیروی انسانی کارآمد، قانون‌گرایی، امانت‌داری و صحت عمل، هوشمندی و بصیرت، مدیریت جهادی، نظارت دقیق و مستمر و برنامه‌ریزی دقیق و هوشمندانه.

رجبی (۱۳۹۸) در مقاله بررسی نقش شریعت در معنویت دینی از نظر ملاصدرا نشان می‌دهد که معنویت از ضرورت‌های زندگی انسان مومن است. برای رسیدن به سعادت و کمال باید سیر معنوی را در پیش گیرد و در این مسیر چاره‌ای جز تبعیت از دستورات شرعی نیست. بنابراین سلوک معنوی معنای شریعت دینی برای سالک سعادت آفرین نیست.

سبحانی یامچی (۱۳۹۷)؛ در مقاله شاخص‌های نیروی انسانی کارآمد نظام از منظر نهج‌البلاغه، به روش توصیفی تحلیلی از نگاه حضرت علی (ع) به برخی از شاخص‌های نیروی انسانی کارآمد اشاره می‌کند که مجموعه نیروهای انسانی با عنایت به این ویژگی‌ها می‌توانند برای مجموعه تحت امر خود یک سرمایه سیاسی کارآمد گزینش کند. نتیجه حاصل از آن است که با شاخص‌هایی چون دین‌داری، ایمان به هدف، اخلاص در عمل، شایستگی در تخصص و تعهد و صبر و مقام در برابر مشکلات، کاردان، خستگی‌ناپذیری در کارها، ولایت‌مدار و مرئی بودن، می‌توان نیروی کارآمد طراز نظام اداری علوی انتخاب کرد.

بابلان و همکارانش (۱۳۹۷)؛ در مقاله ای با عنوان نقش معنوی رهبری اخلاق حرفه‌ای در تعهد سازمانی به‌ورزان به این نتیجه رسیدند که رهبری معنوی بر تعهد سازمانی به‌ورزان با نقش میانجیگری اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد و براین اساس یکی از راه‌های افزایش تعهد سازمانی به‌ورزان داشتن رهبری معنوی و ارتقای اخلاق حرفه‌ای آنان است.

صالحی و همکاران (۱۳۹۶)؛ به تحقیقی با عنوان رابطه استراتژی‌های منابع انسانی با اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران پرداختند. درنتایج مشاهده می‌شود، با توجه به اینکه استراتژی‌های مدیریت عملکرد، جبران خدمات و روابط کار با اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه دارد و پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای افزایش اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. بنابراین جهت بالابردن اخلاق حرفه‌ای کارکنان پیشنهاد می‌گردد افراد را بر اساس توانایی‌های موردنیاز مشاغل و تخصصشان به کار گیرند، سیستم آموزش و توسعه علمی و فنی را فعال کنند و سیستم‌های پیشنهاد و گردش به‌سوی پاداش‌های تیمی را احیا کنند. همچنین بازخوردهای کامل همراه با توسعه مهارت‌ها و تغییر فرهنگ سازمانی برای تضمین کارکرد سازنده را در سازمان ایجاد کنند.

اکبری و همکاران (۱۳۹۶)؛ به تحقیقی با عنوان رابطه اخلاق حرفه‌ای، معنویت سازمانی و خلاقیت کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد که اخلاق حرفه‌ای با خلاقیت و رفتارهای اخلاق کارکنان ارتباط دارد. بنابراین، دانشگاه‌ها می‌توانند با به‌کارگیری اخلاق حرفه‌ای باعث بروز این‌گونه رفتارها در کارکنان و درنتیجه افزایش بهره‌وری و اثربخشی دانشگاه شوند. از طرفی با توجه به اینکه در این مطالعه نقش میانجی معنویت سازمانی در رابطه بین متغیرهای فوق تأیید شد، نتایج مطالعه می‌تواند ضرورت توجه به نقش معنویت سازمانی را در ارتباط با اخلاق حرفه‌ای و خلاقیت کارکنان را خاطرنشان سازد و در برنامه‌ریزی مدیران دانشگاه کمک‌رسان باشد.

خان‌محمدی و خاشعی (۱۳۹۵)؛ به تحقیقی با عنوان واکاوی ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای (کار) مبتنی بر اندیشه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) پرداختند. سؤال اصلی پژوهش آن است که مقام معظم رهبری با توجه به اندیشه حکیمانه، گسترده و عمیقی که دارند روی چه ارزش‌هایی در کار و شغل تأکید و توصیه می‌کنند؟ خدامحوری در کار به‌عنوان یک ارزش بنیادین و ارزش‌های اساسی ذیل آن از قبیل تقوایشی، مردم‌گرایی، مسئولیت‌پذیری، جهاد کاری، انضباط کاری، امانت‌داری، صداقت، تعهد و مسئولیت، کارآمدی، عدالت‌محوری، امنیت بخشی، انقلابی‌گری و وحدت و یکپارچگی و تعداد ۲۵ ارزش کارکردی به‌عنوان یافته‌های اصلی پژوهش محسوب می‌گردند.

محمدی و همکاران (۱۳۹۳)؛ به مقاله ای با عنوان مفهوم‌پردازی معنویت سازمانی از منظر نهج‌البلاغه پرداختند. در این پژوهش با کاوش و دقت نظر در منابع و مفاهیم اسلامی و تأکیدات فراوانی که بر خدا ایمان به او و حرکت در جهت مسیر الهی بیان شده است. مقوله کانونی خود را بر معنویت دینی بنا نهاده است و به جهت تناسب با دین اسلام به‌عنوان کامل‌ترین دین از معنویت سازمانی اسلامی و بر اساس آن خدامحوری به‌عنوان نقطه عطف این پژوهش در شکل‌گیری نظریه معنویت سازمانی یاد شده است. الوندی (۱۳۹۳)؛ در مقاله‌ای با عنوان طراحی الگوی مفهومی معنویت از دید حضرت امام خمینی (ره)، با توجه به توصیه‌های معنوی ایشان به دست‌اندرکاران دفاع مقدس اشاره دارد که معنویت و معنویت‌گرایی اسلامی در اندیشه و عمل امام خمینی، از اسلام ناب

محمّدی (ص) و خالصانه‌ترین اعتقادات توحیدی اسلامی و مذهبی او سرچشمه گرفته است. امام خمینی در آثار، بیانات، اعلامیه‌ها و سخنرانی‌هایشان معنویت را مترادف با الوهیت (آداب الصلاه)، اخلاق انبیاء (تحریر الوسیله)، تجرد باطنی و تجرد نفسانی خاص انسان در بین همه موجودات، عقیده به توحید و معاد، یکی از ابعاد اصلی وجودی انسان، قدرت مذهب و اتکا به خدا، کلید دردهای اجتماعی، اسباب پیشرفت، رمز پیروزی، روحانیت، راه خدا، تعالی و ایمان، ناجی ملت و مملکت، اخلاق و تهذیب نفس، ایمان به خدا، میزان انسانیت، اتصال به خدا و مبدأ وحی، اخلاص، عامل حفظ استقلال، آزادی و رسیدن جامعه به کمال، توجه به خدا، تکلیف الهی و یاد خداوند، سرکوب نفسانیت، ارزشی که تنها با عنایت خدا قابل حصول است، رو به سوی خدا بردن، ولایت، عامل نزول وحی بر رسول اکرم، آنچه باعث سعادت و جاودانگی ما می‌شود، این تعابیر از معنویت که در آن اسلام ناب، توحید ناب و اعتقاد نظری و عملی به وحی و نبوت، رسالت، امامت و ولایت متناسب با آنچه در قرآن و سنت رسول خاتم (ص) و ائمه هدی (ص) آمده است، از پشتوانه‌های علمی، دینی و کلامی اسلام و سیره اهل بیت برخوردار است و به تعبیری بهتر، معنویت ناب اسلامی است که توسط امام خمینی تبیین شده است.

پیشینه تحقیقات خارجی

چاروئنسوکمونگکول (۲۰۲۲)؛ هدف این مطالعه اتخاذ تئوری رده بالا برای تجزیه و تحلیل تأثیر رهبری تحول آفرین مدیر اجرایی (مدیرعامل) بر فرهنگ اخلاقی سازمانی و تأثیر متعاقب آن بر عملکرد شرکت است. به طور کلی، این مطالعه با نشان دادن اینکه، اگرچه فرهنگ اخلاقی ایجاد شده توسط رهبران تحول آفرین می‌تواند منجر به عملکرد بالای شرکت شود، این مطالعه دانش جدیدی را به ادبیات اضافه می‌کند، اما محیط بازار از نظر شدت رقابتی می‌تواند این مزیت را کاهش دهد.

نگوین ۲ و همکاران (۲۰۲۲)؛ هدف این تحقیق تأثیر فرهنگ سازمانی را بر قضاوت اخلاقی و قصد اخلاقی حسابداران شرکتی در ویتنام بررسی می‌کند. این مطالعه بر داده‌های نظرسنجی جمع آوری شده از ۲۸۳ حسابدار شاغل در ویتنام متکی است. فرهنگ سازمانی با استفاده از ابزار ارزیابی فرهنگ سازمانی، توسعه یافته توسط کامرون و کوین (۲۰۱۱) اندازه گیری شد. یافته‌ها نشان می‌دهد که فرهنگ طایفه‌ای (خانواده‌محور) غالب بوده و تأثیر مثبت معناداری بر قضاوت اخلاقی و قصد اخلاقی حسابداران دارد. پاسخ دهندگان در فرهنگ قبیله‌ای سناریوها را در مقایسه با حسابداران در فرهنگ‌های ادوکراسی و بازار، اما نه فرهنگ سلسله مراتبی، اخلاقی تر ارزیابی می‌کنند. حسابدارانی که بر وابستگی و فرهنگ بازار تأکید دارند، نگرش آرام‌تری نسبت به سناریوهای غیراخلاقی نشان می‌دهند، در حالی که پاسخ‌دهندگان در فرهنگ سلسله مراتبی (قانون مدار) بالاترین نگرش اخلاقی را نشان می‌دهند.

پنتین ۳ و همکاران (۲۰۲۲)؛ به بررسی رابطه بین باورهای دینی معنوی و اخلاقی حرفه‌ای معلمان مدارس پرداختند. در این مطالعه ارزش تبیینی دینداری و معنویت برای اعتقادات اخلاقی حرفه‌ای ۱۴۴۱ معلم در مدارس آلمان مورد بررسی قرار گرفت. برخلاف فرضیه‌های از پیش ثبت شده ما، نه باورهای دینی و نه تساهل مذهبی تفاوت معناداری را در جنبه‌های مختلف اخلاق حرفه‌ای در مدل‌های معادلات ساختاری توضیح نمی‌دهند. ارزش توضیحی بیشتری در تحلیل‌های قابل مقایسه برای باورهای معنوی یافت شد، اما برای جنبه‌های متعالی آنها کمتر از بعد «ارتباط با دیگران» یافت شد. بدیهی است که کمتر باورهای دینی و معنوی معلمان بر اخلاق حرفه‌ای آنان تأثیر می‌گذارد.

1 Charoensukmongkol

2 Nguyen

3 Penthin

لیک و اوانتز^۱ (۲۰۲۱)؛ به بررسی رابطه بین دینداری معنویت و هوش روانسنجی در ایالات متحده پرداختند. نتایج نشان داد رابطه معکوس بین دینداری معنویت و هوش روانسنجی به خوبی در ادبیات قبلی مستند شده است. با این حال، مطالعاتی که تفاوت‌های گروهی را در ضریب هوشی در رابطه با دینداری معنویت بررسی کرده‌اند، قابلیت تعمیم محدودی دارند. مطالعه حاضر با ارزیابی هوش روانسنجی در میان شرکت‌کنندگانی که به‌عنوان مذهبی روحانی متفاوت (یعنی فقط مذهبی، فقط معنوی، هم مذهبی و معنوی، یا نه مذهبی و نه معنوی) و در میان افرادی که به‌عنوان مسیحی کاتولیک، ملحد، طبقه‌بندی شده‌اند، به ادبیات کمک کرد. تجزیه و تحلیل کوواریانس چند متغیره که سن، جنسیت، تحصیلات و وضعیت اجتماعی اقتصادی را کنترل می‌کند نشان داد که نمرات هوش روانسنجی برای شرکت‌کنندگان «فقط مذهبی» کمترین مقدار ($P < 0.001$) است و بالاترین برای شرکت‌کنندگان «نه مذهبی و نه معنوی» به دست آمد.

کارا^۲ و همکاران (۲۰۲۱)؛ این پژوهش با هدف بررسی تأثیرات متفاوت معنویت بر سلامت روان مؤمنان و غیر مؤمنان در مواجهه با ناملایمات انجام شد. روش: معنویت، اراده برای وجود زندگی و بقا، تروماهای تجمعی، رشد پس از سانحه درک شده، آسیب شناسی روانی، اضطراب‌های وجودی، عزت نفس و ارزیابی مجدد در دو نمونه از مؤمنان اصلی (مصر، ترکیه، و کویتو اکثراً غیر مؤمنان بریتانیا) برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، این مطالعه از تحلیل مسیر تکمیل‌شده با روش ماکرو و بی‌تغییر چند گروهی PROCESS استفاده کرد. نتایج: دو مسیر سازگاری ثابت مثبت را برای مؤمنان شناسایی کرد، یکی از طریق WTELS و دیگری از طریق معنویت. یک مسیر مثبت مشابه WTELS، اما نه معنویت، در غیر مؤمنان یافت شد. نتیجه‌گیری: در حالی که مؤمنان و غیر مؤمنان از مسیر WTELS خود برای مقابله با ناملایمات استفاده می‌کنند، مؤمنان از مسیر اضافی معنویت استفاده می‌کنند. غیر مؤمنان هنوز از راهبردهای تعالی خود در معنویت غیر خدا‌باورانه یا سکولار استفاده می‌کنند.

کبلک^۳ و همکاران (۲۰۲۱)؛ با پیشرفت جهانی شدن، اتخاذ یک دیدگاه کل نگر، شامل حوزه‌های زیست محیطی، اقتصادی و اجتماعی در مشخصات حرفه‌ای‌ها اساسی است. برای اطمینان از قابلیت استخدام در این زمینه، ترکیب مهارت‌های فنی و مهارت‌های نرم (مهارت‌های غیر شناختی) ضروری است. با توجه به این موضوع، این کار با هدف برجسته کردن اهمیت آموزش اخلاق حرفه‌ای در دوره مهندسی و شناسایی مهارت‌های مورد نیاز در اجرای این حرفه است. برای این منظور، روش مورد استفاده مطابق با یک مرور سیستماتیک از ادبیات است، که تجزیه و تحلیل کتاب‌سنجی و تحلیل محتوا را پوشش می‌دهد، که دانش در مورد مهارت‌های نرم (تمرکز بر اخلاق حرفه‌ای) در آموزش و تمرین مهندسی را گسترش می‌دهد. در نهایت، این تحقیق نتایج را از طریق یک چارچوب مورد بحث قرار می‌دهد و مهارت‌های مهندس را در حوزه‌های محیطی، اقتصادی و اجتماعی طبقه‌بندی می‌کند. به این ترتیب، یک رویکرد جامع و یکپارچه ارائه می‌شود که برای دستیابی به توسعه پایدار و اطمینان از اشتغال‌پذیری این حرفه‌ای اساسی است.

آبراموا^۴ و همکاران (۲۰۱۹)؛ به مطالعه ای با عنوان « اخلاق حرفه‌ای یک کارمند دولتی: ویژگی‌ها و مشکلات » بررسی پرداختند. نتایج نشان داد فوریت توسعه حرفه‌ای پرسنل سیستم مدیریت دولتی با توجه به پویایی و ویژگی وضعیت سیاسی و اجتماعی-اقتصادی کشور و همچنین وضعیت واقعی خود سیستم مدیریت دولتی تعیین می‌شود. مهمترین عامل در اصلاح موفقیت آمیز نظام مدیریت دولتی، غلبه بر مشکل رشد حرفه‌ای و اخلاقی افراد آن است. اخلاق حرفه‌ای کارمندان دولت باید نه تنها با قانون اساسی کشور، قوانین فعلی آن، بلکه با اصول و هنجارهای اخلاقی مطابقت داشته باشد. الزامات حرفه‌ای برای کارمندان دولتی به مرجعی

1 Lace & Evans

2 Kira

3 Kohlbeck

4 Abramova

که کارمند دولتی در آن کار می‌کند و ویژگی‌های کار انجام شده توسط وی بستگی دارد. با این حال، این واقعیت باقی می‌ماند که تعداد الزامات برای رفتار حرفه‌ای کارمندان دولت به کل سیستم مدیریت دولتی مربوط می‌شود. ویژگی اخلاق حرفه‌ای یک کارمند دولتی، اول از همه، در ویژگی‌های فعالیت حرفه‌ای است که مستقیماً با وضعیت قانونی مقام رسمی مرتبط است، در امکاناتی که قانون اساسی برای اعمال اختیار از طرف دولت پیش‌بینی می‌کند.

یوان ۱ و همکاران (۲۰۱۹)؛ اخلاق شهروندی نشان دهنده تمدن است و برای جامعه مهم است. آموزش اخلاق برای بهبود اخلاق، به ویژه در چین، ممکن است به دلیل اتکا به آموزش مبتنی بر سخنرانی شکست بخورد. یادگیری مبتنی بر بازی رویکردی نوآورانه برای آموزش اخلاق ارائه می‌کند. این مقاله مشکلات موجود در آموزش اخلاق عالی را شناسایی کرده و اصول طراحی بازی مربوطه را قبل از ایجاد چارچوبی برای طراحی بازی‌های آموزشی که ممکن است به آموزش اخلاق کمک کند، مرور می‌کند. سپس یک مدل طراحی بازی برای آموزش اخلاق پیشنهاد می‌کند

که ۲ و همکاران (۲۰۱۸)؛ هدف این مقاله بررسی تأثیر عملکرد منابع انسانی دوستدار خانواده بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان و نقش معنویت محیط کار بر تناسب روابط قبلی است. برای این منظور، این تحقیق ۳۴۷ نمونه داده را جمع‌آوری کرده و یک تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی انجام می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد که عملکرد منابع انسانی دوستدار خانواده تأثیر مثبت معناداری بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان دارد، در حالی که معنویت محیط کار نقش واسطه‌ای جزئی در رابطه دارد. این تحقیق پیشنهاد می‌کند که سازمان‌ها به منظور ارتقای تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان و در نتیجه ارتقای مزیت‌های رقابتی سازمان، باید به اجرای شیوه‌های منابع انسانی دوست‌دار خانواده توجه کنند.

چوکپراجاکچات و سامرتفول ۳ (۲۰۱۷)؛ در مقاله اجرای کد اخلاق حرفه‌ای برای کارمندان دولت تایلد به این نتیجه رسیدند که، کارگروه‌های ارتقا اخلاقی باید با بودجه، پرسنل و پیشرفت شغلی ایجاد شده و شرح وظایف ارائه شود. به‌عنوان مثال، یک کارگروه جدید که مستقیماً مسئول این موضوع است باید اضافه شود، بدین ترتیب یک رهبر گروه و سه تا چهار نفر از کارمندان در حال تدوین برنامه‌ای برای ارتقا اخلاق و حفظ صلح به‌منظور تأکید بر اقدامات پیشگیرانه برای تشویق کارمندان دولت هستند. برای پیامدهای سیاسی، چندین گزینه پیشنهاد می‌شود. این موضوع باید در استراتژی‌های آژانس‌ها گنجانده شود و به‌عنوان شاخص اصلی عملکرد سازمان‌ها مشخص شود. آیین‌نامه اخلاق حرفه‌ای باید در فرهنگ سازمانی ادغام شود. استاندارد اخلاقی افرادی که مناصب سیاسی دارند باید به‌وضوح ارائه شود تا بتواند نمونه‌های خوبی برای مردم باشد.

روش تحقیق

مطالعه حاضر از نوع بررسی مقالات مروری و صرفاً نظری و تحلیلی می‌باشد که عمدتاً بر اساس اطلاعات ثانویه می‌باشد. داده‌ها از مقالات پژوهشی و کتاب‌های مختلف مربوط، قرآن و احادیث جمع‌آوری شده است.

پیشنهادهای پژوهش

- ترویج و توسعه مولفه معنویت در محیط سازمان
- آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها

1 Yuan

2 Ke

3 Chokprajakchat & Sumretphol

- معنویت در محیط با استفاده از ترویج ظواهر دین و معنویت در محیط سازمان مانند پوستر های معنویی
- تقویت معنویت فطری و تقویت باورهای دینی و ترویج ارزش های اسلامی و سالم سازی محیط
- اهمیت دادن دولت به اخلاق و معنویت و تامین نیاز های زیستی و اعتماد
- اجرای مناسک معنوی و مذهبی مانند نماز بصورت گروهی
- ایجاد و توسعه نگرش مثبت معنویی با استفاده از متخصصین
- الگو سازی مدیران با استفاده از ترویج فضائل اخلاقی مانند صداقت ، اعتماد آفرینی ، بخشش و بردباری در سازمان

منابع

- آفاق یاوری؛ شیرین (۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای در مدیریت؛ تهران: انتشارات سازمان فرهنگی فرا.
- ابن ابی الحدید، عبدالحمید بن هبة الله (۱۴۰۴ ق). شرح نهج البلاغه لابن ابی الحدید. ۲۰
- ایبطالب (ع): تحلیل محتوای عهدنامه مالک اشتر نخعی (ره). جستارهای مبین (نشریه الکترونیکی مؤسسه مطالعه ها و پژوهشهای مبین)، ۳(۳۷).
- احمدی، غفاری و همکاران (۱۳۹۳). مطالعه تطبیقی توانمند سازی نیروی انسانی کارکنان بانک و کارکنان آموزش و پرورش شهر اصفهان. فصلنامه علوم اجتماعی دانشگاه آزاد واحد شوشتر
- احمدیان دیوکتی و همکاران ، ۱۳۹۸، الگوی نیروی انتظامی تراز انقلاب اسلامی مبتنی بر منظومه فکری مقام معظم رهبر اکبری، پ و همکاران، ۱۳۹۷، رابطه اخلاق حرفه‌ای، معنویت سازمانی و خلاقیت کارکنان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سیزدهم، شماره ۴
- الوندی، م، ۱۳۹۳، طراحی الگوی مفهومی معنویت از دید حضرت امام خمینی (ره) با توجه به توصیه های معنوی ایشان به دست اندرکاران دفاع مقدس، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال هفدهم، شماره ۶۳، تابستان ۱۳۹۳
- امام خمینی، روح الله (۱۳۸۲). صحیفه امام. تهران، دفتر حفظ و نشر آثار امام (ره). - امینی، داود؛ پناهی، حمید (۱۳۹۸). تحلیلی بر بیانیه گام دوم انقلاب در حوزه بهره برداری
- بابایی، م، ۱۳۹۵، خبرگزاری دانشجو <https://snn.ir/fa/news/587265> / (دسترسی در ۱۳۹۵/۱۲/۴).
- باقری، مصباح الهدی؛ سعدآبادی، حسن (۱۳۹۰)، طراحی الگوی معنوی بر اساس ارزشهای اسلامی: پژوهشی مبتنی بر راهبرد داده بنیاد با تأکید بر ویژگی های فرمانده شهید سرلشکر پاسدار کاظمی؛ اندیشه مدیریت راهبرد ی شماره دوم، صفحات ۵۷-۱۲۲.
- براکستون؛ ج؛ بری؛ ن (۱۳۹۷). اخلاق در آموزش عالی (ترجمه حمید رضا آراسته)؛ دایره المعارف آموزش عالی؛ تهران: بنیاد دانشنامه بزرگ فارسی؛ چاپ ششم؛ جلد اول؛ صص ۹۳-۹۱.
- بیانیه گام دوم. همایش ملی جستارهای پژوهشی با تأکید بر بیانیه گام دوم انقلاب، تهران، دانشگاه مذاهب اسلامی.
- بیک زاد، جعفر، مصطفائی، بابک، نوری، حسین. (۱۴۰۰). ارائه مدل تاثیر معنویت در محیط کار بر بهره وری سازمانی با نقش واسطه ای سرمایه اجتماعی و پابندی به رفتارهای اخلاقی در دانشگاه تبریز. جامعه شناسی اقتصادی و توسعه، ۱۰(۱)، ۷۹-۹۸.
- حاتمی قوشچی ابوذر، دانشفرد کرم الله، طلوعی اشلقی عباس، رهنمای رودپشتی فریدون (۱۴۰۱). الگوی سرمایه فکری بانک های دولتی با رویکرد شایستگی و اخلاق حرفه‌ای مدیران. اخلاق در علوم و فناوری؛ ۱۷: ۱۲۱-۱۲۵

حضرت آیت الله العظمی خامنه ای (دام عزّه العالی)، بیانات، بر گرفته از سایت www.khamenei.ir

حضرت آیت الله العظمی خامنه ای (دام عزّه العالی)، بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی
حکیم، برکت علی (۱۳۹۹). تبیین و نقد ادله معرفت شناسی معنویت بدون دین. پارسای داخل کشور کارشناسی ارشد ۱۳۹۹. جامعه
المصطفی العالمیه، مجتمع آموزش عالی امام خمینی (ره) - مدرسه عالی حکمت و دین پژوهی
خان محمدی، ه و خاشعی، و، ۱۳۹۵، ارزش های اخلاق حرفه ای (کار) مبتنی بر اندیشه مقام معظم رهبری (مدظله العالی) عنوان
مقاله ای است که توسط ، فصلنامه (علمی - پژوهشی) مطالعات راهبردی بسیج / سال نوزدهم / شماره ۷۰ / بهار ۱۳۹۵
دهخدا، علی اکبر (۱۳۸۱)، لغت نامه

رجبی، الف، ۱۳۹۶، بررسی نقش شریعت در معنویت دینی از نظر ملاصدرا، فصلنامه علمی پژوهشی اندیشه نوین دینی سال ۱۳،
پایز ۱۳۹۶

رخشانمهر آرش، جبارزاده کنگرلوئی سعید، بحری ثالث جمال، فلاوندی حسن. تحلیل روابط مولفه های اخلاق حرفه ای، رهبری
اخلاقی، مسئولیتهای اجتماعی با عملکرد حسابرسان مستقل. دانش حسابرسی ۱۳۹۸؛ ۱۹ (۷۶): ۲۳۰-۱۹۵
رضائی، ولی اله و مصباحی، مریم (۱۳۹۹). تاثیر سرمایه انسانی بر عملکرد شرکت با توجه به نقش میانجی نوآوری و خودکارآمدی
حرفه ای، کنفرانس پژوهش های کاربردی در مهندسی صنایع، مدیریت و حسابداری، کرج،
رمضانی، حسین (۱۳۹۴). شاکله مفهومی ارزشی اخلاق زمامداری از منظر علی بن ابی طالب
رنگریز حسن، خامه چی حامد (۱۴۰۱). فراتحلیل پیامدهای رهبری اخلاقی. اخلاق در علوم و فناوری ۱۷ (۲): ۵۵-
رهبر، مهدی (۱۳۹۸). طهارت اقتصادی شرط مشروعیت مقامهای حکومتی با تأکید بر بیانیه گام دوم
زارعی، بهادر؛ زینی وند، علی؛ محمدی، کیمیا (۱۳۹۳). قاعده نفی سبیل در اندیشه
زاهد بابلان، ع و همکاران، ۱۳۹۷، نقش معنوی رهبری و اخلاق حرفه ای در تعهد سازمانی بهورزان، مجله اخلاق زیستی، دوره هفتم،
شماره بیست و شش، زمستان ۱۳۹۶

سبحانی یامچی، م، ۱۳۹۸، شاخصهای نیروی انسانی کارآمد نظام از منظر نهج البلاغه، فصلنامه پژوهشنامه نهج البلاغه سال هفتم -
شماره ۵۲ - بهار ۸۹

شیت الحمیدی، سیداحمد؛ سازواری، مریم؛ سازواری، مهدی (۱۳۹۲). اخلاق محوری در مدیریت سازمانهای کارآفرین
صالحی، م و همکاران، ۱۳۹۶، رابطه استراتژی های منابع انسانی با اخلاق حرفه ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران، مجله
اخلاق زیستی، دوره هفتم، شماره بیست و چهارم، تابستان
صمدزاده زارع، محمد، گنجی نیا، آزاده دل (۱۴۰۱). طراحی مدل ارتباطات سازمانی مبتنی بر فرهنگ سازمانی اخلاق مدار، فصلنامه
اخلاق در علوم و فناوری

ظاهری، محمد. (۱۳۹۹). ارائه الگوی مدیریتی در تراز انقلاب برای مدیران عالی جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر سبک مدیریتی
شهید سپهبد قاسم سلیمانی. فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۸ (۱)، ۶۶-۲۱.

عالیخانی، فرح، سرمدی، محمدرضا، سعیدی پور، بهمن، معصومی فرد، مرجان، گودرزی، ماندانا. (۱۴۰۰). شناسایی مؤلفه های
اخلاق حرفه ای به منظور طراحی الگوی اخلاق حرفه ای در بستر یادگیری الکترونیکی و آموزش از راه دور. پژوهش در یادگیری
آموزشگاهی و مجازی، ۹ (۲)، ۸۷-۹۹.

عباسی رسول، باباشاهی جبار. (۱۳۹۹). رابطه هوش اخلاقی مدیران دانشگاهی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه: نقش میانجی گری
سرمایه اجتماعی سازمان. اخلاق در علوم و فناوری ۱۵ (۱): ۷۰-۶۴

عسگری، ناصر و خیراندیش، مهدی، ۱۳۹۸، الگوی شایستگی های افسری تراز انقلاب اسلامی برای پیشبرد گام دوم (تحلیل بیانات فرماندهی معظم کل قوا در نیروهای مسلح)، همایش «گام دوم انقلاب پیشران‌ها، چالش‌ها و الزامات تحقق در نیروی هوایی ارتش»، تهران

فیاض، سیدعلی (۱۳۹۹). بررسی انتقادی مبانی معرفت‌شناختی و انسان‌شناختی معنویت غیردینی با تأکید بر حکمت متعالیه. پارسای داخل کشور دکتری حرفه‌ای (عمومی) ۱۳۹۹ جامعه المصطفی العالمیه، مجتمع آموزش عالی امام خمینی (ره) - مدرسه عالی حکمت و دین‌پژوهی

قرآن کریم

قربانی، زینب، عندلیب، علیرضا، ذبیحی، حسین. (۱۳۹۹). سنجش وضعیت اخلاق حرفه‌ای براساس مناطق شهر اصفهان از دیدگاه مدیران شهری. مدیریت اسلامی، ۲۸(۳)، ۹۹-۱۲۳.

قلاوندی حسن، کوشکی منیژه (۱۳۹۹). تحلیل کانونی شجاعت اخلاقی حرفه‌ای با سرمایه اجتماعی. اخلاق در علوم و فناوری ۱۳۹۹؛ ۱۵ (۱): ۱۳۶-۱۴۲

کاشانیها، زهرا (۱۳۹۵). معنویت گرایی و روش های آموزش آن با رویکرد دینی. فصلنامه فناوری آموزش، ۱۰ (۳).

کولیوند، علیرضا. (۱۳۹۹). بررسی رابطه معنویت با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی (مطالعه موردی ستاد ناجا). نشریه علمی پژوهش های دانش انتظامی دانشگاه علوم انتظامی امین، ۲۲(۳)، ۷۷-۱۰۱

گلی زواره قمشه ای، غلامرضا (۱۳۸۵). عدالت محوری در قرآن و حدیث. نشریه پاسدار اسلام، شماره ۲۷۹.

ظاهری، محمد. (۱۳۹۹). ارائه الگوی مدیریتی در تراز انقلاب برای مدیران عالی جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر سبک مدیریتی شهید سپهبد قاسم سلیمانی. فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۸(۱)، ۲۱-۴۶.

محمدی، مهدی، صفیان، مهدی، موسوی، سید علی. (۱۴۰۰). الگوی شایستگی سرمایه انسانی تراز گام دوم انقلاب اسلامی. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۱۴۰۰(۴)، ۱-۳۰.

محمدی، م و همکاران، ۱۳۹۳، مفهوم‌پردازی معنویت سازمانی از منظر نهج‌البلاغه، دوفصلنامه علمی تخصصی اسلام و مدیریت، پاییز و زمستان ۱۳۹۳

مرادی آیدیشه، شعبان؛ وثوقی نیری، عبدالله؛ نعمتی، الیاس (۱۳۹۸). شایسته سالاری محور تحقق ارتش پیشرفته ی تراز نظام اسلامی در گام دوم انقلاب. همایش بنیانه گام دوم انقلاب اسلامی (چالش ها، پیشرانها و الزامات تحقق در نهاجا)، تهران، دانشگاه علوم وفنون هوایی شهید ستاری

مهدی‌زاده رستم، م، ۱۳۹۹، بررسی اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه اسلام و بررسی مشکلات و چالش های رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، فصلنامه چشم انداز حسابداری و مدیریت دوره ۳، شماره ۳۳، زمستان ۳۳۹۹ (جلد سوم)

نعمتی لایلا، عبدالملکی بابک. رابطه فرهنگ سازمانی و جواخلاقی در تعالی بخشیدن به سلامت سازمانی: نقش میانجی یگانگی فرد- سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری ۱۴۰۰؛ ۱۶ (۱): ۸۳-۷۶

نهج البلاغه

واپرز، فهیمه، طالبی، بهنام، سا مری، مریم. (۱۴۰۰). تبیین نقش اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد مدیران مدارس در توانمند سازی معلمان با رویکرد توانمندسازی سرمایه انسانی، ۴(۱)، ۶۹-۷۸.

یآوری، سهیلا (۱۳۹۵). بررسی معنویت دینی و معنویت مدرن (هویت، معیار و کارکردها). پارسای داخل کشور کارشناسی ارشد ۱۳۹۵ دانشگاه معارف اسلامی قم.

- Abramova, Daria & Dika, Elena & Sergienko, Irina. (2019). Professional ethics of a civil servant: specificity and problems. The Journal of Zhytomyr State Technological University. Series: Economics, Management and Administration. 169-173.
- Charoensukmongkol, P. and Lamsam, N. (2022), "Effect of CEO transformational leadership on organizational ethical culture and firm performance: the moderating effect of competitive intensity", Journal of Asia Business Studies, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JABS-12-2021-0513>
- Chokprajakchat S, Sumretphol N , Implementation of the code of professional ethics for Thai civil servants, Kasetsart Journal of Social Sciences 38 (2017) 129e135
- Davis, Edward & Day, James & Lindia, Philip & Lemke, Austin. (2022). Religious/Spiritual Development and Positive Psychology: Toward An Integrative Theory. 10.31234/osf.io/waqd5.
- Ke, J. and Deng, X. (2018) Family-Friendly Human Resource Practice, Organizational Commitment, and Job Performance among Employees: The Mediating Role of Workplace Spirituality. Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 6, 81-91.
- King, Stephen & Macpherson, Catherine Fiona & Pflugeisen, Bethann & Johnson, Rebecca. (2020). Religious/Spiritual Coping in Young Adults with Cancer. Journal of adolescent and young adult oncology. 10. 10.1089/jayao.2020.0148.
- Kira, I. , Özcan, N. , Shuwiekh, H. , Kucharska, J. , Al-Huwailah, A. and Bujold-Bugeaud, M. (2021) Mental Health Dynamics of Interfaith Spirituality in Believers and Non-Believers: The Two Circuit Pathways Model of Coping with Adversities: Interfaith Spirituality and Will-to Exist, Live and Survive. Psychology, 12, 992-1024.
- Kohlbeck, E. , Melo, A. , dos Santos Pedrozo, G. , Fagundes, A. , Pereira, D. , Beuren, F. and de Campos, D. (2021) Engineering Skills: Systematic Review in the Field of Professional Ethics. Creative Education, 12, 2335-2355.
- Lace, John & Evans, Luke. (2021). The Relationship Between Religiousness/Spirituality and Psychometric Intelligence in the United States. Journal of Religion and Health. 1-19. 10.1007/s10943-021-01394-4.
- Mahdavinoor, Seyyed Hatam & Miandashti, Azam & Mahdavinoor, Seyyed Muhammad Mahdi. (2021). Suggestions for changing professional ethics educational system. Research and Development in Medical Education. 10. 10.34172/rdme.2021.027.
- Nguyen, L.A., Dellaportas, S., Vesty, G.M., Pham, V.A.T., Jandug, L. and Tsahuridu, E. (2022), "The influence of organisational culture on corporate accountants' ethical judgement and ethical intention in Vietnam", Accounting, Auditing & Accountability Journal, Vol. 35 No. 2, pp. 325-354.
- Penthin, Marcus & Christ, Alexander & Kröner, Stephan & Pirner, Manfred & Scheunpflug, Dr. (2022). Relationships between religious-spiritual and professional-ethical beliefs of schoolteachers. Journal of Educational Science. 10.1007/s11618-021-01063-y.
- Thompson, Dennis. (2020). The Professional Ethics of Witnessing Professionals. Daedalus. 149. 67-78. 10.1162/daed_a_01817.
- Yuan, Y., Fu, K., Venter, B. P., Hainey, T. (2019) Ethics as a Game? Towards a Framework for Game Design. Sociology Mind, 9, 135-150.

Investigating the dimensions of religious spirituality and professional ethics of human capital at the level of the Islamic Revolution in government organizations

Mehrdad Mansoori¹, Mahmood Hashemi^{*2}, Mohammadreza Mardani³, Zein-Al-Abedin Amini Sabegh⁴

1.Department Management. Saveh Branch. Islamic Azad University. Saveh. Iran.

2.Department of Management. North Tehran Branch. Islamic Azad University. Tehran. Iran.
mannssooriii@gmail.com

3.Department of Management. University of Emam Hosein. Tehran. Iran.

4.Department of Management. Saveh Branch. Islamic Azad University. Saveh. Iran.

Abstract

In recent decades, human resources have been considered the foundation and foundation of any organization. An organization without human resources has no meaning. In many organizations, human resources determine the position and status of that organization. Therefore, human resources are increasingly important for every organization. Accordingly, many organizations are moving towards competency-based human resource systems and models to meet their needs. and according to Imam Khamenei, human resources are everything in the country. If we do not have human resources, we have nothing. Spirituality and ethics are two central and prominent components of the pure Muhammadan school of Islam, two religious value concepts, a step towards the progress and happiness of society, and are considered natural human needs. Without them, humans live contrary to nature and will not get anywhere in order to achieve happiness. Islam, due to its attention to the material and spiritual dimensions of man, has considered both material and spiritual dimensions . The purpose of this research is to examine the dimensions of religious spirituality and professional ethics of human capital at the level of the Islamic Revolution in government organizations. Therefore, the articles and research that have been conducted in this regard were examined. The nature of the article is purely conceptual and informative. The present study is purely theoretical and analytical in nature, which is mainly based on secondary information. The data has been collected from various research articles and related books.

Keywords: Spirituality, religious spirituality, professional ethics, human capital, Islamic Revolution balance, government organizations