

ارائه شاخص های فرهنگ معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی با رویکرد تحول و توسعه منابع انسانی در

سازمان

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارائه شاخص های فرهنگ معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی با رویکرد تحول و توسعه منابع انسانی در سازمان (مورد مطالعه سازمان شهر داری تهران) صورت گرفته است. روش تحقیق از نوع کیفی براساس نظریه داده بنیاد است. در بخش تحلیل محتوی مقاله ها ۱۶۰ مقاله گردآوری شد که ۸۰ مقاله داخلی (از سال ۱۳۹۸ تا ۱۴۰۱) و خارجی (۲۰۱۸ تا ۲۰۲۲) دسته بندی شد، روش تجزیه و تحلیل داده ها در بخش کیفی با استفاده از کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی بود شاخص های اساسی استخراج شد. سوال های مصاحبه زیر نظر کمیته علمی طراحی و بصورت مصاحبه نیمه ساختار یافته طراحی شد. جامعه آماری مدیران و معاونان ذیربط در شهرداری تهران بودند که با به کارگیری روش نمونه گیری هدفمند به روش گلوله برفی ۳۰ نفر آنها به عنوان نمونه تا اشباع نظری انتخاب شدند. نتایج پژوهش حاضر منجر به شناسایی و ۶ کد انتخابی شدو ۱۸ کد ۲۷۵ کد باز قرار گرفت. شاخص اصلی شامل هویت معنویت دینی فردی شامل زیر مولفه های، استقرار معنویت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای فردی، استقرار اخلاق حرفه‌ای سازمانی، مدیریت منابع انسانی سازمان و سبک رهبری سازمانی بود. در دور دوم پرسشنامه ای با لطف لیکرت برای ۳۰ نفر از خبرگان ارسال شد تا ضریب توافق هریک از مولفه ها مشخص شود که در این پژوهش با استفاده از آزمون ضریب کندال W و مقایسه میانگین و میزان توافق دو گروه خبرگان بالاتر از ۰/۸۰ درصد بود.

واژه‌های اصلی: تحول و توسعه، مدیریت منابع انسانی، فرهنگ معنویت دینی، اخلاق حرفه‌ای

۱- مقدمه

پردازان و پژوهشگران ابتدا باید معنویت بصورت فردی در تک تک افراد، گروه ها و سپس کل محیط سازمان بصورت سیستمی ظهور کند که بتوان اظهار داشت سازمان هویت دینی و یا معنوی دارد، هویت معنویت را به مولفه (اعتقادی و رفتاری) تقسیم بندی کرده اند [۵۵]، [۵۲]، [۵۷]، [۵]، [۵۵]. در بعد فردی می توان به مفاهیم جزئی تری مانند اعتقاد باورهای مذهبی، پرهیزکاری و تقوی در صلح و آرامش، [۲۷]، خودارزیابی و خود سازی مستمر؛ شناسایی نقاط قوت و ضعف، [۶۵] خوش خویی اشاره کرد [۲۳]، [۴۱] در بعد رفتاری می توان به مفاهیم روشن تر و قابل لمس تری مانند صداقت، امانت داری [۳۴]، عدالت، احترام به دیگران، رعایت ارزشها، صیانت از حقوق انسانی، رعایت مقررات، [۵۹] عدم تبعیض فروتنی، رعایت هنجار های دین، رشد اخلاقی، مساعدت، وجدان کاری [۱۵]، خدمت محوری، بینش و بصیرت [۴۲]، مردم محور، عملگرا، تعهد و عمل مبتنی بر ارزش، الگو سازی رفتاری [۴۵] حفظ و حراست از اصول اخلاقی معتقد به مبانی دینی و اصالت های میهنی و اخلاقی عدم قضاوت در محیط سازمانی اشاره کرد. نیاز های جامعه و سازمان ها از مشکلات نشات می گیرد [۳] مشکلاتی مانند بد اخلاقی و بی اخلاق های سازمانی، افزایش فساد اداری و مالی، بی عدالتی سازمانی، افت های سازمانی شدید، ضعف مدیریتی مشاهده شده، ناآشنایی با سبک های رهبری تاثیر گذار و تضعیف روحیه کارکنان در انجام وظایف می توان بر شما [۵]، هر یک از این مولفه ها به تنهایی برای ناکار آمدی یک سازمان مانند شهرداری کفایت می کند. با توجه به تشریح ابعاد اخلاق و معنویت می توان ادعا کرد که این مولفه از اهمیت ویژه ای برای سازمان برخوردار است. از جمله ضرورت و اهمیت اخلاق مدارای و اشاعه الگو های معنویت در سازمان را می توان کاهش تعارض سازمانی، توسعه مشارکت، فرصت توسعه منابع انسانی دانش مدار در محدوده سرمایه فکری، سرمایه انسانی

اخلاق جز مهمترین معیار های پسامردن در جامعه و سازمان ها است. باور های اخلاقی رفتار های اخلاقی را رقم می زنند و باعث ایجاد و ایداری توده اجتماعات انسانی در هر اجتماع انسانی است. در واقع، اخلاق حرفه‌ای به صورت اعمال و رفتاری از خلیات درونی انسانی بروز پیدا می کنند. به دلیل اهمیت و وسعت ابعاد اخلاق معنوی و رفتاری سازمان شهرداری تهران به عنوان جامعه و نمونه آماری مورد تحقیق و پژوهش قرار گرفته است. پژوهشگر که در سازمان شهرداری مشغول فعالیت سازمانی است شاهد بسیاری از آسیب های سازمانی در حوز موضوعی فقدان معنویت و اخلاق حرفه ای در سازمان شهرداری می باشد و یکی از دلایل انتخاب موضوع پژوهش در شهرداری تهران می باشد. در عصر حاضر منابع انسانی^۱ توانمند و اخلاق مدار باعث می شوند که رضایت ارباب رجوع و مشتریان یک سازمان تامین شود [۴۸]، سازمان شهرداری از سازمان های خدماتی است که برخوردار مستقیم با مردم، شهروندان و مشتریان دارد، از خط مشی های اساسی رهبران دولت ها توسعه اخلاق در ابعاد اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی در همه سازمان ها است [۵۶]. مسئله ای که امروزه مراجعان و کارکنان سازمان ها را آزار هاست فقدان در اخلاق حرفه ای و معنوی در سازمان های مختلف و متنوع است که محقق احساس می کند در سازمان شهرداری مراجعان از رضایت کمتری ابراز می دارند، که در آینده می تواند آسیب های جبران ناپذیری به چهره سازمانی شهرداری وارد سازد [۳۸]، [۶]، [۴]، هویت سازمان نقش اساس در بروز رفتار های اخلاقی و یا رفتار غیر اخلاقی دارد، هویت دینی یک سازمان باعث می شود که کارکنان نگرش و سپس رفتار دینی و خدا پسندانه و سپس رضایت خلق خدا را در نظر داشته باشد [۳۰]. از نظر نظریه

^۲ Belief and behavior

^۱ human resources

دین اسلام و بهبود عملکرد تعریف ارزش های بنیادی و باورها می تواند منجر به رشد حرفه ای در سازمان شود [۴۱]. ممکن است سازمان حین فرآیند تلاش برای انجام این کار، دریابد که برخی ارزش ها و عملکردها برای این سازمان بهتر از سایرین عمل می کند [۱۰] [۲۹]. بعد دیگری که زمینه ساز جو اخلاقی در سازمان می شود سبک رهبری است که در سازمان ها با توجه به اقتضای خاص خود سبک خاصی جهت رهبری و مدیریت کارکنان سازمان اتخاذ می شود. سبک رهبری در واقع نفوذ معنوی بر افراد سازمان است بدون اینکه هزینه مالی خاصی افراد دواطلبانه در انجام امور بصورت جهادی اقدام و عمل کنند [۶۳] [۱۶] [۶۳]. این پژوهش با مطالعه عمیق تر دشواری ها و الگوی معنویت دینی و اخلاق حرفه ای منابع انسانی (مورد مطالعه شهر داری تهران) را در مورد واکاوی قرار داده است که در نهایت بتواند، یک الگوی جامع تر از مطالعات قبلی در جهت شفاف سازی معنویت دینی و اخلاق حرفه ای سرمایه انسانی ارائه دهد. در این پژوهش وضعیت موجود معنویت دینی و اخلاق حرفه ای سرمایه انسانی مورد نقد و بررسی قرار گرفته است، ابتدا بیان مسئله ای شفاف که در قسمت های قبلی اشاره شد، سپس توصیف و تحلیل منطقی از چالش ها و در نهایت شناسایی اصلی ترین ابعاد معنویت دینی و اخلاق حرفه ای ویژه سرمایه انسانی طراحی شد. محقق می خواهد به دغدغه های ذهنی خود به عنوان زیر مجموعه سازمان شهرداری پاسخ دهد. از جمله سوال ها و دغدغه ها این بود که مهمترین شاخص ها در ادبیات نظری در زمینه الگوی معنویت و اخلاق حرفه ای در سرمایه انسانی رویکرد توسعه فرهنگ معنوی و دینی در سازمان کدامند؟ مهمترین کدهای محور، انتخابی و باز در الگوی معنویت و اخلاق حرفه ای سرمایه انسانی رویکرد توسعه فرهنگ معنوی و دینی در سازمان (مورد مطالعه شهر داری تهران) از دیدگاه خبرگان کدامند؟

پیشینه پژوهش

پیشینه داخلی

[۱۶] نتایج فراتحلیل نشان داد که از بین پیامدهای رهبری اخلاقی، قصد ترک شغل دلبستگی شغلی اثربخشی رهبری، رفتار شهروندی سازمانی، توانمندسازی کارکنان، مدیریت استعداد، عدالت سازمانی، جو اخلاقی، رفتارهای انحرافی، حمایت سازمانی ادراک شده اندازه اثر (بالای ۰/۵) داشتند [۳۴]. منجر به شناسایی ۴۴ مقوله-فرعی و ۸ مقوله اصلی شد که در قالب مدل پارادایمی شامل شرایط علی (تفاوت های فردی، اختلاف های ساختاری)، پدیده محوری (مدیریت تضاد و تعارض)، راهبردها و اقدامات (استراتژی حل تعارض، فنون مدیریت تعارض و اشاعه اخلاق حرفه ای)، شرایط مداخله گر (تعیین مرز تضاد و تعارض سازنده و مخرب)، شرایط زمینه ای (عدم مشارکت افراد در تصمیم گیری های سازمانی)، پیامدها (حل تضاد و تعارض در مسیر سازنده و کارآمد) شد. [۴۵] در نشان دادند که توسعه شایستگی ها و اخلاق حرفه ای می تواند 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 بپذیرد [۴۲] مشخص شد بین وضعیت موجود و مطلوب صلاحیت های حرفه ای کارکنان در ابعاد دانش،

حفظ کرامت ارباب رجوعان، اعتماد به نفس، سرآمدی، توسعه پایدار، رقابت مطلوب، هم افزایی اشاره کرد. همچنین خلاء های پژوهشی احساس شده در سازمان شهرداری تهران در موضع مورد بحث یکی دیگر از دلایل شکل گیری پژوهش حاضر بود. دلیل انجام این پژوهش نقش حیاتی ابعاد معنویت و مولفه های اخلاق حرفه ای در توسعه سرمایه انسانی است که امروزه معضل بسیاری از سازمان ها و عامل شکست بسیاری از منابع انسانی دور شده از معنویت در استراتژی های سازمان های عصر حاضر است. انسان عصر حاضر سازمان ها فقط در بعد معنویت دچار نوسانات نشده است بلکه در فراگیری و بکارگیری اخلاق حرفه ای و ابعاد آن دچار سردرگمی ها و ابهامات شده است [۶۱]. در واقع از دیدگاه صلاح دید خط مشی گذاری و مدیریت دولتی که خط مشی سازمان ها را در کلان کشور تعیین می کنند، توسعه و بهبود سازمان ها به اخلاق حرفه ای بستگی دارد [۵۳]. تعاریف که مصلحت های سیاسی، اجتماعی و اقتصادی گره می خورد، بنابراین توانایی انطباق سریع منابع انسانی سازمان ها با رشد حرفه ای و با تغییرات محیطی نیز اهمیت می یابد [۱]، انطباق سریع سرمایه انسانی با تغییرات پیرامون نیازمند مدیرانی حرفه ای و رشد یافته است [۶۶] که اقدامات اصلاحی سریع در جهت، بالندگی شغلی منابع انسانی داشته باشند، تلاش در جهت رشد اخلاق حرفه ای در واقع برنامه ریزی با راهبرد رشد، تعالی سازمان ها می باشد [۸] این موضوع از این نظر جالب توجه است، که مدیران در رشد اخلاق حرفه ای و طراحی و توسعه و برنامه ریزی شغلی جایگاه ویژه ای دارند برای روشن شدن ابعاد رشد اخلاق حرفه ای به مولفه های که پژوهشگران مورد نقد و تایید قرار داده اند اشاره می شود. پژوهشگران توافق دارند، که توسعه و رشد اخلاق حرفه ای سازمانی در دو دسته (ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی) می توان مورد مطالعه قرار داد [۵۱] [۶۲]، [۶۰]، [۴۱] که در ادامه هر کدام شرح داده می شود. ساختار سازمانی شیوه ای است که به وسیله آن فعالیت های سازمانی تقسیم، سازماندهی و هماهنگ می شوند [۱۰]، [۱۴] ساختار سازمانی در ابعادی مانند مدیریت تاکید بر روی کارکردها و وظایف؛ منطقی و عقلانی بودن رفتارهای اعضای مرکز؛ قدرت و نفوذ مدیریت بر اساس سلسله مراتب و پست رسمی؛ کنترل اجزای سیستم مرکز (درون داده، رفتارها و برون داده)؛ انجام موفقیت آمیز فعالیت های موجود مقدم بر چشم انداز بهتر، پاداش های تیمی [۴۸] [۲۲] ظرفیت های نیروی انسانی، تعهد حرفه ای [۳۳]، عدالت سازمانی، شفاف سازی سازمانی، شایسته سالاری آگاه سازی سرمایه انسانی از معنویت های جدید استراتژی و خط مشی سازمان [۴۹]، اهمیت دادن به اخلاق حرفه ای در شغل، صیانت از حقوق انسانی، شایستگی اجرایی تعریف کرده اند [۲۸] که در قالب این مولفه ها می توان رشد حرفه ای را در سازمان وسعت بخش از سوی دیگر محققانی که به رشد حرفه ای در بستر فرهنگ اشاره دارند [۱۵] فرهنگ سازمانی یکی از مهمترین مولفه های موثر بر پویایی سازمان است. فرهنگ سازمان با مولفه های مانند پایداری به ارزشهای دینی و فرهنگی، مشورت، باورپذیری توسط کارکنان ارزش اجتماعی، وابسته بودن به فرهنگ، احترام به پیشکسوتان حوزه های کاری، ایجاد هویت معنوی [۶] رعایت ظواهر پوششی، مقتضیات فرهنگ ایرانی و مبانی

های روانشناختی و کد های اخلاقی می تواند در رشد اخلاق حرفه ای در سازمان موثر باشد. [۴۹] در نشان دادند که رهبری تحول آفرین مدیر اجرایی (مدیرعامل) بر فرهنگ اخلاقی سازمانی، ساختار، عملکرد، شدت رقابت در رشد حرفه ای کارکنان موثر هستند. [۲۲] به این نتیجه رسید که سبک رهبری اخلاقی در فرهنگ سازمانی، عملکرد سازمانی، موفقیت سازمانی و رشد حرفه ای منابع انسانی موثر است. [۶۳] سبک رهبری، عملکرد، قدرت، تعامل موقعیتی، بینش، رفتار، هوش معنوی، رهبران اخلاقی در رشد حرفه ای منابع انسانی در سازمان موثر است. [۶۰] در پژوهشی پیمایشی بر روی ۲۸۳ نفر از کارکنان حسابداری دولتی در ویتنام به این نتیجه رسید که منشور اخلاقی، تصمیم گیری اخلاقی، فرهنگ سازمانی، قضاوت اخلاقی و قصد اخلاقی در رشد اخلاق حرفه ای موثر است. [۶۴] به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی در شکل گیری رشد اخلاق حرفه ای و ایدئولوژی اعتقادی، معنوی و دینی افراد تاثیر دارد. [۶۵] معنویت، مشارکت معنوی و حمایت از سرمایه های روان شناختی باعث رشد حرفه ای در سازمان می شود [۵۸] بیان کردند توسعه حرفه ای، سیستم های آموزشی سازمانی، ارزیابی، پاسخ دهی نیازها و انتظارات باعث رشد حرفه ای در سازمان می شود. [۶۱] نوآوری، خدمات حرفه ای ساختار سازمانی برنامه ریزی استراتژیک و شاخص های کلیدی عملکرد یادگیری فرهنگ شایستگی در رشد حرفه ای سرمایه انسانی موثر است. [۵۶] بیان کردند که سبک رهبری بر رشد حرفه ای تاثیر دارد. [۶۶] به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری بر عملکرد و رشد حرفه ای منابع انسانی در سازمان تاثیر دارد.

روش شناسی پژوهش

روش تحقیق از نوع کیفی براساس نظریه داده بنیاد است. در بخش تحلیل محتوی مقاله ها ۱۶۰ مقاله گردآوری شد که ۸۰ مقاله داخلی (از سال ۱۳۹۸ تا ۱۴۰۱) و خارجی (۲۰۱۸ تا ۲۰۲۲) دسته بندی شد، روش تجزیه و تحلیل داده ها در بخش کیفی با استفاده از کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی بود شاخص های اساسی استخراج شد. سوال های مصاحبه زیر نظر کمیته علمی طراحی و بصورت مصاحبه نیمه ساختار یافته طراحی شد. جامعه آماری مدیران و معاونان ذریبط در شهرداری تهران بودند که با به کارگیری روش نمونه گیری هدفمند به روش گلوله برفی ۲۰ نفر آنها به عنوان نمونه تا اشباع نظری انتخاب شدند. در نمونه گیری گلوله برفی هر مدیر معرف مدیر دیگر بود که از وی مصاحبه به عمل آید. نتایج پژوهش حاضر منجر به شناسایی و ۶ کد انتخابی شد و ۱۸ کد ۲۷۵ کد باز قرار گرفت. شاخص اصلی شامل هویت معنویت دینی فردی شامل زیر مولفه های، استقرار معنویت سازمانی، اخلاق حرفه ای فردی، استقرار اخلاق حرفه ای سازمانی، مدیریت منابع انسانی سازمان و سبک رهبری سازمانی بود. در دور دوم پرسشنامه ای با لطف لیکرت برای ۳۰ نفر از خبرگان ارسال شد تا ضریب توافق هریک از مولفه ها مشخص شود که در این پژوهش با استفاده از آمون ضریب کندال w و مقایسه میانگین و میزان توافق دو گروه خبرگان مشخص شد.

یافته های پژوهش

اخلاق حرفه ای، خلاقیت و نوآوری، همکاری و تعامل، ارزشیابی از آموخته ها، پژوهش گری، فناوری اطلاعات و توسعه حرفه ای، تفاوت و شکاف معناداری وجود دارد. [۴۵] مشخص شد آموزش اخلاق (شامل جمع آوری اطلاعات، تجزیه و تحلیل مخاطب، تعیین ابعاد برنامه، طراحی آموزشی، تولید، اجرا، ارزشیابی و بازنگری) دارای رویکرد نظاممند و در طراحی آموزشی دارای رویکرد سازنده گرایی انتقادی (شامل آماده سازی، عمل، تبیین، انتقاد و انگیزش) است. [۳۸] بیان داشتند ماهیت حرفه سازمانی، اخلاق جمعی، مبانی آموزش اخلاقی و شخصیتی، ویژگی های آموزش اخلاق مدار، در رشد حرفه ای منابع انسانی موثر است. [۴۰] بیان داشتند براساس اهداف غایی بیانیه، رعایت این بایسته ها و ارزش های اخلاق حرفه ای در درجه اول، به خودسازی و در درجه دوم، به جامعه سازی و در درجه سوم به تمدن سازی منجر خواهد شد. [۴۱] نتایج الگویابی معادلات ساختاری نشان داد که فرهنگ سازمانی و جواخلاق در تعالی بخشیدن به سلامت سازمانی با نقش میانجی یگانگی فردی و سازمانی اثر مثبت و معنی داری دارند. [۴] مشخص شد معنویت در محیط کار از طریق سرمایه اجتماعی و پایبندی به رفتارهای اخلاقی بر بهره وری سازمانی تاثیر غیرمستقیم داشته است. [۴۴] اعلام کردند که ارتقاء اخلاق حرفه ای مدیران در توانمندسازی کارکنان نقش مؤثری داشته است. [۲۳] بیان کردند که هوش اخلاقی تبیین گری تغییرات رضایت شغلی کارکنان است. [۲۹] بیان داشتند که اخلاق حرفه ای مدیران شهری در پنج معیار شرایط و عوامل مؤثر، هنجارها و ارزشها، شناخت مسائل اخلاقی، یافتن راه حل اخلاقی و تلاش برای اجرای اخلاقی موثر است. [۳۱] نتایج پژوهش نشان داد که بین معنویت در محیط کار با اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی کارکنان ستاد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران رابطه ی معناداری وجود دارد. [۲۷]، به روش کیفی مشخص شد نتایج نشان داد که بین مولفه های شجاعت اخلاقی حرفه ای و مولفه های سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد [۱۷]. نشان داد که تاثیر معناداری اخلاق اسلامی بر مسوولیت اجتماعی و سرمایه اجتماعی در دانشگاه دارد. [۴۲] نشان داد که از میان فعالیت های مدیریت منابع انسانی، "روابط کارکنان" بیشترین و "ارزیابی عملکرد" کمترین تاثیر را بر رفتار اخلاقی داشته است. [۳۰] بیان داشتند که معنویات موجب ارتقاء اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی ها می شود. [۱۵] نشان دادند آموزش عملکرد از طریق مولفه های اخلاق حرفه ای رهبری اخلاقی و مسوولیت های اجتماعی میسر است. [۳۳] نشان دادند که وضعیت رهبری اخلاقی پی شبینی کننده ی میزان حساسیت اخلاقی و تعهد حرفه ای است. همچنین، رهبری اخلاقی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم به میانجی گری تعهد حرفه ای بر حساسیت اخلاقی، اثرگذاری مثبت دارد. [۲۱] نشان دادند که مفاهیمی مانند احساس مسوولیت، از خودگذشتگی و اعتماد در رشد حرفه ای کارکنان تاثیر دارد. توره و همکاران (۱۳۹۸) [۵] نشان دادند که میزان توسعه شایستگی اخلاقی بر پایه فرهنگ سازمانی می-تواند به خلق ظرفیت راهبردی و تقویت حکمرانی در پیشگیری از رفتارهای ضد شهروندی کمک کند. [۶۲] در پژوهشی به این نتیجه رسید که سرمایه

مهمترین شاخص‌ها در ادبیات نظری در زمینه الگوی معنویت و اخلاق

| کد گذاری انتخابی | کد گذاری محوری | پژوهشگران و سال |
|-------------------------------------|---|---|
| هویت معنویت دینی فردی | مولفه‌های اعتقادی | ویت وهمکاران (۲۰۲۰) کارا و همکاران (۲۰۲۱) نظری (۱۴۰۰) فتحی وهمکاران (۱۴۰۱) حقیقت شهرستانی و همکاران (۱۴۰۰) امیری و همکاران (۱۴۰۰) میر عابدینی و همکاران (۱۴۰۰) |
| | مولفه‌های رفتاری | یوان وهمکاران (۲۰۱۹) زرنگاریان و همکاران (۱۳۹۸) نیکخواه فرخانی وهمکاران (۱۳۹۸) قربانی و همکاران (۱۳۹۹) الهی و همکاران (۱۴۰۰) عبدی نژاد و همکاران (۱۴۰۰) محمودی و همکاران (۱۴۰۱) میر باقری (۱۴۰۱) حاجیلو و همکاران (۱۴۰۱) میر عابدینی و همکاران (۱۴۰۰) |
| استقرار معنویت سازمانی | معنویت در محیط | گرسون (۲۰۱۸) کبیری و همکاران (۱۳۹۸) ثنایی (۱۳۹۸) قاسمی زاد و همکاران (۱۳۹۸) کولیوند وهمکاران (۱۳۹۹) بریمانی (۱۳۹۹) شاهرخی وهمکاران (۱۳۹۹) اسد زده و همکاران (۱۴۰۰) یک زاده وهمکاران (۱۴۰۰) خلیلی (۱۴۰۰) درویشی (۱۴۰۱) حاجیلو (۱۴۰۱) |
| اخلاق حرفه‌ای فردی | توسعه صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها | لیو و همکاران (۲۰۱۹) محمد (۲۰۲۰) اروار دو وهمکاران (۲۰۱۹) سوجیتجورن و همکاران (۲۰۱۹) مصدق وهمکاران (۱۳۹۸) نامجو سرکندی و همکاران (۱۳۹۸) جاویدانی وهمکاران (۱۳۹۹) خنیفر وهمکاران (۱۳۹۹) وحدانی اسدی وهمکاران (۱۴۰۰) حبیبی (۱۴۰۰) اسدی وهمکاران (۱۴۰۰) عیلخانی وهمکاران (۱۴۰۰) صالحی صدر (۱۴۰۰) کازرونی شاهمیری و همکاران (۱۴۰۱) حبیبی وهمکاران (۱۴۰۱) جامعوی (۱۴۰۱) نصرتی و همکاران (۱۴۰۱) |
| استقرار اخلاق حرفه‌ای سازمانی | ساختار سازمانی فرهنگ سازمانی | که وهمکاران (۲۰۱۸) قموشی و همکاران (۱۳۹۸) جامعی و همکاران (۱۴۰۱) ادارا (۲۰۱۷) چاروتنسوکومونگکول (۲۰۲۲) نگونو همکاران (۲۰۲۲) الخادرا (۲۰۲۲) بلومکوئیست (۲۰۱۹) وموهمکاران (۲۰۲۲) غلام پور وهمکاران (۱۳۹۸) توره و همکاران (۱۳۹۸) کاظم پوریان وهمکاران (۱۴۰۰) نعمتی و همکاران (۱۴۰۰) هاشمی زاده و همکاران (۱۴۰۱) جامعی وهمکاران (۱۴۰۱) |
| مدیریت منابع انسانی سازمان | سرمایه فکری سرمایه انسانی سرمایه ساختاری سرمایه مشتری سرمایه اجتماعی سرمایه روانشناختی | سوجیتجورن وهمکاران (۲۰۱۹) کبلک وهمکاران (۲۰۲۱) اندرسون وهمکاران (۲۰۲۱) تمپل وهمکاران (۲۰۲۲) قلاوندی و همکاران (۱۳۹۸) رونقی (۱۳۹۸) عابدینی وهمکاران (۱۳۹۸) عباسی وهمکاران (۱۳۹۹) نوبهاری و همکاران (۱۳۹۹) واپرزه وهمکاران (۱۴۰۰) صمد زاده زارع و همکاران (۱۴۰۱) فتحی و همکاران (۱۴۰۱) حاتمی قوشچی و همکاران (۱۴۰۱) |
| سیک رهبری سازمانی | رهبری معنوی رهبری اخلاقی رهبری خدمتگذار رهبری آزاد منشانه رهبری تحولی | مولکدی وهمکاران (۲۰۲۰) توما وهمکاران (۲۰۲۲) میوز و همکاران (۲۰۱۹) آکپاری وهمکاران (۲۰۱۹) اروار و همکاران (۲۰۱۹) درخشانمهر وهمکاران (۱۳۹۸) محمدی وهمکاران (۱۳۹۸) جباری مراغوش وهمکاران (۱۳۹۹) درویشی و همکاران (۱۴۰۱) حاجیلو و همکاران (۱۴۰۱) میر عابدینی و همکاران (۱۴۰۰) |

حرفه‌ای در سرمایه انسانی کدامند؟

برای پاسخ به این سوال تحلیل محتوی مقاله‌ها تحلیل شدند ۱۶۰ مقاله گردآوری شد که ۸۰ مقاله داخلی (از سال ۱۳۹۸ تا ۱۴۰۱) و خارجی (۲۰۱۸ تا ۲۰۲۲) دسته‌بندی شد، سپس شاخص‌های اساسی استخراج شد. جدول شماره ۱: شاخص‌های استخراج شده و منابع فرا تحلیل

جدول شماره ۲: شاخص های استخراج شده در بخش تحلیل محتوی

سوال ۳: شدت کدام یک از کدها در الگوی معنویت و اخلاق حرفه ای سرمایه انسانی (مورد مطالعه شهر داری تهران) از دیدگاه خبرگان بیشتر است؟

| زیرمقوله | مولفه ها | توصیف مفاهیم | میزان ارتباط مفاهیم با زیر مقوله | | | | | |
|-------------------|----------------------|---|----------------------------------|-----------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| | | | میانگین دور اول | میانگین دور دوم | انحراف استاندارد دور اول | انحراف استاندارد دور دوم | درصد ضریب توافق کندال | میزان هماهنگی دیدگاه ها |
| مولفه های اعتقادی | باور های اعتقادی | باورهای مذهبی، پرهیزکاری و تقوی، صلح و آرامش، عشق به حقیقت، سعه صدر، مناسک مذهبی، تذهیب نفس، تعالی شخصیت، هوش معنوی، رشد معنوی | ۱,۶۰۰ | ۱,۷۰۰ | ۰.۵۴۱ | ۰.۵۶۲ | ۰.۸۱۷ | بالاتر از ۸۰٪ اتفاق نظر بسیار قوی |
| | مهندسی اعتقادی | مثبت اندیشی، خویشتن شناسی خودارزیابی و خودسازی مستمر؛ شناسایی نقاط قوت و ضعف، رشد اعتقادی، ذهنیت معنوی خوش خویی و دوری از زشتی ها، تلاش در جهت خودسازی | ۱,۷۴۲۹ | ۱,۸۶۶۷ | ۰.۶۶۷ | ۰.۶۷۱ | ۰.۸۳۴* | |
| | تجلی اعتقادات در عمل | اجرای تکالیف اسلامی، میانه رویی در قضاوت، اجرای رسالت های اخلاقی، مجاهدت، عمل صالح، ایثار، ثبات فکری، سازگاری ارزش های درونی، ایمان، نگرش مثبت | ۱,۷۱۴۳ | ۱,۸۳۳۳ | ۰.۵۶۳ | ۰.۵۵۷ | ۰.۸۰۸ | |
| | پایبندی اعتقادی | اخلاقی، مهربانی، صداقت، امانت داری، عدالت، احترام به دیگران، رعایت ارزشها، احساس همدردی، صیانت از حقوق انسانی، رعایت مقررات، عدم تبعیض (جنسیتی، قومیتی، نژادی، دینی)، | ۱,۵۷۱۴ | ۱,۶۶۶۷ | ۰.۳۷۰ | ۰.۳۶۸ | ۰.۷۵۴ | بالاتر از ۷۰٪ اتفاق نظر قوی |

| | | | | | | | | |
|-----------------------------------|------|----------------------------------|------|--------|--------|---|----------------------|------------------|
| بالتر از ۸۰ / اتفاق نظر بسیار قوی | .۸۱۱ | .۵۴۷ | .۵۳۴ | ۱,۷۳۳۳ | ۱,۶۲۸۶ | فروتنی، رعایت ادب، رعایت ظواهر پوششی، اخلاق مداری، رعایت هنجار های دین، رشد اخلاقی مساعدت، نوع دوستی، وظیفه شناسی، انعطاف پذیری، وجدان کاری، خدمت محوری، بینش و بصیرت، الهام بخش، روحیه همکاری، مردم محور، عملگرا، ملاحظه هات فردی، تعهد و عمل مبتنی بر ارزش، الگو سازی رفتاری، واکنش مناسب در شرایط متفاوت | الگوسازی اعتقادی | |
| بالتر از ۷۰ / اتفاق نظر قوی | .۷۹۶ | .۵۱۰ | .۵۱۶ | ۱,۸۰۰۰ | ۱,۶۸۵۷ | ایجاد هویت معنوی، شکیبایی در قضاوت، حقیقت جویی و ذهنیت گرایی، تصمیمات بر حسب اصول اخلاقی، حفظ و حراست از اصول اخلاقی معتقد به مبانی دینی و اصالت های میهنی و انقلابی | هویت معنوی دینی | |
| بالتر از ۸۰ / اتفاق نظر بسیار قوی | .۸۲۸ | .۵۹۳ | .۵۵۱ | ۱,۶۰۰۰ | ۱,۵۱۴۳ | عزم و نیت قاطع برای اقدام؛ تشویق زیردستان در مسیر ارزشهای جامعه اسلامی؛ توجه به ارزش های رشدی انسانی و اخلاقی عدم قضاوت و حفظ آبروی دیگران، اقدام های فردی پشتکار و جدیت در کار، علاقه و دلبستگی، هدایت اخلاقی، پرهیز از تعارض ها، رفتار صالح، ثبات رفتاری، انجام مظاهر اسلامی (نماز، روزه، بروز رفتار های مثبت) | ارزش آفرینی معنوی | مولفه های رفتاری |
| | | میزان ارتباط مفاهیم با زیر مقوله | | | | توصیف مفاهیم | | زیر مقوله |
| بالتر از ۸۰ / اتفاق نظر بسیار قوی | .۸۴۰ | .۶۸۵ | .۶۵۲ | ۱,۷۳۳۳ | ۱,۶۲۸۶ | داشتن بینش دینی سیاسی، زهد انقلابی، شفافیت گرایی، کنترل فساد، اصلاح رفتارهای نامطلوب ایثار و خدمت رسانی | توسعه بینش معنوی | معنویت در محیط |
| بالتر از ۸۰ / اتفاق نظر بسیار قوی | .۸۱۹ | .۶۰۲ | .۶۰۸ | ۱,۸۶۶۷ | ۱,۷۴۲۹ | تدوین منشور اخلاقی، مسئولیت پذیری، احترام و مردم گرایی، فضای معنوی، فضایل، بروز اخلاق اسلامی، نهادینه سازی، بخشش، توکل و تواضع، لمس عدالت، عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت تعاملی و عدالت اطلاعاتی، هدقمندی، رضایت خلق و خداوند محیط کاری پرنرزی و محیط حمایتی، تفکر سیستمی، ویکرد توحیدی نظارت بر مبنای اجرای حق و عدالت حفاظت از بیت المال، عدم تندخویی و توجه به در مدیریت | ظهور رفتار های معنوی | رفتار های معنوی |

| | | | | | | | | |
|------------------------------------|----------------------------------|------|------|--------|--------|---|---------------------------|---------------------------------------|
| | | | | | | زیرساخت اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی تراز انقلاب اسلامی جهادکاری | | |
| | .۸۴۶ | .۷۴۰ | .۷۲۶ | ۱,۸۶۶۷ | ۱,۷۴۲۹ | افتادگی و فروتنی نسبت به زیردستان مردم داری وقار، حریم خصوصی و مسئله حفظ اسرار افراد، الگوبرداری از روش ائمه، نشاط سازمانی آشنایی با زبان و فرهنگ های خارجی توانایی مذاکره در محیط های بین المللی، تطبیق، درستکاری و خوشنامی | عملکرد معنوی محیطی | توسعه معنویت در رفتار |
| | میزان ارتباط مفاهیم با زیر مقوله | | | | | توصیف مفاهیم | | زیرمقوله |
| بالاتر از ۸۰ / اتفاق نظر بسیار قوی | .۸۲۹ | .۶۵۴ | .۶۹۲ | .۰۳۳۳۱ | ۱,۸۸۵۷ | ارتقاء مهارت ها و تخصص ها، شایستگی دانشی، شایستگی های آموزشی، شایستگی های پژوهشی، شایستگی های علمی، شایستگی های مهارتی، شایسته گرایی ارتباطی، ، شایستگی های سازمانی، شایستگی های اجتماعی، شایسته گرایی، شایستگی اجرایی، شایستگی تعهدی و شایستگی خدمات، بهره‌وری، ساختاری حرفه ای (شایستگی های فناوری و تکنولوژی، شایستگی های عقلایی) | شایستگی سالاری | توسعه صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها |
| | .۸۲۷ | .۵۹۳ | .۶۱۶ | ۱,۶۲۸۶ | ۱,۷۳۳۳ | عملگر، توسعه حرفه ای، نظم، احساس وظیفه، مشارکت فعال، قانون محوری، وجدان کاری، خوش کلامی و خوش خلقی، توزیع فرصت‌ها، تفکر عقلانی | ظهور شایستگی رفتاری | شایستگی رفتاری |
| بالاتر از ۷۰ / نظر قوی | .۷۹۲ | .۳۶۵ | .۳۹۵ | ۱,۴۰۰۰ | ۱,۴۶۶۷ | شایستگی های شخصیتی، شایسته گرایی اخلاقی ارزشی، شایستگی های اعتقادی، شایستگی های معنوی، شایسته سالاری ، شایستگی بینشی شایستگی های فردی | توسعه شایستگی معنوی | شایستگی معنوی |
| | میزان ارتباط مفاهیم با زیر مقوله | | | | | توصیف مفاهیم | | زیرمقوله |

| | | | | | | | | |
|-------------------------------------|-------|-------|-------|--------|--------|--|---------------------------|-------------------|
| سالانه از ۰/۷ / اتفاق نظر قوی | ۰.۷۹۰ | ۰.۳۹۷ | ۰.۳۷۰ | ۱,۵۰۰۰ | ۱,۴۲۸۶ | منطقی و عقلانی بودن رفتارهای اعضای مرکز؛ قدرت و نفوذ مدیریت بر اساس سلسله مراتب و پست رسمی؛ کنترل اجزای سیستم مرکز (درون دادها، رفتارها و برون دادها)؛ انجام موفقیت آمیز فعالیت های موجود مقدم بر چشم انداز بهتر، پاداش های تیمی، ظرفیت های نیروی انسانی، استقلال شغلی، مسولیت پذیری، تعهد حرفه ای، عدالت سازمانی، شفاف سازی سازمانی، نظم سازمانی، رفتار سازمانی، سلامت سازمانی، اخلاق در استخدام منابع انسانی، رفتار اخلاقی کارکنان، اخلاق و پیشرفت شغلی، توسعه شغلی، | ر ساختا رسمی | ساختار سازمانی |
| سالانه از ۰/۸ / اتفاق نظر بسیار قوی | ۰.۸۰۲ | ۰.۴۶۱ | ۰.۴۳۴ | ۱,۵۶۶۷ | ۱,۴۸۵۷ | استراتژی و خط مشی سازمانی، سیستم های کنترلی و ارزیابی کارآمد، ارزشیابی عملکرد های اخلاقی کارکنان، اخلاقی کردن هدف های سازمان، اهمیت دادن به اخلاق حرفه ای صیانت از حقوق انسانی، راه اندازی کرسی های نظریه پردازی و نقد اندیشه های معنوی تعهد رهبران کنترل اجزای سیستم مرکز (درون دادها، رفتارها و برون دادها)؛ انجام موفقیت آمیز فعالیت های موجود مقدم بر چشم انداز بهتر فقدان ستادی برای برنامه ریزی کلان و استراتژیک برنامه ریزی و سیاست گذاری شفافیت مالی و اقتصادی، شایسته سالاری، آگاه سازی سرمایه انسانی از معنویت | استراتژی سازمان | خط مشی سازمان |
| سالانه از ۰/۷ / اتفاق نظر قوی | ۰.۷۹۲ | ۰.۳۹۵ | ۰.۳۶۵ | ۱,۴۶۶۷ | ۱,۴۰۰۰ | پایبندی به ارزشهای دینی و فرهنگی، مشورت باورپذیری توسط کارکنان ارزش اجتماعی، وابسته بودن به فرهنگ، احترام به پیشکسوتان حوزه های کاری، ایجاد هویت معنوی، رعایت ظواهر پوششی، رعایت ارزشها، ارزش های غیرواقعی، مقتضیات فرهنگ ایرانی و مبانی دین اسلام، حس تعلق کارکنان، فرهنگ اخلاقی، کاهش تعارض، افزایش تعهد و همبستگی اجتماعی، افزایش ارتباطات سازمانی، ایجاد ارزش ها و هنجارهای اخلاقی، بهبود عملکرد تعریف ارزش های بنیادی و باورها، حاکمیت اخلاق | فرهنگ ایرانی اسلامی | فرهنگ سازمانی |
| میزان ارتباط مفاهیم با زیر مقوله | | | | | | توصیف مفاهیم | | زیر مقوله |
| سالانه از ۰/۷ / اتفاق نظر قوی | ۰.۷۹۹ | ۰.۵۳۳ | ۰.۵۵۰ | ۱,۸۶۶۷ | ۱,۷۴۲۹ | تولید دانش، تجربه، قدرت مهارت و تخصص، نوآوری، توسعه فناوری و تکنولوژی، خلاقیت، ذخیره دانش، مهارت های ویژه | مزیت رقابتی | سرمایه فکری |

| | | | | | | | | |
|------------------------------------|------|------|------|--------|--------|---|---------------------------------------|-------------------|
| بالاتر از ۸۰ / اتفاق نظر بسیار قوی | .۸۴۵ | .۷۲۳ | .۶۶۷ | ۱,۶۳۳۳ | ۱,۵۴۲۹ | تأسیس پژوهشکده‌ی عرفان اسلامی پیاده سازی مدیریت دانش، مشتری مداری، نوین و مطابق تغییرات جهانی، مهندسی مجدد، قابلیت طبقه بندی و استفاده مناسب از اطلاعات سازماندهی منابع | شکل گیری سرمایه ساختاری | سرمایه ساختاری |
| بالاتر از ۷۰ / اتفاق نظر قوی | .۷۶۵ | .۳۷۸ | .۳۷۳ | ۱,۶۳۳۳ | ۱,۵۴۲۹ | دانش تخصص مهارت ها، ارزشیابی، توانمند سازی منابع انسانی داشتن استنباط صحیح از روابط انسانی، حفظ و ایجاد انگیزه برای بهبود مستمر. تنظیم اهداف و تعیین پیامدها اصلاح و نظم مستمر، اتخاذ راهبردهای مناسب در استفاده از منابع موجود. قدرت فائق آمدن بر شرایط ابهام آمیز علاقه مندی به آموزش و یادگیری تقویت مهارتهای ارتباطی، کار و یادگیری تیمی آشنایی با فناوری های نوین شناخت و درک جهت گیری آموزشی نتیجه محور و تسهیل فرایند آموزش ضمن خدمت | راهبرد های حفظ و نگهداری منابع انسانی | سرمایه انسانی |
| بالاتر از ۸۰ / اتفاق نظر بسیار قوی | .۸۴۳ | .۳۴۰ | .۳۵۸ | ۱,۷۳۳۳ | ۱,۶۲۸۶ | گفتمان، حفظ کرامت ارباب رجوعان سرآمدی، توسعه پایدار، رقابت مطلوب، هم افزایی، توسعه داده ها و راهبردهای گرد آوری داده ها، ویژگی های بهره مندی از مهارت های پایه، انعطاف پذیری، مسئولیت پذیری | اثر بخشی اجتماعی | سرمایه اجتماعی |
| | .۸۲۵ | .۷۲۳ | .۷۳۴ | ۱,۹۶۶۷ | ۱,۸۲۸۶ | توجه به ویژگی های شناختی و غیر شناختی، امیدواری، خوش بینی، خود کار آمدی، تاب آوری، خود باوری، اعتماد به نفس، هوش هیجانی، هوش معنوی | توسعه مهارت های روانشناختی | سرمایه روانشناختی |
| میزان ارتباط مفاهیم با زیر مقوله | | | | | | توصیف مفاهیم | | زیر مقوله |
| بالاتر از ۸۰ / اتفاق نظر بسیار قوی | .۸۲۵ | .۵۵۰ | .۵۸۵ | ۱,۵۴۲۹ | ۱,۶۳۳۳ | توجه گروه به فرایند تصمیم گیری؛ افزایش اثربخشی؛ توجیه پذیری اصول، دمو کر اتیک از طریق مشارکت؛ مشارکت همه ذینفعان در رهبری مرکز؛ تاکید رهبری بر تعهد و قابلیت اعضای سازمان؛ تعهد افراد به اهداف مرکز (مشارکت همه در تحقق اهداف)؛ فراهم آوردن تحرک عقلانی برای دستیابی به اهداف مدل سازی بهترین عملکرد و مهمترین ارزش های؛ سازمانی (علاق و ارزشهای مشترک رهبران و کارکنان)؛ ایجاد ساختار هایی برای ترویج مشارکت پرمسئولیت؛ توسعه رهبری؛ واگذاری کارهای تخصصی به افراد متخصص | استراتژی مشترک | رهبری مشارکتی |

| | | | | | | | | |
|------------------------------------|-------|-------|-------|--------|--------|--|-----------------|------------------|
| پالتر از ۰/۷ / اتفاق نظر قوی | ۰.۷۹۰ | ۰.۴۷۶ | ۰.۴۷۸ | ۱,۶۲۸۶ | ۱,۷۳۳۳ | الهام بخشی رهبر برای پیروان؛ تشویق به تعهد بیشتر مربیان و مدیران به یکدیگر؛ تشویق به از خودگذشتگی نسبت به یکدیگر؛ تشویق به پایبندی اخلاقی؛ از رهبری دموکراتیک؛ تاکید بر ژرف اندیشی حمایت فردی مربیان از یکدیگر؛ تعیین انتظارات عملکردی سطح بالا؛ ایجاد فرهنگ مرکز مولد | آرمان های مشترک | رهبری معنوی |
| پالتر از ۰/۸ / اتفاق نظر بسیار قوی | ۰.۸۴۲ | ۰.۶۶۹ | ۰.۷۳۷ | ۱,۴۸۵۷ | ۱,۵۶۶۷ | وجود بینش های متعدد و نگرش های فرهنگی متنوع به جای بینش الزام آور رهبران؛ توجه به ساختار فرهنگی و نمادین نگرش های افراد و گروه ها؛ احترام به دیدگاه های متنوع و شخصی ذینفعان مرکز؛ توجه به انتقادات، حقیقت جویی و ذهنیت گرایی انگیزه بخشی، توسعه افراد و توانا سازی، کار تیمی و تیم سازی، نفوذ گذاری و تاثیر | نگرش به تغییر | رهبری تحول آفرین |

| | | |
|------|--|-------------------|
| ۰.۸۱ | رهبری مشارکتی رهبری معنوی رهبری تحول آفرین | سبک رهبری سازمانی |
|------|--|-------------------|

شکل شماره ۱: الگوی استخراج شده فرهنگ معنویت دینی و اخلاق حرفه‌ای سرمایه انسانی با رویکرد توسعه فرهنگ سازمانی میانگین توافقی نظری میانگین وزنی توافقی نهایی برای هر مقوله های اصلی (سطح معنی داری کمتر از ۰.۰۵)

| میانگین وزنی توافقی نهایی | توصیف مفاهیم | مقوله های اصلی |
|---------------------------|---|----------------------------|
| ۰.۸۰ | مولفه های اعتقادی مولفه های رفتاری | هویت معنویت دینی فردی |
| ۰.۸۳ | توسعه بینش معنوی ظهور رفتار های معنوی عملکرد معنوی محیطی | معنویت دینی سازمانی |
| ۰.۸۱ | توسعه صلاحیت ها و شایستگی ها رفتاری شایستگی معنوی | اخلاق حرفه ای فردی |
| ۰.۷۹ | ساختار سازمانی خط مشی سازمان فرهنگ سازمانی | اخلاق حرفه ای سازمانی |
| ۰.۸۱ | سرمایه فکری سرمایه ساختاری سرمایه انسانی سرمایه اجتماعی سرمایه روانشناختی | مدیریت منابع انسانی سازمان |

بحث و نتیجه گیری

سوال اول پژوهش؛ شناسایی مولفه های الگوی معنویت دینی و اخلاق حرفه ای در ادبیات پژوهشی مرتبط بود که در نهایت ۶ شاخص اصلی شامل هویت معنویت دینی فردی شامل زیر مولفه های (اعتقادی، رفتاری)، استقرار معنویت سازمانی شامل زیر مولفه (معنویت در محیط)، اخلاق حرفه ای فردی شامل زیر مولفه (توسعه صلاحیت ها و شایستگی ها)، استقرار اخلاق حرفه ای سازمانی شامل زیر مولفه های (ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی)، مدیریت منابع انسانی سازمان شامل زیر مولفه های (سرمایه فکری، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه مشتری، سرمایه اجتماعی، سرمایه روانشناختی) و سبک رهبری سازمانی (رهبری مشارکتی، رهبری معنوی، رهبری اخلاقی، رهبری خدمتگذار، رهبری آزاد منشانه رهبری تحول آفرین) بود، که هسته اولیه کد گذاری انتخابی و کد گذاری انتخابی بودند کد های باز در ۱۵ مصاحبه انجام شده بر اساس چارچوب نظری و دسته بندی اولیه صورت گرفت که در نهایت ۲۷۰ کد باز دسته بندی شد. بروز رفتارهای اخلاقی متأثر از تدوین درست ارزش های اخلاقی است و زمانی کارکرد مناسب خود را خواهد داشت که عوامل تاثیر گذار بر آن و روابط بین آنها به دقت شناسایی شوند. مشخص شد که در ارائه الگوی الگوی معنویت دینی و اخلاق حرفه ای سرمایه انسانی اخلاق حرفه ای فردی با زیر مولفه (توسعه صلاحیت ها و شایستگی ها) بیشتر مورد تاکید قرار گرفته است و مدیریت منابع انسانی سازمان با زیر مولفه های (سرمایه فکری، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه مشتری، سرمایه اجتماعی، سرمایه

توان اینگونه تبیین کرد که بدون حفظ روحیه امید و گسترش مثبت اندیشی و خوش بینی سازمان نمی تواند منابع انسانی توانمندی را تربیت و حفظ کرد. در عصر حاضر سرمایه روانشناختی و توسعه آن در سازمان ها یکی از بعد های حفظ و نگهداری منابع انسانی متخصص به شمار می رود که در تشکیل الگوی معنویت و اخلاق حرفه ای نمی توان این مولفه را نادیده گرفت. این بخش پژوهش با یافته های [۶۲]، [۲۴] همسو بود که تاکید داشتند که توجه به سرمایه های متنوع و مختلف سازمان بعد مهمی در رشد اخلاق حرفه ای سازمان می تواند باشد. استقرار معنویت سازمانی با کد محوری (معنویت در محیط) و زیر مولفه های مانند داشتن بینش دینی، اصلاح رفتارهای نامطلوب ایثار و خدمت رسانی، زیرساخت اخلاق حرفه ای سرمایه انسانی تراز انقلاب اسلامی، تدوین منشور اخلاقی، جهاد کاری، مسئولیت پذیری، احترام و مردم گرایی، فضای معنوی، فضایل، بروز اخلاق اسلامی، نهادینه سازی، بخشش، توکل و تواضع، لمس عدالت که در مصاحبه خبرگان استخراج شده بود، می توان انتظار داشت که سازمان به یک محیط پر شور و جهادی جهت حل مشکلات سازمان تبدیل شود. این بخش پژوهش با یافته های [۶۵]، [۲۱]، [۶۰]، [۵۶] همسو بود. در پایان پیشنهاد می شود، مدیران سازمان جهت نشاط سازمانی به مولفه های معنویت دینی و توسعه اخلاق حرفه ای با برنامه ریزی های رهبردی اقدام کنند به عنوان مثال کنفرانس های شناخت و توسعه معنویت دینی در سازمان بصورت فصلی هر فصل در سازمان برگزار شود. از سوی دیگر می توان از رهبری معنوی در سازمان جهت توسعه مولفه های معنوی استفاده کرد. همچنین پیشنهاد می شود که مدیران جهت توسعه و رشد اخلاق حرفه ای در سازمان محیط سازمانی را به یک محیط یادگیری پرنشاط تبدیل کنند. پیشنهاد می شود مدیران سازمان در بخش مدیریت استعداد در منابع انسانی با دقت عمل بیشتری عمل کنند از محدودیت های این پژوهش محدودیت جغرافیایی بود که فقط سازمان شهرداری تهران به عنوان جامعه آماری انتخاب شد و خبرگان مورد مصاحبه فقط از این سازمان انتخاب شدند. بنابراین نتایج بدست آمده باید با احتیاط به سازمان دیگری تعمیم داده شود.

اقتصادی و توسعه ۹۸-۷۹، (۱)، ۱۰

- [۵] توره ناصر، مرادی مرتضی، جباری کامران. رابطه فرهنگ سازمانی با رفتار ضد شهروندی: نقش میانجی شایستگی اخلاقی، ظرفیت سازمانی و حکمرانی. اخلاق در علوم و فناوری ۱۳۹۸؛ ۱۴ (۳): ۸۴-۷۶
- [۶] ثنائی، سلیم، خلجی، سارا. (۱۳۹۸). مدل معنویت سازمانی از دیدگاه اسلام در سازمان آموزش و پرورش براساس بیانات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی). مدیریت اسلامی، ۲۷(۱)، ۸۹-۱۱۳.
- [۷] جامعی، مرضیه، مهرعلی زاده، یداله، قشقایی زاده، نصراله (۱۴۰۱). تحلیل عوامل موثر در ایجاد الگوی شایستگی مدیران برای مدارس کارآفرینانه مطالعات مدیریت و رهبری در سازمان های آموزشی، (۳)، ۴۵-۳۰
- [۸] حاتمی قوشچی ابوزر، دانش فرد کرم الله، طلوعی اشلقی عباس، رهنمای رودپشتی فریدون (۱۴۰۱). الگوی سرمایه فکری بانک های دولتی با رویکرد شایستگی و اخلاق حرفه ای مدیران. اخلاق در علوم و فناوری؛

روانشناختی) در اولویت دوم استقرار معنویت سازمانی با زیر مولفه (معنویت در محیط) در اولویت سوم تاکید و تکرار پژوهشگران است. با توجه به مطالعات در روند پژوهش این کد ها بصورت منطقی نیز می توانند چارچوب های محکمی برای تشکیل الگوی معنویت دینی و اخلاق حرفه ای در سازمان باشند به عنوان مثال اخلاق حرفه ای فردی که شامل توسعه حرفه ای، نظم، احساس وظیفه، مشارکت فعال، قانون محوری، وجدان کاری، خوش کلامی و خوش خلقی، توزیع فرصت ها، تفکر عقلانی، ارتقاء مهارت ها و تخصص ها، شایستگی دانشی، شایستگی های آموزشی، شایستگی های پژوهشی، شایستگی های علمی، شایستگی های مهارتی، شایسته گرایی ارتباطی، شایستگی های فردی است می تواند ابعاد تخصصی و حرفه ای سرمایه های انسانی را وسعت بخشند، زیرا کارکنان در سازمان به عنوان یک یادگیرنده فعال با هدف توسعه پژوهشی، آموزشی و مهارتی خود است که می تواند هزینه های سازمان را نه تنها کاهش دهد بلکه به عنوان یک مزیت رقابتی در نظر گرفته شود. همچنین فرد حرفه ای خود به عنوان یک الگوی رفتاری در سازمان می تواند کارکنان دیگر را در سازمان تحت تاثیر قرار دهد. این بخش پژوهش با یافته های [۶۱]، [۳۵] همسویی مستقیم داشت. در بخش دیگر یافته های پژوهش که مدیریت منابع انسانی سازمان با زیر مولفه های (سرمایه فکری، سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه مشتری، سرمایه اجتماعی، سرمایه روانشناختی) در اولویت دوم گرفته بود نیز می توان اینگونه تبیین کرد که مدیریت منابع انسانی چیزی جز مدیریت سرمایه های سازمان و به خصوص سرمایه های که به عنوان مزیت رقابتی شناخته می شوند نیست و سازمانی سرآمد است که بتواند سرمایه های خود را به نحو موثر مدیریت و رهبری کند. به عنوان مثال سرمایه های فکری یک سازمان که دارایی هستند که در حساب مالی جایی ثبت نمی شوند اما موثر ترین سرمایه در سازمان هستند چرا که بدون دانش و فکر و حفظ ساختار همزمان حفظ و افزایش مشتری و پالایش شاخص های مشتری مداری سازمان نمی تواند موفق شود. در بخش سرمایه روانشناختی سازمان که بعد روانی سازمان می باشد نیز این گفته صدق می کند و می

منابع و مأخذ

- [۱] اسدی، مسعود، کلهر، منوچهر. (۱۴۰۰). تحلیل شکاف وضعیت موجود و مطلوب صلاحیت های حرفه ای معلمان (مطالعه موردی: معلمان استان قزوین). اخلاق حرفه ای در آموزش، (۱)، ۱۰۴-۱۲۳.
- [۲] امیری، یوسف، لطیفی، میثم، اسلامبولچی، علیرضا، اصغری صارم، علی. (۱۴۰۰). ارائه الگوی تعالی معنویت سازمانی با تأکید بر آموزه های اسلامی در سازمان بیمه سلامت ایران. مدیریت اسلامی، ۲۹(۲)، ۱۸۱-۲۰۶.
- [۳] بریمانی، ابوالقاسم، رضایی پاجی، محمد. (۱۳۹۹). بررسی رابطه معنویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی کارکنان. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۳۹۹(۴۱)، ۸۷-۹۵.
- [۴] 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

- [۲۲]. عالیخانی، فرح، سرمادی، محمدرضا، سعیدی پور، بهمن، معصومی فرد، مرجان، گودرزی، ماندانا. (۱۴۰۰). شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای به منظور طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای در بستر یادگیری الکترونیکی و آموزش از راه دور. پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی، ۹(۲)، ۸۷-۹۹.
- [۲۳]. عباسی رسول، باباشاهی جبار. (۱۳۹۹). رابطه هوش اخلاقی مدیران دانشگاهی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه: نقش میانجی‌گری سرمایه اجتماعی سازمان. اخلاق در علوم و فناوری ۱۵ (۱): ۷۰-۶۴.
- [۲۴]. فتحی، فاطمه، سبک رو، مهدی، پورعزت، علی اصغر. (۱۴۰۱). تدوین مضامین فراگیر اخلاقی در فرایندهای مدیریت منابع انسانی براساس رهنمودهای امام علی (علیه‌السلام). مدیریت اسلامی، ۳۰(۱)، ۱۱-۳۳.
- [۲۵]. قاسمی زاد، علیرضا، سلیمی، نازنین. (۱۳۹۸). چارچوب مناسب برای سنجش معنویت محیط کار بر اساس آموزه‌های ایرانی و اسلامی در مراکز آموزش عالی. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۷۸-۱۵۵، ۱۰(۳۸)، ۲۶.
- [۲۶]. 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.
- [۲۷]. قلاوندی حسن، کوشکی منیژه (۱۳۹۹). تحلیل کانونی شجاعت اخلاقی حرفه‌ای با سرمایه اجتماعی. اخلاق در علوم و فناوری ۱۳۹۹؛ ۱۵ (۱) ۱۴۲-۱۳۶.
- [۲۸]. کازرونی شامیری، هادی، مرادی، سعید، سلیمی، جمال. (۱۴۰۱). شناسایی شاخص‌های شایسته‌گرایی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان با رویکرد آموزش‌های مجازی. مطالعات مدیریت و رهبری در سازمان‌های آموزشی.
- [۲۹]. کاظم پوریان، سعید، محمدی، فاطمه، توکلی، عبدالله. (۱۴۰۰). مفهوم معنویت سازمانی در مطالعات سازمان و مدیریت و دیدگاه‌های پیرامون آن. چشم انداز مدیریت دولتی ۱۶۲-۱۴۸، ۱۲(۲)، ۳۰.
- [۳۰]. کبیری افشار، قلعه‌ای علیرضا، طالبی معصومه، شیخو مریم. (۱۳۹۸). رابطه میان ابعاد اخلاقی معنویت در محیط کار، با سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری ۱۴ (۲): ۹۱-۸۳.
- [۳۱]. کولیوند، علیرضا. (۱۳۹۹). بررسی رابطه معنویت با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی (مطالعه موردی ستاد ناجا). نشریه علمی پژوهش‌های دانش نظامی دانشگاه علوم نظامی امین، ۲۲(۳)، ۷۷-۱۰۱.
- [۳۲]. الهی، ذبیح‌الله، فیض، سلطانعلی. (۱۴۰۰). پیشینه‌شناسی اخلاق حرفه‌ای معلم در آموزش. اخلاق حرفه‌ای در آموزش، ۱(۱)، ۱۵۴-۱۷۵.
- [۳۳]. محمدی مهر مژگان، حسین پور اسماعیل (۱۳۹۸). بررسی رابطه سبک رهبری اخلاقی مدیران با تعهد حرفه‌ای و حساسیت اخلاقی پزشکان در یک بیمارستان نظامی. علوم مراقبتی نظامی ۱۳۹۸؛ ۶ (۴): ۳۰۴-۲۹۵.
- [۳۴]. محمودی جبدرق یعقوب، پاک مرام عسگر، عبدی رسول، رضایی نادر. ارائه مدلی برای مدیریت تضاد و تعارض در محیط حسابداری با تأکید بر مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای. اخلاق در علوم و فناوری ۱۴۰۱؛ ۱۷ (۱): ۸۹-۷۸.
- [۳۵]. مصدق، هادی، خوش قامت، اکرم. (۱۳۹۸). بررسی رابطه معنویت در کار و مسئولیت‌پذیری با عملکرد آموزشی معلمان دوره ابتدایی شهر قم. نظریه و عمل در تربیت معلمان، ۸(۵)، ۱۱۱-۱۲۶.
- [۳۶]. میرباقری اعظم (۱۴۰۱). بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی و
- [۹]. حاجیلو، جلیل، شاکر دولق، علی، بخادمی، علی. (۱۴۰۱). تدوین مدل رفتار اخلاقی کارکنان بر اساس تجارب معنوی با میانجیگری عدالت ادراک شده. رهبری آموزشی کاربردی ۳۶-۲۵، ۳(۴)، ۱۰.
- [۱۰]. حبیبی، سعید، سلیمی، مهدی، حسینی، سید حسن. (۱۴۰۱). اخلاق حرفه‌ای در اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی و آزاد استان تهران. مطالعات مدیریت و رهبری در سازمان‌های آموزشی، ۶۹-۵۷، ۲(۲)، ۱۱.
- [۱۱]. حبیبی، سیده فاطمه، امیریان زاده، مژگان، زارعی، رضا، احمدی، عباداله. (۱۴۰۰). شناسایی مؤلفه‌های شایستگی رهبری مدیران دانشگاه‌های آزاد اسلامی. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۲(۲)، ۱۲.
- [۱۲]. حقیقت شهرستانی، مسعود، پورعزت، علی اصغر، معمارزاده طهران، غلامرضا، حمیدی، ناصر. (۱۴۰۰). طراحی مدل تعالی اخلاق سازمانی برای سازمانهای دولتی ایران. مدیریت توسعه و تحول، ۱۴۰۰(۴۵)، ۱۳-۲۵.
- [۱۳]. خلیلی، حسن. (۱۴۰۰). معنویت سازمانی در نیروهای مسلح از منظر مقام معظم رهبری (مورد مطالعه: سپاه پاسداران انقلاب اسلامی). تأملات اخلاقی، ۲(۲)، ۹۸-۱۱۷.
- [۱۴]. درویشی، صیاد، داودی دهقانی، ابراهیم. (۱۴۰۱). تأثیر رهبری تحول‌گرا بر خلاقیت کارکنان با نقش میانجی معنویت در محیط کار (مورد مطالعه: کارکنان پلیس پیشگیری استان قم). مدیریت بهره‌وری، ۱۶(۳۲۳) پاییز، ۱۲۳-۱۴۹.
- [۱۵]. درخشانه‌مهر آرش، جبارزاده کنگرلوئی سعید، بحری ثالث جمال، قلاوندی حسن. تحلیل روابط مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی، مسئولیت‌های اجتماعی با عملکرد حسابرسان مستقل. دانش حسابرسی ۱۳۹۸؛ ۱۹ (۷۶): ۲۳۰-۱۹۵.
- [۱۶]. رنگریز حسن، خامه چی حامد (۱۴۰۱). فراتحلیل پیامدهای رهبری اخلاقی. اخلاق در علوم و فناوری ۱۷ (۲): ۵۵-۵۰.
- [۱۷]. رونقی، محمدحسین. (۱۳۹۸). رابطه اخلاق حرفه‌ای اسلامی و مسوولیت‌پذیری اجتماعی بر سرمایه اجتماعی (نمونه پژوهش: دانشگاه شیراز). مدیریت اسلامی، ۲۷(۳)، ۱۶۳-۱۸۴.
- [۱۸]. زرنگاریان، یوسف، عزیزی، جواد. (۱۳۹۸). تأثیر هوش معنوی اسلامی و اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی و قصد ترک شغل کارکنان (مطالعه موردی: سازمان فرهنگ و ارشاد اسلامی). مدیریت اسلامی، ۲۷(۲)، ۱۲۵-۱۴۷.
- [۱۹]. شاهرخی، حجت، پورکیانی، مسعود، صیادی، سعید، سلماجقه (۱۳۹۹). شناخت و توصیف الگوی مطلوب معنویت محیط کار و مدیریت ارتباط با مشتری و کیفیت زندگی کاری. مدیریت توسعه و تحول، ۱۳۹۹(۴۳)، ۷۹-۸۹.
- [۲۰]. صالحی صدر، صفیه، رضائی فر، حمید، محمدی، محمد، حکیمی فر، حسین. (۱۴۰۰). ارائه الگوی بالندگی اعضای هیئت‌علمی با رویکرد مجازی‌سازی (دانشگاه آزاد اسلامی استان خراسان رضوی). فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۲۱(۱)، ۳۷-۶۳، ۲(۱)، ۲۱.
- [۲۱]. عابدینی، علی، زارعی متین، حسن، عابدینی، حسین. (۱۳۹۸). تبیین الگوی سرمایه اجتماعی براساس اندیشه مقام معظم رهبری (دامت‌ظله). فصلنامه مدیریت اسلامی، ۳۷-۶۳، ۲(۱)، ۲۱.

- Asia Business Studies, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JABS-12-2021-0513>
- [۵۰.] Edara, I. (۲۰۱۷) Religion: A Subset of Culture and an Expression of Spirituality. *Advances in Anthropology*, ۷, ۲۷۳-۲۸۸.
- [۵۱.] Gerson, M. (۲۰۱۸) Spirituality, Social Support, Pride, and Contentment as Differential Predictors of Resilience and Life Satisfaction in Emerging Adulthood. *Psychology*, ۹, ۴۸۵-۵۱۷.
- [۵۲.] Ke, J. and Deng, X. (۲۰۱۸) 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*, ۶, ۸۱-۹۱.
- [۵۳.] Kira, I., Özcan, N., Shuwiekh, H., Kucharska, J., Al-Huwailah, A. and Bujold-Bugeaud, M. (۲۰۲۱) 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*, ۱۲, ۹۹۲-۱۰۲۴.
- [۵۴.] Kohlbeck, E., Melo, A., dos Santos Pedrozo, G., Fagundes, A., Pereira, D., Beuren, F. and de Campos, D. (۲۰۲۱) Engineering Skills: Systematic Review in the Field of Professional Ethics. *Creative Education*, ۱۲, ۲۳۳۵-۲۳۵۵.
- [۵۵.] Liu, Z. and Wang, W. (۲۰۱۹) Bibliometric Analysis of the Field of Professional Ethics Education. *Chinese Studies*, ۸, ۱۹۴-۲۰۹.
- [۵۶.] Mews, J. (۲۰۱۹) Effective Leadership in Higher Education: A Review of Leadership Style Preferences among Faculty and Staff within the United States. *Open Journal of Leadership*, ۸, ۵۸-۷۴.
- [۵۷.] Mohammed, A. (۲۰۲۰) The Status of Teachers' Professional Development and Code of Ethics: The Case of Mada Walabu University—Ethiopia. *Library Journal*, ۷, ۱-۱۹
- [۵۸.] Moulakdi, A. and Bouchamma, Y. (۲۰۲۰) Professional Development for Primary School Teachers in Cameroon: Is the Cascade PD Model Effective?. *Creative Education*, ۱۱, ۱۱۲۹-۱۱۴۴
- [۵۹.] Nawafleh, H., Al Hadid, L., Al Momani, M. and Al Sayeh, A. (۲۰۱۸) The Prevalence of Psychosomatic Symptoms and Spirituality Levels among University Students in South Jordan. *Health*, ۱۰, ۱۰۷-۱۲۱.
- [۶۰.] Nguyen, L.A., Dellaportas, S., Vesty, G.M., Pham, V.A.T., Jandug, L. and Tsahuridu, E. (۲۰۲۲), "The influence of organisational culture on corporate accountants' ethical judgement and ethical intention in Vietnam", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. ۳۵ No. ۲, pp. ۳۲۵-۳۵۴.
- [۶۱.] Sujitjorn, S. and Lertsuksombat, R. (۲۰۱۹) Strategy Development for Service-and-Innovative Not-for-Profit Organization (NPO): Practical Case. *Open Journal of Business and Management*, ۷, ۱۶۴۱-۱۶۴۷.
- [۶۲.] Temple, M., Lytvynenko, O., Kolesnikova, O., معنویت سازمانی (مطالعه موردی: شهرداری تهران). فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۶(۲۰)، ۱۲۰۱-۱۲۲۷
- [۳۷.] میرعابدینی، سیده فاطمه، صالحی، محمد بنیازآذری، کیومرث. (۱۴۰۰). ارائه مدل اخلاق کاری با تأکید بر معنویت‌گرایی در آموزش و پرورش. *رهافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱۱۳-۹۹، ۱۳(۵)، ۱۳۹۸
- [۳۸.] نامخواه سرکندی، نسیم، عباس پور، عباس، عبداللهی، حسین. (۱۳۹۸). امکان‌سنجی پیاده‌سازی برنامه توسعه فردی بر مبنای یادگیری محیط کار در شرکت ملی پتروشیمی: پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۸۹-۶۳، ۲۰(۲)
- [۳۹.] نصرتی، طاهره، غلامزاده، داریوش، & مومنی، ماندان. (۱۴۰۰). ارائه الگوی شایستگی مربیگری مدیران: پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۳(۲)، ۱۰۷-۱۴۰
- [۴۰.] نظری، فرهاد. (۱۴۰۰). اخلاق حرفه‌ای در مراکز تعلیم و تربیت، با تأکید بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی. اخلاق حرفه‌ای در آموزش، ۱(۱)، ۱۲۵-۱۵۳
- [۴۱.] نعمتی لیلیا، عبدالملکی بابک. رابطه فرهنگ سازمانی و جواخلاق در تعالی بخشیدن به سلامت سازمانی: نقش میانجی یگانگی فرد-سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری ۱۴۰۰؛ ۱۶ (۱) ۸۳-۷۶
- [۴۲.] نیکخواه فرخانی زهرا، عرب اسدی زینب. پیش‌بینی رفتار اخلاقی پرستاران از فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی. اخلاق در علوم و فناوری ۱۳۹۸؛ ۱۴ (۲) ۵۶-۴۸
- [۴۳.] هاشمی زاده سید روح‌الله، فرهی علی، و بهشتی نژاد مهدی. ۱۴۰۱. "بررسی رابطه فرهنگ نهادی با معنویت افزایی کارکنان نظامی در چهار دهه گذشته". رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری ۶ (۲۱)، ۲۷۲-۹۱
- [۴۴.] واپزوه، فهیمه، طالبی، بهنام، سا مری، مریم. (۱۴۰۰). تبیین نقش اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد مدیران مدارس در توانمندسازی معلمان با رویکرد توانمندسازی سرمایه انسانی. ۷۸-۶۹، ۴(۱)، ۴۵
- [۴۵.] وحدانی اسدی، محمدرضا. (۱۴۰۰). الگوی آموزش اخلاق. اخلاق حرفه‌ای در آموزش، ۱(۱)، ۵۸-۱۰۳
- [۴۶.] Akparep, J., Jengre, E. and Mogre, A. (۲۰۱۹) The Influence of Leadership Style on Organizational Performance at TumaKavi Development Association, Tamale, Northern Region of Ghana. *Open Journal of Leadership*, ۸, ۱-۲۲.
- [۴۷.] Alkhadra, W.A., Khawaldeh, S. and Aldehayyat, J. (۲۰۲۲), "Relationship of ethical leadership, organizational culture, corporate social responsibility and organizational performance: a test of two mediation models", *International Journal of Ethics and Systems*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print
- [۴۸.] Blomquist, Olivia. (۲۰۱۹). Identifying av processmognad i en kundtjänst. Identifying process maturity within a customer service. Independent thesis Basic level (degree of Bachelor), ۱۰ credits / ۱۵ HE credits
- [۴۹.] Charoensukmongkol, P. and Lamsam, N. (۲۰۲۲), "Effect of CEO transformational leadership on organizational ethical culture and firm performance: the moderating effect of competitive intensity", *Journal of*

- and Practices Regarding Spirituality as a Healthcare Strategy. *Open Journal of Preventive Medicine*, ۱۲, ۵۹-۷۲.
- [۶۶.] Yuan, Y., Fu, K., Venter, B. P., Hainey, T. (۲۰۱۹) Ethics as a Game? Towards a Framework for Game Design. *Sociology Mind*, ۹, ۱۳۵-۱۵۰.
- Maryanenko, O. and Zaporozhets, O. (۲۰۲۲) A Conceptual Rationale for a Contemporary Unified Code of Ethics in Ukraine. *Psychology*, ۱۳, ۳۲۸-۳۳۷.
- [۶۳.] Touma, J. (۲۰۲۲) Ethics behind Leadership in Different Economies. *American Journal of Industrial and Business Management*, ۱۲, ۱۳۵-۱۴۴.
- [۶۴.] Vem, L.J., Cheah, J.-H., Ng, S.I. and Ho, J.A. (۲۰۲۲), "Unethical pro-organizational behavior: how employee ethical ideology and unethical organizational culture contribute", *International Journal of Manpower*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- [۶۵.] White, M. , Addison, C. and Jenkins, B. (۲۰۲۲) Beliefs