



مروری سیستماتیک بر مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر آموزه‌های اسلام در راستای ارزش‌های سازمانی

شوانه عبدالهی^۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۱۱/۱۶ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۲/۱۸

رضا رستم‌زاده^۲

چکیده

امروزه، مفاهیم اخلاق و اخلاق حرفه‌ای به عنوان یکی از مسائل اساسی در سازمان‌ها مطرح شده‌اند. هدف پژوهش، مروری نظام‌مند و روایتی بر روی مدل اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر آموزه‌های اسلام به منظور بررسی ارتباط این مدل با ارزش‌های سازمانی است. برای انجام پژوهش پس از انتخاب واژه‌های کلیدی توسط خبرگان و جستجوی منابع داخلی و خارجی، ۱۶۰۳ مقاله شناسایی شد که پس از غربالگری و با توجه به هدف مطالعه ۳۳ مطالعه که ۲۰ مطالعه داخلی و ۱۳ مطالعه خارجی جهت بررسی نهایی انتخاب شد. با توجه به یافته‌های تحقیق ۶ مطالعه به ایجاد مولفه‌های اخلاق فردی در سازمان تاکید داشتند. ۱۵ مطالعه بر ایجاد اخلاق حرفه‌ای در سازمان تمرکز کردند. ۷ مطالعه بر ایجاد اخلاق حرفه‌ای و فردی در سازمانها توجه نشان دادند. نهایتاً در هرکدام از مطالعات نوآوری در رفتار اخلاقی فردی، شفافیت در ایجاد کدهای اخلاقی، اخلاق درمانی، کنترل‌های اخلاقی و آموزش‌های اخلاقی در سازمان‌ها یک مطالعه انجام گرفته است. این تحقیق به عنوان یک رویکرد مهم می‌تواند به ارتقاء ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌ها و بهبود عملکرد اجتماعی و حرفه‌ای کمک کند.

کلمات کلیدی

اسلامی، اخلاق حرفه‌ای، آموزه‌های اسلامی، ارزش‌های سازمانی

۱-دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران . shwanaabdollahi2020@gmail.com

۲-دانشیار، گروه مدیریت، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران. (نویسنده مسئول) Reza.Rostamzadeh@iau.ac.ir

در جوامع امروزی، اخلاق و اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها اهمیت ویژه‌ای پیدا کرده است. یکی از نشانه‌های این اهمیت، گسترش بحث مسئولیت اجتماعی در دانشگاه‌ها و مراکز علمی و پژوهشی در دهه‌های اخیر است. اخلاق حرفه‌ای، فرآیندی عقلانی است که هدف آن حفظ و گسترش ارزش‌های مشخص در سازمان در زمان مناسب است (رستم و همکاران، ۲۰۲۱). مدیران امروزی معتقدند که قوانین و مقررات، تنها ابزار کافی برای اداره‌ی سازمان‌ها نیستند و نیاز به ابزارهای دیگری همچون اخلاقیات در محیط کار نیز وجود دارد (باومن و اسکیتکا^۱، ۲۰۱۲). اخلاق مراوده‌ی سالم است و کمک می‌کند تا اعمال ما قابل پیش بینی شوند (ویت^۲، ۲۰۰۷). رعایت اخلاق باعث می‌شود زندگی ما آسان‌تر و باکیفیت‌تر شود. ایران با وجود تاریخ و فرهنگ غنی، در حال حاضر در زمینه اخلاق حرفه‌ای نسبت به کشورهای غربی و برخی کشورهای شرقی پیشرو عقب‌تر است. این در حالی است که فرهنگ و دین ایران گنجینه‌ای از میراث اخلاقی است. ایرانیان در گذشته بر اساس آموزه‌های فرهنگی و دینی خود، اخلاق حرفه‌ای را در جامعه نهادینه کرده بودند (قراملکی، ۱۳۸۹). از آن‌جا که انجام تکالیف، وظایف مهم و متعهد بودن به اصول انسانی حاکم بر حرفه، فضیلتی اخلاقی قلمداد گشته، موفقیت دنیوی و اخروی هر کس را بر اساس کسب فضائل ناشی از تداوم وی به عملکرد^۳ و ایفای نقش خود مورد سنجش قرار می‌دادند. خواستگاه اولیه همه ادیان توحیدی نیز یاددادن و ترفیع اخلاق و تزکیه نفس در جامعه بشری نمایان می‌باشد. حتی نبی اکرم حضرت محمدالمصطفی (ص) هدف محوری وحی الهی را، تکمیل فضیلت اخلاقی در روح و جان و رفتار انسانها می‌پندارد (راگاب ریزک^۴، ۲۰۰۸). اخلاق، جوهره‌ی اصلی زندگی معنوی و بنیاد کمال و تکاپوی زندگی انسانی به شمار می‌آید، علیرغم چنین پشتوانه و پیشینه‌ای که اخلاق در آن محور آموزش و عمل و اشتغال افراد و اجتماع و نقطه جوشان نیروی پویایی جامعه اسلامی و ایرانی بوده است جامعه کنونی ما از نبود دغدغه‌های اخلاقی در حرف کارکردی خود دچار چالش می‌باشد (پور عزت و همکاران، ۲۰۲۱). اخلاق حرفه‌ای هم می‌تواند فرصت‌ساز باشد و هم تهدیدآفرین. اگر اخلاقیات در سازمان‌ها ضعیف باشد، تعامل بین افراد کاهش می‌یابد و منابع سازمان هدر می‌رود. این تباهی نتیجه نبود تعاملات درست اطلاعات به مدیران را عیان نموده و مدیران باید بر روی کنترل پیشین تمرکز نمایند. از طرفی دیگر، اگر نظام اخلاقیات ضعیف باشد، انرژی سازمان به سمت مسائل مثبت معطوف نشده و گرایش بر هدف نهایی کم می‌شود. لُبّه دیگر این شمشیر، فرصت می‌باشد. تقویت نظام اخلاقی، سبب زیاد شدن امیدواری و انگیزش بوده و مباحث اخلاقی را کنترل نموده؛ تا این تهدیدها را به فرصت‌ها تبدیل شوند. اخلاق حرفه‌ای بر

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

ارزشمندی فعالیت‌ها و خروجی سازمان موثر است. بهره‌وری را افزایش و همچنین ارتباطات را ارتقا داشته و میزان خطر کم می‌شود. اخلاق حرفه‌ای باعث ایجاد انگیزه شده و با کاهش مسائل اخلاقی، سازمان را به سمت مسیرهای موفقیت و پیشرفت رهنمون می‌دارد (قراملکی، ۱۳۹۴).

حاکمیت اخلاق حرفه‌ای بر سازمان، اطلاعات به‌آسانی منتقل می‌شود و مدیر پیش از ایجاد حادثه، از اخلاق حرفه‌ای بر دو مؤلفه استوار است. (۱) مبتنی بر فرهنگ جامعه باشد. (۲) مبتنی بر شناخت کافی از حرفه مدیریت باشد. بر این اساس اخلاق حرفه‌ای در هر شغلی تعریف خاص خود را دارد مثلاً اخلاق حرفه‌ای در مدیریت با اخلاق حرفه‌ای پزشکی و مهندسی تفاوت دارد (ماکسیم^۵، ۲۰۱۴). در متون قرآنی و سنت پاک پیامبر اسلام (ص)، اصول اخلاقی چون راستگویی و طهارت، وفاداری به پیمان‌ها، برقراری عدالت و انصاف، برابری و عدالت اجتماعی، مهربانی و تساهل، خوش‌اخلاقی، پذیرش مسئولیت‌ها، خواستن خیر برای دیگران، همکاری و همدلی، فروتنی، توجه به نیازهای جامعه، نظارت مدنی و احترام به حقوق اجتماع را می‌توان شناسایی کرد. در تفکر و روش مدیریتی حضرت علی (ع)، اهمیت به اصول اخلاق حرفه‌ای در بالاترین سطح قرار دارد، چرا که بدون آن، ساختار اداری هرگز انسان‌محور نخواهد بود (عبدی نژاد و همکاران، ۱۴۰۰). بر اساس شواهد مثبت اخلاق حرفه‌ای، می‌توان گفت که توجه به این موضوع یکی از عوامل اساسی موفقیت سازمان‌ها است. هرچه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها بیشتر مورد توجه مدیران و کارکنان قرار گیرد و گسترش یابد، مشکلات و موانع کاهش یافته و سازمان در رسیدن به اهداف خود موفق‌تر خواهد بود (بیک‌زاد و دیگران، ۱۳۸۹: ۵۹). با وجود حاکمیت دینی در جامعه ایران، اخلاق و اخلاق حرفه‌ای در مدیریت سازمان‌ها کمتر مورد توجه قرار گرفته است. با این حال، اخیراً تعداد زیادی از افراد و سازمان‌ها به این موضوع اهمیت داده‌اند و معتقدند که باید یک فرهنگ اخلاقی در سازمان‌ها ایجاد شود. در نتیجه، پژوهش‌های زیادی در مورد اخلاق حرفه‌ای و نقش و جایگاه آن انجام شده است (رستم و همکاران، ۲۰۲۱). در ایران امروز، مفهوم اخلاق حرفه‌ای کمتر از دیدگاه ارزش‌های اسلامی مورد بررسی قرار گرفته است. همواره بین شعار و عمل فاصله زیادی وجود دارد. بنابراین یکی از مهمترین چالش‌های کشور، شناسایی و اجرای خط مشی مناسب برای سرمایه انسانی فعال در سازمانها بوده، تا در جریان انجام فعالیت و وظایف سازمانی، اخلاق حرفه‌ای را مدنظر قرار گیرد (عاقلی و آجرلو، ۲۰۱۹). اما آنچه روشن است اکثر پژوهش‌های علمی موجود در داخل در زمینه بازی مفاهیم غربی به تولید علم و دانش پرداخته‌اند. بنابراین در حال حاضر خلاء اخلاق حرفه‌ای که بومی و متناسب با نیازهای ایران اسلامی باشد احساس می‌شود. با توجه به فرهنگ غالب ایرانی اسلامی در کشور ما، احتمال تأثیر متقابل اخلاق حرفه‌ای و اخلاق کار اسلامی

مروری سیستماتیک بر مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر.../عبدالهی و رستمزاده

وجود دارد. افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی می‌تواند منجر به پیشرفت کشور شود (پورعزت و همکاران، ۲۰۲۱). بر همین اساس محقق در نظر دارد با بررسی و ارزیابی مهمترین پژوهشهای داخلی و خارجی انجام شده در حوزه مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر آموزه‌های اسلام در راستای ارزش‌های سازمانی را مرور جامع نماید. تا نخست مهمترین جهت‌گیریهای پژوهشی در این باره معرفی شوند و دیگر آن که مهمترین مفاهیم مرتبط با آنها تشریح گردد به گونه‌ای که امکان آشنایی با سیر توسعه پژوهش‌ها و مفاهیم حوزه مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر آموزه‌های اسلام در راستای ارزش‌های سازمانی فراهم گردد. لذا سوال اصلی پژوهش این است که مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر آموزه‌های اسلام در راستای ارزش‌های سازمانی به چه صورت در پژوهش‌های قبلی تبلور یافته است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مفهوم اخلاق و اخلاق حرفه‌ای

از سالیان دور، حتی قبل از تولد حضرت مسیح(ع) علم اخلاق در حرفه و کسب و کار وجود داشته است. نخستین یاسای مدون در زمینه اخلاق حرفه‌ای به سوگند نامه پزشکی بقراط در یونان باستان منتهی می‌شود که در آن بر منشور اخلاقی پزشکان تاکید شده است (تریبونو^۶، ۲۰۱۵). اخلاق شاخه‌ای از علم فلسفه است که می‌کوشد تا روشن سازد که انسان چه بایدها و نبایدهایی را رعایت کند تا به خوشی و سعادت دست یابد (گرجی و سلیمی، ۲۰۲۲) و بدین وسیله هنر خوب زندگی کردن را به وی می‌آموزد (خواجه، ۲۰۲۲). در تعریفی دیگر، اخلاق مجموعه‌ای از صفات انسان‌هاست که به صورت رفتاری که از خلیقات درونی انسان ناشی شده، بروز می‌یابد (کمپبل^۷، ۲۰۲۱). همچنین می‌توان گفت اخلاق جمع خلق و به معنای نیرو و سرشت باطنی انسان است که تنها به دیده بصیرت و غیرظاهر قابل درک است (شیخی مبارکه و همکاران ۱۴۰۰) تداوم خاص یک نوع رفتار، بیانگر آن است که این رفتار، ریشه درونی، ذاتی و باطنی بشر است که آن هسته مرکزی اخلاق می‌پندارند و تمامی مسائل اخلاقی انسانیت حول آن محور می‌چرخد (سلیمی و خداپرست، ۲۰۲۳). پژوهش‌ها نشان داده است که اخلاق از مهم‌ترین پارامترها در موفقیت هر سازمان است؛ زیرا برنامه‌های اخلاقی کمک می‌کند تا سازمان بتواند در شرایط آشفته، عملکرد بهینه خود را حفظ نماید (ریواری و هایکینن^۸، ۲۰۲۲). اخلاق حرفه‌ای نیز به عنوان شاخه‌ای از علم اخلاق نگاهی به تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن دارد. لذا اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌ها و نیز اصول و ارزش‌های اخلاقی یک سیستم حرفه‌ای پرداخته و ناظر بر کردار و فعالیت حرفه‌ای می‌باشد (خسروی و همکاران، ۲۰۲۱).

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

اخلاق حرفه‌ای مشتمل بر اصول و شاخص‌های رفتار انسان می‌باشد که رفتار را در سطوح فردی و گروهی تعیین می‌کند. به زبانی دیگر، اخلاق حرفه‌ای پروسه‌ای از سبک تفکر عقلایی است که چه ارزش، هنجار، باید و نباید در سازمان و جامعه ضروری است (عابدی و همکاران، ۱۳۹۰).

آموزه‌های اسلامی

با استناد به آموزه‌های اسلامی حاوی: قرآن، سنت، قیاس، اجماع و سیره‌ی ائمه اطهار (ع) می‌توان تاکید کرد، مسلمین باید واجبات بشرح ذیل را انجام دهند؛ مانند: ایمان، پاکی، درستی، کردار نیک، امانت‌داری، تلاش‌گر، ایثار، مودت، وجدان و.. تعداد کثیری از رفتارهایی که باعث تزکیه نفس و انسان‌سازی می‌باشند. باورهای اسلامی، موتور محرکه خودکنترلی انسان‌ها هستند. خلوصیت و پرهیزکاری، شاخه‌های درخت تنومند اسلامند که ریشه در اصول دین، یعنی باورهای اساسی اسلام دارند. هر چه باورهای دینی در افراد قوی‌تر باشد، ارزش‌ها نیز ضمانت اجرایی موثرتری خواهند داشت. برخی از اصول و ارزش‌های اسلامی که می‌توانند به عنوان ارزش‌های سازمانی یا فردی تلقی شوند، عبارتند از: نظم سازمانی، وجدان کاری، پاسخ‌گویی، عدالت سازمانی، کار تیمی و مشارکت در تصمیم‌گیری، صداقت و راستگویی، انجام اعمال شایسته، توجه به بهره‌وری، نظم در عملکرد کاری، جدیت، کارایی، امانت‌داری، امید به امداد غیبی، تعامل، صبر و استقامت، امنیت شغلی، ارتقاء حرفه‌ای، روحیه خوب، وفاداری، احراز هویت، نشاط شغلی، گذشت، پویایی سازمان، تفویض اختیار، شجاعت، مطیع در برابر اوامر الهی، معاد و زهد، پاکی، اصرار در انجام وعده، تقوای الهی، احترام رعایت حقوق دیگران، خلوص و نیت خیر، عزت نفس (عبدی نژاد و همکاران، ۱۴۰۰).

اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر آموزه‌های اسلامی

اسلام، دین کامل الهی، برای کسب معاش، شاخص‌ها و معیارهای خاصی را تعیین کرده است. برخی از این شاخص‌ها و مبانی اخلاق حرفه‌ای عبارتند از:

کسب رضای پروردگار

اولین و مهم‌ترین اصل در اخلاق حرفه‌ای در اسلام، کسب رضایت خداوند است. انسان باید در کسب و کار خود، اخلاص داشته باشد و هدف خود را رضایت خداوند قرار دهد، آنجا که می‌فرماید: «صِبْغَةَ اللَّهِ وَ مَنْ أَحْسَنُ مِنَ اللَّهِ صِبْغَةً وَ نَحْنُ لَهُ عَابِدُونَ» (بقره- ۱۳۸) این امر باعث می‌شود که انسان از هرگونه فساد و خیانت دوری کند.

مروری سیستماتیک بر مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر.../عبدالهی و رستم‌زاده

امانت داری

امانت‌داری، یکی دیگر از اصول مهم اخلاق حرفه‌ای در اسلام است. انسان باید در کسب و کار خود، امانت‌دار باشد و اموال و دارایی‌های دیگران را به امانت نگه دارد (نساء- آیه ۵۸). به طوریکه امام صادق (ع) از جدش امام علی (ع) چنین نقل می‌کند که: «امانت باید به صاحبش بازگردانید؛ این امر حتی در مورد دشمنان نیز صدق می‌کند» (کلینی، ۱۳۸۸، ص ۱۳۳).

عدم کم‌فروشی

کم‌فروشی، تنها به معنای کم کردن وزن اجناس در هنگام خرید و فروش نیست. بلکه، در هر زمینه‌ای که انسان مسئولیتی بر عهده دارد، می‌تواند مصداق داشته باشد. از جمله، در مشاغل دولتی و غیر دولتی، شرکت‌ها و مؤسسات، و حتی در محل کار. خداوند می‌فرماید: ((وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ)) (سوره مطففین- آیه ۱).

جدول ۱- شاخصه‌ها و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان- از منظر قرآن کریم (وردی، ۱۳۹۲)

ردیف	عنوان	سوره	آیه- آیات
۱	آزاد اندیشی	انعام	۸۰-۸۳
۲	احساس مسئولیت	مؤمنون	۶۰
۳	انضباط کاری	نور	۶۲
۴	پرهیز از دوباره کاری	نحل	۹۲
۵	نرم خویی و مهرورزی	آل عمران	۱۵۹

جدول ۲- شاخصه‌ها و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سیره پیامبر اکرم (ص) (رستم و همکاران، ۲۰۲۱).

ردیف	عنوان	منبع
۱	کوچک شمردن کار و تلاش	المحجه البيضاء- ج ۳- ص ۱۴۵
۲	تواضع در مقابل کار و کارگر	اسد الغابه- ج ۲- ص ۷۲
۳	خودارزیابی	نهج الفصاحه- حدیث ۱۵۴
۴	تکریم ارباب رجوع	نهج الفصاحه- حدیث ۱۹۲
۵	پرداخت به موقع دستمزد	نهج الفصاحه- حدیث ۱۹۲
۶	سرزنش و نکوهش رانت خواری	نهج الفصاحه- حدیث ۵۳۹
۷	رازداری	نهج الفصاحه- حدیث ۱۳۶۸
۸	خوش خلقی و مکارم اخلاق	مجمع البیان- ج ۱۰- ص ۳۳۳

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

نهیج الفصاحه- حدیث ۱۱۷۶	اخلاص در عمل	۹
نهیج الفصاحه- حدیث ۱۵۴۷	امانتداری	۱۰
نهیج الفصاحه- حدیث ۱۵۰۲	گره‌گشایی از کار مردم	۱۱
نهیج الفصاحه- حدیث ۱۰۳۹	خیرخواهی و تلاش	۱۲
نهیج الفصاحه- حدیث ۱۰۳۹	خیر خواهی	۱۴

جدول ۳- شاخصه‌ها و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سیره حضرت علی (ع)، (همان منبع)

ردیف	عنوان	منبع
۱	نظم در کارها	خطبه ۱۵۷- نامه ۵۳-۳۱
۲	تلاش در انجام امور	وسائل شیعیه ج-۱۲ ص-۳۱
۳	درآمد بی منت	دیوان منسوب به حضرت علی (ع)
۴	احترام به همکاران	نهیج البلاغه- ترجمه محدوشی- حکمت ۵۱۱
۵	امانتداری	خطبه ۱۹۹- نامه‌های ۲۶ و ۴۱
۶	رازداری	حکمت‌های ۱۶۲-۳۸۱
۷	خوش خلقی و خوش رفتاری	نامه ۱۸- حکمت‌های ۱۵۰-۲۲۵
۸	مسئولیت‌پذیری	خطبه ۴۴
۹	درستکاری	حکمت ۱۲۲
۱۰	صداقت در کارها	حکمت ۴۷
۱۱	وفاداری	خطبه ۴۱- نامه ۵۳

اخلاق حرفه‌ای در راستای ارزش‌های سازمان

اخلاق حرفه‌ای، موجب می‌شود که مدیران و مسئولان، به ارزش‌های اخلاقی پایبند باشند و در تصمیم‌گیری‌ها و اقدامات خود، منافع همه ذی‌نفعان را در نظر بگیرند. این امر، موجب می‌شود که پاسخ‌گویی در سازمان نهادینه شود و کارکنان نیز به سازمان خود متعهد و مسئولیت‌پذیر باشند. سازمان‌هایی که رفتار اخلاقی دارند، شانس بیشتری برای موفقیت دارند. این امر به دلایل زیر است: توجه به منافع ذی‌نفعان، باعث می‌شود که سازمان از حمایت و اعتماد آنها برخوردار شود؛ افزایش سود و مزیت رقابتی، به دلیل کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل و افزایش بهره‌وری، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان، به دلیل احساس رضایت و امنیت آنها در سازمان، ایجاد نقش‌های سازمانی برای مدیریت اخلاق، به منظور نهادینه‌سازی اخلاق در سازمان، هماهنگی رفتارهای سازمانی با ارزش‌های

مروری سیستماتیک بر مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر.../عبدالهی و رستم‌زاده

عملیاتی، به منظور ایجاد یکپارچگی در سازمان، تدوین برنامه برای ارزیابی جاری نیازمندی‌های اخلاقی، به منظور شناسایی و رفع چالش‌های اخلاقی در سازمان (رستم و همکاران، ۲۰۲۱).

پیشینه پژوهش

پیشینه پژوهش را با توجه به مهم‌ترین مطالعات انجام شده در قالب مطالعات داخلی و خارجی بصورت جدول ۳ نمایش داد.

جدول ۳- پیشینه پژوهش

پژوهشگر	موضوع	هدف	مولفه‌های مورد بررسی
بداشتی و همکاران (۱۳۹۰)	اخلاق حرفه‌ای درآموزه‌های دینی	بررسی نقش اخلاق در آموزه‌های دینی	اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های اسلام، نهج البلاغه، پزشکی
حسینی و همکاران (۱۳۹۱)	راه کارهای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها از دیدگاه آموزه‌های دینی	ارائه راهکارهایی جهت نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها از دیدگاه آموزه‌های دینی	آیات (قرآن) و روایات (نهج البلاغه)
مصباحی و عباس زاده (۱۳۹۲)	الگوی سیستمی اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی	نگرشی جامع به مولفه‌ها، متغیرها و روابط آنها در دانشگاه‌های شهید باهنر، علوم پزشکی، پیام نور و آزاد کرمان	رفتار حرفه‌ای افراد تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار می‌گیرد که می‌توان آنها را به پنج دسته تقسیم کرد: عوامل فردی: این عوامل شامل ویژگی‌های شخصی افراد مانند ارزش‌ها، اعتقادات، و اخلاقیات آنها است. عوامل مدیریتی: این عوامل شامل اقدامات مدیران در سازمان مانند رفتار آنها، ایجاد فرهنگ اخلاقی در سازمان، و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری است. عوامل سازمانی: این عوامل شامل ساختار، فرآیندها، و سیاست‌های سازمان است. عوامل اخلاقی شغلی: این عوامل شامل استانداردها و قوانین اخلاقی خاص یک حرفه یا شغل است. عوامل فراسازمانی: این عوامل شامل عواملی مانند فرهنگ عمومی، شرایط سیاسی، و شرایط اقتصادی است که بر همه سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد.
خان محمدی، خاشعی (۱۳۹۵)	واکاوای ارزشهای اخلاق حرفه‌ای (کار) مبتنی بر اندیشه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) با بهره‌گیری از بیانات مقام معظم رهبری	مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) با توجه به اندیشه حکیمانه، گسترده و عمیقی که دارند روی چه ارزشهایی در کار و شغل تاکید و توصیه دارند؟	پرهیزکاری، مردم‌سالاری، وظیفه‌مداری، تلاش جهادی، نظم، درستی، متعهد و پاشخگویی، کارایی، عدل، ایجاد جوامعیت، انقلابی‌گری، تعامل سازنده و فراگیر و تعداد ۲۵ ارزش کارکردی
پورعزت و همکاران (۱۴۰۰)	طراحی مدل تعالی اخلاق سازمانی برای سازمانهای دولتی ایران	طراحی مدل تعالی اخلاق سازمانی، در پرتو نهج‌البلاغه، کمک خواهد کرد تا نیاز سازمانهای ایرانی، در جهت تعالی اخلاق سازمانی، برآورده شود	مسئولیت‌پذیری معنوی، الگوپذیری و الگودهی، توجه به ارتباط اخلاقی بینابین، توجه به اخلاق درون سازمانی، مسئولیت‌پذیری درون‌نگر، مسئولیت‌پذیری شغلی، مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای، توجه به صلاحیت‌های حرفه‌ای، ایجاد منافع اخلاقی فراسازمانی، توجه به بهینه‌سازی فرایندها و ممیز اخلاقی و حل حرفه‌ای مسائل و معضلات سازمان دولتی

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

عبدی نژاد و همکاران (۱۴۰۰)	ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت	بررسی اخلاق حرفه‌ای بعنوان نقش موثر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت	شرایط علی (خدا محوری)، پدیده محوری (تدوین منشور اخلاقی)، شرایط زمینه‌ای (ارتقا کیفی مدیران)، شرایط مداخله‌گر (بی بصیرتی)، راهبردها (الزامات مدیریتی، سازمانی و ارزشی) و پیامدها (فردی، سازمانی، فراسازمانی).
جمال‌زاده و همکاران (۱۴۰۰)	اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر مضامین ایرانی - اسلامی در نظام آموزش عالی: واکاوی مولفه‌ها با رویکرد کیفی	شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر مضامین ایرانی - اسلامی در نظام آموزش عالی	۴ بعد فرهنگی، سازمانی، فردی، اجتماعی و ۸ مولفه شامل (رویکرد اسلامی، ارزش‌های فرهنگی، اخلاق سازمانی، هدایت منابع انسانی، ویژگی‌های اخلاقی، ویژگی‌های فردی، شرایط اجتماعی، ارزش‌های اجتماعی).
ریهام راگاب ریزک (۲۰۰۸)	بازگشت به مبانی: دیدگاه اسلامی در مورد تجارت و اخلاق کاری	بررسی دیدگاه اسلام در مورد اخلاق که سنت یهودی و مسیحی پیروی می‌کند.	ریشه‌های شریعت چهار منبع دارد: قرآن، سنت، اجماع و وجدان خود فرد.
آنانترام و چان (۲۰۱۶)	تصمیم‌گیری اخلاقی	توسعه چارچوبی از تصمیم‌گیری اخلاقی در زمینه‌های غیر غربی و غربی در جمعیت‌های چند دینی هند	زمینه‌های محیطی (شامل رسوم و ارزش‌های منحصر بفرد، آموزش و پرورش و پاسخ‌گویی)؛ فضائل مذهبی فردی (شامل: شرافت، انعطاف‌پذیری، مسئولیت‌پذیری) فضائل اخلاق سازمانی (شامل: صداقت، شجاعت و وظیفه‌شناسی، عوامل معنوی) غیرمذهبی فردی (شامل: اخلاق بشردوستانه و عمل‌گرایی حرفه‌ای).
شاهین و همکاران (۲۰۲۲)	اخلاق کار اسلامی و تأثیر آن بر انگیزش درونی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی.	بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر پیامدهای مرتبط با کار کارکنان از جمله انگیزه درونی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی است. روش شناسی	اخلاق کاری اسلامی، انگیزه ذاتی کارکنان، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی.
سیدره عارف و همکاران (۲۰۲۳)	تأثیر اخلاق کاری اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی؛ نقش میانجی رضایت شغلی در بخش بانکی شهر کویته	بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی از طریق مکانیسم میانجی رضایت شغلی	اخلاق کار اسلامی، رفتار شهروندی، رضایت شغلی.

روش پژوهش

این پژوهش، یک مطالعه مروری از نوع روایتی می‌باشد که جهت مروری بر مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر آموزه‌های اسلام در راستای ارزش‌های سازمانی انجام شد. در مطالعه حاضر، بررسی در دو مرحله انجام شده است. مرحله اول: جستجوی کامپیوتری مقالات منتشرشده به زبان فارسی و انگلیسی بدون در نظر گرفتن محدودیت زمانی از پایگاه‌های اطلاعاتی [google scholar](https://www.google.com)، [Semantic Scholar](https://www.semanticscholar.org/) و [sid.noormags](https://www.sid.noormags.ir/) با کلمات کلیدی فارسی «ایرانی اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر آموزه‌های اسلام در راستای ارزش‌های سازمانی» و پایگاه‌های اطلاعاتی [Scopus](https://www.scopus.com/) و [WOS](https://www.wos.org/) کلمات انگلیسی [Islamic](https://www.wos.org/)، [professional ethics](https://www.wos.org/) و [organizational values](https://www.wos.org/)

مروری سیستماتیک بر مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر.../عبداللهی و رستم‌زاده

teachings انجام شد. جستجوی عبارات بر اساس عملگرهای بولی or و and انجام گرفت. در جستجوی اول تعداد ۴۴۷ مقاله داخلی و ۱۱۵۶ مقاله خارجی بدست آمد. در گام بعد از بین ۱۶۰۳ مطالعه بدست آمده با توجه به تکراری بودن عناوین و عدم مرتبط بودن چکیده، عنوان و واژگان کلیدی ۱۲۹۱ مورد از مطالعه خارج گردید و ۳۱۲ مطالعه باقی ماند. در مرحله بعد متون را دو نفر از نظر ارتباط با موضوع بررسی کردند و براساس موجود بودن متن کامل مقاله تعداد ۱۶۷ مقاله از موضوع بررسی خارج و تعداد ۱۴۵ مقاله باقی ماند. براساس روش تحقیق و معیارهای ورود و خروج مقالات از ۱۴۵ مطالعه باقیمانده تعداد ۱۱۲ مطالعه حذف و نهایتاً تعداد ۳۳ مقاله برای بررسی نهایی انتخاب گردید. که نتایج بررسی در شکل ۱ قابل مشاهده می باشد.

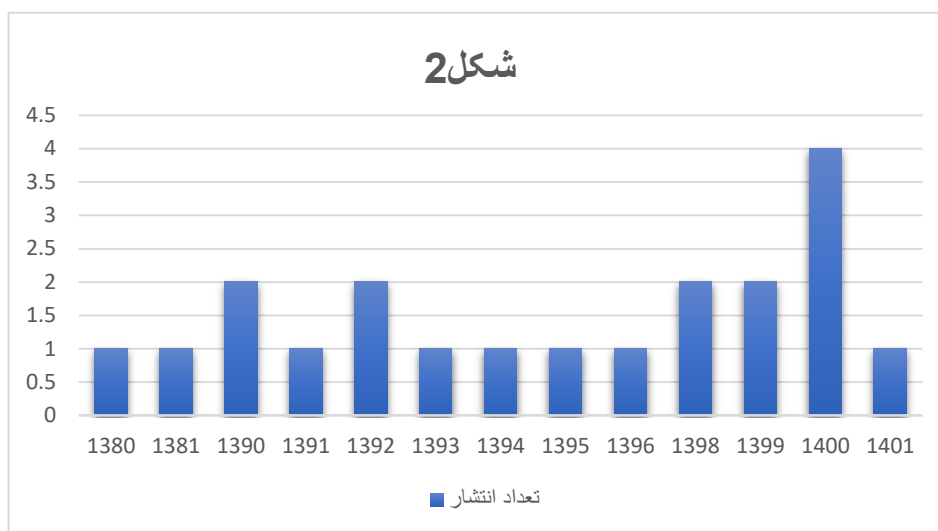


شکل ۱- استراتژی جستجو

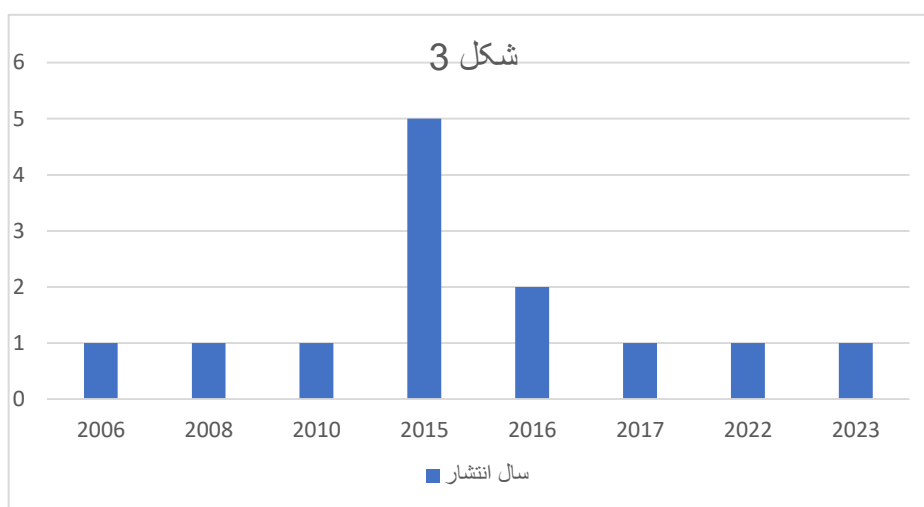
یافته های پژوهش

تعداد مقالات چاپ شده‌ی داخلی و خارجی

از ۳۳ مقاله مورد بررسی ۲۰ مقاله داخلی و ۱۳ مقاله خارجی برای بررسی انتخاب شدند. که در شکل ۲ و ۳ تعداد و سال انتشار آنها قابل مشاهده می باشد.



شکل ۲- تعداد انتشار مقالات داخلی در هر سال را نشان می‌دهد که بیشترین تعداد مطالعه منتشر شده در سال ۱۴۰۰ می‌باشد.



شکل ۳- تعداد مقالات منتشر شده خارجی در هر سال را نمایش می‌دهد که با توجه به شکل می‌توان گفت که بیشترین تعداد مطالعه منتشر شده مربوط به سال ۲۰۱۵ می‌باشد.

سال و محل نشر مطالعات انتخابی

در جدول ۴ سال چاپ و ناشر به تفکیک نشان می‌دهد:

مروری سیستماتیک بر مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر.../عبدالهی و رستم‌زاده

جدول ۴- سال چاپ و ناشر

نام مجله	سال چاپ	پژوهشگر
کتابخانه تخصصی امیرالمومنین (ع) دانشگاه امام صادق (ع)	(۱۳۸۰)	شیری
مرکز آموزش مدیریت دولتی استان قم	(۱۳۸۱)	هاشمیان
فصلنامه تاریخ پزشکی	(۱۳۹۰)	بداشتی و همکاران
علمی- ترویجی اسلام و پژوهش های مدیریتی	۱۳۹۲	نجمی و همکاران
فصلنامه اخلاق زیستی	(۱۳۹۲)	مصباحی و عباس زاده
دو فصلنامه علمی-پژوهشی اسلام و مدیریت	(۱۳۹۲)	وردی و همکاران
مرکز مدیریت حوزه های علمیه خاوران	(۱۳۹۳)	اسدی
فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت شهری	(۱۳۹۴)	شاه علی و همکاران
فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج	(۱۳۹۵)	خان محمدی، خاشعی
فصلنامه مطالعات منابع انسانی	(۱۳۹۶)	ایمانی و دیگران
فصلنامه علمی-پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی لرستان	(۱۳۹۸)	قاضی و همکاران
فصلنامه چشم انداز حسابداری و مدیریت	(۱۳۹۹)	رستم و همکاران
فصلنامه حقوق اداری	(۱۴۰۰)	عبدی نژاد و همکاران
مجله مدیریت توسعه و تحول	(۱۴۰۰)	پورعزت و همکاران
فصلنامه علمی-ترویجی در حوزه اخلاق	(۱۴۰۰)	شیخی مبارکه و همکاران
فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی	(۱۴۰۰)	عابدی و همکاران
مطالعات راهبردی جامعه شناختی در ورزش	(۱۴۰۱)	سلیمی و خداپرست
Journal of business research	(۲۰۰۶)	توماس بیکر و همکارانش
SOCIAL RESPONSIBILITY JOURNAL	(۲۰۰۸)	ریهام راگاب ریزک
International Journal of Islamic Business Ethics	(۲۰۱۰)	واهیبور راکمن
Procedia-Social and Behavioral Sciences	(۲۰۱۲)	مهدوی خوا و همکاران
Procedia Computer Science	(۲۰۱۵)	کوتسوپولو و همکاران
Journal of the association of nurses in aids care.	(۲۰۱۵)	ویلارد
a dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of philosophy ,Capella university.	(۲۰۱۵)	سامسون
a dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of business administration,university of phoenix	(۲۰۱۵)	سپ
graduate faculty of school of business and technology in partial fulfillment of the	(۲۰۱۵)	تی منگوسی

فصلنامه‌های هیأت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

requirements for the degree of doctor of philosophy northcentral university		
Journal of Business Ethics	(۲۰۱۶)	آدلتن و کلیچ
Asia Pacific Journal of Management,	(۲۰۱۶)	آنانترا و چان
Journal of Business Ethics	(۲۰۱۷)	ریواری و لامسا
ARCHIVES OF IRANIAN MEDICINE	(۲۰۲۰)	شمسی و همکاران
Journal of Islamic Life Style Centered on Health	(۲۰۲۱)	جمالزاده و همکاران
Journal of Islamic Banking & Finance	(۲۰۲۲)	شاهین و همکاران
Journal of Social Sciences Review (JSSR)	(۲۰۲۳)	سیدره عارف و همکاران

یافته‌های مستخرج از مطالعات

جدول ۵- یافته‌های پژوهش

نتایج پژوهش	روش	موضوع	پژوهشگر
از حضرت علی (ع) چنین روایت شده است که معاویه از من سیاستمدارتر نیست، اما وی نیرنگ می‌زند. حضرت علی(ع)، از آلوده ساختن سیاست به نیرنگ و اصول غیراخلاقی، اجتناب کرده و بر پرهیز از امتیازطلبی، پرهیز از خودمحوری، اجرای عدالت و حفظ پیمان، تاکید داشتند.	مروری و کتابخانه‌ای	رابطه اخلاق و سیاست از دیدگاه حضرت علی (ع)	شیری (۱۳۸۰)
مهمترین ویژگی‌های اخلاقی مدیران کارآمد، عبارتند از: تصمیم‌گیری گروهی، اغتنام فرصت، دوراندیشی، استفاده از تجارب گذشته، تفویض اختیار، درک شرایط زمان و مکان، شناخت ارکان سیستم، تعهد نسبت به هدف، دقت در امور سازمان، خلوص نیت، قدرت شکیبایی، سعه صدر، گشاده رویی، تواضع، اعتمادبخشی، قدرشناسی، تقوا و درستکاری و علاقه به کار.	مروری و کتابخانه‌ای	ویژگی‌های اخلاقی در مورد مدیران کارآمد	هاشمیان (۱۳۸۱)
هدف بررسی نقش اخلاق در آموزه‌های دینی، اشاره به ویژگی‌ها و شاخص‌ها و ارزشهای پنهان در قرآن و سنت و کردار و اقوال ائمه اطهار(ع) به روش مروری و کتابخانه‌ای است. یافته‌های این پژوهش‌ها ضرورت رعایت آموزه‌های دینی بمنظور فرهنگ‌سازی اخلاق حرفه‌ای از طریق افعال و اقرار و اقوال معصومین را نشان می‌دهد که در مقایسه با گذشته با حساسیت بیشتر توجه گردد. شایان ذکر است در این الگوسازی جوانان در اولویت بوده و از تربیت اخلاق حرفه‌ای به شیوه اسلامی آنها غافل نشویم.	مروری و کتابخانه‌ای	اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های دینی	بداشتی و همکاران (۱۳۹۰)
برای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، باید اقدامات زیر انجام شود: جذب و استخدام افراد متعهد و اخلاق‌مدار، آموزش اصول اخلاقی به کارکنان توسط افراد متخصص، تهیه و تدوین سندی که اصول اخلاقی سازمان را مشخص کند، این اقدامات باعث می‌شوند که اخلاقیات در سازمان‌ها به یک فرهنگ تبدیل شود و کارکنان، نسبت به اصول اخلاقی آگاه شوند و آنها را در رفتار خود رعایت کنند.	مطالعات کتابخانه‌ای و ابزار فیش برداری	راهکارهای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها از دیدگاه آموزه‌های دینی	حسینی و همکاران (۱۳۹۱)

مروری سیستماتیک بر مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر.../عبدالهی و رستم‌زاده

<p>رسوایی‌های اخیر حسابداری و کلاهبرداری‌های مالی منجر به تمرکز بر اخلاق حسابداری و نیاز به بررسی حسابداری شد آموزش اخلاق حسابداران به سهامداران، وام دهندگان، کارمندان، تامین کنندگان، دولت، حسابداری حرفه و عموم مردم؛ بنابراین، آنها باید مسئولیت را در حرفه حسابداری به یاد داشته باشند به نظر می‌رسد که برای توسعه و ترویج تفکر اخلاقی، یک مهندسی مجدد در آموزش حسابداری جهت شناسایی و برنامه‌ریزی رفتار اخلاقی مبتنی بر اخلاق از جمله انسان سازی حسابداران و خود تنظیم در محیط کار خود باید استفاده شود. نیاز به یک برنامه ریزی اجتماعی برای ایجاد دانشجویان حسابداری در دانشگاه های دولتی یا خصوصی و سازمان های حسابداری که از رفتار اخلاقی آگاه هستند. این مطالعه یک مطالعه نظرسنجی است که بررسی می کند نظریه‌ها و رویکردهای مختلف مورد استفاده برای آموزش اخلاق در حسابداری. هدف از این مطالعه معرفی یک رویکرد جدید است به آموزش اخلاق در حرفه حسابداری با گنجاندن اخلاق اسلامی در تمام دوره های آموزش حسابداری.</p>	<p>مطالعه پیمایشی</p>	<p>رویکرد جدید آموزش اخلاق در حسابداری معرفی اخلاق اسلامی در آموزش حسابداری</p>	<p>مهدوی خوا و همکاران (۲۰۱۲)</p>
<p>این تحقیق به شیوه گرند تئوری در دانشگاههای شهید باهنر، علوم پزشکی، پیام نور و آزاد کرمان انجام شد. شیوه اجرا: در این تحقیق به تحلیل محتوی مصاحبه های ۳۷ اطلاع رسان تاثیرگذار که به شکل تئوریک و مورد مصاحبه عمیق نیمه ساختاری قرار گرفتند پرداخته شد. تحلیل داده ها از طریق درون مایه‌ای و مقایسه مداوم همزمان با جمع آوری داده ها انجام شد. یافته‌های این تحقیق نشانگر وجود ۵ درون مایه سایه بانی و ۱۷ درون مایه فرعی شامل: ۱- عوامل اخلاق فردی (استانداردهای اخلاق فردی، اعتقاد قلبی، خودکنترلی و وجدان) ۲- عوامل مدیریتی (نقش الگویی مدیران، رفتار خیرخواهانه، مشارکت در تصمیم گیری) ۳- عوامل سازمانی (استخدام، برنامه های استراتژیک اخلاقی، فرهنگ سازمانی) ۴- عوامل اخلاق شغلی (اخلاق آموزشی، اخلاق پژوهشی و اخلاق ارتباطی) ۵- عوامل فراسازمانی (فرهنگ، شرایط سیاسی، اعتماد عمومی، شرایط اقتصادی). نتیجه گیری: نتایج این پژوهش بر عوامل موثر بر اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی تاکید دارد. نکته قابل توجه اینکه مشارکت کنندگان اصرار زیادی بر درون مایه‌های فردی مانند وجدان کاری و کنترل غیبی الهی دارند؛ لذا اهمیت زیادی بر توجه حوزه عوامل راهبردی، نهادینه سازی و اعتماد عمومی دارند.</p>	<p>روش کیفی گرند تئوری</p>	<p>الگوی سیستمی اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی</p>	<p>مصباحی و عباس زاده (۱۳۹۲)</p>
<p>مهمترین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در این پژوهش بحث شده؛ عبارتند از: رازداری، امانتداری، فروتنی در مقابل دیگران، رعایت حق دیگران، صداقت، مسئولیت پذیری، دادرزی، شفافیت، وفاداری، صبر، میانه روی و اعتدال و شهامت در ابراز رای. همچنین مدل آموزه های قرآنی، نبوی، علوی و مهدوی برای ارائه مؤلفه های اخلاق جهت گسترش تحقیقات جدید در این زمینه طراحی شد.</p>	<p>روش کیفی با استفاده از تکنیک تحلیل تم</p>	<p>مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان با الگو گرفتن از مبانی دینی</p>	<p>وردی و همکاران (۱۳۹۲)</p>
<p>از جمله رهنمودهای اخلاقی در عهدنامه مالک اشتر عبارتند از: مهرورزی، پرهیز از ستم، سعه صدر و گذشت، چشم پوشی های بجا، عدالت و انصاف ورزی و پای بندی به عهد و پیمان. روشهای علمی مدیریت در عهدنامه مالک اشتر عبارتند از: شایسته سالاری، ارزیابی و قدردانی و جزادهی، مدیریت زمان، چشم پوشی و اغماض، اعتبار دادن به مردم و خدمتگزاری.</p>	<p>مروری و کتابخانه‌ای</p>	<p>رهنمودهای اخلاقی و مدیریتی در عهدنامه مالک اشتر</p>	<p>اسدی (۱۳۹۳)</p>

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

<p>تحقیق یک مطالعه میدانی با عنوان طراحی الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ایران تدوین شده، هدف آن کاربردی و از نظر شیوه اجرا توصیفی - پیمایشی می باشد که با توجه به مراحل مدل سازی کمی می‌باشد. در پژوهش نخست عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای بر اساس روش اسنادی از رفرنس معتبر موجود دریافت شده و با استفاده از شیوه تکنیک دلفی اهم عوامل تأثیر گذار از نظر خبرگان مشخص گردید. نتایج پژوهش نشان می دهد که عوامل مؤثر بر پیاده سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها در سه بعد فردی، سازمانی و محیطی قابل بررسی است.</p>	<p>توصیفی - پیمایشی بر اساس تکنیک دلفی</p>	<p>الگوی پیاده سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ایران</p>	<p>شاه علی و همکاران (۱۳۹۴)</p>
<p>نتایج پژوهش نشان می دهد: خدامحوری را به عنوان یک ارزش اصلی و ارزشهای اساسی از قبیل پرهیزکاری، مردم سالاری، مسئولیت‌پذیری، جهادکاری، انضباط کاری، درستی، تعهد و مسئولیت، کارآمدی، عدالت محوری، امنیت‌بخشی، انقلابی‌گری، وحدت و یکپارچگی و تعداد ۲۵ ارزش کارکردی بعنوان یافته‌های اصلی پژوهش را در کار راه، کار درست برشمرده؛ لذا لزوم رعایت منشور ارزشهای اخلاقی حرفه ای بعنوان سرلوحه بسیاری از ادارات دولتی و شرکتهای خصوصی قلمداد می کند.</p>	<p>راهبرد داده پردازی داده بنیاد</p>	<p>واکاوی ارزشهای اخلاق حرفه‌ای (کار) مبتنی بر اندیشه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) با بهره‌گیری از بیانات مقام معظم رهبری</p>	<p>خان محمدی و خاشعی (۱۳۹۵)</p>
<p>نتایج نشان می دهد اخلاق سازمانی در اسلام حاوی: کسب رضای باری تعالی، پاکی در انجام وظایف، انضباط، اصل استواری و مداومت در حرفه، رعایت کرامت انسانی، وجدان کاری، میانبروی، خوش تکرم ارباب رجوع، رازداری، امانت‌داری، مدیریت زمان، دلسوزی، توجه به کار، بموقع امور را انجام دادن، جدیت در اشتغال به هر کاری، ساعی و امیدوار، کم‌فروشی و رشوه‌خواری می باشد. جهت نهادینه کردن اصول اخلاق اسلامی در سازمان‌ها پیشنهاد می گردد بمنظور به‌کارگیری نیروی انسانی متعهد و مقید به رعایت اصول اخلاق سازمانی، تربیت و آموزش عملی اخلاق به مدیران و کارکنان و همپنین در نهایت ، منشور اخلاقی برای سازمان‌ها، تدوین گردد.</p>	<p>مطالعات کتابخانه‌ای</p>	<p>اصول اخلاق سازمانی در اسلام</p>	<p>ایمانی و دیگران (۱۳۹۶)</p>
<p>نتایج حاصل از مطالعه نشان داد که در مدل اخلاق حرفه‌ای، مؤلفه‌های احترام به دیگران با بار عاملی ۰/۱۹۶ در جایگاه اول، هوش هیجانی با بار عاملی ۰/۱۵۴ در جایگاه دوم، نعدوستی با بار عاملی ۰/۱۵۱ در جایگاه سوم اهمیت قرار دارند. همچنین سایر مؤلفه‌ها به ترتیب عبارتند از درستی و شرافت با بار عاملی ۰/۱۳۲، وظیفه‌شناسی با بار عاملی ۰/۱۰۷، تعالی شغلی با بار عاملی ۰/۰۹۹، رازداری با بار عاملی ۰/۰۸۵، مدیریت زمان با بار عاملی ۰/۰۸۳، دانش اخلاقی با بار عاملی ۰/۰۷۳، تعهد به عدالت اجتماعی با بار عاملی ۰/۰۶۶ و حساسیت اخلاقی با بار عاملی ۰/۰۶۶.</p>	<p>دلفی</p>	<p>طراحی و اعتباریابی مدل اخلاق حرفه‌ای دانشجویان پزشکی</p>	<p>قاضی و همکاران (۱۳۹۸)</p>
<p>در تاریخ ۱۵ تیر ۱۳۹۶ توسط شورای عالی انجمن اسلامی ایران تدوین شد. این دستورالعمل قرار بود یک سال پس از تصویب اجرایی شود. ویرایش اول بازنگری و تکمیل شد و ویرایش نهایی در ۱۸ مرداد ۱۳۹۷ توسط IRIMC در ۱۳ فصل و ۱۴۰ مقاله به تصویب رسید نتیجه‌گیری: بر اساس مصوبه شورای عالی IRIMC در تاریخ ۲۰ اردیبهشت ۱۳۹۷، ویرایش نهایی از تاریخ ۱۶ مهر ۱۳۹۷ لازم‌الاجرا می‌شود.</p>	<p>بررسی متون گسترده در ۲۷ جلسه هیئت کارشناسی</p>	<p>تدوین منشور اخلاق حرفه‌ای پزشکی، شورای پزشکی جمهوری اسلامی ایران</p>	<p>شمسی و همکاران (۲۰۲۰)</p>
<p>نتایج به دست آمده در مجموع ۴ بعد فرهنگی، سازمانی، فردی، اجتماعی و ۸ مولفه شامل (رویکرد اسلامی، ارزشهای فرهنگی، اخلاق سازمانی، هدایت منابع انسانی، ویژگیهای اخلاقی، ویژگیهای</p>	<p>کیفی، از نوع توصیفی و تحلیل</p>	<p>اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر مضامین</p>	<p>جمالزاده و همکاران (۲۰۲۱)</p>

مروری سیستماتیک بر مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر.../عبدالهی و رستم‌زاده

<p>فردی، شرایط اجتماعی، ارزشهای اجتماعی) و همچنین ۳۰ شاخص شناسایی گردید.</p>	<p>مضمون با رویکرد استقرایی اکتشافی با استفاده از نرم افزار مکس کیودی ۲۰۱۸</p>	<p>ایرانی - اسلامی در نظام آموزش عالی: واکاوی مولفه‌ها با رویکرد کیفی</p>	
<p>یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که بکارگیری 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 مسأله محور بودن در امور اخلاق حرفه‌ای از جمله راه‌کارهای تقویت و توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها و ادارات مطرح شده‌اند.</p>	<p>توصیفی - تحلیلی</p>	<p>بررسی اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه اسلام و بررسی مشکلات و چالش‌های رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمانها</p>	<p>رستم و همکاران (۱۳۹۹)</p>
<p>پژوهش با بررسی نقش ارزش‌های اسلامی در اخلاق حرفه‌ای صنعت نفت، راه‌حلی برای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در این صنعت ارائه می‌دهد. شامل شش مولفه اصلی را برای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای شناسایی می‌کند که عبارتند از: شرایط علی، پدیده محوری، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، استراتژی‌ها، پیامدها، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای در صنعت نفت، شرایط علی و محوری هستند.</p>	<p>پژوهش کیفی تحلیل مضمون</p>	<p>ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت</p>	<p>عبدی نژاد و همکاران (۱۴۰۰)</p>
<p>طراحی مدلی برای تعالی اخلاق سازمانی بر اساس نهج البلاغه، می‌تواند نیاز سازمان‌های ایرانی را در این زمینه برآورده کند. این پژوهش، پژوهشی کیفی است که در آن از تحلیل مضمون برای تحلیل داده‌ها استفاده شده است. ویژگی مهم این مدل، تاکید بر معنویت و مدیریت صحیح تعالی اخلاق سازمانی است. با این نگاه، تعالی اخلاق در درون سازمان دولتی به یک تکلیف تبدیل شده و به موارد زیر توجه می‌شود: صلاحیت و مسئولیت‌پذیری کارکنان، بهینه‌سازی فرایندهای سازمان، ممیزی اخلاقی برای شناسایی و رفع مشکلات اخلاقی، ایجاد الگوهای اخلاقی برای کارکنان، حل حرفه‌ای مسائل سازمان با توجه به اصول اخلاقی، ایجاد منافع اخلاقی مشترک با عناصر فراسازمانی.</p>	<p>پژوهش کیفی تحلیل مضمون</p>	<p>طراحی مدل تعالی اخلاق سازمانی برای سازمانهای دولتی ایران</p>	<p>پورعزت و همکاران (۱۴۰۰)</p>
<p>جامعه آماری تحقیق شامل صاحب نظران حوزه اخلاق و ورزش است که برای گزینش مصاحبه شونده‌گان از نمونه‌گیری هدفمند مبتنی بر روش نظری استفاده شده است. برای سنجش روایی ابزار ا معیارهای اسکینر و همکاران و برای سنجش پایایی از پایایی باز آزمون بهره گرفته شده فرایند تحلیل داده مبتنی بر سه مرحله کدگذاری اولیه یا باز، کدگذاری متمرکز شده و کدگذاری نظری انجام پذیرفت. اخلاق حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی را در سه سطح شامل عوامل موثر اخلاق حرفه‌ای، سطوح اخلاق حرفه‌ای و پیامد آن شکل گرفت.</p>	<p>کیفی مبتنی بر نظریه منبایی (با رهیافت ساخت گرایانه چارمز)</p>	<p>طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی</p>	<p>شیخی مبارکه و همکاران (۱۴۰۰)</p>
<p>یافته‌ها نشان می‌دهد رتبه‌بندی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت براساس نص و حیانی می‌تواند به ترتیب شامل پرهیزکاری، توکل به‌خدا، درستکاری، عدالت، امانت داری، و طیفه‌مداری و ... باشد. همچنین رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای کارکنان و مدیران حائز اهمیت فراوان و رعایت</p>	<p>از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع داده‌ها کیفی</p>	<p>ارائه چارچوب ادراکی از اخلاق حرفه‌ای بر اساس نص و حیانی</p>	<p>عابدی و همکاران (۱۴۰۰)</p>

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مزیتی رقابتی در سازمان‌ها تلقی می‌گردد.	برای منابع انسانی سازمانی	
با توجه به جوان بودن نسبی موضوع اخلاق حرفه‌ای در ورزش در قیاس با بسیاری دیگر از موضوعات ورزشی و حوزه‌های دیگری که موضوع اخلاق حرفه‌ای مورد مطالعه قرار گرفته است، فضا برای تعریف موضوعات پژوهشی بیشتر برای تعمیق یافته‌های پیشین و با درک ابعاد جدیدی از موضوع اخلاق حرفه‌ای در ورزش فراهم است.	مروری بر مطالعات اخلاق حرفه‌ای از منظر جامعه‌شناختی ورزشی	مروری در پایگاه داده و بانک اطلاعات
ارزش‌های اخلاقی شرکت، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی است. پیامد رفتارهای شهروندی سازمانی نیز مورد بررسی قرار گرفت. داده‌ها از ۴۸۹ عضو یک بخش منطقه‌ای انجمن ملی مدیران خرید (NAPM) جمع آوری شد. برای آزمون مدل از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که داده‌ها به خوبی با مدل مطابقت دارند. مفاهیم برای مدیران و جهت‌گیری‌ها برای تحقیقات آینده مورد بحث قرار می‌گیرد نشان دادند ارزش‌های اخلاقی می‌توانند در متغیرهای کلیدی سازمان تأثیرگذار بوده و سطوح بالاتر رفتار اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مستقیم را دارا می‌باشد.	ارتقای رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی	مدل سازی معادلات ساختاری
این پژوهش نشان داد که اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان در اندونزی تأثیر مثبت دارد. این تأثیر مثبت بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان مشاهده شد. اما تأثیر اخلاق کار اسلامی بر تمایل به ترک کار کارکنان مشاهده نشد.	تأثیر اخلاق اسلامی بر عملکرد شغلی	تحلیل رگرسیون
نشان می‌دهد که در قرآن کریم و سایر جنبه‌های شریعت، موارد زیادی وجود دارد که با آن رویکرد اسلامی اصیل به اخلاق ایجاد شود. همچنین این نیاز اساسی را برجسته می‌کند اخلاق کاری و سایر نگرش‌های مرتبط با کار، مانند فردگرایی در محیط‌های غیر غربی را بررسی کنید.	بازگشت به مبانی: دیدگاه اسلامی در مورد تجارت و اخلاق کاری	کتابخانه ای
الکترونیک درمانی شکل جدیدی از مشاوره است که در سال‌های اخیر مطرح شده است. درمان الکترونیکی، سایبر درمانی، مشاوره وب و اینترنت مشاوره اغلب به جای هم استفاده می‌شود. اصول اخلاق درمانی، عبارتند از: افتخار کردن به اعتماد ایجاد شده، نسبت به شاغلین؛ احترام به حقوق افراد؛ تعهد در مورد پرهیز از آسیب رساندن به آنان؛ عدالت، انصاف و رفتار بی طرفانه در مورد همه افراد و ارائه خدمات کافی به آنان؛ احترام به خود، افزایش دانش نسبت به خود و مراقبت از خود.	اصول اخلاق درمانی	از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع داده‌ها کیفی
پرستاران، باید برای شان و حرمت ذاتی افراد، احترام قائل شوند. تعهد اولیه پرستاران، صبور بودن آنان در برابر اشخاص، خانواده، افراد و جامعه است. آنها باید، طرفدار حفاظت از حقوق، سلامتی و ایمنی بیماران بوده و آنها ارتقاء دهند. پرستار، نسبت به اعمال خود، مسئولیت داشته و باید مطابق با الزاماتی که سلامتی افراد را ارتقاء دهد، تصمیم‌گیری کرده و عمل کند.	تدوین کدهای اخلاقی برای پرستاران	کیفی، از نوع توصیفی و تحلیل مضمون با رویکرد استقرایی اکتشافی با استفاده از نرم افزار مکس کیودی
رفتار غیراخلاقی ممکن است به فقدان اعتماد و عدم احترام دوجانبه و به مسموم شدن فضای سازمانی منجر شود. این موضوع حیاتی است که اصلاح امور اخلاقی از بالای سازمان، شروع شود. اگر این امور را نمی‌توان با شفافیت انجام داد، پس بهتر است که انجام نشوند.	اثرات رهبری اخلاقی در	از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع داده‌ها کیفی
در سازمان‌ها، نوعی کنترل و نظارت درونی تر و الگوهای اخلاقی مناسب، برای هدایت افراد به	گزارشگری مالی، امور	کیفی با استفاده از نرم

مروری سیستماتیک بر مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر.../عبداللهی و رستم‌زاده

افزار مکس کیودی	سمت اخلاق و نیز آموزش و ارائه راهنمایی، برای گزارش دهی مالی صحیح، مورد نیاز است. همچنین، بر ضرورت استفاده از ارتباط مستقیم و رودررو، برای ارتقاء اخلاق و محافظت از افشاکنندگان سوء استفاده های مالی، تاکید می‌شود.
کتابخانه‌ای	کارکنان می توانند با توجه به نحوه استفاده سرپرستان از اخلاق، موفقیت سازمان را پیش‌بینی کنند. کارکنان، در می یابند که دارا بودن سرپرستانی که آموزش‌های اخلاقی را رصد می کنند، سودمند است و بنابراین، روابط اخلاقی بین کارکنان و سرپرستان، ارتقاء می یابد. رفتار را می توان به شیوه ای اخلاقی و از طریق برخورد محترمانه و با نشان دادن انصاف، به تصمیم گیری اخلاقی معطوف ساخته، در مسیر موفقیت سازمانی تاثیرگذار ساخت
مصاحبه نیمه ساختار یافته و با استفاده از NVivo	برای این که کدهای اخلاقی برای ایجاد فرمانبرداری در کارکنان، مناسب باشد، باید در مورد نیت این کدها، شفافیت صورت گیرد. از این رو این راه حلها پیشنهاد می شود: اول: مشارکت اعضای سازمان در فرموله کردن و رسمیت بخشیدن و تکامل قوانین مربوط به کدهای اخلاقی. دوم: گفتگوهای وسیعتر در خصوص اخلاق و تصمیم گیری اخلاقی صورت گیرد. سوم: توانمندی افراد سازمان برای عمل کردن مطابق با انتخابهای اخلاقی. چهارم: لازم نیست کدهای اخلاقی به صورت نقشهای سازمانی طبقه بندی شوند.
کیفی با استفاده از نرم افزار مکس کیودی	یافته ها حاکی از آن است که فهم نحوه تصمیم گیری اخلاقی بوسیله شناسایی فضایی چون مذهب، معنویت، زمینه های بشردوستانه، بسیار حیاتی می باشد. مفاهیم اصلی در چهار طبقه سازماندهی شدند. زمینه های محیطی شامل رسوم و ارزشهای منحصر بفرد، آموزش و پرورش و پاسخگویی؛ فضائل مذهبی فردی شامل: شرافت، انعطاف پذیری، مسئولیت‌پذیری فضائل اخلاق سازمانی شامل: صداقت، شجاعت و وظیفه شناسی می‌باشد. عوامل معنوی غیرمذهبی فردی، شامل: اخلاق بشردوستانه و عمل‌گرایی حرفه‌ای.
مروری در پایگاه داده و بانک اطلاعات	وجود فرصتهایی برای بحث آزاد با همکاران، از جمله در مباحث اخلاقی و کسب بازخور، نوعی ویژگی ضروری برای نوآوری‌ها است. در این راستا، ایجاد فضای مثبت و محترمانه و تشویق و اعتماد، از سوی رهبران، در رفتار نوآورانه، ضروری است.
پژوهش از نظر ماهیت تجربی داده ها از کارمندان بانک های شامل ۳۰۰ پرسشنامه بود که به درستی تکمیل شده بودند. SPSS (نسخه ۱۷٫۰) برای آمار توصیفی و همبستگی، در حالی که AMOS (نسخه ۲۰)	یافته‌ها: نتایج حاکی از تأثیر مثبت معنادار اخلاق کاری اسلامی بر انگیزه ذاتی کارکنان، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی است. انگیزه ذاتی با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی ارتباط منفی دارد. با این حال ، رضایت شغلی به طور قابل توجهی با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی مرتبط است. پیامدهای عملی: این مطالعه شامل پیامدهای عملی برای کارفرمایان ، کارمندان و دانشگاه ها است. متخصصان منابع انسانی می توانند از اخلاق کاری اسلامی برای افزایش انگیزه کارکنان، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی استفاده کنند. کارکنان که از اخلاق کاری اسلامی پیروی می‌کنند علاوه بر دریافت ترفیع و مزایای حاشیه‌ای، به طور ذاتی خواهند بود که از دستورات خدا پیروی کرده‌اند. این مطالعه راه های جدیدی را در اخلاق کسب و کار در پاکستان باز می کند. اصالت / ارزش: این مطالعه از جمله مطالعات پیشگامانه در پاکستان است که تأثیر اخلاق کاری اسلامی را بر نتایج مرتبط با کار بررسی کرده است.
رویکرد پوزیتیویسم	این پژوهش به بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی از

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

همکاران (۲۰۲۳)	اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی: نقش میانجی رضایت شغلی در بخش بانکی شهر کویته	مبتنی بر روش فرضی- قیاسی	طریق مکانیسم میانجی رضایت شغلی می پردازد. طی فرآیند جمع آوری داده ها، ۲۹۴ پرسشنامه از بانک های بخش دولتی و خصوصی شهر کویته جمع آوری شد. از بین ۲۹۴ پاسخ دهنده، ۲۲۳ مرد و ۷۱ پاسخ دهنده زن در نظرسنجی شرکت کردند. یافته های پژوهش نشان می دهد که اخلاق کار اسلامی به طور مثبت و معناداری با رفتار شهروندی سازمانی رابطه دارد و رضایت شغلی به طور معناداری میانجی بین اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی است.
----------------	---	--------------------------	---

بنابراین باتوجه به یافته های جدول (۵) می توان به نتایج زیر اشاره کرد:

اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبتی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی در دارد. قرآن کریم و قانون شریعت اساسی برای یک رویکرد اخلاقی اسلامی اصیل است. اصول اخلاقی در محل کار شامل: اعتماد، احترام، تعهد به جلوگیری از آسیب، عدالت، منصفانه سازی و عزت نفس است. در بحث پرستاران تعهد اصلی آنها رعایت کرامت انسانی، صبر، حفاظت از حقوق، سلامت و ایمنی بیماران می باشد و باید به نحوی عمل کنند که به ترویج سلامت کمک کنند. رفتار غیر اخلاقی می تواند منجر به کاهش اعتماد و احترام شود و اصلاح اخلاقی باید از سطوح عالی سازمان شروع شود. کنترل داخلی، نظارت و مدل های اخلاقی در سازمان ها همراه با آموزش و راهنمایی برای گزارشات مالی ضروری است. دیدگاه کارکنان از رفتار اخلاق حرفه ای توسط ناظران بر موفقیت سازمانی را تحت تأثیر قرار می دهد. کدهای اخلاقی باید شفاف باشند و شرکت اعضای سازمان را تشویق کند تا کارکنان اخلاق حرفه ای را رعایت کنند. درک از چگونگی اتخاذ تصمیمات اخلاقی حیاتی است و ایجاد فضایی مثبت و احترام آمیز برای تحقق نوآوری ضروری است. آموزه های دینی و اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبت و معناداری بر انگیزه درونی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی دارد. رضایت شغلی نقش واسطه ای در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی دارد. اخلاق اسلامی پیامدهای عملی برای کارفرمایان، کارکنان و حتی دانشگاه ها دارد. حضرت علی (ع) به عنوان یکی از اهل بیت پیامبر اسلام (ص)، درباره ارتباط اخلاق و سیاست بسیار تأکید فرموده و اصولی از قبیل انصاف، عدل و مسئولیت را به عنوان ارکان اساسی در حکومت و اداره امور عالمانه معرفی کرده است. این اصول، نقشه راهی برای رفتار صحیح در مواجهه با مسائل سیاسی و اجتماعی را فراهم می کنند. مطالعات حاضر نشان می دهد که مدیران کارآمد باید دارای اخلاقیات معتبری از جمله انصاف، صداقت و تعهد باشند؛ این اخلاقیات در کنار مهارت های مدیریتی، بهبود روابط انسانی و ایجاد محیط کاری سالم و مثبت تأثیر مهمی بر عملکرد سازمان دارند. از دیدگاه اسلام، اصول اخلاق حرفه ای در آموزه های دینی مطرح شده و اهمیت آنها در رفتار در محیط کار تأکید شده است. نهادینه سازی اخلاق حرفه ای در سازمان ها نیز با توجه به اصول دینی و اخلاقی مورد بررسی قرار گرفته و راه کارهای متعددی اتخاذ شده است. ارائه راه کارهای

مروری سیستماتیک بر مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر.../عبداللهی و رستمزاده

اخلاقی و مدیریتی بر اساس عهدنامه مالک اشتر نیز به منظور ایجاد فضایی اخلاقی و مسئولیت‌پذیر در محیط کار مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. همچنین، طراحی مدل‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها با توجه به اصول و مبانی دینی به عنوان یک الگوی قوی برای تحقق اخلاق در محیط کار ارائه شده است. این تحقیقات و یافته‌ها نشان می‌دهند که اخلاق حرفه‌ای اسلامی می‌تواند بهبود چشمگیری در رفتار افراد در سازمان‌ها و جوامع داشته باشد.

با توجه به یافته‌های تحقیق ۶ مطالعه شیری (۱۳۸۰)، اسدی (۱۳۹۳)، ویلارد (۲۰۱۵)، سامسون (۲۰۱۵)، رگابریزک (۲۰۰۸) و آناترام و چان (۲۰۱۵) به ایجاد مولفه‌های اخلاق فردی در سازمان تاکید داشتند. ۱۵ مطالعه: هاشمیان (۱۳۸۱)، مصباحی و عباسزاده (۱۳۹۲)، بداشتی و همکاران (۱۳۹۰)، حسینی و همکاران (۱۳۹۱)، مهدوی خوا و همکاران (۲۰۱۲)، وردی و همکاران (۱۳۹۲)، شاه علی و همکاران (۱۳۹۴)، قاضی و همکاران (۱۳۹۸)، پورعزت و همکاران (۱۴۰۰)، شیخی مبارکه و همکاران (۱۴۰۰)، شمسی و همکاران (۲۰۲۰)، عابدی و همکاران (۱۴۰۰)، سلیمی و خدایرست (۱۴۰۱)، شاهین و همکاران (۲۰۲۲) و سیدره عارف و همکاران (۲۰۲۳) بر ایجاد اخلاق حرفه ای در سازمان تمرکز کردند. ۷ مطالعه خان محمدی، خاشعی (۱۳۹۵)، ایمانی و دیگران (۱۳۹۶)، رستم و همکاران (۱۳۹۹)، عبدی نژاد و همکاران (۱۴۰۰)، جمالزاده و همکاران (۲۰۲۱)، بیکر و همکارانش (۲۰۰۶) و واهیپور راکمن (۲۰۱۰) بر ایجاد اخلاق حرفه ای و فردی در سازمانها توجه نشان دادند. ریواری و لامسا (۲۰۱۷) به نوآوری در رفتار اخلاقی فردی در سازمان تمرکز کرد. آدلتن و کلیچ (۲۰۱۶) بر شفافیت در ایجاد کدهای اخلاقی در سازمان توجه نشان داد. کوتسوپولو و همکاران (۲۰۱۵) بر اخلاق درمانی در سازمانهای بهداشتی متمرکز شد. سپ (۲۰۱۵) به کنترل‌های اخلاقی در سازمانها پرداخت و نهایتاً تی منگوسی (۲۰۱۵) به آموزشهای اخلاقی در سازمانها متمرکز شد.

با توجه به نتایج تحقیقات می‌توان مشاهده کرد که بیشتر مطالعات انجام شده بر ایجاد اخلاق حرفه ای در سازمانها توجه کرده‌اند. در ۳۳ مطالعه بررسی شده بر موضوعات شفافیت در ایجاد کدهای اخلاقی، اخلاق درمانی و کنترل‌های اخلاقی در سازمان به هر موضوع یک مطالعه متمرکز شده است.

نتیجه‌گیری

هدف این تحقیق، مرور مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر آموزه‌های اسلام در راستای ارزش‌های سازمانی می‌باشد. دین اسلام، منبع غنی از آموزه‌های اخلاقی است که می‌تواند در رشد و تعالی اخلاق افراد در سازمان‌ها نقش داشته باشد. این آموزه‌ها، به ویژه سخنان معصومین علیهم السلام، ویژگی‌های اخلاقی مدیران، معاونان و مشاوران را به خوبی بیان می‌کنند. الگوهای رفتاری در

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۴، تابستان ۱۴۰۳

سازمان‌های دینی، وحدت‌بخش جامعه دینی هستند. اخلاق حرفه‌ای در رویکرد دینی، تحت تأثیر الگوها و روش‌های فقهی و اصولی است و دامنه آن بسیار وسیع‌تر از رویکردهای اخلاقی غربی است. ارزش‌های اخلاقی می‌توانند تأثیر مثبتی بر متغیرهای سازمانی داشته باشند و رفتار اخلاقی به رفتار شهروندی سازمانی مرتبط است. با توصیف ارزشهای اخلاقی در اسلام اگر آموزه‌های دینی در نهادینه ساختن ارزشهای اخلاقی اسلام در میان احاد مردم توفیق پیدا کند، رعایت حقوق کارکنان و جامعه تکلیفی دینی و فراگیر می‌شود و نهایتاً مسئولیت اجتماعی، بدون نیاز به قوانین و خط مشی‌های بازدارنده، عملی خواهد شد. تدوین سیاست‌های نظام اداری مبتنی بر آموزه‌های دینی می‌تواند آغاز خوبی برای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های اداری کشور باشد.

الگوی اسلامی اخلاق حرفه‌ای، با تأکید بر آموزه‌های اسلامی، چارچوبی قوی ارائه می‌دهد که به حفظ ارزش‌های سازمانی می‌پردازد. این مدل به ارتباط بین رفتار حرفه‌ای افراد و مسئولیت‌های اخلاقی و معنوی آنها تأکید دارد. با توجه به مبانی اسلامی، مفاهیمی چون صداقت، درستی، انصاف و وظیفه‌شناسی در تمام تعاملات حرفه‌ای ترغیب می‌شوند. این رویکرد نه تنها به فرد در ایجاد یک محیط حرفه‌ای کمک می‌کند بلکه اعتماد، همکاری و تعالی را تقویت می‌کند و افراد را تشویق می‌کند تا اصول اخلاقی را در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های روزانه‌شان در اولویت قرار دهند. با توجه به روند تطبیق و تکامل سازمان‌ها در ایران، الگوی اسلامی اخلاق حرفه‌ای می‌تواند نقش مهمی در ارتقای فرهنگ اخلاقی قوی و افزایش اثربخشی و شهرت کلی سازمان‌ها ایفا کند. بررسی علمی نشان می‌دهد که سازمان‌هایی که از اصول اخلاقی اسلامی به عنوان راهنمایی برای رفتار و تصمیم‌گیری استفاده می‌کنند، دارای محیطی متناسب با ارزش‌های اسلامی هستند که به تدریج باعث افزایش رضایت، انگیزش و تعهد کارکنان می‌شود. از این رو، الگوی اسلامی اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به عنوان یک ابزار قدرتمند برای بهبود عملکرد و ارتقاء سازمان‌ها در مسیر تحقق اهدافشان باشد. با استفاده از این الگو، سازمان‌ها می‌توانند بهبود یابند و در مسیر توسعه پایدار حرفه‌ای حرکت کنند. این الگو از ارزش‌ها و اصول اسلامی به عنوان راهنمایی برای انجام امور حرفه‌ای بهره‌مند شده و تأثیر مثبتی بر عملکرد و ارتقاء فرهنگ اخلاقی سازمان‌ها خواهد داشت.

جامعه ایرانی به عنوان جامعه‌ای متکی بر ارزشهای اسلامی باید این ارزشها را در سیاستهای نظام اداری ملحوظ نماید و این امر در متن سیاستهای کلی نظام اداری بازتاب یافته است. در بند یک سیاستهای کلی نظام اداری بر نهادینه سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزشهای اسلامی و کرامت انسانی تأکید شده است، در بند دوم به عدالت محوری و ارتقاء و توسعه منابع انسانی اشاره شده و

مروری سیستماتیک بر مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر.../عبداللهی و رستم‌زاده

رعایت عدالت در بند ششم مورد توجه قرار گرفته است، عدالت محوری در تنظیم و تنقیح قوانین شفاف‌سازی و آگاهی دادن به مردم نسبت به حقوق و تکالیف آنان و اشاعه فرهنگ مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی و تکریم ارباب رجوع در سازمان‌ها حفظ حقوق مردم و جبران خسارات وارده بر آنان ارتقای سلامت نظام اداری و رشد ارزشهای اخلاقی از زمره ارزشهای اخلاقی است که در بندهای مختلف سیاستهای کلی نظام اداری بر آنها تأکید شده است. نظام اداری در کل کشور موظف شده که این سیاستها را راهنمای عمل خود قرار دهد سیاستهای مذکور زیربنای نهادینه سازی اخلاقیات در سازمانهای اداری و حکومتی است و اگر به درستی بدان عمل شود منشاء اثرات سازنده ای در توسعه و ترویج اخلاقیات در نظام اداری و جامعه ایرانی خواهد شد.

پیشنهادها

به دلیل اینکه اکثر تحقیقات بررسی شده در این مطالعه بر ایجاد اخلاق فردی و اخلاق حرفه ای تأکید داشته اند و کمتر به مسائل آموزش اخلاق و نوآوری در ایجاد اخلاق در میان کارکنان سازمانها پرداخته شده است، پیشنهاد می گردد که در مطالعات آتی به آموزش اخلاق، نوآوری های اخلاقی، کنترل‌های اخلاقی، شفافیت در ایجاد کدهای اخلاقی و اخلاق درمانی در سازمانها توجه ویژه‌ای به عمل آید. بدین ترتیب می‌توان امیدوار بود فهم عمیقتری نسبت به چرایی و چگونگی توسعه و رشد اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر آموزه‌های اسلامی در بخشهای مختلف سازمان و اثرات آن که هدف اصلی این حوزه است، حاصل گردد. برگزاری کارگاه‌های آموزشی ویژه اخلاق حرفه‌ای و گنجاندن این اصول در برنامه های درسی دانشگاه می تواند مفید باشد. در راستای رعایت ارزشهای سازمانی و ترویج اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر آموزه‌های اسلامی و تشویق کارمندان به رعایت آن دولت باید به عنوان موضوعی راهبردی منشور اخلاق حرفه‌ای در فرهنگ سازمانی ادغام کند، و با رعایت اصول و معیارهای اخلاق حرفه‌ای افرادی که مناصب سیاسی دارند الگوسازی نمایند.

منابع

- ۱) قرآن مجید: سوره بقره (آیه) ۱۳۸، سوره نسا (آیه) ۵۸ و سوره مطففین (آیه) ۱.
- ۲) اسدی، زهرا (۱۳۹۳)، منشور اخلاقی حکومت و مدیریت علوی در عهدنامه مالک اشتر، پایان نامه کارشناسی مرکز مدیریت حوزه علمیه خواهران.
- ۳) ایمانی لیل آبادی، علی، شاه صفی، حسن و تاج آبادی، حسین (۱۳۹۶)، اصول اخلاق سازمانی در اسلام، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، شماره ۲۵: ۱۶۴-۱۴۱.
- ۴) بیگزاد، جعفر؛ صادقی، محمد؛ کاظمی، روح الله (۱۳۸۹). «اخلاق حرفه‌ای ضرورت اجتناب ناپذیر سازمانهای امروزی»، نشریه فصلنامه عصر مدیریت، ش ۱۶-۱۷، ص ۴.
- ۵) حسینی، نجمه؛ عباسی، عفت (۱۳۹۱). راهکارهای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان از دیدگاه آموزه‌های دینی، فصلنامه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال دوم، شماره اول پاییز و زمستان، صص ۱۵۴-۱۲۹.
- ۶) حقیقت شهرستانی، مسعود؛ پورعزت، علی اصغر؛ معمارزاده طهران، غلامرضا، حمیدی، ناصر (۱۴۰۰). طراحی مدل تعالی اخلاق سازمانی برای سازمان‌های دولتی ایران، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۴۵ (تابستان)، ۲۵-۱۳.
- ۷) خان‌محمدی، هادی؛ خاشعی، وحید (۱۳۹۵)، واکاوی ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای (کار) مبتنی بر اندیشه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال نوزدهم، شماره ۷۰: بهار.
- ۸) رستم؛ مهدی مهدی زاده، راستی لاری، مهدی؛ استازاده، علی اکبر (۲۰۲۱). بررسی اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه اسلام و بررسی مشکلات و چالش‌های رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمانها. چشم انداز حسابداری و مدیریت، دوره ۳، شماره ۳۵، زمستان، جلد سوم، صص ۱۴۷-۱۲۲.
- ۹) رضی، سیدشریف (۱۳۹۲)، نهج‌البلاغه حضرت علی (ع)، ترجمه عبدالمحمدآیتی، تهران: نشر فرهنگ اسلامی، چاپ شانزدهم.
- ۱۰) سلیمی، مهدی و خداپرست، محبوبه (۲۰۲۳). مروری بر مطالعات اخلاق حرفه‌ای از منظر جامعه شناختی ورزشی. مطالعات راهبردی جامعه شناختی در ورزش، دوره ۱، شماره ۳.
- ۱۱) شاه علی، مهرزاد، علی رشیدپور، اسماعیل کاوسی و اعتباریان، علی اکبر (۱۳۹۴)، الگوی پیاده سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ایران، مدیریت شهری، شماره ۴۰۶: ۳۹۳-۳۹۴.
- ۱۲) شیرینی، مصطفی (۱۳۸۰)، رابطه اخلاق سیاست از دیدگاه امیرالمومنین علی (ع) پایان نامه کارشناسی ارشد علوم سیاسی، دانشگاه امام صادق (ع)، دانشکده معارف اسلامی و علوم سیاسی.

مروری سیستماتیک بر مدل اسلامی اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر.../عبداللهی و رستم‌زاده

- ۱۳) شیخی مبارکه، بتول، سلیمی، مهدی، زاهدی، حمیدی(۱۴۰۰)، طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی "فصلنامه علمی - ترویجی اخلاقی، س ۱۱، ش ۴۱، ۹۷-۱۲۵.
- ۱۴) عاقلی، میثم؛ آجرلو، فاطمه؛ رستمی، علی (۱۳۹۸)، شناسایی موانع اخلاق‌گرایی در سازمان‌ها با رویکرد آمیخته، فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، ۷(۳)، صص ۶۲-۴۵.
- ۱۵) عابدی، احمد، مهدوی راد، محمدعلی، خیف، فاطمه(۱۴۰۰)، ارائه چارچوب ادراکی از اخلاق حرفه‌ای بر اساس نص و حیانی برای منابع انسانی سازمانی، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۹، شماره ۳: ۴۵۴-۴۲۳.
- ۱۶) عبدی نژادی، زهرا؛ مجیدی، مریم، امینی سابق؛ زین العابدین؛ ساده، احسان(۱۴۰۰)، ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت. فصلنامه علمی پژوهشی حقوق اداری، سال ۹، شماره ۲۸.
- ۱۷) فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۹). درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای. تهران: انتشارات سرآمد.
- ۱۸) فرامرز قراملکی، احد (۱۳۹۴). سازمان‌های اخلاقی در کسب‌وکار. قم: انتشارات نشر مجنون، چاپ پنجم.
- ۱۹) قاضی، شیرین، مهرداد، حسین، دارایی، مهری(۱۳۹۷)، طراحی و اعتباریابی مدل اخلاق حرفه‌ای دانشجویان پزشکی، مطالعه موردی: دانشجویان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی لرستان: دوره بیستم، شماره ۲.
- ۲۰) کلینی، (۱۳۸۸) اصول کافی، ج ۵، قم: انتشارات دارالتقلیم.
- ۲۱) گرجی، سلیمی، نظری، (۲۰۲۲)، ارائه مدل ساختاری توسعه جو اخلاقی در فوتبال حرفه‌ای ایران، مطالعات راهبردی جامعه شناختی در ورزش، سال ۲، شماره ۲.
- ۲۲) مصباحی، مریم و عباس زاده، عباس(۱۳۹۲)، الگوی سیستمی اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی(تحقیق کیفی)، فصلنامه اخلاق زیستی، شماره ۳۲: ۱۰-۱۱.
- ۲۳) هاشمیان، فرزانه (۱۳۸۱)، بررسی ویژگی‌های اخلاقی مدیران کارآمد در حکومت اسلامی از دیدگاه نهج البلاغه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی استان قم.
- ۲۴) هدایتی، علی اصغر؛ برجعلی زاده، راضیه، اله بداشتی، ندا(۱۳۹۰)، اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های دینی، تاریخ پزشکی، دوره ۳ شماره ۸.
- ۲۵) محمدی، مسلم و گل وردی، مهدی(۱۳۹۲)، مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان با الگو گرفتن از مبانی دینی دو فصلنامه علمی تخصصی اسلام و مدیریت ۲ و ۳(اسلام و مدیریت): ۱۶۱-۱۸۰.
- 26) Adelstein, J., Stewart, C., (2016). Code of Ethics: A Stratified Vehicle for Compliance, J Bus Ethics, 138: 53– 66.

- 27) Ananthram, S., Chan, Ch., (2016), Religiosity, Spirituality and Ethical Decision-Making: Perspectives from Executives in Indian Multinational Enterprises, Springer Science Business Media, 843-880
- 28) Arif, S., J. Ahmad, et al. (2023). "Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behavior: Mediating Role of Job Satisfaction in the Banking Sector of Quetta City." *Journal of Social Sciences Review* 3(2): 995-1011
- 29) Bauman, C. W. & Skitka, L. J. (2012). "Corporate social responsibility as a source of employee satisfaction". *Research in Organizational Behavior*, 32, 63-81
- 30) Baker, T. L., Hunt, T. G., & Andrews, M. C. (2006). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values. *Journal of business research*, 59(7), 849-857.
- 31) Campbell, M. L. (2021). An ethical framework for the use of horses in competitive sport: Theory and function. *Animals*, 11(6), 1725.
- 32) Cheragh Birkandi, K., & Khaje, S. H. (2022). Investigating the effect of moral perfectionism on online social behavior with the mediating role of online interpersonal trust and moral identity in students of the country's top sports talent Olympiad. *Journal of Strategic Sociological Studies in Sport*, 2(3), 1-10.
- 33) Jamalzadeh, Y., M. Mokhtari Baye Kalaei, et al. (2022). "Professional Ethics based on Iranian-Islamic Themes in the Higher Education System: Analysis of Components with a Qualitative Approach." *Islamic Life Journal* 5(4): 99-106.
- 34) Khosravi, H., Ghorrooneh, D., & Ahanchian, M. R. (2021). School principals' perception of professional ethics and the extent of its observance in high schools in Birjand. *Journal of School Administration*, 9(3), 31-57.
- 35) Kotsopoulou, A., Melis, A., Koutsompou, V.I., Karasalidou, Ch., (2015), E-therapy: The Ethics Behind the Process, International Conference on Communication ,management and information technology, pp. 1-8
- 36) Maxim, S. T. (2014). Ethics: Philosophy or Science?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 149, 553-557.
- 37) Mahdavihou, M. and M. Khotanlou (2012). "New approach to teaching of ethics in accounting "introducing Islamic ethics into accounting education"." *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 46: 1318-1322.
- 38) Ragab Rizk, R. (2008). Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics. *Social Responsibility Journal*, 4(1/2), 246-254.
- 39) Riivari, E., Maiija A.L., (2017), Organizational Ethics Virtues of Innovativeness, springer science-business media Dordrecht, pp.1-17.

- 40) Riivari, E., & Heikkinen, S. (2022). Virtuousness in sports organizations: Examination of ethical organizational culture and its virtues. *Journal of Global Sport Management*, 1-28.
- 41) Shamsi-Gooshki, E., A. Parsapoor, et al. (2020). "Developing" code of ethics for medical professionals, medical council of Islamic Republic of Iran". *Archives of Iranian Medicine* 23(10): 658-664.
- 42) Sapp, S., (2015), Financial Reporting, Ethics, the Pressures Accountants Experience and Solutions, a dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of business administration, university of phoenix.
- 43) Sampson, T., (2015), The Effects of Ethical Leadership in Solving Ethical Dilemmas in Real State: an Exploratory Qualitative Study , a dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of philosophy , Capella university.
- 44) Shaheen, Nazia; Moshadi Shah, Syed Afzal; Hasnu, S. A. F: Islamic Work Ethics and Its Impact on Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance, *Journal of Islamic Banking & Finance*, 2022, Vol 39, Issue 4, p109, ISSN: 1814-8042
- 45) Temengosei, E., (2015), The Relationships between Corporate Supervisors use of Ethics-Related Actions and Organizational Success, graduate faculty of school of business and technology in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of philosophy, northcentral university.
- 46) Triyuwono, I. (2015). Awakening the Conscience Inside: The Spirituality of Code of Ethics for Professional Accountants. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 172, 254-261.
- 47) Willard, S., (2015), Year of Ethics, *Journal of the association of nurses in aids care*. Vol. 26 ,No 3, pp. 1-2.
- 48) Witt, J., (2007), *The Big Pictuer, a Sociology Primer*, Philip butcher.

یادداشت‌ها:

-
- 1 Bauman, & Skitka
2 witt
3 function
4 Ragab Rizk
5 Maxim, S. T.
6 Triyuwono
2 Campbell
8 Riivari & Heikkinen

A systematic review of the Islamic model of professional ethics based on Islamic teachings in line with organizational values.

Shwana Abdoullahi¹

Reza Rostamzade²

Receipt: 05/02/2024 Acceptance: 07/05/2024

Abstract

Today, the concepts of ethics and professional ethics have been raised as one of the basic issues in organizations. The aim of the research is a systematic and narrative review on the model of professional ethics based on the teachings of Islam in order to investigate the relationship of this model with organizational values. To conduct the research, after selecting key words by experts and searching for internal and external sources, 1603 articles were identified, after screening and according to the purpose of the study, 33 studies, 20 internal studies and 13 external studies, were selected for the final review. According to the research findings, 6 studies emphasized the creation of individual ethics components in the organization. 15 studies focused on creating professional ethics in the organization. 7 studies paid attention to creating professional and individual ethics in organizations. Finally, in each of the studies of innovation in individual ethical behavior, transparency in the creation of ethical codes, ethical therapy, ethical controls, and ethical training in organizations, a study has been conducted. As an important approach, this research can help promote moral values in organizations and improve social and professional performance.

Keywords

Islamic, professional ethics, Islamic teachings, organizational values.

1- PhD Student, Department of Management, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran. shwanaabdoullahi2020@gmail.com

2- Associate Professor, Department of Management, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran. (Corresponding Author) Reza.Rostamzadeh@iau.ac.ir